ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Marie Turkové a soudců JUDr. Dagmar Nygrínové a JUDr. Petra Průchy v právní věci žalobkyně: **PhDr. H. P.**, zast. Mgr. Dagmar Rezkovou Dřímalovou, advokátkou, se sídlem Muchova 9/223, Praha 6, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, se sídlem Na Poříčním právu 376/1, Praha 2, o kasační stížnosti žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 26. 2. 2008, č. j. 4 Ca 11/2006 - 31,

takto:

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 26. 2. 2008, č. j. 4 Ca 11/2006 - 31, **se zrušuje** a věc **se vrací** tomuto soudu k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Rozhodnutím žalovaného ze dne 2. 6. 2006, č. j. 2006/19265-442, bylo zamítnuto odvolání žalobkyně podané proti rozhodnutí Úřadu práce v Olomouci (dále „úřad práce“) ze dne 26. 1. 2006, č. j. OLA-1439/2006-CO, a napadené rozhodnutí bylo potvrzeno. Uvedeným prvoinstančním rozhodnutím byla žalobkyně vyřazena ode dne 18. 1. 2006 z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu maření součinnosti s úřadem práce podle ustanovení § 30 odst. 2 písm. e) a odst. 3 a § 31 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, neboť se nedostavila ve stanoveném termínu na úřad práce, a to bez vážných důvodů ve smyslu § 5 písm. c) tohoto zákona.

Proti tomuto rozhodnutí podala žalobkyně včas žalobu. Namítala v ní nepřezkoumatelnost odůvodnění pro nedostat důvodů a pro porušení čl. 4 odst. 4 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (dále „Listina základních práv a svobod“). Tvrdila, že *platí, že při používání ustanovení o mezích základních práv a svobod musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu a interpretace zákonné normy nesmí být natolik restriktivní, aby se dostala do*

rozporu se zásadou ústavnosti. Za protiústavní žalobkyně považovala skutečnost, že se žalovaný nevyrovnal s jejím tvrzením uvedeným v odvolání ohledně retroaktivity prvoinstančního rozhodnutí. Na nepřípustnost retroaktivity účinků rozhodnutí úřadu práce odkazovala v souvislosti s rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 7. 2004, č. j. 7 A 83/2002 – 79, a dodala, že ustanovení § 30 odst. 4 zákona o zaměstnanosti je s ohledem na toto rozhodnutí protiústavní. Požádala proto soud, aby podal u Ústavního soudu návrh na jeho zrušení. Žalobkyně dále namítala, že žalovaný nedodržel lhůtu pro vydání odvolacího rozhodnutí stanovenou § 71 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, neboť žalovanému nesvědčily důvody uvedené v § 71 odst. 3 písm. a) a b) tohoto zákona; lhůta činila 30 dnů a uplynula dne 18. 4. 2006. Z tohoto důvodu podala žalobkyně dne 26. 5. 2006 žalobu proti nečinnosti žalovaného. Dne 12. 6. 2006 obdržela rozhodnutí žalovaného ze dne 2. 6. 2006. Ohledně tohoto postupu žalobkyně poukazovala na „dvojí metr“, jímž žalovaný hodnotil na jedné straně jednodenní zpoždění žalobkyně, za nějž byla vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání, a na straně druhé jeho vlastní zmeškání lhůty pro vydání rozhodnutí, které hodnotil jako právně bezvýznamné a nevyvodil z něj žádné důsledky. Postupem žalovaného rovněž došlo k porušení § 36 odst. 3 správního řádu, neboť žalobkyni nebylo umožněno vyjádřit se před vydáním odvolacího rozhodnutí k jeho podkladům. Žalobkyně neakceptovala názor žalovaného, který tento postup odůvodnil odkazem na ustanovení § 90 odst. 1 písm. c) správního řádu, neboť v daném případě žalovaný postupoval podle § 90 odst. 5, který explicitně vylučuje ustanovení odst. 1 - 4. V souvislosti s tvrzením žalovaného, že mu „není dána možnost, aby v rámci správního uvážení posoudil, zda uchazeče o zaměstnání z evidence...vyřadí, či nikoli“ žalobkyně uvedla, že podle tohoto přístupu by tedy výsledkem řízení bylo nutně vydání rozhodnutí o vyřazení. Bylo by pak otázkou, co je předmětem správního uvážení a co je obsahem dokazování, je-li výsledek vždy předem dán. Právo žalobkyně vyjádřené v § 36 správního řádu by bylo na základě tohoto přístupu pouhým formalismem. Zásadní procesní vada, kterou žalobkyně shledala v řízení o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, spočívala v nenaplnění obou obligatorních podmínek, které jsou předpokladem pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Těmito podmínkami jsou *maření součinnosti* ve smyslu § 31 zákona o zaměstnanosti a *absence vážných důvodů* podle § 5 odst. c) uvedeného zákona. Vytýkané řízení nemělo být vůbec zahájeno, jelikož nedošlo ke splnění druhé podmínky, totiž absenci vážných důvodů. Za jeden z vážných důvodů, který vedl k záměně data, žalobkyně považovala svůj psychický stav, v jehož důsledku měla sníženou koncentraci. Tento vážný důvod měl být podřazen pod § 5 písm. c) bod 6 zákona o zaměstnanosti. V dané souvislosti žalobkyně konstatovala, že pakliže žalovanému nepostačovalo pouhé tvrzení žalobkyně o její psychické situaci, měl si ve smyslu § 50 odst. 2 správního řádu opatřit lékařský posudek. Druhý vážný důvod spatřovala ve zdravotním stavu svého devítiměsíčního dítěte, o nějž pečovala jako samoživitelka, a které v dané době trpělo salmonelózou. Tento vážný důvod měl být podřazen pod § 5 písm. c) bod 1 zákona. V rozporu s provedenými důkazy pak žalovaný učinil závěr, že k argumentům žalobkyně nebylo možné přihlédnout vzhledem k ustanovení § 82 odst. 4 správního řádu. Tento závěr učinil žalovaný v rozporu se skutečností, neboť žalobkyně uvedla veškeré argumenty již v prvostupňovému řízení dne 20. 1. 2006 a nikoliv až v řízení odvolacím. Žalobkyně namítala, že v zákoně o zaměstnanosti není uvedena povinnost uchazeče o zaměstnání předem se omluvit v situaci, kdy se uchazeč nemůže dostavit na úřad práce ve sjednaný termín. V této souvislosti upozornila rovněž na nepřiměřeně krátkou pětidenní lhůtu k vyjádření stanovenou jí

správním orgánem, o které byla navíc mylně pracovnicí úřadu práce informována, že je to lhůta daná zákonem. Konečně žalobkyně nesouhlasila se závěrem žalovaného, že doložka „vypraveno dne“ se vyznačuje na vyhotovení rozhodnutí, které se zakládá do spisu, neboť tento závěr je v rozporu s ustanovením § 71 odst. 2 písm. a) správního řádu, z něhož vyplývá, že se vyznačuje na poštovní zásilce. Z těchto důvodů navrhla žalobkyně, aby soud napadené rozhodnutí žalovaného zrušil.

Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 26. 2. 2008, č. j. 4 Ca 11/2006 – 31, žalobu zamítl s tím, že v postupu správních orgánů obou stupňů neshledal pochybení. V odůvodnění soud konstatoval, že žalobkyně sama uvedla, že se v termínu na pracovní úřad nedostavila, neboť si zaměnila datum schůzky, a namísto 18. 1. 2006 si poznamenala datum 20. 1. 2006. Svým vyjádřením pak pouze poukázala na svoji osobní, finanční a zdravotní situaci (salmonelu dítěte, svůj psychický stav), kterou však nijak nedoložila a neuvedla ani jiné vážné důvody podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Za této situace postupoval správní orgán v souladu se zákonem, jestliže dospěl k závěru, že se žalobkyně nedostavila na úřad práce bez vážného důvodu ve smyslu § 5 písm. c) uvedeného zákona a dopustila se tak maření součinnosti podle § 31 písm. d) zákona. Rovněž v odvolacím řízení nebyly žalobkyní doloženy žádné skutečnosti, které by bylo možné hodnotit jako vážné důvody ve smyslu uvedeného ustanovení. Žalobkyní namítané nepřezkoumatelnosti odůvodnění žalovaného a současně porušení čl. 4 odst. 4 Listiny základní práv a svobod soud nepřisvědčil. Konstatoval, že rozhodnutí bylo řádně odůvodněno, byly uvedeny důvody výroku, podklady, z nichž bylo vycházeno, úvahy kterými se žalovaný řídil při jejich hodnocení, i to jakým způsobem se vyrovnal s námitkami žalobkyně. Soud se ztotožnil s názorem žalovaného, který se k namítanému porušení čl. 4 odst. 4 Listiny základních práv a svobod nevyjádřil, neboť žalobkyně neuvedla, v čem spatřuje porušení tohoto ustanovení. Soud rovněž neshledal § 30 odst. 4 zákona o zaměstnanosti rozporný s Ústavou České republiky, a nepodal proto návrh Ústavnímu soudu na jeho zrušení. Namítaná protiústavnost rozhodnutí, které podle žalobkyně působilo nepřípustně retroaktivně, nebyla soudem akceptována, neboť správní orgán postupoval v souladu s požadavky uvedenými v § 30 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Namítané procesní vady pak neměly vliv na zákonnost napadeného rozhodnutí, protože skutečnost, že rozhodnutí bylo vydáno po uplynutí stanovené lhůty, nemělo vliv na věcnou správnost tohoto rozhodnutí. Jelikož žalovaný vycházel ze stejných skutečností jako orgán prvostupňový, nebylo nutné postupovat podle § 36 odst. 3 správního řádu, a dát žalobkyni možnost vyjádření se k podkladům rozhodnutí. Žalovaný si rovněž nebyl povinen opatřit posudek o zdravotním stavu žalobkyně, či jejího dítěte, neboť ustanovení § 5 písm. c) bod 6 zákona o zaměstnanosti ukládá tuto povinnost uchazeči o zaměstnání, nikoli správnímu orgánu. V souvislosti s dalšími procesními postupy, jako bylo stanovení lhůty pro vyjádření k zahájení správního řízení, či umístění doložky „vypraveno dne“, se soud ztotožnil se stanoviskem žalovaného, že tyto skutečnosti nemohly mít vliv na zákonnost rozhodnutí správního orgánu, neboť se jedná o formální postup správního orgánu při řízení ve věci. Z uvedených důvodů dospěl soud k závěru, že napadené rozhodnutí bylo vydáno v souladu se zákonem a žalobu podle § 78 odst. 7 zákona č. 150/2002, soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále též jen „s. ř. s.“) zamítl.

Proti tomuto rozhodnutí podala žalobkyně (dále „stěžovatelka“) včas kasační stížnost. Uvedla, že se nedostavila na sjednanou schůzku u úřadu práce, neboť si zaměnila

data 20. 1. 2006 a 18. 1. 2006 uvedená v průkazu uchazeče o zaměstnání. K tomuto omylu došlo na základě její snížené koncentrace, která byla zapříčiněna psychickou situací a péčí o nemocné dítě. O těchto skutečnostech stěžovatelka bezodkladně po zjištění záměny data informovala dne 19. 1. 2006 úřad práce. Mimo tyto okolnosti byla stěžovatelka v den sjednané schůzky přítomna na soudním jednání, o čemž spravila úřad práce dne 20. 1. 2006. V této souvislosti uvedla, že považovala jednání u soudu (Okresního soudu v Olomouci ve věci sp. zn. 11 C 240/2004) za přednější před schůzkou na úřadu práce. Ze své schůzky by se však přesto předem omluvila, kdyby nedošlo k záměně v datu konání schůzky. Svůj omyl však zjistila až den poté, přičemž se ihned omluvila na úřadu práce. Dále stěžovatelka odkázala na § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti a uvedla, že vážné důvody zde jmenované pod body 1. až 6. jsou výčtem taxativním, kdežto pod bodem 7 se jedná o výčet demonstrativní. Mezi důvody spadající pod bod 7 lze proto počítat i řadu důvodů osobního charakteru, mezi nimi i účast na jednání u okresního soudu. Vzhledem k tomu, že prvoinstančnímu správnímu orgánu sdělila tuto skutečnost již 20. 1. 2006, byl s touto skutečností srozuměn již od počátku správního řízení. Měl-li úřad práce za to, že tuto skutečnost řádně neprokázala a nedoložila, měl ji vyzvat k doplnění, což však neučinil. Stěžovatelka se domnívala, že zákon o zaměstnanosti požaduje úmyslné maření součinnosti s úřadem práce jako podmínku vyřazení z evidence, čehož se však vzhledem k výše uvedenému nedopustila, neboť jí v tom bránily vážné osobní důvody ve smyslu § 5 písm. c). Těmito vážnými důvody byl jednak omyl v datu schůzky zapříčiněný jejím psychickým stavem, dále účast na soudním jednání a konečně nezbytná péče o nemocné dítě do 4 let věku, jemuž musela složitě koordinovat zajištění péče vzhledem k účasti na soudním řízení. Stěžovatelka dále poukázala na skutečnost, že je samoživitelkou, a že se sama aktivně snaží hledat zaměstnání. V této souvislosti se jí jevil restriktivní výklad zákonných ustanovení, který vůči ní aplikoval úřad práce, v rozporu s intencemi zákonodárce. Namítala, že se soud v přezkumu napadeného rozhodnutí nedostatečně vypořádal s jejími výhradami vůči zákonnosti tohoto rozhodnutí. S ohledem na výše uvedené, proto stěžovatelka navrhla, aby Nejvyšší správní soud napadený rozsudek zrušil a věc vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Ve vyjádření ke kasační stížnosti žalovaný uvedl, že stěžovatelkou tvrzená neúmyslnost jejího jednání není relevantním důvodem, neboť zákon o zaměstnanosti nevyžaduje pro naplnění skutkové podstaty maření součinnosti s úřadem práce, podle ustanovení § 31 písm. d) zákona o zaměstnanosti, úmyslné jednání uchazeče o zaměstnání. Pro posouzení věci nebyla rozhodující ani sociální situace stěžovatelky, ani psychická zátěž, či skutečnost, že si práci aktivně sama hledala a nezneužívala postavení uchazeče o zaměstnání. Vzhledem k tomu, že stěžovatelka nepředložila žádný vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, bylo povinností úřadu práce vyřadit ji z evidence. Toto rozhodnutí pak bylo srozumitelně, jednoznačně a jasně odůvodněno. K námitce stěžovatelky, že se nedostavila na úřad práce vzhledem k mylně poznačenému datu, žalovaný uvedl, že tato skutečnost není vážným důvodem podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Stěžovatelka měla věnovat dostatečnou pozornost poznamenání si správného data, aby řádně splnila svoji povinnost. Účast na soudním jednání rovněž nebylo možno zohlednit jako vážný důvod podle uvedeného ustanovení. Nadto žalovaný konstatoval, že délka soudního jednání zpravidla nepřekračuje jednu hodinu, a stěžovatelka se proto mohla bez problémů dostavit i na jednání na úřadu práce, když již byla v souvislosti s účastí na soudním řízení ve městě, kde sídlí i úřad práce. Nelze proto

souhlasit s tvrzením stěžovatelky, že soudní jednání mělo přednost před účastí na schůzce na pracovním úřadu, jelikož stěžovatelka měla dostatek časového prostoru k vyřízení obou záležitostí v jeden den. Žalovaný konstatoval, že pokud si je uchazeč o zaměstnání vědom toho, že se nebude schopen dostavit v dohodnutý termín na úřad práce, je vhodné, aby se předem domluvil na jiný termín jednání. Pokud tak uchazeč neučiní „má oznamovací povinnost podle § 27 odst. 2 zákona o zaměstnanosti a povinnost do 8 kalendářních dnů skutečnost rozhodnou doložit úřadu práce“. Jestliže tak neučiní, je úřad práce povinen jej sankčně vyřadit z evidence. V případě stěžovatelky žalovaný neshledal za prokázané v zákonné lhůtě takové důvody, které by ji oprostili od její povinnosti dostavit se osobně na úřad práce dne 18. 1. 2006. Žalovaný neakceptoval námitku stěžovatelky, že v daný den musela pečovat o dítě do 4 let, protože jak sama stěžovatelka uvedla, byla v daný den na soudním jednání, a mohla se tedy dostavit i na jednání na úřadu práce. Důvodem, proč tak neučinila, bylo, že si nesprávně poznačila datum schůzky. Ze spisového materiálu vyplývá, že se stěžovatelka na úřad dostavila i následujícího dne po zmeškané schůzce tj. 19. 1. 2006. Byla si tedy schopná zajistit péči o dítě i na tento den, aby mohla úřad kontaktovat osobně. Žalovaný i soud se s výhradami stěžovatelky vypořádali řádně, a námitka vůči tomu byla ze strany stěžovatelky nedůvodná. Žalovaný uzavřel, že pokud by za dané situace akceptoval uvedený postup stěžovatelky a nevyřadil by ji z evidence uchazečů o zaměstnání, dopustil by se nezákonného postupu. Trval na tom, že rozhodnutí obou správních orgánů i soudu byla věcně správná a zákonná. Z uvedených důvodů navrhl žalovaný kasační stížnost jako nedůvodnou zamítnout.

V reakci na vyjádření žalovaného podala dne 30. 10. 2008 stěžovatelka repliku, v níž uvedla, že ačkoli ustanovení § 31 písm. d) zákona o zaměstnanosti explicitně nejmenuje úmysl jako jednu z podmínek maření součinnosti s úřadem práce, výkladem lze dospět k závěru, že se musí jednat o úmyslné jednání. Stěžovatelka oponovala konstatovaní žalovaného, že si dne 19. 1. 2006 zajistila péči o dítě, a uvedla, že tohoto dne péči o syna zajištěnu neměla, a byla nucena se na výzvu úřadu práce dostavit i se svým nemocným dítětem. Nesouhlasila se závěrem žalovaného, neboť u ní existovaly vážné důvody ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Důvodem byla zejména péče o nezletilé dítě nesoucí v sobě zvýšený stres, v kumulaci s aktuálními úředními povinnostmi, zdravotními problémy a existenčními starostmi. V důsledku okolností spojených s péčí o dítě pak stěžovatelka pro nedostatečnou koncentraci zaměnila data plánované návštěvy úřadu práce. S ohledem na tyto skutečnosti a na skutečnosti dříve uvedené v kasační stížnosti trvala stěžovatelka na svých podáních a navrhla, aby byl rozsudek Městského soudu v Praze zrušen a věc vrácena tomuto soudu k dalšímu řízení.

Nejvyšší správní soud přezkoumal napadený rozsudek v souladu s § 109 odst. 2 a 3 zákona č. 150/2002, soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů (dále „s. ř. s.“), vázán rozsahem a důvody, které stěžovatelka uplatnila ve své kasační stížnosti. Stěžovatelka se v kasační stížnosti explicitně dovolávala důvodů podle § 103 odst. 1 písm. a). Z obsahu kasační stížnosti vyplývá, že ji stěžovatelka podala i z důvodu podle § 103 odst. 1 písm. b) s. ř. s.

Podle ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s. lze kasační stížnost podat z důvodu tvrzené nezákonnosti spočívající v nesprávném posouzení právní otázky soudem v předcházejícím řízení.

Podle ustanovení § 103 odst. 1 písm. b) s. ř. s. lze podat kasační stížnost z důvodu vady řízení spočívající v tom, že skutková podstata, z níž správní orgán v napadeném rozhodnutí vycházel, nemá oporu ve spisech nebo je s nimi v rozporu, nebo že při jejím zjišťování byl porušen zákon v ustanoveních o řízení před správním orgánem takovým způsobem, že to mohlo ovlivnit zákonnost, a pro tuto důvodně vytýkanou vadu soud, který ve věci rozhodoval, napadené rozhodnutí správního orgánu měl zrušit; za takovou vadu řízení se považuje i nepřezkoumatelnost rozhodnutí správního orgánu pro nesrozumitelnost.

Z obsahu správního spisu Nejvyšší správní soud zjistil, že dne 24. 11. 2005 podala stěžovatelka na úřad práce žádost o zprostředkování zaměstnání.

Dne 18. 1. 2006 měla stěžovatelka sjednánu schůzku se zprostředkovatelkou na úřadu práce. Tohoto dne se stěžovatelka nedostavila.

Dne 19. 1. 2006 se na úřad práce stěžovatelka dostavila s tím, že se zmýlila v datu sjednané schůzky.

Stejného dne, tedy 19. 1. 2006, vydal úřad práce oznámení o zahájení správního řízení z moci úřední č. j. OLA-1511/2005 ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání pro maření součinnosti s úřadem práce bez vážných důvodů. Důvodem zahájení tohoto řízení bylo, že se stěžovatelka nedostavila na úřad práce v den sjednané schůzky dne 18. 1. 2006 bez vážných důvodů ve smyslu zákona o zaměstnanosti.

Dne 20. 1. 2006 se stěžovatelka vyjádřila k zahájenému řízení. Tvrdila, že se na sjednanou schůzku na úřadu práce nedostavila, neboť se nedopatřením zmýlila v datech uvedených v průkazu uchazeče o zaměstnání. Zaměnila si řadovou číslovku 18. uvedenou v horním datu s číslovkou 20. ve druhém datu, a omylem si toto datum poznamenala jako termín schůzky. Dne 19. 1. 2006 zjistila svůj omyl, když zpracovávala podklady o své sociální situaci pro návrh na osvobození od soudních poplatků. Ihned proto telefonicky kontaktovala úřad práce, aby se omluvila, a krátce na to se k vyřešení vzniklé situace na úřad práce dostavila. Stěžovatelka uvedla, že se u ní nejednalo o úmysl, ale o nedopatření způsobené záměnou dat. Konstatovala, že je v současné době samoživitelkou dítěte, které trpí salmonelou, a vzhledem ke své sociální situaci je plně odkázána na sociální dávky. Nadto trpí značnou psychickou zátěží, neboť vede desítky soudních sporů se zaměstnavatelem, přičemž jednoho z nich se dne 18. 1. 2006 účastnila u Okresního soudu v Olomouci. Uvedla, že si sama aktivně hledala zaměstnání a nezneužívala svého postavení uchazeče o zaměstnání.

Dne 26. 1. 2006 vydal Úřad práce v Olomouci rozhodnutí, jímž byla stěžovatelka vyřazena ode dne 18. 1. 2006 z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu maření součinnosti s úřadem práce podle ustanovení § 30 odst. 2 písm. e) a odst. 3 a § 31 písm. d) zákona o zaměstnanosti, neboť se nedostavila bez vážných důvodů ve smyslu § 5 písm. c) tohoto zákona ve stanoveném termínu na úřad práce.

Proti tomuto rozhodnutí podala dne 13. 2. 2006 stěžovatelka odvolání. Uvedla, že nesouhlasí s výrokem rozhodnutí pro nepřezkoumatelnost z nedostatku důvodů a pro porušení čl. 4 odst. 4 Listiny základní práv a svobod, neboť při používání ustanovení o mezích základních práv a svobod musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu, a interpretace zákonné normy nesmí být natolik restriktivní, aby se dostala do rozporu se zásadou ústavnosti. Stěžovatelka namítala, že rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání je rozhodnutím konstitutivním, a jako takové nemůže rušit dříve založené vztahy zpětně, s účinností před vydáním rozhodnutí. V tomto bodě odkázala na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 7. 2004, č. j. 7 A 83/2002 – 79. Správní orgán podle stěžovatelky porušil ustanovení § 68 odst. 3 správního řádu, neboť výklad právního předpisu, jímž se řídil „ust. § ř odst. 7 cit zák." [zřejmě míněn § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti, pozn. soudu], byl nesprávný. Správní orgán tímto nesprávným postupem „vyloučil" z dokazování návrhy a námitky stěžovatelky. Stěžovatelka přitom sdělila správnímu orgánu jiné vážné důvody, které zapříčinily její omyl v termínu schůzky se zprostředkovatelem, když uvedla složitou situaci, ve které se nacházela, a která s sebou přinášela značnou psychickou zátěž. Stanovenou pětidenní lhůtu pro vyjádření se k zahájenému řízení považovala stěžovatelka za nepřiměřeně krátkou. Uvedla, že když nedostatečnou délku lhůty namítala pracovnici správního orgánu, bylo jí sděleno, že se jedná o lhůtu zákonnou. Toto tvrzení ovšem odporuje ustanovení § 39 správního řádu. Stěžovatelka shledala postup správního orgánu v rozporu s ustanovením § 36 odst. 1 správního řádu, neboť správní orgán ji usnesením nestanovil v souladu s § 76 správního řádu lhůtu, dokdy může činit své návrhy. Pojem řádný způsob omluvy vyslovený v rozhodnutí zde podle stěžovatelky neměl být použit, protože zákon o zaměstnanosti nestanoví povinnost omluvit se předem. Proto i omluva dodatečná byla v tomto smyslu řádná. Stěžovatelka uvedla, že realizovaná návštěva u zprostředkovatele práce dne 18. 1. 2006 by v jejím případě byla čistě formální, neboť úřad práce pro ni k tomuto dni neměl vhodné pracovní místo. Z uvedených důvodů nepovažovala postup správního orgánu za správný a navrhla napadené rozhodnutí změnit tak, že se z evidence uchazečů o zaměstnání nevyřazuje.

Dne 30. 4. 2006 stěžovatelka připojila své vyjádření k odvolacímu řízení. V tomto vyjádření doplnila, že správní orgán prvního stupně uvedl v dopise směřovaném stěžovatelce nesprávný předpis a ustanovení, když uvedl § 57 zrušeného zákona č. 71/1967 Sb., na místo platného § 88 zákona č. 500/2004 Sb. Dále tvrdila, že správní orgán prvého stupně měl věc předložit nejpozději do dne 16. 3. 2006 žalovanému. Podle § 93 správního řádu se i na řízení prováděné odvolacím orgánem vztahuje ustanovení § 71 tohoto zákona. Odvolací orgán proto nedodržel tuto lhůtu, která uplynula dne 18. 4. 2006. Podle stěžovatelky žalovaný nesplnil svoji povinnost uloženou mu § 36 odst. 3 správního řádu, neboť jí nedal možnost vyjádřit se k podkladům rozhodnutí.

Dne 2. 6. 2006 žalovaný rozhodnutím č. j. 2006/19265-442, podané odvolání zamítl a napadené rozhodnutí potvrdil. V odůvodnění žalovaný konstatoval, že námitku stěžovatelky o nepřípustnosti rušení dříve založených právních vztahů zpětně před vydání rozhodnutí nelze s ohledem na ustanovení § 30 odst. 3 zákona o zaměstnanosti akceptovat. Žalovaný neshledal vytýkané vady rozhodnutí ohledně nevypořádáni se se všemi námitkami za natolik závažné, že by mohly mít vliv na soulad rozhodnutí s právními předpisy, nebo správnost rozhodnutí ve smyslu ustanovení § 89 odst. 2 správního řádu.

Neztotožnil se s tvrzením stěžovatelky, že tímto nedostatečným vypořádáním se s námitkami a návrhy bylo porušeno ustanovení § 68 odst. 3 správního řádu. Žalovaný uvedl, že z odůvodnění napadeného rozhodnutí vyplynulo, že se úřad práce zabýval námitkami stěžovatelky, ale skutečnosti uvedené v písemném vyjádření ze dne 20. 1. 2006 vyhodnotil jako právně bezvýznamné. Žalovaný konstatoval, že zákon o zaměstnanosti nevyžaduje pro naplnění skutkové podstaty maření součinnosti úmyslné jednání, a taková interpretace stěžovatelky tedy nebyla správná. Úřadu práce rovněž není dána možnost posoudit, zda uchazeče o zaměstnání vyřadit či nikoliv, neboť jakmile jsou naplněny zákonné podmínky, je tak nucen učinit z úřední povinnosti. Pro posouzení věci není rozhodující ani vážná sociální situace stěžovatelky, ani psychická zátěž, ba ani to, že si práci sama aktivně hledala a nezneužívala svého postavení uchazeče. V souvislosti s tvrzenou účastí na soudním jednání a problémy se zajištěním péče o syna v den schůzky žalovaný konstatoval, že k tomuto argumentu nebylo možné s ohledem na ustanovení § 82 odst. 4 správního řádu přihlédnout, neboť tuto skutečnost mohla stěžovatelka uplatnit již v průběhu prvoinstančního řízení, což ovšem neučinila. Otázka přiměřenosti lhůt k provedení úkonu je plně věcí volného uvážení správního orgánu a v daném případě nebylo prokázáno, že by stanovená pětidenní lhůta poškodila stěžovatelku. Nedodržení formy usnesení pro určení lhůty k provedení úkonu nelze považovat za vadu, o níž by bylo lze mít za to, že mohla mít vliv na soulad napadeného rozhodnutí s právními předpisy nebo na jeho správnost, proto k ní žalovaný nepřihlédl. K námitce stěžovatelky uvedené ve vyjádření ze dne 30. 4. 2006 ohledně ustanovení § 36 odst. 3 žalovaný uvedl, že v souladu s § 90 odst. 1 písm. c) správního řádu, se podle § 36 odst. 3 postupuje pouze v situaci, kdy se jedná o podklady rozhodnutí nově pořízené odvolacím orgánem, k čemuž v tomto případě nedošlo. Další námitky uvedené ve vyjádření byly sice oprávněné, ovšem pro správnost napadeného rozhodnutí právně bezvýznamné. Žalovaný proto uzavřel, že stěžovatelka nedoložila žádný vážný důvod pro svoje nedostavení se k úřadu práce ve smyslu ustanovení § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, svým jednáním proto naplnila skutkovou podstatu maření součinnosti s úřadem práce. Úřad práce postupoval v souladu s platnou právní úpravou, když stěžovatelku vyřadil z evidence uchazečů o zaměstnání. Z uvedených důvodů žalovaný odvolání stěžovatelky zamítl a potvrdil napadené rozhodnutí.

Podle § 30 odst. 2 písm. e) zákona o zaměstnanosti uchazeče o zaměstnání úřad práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážných důvodů maří součinnost s úřadem práce (§ 31).

Podle § 31 písm. d) uvedeného zákona uchazeč o zaměstnání maří součinnost s úřadem práce, jestliže se nedostaví na úřad práce ve stanoveném termínu bez vážných důvodů [§ 5 písm. c)].

Podle § 5 písm. c) citovaného zákona spočívají vážné důvody v 1. nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let, 2. nezbytné osobní péči o dlouhodobě těžce zdravotně postižené dítě ve věku do 18 let, 3. nezbytné osobní péči o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu nebo částečně bezmocnou fyzickou osobu starší 80 let, 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, 4. docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte, 5. místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela, 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, například etických, mravních či náboženských, které uchazeč o zaměstnání doloží a prokáže.

Mezi účastníky bylo nesporné, že se stěžovatelka nedostavila v termín smluvené schůzky dne 18. 1. 2006 na pohovor se zprostředkovatelkou zaměstnání na Úřad práce v Olomouci. Sporné naopak bylo posouzení důvodů, které vedly u stěžovatelky k neúčasti na tomto pohovoru.
Zákon situaci, kdy se uchazeč o zaměstnání nedostaví na úřad práce ve stanoveném termínu, hodnotí jako maření součinnosti s úřadem práce, jenž je zákonem sankcionováno vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání. Maření součinnosti se však uchazeč nedopustí, existovaly-li u něj vážné důvody uvedené v § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Stěžejní otázkou pro posouzení této věci je, zda stěžovatelka naplnila tyto podmínky uvedené v ustanovení § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, které vylučují hodnocení jednání jako maření součinnosti s úřadem práce, a zda správní orgán postupoval v řízení v souladu se zákonnými požadavky.

Úřad práce, žalovaný i Městský soud v Praze neshledaly důvody, které stěžovatelka předložila, vážnými důvody ve smyslu uvedeného ustanovení zákona. Nejvyšší správní soud se s tímto hodnocením neztotožnil.

Stěžovatelka dne 19. 1. 2006 kontaktovala nejprve telefonicky a následně i osobně úřad práce s omluvou, že se předchozího dne nedostavila na smluvenou schůzku. Uvedla, že důvodem byl omyl spočívající v chybném poznačení data, jenž byl zapříčiněn její špatnou psychickou situací a nutností nezbytné péče o dítě do 4 let věku, které aktuálně trpělo salmonelózou. Následujícího dne 20. 1. 2006 oznámila úřadu práce, že se dne 18. 1. 2006 nemohla dostavit na úřad práce, neboť se toho dne účastnila soudního jednání. Úřad práce tyto stěžovatelkou tvrzené skutečnosti neakceptoval jakožto vážné důvody ve smyslu zákona, přičemž shledal stěžovatelkou tvrzené skutečnosti bez právního významu. Obdobně vyložili uvedené důvody žalovaný a Městský soud v Praze, a to jednak s poukazem na skutečnost, že stěžovatelka tyto tvrzené skutečnosti nijak nedoložila, ačkoli to § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti vyžaduje, a jednak z důvodu nerelevantnosti tvrzených skutečností pro věcné posouzení.

Předem je třeba předeslat, že zákon o zaměstnanosti označuje za maření součinnosti s úřadem práce situaci, kdy se uchazeč o zaměstnání *bez vážných důvodů* nedostaví na úřad práce *ve stanoveném termínu*. Výčet vážných důvodů obsažený v § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti je toliko výčtem demonstrativním, neboť jiné vážné osobní důvody jsou poměrně širokým pojmem a neomezují se jen na příklady v tomto ustanovení uvedené.

Stěžovatelka uvedla, že primárním důvodem jejího nedostavení se na úřad práce byl omyl v poznačení data schůzky. Tato informace ovšem nemůže být brána bez zřetele k ostatním skutečnostem, které stěžovatelka uvedla. Takto izolovaně by se skutečně ono opomenutí jevilo jako pouhá nepozornost, která by nemohla být posouzena jako vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Nicméně právě takto, odděleně od osobní, rodinné a sociální situace stěžovatelky, nemohou být jednotlivé skutečnosti

posuzovány, ale musejí být chápány v souvislosti s ostatními relevantními okolnostmi. Teprve při zasazení do celistvého pohledu na situaci stěžovatelky, a s ohledem k němu, mělo být ono opomenutí interpretováno a hodnoceno. Tímto způsobem ovšem žalovaný nepostupoval.

Ohledně tvrzené psychické situace stěžovatelky Nejvyšší správní soud konstatuje, že tato skutečnost měla být úřadem práce vyložena jako oznámení o zdravotním stavu ve smyslu § 5 písm. c) bod 6 zákona o zaměstnanosti. V případě tohoto ustanovení zákona není na místě požadavek doložení tvrzených skutečností. Tuto podmínku uvádí explicitně pouze ustanovení § 5 písm. c) bod 7, body 1-6 ji (doložení skutečností) pro přípustnost tvrzení vážného důvodu nestanoví. Bod 6 uvádí, že je nutné toto tvrzení prokázat na podkladě lékařského posudku, nicméně není zřejmé, že by povinnost tento posudek doložit ležela pouze na uchazeči, a že by jej byl uchazeč povinen bezprostředně bez dalšího vyzvání ze strany úřadu práce předložit. Minimálně pro tuto nezřetelnost zákonného ustanovení a v souladu se základní zásadou správního řízení uvedenou v § 3 správního řádu (*Nevyplývá-li ze zákona něco jiného, postupuje správní orgán tak, aby byl zjištěn stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti, a to v rozsahu, který je nezbytný pro soulad jeho úkonu s požadavky uvedenými v § 2.*), měl úřad práce, či posléze žalovaný vyzvat stěžovatelku k doložení svého tvrzení, aby dostál požadavku na zjištění stavu věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti. Správní orgán však na toto tvrzení stěžovatelky nijak nereagoval. Tímto postupem se jednání, či spíše nejednání správního orgánu dostalo do rozporu s § 2 odst. 2, neboť svojí nečinností nevyhověl požadavku ochrany oprávněných zájmů účastníka správního řízení, a uvedeného § 3 správního řádu, neboť se správní orgán aktivně nesnažil zjistit skutečný stav věci.

Obdobně je tomu v případě tvrzení stěžovatelky ohledně nutnosti péče o dítě. Tento důvod je zcela zřejmě podřaditelný pod bod 1 § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, u kterého opět není uchazeči stanovena povinnost doložit své tvrzení. Správní orgán v tomto bodě desinterpretoval ustanovení zákona a veškeré stěžovatelkou uváděné důvody shledal jako tvrzení o jiných vážných důvodech ve smyslu § 5 písm. c) bod 7 s tím, že dané argumenty nemohl považovat za právně relevantní, neboť je stěžovatelka v souladu s požadavky zákona nedoložila. Je pravdou, že stěžovatelka uvedla, že byla v daný den na soudním jednání a péči o dítě tedy musela mít zajištěnu jinou osobou, přesto správní orgány měly tuto skutečnost v rámci správního posouzení zjistit, či vyzvat stěžovatelku k jejímu doložení. Takováto okolnost mohla v daném případu dokreslit celkovou situaci stěžovatelky, a být důležitou součástí hodnocení, zda se u ní nevyskytovaly jiné vážné důvody. Nadto povinnost doložit tvrzenou nutnost péče o dítě opět ustanovení § 5 písm. c) bod 1 nevyžaduje.

Účast stěžovatelky na soudním řízení by bylo bez pochybností možno označit za jiný vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) bod 7. Ačkoliv stěžovatelka toto svoje tvrzení ve stanovené lhůtě nedoložila v souladu s požadavky bodu 7 zákona, tuto skutečnost oznámila správnímu orgánu již 20. 1. 2006, tedy šest dní před vydáním rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Správní orgán měl proto v souladu s výše uvedenou zásadou správního řádu uvedenou v ustanovení § 3 správního řádu vyzvat stěžovatelku k jejímu prokázání. V tomto bodu lze současně odkázat na zásadu správního řízení vyslovenou v § 4 odst. 2 správního řádu, kterou se měl správní orgán řídit, neboť se

jedná o obecný požadavek kladený na postup orgánu ve správním řízení: s*právní orgán v souvislosti se svým úkonem poskytne dotčené osobě přiměřené poučení o jejích právech a povinnostech, je-li to vzhledem k povaze úkonu a osobním poměrům dotčené osoby potřebné*. Jestliže tedy v daném případě stěžovatelka tvrdila důvod, který měl zřejmou souvislost s jejím nedostavením se k jednání na úřadu práce, a svým důsledkem by měl zásadní vliv na závěr správního rozhodnutí, bylo povinností správního orgánu poučit stěžovatelku o nutnosti doložení této tvrzené skutečnosti. Obdobně se vyslovil Ústavní soud v nálezu ze dne 29. 9. 2004, sp. zn. III. ÚS 188/04, č. 139, když uvedl: *Správní orgán je ze zákona povinen chránit práva a zájmy občanů (§ 3 odst. 1 správního řádu) a také jim poskytovat pomoc a poučení, aby pro neznalost právních předpisů neutrpěli v řízení újmu (§ 3 odst. 2 správního řádu)*. Správní orgán byl však v dané situaci zcela pasivní, a ačkoli si byl, či měl být vědom skutečnosti, že tvrzená účast na soudním jednání by byla vážným důvodem ve smyslu zákona, neposkytl stěžovatelce poučení, že neprokáže-li toto své tvrzení, nebude k němu přihlíženo.

Správní orgán ani u jednoho z uvedených důvodů neprojevil snahu o zjištění skutečného stavu věci, a bez dalšího vyslovil závěr, že uvedené skutečnosti nejsou relevantními právními důvody. Nevyzval rovněž stěžovatelku k prokázání svého tvrzení, že se sama aktivně snažila hledat zaměstnání a bez předchozího zprostředkování úřadem práce chodila na pracovní pohovory. I tyto skutečnosti mohly a měly být podkladem pro rozhodnutí. Osobnost uchazeče a jeho případná snaha aktivně hledat zaměstnání je bezpochyby jedním z hodnotících kritérií při posuzování jiných vážných důvodů.

Nejvyšší správní soud shledal v postupu správních orgánů přepjatý formalistní přístup, který je v rozporu se základními zásadami správního řízení mimo jiné i se zásadou vyslovenou v § 2 odst. 4 správního řádu: *Správní orgán dbá, aby přijaté řešení bylo v souladu s veřejným zájmem a aby odpovídalo okolnostem daného případu, jakož i na to, aby při rozhodování skutkově shodných nebo podobných případů nevznikaly nedůvodné rozdíly*.

Veřejným zájem, který plní, a základní funkcí, kterou zastává úřad práce, je zprostředkování zaměstnání. K tomuto účelu má veškerá činnost úřadu vést. Správní orgán proto měl pro zajištění této své primární funkce před vydáním rozhodnutí o vyřazení zjišťovat veškeré relevantní okolnosti, které by svědčily pro případné vážné důvody na straně uchazeče, neboť účelem činnost úřadu práce je zprostředkovat uchazečům zaměstnání a nikoli je vyřazovat. (Tento postup je krajním opatřením a nikoli běžným nástrojem řešení agendy úřadu práce.) Nečinil-li tak, dopustil se porušení zásady vyslovené v § 2 odst. 3 správního řádu, které uvádí, že: *správní orgán šetří práva nabytá v dobré víře, jakož i oprávněné zájmy osob, jichž se činnost správního orgánu v jednotlivém případě dotýká (dále jen "dotčené osoby"), a může zasahovat do těchto práv jen za podmínek stanovených zákonem a v nezbytném rozsahu*. Kumulace důvodů uvedených stěžovatelkou by při prokázání a doložení vedla k závěru, že zde existovaly minimálně důvody uvedené v § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti. Správní orgán však v rozporu s uvedenými zásadami správního řízení nepostupoval tak, aby zjistil skutečný stav věci a neprojevil žádnou součinnost s účastníkem řízení, či ohled k jeho oprávněným zájmům.

Jak se již dříve vyslovil Ústavní soud v citovaném ústavním nálezu: *pokud správní orgány ve správním řízení pouze důsledně vyžadují plnění povinností ze strany občanů a*

nedbají přitom o ochranu jejich zájmů, je výrazem tohoto postupu přepjatý formalismus, jehož důsledkem je sofistikované zdůvodňování zjevné nespravedlnosti, a tím dochází k porušení čl. 36 Listiny.

Při celkovém hodnocení přístupu správních orgánů obou stupňů lze konstatovat, že zvolily velice restriktivní a formalistní výklad zákonných ustanovení, který se však svým dopadem dostal do rozporu se základními zásadami správního řízení. Veřejná správa je primárně a především službou veřejnosti a nikoli samonaplňující se činností. Stanovený účel a cíl fungování toho kterého správního orgánu proto musí být vždy etalonem při posuzování výkonu činnosti daného správního orgánu. Veřejnou službou, kterou vykonává úřad práce, je prostředkování zaměstnání na trhu práce. K tomuto svému cíli, by proto měla vždy primárně vést veškerá činnost tohoto orgánu. V daném případě měl správní orgán přistupovat ke stěžovatelce způsobem, který by naplňoval výše uvedená kritéria. Úřad práce je vždy před vydáním rozhodnutí o vyřazení z evidence povinen založit své rozhodnutí na podkladě zjištění skutkového stavu, která nevzbuzují pochybnosti, neboť jen takto zjištěný skutkový stav může být základem pro rozhodnutí, u kterého je přijaté řešení v souladu s veřejným zájmem a odpovídající okolnostem daného případu. Správní orgány proto měly především přistupovat ke stěžovatelce vstřícně a snažit se pochopit její situaci ve svém celku. Teprve při komplexním poznání situace stěžovatelky, která by bez pochybností značila, že došlo k maření činnosti úřadu práce bez vážných důvodů, ji mohl správní orgán vyřadit z evidence uchazečů o zaměstnání. Správní orgán však neprojevil žádnou aktivní snahu po seznámení se s důvody, které stěžovatelka uváděla pro vysvětlení její nepřítomnosti na úřadu práce ve stanoveném termínu. I bez ohledu na případné hodnocení těchto důvodů, lze konstatovat, že správní orgány v tomto nedostály výše uvedeným požadavkům správního řádu. Nadto důvody, které stěžovatelka uváděla, by při jejich prokázání měly relevantní dopad na okolnosti jejího opomenutí, a jako takové měly ve správním orgánu zbudit pochybnosti o naplnění podmínek maření součinnosti s úřadem práce.

V dané souvislosti lze odkázat na Nejvyšším správním soudem dříve vyslovený názor, uvedený v rozsudku ze dne 23. 7. 2008, č. j. 4 Ads 20/2008 – 58, ve kterém uvedl: *Vždy je tedy potřeba hodnotit a řádně se zabývat všemi okolnostmi toho kterého případu. Nejvyšší správní soud považuje na tomto místě za vhodné připomenout, že správní orgány by měly mít k problémům a potížím fyzických a právnických osob (účastníků řízení) co možná největší pochopení a postupovat ve vztahu k nim vstřícně a objektivně. Ostatně také správní řád ve větě první § 4 odst. 1 stanoví, že veřejná správa je službou veřejnosti. Ve vztazích podle zákona o zaměstnanosti to platí dvojnásob - správní orgány by se zde měly snažit nezaměstnanému 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 nade vší pochybnost splněny podmínky, jež zákon o zaměstnanosti pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání stanoví. Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání totiž představuje velký zásah do sociální sféry takto vyřazeného uchazeče (úřad práce totiž vyřazenému uchazeči již nadále neposkytuje péči podle zákona o zaměstnanosti - nezprostředkovává pomoc při hledání zaměstnání, vyřazený uchazeč se nemůže účastnit rekvalifikace organizované úřadem práce, nemůže mu být vyplácena podpora v nezaměstnanosti ani případná podpora v rekvalifikaci).*

V případě stěžovatelky se navíc jednalo o osobu, u níž měl úřad práce brát zvláštního zřetele k její situaci a věnovat jí zvýšenou péči ve smyslu § 33 zákona o zaměstnanosti. V případě stěžovatelky byly dány hned dva důvody uvedené v ustanovení § 33 zákona, pro které jí byl povinen úřad práce věnovat zvýšenou pozornost a to důvod uvedený pod písm. e), neboť stěžovatelka byla fyzickou osobou pečující o dítě do 15 let věku a podle písmene h) se přechodně ocitla v mimořádně obtížných poměrech. Úřad práce proto měl obzvláště dbát na pomoc a snahu o pochopení situace stěžovatelky.

Nejvyšší správní soud uzavírá, že zákonný důvod pro vyřazení stěžovatelky z evidence uchazečů o zaměstnání nebyl dán, a proto shledal rozhodnutí žalovaného nezákonným. Městský soud v Praze nesprávně posoudil danou právní otázku ohledně existence vážných důvodů na straně stěžovatelky ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti a ohledně zákonnosti rozhodnutí žalovaného o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

Nejvyšší správní soud proto napadený rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 26. 2. 2008, č. j. 4 Ca 11/2006 - 31, z důvodu podle § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s. zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Podle § 110 odst. 3 s. ř. s. zruší-li Nejvyšší správní soud rozhodnutí krajského soudu a vrátí-li mu věc k dalšímu řízení, je krajský soud vázán právním názorem vysloveným Nejvyšším správním soudem ve zrušovacím rozhodnutí. Na krajském soudu nyní bude, aby o žalobě stěžovatelky znovu rozhodl a v souladu s výše uvedenými závěry Nejvyššího správního soudu rozhodnutí žalovaného zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

O náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti a o odměně ustanoveného zástupce stěžovatelky rozhodne podle § 110 odst. 2 s. ř. s. v novém rozhodnutí ve věci krajský soud.

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

V Brně dne 30. března 2009

JUDr. Marie Turková
předsedkyně senátu