



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ústí nad Labem rozhodl samosoudcem Ing. Mgr. Martinem Jakubem Brusem ve věci

žalobce: J. V., narozen „X“,
bytem „X“,

proti

žalovanému: Ministerstvo práce a sociálních věcí,
sídlem Na Poříčním právu 376/1, 128 01 Praha 2,

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 4. 3. 2020, č. j. MPSV-2019/244210-421/1,

takto:

I. Žaloba se **zamítá**.

II. Žádný z účastníků **nemá** právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

1. Žalobce se žalobou podanou v zákonem stanovené lhůtě domáhal zrušení rozhodnutí žalovaného ze dne 4. 3. 2020, č. j. MPSV-2019/244210-421/1, kterým bylo zamítnuto jeho odvolání a potvrzeno rozhodnutí Úřadu práce České republiky – krajská pobočka v Ústí nad Labem (dále jen „úřad práce“) ze dne 13. 11. 2019, č. j. MOA-6009/2019-M_SPRAV.

Shodu s prvopisem potvrzuje G. Z.

Tímto rozhodnutím úřad práce podle § 30 odst. 2 písm. f), odst. 3 a § 31 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do 12. 4. 2020 (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) vyřadil žalobce od 11. 9. 2019 z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu maření součinnosti s úřadem práce.

Žaloba

2. V žalobě žalobce předeslal, že dne 26. 10. 1998 byl zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání a úřad práce mu za celou dobu evidenci nesehnal místo, na které by žalobce stačil a které hledá ve svém oblečení. Namítal, že v průběhu evidence uchazečů o zaměstnání ho úřad práce nepožádal o doložení zdravotního omezení vzhledem k výkonu zaměstnání za určitých podmínek v jeho oblečení. Uvedl, že dne 9. 9. 2019 podpisem stvrdil, že je schopen zaměstnání, a dostal doporučenku do zaměstnání k zaměstnavateli Technické služby města Mostu a. s. (dále jen „Technické služby“) na pracovní zařazení dělník pro čištění města a také pozvánku k výběrovému řízení. Do potvrzení o převzetí doporučenky žalobce napsal, že takové místo nehledá. Při výběrovém řízení pak zaměstnavatel žalobci do doporučenky zaznamenal, že není přijat z toho důvodu, že žádá své oblečení a nechce nosit oblečení předpisové. Žalobce konstatoval, že se nebránil potvrzení od lékaře o schopnosti vykonávat zaměstnání, ale jednak mu to v případě tohoto zaměstnavatele přišlo zbytečné a jednak neměl peníze na lékařskou prohlídku a na výpisy ze zdravotní dokumentace a z rejstříku trestů. Zdůraznil, že zprostředkování zaměstnání nezmařil, protože k zprostředkování zaměstnání došlo, nedošlo pouze k uzavření pracovní smlouvy se zaměstnavatelem z důvodu odmítnutí oblečení. Podotkl, že o právech a povinnostech účastníka správního řízení byl poučen tak, že podepsal podstrčený papír, byl šokován jednáním pod nátlakem.
3. Žalobce za vhodné označil zaměstnání na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než tři měsíce a zároveň zaměstnání, na které by stačil duševně i fyzicky. Dodal, že nepodepsal pracovní smlouvu, která pro něj z důvodu jeho přesvědčení a odporu ke stejnokrojům byla nevýhodná. Žalobce podotkl, že je civil a neidentifikuje se s uniformou, stal by se jiným člověkem v cizím oblečení, což by u něj vedlo k pocitům schizofrenie, depresím, frustracím, apatii. Dále žalobce odkázal na Bibli, kterou označil za věčný zákoník. Podle žalobce lze jeho případ přirovnat k jehovistům a jejich odmítání krevních transfuzí. Žalobce považoval správní řízení za zmatečné, neboť úřad práce nedbal na žalobcův individuální akční plán obsahující požadavek na zaměstnavatele umožňujícího zaměstnancům nosit své oblečení. Podle žalobce jsou obě rozhodnutí správních orgánů za nezákonná a výklad zákonných ustanovení ze strany správních orgánů za strojový, technický a postrádající lidský přístup. Poznamenal, že se k věci před rozhodnutím úřadu práce nevyjádřil, protože měl mozkový útlum. Žalobce konstatoval, že v minulosti podal ve stejné věci (stejný zaměstnavatel i stejný problém s oblečením) odvolání, které bylo úspěšné, a byl vrácen do evidence uchazečů o zaměstnání. Dodal, že nikdo by neměl být v téže věci souzen dvakrát.

Vyjádření žalovaného k žalobě

4. Žalovaný ve svém vyjádření uvedl, že předeslal, že žalobní námitky se povětšinou shodují s námitkami uplatněnými ve správním řízení, a odkázal na odůvodnění napadeného rozhodnutí. Nadto žalovaný uvedl, že žalobcův nesouhlas s nařízeným pracovním oděvem

Shodu s prvopisem potvrzuje G. Z.

nelze posoudit jako vážný důvod, pro který by bylo možné odmítnout zprostředkování vhodného zaměstnání. Zdůraznil, že žalobce předepsaný oděv odmítal až po zprostředkování předmětného zaměstnání a do té doby tvrdil, že nemá žádná zdravotní ani jiná omezení, pro něž by mu nemohla být práce zprostředkována, naopak v den předání doporučenky označil svůj zdravotní stav za bezvadný. Žalobce podle žalovaného ani následně nijak nedoložil, že by mu jeho zdravotní stav neumožňoval nosit předepsaný pracovní oděv. I z ostatních tvrzení žalobce učiněných i při jednání se zaměstnavatelem lze podle žalovaného dovodit, že pro své tvrzení nemá žalobce žádné objektivní důvody. K námitce nenošení pracovního oděvu z náboženských důvodů žalovaný připomněl, že náboženské důvody jsou uvedeny jako jeden z vážných důvodů, pro které nelze po uchazeči o zaměstnání spravedlivě požadovat, aby splnil některou z povinností uchazeče o zaměstnání. V případě žalobce ale podle žalovaného nebyl prokázán jediný objektivní důvod pro odmítnutí zaměstnání, v rámci kterého běžně nosí zaměstnanci pracovní oděv. Žalovaný měl za to, že úřad práce postupoval v souladu se zákonem o zaměstnanosti a práce dělníka čištění města by z důvodu pracovního oblečení neměla být považována za dehonestující. Nadto žalovaný poznamenal, že možnost zašpinění pracovního oděvu jistě není v rozporu s Písmem svatým, když se jedná o výkon poctivé práce. Žalovaný navrhl zamítnutí žaloby jako nedůvodné.

Replika žalobce k vyjádření žalovaného

5. Na vyjádření žalovaného reagoval žalobce replikou, ve které uvedl, že v řízení před správním orgánem namítal podjatost pracovníka úřadu práce O. V., jelikož s ním již dříve nesepsal protokol o odmítnutí oblečení. Žalobce podotkl, že nechápe nepřátelské chování úřadu práce a očekával porozumění. Uzavřel, že nutit jej jíst psychofarmaka, aby mu nevadila uniforma, je stejné jako nutit jíst psychofarmaka jehovistu, aby mu nevadila transfuze krve.

Posouzení věci soudem

6. O žalobě soud rozhodl v souladu s § 51 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“) bez jednání, neboť žalobce výslovně souhlasil a žalovaný nesdělil soudu do dvou týdnů od doručení výzvy svůj nesouhlas s takovýmto projednáním, ačkoli byl ve výzvě výslovně poučen, že nevyjádří-li se v dané lhůtě, má se za to, že souhlas s rozhodnutím bez jednání byl udělen.
7. Napadené rozhodnutí žalovaného soud přezkoumal v řízení podle části třetí hlavy druhé prvního dílu s. ř. s., který vychází z dispoziční zásady vyjádřené v § 71 odst. 1 písm. c), písm. d), odst. 2 věty druhé a třetí a v § 75 odst. 2 věty první s. ř. s. Z této zásady vyplývá, že soud přezkoumává zákonnost rozhodnutí správního orgánu pouze v rozsahu, který žalobce uplatnil v žalobě nebo během dvouměsíční lhůty po oznámení napadeného rozhodnutí ve smyslu § 72 odst. 1 věty první s. ř. s. Povinností žalobce je proto tvrdit, že rozhodnutí správního orgánu nebo jeho část odporuje konkrétnímu zákonnému ustanovení, a toto tvrzení zdůvodnit. Nad rámec žalobních bodů musí soud přihlídnout toliko k vadám napadeného rozhodnutí, k nimž je nutno přihlížet bez návrhu nebo které vyvolávají nicotnost napadeného rozhodnutí podle § 76 odst. 2 s. ř. s. Takové nedostatky však v projednávané věci nebyly zjištěny.

Shodu s prvopisem potvrzuje G. Z.

8. Z obsahu předloženého správního spisu soud zjistil následující podstatné skutečnosti. Žalobce byl na základě písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání dne 26. 10. 1998 zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Dne 9. 9. 2019 měl žalobce schůzku na úřadu práce, na které mu byla předána doporučenka k Technickým službám s pracovním zařazením dělník pro čištění města, což žalobce potvrdil svým podpisem na potvrzení o převzetí doporučenky, na kterou vlastnoručně dopsal, že takové místo nehledá a o doporučenku nepožádal. Spolu s doporučenkou byla žalobci předána pozvánka na výběrové řízení konané dne 11. 9. 2019 v 8:00 hodin a v kontaktním listu uchazeče o zaměstnání žalobce svým podpisem stvrdil, že nemá zdravotní omezení. Žalobce se dne 11. 9. 2019 dostavil k Technickým službám, kde bylo na doporučenku zaznamenáno, že není přijat z důvodu toho, že žádá své oblečení, nechce předpisové a že nechce podstoupit lékařskou prohlídku a věří v přírodní léčitelství. Při jednání na úřadu práce dne 16. 9. 2019 žalobce uvedl, že práci neodmítl, ale odmítá nosit uniformu a nemá peníze na vstupní prohlídku a na výpis z rejstříku trestů.
9. Následně dne 25. 9. 2019 vydal úřad práce oznámení o zahájení správního řízení z moci úřední ve věci vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání pro maření součinnosti s úřadem práce bez vážného důvodu. Součástí tohoto oznámení, jež bylo žalobci doručeno dne 9. 10. 2019, bylo i poučení, které mimo jiné obsahovalo i informaci o právu účastníka řízení navrhopat důkazy a činit jiné návrhy po celou dobu řízení až do vydání rozhodnutí podle § 36 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“). Stejného dne proběhlo i ústní jednání na úřadu práce, během kterého byl žalobce opětovně poučen o svých právech a povinnostech jakožto účastník řízení podle § 36 správního řádu. V rámci tohoto ústního jednání také žalobce namítl podjatost úřední osoby O. V. O námitce podjatosti bylo rozhodnuto usnesením ze dne 10. 10. 2019, č. j. MOA-59999/2019-M_SPRAV, tak, že O. V. není vyloučen z projednávání a rozhodování této věci, jelikož žalobce svou námitku nijak nespecifikoval ani neuvedl žádný důvod podjatosti. Žalobcovo odvolání proti tomuto usnesení žalovaný rozhodnutím ze dne 10. 12. 2019, č. j. MPSV-2019/219543-421/1, zamítl a usnesení potvrdil.
10. Úřad práce poté rozhodnutím ze dne 13. 11. 2019, č. j. MOA-6009/2019-M_SPRAV, podle § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a § 31 písm. e) zákona o zaměstnanosti vyřadil žalobce od 11. 9. 2019 z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu maření součinnosti s úřadem práce. Proti tomuto rozhodnutí podal žalobce odvolání, o kterém rozhodl žalovaný žalobou napadeným rozhodnutím.
11. Na tomto místě soud předesílá, že po přezkoumání skutkového a právního stavu a po prostudování obsahu předloženého správního spisu dospěl k závěru, že žaloba není důvodná.
12. Podle § 30 odst. 2 písm. f) zákona o zaměstnanosti platí, že „[u]chazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážného důvodu maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce (§ 31).“
13. Z § 31 téhož zákona vyplývá, že „[u]chazeč o zaměstnání maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce, jestliže

a) je podle lékařského posudku schopen plnit povinnosti vůči krajské pobočce Úřadu práce, a přesto je neplní,

Shodu s prvopisem potvrzuje G. Z.

b) neprojedná doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce,

c) se nedostaví na krajskou pobočku Úřadu práce ve stanoveném termínu bez vážných důvodů [§ 5 písm. c)],

d) neplní povinnosti stanovené v § 21, nebo

e) jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání.“

14. Zprostředkování zaměstnání je definováno v § 14 písm. a) zákona o zaměstnanosti jako vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází.
15. Soud především zdůrazňuje, že zprostředkování zaměstnání je činnost zaměřená na výsledek spočívající v tom, že fyzická osoba, která se o zaměstnání uchází, bude zaměstnána. Zmařit zprostředkování zaměstnání lze tedy nejen tím, že se uchazeč na základě doporučení úřadu práce nedostaví k zaměstnavateli na pohovor, nýbrž také tím, že bez vážného důvodu odmítne uzavřít pracovní smlouvu a nastoupit do zaměstnání, které mu úřad práce zprostředkoval. Žalobce se proto mylí, pokud se domnívá, že zprostředkování zaměstnání nezmařil, protože nedošlo pouze k uzavření pracovní smlouvy se zaměstnavatelem.
16. K námitce žalobce, že jej úřad práce nevyzval k doložení jeho zdravotního stavu, soud připomíná, že podle § 21 odst. 1 zákona o zaměstnanosti platí, že „fyzická osoba, které krajská pobočka Úřadu práce poskytuje služby podle tohoto zákona, je povinna krajské pobočce Úřadu práce sdělit údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace a dále sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením (§ 67). Uplatňuje-li fyzická osoba pracovní omezení ze zdravotních důvodů, je povinna je doložit lékařským posudkem registrujícího poskytovatele zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost, nebo v případě, že registrujícího poskytovatele zdravotních služeb nemá, posudkem jiného poskytovatele zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost (dále jen ‚registrující poskytovatel‘).“
17. Z citovaného ustanovení vyplývá, že bylo povinností žalobce sdělit úřadu práce informace o svých zdravotních omezeních, pokud u něj nějaká skutečně existují, a doložit tato případná zdravotní omezení lékařským posudkem. To však žalobce neučinil, a naopak dne 9. 9. 2019 svým podpisem v kontaktním listu uchazeče o zaměstnání stvrdil, že nemá zdravotní omezení, což sám přiznal i v textu žaloby. Soud zdůrazňuje, že úřad práce nebyl povinen žalobce vyzývat k doložení jeho zdravotního stavu, neboť povinnost prokázat zdravotní omezení ukládá zákon o zaměstnanosti přímo žalobci. Soud dodává, že žalobce svou neochotu nosit pracovní oděv označil za zdravotní omezení poprvé až v odvolání proti rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, a tím spíše nevznikla úřadu práce povinnost se otázkou případných žalobcových zdravotních omezení jakkoli zabývat.
18. Namítá-li žalobce, že v minulosti podal ve stejné věci (stejný zaměstnavatel i stejný problém s oblečením) odvolání, které bylo úspěšné, a byl vrácen do evidence uchazečů o zaměstnání, soud poznamenává, že rozhodně nejde o to, že by žalobce byl v téže věci „souzen“ dvakrát. Každé správní řízení řeší zcela individuálně konkrétní okolnosti případu, Shodu s prvopisem potvrzuje G. Z.

přičemž v právě projednávané věci jde o maření součinnosti s úřadem práce spočívající v nepřijetí zprostředkovaného zaměstnání na základě doporučenky ze dne 9. 9. 2019, zatímco v předchozím, žalobcem blíže nespecifikovaném správním řízení se rozhodně nejednalo o tuto doporučenku a o pohovor u Technických služeb konaný dne 11. 9. 2019. Správní orgány proto evidentně nerozhodovaly o téže věci dvakrát, tudíž zde nebyla dána překážka věci rozhodnuté a vydání napadeného rozhodnutí v tomto směru nic nebránilo.

19. Okolnosti údajného předchozího správního řízení o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání navíc žalobce nijak neupřesnil ani nedoložil, tedy není možné ověřit, zda byly skutečně shodné či srovnatelné s okolnostmi tohoto případu. Podle názoru soudu je však rozhodující to, že se správní orgány řádně zabývaly tím, zda žalobce mařil součinnost s úřadem práce, a dospěly k závěrům, které jsou plně v souladu se skutkovým stavem i právní úpravou, a svá rozhodnutí řádně odůvodnily. Za dané situace nemůže být důvodem pro zrušení napadeného rozhodnutí skutečnost, že v minulosti správní orgány – možná za podobného skutkového stavu – rozhodly jinak.
20. Soud dále podotýká, že pokud skutečně již v minulosti nastala podobná situace se stejným zaměstnavatelem, žalobce tím spíše musel již při převzetí doporučenky a podpisu prohlášení, že nemá zdravotní omezení, dne 9. 9. 2019 vědět, že tento zaměstnavatel (Technické služby) bude na daném pracovním místě vyžadovat pracovní oděv – předpisové oblečení. Pokud by u žalobce opravdu existovalo zdravotní omezení v podobě neschopnosti nosit předpisové pracovní oblečení, nic mu nebránilo, aby tuto skutečnost úřadu práce sdělil. To však žalobce neučinil, a ani své pozdější tvrzení, že se s odporem ke stejnostkrojm již dříve léčil, nijak nedoložil.
21. Směrem k žalobci soud připomíná, že uchazeč o zaměstnání, vedený v evidenci úřadu práce, by měl mít neustále na paměti, že s vedením jeho osoby v této evidenci uchazečů o zaměstnání nejsou spojena jen práva, ale i celá řada povinností. Obdobně se vyjádřil i Nejvyšší správní soud např. v rozsudku ze dne 9. 7. 2014, č. j. 5 Ads 42/2014-19, v němž konstatoval, že *„[j]e třeba respektovat, že zařazení a vedení v evidenci uchazečů není pouze formální záležitost, ale jejím primárním účelem je zprostředkovat uchazeči vhodné zaměstnání a umožnit mu opětovně se zařadit do pracovního procesu na trhu práce. Snaha o získání zprostředkovaného zaměstnání tak vyjadřuje smysl a účel zákona o zaměstnanosti, neboť může vést k tomu, že uchazeč získá zaměstnání, a tím naplní účel, pro který je v evidenci úřadu veden. Jinými slovy, potřebnou součinnost je třeba chápat jako spolupráci uchazeče s úřadem práce, ochotu k této spolupráci i k dalším úkonům směřujícím ke zprostředkování zaměstnání.“* S tímto názorem se zdejší soud plně ztotožňuje a dodává, že uchazeč o zaměstnání se tudíž musí o zprostředkování zaměstnání skutečně aktivně ucházet, měl by se zdržet uvádění důvodů, které mohou vést k nepřijetí do zaměstnání vyjma vážných důvodů podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, a u zaměstnavatele by měl vystupovat tak, aby jednání směřovalo k nástupu do zaměstnání (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. 4. 2011, č. j. 3 Ads 33/2011-90). Tím, že žalobce u výběrového řízení u zaměstnavatele odmítl nosit pracovní oděv, v podstatě projevil nezájem o nabízené pracovní místo, a dopustil se tím maření součinnosti s úřadem práce.
22. Žalobce byl do evidence uchazečů o zaměstnání zařazen na základě své žádosti a úřad práce učinil úkony ke zprostředkování zaměstnání v důsledku aktivity žalobce. Pokud úřad práce našel pro žalobce vhodnou příležitost ke zprostředkování zaměstnání, bylo povinností žalobce přistupovat k vykonání potřebných úkonů z jeho strany s patřičnou Shodu s prvopisem potvrzuje G. Z.

vážností a odpovědností. Bez tohoto přístupu k úspěšnému zprostředkování případného nového zaměstnání nemohlo dojít (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 10. 2006, č. j. 6 Ads 3/2006-71). Jednání žalobce lze proto oprávněně považovat za maření součinnosti s úřadem práce.

23. Soud se dále zaměřil na posouzení toho, zda žalobcem uváděné skutečnosti představují vážné důvody, které by bránily následku žalobcova jednání v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti se pro účely tohoto zákona vážnými důvody rozumí „*důvody spočívající v*

1. *nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let,*
2. *nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,*
3. *docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,*
4. *místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,*
5. *okamžitým zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce,*
6. *zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s Úřadem práce - krajskou pobočkou Úřadu práce a pobočkou Úřadu práce pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) při zprostředkování zaměstnání, nebo*
7. *jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele.“*

24. Z tohoto výčtu přicházejí s ohledem na žalobcova tvrzení v úvahu toliko body 6. a 7., přičemž podmínkou uvedenou v bodu 6. je existence lékařského posudku potvrzujícího, že žalobci ve výkonu zaměstnání brání zdravotní důvody. Jak již soud uvedl výše, žalobce takový lékařský posudek správním orgánům nedoložil, a proto jeho tvrzení, že nošení předpisového pracovního oděvu (slovy žalobce uniformy) by u něj vedlo k pocitům schizofrenie, depresím, frustracím, apatii, nelze považovat za prokázané. Žalobce tudíž neprokázal naplnění podmínek § 5 písm. c) bodu 6. zákona o zaměstnanosti.
25. Zbývá tak posoudit, zda žalobcem uváděné skutečnosti představují etické, mravní či náboženské důvody nebo důvody hodné zvláštního zřetele. Nic takového však žalobce neprokázal. Jeho odkaz na Bibli nasvědčuje tomu, že by mohl být křesťanského náboženského vyznání, které ovšem samo o sobě rozhodně nijak nezapovídá používání pracovního oděvu. Porovnávat nošení pracovního oděvu s odmítáním krevních transfuzí u jehovistů považuje soud za naprosto absurdní argument.
26. Vzhledem k tomu, že žalobce nedoložil, že by mu v nošení pracovního oděvu bránily zdravotní či jiné akceptovatelné důvody (etické, mravní, náboženské apod.), vyhodnotil soud jeho neochotu nosit pracovní oděv jako účelovou snahu bránit se nástupu do Shodu s prvopisem potvrzuje G. Z.

zprostředkovaného zaměstnání, která rozhodně nemůže být vážným důvodem ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Lze proto uzavřít, že žalobce bez vážného důvodu mařil součinnost s úřadem práce, tudíž byly naplněny zákonné předpoklady k tomu, aby jej úřad práce vyřadil z evidence uchazečů o zaměstnání.

27. K žalobcovu tvrzení, že neměl peníze na lékařskou prohlídku a na výpis z rejstříku trestů, soud poznamenává, že ani tyto skutečnosti nelze považovat za vážné důvody ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Jak uvedl Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 13. 10. 2010, č. j. 6 Ads 62/2010-69, „[u]chazeč o zaměstnání není ještě zaměstnancem a měl by vstupní lékařskou prohlídku uhradit sám, přičemž nic nebrání tomu, aby zaměstnavatel uchazeči o zaměstnání, s nímž uzavřel pracovní smlouvu, a jež se tak stal jeho zaměstnancem, dodatečně uhradil náklady na vstupní lékařskou prohlídku. Pokud se uchazeč o konkrétní zaměstnání lékařské prohlídce nepodrobí, lze to považovat za důvod pro neuzavření pracovní smlouvy a jeho odmítnutí zaměstnavatelem. Takovéto jednání lze hodnotit jako maření součinnosti s úřadem práce a v souladu s § 30 odst. 2 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je uchazeč o zaměstnání úřadem práce důvodně vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání.“ S tímto názorem se zdejší soud plně ztotožňuje a dodává, že totéž platí i pro výpis z rejstříku trestů. Ani žalobcova námitka poukazující na údajný nedostatek peněz proto není důvodná.

28. Poté se soud zabýval žalobcovou námitkou, že vhodným je pro něj zaměstnání na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než tři měsíce a zároveň zaměstnání, na které by stačil duševně i fyzicky. Soud připomíná, že vhodné zaměstnání je definováno v § 20 zákona o zaměstnanosti. Podle odstavce 1 tohoto ustanovení platí, že vhodným zaměstnáním se rozumí takové „zaměstnání,

- a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,
- c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a
- d) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.“

Z odstavce 2 předmětného ustanovení vyplývá, že „[p]ro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které

- a) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), b) a d), nebo
- b) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), c) a d) a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby.“

29. Vzhledem k tomu, že žalobce byl jako uchazeč o zaměstnání evidován od roku 1998, zjevně se na něj vztahoval i citovaný § 20 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti, který neobsahuje podmínku, že zaměstnání musí být sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu Shodu s prvopisem potvrzuje G. Z.

určitou delší než tři měsíce. Soud zároveň konstatuje, že vhodnost zaměstnání nemůže být hodnocena podle toho, jak ji subjektivně vnímá žalobce, proto je zcela irrelevantní, že žalobce měl o vhodném zaměstnání jinou představu a že do potvrzení o převzetí doporučenky ze dne 9. 9. 2019 napsal, že takové místo nehledá.

30. Stejně tak nepovažuje soud za relevantní žalobcovu tvrzení, že mu úřad práce mu za celou dobu evidenci nesehnal místo, na které by žalobce stačil a které hledá ve svém oblečení. Předmětem tohoto správního řízení bylo posouzení toho, zda žalobce mařil součinnost s úřadem práce, či nikoli, a z tohoto pohledu je nepodstatné, jak dlouho byl žalobce veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Samotná poznámka, že žalobce hledá místo, ve kterém by mohl nosit své oblečení, nasvědčuje neochotě přijmout některá nabízená pracovní místa, tudíž je otázkou, do jaké míry je skutečnost, že úřad práce žalobci nezajistil zaměstnání, vinou úřadu práce.
31. Pokud žalobce namítá zmatečnost řízení z důvodu, že úřad práce nedbal na žalobcův individuální akční plán obsahující požadavek na zaměstnavatele umožňujícího zaměstnancům nosit své oblečení, soud podotýká, že žalobce existenci takového individuálního akčního plánu nedoložil. Vzhledem k tomu, že žalobce nedoložil ani své údajné zdravotní omezení, pokud jde o nošení pracovního oděvu, pokládá soud za krajně nepravděpodobné, že by mu skutečně úřad práce bez lékařského posudku vyhotovil individuální akční plán s požadavkem na vlastní oblečení.
32. K námitce žalobce, že poučení o právech a povinnostech podepsal pod nátlakem, soud konstatuje, že žalobce toto tvrzení nijak nedoložil a ani ze správního spisu nevyplývá, že by byl na žalobce vyvíjen jakýkoli nátlak. Žalobce měl naopak dostatečný prostor k tomu, aby se k věci vyjádřil, a skutečnost, že této možnosti nevyužil, jde zcela k jeho tíži. Není přitom podstatné, že v době před vydáním rozhodnutí úřadu práce ze dne 13. 11. 2009 měl – podle svého tvrzení, které nijak neprokázal – mozkový útlum. Nic mu totiž nebránilo, aby si již v řízení vedeném před úřadem práce zvolil zástupce, který by hájil jeho práva, pokud se na to sám žalobce necítil. K poukazu žalobce na to, že uplatnil námitku podjatosti Otakara Vacka, soud konstatuje, že o této námitce bylo řádně rozhodnuto a toto rozhodnutí nabylo právní moci dříve, než úřad práce vydal rozhodnutí ve věci samé, tudíž ani v tomto ohledu nedošlo k žádnému pochybení či porušení žalobcových práv.
33. Soud proto neshledal, že by se správní orgány dopustily žalobcem namítaných pochybení, včetně údajně nepřátelského chování úřadu práce a strojového, technického a nelidského přístupu k výkladu právních předpisů, když tento výklad byl podle názoru soudu zcela správný. Soud tudíž v mezích žalobních bodů vyhodnotil žalobu jako nedůvodnou, a proto ji podle § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl.
34. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud podle § 60 odst. 1 věty první s. ř. s. Žalobce neměl ve věci úspěch a žalovaný, jemuž nad rámec běžné úřední činnosti žádné náklady nevznikly, ani náhradu nákladů řízení nepožadoval, proto soud vyslovil, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Poučení:

Shodu s prvopisem potvrzuje G. Z.

Proti tomuto rozhodnutí **lze** podat **kasační stížnost** ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, sídlem Moravské náměstí 611/6, 657 40 Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližze následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s. ř. s. a kromě obecných náležitostí podání musí obsahovat označení rozhodnutí, proti němuž směřuje, v jakém rozsahu a z jakých důvodů jej stěžovatel napadá, a údaj o tom, kdy mu bylo rozhodnutí doručeno.

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.

Soudní poplatek za kasační stížnost vybírá Nejvyšší správní soud. Variabilní symbol pro zaplacení soudního poplatku na účet Nejvyššího správního soudu lze získat na jeho internetových stránkách: www.nssoud.cz.

Ústí nad Labem 31. března 2021

Ing. Mgr. Martin Jakub Brus, v. r.
samosoudce

Shodu s prvopisem potvrzuje G. Z.

(K.ř.č. 1 - rozsudek)