



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy JUDr. Ivo Pospíšila, soudce JUDr. Josefa Baxy a soudkyně JUDr. Lenky Kaniové v právní věci žalobce: **J. B.**, zast. obecným zmocněncem J. B., proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, se sídlem Na Poříčním právu 1, Praha 2, o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 14. 10. 2016, č. j. MPSV-2016/204589-421-1, v řízení o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 24. 2. 2021, č. j. 41 A 33/2019-67,

t a k t o :

- I. Návrh žalobce na ustanovení zástupce pro řízení o kasační stížnosti **s e z a m í t á .**
- II. Kasační stížnost **s e z a m í t á .**
- III. Žalovaný **n e m á p r á v o** na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.
- IV. Žalobci **s e n e p ř i z n á v á** náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

[1] Rozhodnutím ze dne 16. 8. 2016, č. j. ABF-4666/2016-05/02, vyřadil Úřad práce České republiky – krajská pobočka pro hlavní město Prahu (dále jen „úřad práce“) žalobce podle § 30 odst. 2 písm. c) a odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), z evidence uchazečů o zaměstnání, neboť bez vážného důvodu neplnil podmínky stanovené v aktualizovaném individuálním akčním plánu, konkrétně se dne 11. 7. 2016, tj. ve stanoveném termínu dostavil na pobočku úřadu práce, avšak nedoložil soupis alespoň pěti oslovených zaměstnavatelů. Úřad práce nepovažoval skutečnost, že žalobce pobírá pouze dávky hmotné nouze a nemá dostatek finančních

prostředků na hledání zaměstnání, za vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti. Odvolání žalobce žalovaný rozhodnutím výše označeným v záhlaví zamítl.

[2] Žalobce proti rozhodnutí žalovaného brojil žalobou, jíž Krajský soud v Brně (dále jen „krajský soud“) vyhověl a zrušil rozhodnutí žalovaného i úřadu práce.

[3] Dle krajského soudu je nutné při výkladu a použití § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti přihlídnout k ekonomické situaci žalobce. Jeho finanční i sociální situace byla natolik nepříznivá, že v kontextu zpřísnění jeho povinností aktualizovaným individuálním akčním plánem představuje důvod zvláštního zřetele hodný ve smyslu tohoto ustanovení. Žalobce podle krajského soudu předložil vážné důvody, proč nesplnil své povinnosti.

[4] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 10. 2010, č. j. 6 Ads 62/2010–69, není dle krajského soudu na věc přílehlavý, a jeho závěry o povinnosti uchazečů o zaměstnání vytvořit si dostatečnou finanční rezervu, aby mohli plnit své povinnosti vůči úřadu práce, nelze číst tak zobecňujícím a paušálním způsobem, jakým to činí žalovaný. Nelze vycházet ani z rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 11. 2020, č. j. 7 Ads 288/2019-55, který se sice přímo týkal kasační stížnosti žalobce, v němž šlo o vyřazení z důvodu maření nástupu do zprostředkovaného zaměstnání a s tím i součinnosti s úřadem práce, což je o mnoho závažnější, než pouhé první nedoložení povinností stanovených aktualizací individuálního akčního plánu.

[5] Krajský soud připomenul, že Nejvyšší správní soud ve své judikatuře zdůrazňuje, že vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence by mělo představovat až krajní opatření při výkonu agendy úřadu práce, nikoliv jeho běžný nástroj (srov. rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 10. 9. 2019, č. j. 1 Ads 160/2019-30, bod 23; či ze dne 30. 6. 2014, č. j. 4 Ads 124/2013-82, bod 25). Správní orgány by měly rovněž zohlednit závažnost důsledků vyřazení z evidence uchazečů v konkrétní situaci účastníka řízení. Z rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 3. 12. 2015, č. j. 7 Ads 268/2015-30, vyplývá, že úřad práce je povinen hledat proporcionalitu mezi důsledky vyřazení z evidence o zaměstnání a závažností porušení povinnosti ze strany uchazeče o zaměstnání, a posuzování této proporcionality se musí promítnout do interpretace pojmu „vážný důvod“. Správní orgány proporcionalitu vyřazení z evidence nezkontrolovaly a dle krajského soudu by s ohledem na osobní situaci žalobce vyřazení z evidence ani v testu proporcionality neobstálo. Při hodnocení přiměřenosti postupu správních orgánů v první řadě nelze odhlédnout od silného zpřísnění režimu, které pro žalobce představovala aktualizace individuálního akčního plánu. K zintenzivnění došlo v míře, kterou úřad práce v průběhu řízení nijak nevysvětlil. Zatímco předtím musel žalobce méně formálním způsobem dokládat kontakt se třemi zaměstnavateli ve frekvenci zhruba dvou měsíců, po aktualizaci měl povinnost dodávat pět takových kontaktů za jeden měsíc. Úřad práce si byl vědom bytové a příjmové situace žalobce, a muselo mu být tedy zřejmé, že žalobce takto stanovené podmínky nezvládne splnit.

[6] Žalobce podle krajského soudu předkládal důvody nesplnění svých povinností, jež lze v konkrétních okolnostech této věci označit za hodné zvláštního zřetele ve smyslu § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti, neboť mu zbylo na život zhruba 2.000 Kč, a z takového příjmu si lze jen stěží zajistit na celý měsíc stravování či jiné základní životní potřeby. Podmínky aktualizace individuálního akčního plánu vyžadují, aby žalobce

cestoval z Vyskytné nad Jihlavou do Prahy nebo do Jihlavy a tam se sešel se zaměstnavateli, neboť kontakt se zaměstnavatelem se za běžných okolností neobejde bez osobního setkání. Již samotné oslovení (telefonicky, poštou či elektronicky) potenciálních zaměstnavatelů by si ovšem vyžádalo náklady, které by v poměru k příjmu žalobce nemusely být zanedbatelné.

[7] Vyřazení při prvním nesplnění povinností je dle krajského soudu nepřiměřeně tvrdé i z toho důvodu, že s „disciplínou“ žalobce doposud nebyly problémy. Úřad práce se měl zamyslet nad možnostmi přehodnocení obsahu individuálního akčního plánu či jinými alternativami naplnění cíle, jímž je asistentce při nalezení práce pro žalobce.

II. Obsah kasační stížnosti a vyjádření žalobce

[8] Proti rozsudku krajského soudu podal žalovaný (dále jen „stěžovatel“) kasační stížnost z důvodu podle § 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“).

[9] Stěžovatel především zdůraznil, že nesouhlasí s krajským soudem, dle kterého je možné podřadit osobní situaci uchazeče, a to i finanční, pod pojem vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti. Žalobce svou majetkovou situaci po šest let nijak neřešil, jeho pasivní přístup nemůže být důvodem k prominutí neplnění povinností.

[10] Smyslem evidence uchazečů o zaměstnání je zprostředkování zaměstnání a vyřešení nezaměstnanosti uchazeče (tedy i zlepšení jeho finanční situace), což žalobce svým pasivním přístupem komplikuje. Za takové situace není možné přihlídnout k jeho finanční situaci.

[11] Finanční náklady vynaložené na hledání zaměstnání mohl žalobce snížit. Úřad práce mu opakovaně sdělil, že může oslovit zaměstnavatele v okolí místa, kde se zdržuje (Vyskytné nad Jihlavou), nikoli v Praze. Rovněž jej úřad práce upozornil, že evidenci lze převést na krajskou pobočku bližší k jeho bydlišti. Žádnou z těchto možností žalobce nevyužil, což také dokládá jeho pasivitu.

[12] Krajský soud svým výkladem přenáší veškerou snahu a aktivitu ke zprostředkování zaměstnání na úřad práce. Jedná se o výklad nesprávný. Úkolem úřadu práce je uchazeči pomoci v jeho situaci na trhu práce, k čemuž slouží i individuální akční plán. Ani sebelepší individuální akční plán nezařadí uchazeče do pracovního procesu, pokud sám nevyvine dostatečnou aktivitu. Tu v žalobcově případě s ohledem na jeho šestileté setrvání v evidenci nelze spatřovat.

[13] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ve věci sp. zn. 6 Ads 62/2010 je i přes změnu právní úpravy pro věc relevantní, neboť závěry z něj plynoucí jsou nadále platné. Konkrétně je zcela nereálné, aby uchazeči o zaměstnání nevznikaly ze zprostředkování zaměstnání žádné dodatečné náklady. Výklad krajského soudu by vedl k tomu, že s určitými skupinami by bylo prakticky nereálné pracovat, neplnily by své povinnosti a účelně by setrývaly v evidenci.

[14] Úřad práce splnil i podmínky kladené rozsudkem Nejvyššího správního soudu ve věci sp. zn. 3 Ads 183/2011, neboť žalobcovy náklady by byly minimální, mohl využít e-

mailovou komunikaci. Zvýšení požadovaných kontaktů ze tří na pět s sebou nenese takové zvýšené náklady, které by vedly k úplné ztrátě finančních prostředků žalobcem.

[15] Stěžovatel nesouhlasí také s tím, že aktualizovaný individuální akční plán zintenzivnil původní povinnosti až příliš. Aktualizace byla opodstatněná, neboť prvních šest let vedení žalobce v evidenci nevedlo k žádným výsledkům. Nejednalo se o zásadní změnu, měl doložit snahu o kontaktování a projevení jeho zájmu o zaměstnání u pěti na místo u tří zaměstnavatelů. Zkrácení doby ze dvou na jeden měsíc odpovídá snaze úřadu práce zintenzivnit „práci“ se žalobcem. Povinnost žalobce spočívala pouze v oslovení potenciálních zaměstnavatelů, nikoli v jeho samotném nalezení.

[16] Pokud žalobci jeho životní situace bránila v plnění povinností uchazeče o zaměstnání, mohl sám svou evidenci ukončit, aby se vyhnul nepříznivému důsledku neplnění svých povinností, které vedly až k vyřazení z evidence.

[17] Nejvyšší správní soud v jiném sporu mezi stěžovatelem a žalobcem (sp. zn. 7 Ads 288/2019) konstatoval, že špatnou finanční a osobní situaci žalobce nelze považovat za důvod hodný zvláštní zřetele ve smyslu § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti. Z tohoto rozsudku lze také dovodit účelovost přístupu žalobce.

[18] Z uvedených důvodů stěžovatel navrhl, aby Nejvyšší správní soud rozsudek krajského soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

[19] Žalobce ve vyjádření ke kasační stížnosti uvedl, že se ztotožňuje s obsahem napadeného rozsudku. Zopakoval důvody, pro které nemohl splnit povinnosti vyplývající z aktualizovaného individuálního akčního plánu, které tvrdil již v průběhu správního řízení a v žalobě. Postup úřadu práce označil za ustálenou praxi vyřazování nepohodlných uchazečů z evidence. Žalobce chtěl převést svou evidenci do Jihlavy, ale tamní úřad práce podmiňoval převod nájemní smlouvou na užívané obydlí, k čemuž žalobce nedisponuje finančními prostředky. Stěžovatel je nadřízeným správním orgánem té části úřadu práce, která vůči žalobci již od roku 2010 nedostatečně využívá zákon o hmotné nouzi. Jeho výchozí podmínky jsou jiné než u osob se zájemem a finanční rezervou. Zintenzivnění povinností plynoucích z aktualizovaného individuálního akčního plánu s sebou přináší zvýšení úsilí i finančních prostředků. Žalobce proto navrhl, aby Nejvyšší správní soud zamítl kasační stížnost. Současně požádal o ustanovení zástupce z řad advokátů pro řízení o kasační stížnosti.

III. Posouzení věci Nejvyšším správním soudem

[20] Nejvyšší správní soud posuzoval splnění podmínek řízení, přičemž shledal, že kasační stížnost byla podána včas, osobou oprávněnou a jedná se o kasační stížnost, která je ve smyslu § 102 s. ř. s. přípustná. Důvodnost kasační stížnosti posoudil v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů, současně zkoumal, zda napadené rozhodnutí netrpí vadami, k nimž by byl nucen přihlédnout z úřední povinnosti (§ 109 odst. 3 a 4 s. ř. s.).

[21] Kasační stížnost není důvodná.

[22] Nejprve kasační soud rozhodl o návrhu žalobce na ustanovení zástupce z řad advokátů pro řízení o kasační stížnosti. Dle § 35 odst. 10 věty první s. ř. s. *navrhovatelé, u*

něhož jsou předpoklady, aby byl osvobozen od soudních poplatků, a je-li to nezbytně třeba k ochraně jeho práv, může předseda senátu na návrh ustanovit usnesením zástupce, jímž může být i advokát; hotové výdaje zástupce a odměnu za zastupování osoby uvedené v odstavci 2 platí v takovém případě stát (zvýraznění doplněno NSS).

[23] Žalobce jakožto účastník sporu, jenž ve věci nepodal kasační stížnost, nemusí být dle § 105 odst. 2 s. ř. s. v řízení o kasační stížnosti žalovaného zastoupen advokátem. Soud má povinnost zaslat žalobci kasační stížnost a umožnit mu se k ní vyjádřit. Žalobce této možnosti využil a ve vyjádření ke kasační stížnosti reagoval na podstatné kasační námítky stěžovatele. Z těchto důvodů Nejvyšší správní soud neshledal, že by bylo třeba žalobci ustanovit zástupce z řad advokátů k sepsání vyjádření ke kasační stížnosti, tedy že by bylo ustanovení zástupce nezbytně třeba k ochraně žalobcových práv, a rozhodl proto o zamítnutí návrhu na ustanovení zástupce.

[24] Následně soud přistoupil k hodnocení důvodnosti kasační stížnosti.

[25] Mezi stěžovatelem a žalobcem není sporu o tom, že žalobce nesplnil požadavky aktualizovaného individuálního akčního plánu ve stanoveném termínu, což při neexistenci vážného důvodu vede k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Stěžovatel brojí proti hodnocení krajského soudu, který dospěl k závěru, že žalobce své povinnosti nesplnil z důvodu hodného zvláštního zřetele ve smyslu § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti. Stěžovatel nesouhlasí s tím, že pod tyto důvody lze podřadit i finanční nesnáze žalobce.

[26] Podle § 30 odst. 2 písm. f) zákona o zaměstnanosti *[u]chazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážného důvodu neposkytne součinnost při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci nebo vyhodnocování anebo neplní podmínky v něm stanovené.*

[27] Dle § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti se za vážné důvody považují mimo jiné *důvody spočívající v jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele.*

[28] Nejvyšší správní soud považuje za potřebné zdůraznit, že činnost správních orgánů je v prvé řadě službou veřejnosti a při výkonu svých pravomocí by měl mít správní orgán vždy na zřeteli účel, pro který byl zřízen. Smyslem činnosti úřadu práce je především zprostředkování zaměstnání. K tomuto účelu by měla vést veškerá činnost úřadu, přičemž vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání by mělo představovat pouze krajní opatření, nikoliv běžný nástroj řešení agendy úřadu práce. Soud nikterak nepochybuje, že uchazeč o zaměstnání si musí plnit své zákonné povinnosti. Bez jeho součinnosti ostatně ani není úřad práce schopen dostát své úloze. Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání má však pro uchazeče dosti tvrdé právní důsledky, a to nejen v oblasti naplnění jeho ústavního práva na práci (čl. 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod) tím, že je mu odeprána pomoc při zajištění zaměstnání a eventuálně i hmotné zabezpečení v podobě podpory v nezaměstnanosti, ale i v oblasti účasti na důchodovém a zdravotním pojištění. Úmyslem zákonodárce při zakotvení možnosti vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání přitom bezesporu nebylo „trestat“ uchazeče za každé bagatelní pochybení, ale zajistit, aby výhod spojených s vedením v seznamu uchazečů o zaměstnání nemohly požívat osoby, které své postavení zneužívají a znemožňují úřadu práce vykonávat jeho činnost (obdobně rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 11. 5. 2021, č. j. 1 Ads 52/2021-31).

[29] V rozsudku ze dne 3. 12. 2015, č. j. 7 Ads 268/2015-30, Nejvyšší správní soud dovodil, že s ohledem na dalekosáhlé důsledky vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání „*musí úřad práce hledat proporcionalitu mezi těmito důsledky a závažností porušení povinnosti ze strany uchazeče o zaměstnání (respektive důvody, pro které povinnost porušil). Posuzování této proporcionality se musí promítnout do interpretace pojmu ‚vážný důvod‘ a následně také do aplikace zákonných ustanovení na konkrétní případ.*“

[30] V rozsudku ze dne 4. 4. 2019, č. j. 3 Ads 349/2017-28, Nejvyšší správní soud připustil, že ustanovení § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti nepodává exaktní definici pojmu „vážné důvody“. Vysvětlil, že „*zákon neuvádí ani taxativní výčet, jaké skutečnosti těmito vážnými důvody mohou být. Vážné důvody jsou vymezeny ve dvou skupinách - první skupina uvádí vážné důvody osobní, které jsou zde také demonstrativně vyčteny, druhou skupinu pak tvoří důvody hodné zvláštního zřetele, které nejsou blíže vymezené vůbec. Právě tato část ustanovení § 5 písm. c) vytváří správnímu orgánu právní prostor pro to, aby zvážil všechny okolnosti případu a aby rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání odpovídalo míře porušení povinností ze strany uchazeče (nejedná se zde o správní uvážení [...], ale o výklad neurčitěho právního pojmu)*“. Nejvyšší správní soud v tomto rozhodnutí rovněž rozvedl myšlenku proporcionality a poukázal na to, že je třeba zohlednit také přístup uchazeče o zaměstnání ke splnění povinnosti. Přesto, že v posuzovaném případě nebylo pochyb, že uchazeč o zaměstnání svou povinnost včas nesplnil (nedostavil se na úřad práce ve stanovený termín), soud uvedl, že je třeba brát v potaz to, že se uchazeč aktivně snažil svoje pochybení napravit a že za poměrně dlouhou dobu vedení v evidenci plnil své povinnosti a jeho pochybení nenese žádné znaky účelového vyhybání se stanoveným povinností.

[31] V tomto rozsudku Nejvyšší správní soud rovněž uvedl, že vyřazení z evidence má odpovídat míře porušení povinností uchazečem, resp. má být zachována proporcionalita mezi mírou porušení povinnosti a tvrdostí tohoto opatření. Nedostatek intenzity porušení povinnosti pak Nejvyšší správní soud považuje za jiný důvod hodný zvláštního zřetele ve smyslu ustanovení § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti. Ustanovení vykládá extenzivně, a to tak, aby byla nastolena rovnováha mezi mírou závažnosti porušení povinnosti ze strany uchazeče a opatřením, které ho za to stíhá.

[32] Dle rozsudku ze dne 8. 2. 2012, č. j. 3 Ads 182/2011-93, na který odkázal i krajský soud, „*je třeba vždy přihlídnout k osobní situaci toho kterého uchazeče o zaměstnání. Nejvyšší správní soud si umí představit situace, kdy se uchazeč o zaměstnání může bez svého zavinění dostat do situace, kdy na cestu do sídla doporučeného zaměstnavatele peněžní prostředky mít skutečně nebude. Důležitá bude samozřejmě i okolnost, jak velké náklady by musel na takovou cestu vynaložit. Taková situace (byť by měla být s ohledem na shora uvedenou zásadu výjimečná) by mohla vážný osobní důvod hodný zvláštního zřetele ve smyslu shora citovaného ustanovení zákona o zaměstnanosti představovat. To již bude v jednotlivých případech na uvážení správních orgánů.*“

[33] S ohledem na citovanou judikaturu Nejvyšší správní soud nesouhlasí s tvrzením stěžovatele, že pokud žalobce nesplnil podmínky stanovené v individuálním akčním plánu, nezbývalo úřadu práce, než jej vyřadit z evidence uchazečů o zaměstnání. Právní úprava sice výslovně neskytá prostor pro správní uvážení (tj. v případě zákonem stanovených podmínek úřad práce musí uchazeče o zaměstnání z evidence vyřadit), avšak pracuje

s neurčitými právními pojmy, které umožňují zohlednit individuální okolnosti posuzovaného případu (k tomu viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 11. 5. 2021, č. j. 1 Ads 52/2021-31).

[34] Mezi tyto individuální okolnosti pak lze zařadit i finanční a osobní situaci žalobce, která mu znemožňuje povinnosti vyplývající z individuálního akčního plánu plnit. K opačnému závěru dospěl stěžovatel pouze na základě rozsudku Nejvyššího správního soudu ve věci sp. zn. 7 Ads 288/2019. Jak však uvedl již krajský soud, v této věci se jednalo o vyřazení z evidence na základě maření činnosti úřadu práce, jednalo se tedy o kvalitativně jiné, vážnější porušení povinnosti. Naplnění pojmu vážný důvod musí být přitom hodnoceno i s ohledem na závažnost porušení povinnosti uchazečem (viz níže). Kasační námitka stran nemožnosti posoudit ekonomickou situaci uchazeče jako důvod hodný zvláštního zřetele je tedy nedůvodná.

[35] Nejvyšší správní soud se ztotožňuje s krajským soudem i v tom, že úřad práce i stěžovatel pracovali s neurčitým právním pojmem „důvody hodné zvláštního zřetele“ nedostatečně. Především vůbec neposoudili, zda jsou důsledky vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání přiměřené vůči míře porušení povinnosti ze strany žalobce. Nezhlednili rovněž, že až do aktualizace individuálního akčního plánu své povinnosti plnil. Není tedy pravdou, že žalobce byl po šest let pasivní, jak tvrdí stěžovatel v kasační stížnosti.

[36] Rovněž hodnocení aktualizovaného individuálního akčního plánu a jeho důsledků pro žalobce, jak jej provedl krajský soud, považuje Nejvyšší správní soud za správné. Důsledkem aktualizace nebylo pouze navýšení požadovaných předložených kontaktů se zaměstnavateli ze tří na pět, ale zkrácení období, za které mají být tyto kontakty vykazovány, ze dvou na jeden měsíc. Jedná se tedy téměř o čtyřnásobné navýšení aktivity žalobce. Je zřejmé, že taková intenzita hledání zaměstnání s sebou ponese i zvýšené náklady. Jak správně poukázal krajský soud, hledání zaměstnání se stěží obejde bez osobního kontaktu, a to i za situace, kdy se žalobce bude ucházet o místo v nedaleké Jihlavě.

[37] Není samozřejmě možné, aby při hledání zaměstnání nevznikaly náklady žádné, na což poukazuje stěžovatel. To však netvrdí ani krajský soud. Je však nutné takový zásah do finanční situace zohlednit při hodnocení existence důvodů hodných zvláštního zřetele, při jejichž existenci úřad práce nepřistoupí k vyřazení uchazeče z evidence.

[38] Ze závěrů krajského soudu rovněž neplyne, že se veškerá snaha a aktivita přenáší z uchazeče na úřad práce. Krajský soud naopak nabídl řešení, jak zajistit, aby žalobce mohl být nadále aktivním a plnit své povinnosti vyplývající z individuálního akčního plánu, a to např. jeho opětovnou aktualizací, nikoli uchazeče rovnou vyřadit. Řešením rovněž nemůže být uchazeče odkázat na možnost ukončit své vedení v evidenci, jak nastiňuje v kasační stížnosti stěžovatel, neboť takovým tvrzením správní orgán rezignuje na samotné poslání úřadu práce, kterým je zprostředkování zaměstnání (viz výše).

[39] Kasační soud ke svým závěrům dospěl na základě zhodnocení individuální situace žalobce. Je tedy nutné odmítnout obavy stěžovatele, který se domnívá, že závěry krajského soudu povedou k tomu, že bude nemožné vyřadit z evidence uchazeče, kteří budou zcela pasivní. Situace každého uchazeče o zaměstnání je individuální a vždy bude třeba zhodnotit

všechny okolnosti daného případu. Ze samotného právního závěru, že pod důvod hodný zvláštního zřetele, při jehož existenci úřad práce nepřistoupí k vyřazení uchazeče z evidence, je možné podřadit i nepříznivou ekonomickou situaci žalobce, nevyplývají žádné apokalyptické důsledky, které v kasační stížnosti naznačuje stěžovatel.

[40] Nejvyšší správní soud tedy uzavírá, že krajský soud postupoval správně, když rozhodnutí stěžovatele i úřadu práce z důvodu nezákonnosti zrušil. Krajský soud totiž správně posoudil spornou právní otázku, zda v určitých případech může být i ekonomická situace uchazeče důvodem hodným zvláštního zřetele ve smyslu § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti, při jehož existenci úřad práce nepřistoupí k vyřazení uchazeče z evidence podle § 30 odst. 2 písm. c) téhož zákona.

IV. Závěr a náklady řízení

[41] Nejvyšší správní soud neshledal námitky stěžovatele důvodnými. Jelikož v řízení nevyšly najevo ani žádné vady, k nimž musí soud přihlížet z úřední povinnosti (§ 109 odst. 3 a 4 s. ř. s.), zamítl kasační stížnost jako nedůvodnou (§ 110 odst. 1 věta druhá s. ř. s.).

[42] O náhradě nákladů řízení soud rozhodl podle § 60 odst. 1 za použití § 120 s. ř. s. Stěžovatel nemá právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti, neboť ve věci neměl úspěch. Úspěšný žalobce nebyl v řízení zastoupen advokátem a vyjádření ke kasační stížnosti zaslal ze své e-mailové schránky, tudíž mu nevznikly žádné náklady. Z tohoto důvodu mu soud náhradu nákladů řízení nepřiznal.

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

V Brně dne 27. května 2021

JUDr. Ivo Pospíšil
předseda senátu