



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Plzni rozhodl samosoudkyní JUDr. Alenou Hockou ve věci

žalobce: J. K., narozený X, bytem X,
proti
žalovanému: Ministerstvo práce a sociálních věcí, se sídlem Na Poříčním právu
376/1, 128 00 Praha (dále jen MPSV),

v řízení o žalobě ze dne 26.5.2020 proti rozhodnutí žalovaného ze dne 25.3.2020 č.j. MPSV-2020/28273-421/1, o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání,

takto:

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

Odůvodnění:

1. Včasná žaloba ze dne 26.5.2020 předaná k poštovní přepravě dne 26.5.2020 doručená Městskému soudu v Praze dne 28.5.2020 byla na základě pravidla místní příslušnosti postoupena zdejšímu soudu, a to usnesením Městského soudu v Praze ze dne 1.6.2020 č.j. 16 Ad 14/2020-11, když spis byl zdejšímu soudu doručen dne 24.6.2020. Žalobce se domáhal přezkoumání napadeného rozhodnutí žalovaného ze dne 25.3.2020 č.j. MPSV-2020/28273-421/1, jehož kopie byla připojena, a jímž bylo zamítnuto jeho odvolání a potvrzeno rozhodnutí Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Karlových

Shodu s prvopisem potvrzuje J. P.

Varech (dále jen **úřad práce** či **ÚP**) ze dne 19.12.2019 č.j. SOA-3920/2019-XG, kterým byl žalobce podle § 30 odst. 1 písm. b) bod 1 a odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen **zákon o zaměstnanosti**), vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání ode dne 8.9.2019 z důvodu nesplnění oznamovací povinnosti podle § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti bez vážných důvodů uvedených v § 5 písm. c) téhož zákona tím, že neoznámil úřadu práce výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti, který nebrání vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti.

2. **Žalobce v žalobě** mimo jiné uvedl, že se nesouhlasí s napadeným rozhodnutím z důvodu legalizace lží, podvodů a diskriminace a také msty vůči jeho osobě, neboť se v něm uvádí, že podepsal dne 26.8.2019 záznam z jednání, ale pokud by jej podepsal, tak jím disponuje, avšak on záznam neviděl, ani u výpovědi na úřadu práce. Dále se v rozhodnutí uvádí, že dne 25.11.2019 převzal výpovědi pracovník úřadu práce a následně byl opětovně seznámen dne 14.1.2019, což je dle něho nesmysl, nejde se pohybovat v čase zpětně. Rozhodnutí žalovaného je legalizace protiprávního jednání a odmítání materiální pravdy. Závěrem žalobce navrhl, aby napadené rozhodnutí bylo zrušeno a byla zjištěna materiální pravda, současně navrhl výslech svědků (úředníků úřadu práce).
3. Současně v žalobě **žalobce žádal o osvobození od soudních poplatků**. Usnesením ze dne 12.8.2020 č.j. 16 Ad 48/2020-38 zdejší soud vyhověl návrhu žalobce a zcela ho osvobodil od soudních poplatků.
4. **Napadeným rozhodnutím ze dne 25.3.2020 č.j. MPSV-2020/28273-421/1** bylo zamítnuto odvolání žalobce a potvrzeno rozhodnutí ÚP ze dne 19.12.2019 č.j. SOA-3920/2019-XG, kterým byl žalobce podle § 30 odst. 1 písm. b) bod 1 a odst. 3 zákona o zaměstnanosti vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání ode dne 8.9.2019 z důvodu nesplnění oznamovací povinnosti podle § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti bez vážných důvodů uvedených v § 5 písm. c) téhož zákona tím, že neoznámil úřadu práce výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti, který nebrání vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti. Z odůvodnění napadeného rozhodnutí mimo jiné vyplývá, že žalobce byl na základě žádosti o zprostředkování zaměstnání ze dne 19.10.2018 zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání a byl poučen o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání. Dne 12.9.2019 se žalobce dostavil na ÚP a předložil dohodu o pracovní činnosti, kterou uzavřel se zaměstnavatelem X, s.r.o., S. 450, T. (dále též jen **zaměstnavatel**), s nástupem od 8.9.2019, na druh práce „strážný“; dohoda byla sepsána na dobu neurčitou dne 5.9.2019. Podkladem rozhodnutí je výplatní páska žalobce za měsíc září 2019, která byla zaslána zaměstnavatelem dne 5.11.2019, a z níž vyplývá, že jeho čistá mzda činila 3 775 Kč. Vzhledem ke skutečnosti, že výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti ode dne 8.9.2019, který nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, žalobce neoznámil ÚP nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti, zahájil ÚP s žalobcem dne 11.11.2019 správní řízení ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Žalobce byl poučen o právech a povinnostech účastníka správního řízení a dne 13.11.2019 s ním byl sepsán protokol o ústním jednání, kdy sdělil, že již dne 26.8.2019 paní S. oznámil na ÚP uvedenou dohodu o pracovní činnosti, ale nevěděla, kolik si může žalobce vydělat, proto šel k paní vedoucí Ing. N. a ta sdělila přesnou částku, kterou si může vydělat; dále šel za paní Ing. J., se kterou vedl přátelský rozhovor a uzavření pracovně-právního vztahu oznámil jak paní Ing. N., tak i Ing. J. Dne

Shodu s prvopisem potvrzuje J. P.

26.8.2019 u paní S. v době plánovaného kontaktu předložil průkaz uchazeče o zaměstnání, ve kterém měl potvrzen nástup do zaměstnání ode dne 8.9.2019 k zaměstnavateli X, pan P., kde vykonával strážného.

Dále bylo uvedeno, že součástí spisového materiálu je vyjádření pracovník ÚP, a to paní Ing. B. J., vedoucí oddělení trhu práce a zastupující ředitelky odboru kontaktního pracoviště X ze dne 18.11.2019, vyjádření paní D. S., odborného poradce pro zprostředkování, oddělení zprostředkování ze dne 19.11.2019. Dne 25.11.2019 byl žalobce seznámen s výše uvedenými vyjádřeními.

Žalovaný dále uvedl, že spisovou dokumentací je doloženo, že v žádosti o zprostředkování zaměstnání žalobce stvrdil svým podpisem, že byl ÚP poučen o podmínkách zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání a o podmínkách nároku na podporu v nezaměstnanosti a že obdržel „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“. Ze záznamu z jednání ze dne 26.8.2019, který je součástí spisu, je zřejmé, že „nehlásil žádné změny, žádné pracovní místo v jednání“ a tento záznam stvrdil žalobce svým podpisem. V postupu ÚP žalovaný neshledal žádné pochybení, neboť nelze vnímat jednání zaměstnanců ÚP jako chybné v případě, kdy tyto osoby postupují dle zákona a vzhledem k tomu, že bylo zjištěno pochybení žalobce, zahájili s ním správní řízení ve věci jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Skutečnost, že úřední osoba vyžaduje plnění povinností uchazeče o zaměstnání, nelze hodnotit jako „zasednutí“ diskriminačního charakteru. Žalovaný odmítl námitku žalobce, že by mu nebyly ÚP zaslány výpovědi pracovník, když ze spisu je evidentní, že dne 25.11.2019 žalobce převzal „seznámení s doklady ve správním řízení“, z něhož jednoznačně plyne, že mu byla zaslána vyjádření paní Ing. J. a paní S., přičemž mu byla určena lhůta, aby se k těmto vyjádřil; na tu však nerefletoval. Následně je ze spisu zřejmé, že dne 14.1.2019 byl seznámen opětovně s těmito vyjádřeními a ještě s vyjádřením Ing. N. Pokud žalobce dne 8.9.2019 započal u zaměstnavatele činnost, mohl si být i vědom, že tento den je datem vzniku pracovněprávního vztahu. K oznámení předmětné skutečnosti, tj. nástupu do tzv. nekolidujícího zaměstnání, žalobce nepotřeboval fyzicky mít dohodu o pracovní činnosti, jakkoli bylo povinností zaměstnavatele mu ji předat. Oznamovací povinnost by nebyla splněna tím, že by žalobce v době před uzavřením předmětné dohody uváděl na ÚP, že má rozjednané zaměstnání. Oznamovací povinnost je splněna až tím, kdy uchazeč o zaměstnání oznámí ÚP konkrétního zaměstnavatele a konkrétní datum nástupu k výkonu činnosti. Jestliže uchazeč o zaměstnání neplní povinnosti, jež jsou spojeny s jeho vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání a o nichž byl prokazatelně poučen, musí být připraven nést následky svého jednání. Jedním z takových následků je i vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Vzhledem k poučení, kterého se žalobci dostalo, si tak mohl být vědom následných negativních důsledků svého jednání v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti jednoznačně stanoví postup v případě, kdy uchazeč o zaměstnání poruší svou povinnost vůči ÚP a neumožňuje správnímu orgánu zvážit, zda v případě nesplnění povinnosti podle § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti bez vážných důvodů rozhodne o vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání, nýbrž stanoví, že ÚP uchazeče vyřadí, správní orgány tak nejsou oprávněny svévolně se odklonit od dikce zákona. Naopak (správní orgány) jsou povinny postupovat v souladu s ním dle zásady legality zakotvené v § 2 odst. 1 správního řádu. Zákon o zaměstnanosti též neobsahuje žádné ustanovení o odstranění tvrdosti zákona. Ve věci nebylo shledáno, že by došlo k porušení ustanovení správního řádu či jiných zákonů. Žalovaný dospěl k závěru, že

Shodu s prvopisem potvrzuje J. P.

správní orgán I. stupně, tj. ÚP, postupoval v souladu s účinnou právní úpravou, a tudíž v napadeném rozhodnutí neshledal skutkové ani procesní nedostatky.

5. **Žalovaný ve svém vyjádření k žalobě dne 24.6.2020** v úvodu shrnul průběh správního řízení a následně se vyjádřil k námitkám žalobce, když mimo jiné plně odkázal na napadené rozhodnutí. Dále uvedl, že spisovou dokumentací bylo doloženo, že v žádosti o zprostředkování zaměstnání žalobce stvrdil svým podpisem, že byl ÚP poučen o podmínkách zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání a o podmínkách nároku na podporu v nezaměstnanosti a že obdržel „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“. V tomto poučení je zejména uvedeno, pod bodem 1/10c, že uchazeč o zaměstnání je povinen oznámit ÚP výkon nekolidujícího zaměstnání bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny, a to při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti. Dále je v předmětném poučení uvedeno, pod bodem 1/7a, že za nekolidující zaměstnání se považuje činnost na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo činnost na základě dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na jeden měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Ve zmíněném poučení byl žalobce také seznámen, pod bodem 1/12b, s tím, že ÚP vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání, jestliže uchazeč bez vážných důvodů úřadu práce neoznámí výkon nekolidujícího zaměstnání při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti. V souladu s výše uvedeným poučením bylo spravedlivé předpokládat vědomost žalobce o jeho povinnosti vůči ÚP tak, aby tato byla nejpozději dne 8.9.2019 splněna. Je pak na zodpovědnosti uchazeče o zaměstnání, jak přistupuje ke svým povinnostem, o kterých byl poučen. Zákon o zaměstnanosti nerozlišuje, zda uchazeč o zaměstnání poruší uvedenou oznamovací povinnost úmyslně či z nedbalosti, tento zákon sankcionuje oba tyto typy jednání. Námitky žalobce, které uváděl v prvoinstančním řízení, že uvedený nástup do nekolidujícího zaměstnání žalobce ÚP oznámil již dne 26.8.2019, nemají oporu ve spisové dokumentaci. Naopak ze záznamu z jednání ze dne 26.8.2019, který je součástí spisu, je zřejmé, že „nehlásil žádné změny, žádné pracovní místo v jednání“. Tento záznam stvrdil žalobce svým podpisem (*pozn. soudu – dohoda o pracovní činnosti byla datována 5.9.2019*). V postupu ÚP žalovaný neshledal žádné pochybení. Pokud žalobce dne 8.9.2019 započal u zaměstnavatele činnost, mohl si být i vědom, že tento den je datem vzniku pracovněprávního vztahu. K oznámení předmětné skutečnosti, tj. nástupu do tzv. nekolidujícího zaměstnání, žalobce nepotřeboval fyzicky mít dohodu o pracovní činnosti, jakkoli bylo povinností zaměstnavatele mu ji předat. Oznamovací povinnost by nebyla splněna tím, že by žalobce v době před uzavřením předmětné dohody uváděl na ÚP, že má rozjednané zaměstnání. Oznamovací povinnost je splněna až tím, kdy uchazeč o zaměstnání oznámí ÚP konkrétního zaměstnavatele a konkrétní datum nástupu k výkonu činnosti. Jestliže uchazeč o zaměstnání neplní povinnosti, jež jsou spojeny s jeho vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání a o nichž byl prokazatelně poučen, musí být připraven nést následky svého jednání. Jedním z takových následků je i vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Žalobce byl o oznamovací povinnosti vůči ÚP řádně poučen. Vzhledem k poučení, kterého se mu dostalo, si tak mohl být vědom následných negativních důsledků svého jednání v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Žalobce v žalobě tvrdil, že se v rozhodnutí uvádí, že „byl následně opětovně seznámen dne 14.1.2019, což je podle něj nesmysl, nelze se pohybovat v čase zpětně“. V tomto bodě žalovaný souhlasil s

Shodu s prvopisem potvrzuje J. P.

danou námitkou žalobce, že došlo k administrativnímu pochybení a chybnému uvedení data, když se mělo jednat o datum 14.1.2020, kdy byl žalobce písemně seznámen s podklady rozhodnutí. Tato chyba však nemá vliv na správnost rozhodnutí ve věci, přičemž je ze spisu patrné, že žalobce seznámen s podklady rozhodnutí byl. Žalovaný také uvedl, že další námitka žalobce, že „rozhodnutí je legalizace protiprávního jednání a odmítání materiální pravdy“, je s ohledem na již uvedené rovněž nedůvodná. Ve věci byl skutkový stav věci zjištěn zcela objektivně a rozhodnutí bylo vydáno na základě spolehlivě zjištěného skutkového stavu věci. Není tedy ani potřeba, aby byli vyslechnuti svědci, které navrhl žalobce. Jejich výslech by neměl žádného dalšího přínosu, když pochybení ze strany žalobce je z výsledků správního řízení jednoznačné. Ve věci nebylo shledáno, že by došlo k porušení ustanovení správního řádu či jiných zákonů, jak uváděl žalobce. Ostatně žalobce tyto své námitky ani nikterak nekonkretizoval. Na věc nemůže mít vliv ani subjektivní vnímání rozhodnutí žalobcem, který s tímto pochopitelně nesouhlasí. V dané věci nebyla shledána ani žádná diskriminace, jak ji žalobce namítl, avšak bez konkrétních okolností údajné diskriminace. Diskriminaci a protiprávní jednání nelze spatřovat v zákonném jednání ÚP, který postupuje tak, jak mu ukládá zákon o zaměstnanosti. Závěrem žalovaný navrhl, aby soud žalobu v celém rozsahu zamítl.

6. **Ze zasláního správního spisu vedeného žalovaným v této věci** vyplývá, že skutečnosti uvedené v odůvodnění žalobou napadeného rozhodnutí ze dne 25.3.2020 a ve vyjádření žalovaného ze dne 24.6.2020 odpovídají obsahu spisu. Podle založené doručky bylo napadené rozhodnutí ze dne 25.3.2020 doručeno žalobci dne 2.4.2020.
7. **Žalobce reagoval na vyjádření žalovaného replikou ze dne 11.9.2020**, v níž žádal o nařízení ústního jednání a současně uvedl, že s vyjádřením žalovaného nesouhlasí, jelikož lžou, podvádí, diskriminují atd. Následně citoval vyjádření žalovaného: *„žalobce nástup do zaměstnání nenahlásil ani nedoložil ve stanovené lhůtě 8 dnů smlouvou o nástupu do zaměstnání AGC nedoložil.“* Toto tvrzení žalovaného je lživé, jelikož žalobce nástupu do zaměstnání nahlásil čtyřem úřednicím a 12.9.2019 smlouvu doložil dle domluvy (8.9.2019 žalobce smlouvu obdržel).
8. **Při ústním jednání soudu dne 21.1.2021** přítomný žalobce setrval na podané žalobě a mimo jiné uvedl, že byl v práci nejenom v neděli 8.9.2019, ale minimálně ještě v pondělí 9. a možná i 10.9.2019 a protože měl schůzku na úřadu práce domluvenou na 12.9.2019, tak až toho 12.9.2019 přinesl smlouvu o zaměstnání. Nemůže ale soudu vysvětlit, proč bylo na smlouvě datum 5.9.2019, to byl pracovní den, protože kdyby bylo na smlouvě datum, kdy skutečně nastoupil do zaměstnání a smlouvu podepsal, tak by nenastal tento problém, protože v tu dobu by mohl bez problémů dokázat, které dny byl v práci. Zástupce žalovaného poté podotkl, že skutečnosti, že žalobce pracovní smlouvu podepsal až 8.9.2019, tj. při nástupu do zaměstnání a nikoli již 5.9.2019, a v zaměstnání byl několik dnů po sobě, je nová skutečnost, kterou ale ve správním řízení ani v odvolání vůbec neuváděl. Následně bylo jednání odročeno na 18.2.2021, když žalobce uvedl, že je schopen soudu doložit, které dny v září 2019 byl v zaměstnání u tehdejšího zaměstnavatele X, s.r.o., S. 450, T., a žádal, aby se jednalo o delší termín, aby stačil vše opatřit, možná má i jízdenky, kdy do práce jezdil.
9. **K jednání soudu dne 18.2.2021** se dostavil žalobce opožděně (spletl si dobu začátku jednání), avšak soudu nepředložil žádné doklady prokazující jeho tvrzení z ústního jednání

Shodu s prvopisem potvrzuje J. P.

konaného dne 21.1.2021 s tím, že když volal do firmy (tj. X, s.r.o.), tak to dlouho vyzvánělo, ale nikdo to nezvednul, proto psal do firmy e-mail, ale na ten mu nikdo neodpověděl. On může soudu říct, kdy měl šichty, protože to on je zapisoval do knihy, ale nemůže to doložit potvrzením zaměstnavatele, protože ten mu v tom brání. Zástupce žalovaného poté uvedl, že žalobce měl dostatek prostoru k uplatnění svých práv již ve správním řízení, když i ze spisu je patrné, že tak činil a správní řízení je vázáno zásadou koncentrace řízení, tedy kdyby tyto skutečnosti, které uplatnil zde u soudu - jedná se tedy zejména o to, že pracovní smlouva nebyla podepsána dne 5.9.2018, ale až dne 8.9.2018 a dále, že dne 8.9. i 9.9.2018, celý den pracoval - nebylo by možné v odvolacím řízení již k těmto námitkám přihlédnout, proto se domnívá, že k nim nelze přihlédnout ani v rámci probíhajícího soudního řízení. *Závěrem žalobce požadoval, aby soud rozhodl tak, jak napsal. Zástupce žalovaného závěrem navrhl zamítnutí žaloby, protože dle něho je nedůvodná.*

10. Dle § 4 odst. 1 písm. a) zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen s.ř.s.), soudy ve správním soudnictví rozhodují o žalobách proti rozhodnutím vydaným v oblasti veřejné správy orgánem moci výkonné, orgánem územního samosprávného celku, jakož i fyzickou nebo právnickou osobou nebo jiným orgánem, pokud jim bylo svěřeno rozhodování o právech a povinnostech fyzických a právnických osob v oblasti veřejné správy (dále jen **správní orgán**). Dle § 78 odst. 7 s.ř.s. soud zamítne žalobu, není-li důvodná. Při přezkoumání napadeného rozhodnutí je soud povinen přezkoumat napadený výrok v mezích žalobních bodů uvedených v žalobě (§ 75 odst. 2 věta první s.ř.s.). Dle § 31 odst. 2, 3 s.ř.s. ve věcech mezinárodní ochrany rozhoduje specializovaný samosoudce, který má práva a povinnosti předsedy senátu.
11. Podle § 30 odst. 1 písm. b) bod 1 zákona o zaměstnanosti úřad práce rozhodnutím vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání, jestliže uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů nesplní povinnost stanovenou v ust. § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.
12. Dle § 25 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání výkon činnosti na základě 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.
13. V § 30 odst. 3 zákona o zaměstnanosti je stanoveno: Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání se provede dnem, kdy nastala některá ze skutečností uvedených v odstavcích 1 a 2. Rozhodnutí o vyřazení nelze vydat po uplynutí 3 let ode dne, kdy nastala skutečnost bránící vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání podle odstavce 1 písm. a), nebo kdy uchazeč o zaměstnání nesplnil povinnost vyplývající z odstavce 1 písm. b).
14. Podanou žalobou se žalobce domáhal z důvodů v ní uvedených zrušení napadeného rozhodnutí žalovaného ze dne 25.3.2020, ale soud s ohledem na zjištěné rozhodné skutečnosti shledal, že žaloba není důvodná. Z výše uvedené právní úpravy je zřejmé, že pokud uchazeč o zaměstnání neoznámí ÚP výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání podle

Shodu s prvopisem potvrzuje J. P.

ustanovení § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti, bude vyřazen z evidence uchazečů.

15. Soud konstatuje, že jednou ze základních povinností uchazeče o zaměstnání přitom je plnění povinností stanovených ÚP v rámci „Základního poučení uchazeče o zaměstnání“ a Dodatkem k základnímu poučení, s čímž byl žalobce seznámen. Pokud uchazeč o zaměstnání nerespektuje a nesplní jednu ze základních povinností uloženou mu úřadem práce, což tvoří základ pro spolupráci mezi úřadem práce a nezaměstnaným a při uplatňování státní politiky zaměstnanosti ve smyslu § 2 zákona o zaměstnanosti, pak je pochopitelné, že v souladu s § 30 odst. 1 písm. b) bod 1 ve spojení s § 25 odst. 3 písm. b) téhož zákona následuje sankce v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, k čemuž v posuzované věci také došlo.
16. Žalobce dle názoru soudu neprokázal, že by pochybil žalovaný při vydání napadeného rozhodnutí ze dne 25.3.2020, či předtím ÚP, jelikož všechny zákonné podmínky pro vydání rozhodnutí ÚP ze dne 19.12.2019 o vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání byly splněny. Z obsahu správního spisu, ze žaloby i z odůvodnění napadeného rozhodnutí je však zřejmé, že celá situace nastala s největší pravděpodobností nedostatečnou či nepřiliš srozumitelnou komunikací mezi žalobcem a pracovníky ÚP, případně nedostatečným pochopením. Pokud se ale žalobce informoval na ÚP, kolik si může vydělat v zaměstnání, aby mohl být nadále v evidenci ÚP, mohl už tehdy být upozorněn pracovníkem ÚP, se kterým jednal, že v případě, kdy takové zaměstnání získá a nastoupí do něj, že je jeho povinností nejpozději v den nástupu tuto skutečnost ohlásit ÚP. To se však nestalo, protože si dotyční pracovníci ÚP vesměs neuvědomují, že informace, které oni mají tzv. zažité a jsou jim srozumitelné, nejsou pro ostatní osoby zcela samozřejmé, a tudíž se mohou dostat do situace jako žalobce, kdy kvůli pár dnům prodlení s ohlášením nástupu do zaměstnání byl vyřazen z evidence ÚP.
17. Také je zřejmé z obsahu správního spisu, že žalobce skutečně 26.8.2019 nemohl ÚP sdělit, že má uzavřenou dohodu ohledně zaměstnání, přičemž nehlásil žádné změny ani žádné pracovní místo v jednání, protože dohoda o zaměstnání byla datována až 5.9.2019 s nástupem 8.9.2019, dle žalobce byla ve skutečnosti podepsána až při jeho nástupu do zaměstnání dne 8.9.2019 a i následující den či dny byl v práci, když směna byla od 6 hod do 18 hodin. Jelikož další schůzka na ÚP byla stanovena na 12.9.2019, žalobce se pravděpodobně domníval, že postačí, když dohodu o zaměstnání předloží uvedeného dne, ale nepřčetl si či si pravděpodobně neuvědomil obsah „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“ bod 10 c) a také bod 12 b), k němuž se nevztahuje oznamovací povinnost do 8 dnů, jak se nepřesně vyjádřila ve svém vyjádření v této věci pracovnice ÚP D. S. dne 19.11.2019 a které bylo obsaženo i ve vyjádření žalovaného k žalobě (str. 3). Žalobce na tento údaj reagoval ve své replice ze dne 11.9.2020 s tím, že do 8 dnů dohodu o zaměstnání doložil. Soudu ale nezbyvá konstatovat, to co uvedl i žalovaný, že příslušný zákon o zaměstnanosti neumožňuje správnímu orgánu žádné správní uvážení, ale při splnění zákonných podmínek musí zahájit řízení a vydat rozhodnutí o vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence ÚP, což se také stalo v této věci. Soud však musí rozhodovat v souladu se zákonem, stejně jako správní orgány, i když chápe názor žalobce a jeho stanovisko.
18. Soud také podotýká, že žalobce v odvolání ze dne 30.12.2019 uvedl, že ...“Poslední úřednice, co jsem oznamoval nástup do zaměstnání, je dle protokolu B. K. z hmotné nouze

Shodu s prvopisem potvrzuje J. P.

dne 5.9.2019.“, nikoli 3.9.2019, jak uváděl při ústním jednání dne 21.1.2021, avšak nejednalo se o pracovníka z příslušného odboru zaměstnanosti, jemuž náleží hlášení o nástupu do nekolidujícího zaměstnání.

19. Z obsahu správního spisu v této věci vyplývá, že žalobce dne 19.10.2018 obdržel „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“, což taktéž stvrdil svým podpisem na formuláři žádosti o zprostředkování zaměstnání, který je součástí spisového materiálu. V této věci zdejší soud vytýká žalovanému, že tento tiskopis není založen ve správním spise, avšak tato skutečnost nezpůsobuje nezákonnost rozhodnutí, jelikož žalobce tiskopis prokazatelně obdržel. Nic mu proto nebránilo, aby do něj nahlédl v případných pochybnostech ohledně správného postupu při oznámení nekolidujícího zaměstnání. Pro úplnost lze uvést, že předmětný tiskopis je rovněž volně přístupný na internetových stránkách žalovaného (<https://www.mpsv.cz/-/zakladni-pouceni-uchazece-o-zamestnani>) a v bodě 1/10c se uvádí, že uchazeč o zaměstnání je povinen oznámit úřadu práce výkon nekolidujícího zaměstnání bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny, a to při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti. Ve zmíněném poučení byl žalobce také seznámen, pod bodem 1/12b, s tím, že úřad práce vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání, jestliže uchazeč bez vážných důvodů úřadu práce neoznámí výkon nekolidujícího zaměstnání při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti. V souladu s tímto poučením bylo spravedlivé předpokládat vědomost žalobce o jeho povinnosti vůči ÚP tak, aby tato byla nejpozději dne 8.9.2019 splněna, tedy v den, kdy měl potvrzen nástup do zaměstnání (v O.) k uvedenému zaměstnavateli. Je na zodpovědnosti uchazeče o zaměstnání, jak přistupuje ke svým povinnostem, o kterých byl poučen na ÚP. Dále ze správního spisu vyplývá, že byl dne 7.12.2019 poučen nad rámec „Základního poučení uchazeče o zaměstnání“ a seznámen s Dodatkem k základnímu poučení, což žalobce stvrdil svým podpisem.
20. Lze konstatovat, že hlavní náplní činnosti ÚP je snaha zprostředkovat uchazeči o zaměstnání vhodné zaměstnání a také, že je to služba veřejnosti; na druhou stranu je nutné poukázat na to, že uchazeči o zaměstnání nemají podle zákona o zaměstnanosti pouze práva, ale i povinnosti, které musí ÚP po uchazečích o zaměstnání vymáhat, a to i prostřednictvím rozhodování o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání (srov. § 30 zákona o zaměstnanosti).
21. V ustanovení § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti není výslovně stanoveno, jakým způsobem má uchazeč o zaměstnání předmětnou povinnost splnit, pouze se hovoří o *oznamovací povinnosti*, tzn. že stačilo, aby žalobce pouze ÚP skutečnosti o zaměstnání oznámil, nemusel v té době ještě dokládat pracovní smlouvu. V záznamu z jednání ze dne 26.8.2019 je uvedeno, že žalobce „nehlásil žádné změny ani žádné pracovní místo v jednání“. Tento záznam stvrdil žalobce svým podpisem. Následně dne 5.9.2019 byl s žalobcem sepsán protokol o ústním jednání, žalobce pouze uvedl, že mu byl přislíben nástup do práce. Soud se zcela ztotožňuje s názorem žalovaného, že oznamovací povinnost je splněna až tím, kdy uchazeč o zaměstnání oznámí ÚP konkrétního zaměstnavatele a konkrétní datum nástupu k výkonu činnosti. Tedy nestačí pouhá informace, že uchazeč má rozjednané zaměstnání.
22. Je tedy nepochybné, že žalobce neoznámil ÚP výkon činnosti nejpozději v den nástupu na základě dohody o pracovní činnosti ode dne 8.9.2019, tedy nedostál svým povinnostem,

Shodu s prvopisem potvrzuje J. P.

o kterých byl poučen. Tato skutečnost byla prokázána i na základě prohlášení pracovníků ÚP. Na druhou stranu ale musí soud zohlednit i schopnosti žalobce ovlivněné jeho vzděláním a intelektem, stejně tak i jeho vyjadřovací schopnosti, rozsah pochopení sdělených informací a k tomuto musí nepochybně být přihlíženo i ze strany pracovníků ÚP a v souladu s tím i volit jejich přístup k němu, což v této věci pravděpodobně nenastalo. Navíc žalobci není vždy plně rozumět (údajně pro chybějící zuby), jak bylo zřejmé i při ústních jednání soudu, kdy byl osobně přítomen. Soud sice chápe složitost a náročnost práce pracovníků ÚP při jednání s osobami, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání, ale oni jsou tam pro pomoc těmto osobám a ne naopak. Nelze předpokládat, že např. poučení o povinnostech z ÚP si taková osoba čte každý týden, když jsou tam rozdílné lhůty, proto je vhodné jim lhůty či povinnosti občas připomínat.

23. Krajský soud na základě výše uvedeného shledal správným postup správních orgánů obou stupňů a ztotožnil se s odůvodněním žalobou napadeného rozhodnutí žalovaného ze dne 25.3.2020. V řízení bylo totiž prokázáno, že žalobce byl řádně poučen o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání, tedy i o povinnosti oznámit ÚP konkrétního zaměstnavatele, datum podpisu příslušné dohody/smlouvy a datum nástupu do nekolidujícího zaměstnání nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti., což žalobce neučinil a ani neprokázal, že by mu v tom bránily závažné okolnosti, ač je nepochybně přesvědčen o opaku. Soud doufá, že žalobce si z této věci vezme ponaučení a pro příště se vyvaruje svého pochybení, kvůli němuž byl v této věci vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání. Žalobci byla soudem poskytnuta možnost prokázat tvrzení, že nemohl ÚP sdělit datum nástupu do zaměstnání v den nástupu ani bezprostředně následující dny, neboť byl po celý den na 12 hodinové směně, avšak tuto skutečnost žalobce neprokázal a tuto skutečnost nesdělil v řízení před vydáním rozhodnutí ÚP ani žalovaného, ale toliko ji sdělil v řízení před soudem bez předložení příslušných důkazů.
24. Vzhledem ke všem zjištěným skutečnostem soudu nezbylo, než žalobu zamítnout jako nedůvodnou ve smyslu § 78 odst. 7 s.ř.s., dle něhož soud zamítne žalobu, není-li důvodná (**výrok I. rozsudku**), když žádnou z žalobních námitek neshledal důvodnou.
25. O náhradě nákladů řízení bylo rozhodnuto podle § 60 odst. 1 s.ř.s., podle něhož by měl nárok na jejich náhradu žalovaný, který měl ve věci plný úspěch. Žalovanému však žádné náklady řízení nevznikly, a proto jejich náhrada nebyla žádnému z účastníků přiznána (**výrok II. rozsudku**).

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat do dvou týdnů po jeho doručení kasační stížnost u Nejvyššího správního soudu se sídlem Moravské náměstí 6, 657 40 Brno, který o kasační stížnosti rozhoduje. Lhůta je zachována, byla-li kasační stížnost podána u Krajského soudu v Plzni (§ 12 odst. 1, § 102, § 106 odst. 2 a 4 s. ř. s.).

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s.ř.s. a nepřípustnost kasační stížnosti je uvedena v § 104 s.ř.s. 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.

Plzeň 18. února 2021

JUDr. Alena Hocká, v.r.
samosoudkyně

Shodu s prvopisem potvrzuje J. P.