



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy JUDr. Jaroslava Vlašína a soudců JUDr. Milana Kamlacha a JUDr. Jiřího Pally v právní věci žalobce: **J. F.**, zastoupeného JUDr. Hanou Dlešíkovou, advokátkou se sídlem Riegrova 16, Olomouc, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, se sídlem Na Poříčním právu 1, Praha 2, o přezkoumání rozhodnutí žalovaného ze dne 1. 8. 2006, čj. 2006/33729-442, o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 16. 9. 2008, č. j. 4 Cad 5/2007 – 67,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **se zamítá.**
- II. Žalobci **se nepřiznává** náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti.

Odůvodnění:

Včas podanou kasační stížností napadl žalovaný (dále též „stěžovatel“) v záhlaví uvedený rozsudek Městského soudu v Praze, kterým bylo zrušeno jeho rozhodnutí ze dne 1. 8. 2006, čj. 2006/33729-442, a rozhodnutí Úřadu práce v Olomouci ze dne 11. 4. 2006, č. j. OLA-4452/2006-TR, a věc byla žalovanému vrácena k dalšímu řízení. Krajský soud při svém rozhodování vycházel z následujícího skutkového stavu:

Žalobce podal dne 2. 1. 2006 Úřadu práce v Olomouci žádost o zprostředkování zaměstnání. Zde uvedl, že 20 let vykonával povolání řidiče motorových vozidel. Má zájem o výkon takového zaměstnání v profesi řidiče dodávky, nákladního auta, autobusu, vozidla s přívěsy a návěsy, autobusu městského, linkového, dálkového. Dále uvedl, že je zdravotně znevýhodněnou osobou a má i jiná zdravotní omezení. Žalobce současně podepsal poučení o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání.

Dne 2. 2. 2006 byla žalobci vystavena doporučenka Úřadu práce v Olomouci k zaměstnavateli Bartoň a Partner s. r. o. na práci vrátného – telefonisty s tím, že se jedná o dotované místo pro osoby se zdravotním postižením. V této doporučenke zaměstnavatel Bartoň a Partner s. r. o. dne 7. 2. 2006 potvrdil, že žalobce pracovní místo odmítl a uvedl, že práci nepotřebuje.

Při podání vysvětlení dne 16. 2. 2006 žalobce uvedl, že práci vyloženě neodmítl, jen zaměstnavateli oznámil, že pokud by k němu nastoupil a našel si potom práci, ve které by měl vyšší výdělek, na hodinu by odešel. Zaměstnavatel mu sdělil, že to by nebylo možné, protože dostává od úřadu práce dotace. Žalobce dále uvedl, že při jednání se zaměstnavatelem by měl být i zástupce úřadu práce, aby vyjádření zaměstnavatele bylo objektivní.

V rámci ústního jednání dne 13. 3. 2006 žalobce uvedl, že se dne 7. 2. 2006 zúčastnil výběrového řízení na doporučenku úřadu práce. Toto zaměstnání mu bylo doporučeno s ohledem na jeho zdravotní stav. Namítl, že jeho zdravotní stav posuzuje úřad práce ve stejné kategorii jako jsou invalidní důchodci, on ale má jen zdravotní znevýhodnění. Dále uvedl, že práci neodmítl, není pravda, že pracovat nechce. Důkazem toho je jeho zájem a vyžádání doporučenky do zaměstnání u Dopravního podniku města Olomouc. Žalobce tvrdil, že v rámci výběrového řízení k zaměstnavateli Bartoň a Partner s. r. o. nevyslovil větu, že práci nepotřebuje. Doporučenku z výběrového řízení do rukou nedostal a ani mu nebyl oznámen výsledek pohovoru. O vyjádření zaměstnavatele se dozvěděl teprve dne 16. 2. 2006 na úřadu práce. Ve stejné místnosti, kde se konalo výběrové řízení, seděly čtyři zástupkyně úřadu práce, seděly ale na opačném konci místnosti, takže nemohly slyšet průběh pohovoru. Žalobce poukázal na to, že dne 7. 2. 2006 bylo na internetu volné pracovní místo řidiče Dopravního podniku města Olomouce. Na úřadu práce má požadavek na místo řidiče autobusu, tuto možnost mu úřad práce nenabídnul. Až na vlastní žádost dne 8. 2. 2006 získal doporučenku do Dopravního podniku města Olomouce a zúčastnil se dne 22. 2. 2006 výběrového řízení. Uvedl, že půjde ještě na jeden psychologický test a zdravotní prohlídku.

Úřad práce v Olomouci vydal dne 11. 4. 2006 rozhodnutí č. j. OLA-4452/2006-TR, kterým žalobce podle § 30 odst. 2 písm. a) a odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 435/2004 Sb.“), vyřadil z evidence uchazečů o zaměstnání ode dne 7. 2. 2006 z důvodu odmítnutí nástupu do vhodného zaměstnání bez vážných důvodů. Správní orgán v rozhodnutí uvedl, že k požadavkům žalobce o konkrétní zaměstnání uvedeným v žádosti nemohl přihlédnout, neboť podle lékařského posudku MUDr. J. ze dne 24. 1. 2006 není žalobce k výkonu práce řidiče vozidel na pozemních komunikacích způsobilý. Zaměstnavatel Bartoň a Partner s. r. o. na doporučenke potvrdil, že žalobce nabízené místo odmítl z důvodu, který nelze podřadit mezi vážné důvody ve smyslu ust. § 5 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb. Tento závěr je úřadu práce znám i z úřední činnosti jeho zaměstnanců na výběrovém řízení dne 7. 2. 2006 ze záznamu v prezenční listině. Závěr o tom, že žalobce doporučené zaměstnání odmítl, lze dovodit i z jeho vyjádření, že práci sice vyloženě neodmítl, ale na druhou stranu potencionálnímu zaměstnavateli sdělil takové skutečnosti, jimiž musel vyvolat jeho nezájem o své přijetí. O tom, že doporučený zaměstnavatel jeho sdělení takto vnímal, svědčí právě záznam o výsledku jednání na doporučenke.

Toto rozhodnutí napadl žalobce odvoláním, které bylo rozhodnutím žalovaného ze dne 1. 8. 2006, čj. 2006/33729-442, zamítnuto. Žalovaný se ztotožnil se závěrem prvoinstančního orgánu, že žalobce svým jednáním vyvolal nezáměr u zaměstnavatele o jeho přijetí, a tím zmařil zprostředkování vhodného zaměstnání.

Krajský soud předně konstatoval, že ze správního spisu vyplývá, že žalobce se od začátku správního řízení bránil tvrzení, že odmítl nastoupit do vhodného zaměstnání. Při výběrovém řízení konaném dne 7. 2. 2006 žalobce předložil zaměstnavateli Baroň a Partner, s. r. o. doporučenku, která mu nebyla po projednání nabídky zaměstnání vrácena s vyznačením, jak pohovor dopadl. Lze tedy přisvědčit tvrzení žalobce, že nevěděl, jakým způsobem bylo projednání nabídky skončeno.

Soud má za to, že správní orgány nepřihlédly ke všem skutečnostem souvisejícím s přístupem žalobce k nabízené práci vrátného a telefonisty. Žalobce v žádosti o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání uvedl svou dosavadní praxi řidiče z povolání, a dále že má zájem o výkon podobného zaměstnání. Jeho zájem je zřejmý i z toho, že se zajímal o práci u České pošty. V této souvislosti vypracovala MUDr. J. dne 24. 1. 2006 posudek. Žalobce požádal i o doporučenku na práci řidiče autobusu u Dopravního podniku města Olomouc. Žalobce byl veden u Úřadu práce Olomouc jako občan se zdravotním postižením straší 50-ti let. Z pracovní rekomandace, kterou předložil úřadu práce, je zřejmé, že nebyl schopen vykonávat práce fyzicky těžké, náročné, ve vynucených polohách a práce spojené s přetěžováním horních končetin v nepříznivých klimatických podmínkách.

Nabídka zaměstnání u společnosti Bartoň a Partner, s. r. o., předaná žalobci sice splňovala kritéria vhodného zaměstnání podle ust. § 20 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., soud se však neztotožnil s názorem správního orgánu, že v tomto případě lze za odmítnutí nabídky zaměstnání nebo za odmítnutí nastoupit do vhodného zaměstnání bez vážného důvodu považovat tvrzení žalobce, že byl ochoten do takového zaměstnání nastoupit, ale v případě vhodnější nabídky by z něj okamžitě na hodinu odešel. Za situace, kdy žalobce požadoval zprostředkování práce řidiče z povolání, je jeho přístup i s přihlédnutím k jeho dosavadní praxi pochopitelný. Krajský soud dospěl k závěru, že nebylo jednoznačně prokázáno, že žalobce odmítl nastoupit do vhodného zaměstnání. Žalobci nebylo možné vytknout jeho přístup k nabízenému zaměstnání s ohledem na to, že nebyl dlouhodobě nezaměstnaný a mohl tedy právem předpokládat, že zaměstnání, které by odpovídalo jeho dosavadní praxi, nebude obtížné v dohledné době získat. Žalobce sám takové kroky k získání zaměstnání řidiče z povolání podnikal.

Žalobce byl osobou, která vyžaduje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání ve smyslu ust. § 33 odst. 1 písm. a) a písm. f) zákona č. 435/2004 Sb. Správní orgán měl k němu tedy přistupovat vstřícně a objektivně, a snažit se mu co nejvíce pomoci v jeho situaci na trhu práce. Institut vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání by měl být používán pouze v případech, kdy jsou nepochybně splněny zákonné podmínky. Žalobce sám projevil snahu získat vhodné zaměstnání. Nelze hovořit o tom, že by byl vůči nabídkám odmítavý. I k tomu mělo být přihlédnuto, neboť vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání představuje velký zásah do sociální sféry vyřazeného uchazeče. Městský soud v Praze v této souvislosti odkázal na stavovsko zaujaté Nejvyšším správním soudem

v rozsudku ze dne 23. 7. 2008, č. j. 4 Ads 20/2008. Městský soud v Praze proto rozhodnutí žalovaného zrušil pro nezákonnost podle ust. § 78 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“), a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Zároveň zrušil i rozhodnutí správního orgánu I. stupně, neboť bylo vydáno na základě stejných důvodů a nesprávného posouzení věci jako napadené rozhodnutí žalovaného.

V podané kasační stížnosti stěžovatel namítl, že zaměstnání zprostředkované úřadem práce žalobci bylo zaměstnáním vhodným podle zákona č. 435/2004 Sb. a proto jej žalobce mohl odmítnout pouze z důvodů vymezených v ust. § 5 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb.

Městský soud v Praze dospěl k závěru, že jelikož žalobci po pohovoru na výběrovém řízení nebyla vrácena doporučenka, lze souhlasit s jeho tvrzením, že mu nebyl výsledek pohovoru znám. S tímto názorem žalovaný nesouhlasí. Soud své tvrzení opírá pouze o stanovisko žalobce, u něhož lze ovšem předpokládat, že se snaží zabránit dopadu negativní sankce, která podle zákona č. 435/2004 Sb. nastává při odmítnutí nástupu do vhodného zaměstnání bez vážného důvodu, tedy vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Zaměstnavateli naopak žádný postih za nepřijetí uchazeče nehrozí, nemá proto důvod nepotvrdit do doporučenky údaje pravdivé, zakládající se na skutečném průběhu pohovoru v rámci výběrového řízení. Okamžitá znalost žalobce výsledku výběrového řízení však není podstatná, neboť se k věci mohl vyjádřit v rámci správního řízení.

Žalovaný je toho názoru, že žalobce zcela prokazatelně odmítl vhodné zaměstnání, které mu zprostředkoval úřad práce, aniž pro své jednání doložil vážný důvod ve smyslu ust. § 5 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb. Oba správní orgány při rozhodování věci přihlédly ke všem skutečnostem souvisejícím s přístupem žalobce k nabízené práci vrátného a telefonisty. Zprostředkované zaměstnání zcela vyhovuje pracovní rekomandaci žalobce, čímž splňuje jednu z podmínek vhodného zaměstnání podle ust. § 20 zákona č. 435/2004 Sb. Ačkoli žalobce v žádosti o zprostředkování zaměstnání uvedl jako svou dosavadní praxi profesi řidiče z povolání, přičemž projevil zájem toto zaměstnání dále vykonávat, z potvrzení MUDr. J. ze dne 24. 1. 2006, které bylo vydáno na základě jeho zájmu o práci u České pošty, s. p. jednoznačně vyplývá, že žalobce není schopen vykonávat práci řidiče na pozemních komunikacích v pracovněprávním vztahu. S ohledem na toto potvrzení považuje žalovaný za mylný závěr soudu, že žalobce mohl právem předpokládat, že pro něj nebude v dohledné době obtížné získat zaměstnání, které by odpovídalo jeho dosavadní praxi.

Zájem o zaměstnání u Dopravního podniku města Olomouc žalobce projevil až po odmítnutí zprostředkovaného zaměstnání, tato skutečnost proto neměla vliv na posouzení věci. Do uvedeného zaměstnání žalobce rovněž nebyl přijat, jelikož nebyl kladně hodnocen při absolvování psychologických testů. Podle názoru žalovaného to potvrzuje, že zaměstnání v profesi řidiče není pro žalobce vhodné ve smyslu ust. § 20 zákona č. 435/2004 Sb. Tuto skutečnost Městský soud v Praze nezohlednil.

Žalovaný dále uvedl, že není nezbytné, aby zprostředkované zaměstnání odpovídalo dosavadní praxi fyzické osoby, obligatorně je nutné posoudit soulad

zaměstnání se zdravotním stavem. Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnání, které by odpovídalo dosavadní praxi žalobce a jeho požadavku, nemůže být zprostředkováno z důvodu nesouladu se zdravotním stavem žalobce. Úřad práce proto žalobci zprostředkoval zaměstnání v jiném oboru.

Městský soud v Praze se dále vůbec nezabýval tím, že na doporučení je vyznačeno, že žalobce zaměstnání odmítl – uvedl, že práci nepotřebuje. Soud apriori přijal tvrzení žalobce, že zaměstnání neodmítl, ale pouze uvedl, že v případě výhodnější nabídky by z něj okamžitě na hodinu odešel. I v takovém případě se lze podle žalovaného jednoznačně ztotožnit s postojem zaměstnavatele, který nemůže mít zájem na tom, aby zaměstnal fyzickou osobu, která nastupuje do zaměstnání s přístupem, že při nejbližší možné příležitosti pracovní poměr ukončí. Takové jednání žalobce lze posoudit jako odmítnutí zaměstnání. Žalovaný přihlédl i k tomu, že zaměstnavatel měl možnost do doporučenky potvrdit, že žalobce nepřijímá, protože žalobce nemá zájem v zaměstnání pracovat déle, než se mu naskytne výhodnější příležitost.

Žalovaný má dále za to, že žalobci prokázal zvýšenou péči tím, že mu zprostředkoval vhodné zaměstnání po měsíci vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, tedy v co nejkratší možné době. Žalovaný poukázal na to, že zákon č. 435/2004 Sb. v případě odmítnutí zprostředkovaného vhodného zaměstnání neponechává na uvážení správního orgánu, zda uchazeče z evidence vyřadí či nikoli. Vzhledem k absenci vážných důvodů na straně žalobce pro odmítnutí zprostředkovaného zaměstnání tedy žalovaný neměl jinou možnost, než rozhodnutí úřadu práce o vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání potvrdit. Na základě uvedeného žalovaný navrhl, aby Nejvyšší správní soud rozsudek krajského soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Stěžovatel sice výslovně neoznačil důvody své kasační stížnosti, z jejího obsahu však vyplývá, že zásadním bodem kasační stížnosti je důvod uvedený v ust. § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s., tedy nezákonnost spočívající v nesprávném posouzení právní otázky soudem v předcházejícím řízení. Toto stěžovatel spatřuje v chybném hodnocení splnění podmínek pro vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání podle ust. § 30 odst. 2 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb.

Nejvyšší správní soud přezkoumal napadený rozsudek krajského soudu z hlediska uplatněného stížního bodu, jakož i ve smyslu ust. § 109 odst. 3 s. ř. s., a po posouzení věci dospěl k závěru, že kasační stížnost není důvodná.

Ustanovení § 30 odst. 2 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb. stanoví, že uchazeče o zaměstnání úřad práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážného důvodu odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání (§ 20).

Nejvyšší správní soud se předně zabýval výkladem tohoto ustanovení. Stejně jako Městský soud v Praze má za to, že vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání představuje velký zásah do sociální sféry vyřazeného uchazeče. Pojem odmítnutí nastoupit do vhodného zaměstnání tudíž nelze vykládat extenzivně, jako jakýkoli projev nesouhlasu s podmínkami zaměstnání, ale jedinečně jako výslovné a jednoznačné odmítnutí zprostředkovaného zaměstnání.

Co se týče pojmu vhodného zaměstnání, jsou jeho kritéria vymezena v ust. § 20 odst. 1) zákona č. 435/2004 Sb. Nejvyšší správní soud se ztotožnil se závěrem krajského soudu, že zaměstnání zprostředkované žalobci úřadem práce tato kritéria splňovalo, přestože nebylo zaměstnáním, které žalobce ve své žádosti výslovně požadoval. Zaměstnání vrátného-telefonisty nepochybně odpovídalo zdravotní způsobilosti žalobce vymezené v pracovní rekomandaci, kterou žalobce sdělil soudu v rámci ústního jednání dne 16. 9. 2008 s tím, že ji měl úřad práce k dispozici. Žalovaný přitom toto znění pracovní rekomandace nezpochybnil.

Krajský soud při posouzení věci vycházel z toho, že žalobce při výběrovém řízení uvedl, že by byl ochoten do zaměstnání nastoupit, ale v případě finančně výhodnější nabídky by z něj na hodinu odešel. Soud pak dospěl k závěru, že toto vyjádření nelze považovat za odmítnutí nastoupit do vhodného zaměstnání bez vážného důvodu.

Nejvyšší správní soud považuje za podstatné samotné zjištění, co přesně žalobce zaměstnavateli sdělil. Vyjádření žalobce, že ze zaměstnání odejde, pokud se mu naskytne možnost vyššího výdělku, totiž nepochybně může u potencionálního zaměstnavatele vyvolat nezájem o přijetí uchazeče, nelze je však považovat za jednoznačné odmítnutí nastoupit do zaměstnání ve smyslu ust. § 30 odst. 2 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb.

Úřad práce v Olomouci v odůvodnění rozhodnutí konstatoval, že zaměstnavatel na doporučení do výsledku jednání potvrdil, že žalobce nabízené pracovní místo odmítl. Dále uvedl, že tento závěr je úřadu práce znám i z úřední činnosti jeho zaměstnanců na výběrovém řízení dne 7. 2. 2006 ze záznamu v prezenční listině. Nejvyšší správní soud však zjistil, že taková listina není ve správním spisu obsažena. Sám žalobce přitom již při podání vysvětlení dne 16. 2. 2006 i následně v průběhu správního řízení opakovaně poukazoval na to, že zaměstnanec úřadu práce nebyl u jeho jednání se zaměstnavatelem přítomen, při ústním jednání pak uvedl, že čtyři zástupkyně úřadu práce seděly na opačném konci místnosti, takže nemohly slyšet průběh pohovoru.

Úřad práce v Olomouci dále hodnotil vyjádření zaměstnavatele za hodnověrné na základě toho, že zaměstnavatel není povinen přijmout do zaměstnání uchazeče doporučeného úřadem práce, a nemá tedy důvod vyznačit výsledek jednání o nabízeném pracovním místě v rozporu se skutečností.

Žalovaný obsah vyjádření žalobce nezjišťoval, pouze převzal závěr správního orgánu I. stupně, že žalobce svým jednáním vyvolal nezájem zaměstnavatele o jeho přijetí.

Na základě uvedeného byl Nejvyšší správní soud nucen konstatovat, že se správní orgány dostatečně nezabývaly tím, co žalobce při výběrovém řízení skutečně uvedl.

Správní orgán odpovídá za to, že bude přesně a úplně zjištěn skutečný stav věci a za tím účelem si opatřuje potřebné podklady pro rozhodnutí. Účastníci mají vždy právo před vydáním rozhodnutí vyjádřit se k podkladům pro jeho vydání, navrhopvat důkazy či jejich doplnění. Mají tak sice právo navrhopvat na podporu svých tvrzení důkazy, jestliže tak však neučiní, nezbavuje to v žádném případě správní orgán povinnosti zjistit skutečnosti potřebné pro rozhodnutí. Cílem takového postupu je vždy zajistit, aby rozhodnutí bylo vydáno na základě úplných a přesně zjištěných skutečností.

I s ohledem na závažnost důsledků svého rozhodnutí byl správní orgán povinen náležitě objasnit, co žalobce zaměstnavateli v průběhu výběrového řízení skutečně sdělil. Za situace, kdy žalobce od počátku nesouhlasil s údaji uvedenými v doporučení, bylo na místě jím zpochybněné skutečnosti řádně prověřit a provést za tímto účelem výslech příslušných pracovníků zaměstnavatele. Nelze se zde spokojit s argumentací, že zaměstnavatel neměl důvod uvést do doporučenky nepravdivé údaje. Toto je nedůvodnou spekulací na místě, kde bylo možné provést dokazování. Teprve na základě spolehlivě zjištěného skutkového stavu by bylo možné uvážit, zda byly dány podmínky pro vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání.

Nejvyšší správní soud se konečně zabýval námitkou žalovaného, že žalobce nebyl k výkonu zaměstnání řidiče motorových vozidel zdravotně způsobilý. Tato námitka není opodstatněná. MUDr. J. posuzovala zdravotní stav žalobce pouze v rámci vstupní prohlídky na pracovní místo pracovníka poštovního kurzu u České pošty, s. p. Její zpráva ze dne 24. 1. 2006 tedy nevypovídá obecně o zdravotní způsobilosti žalobce k řízení motorových vozidel, ale pouze o jeho zdravotní způsobilosti pro výkon činnosti pracovníka poštovního kurzu. Totéž pak platí v případě psychologických vyšetření, které žalobce absolvoval v rámci výběrového řízení na místo u Dopravního podniku města Olomouc.

Z pracovní rekomandace, jejíž znění žalobce sdělil soudu, přičemž toto bylo mezi účastníky nesporné, nikterak nevyplývá, že by žalobce nebyl způsobilý k řízení motorových vozidel v pracovněprávním vztahu. Omezení lze dovodit soud pouze v případě řízení nákladních vozidel, kdy by mohlo docházet k přetěžování horních končetin a nadměrnému zatěžování páteře.

Žalobce ve své žádosti o zprostředkování zaměstnání uvedl, že je zdravotně znevýhodněnou osobou a má i jiná zdravotní omezení. Ve správním spise však není obsaženo rozhodnutí úřadu práce o uznání zdravotně znevýhodněnou osobou, ani případný posudek lékaře či rozhodnutí OSSZ o uznání plné či částečné invalidity, jež by dokládaly, že je žalobce osobou s těžším zdravotním postižením. Nejvyšší správní soud má za to, že úřad práce byl povinen z výše uvedených listin přesně zjistit omezení zdravotní způsobilosti žalobce a při vyhledávání vhodného zaměstnání toto zohlednit.

Ačkoli Nejvyšší správní soud zaujal při posouzení věci z části odlišný názor než Městský soud v Praze, ztotožnil se s jeho závěrem, že byly dány důvody pro zrušení obou správních rozhodnutí. V dalším řízení budou správní orgány vázány právním názorem výše uvedeným v tomto rozsudku.

Nejvyšší správní soud uzavřel, že napadený rozsudek Městského soudu v Praze netrpí vadou podle ust. § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s., z úřední povinnosti pak nebyly zjištěny ani vady dle ust. § 103 odst. 3 s. ř. s. Nejvyšší správní soud proto kasační stížnost podle ust. § 110 odst. 1 s. ř. s. zamítl.

O nákladech řízení rozhodl Nejvyšší správní soud podle § 60 odst. 1 s. ř. s. za použití ustanovení § 120 téhož zákona. Žalovaný nemá právo na náhradu nákladů řízení ze zákona, žalobce měl v řízení o kasační stížnosti plný úspěch, žádné náklady mu však v

souvislosti s tímto řízením prokazatelně nevznikly. Nejvyšší správní soud mu proto náhradu nákladů nepřiznal.

P o u ě n í: Proti tomuto rozsudku **n e j s o u** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 2. dubna 2009

Vlašín

JUDr. Jaroslav
předseda senátu