



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě - pobočka v Olomouci rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu Mgr. Barbory Berkové a soudců Mgr. Jiřího Gottwalda a JUDr. Michala Jantoše ve věci

žalobkyně: **S. B. U. s. r. o., IČO X**
sídlem S. n. 331, X H.
zastoupená advokátem Mgr. Ondřejem Vaňkem
sídlem Riegrova 379/18, 779 00 Olomouc

proti

žalovanému: **Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Olomouci**
sídlem Vejdovského 4, 779 00 Olomouc

o žalobě na ochranu před nezákonným zásahem žalovaného,

takto:

I. Soud **přikazuje** žalovanému, aby do 15 dnů od právní moci tohoto rozsudku zveřejnil nabídku pěti volných pracovních míst u žalobkyně jako zaměstnavatele na pracovní pozici CZ ISCO 82199 s místem výkonu práce H. H. s. r. o., sídlem O. 306, X H., s pracovním poměrem na dobu neurčitou, oznámenou mu žalobkyní *Hlášenkou volného pracovního místa* ze dne 12. 8. 2020, ve znění opravy ze dne 14. 8. 2020.

II. Žalovaný **je povinen** zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení částku 14 342 Kč do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám advokáta Mgr. Ondřeje Vaňka, sídlem Riegrova 379/18, 779 00 Olomouc.

Odůvodnění:

I. Žaloba a řízení o ní

Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

1. Žalobkyně je agenturou práce a u soudu se domáhala ochrany před nezákonným zásahem žalovaného. V žalobě uvedla, že dne 12. 8. 2020 požádala žalovaného podle § 35 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, o zveřejnění pěti volných pracovních míst s místem výkonu práce H. H. s. r. o., sídlem O. 306, X H. s dobou zaměstnání od 12. 8. 2020, avšak žalovaný dosud tuto nabídku v evidenci volných pracovních míst nezveřejnil, přestože oznámení žalobkyně (tiskopis *Hlášenka volného pracovního místa*) splňovalo všechny požadavky stanovené v § 37 zákona o zaměstnanosti a současně nebyl dán žádný důvod k nezveřejnění této nabídky ve smyslu § 38 věty druhé zákona o zaměstnanosti. Žalovaný je tudíž dle žalobkyně nezákonně nečinný. Popsaný zásah žalovaného dle žalobkyně nezákonně omezuje její podnikatelské aktivity, konkrétně možnost zprostředkovat pro svého obchodního partnera obsazení volných pracovních míst držiteli zaměstnaneckých karet. Žalobkyně totiž předmětnou hlášenkou požadovala zveřejnit volná pracovní místa též v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty (dále jen „Centrální evidence míst obsaditelných držiteli ZK“) dle § 37a zákona o zaměstnanosti, což není bez předchozího zveřejnění oznámených pracovních míst v evidenci volných pracovních míst a provedení třicetidenního testu trhu práce možné.
2. Dle žalobkyně selhaly její snahy se s žalovaným dohodnout, neboť tento i přes předžalobní výzvu svou nezákonnou nečinnost neodstranil a klade žalobkyni podmínky, jež nemají oporu v zákoně. Dále žalobkyně uvedla, že dne 26. 4. 2021 požádala nadřízený orgán, tj. Ministerstvo práce a sociálních věcí o uplatnění opatření proto nečinnosti, to však do dne podání žaloby, tj. do 4. 6. 2021, nereagovalo. Jelikož již jiný prostředek ochrany nemá, nezbývá jí než požadovat, aby soud žalovanému zakázal pokračovat v nezákonném zásahu spočívajícím v nezveřejnění předmětných volných pracovních míst, eventuálně v případě, pokud by žalovaný v průběhu řízení od nezákonného zásahu upustil, aby soud určil, že byl popsany zásah nezákonný.
3. Žalovaný požadoval zamítnutí žaloby. Uvedl, že žalobkyně je agenturou práce, která získává zaměstnance za účelem dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele, přičemž potvrdil, že dne 12. 8. 2020 obdržel od žalobkyně shora specifikovanou hlášenku. Zaevidování a zveřejnění volného pracovního místa není dle žalovaného pouhou formalitou, neboť příslušná krajská pobočka Úřadu práce má povinnost vždy zkoumat, zda není zveřejnění ohlášeného volného pracovního místa v rozporu s limity stanovenými v § 38 věta druhá zákona o zaměstnanosti. Dále uvedl, že agentura práce může podle § 66 zákona o zaměstnanosti dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody s uživatelem, jejíž náležitosti jsou stanoveny v § 308 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Je-li podmínkou zařazení volného pracovního místa do Centrální evidence míst obsaditelných držiteli ZK zveřejnění a nabízení takového volného místa alespoň 30 dnů krajskou pobočkou Úřadu práce, pak je třeba prověřit, zda takové pracovní místo skutečně existuje a zda jeho parametry odpovídají údajům uvedeným v hlášenke. Vzhledem k tomu, že volná pracovní místa nemají být zřízena u žalobkyně, nýbrž u uživatele, který tak sám za správnost údajů uvedených v hlášenke neodpovídá, vyžaduje v takovém případě žalovaný předložení smlouvy mezi žalobkyní a uživatelem v rozsahu uvedeném v § 308 odst. 1 písm. b) až f) zákoníku práce. Z ní pak žalovaný zjišťuje, zda ohlášená místa nejsou v rozporu s nařízením vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Bez těchto prověření nelze provádět ani tzv. test trhu práce, tj. přednostně nabízet tato místa českým uchazečům o zaměstnání. Podstatnou

náležitostí takové smlouvy je pak také informace o tzv. srovnatelném zaměstnanci ve smyslu § 308 odst. 1 písm. f) zákoníku práce ke zjištění případné diskriminace. Žalovaný proto vyzval žalobkyni přípisem ze dne 13. 8. 2020 k předložení potřebné dokumentace, odstranění nesprávností a rozporů v její hlášení a poučil ji o tom, kde najde více informací. Žalobkyně dle žalovaného sice opravila v hlášení některé údaje, nepředložila však požadovanou ani jinou dokumentaci, jež by žalovanému umožnila provést kontrolu ohlašovaných údajů v rozsahu § 38 věty druhé zákona o zaměstnanosti. Potřebná dokumentace je dle žalovaného vymezena ve Směrnici generální ředitelky č. 9/2019, v níž je mj. uvedeno, že k volnému pracovnímu místu hlášenému agenturou práce, která získává zaměstnance za účelem dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele, dokládá tato agentura smlouvu s uživatelem. Závěrem žalovaný uvedl, že žalobkyně podává hlášenky volných míst opakovaně, přičemž vždy předkládá i smlouvu s uživatelem či její upřesňující dodatek (objednávku), po jejímž přezkumu je jí vždy vyhověno a volná místa zveřejněna.

4. V replice ze dne 18. 8. 2021 žalobkyně namítla, že žalovaný zastává teorii, kterou si sám vyvrací, neboť na straně jedné potvrzuje, že podle § 37a zákona o zaměstnanosti je pro obsaditelnost volného pracovního místa držitelem zaměstnanecké karty prostřednictvím dohody o dočasném přidělení nezbytné, aby bylo takové místo nejprve zveřejněno a nabízeno Úřadem práce po dobu 30 dnů, na druhé straně však požaduje, aby žalobkyně již před zveřejněním takového volného místa takové dohody o dočasném přidělení doložila. Žalovaný dle žalobkyně směřuje dvě nesouvisející věci, a to zveřejnění volného pracovního místa a splnění podmínek dočasného přidělení zaměstnanců, a ke zveřejnění volného pracovního místa tak váže povinnosti, které z právního předpisu neplynou. Povinnosti stran dohody o dočasném přidělení vyplývají pro zaměstnavatele (agenturu) až ze skutečného přidělení zaměstnance k uživateli, přičemž jejich splnění podléhá následné kontrole inspektorátů práce. Nesmyslnost požadavků žalovaného dle žalobkyně plyne také z toho, že mezi vypsáním volného pracovního místa a skutečným přidělením držitele zaměstnanecké karty k uživateli existuje časová prodleva cca šesti měsíců až jednoho roku, neboť nejprve musí být volné pracovní místo zveřejněno, proveden třicetidenní test trhu práce a až poté může potenciální zaměstnanec žádat (po přidělení termínu) na zastupitelském úřadu o vydání zaměstnanecké karty, jejíž vyřizování trvá Ministerstvu vnitra měsíce. Dle žalovaného by zaměstnavatel (agentura) a uživatel museli uzavřít dohodu o dočasném přidělení, která musí obsahovat i datum nástupu do práce, měsíce před skutečným nástupem zaměstnance k uživateli. Navíc tento nástup by byl nejistý, jelikož zaměstnanecká karta by nemusela být vůbec vydána a též datum vydání zaměstnanecké karty by nešlo určit. Porušení data nástupu by však bylo porušením této dohody a zakládalo by smluvní odpovědnost zaměstnavatele (agentury) za škodu. Žalobkyně nepředložila žalovanému dohody o dočasném přidělení, neboť tyto dosud neexistují. Žalobkyně chce zveřejnit volné pracovní místo, aby na něj mohla najít vhodné kvalifikované uchazeče (nerozhodné, zda cizince, či nikoliv) a tyto následně nabídnout uživateli. Bez těchto uchazečů však žalobkyně uživateli nemá co nabídnout, a tedy ani není o čem uzavírat dohody o dočasném přidělení. Kromě toho žalovaný sám potvrdil, že žalobkyně přiděluje tomuto uživateli zaměstnance pravidelně, a tudíž není důvod domnívat se, že by mohl být její požadavek na zveřejnění volného pracovního místa jakkoli spekulativní. Směrnice generální ředitelky č. 9/2019, na kterou žalovaný odkázal, není dle žalobkyně závazným právním předpisem, ale interním aktem, kterým jí nemohou být ukládány povinnosti. Nařízení vlády č. 64/2009 Sb. nemá dle žalobkyně s projednávanou věcí žádnou souvislost a nadto pozice uvedená v hlášení a její CZ-ISCO 82199 je jedním z povolených druhů práce.

II. Posouzení věci krajským soudem

5. Před věcným posouzením se soud zabýval tím, zda je žalobkyně k podání žaloby aktivně legitimována, zda je žaloba včasná a přípustná.
6. Podle § 82 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“) *každý, kdo tvrdí, že byl přímo zkrácen na svých právech nezákonným zásahem, pokynem nebo donucením správního orgánu, který není rozhodnutím, a byl zaměřen přímo proti němu nebo v jeho důsledku bylo proti němu přímo zasaženo, může se žalobou u soudu domáhat ochrany proti němu nebo určení toho, že zásah byl nezákonný.*
7. Aktivní procesní legitimace se v případě žaloby na ochranu před nezákonným zásahem odvíjí od tvrzení žalobce. Žalobkyně v posuzované věci v žalobě tvrzení odpovídající požadavkům § 82 s. ř. s. uvedla, přičemž nelze učinit závěr, že by z povahy věci nemohlo jít o nezákonný zásah ve smyslu tohoto ustanovení. Žalobkyni je tudíž osobou aktivně procesně legitimovanou.
8. Podle § 84 odst. 1 s. ř. s. *žaloba musí být podána do dvou měsíců ode dne, kdy se žalobce dozvěděl o nezákonném zásahu. Nejpozději lze žalobu podat do dvou let od okamžiku, kdy k němu došlo.*
9. Jelikož má nezveřejnění ohlášených volných pracovních míst dle závěru soudu povahu zásahu trvajících, je žaloba automaticky včasná, neboť dokud zásah trvá, nemůže subjektivní ani objektivní lhůta pro podání žaloby vůbec začít plynout (viz bod 36 nálezu Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 635/18). Žalobu by však bylo nutné považovat za včasnou, i pokud by mohlo být jednání žalovaného považováno toliko za jednorázový zásah (nezveřejnění nabídky volných míst ihned poté, co byla žalovanému oznámena) s trvajícím účinkem (nabídka stále zveřejněna není). V takovém případě by totiž dvouletá objektivní lhůta pro podání žaloby začala plynout nejdříve dne 12. 8. 2020, tj. dne, kdy poprvé mohl žalovaný nabídku zveřejnit, avšak neučinil tak, a subjektivní dvouměsíční lhůta by začala plynout až marným uplynutím lhůty pro vyřízení prostředku ochrany uvnitř veřejné správy, který žalobkyně využila, tj. nejdříve dne 26. 5. 2021 (30 dnů poté, co se žalobkyně obrátila na MPSV s žádostí o uplatnění opatření proti nečinnosti). Jelikož byla žaloba podána dne 4. 6. 2021, byla by i v takovém případě včasná.
10. Podle § 85 s. ř. s. *žaloba je nepřipustná, lze-li se ochrany nebo nápravy domáhat jinými právními prostředky; to neplatí v případě, domáhá-li se žalobce pouze určení, že zásah byl nezákonný.*
11. Žaloba je přípustná, neboť žalobkyně před jejím podáním vyčerpala jiný právní prostředek ochrany. Nevyčerpání tohoto prostředku, tj. žádosti o uplatnění opatření proti nečinnosti nadřízeným orgánem ve smyslu § 80 odst. 3 správního řádu, bylo důvodem, pro který zdejší soud usnesením ze dne 20. 4. 2021, č. j. 65 A 105/2020-43 odmítl původní žalobu ze dne 9. 11. 2020. Žalobkyně se proto dne 26. 4. 2021 obrátila s žádostí dle § 80 odst. 3 správního řádu na MPSV, což však nevedlo k žádnému výsledku, neboť ve lhůtě 30 dnů dle § 71 správního řádu se jí ze strany MPSV nedostalo žádné reakce. Jelikož již žalobkyně žádný další prostředek ochrany uvnitř systému veřejné správy nezbyl, otevřel se jí přístup k ochraně soudní. O žádosti žalobkyně nicméně MPSV následně rozhodlo, viz níže.
12. Krajský soud proto mohl přistoupit k věcnému posouzení žaloby, přičemž rozhodl na základě skutkového stavu zjištěného ke dni svého rozhodnutí (§ 87 odst. 1 věta před středníkem s. ř. s.), a to v souladu s § 51 s. ř. s. bez nařízení jednání.
13. Z žalovaným předložené listinné dokumentace a shodných tvrzení stran soud zjistil, že žalobkyně doručila dne 12. 8. 2020 žalovanému hlášenku 5 volných pracovních míst

Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

na pracovní pozici CZ ISCO 82199 (operátor výroby) v třísměnném provozu s místem výkonu práce H. H. s. r. o., sídlem O. 306, X H., a to na dobu neurčitou od 12. 8. 2020 s tím, že se jedná o plný pracovní úvazek (37,5 hod. týdně), místa jsou vhodná jen pro zdravé osoby, není požadovaný žádný minimální stupeň vzdělání, místa jsou vhodná i pro absolventy a hrubá měsíční mzda činí od 16 400 do 18 400 Kč. Žalobkyně požadovala zveřejnit nabídku a současně udělila souhlas s nabízením volného pracovního místa cizincům. Žalovaný následně dne 13. 8. 2020 sdělil žalobkyni, že nabídku práce nelze zpracovat z důvodu neúplnosti dokumentace, platné pro agentury práce při přidělení zaměstnanců k uživateli. Žalovaný v odpovědi uvedl, že pro zpracování nabídky je třeba doručit dokumentaci dle § 307a až 309a zákoníku práce, dále poučil žalobkyni, že více informací nalezne na <https://www.mpsv.cz/web/cz/agenturni-zamestnavani-cizincu>, sdělil jí, že nepředložila objednávku, v níž by dle rámcové smlouvy s daným uživatelem ze dne 31. 8. 2018 měly být požadavky tohoto uživatele specifikovány, a dále ji upozornil, že jí vyplněná hláška obsahuje řadu nepřesností. Dne 14. 8. 2020 zaslala žalobkyně žalovanému novou hlášku, v níž opravila své sídlo, počátek doby zaměstnání a způsob prvního kontaktu se zájemcem o volné pracovní místo, požadovanou dokumentaci však nepřipojila.

14. Obsah následné komunikace žalobkyně s žalovaným zjistil soud z usnesení MPSV ze dne 14. 6. 2021, č. j. MPSV-2021/72851-421/1. Z něj vyplývá, že žalovaný dne 20. 8. 2020 zaslal žalobkyni další vyjádření, v němž zopakoval, že na doložení požadované dokumentace trvá. V reakci na toto sdělení pak žalobkyně dne 11. 9. 2020 zaslala žalovanému předžalobní výzvu, v níž jej vyzvala ke zveřejnění jí ohlášených volných pracovních míst a uvedla, že požadavky žalovaného na předkládání další dokumentace nemají oporu v zákoně a zveřejnění nabídky nic nebrání. Žalovaný poté opětovně dne 22. 9. 2020 žalobkyni sdělil, že předložení podkladů po ní vyžaduje z důvodu potřeby řádného posouzení hlášky volných pracovních míst dle § 34 a násl. zákona o zaměstnanosti.
15. MPSV v uvedeném usnesení nevyhovělo žádosti žalobkyně o uplatnění opatření proti nečinnosti ze dne 26. 4. 2021 s odůvodněním, že žalobkyní ohlášená volná pracovní místa nebyla zveřejněna z důvodu nečinnosti žalovaného, k oprávněnosti požadavku žalovaného na předložení uvedených podkladů se však MPSV nevyjádřilo.
16. Podle § 35 odst. 1 věty první zákona o zaměstnanosti *zaměstnavatel může oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku.*
17. Podle § 37 zákona o zaměstnanosti *krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci volných pracovních míst, která obsahuje identifikační údaje zaměstnavatele, základní charakteristiku pracovního místa, to je určení druhu práce a místa výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách a informaci, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením. Dále evidence obsahuje informaci o tom, zda jde o zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou a jeho předpokládanou délku. Evidence může dále obsahovat zejména informace o možnostech ubytování, dojíždění do zaměstnání a další informace, které zaměstnavatel požaduje zveřejnit.*
18. Podle § 37a odst. 1 zákona o zaměstnanosti *centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty a centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty, vedené ministerstvem, obsahují údaje uvedené v § 37. Podle odst. 2 téhož ustanovení volným pracovním místem obsaditelným držitelem zaměstnanecké karty se rozumí pracovní místo, které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce. Podle odst. 4 téhož ustanovení podmínkou pro zařazení volného*

pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty nebo do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty je souhlas zaměstnavatele a současně to, že je toto volné pracovní místo krajskou pobočkou Úřadu práce nabízeno a zveřejněno alespoň po dobu 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce podle odstavce 2 nebo 3. Krajská pobočka Úřadu práce může s ohledem na situaci na trhu práce zkrátit dobu podle věty první až na 10 dnů.

19. Podle § 38 zákona o zaměstnanosti krajská pobočka Úřadu práce volná pracovní místa nabízí uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a se souhlasem zaměstnavatele je zveřejňuje, včetně zveřejnění v elektronických médiích. Krajská pobočka Úřadu práce nenabízí a nezveřejňuje nabídky zaměstnání, které jsou diskriminačního charakteru nebo jsou v rozporu s pracovněprávními (§ 126 odst. 2) a jinými právními předpisy nebo odporují dobrým mravům. Krajská pobočka Úřadu práce rovněž nenabízí a nezveřejňuje nabídky volných pracovních míst u zaměstnavatele, kterému byla uložena pokuta za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů (§ 126 odst. 2) nebo za porušení povinnosti vyplývající ze zvláštních právních předpisů, které kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, a to po dobu 3 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.
20. Pro poskytnutí ochrany podle výše citovaného § 82 a násl. je nezbytné kumulativně splnit tyto podmínky: žalobce musí být přímo (1.) zkrácen na svých právech (2.) nezákonným (3.) zásahem správního orgánu v širším smyslu, který není rozhodnutím (4.), a byl zaměřen přímo proti němu, nebo v jeho důsledku bylo proti němu přímo zasaženo (5.). Není-li bytí jediná z podmínek splněna, nelze ochranu podle § 82 a násl. poskytnout (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 3. 2005, č. j. 2 Aps 1/2005-65).
21. Podmínka č. 2 je dle závěru krajského soudu splněna. Právo zaměstnavatele na zveřejnění jím oznamovaných volných pracovních míst příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce je možné dovodit z § 38 zákona o zaměstnanosti, který stanoví, jaká volná pracovní místa krajská pobočka Úřadu práce nenabízí a nezveřejňuje, tudíž a contrario nutně platí, že oznámená volná pracovní místa, která podmínkám § 38 zákona o zaměstnanosti vyhovují, je příslušná krajská pobočka Úřadu práce povinna nabízet a zveřejňovat, čemuž odpovídá právo oznamujícího zaměstnavatele na zveřejnění oznámené nabídky volného pracovního místa. Nedůvodným nezveřejněním oznámeného volného pracovního místa proto příslušná krajská pobočka Úřadu práce oznamovatele na jeho právu zkracuje. Negativním důsledkem nezveřejnění volného pracovního místa je v poměrech oznamujícího zaměstnavatele jednak nedosažení potřebné publicity jím nabízeného volného pracovního místa, a dále např. také nemožnost dosáhnout následného zařazení takového volného pracovního místa do Centrální evidence míst obsaditelných držiteli ZK dle § 37a odst. 4 zákona o zaměstnanosti.
22. Podmínka č. 4 je v posuzované věci rovněž splněna, neboť příslušná krajská pobočka Úřadu práce nevydává o nezveřejnění oznámeného volného pracovního místa žádné rozhodnutí. Zveřejnění či nezveřejnění je tak jen faktickým úkonem, či nečinností příslušného úřadu.
23. Podmínka č. 1, tj. přímost zkrácení na právech, a podmínka č. 5, tj. zaměřenost zásahu přímo proti žalobci, se do značné míry prolínají. V posuzované věci je zřejmé, že zásah žalovaného v podobě nezveřejnění oznámené nabídky volných pracovních míst byl zaměřen přímo proti žalobkyni, neboť to byla právě žalobkyně, kdo volná pracovní místa, jakožto potenciální budoucí zaměstnavatel, žalovanému dne 12. 8. 2020, ve znění korekce ze dne 14. 8. 2020 oznámil, a již oznámená volná pracovní místa žalovaný nezveřejnil.

Skutečnost, že místem výkonu práce mělo být dle hlášenky sídlo provozovny společnosti H. H. s. r. o., není rozhodná.

24. Krajskému soudu proto zbývalo posoudit, zda žalovaný nezveřejněním oznámených volných pracovních míst postupoval v souladu se zákonem, či v rozporu s ním (podmínka č. 3).
25. Z výše citované úpravy zákona o zaměstnanosti plyne, že oznámení (hlášenka) volného pracovního místa musí obsahovat následující povinné údaje:
 - identifikační údaje zaměstnavatele,
 - základní charakteristiku pracovního místa, to je určení druhu práce a místa výkonu práce,
 - předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa,
 - základní informace o pracovních a mzdových podmínkách
 - informaci, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením.
 - informaci o tom, zda jde o zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou a jeho předpokládanou délku.
26. Z výše uvedeného obsahu hlášenky (viz odst. 13 výše) vyplývá, že všechny shora uvedené údaje hlášenka obsahovala, přičemž žalovaný ani netvrdí opak.
27. Žalovaný ostatně ani netvrdí, že by z obsahu hlášenky vyplývala některá z překážek zveřejnění volného pracovního místa dle § 38 zákona o zaměstnanosti, tj. že by nabídka předmětných pěti volných pracovních míst byla diskriminačního charakteru, v rozporu s právními předpisy či dobrými mravy, nebo že by byla žalobkyně zaměstnavatelem, jemuž byla uložena pokuta popsána v závěru ustanovení § 38 zákona o zaměstnanosti.
28. Žalovaný však tvrdí, že mu žalobkyně neumožnila splnění negativních podmínek dle § 38 věty druhé zákona o zaměstnanosti prověřit. Žalovaný totiž zastává názor, že v případě tzv. agenturního zaměstnávání, tj. dočasného přidělování zaměstnanců agentur práce k výkonu práce podle § 66 zákona o zaměstnanosti k tzv. uživatelům je nutné k oznámení takových volných pracovních míst doložit písemnou dohodu žalobkyně s tímto uživatelem s náležitostmi dle § 308 odst. 1 písm. b) až f) zákoníku práce.
29. Krajský soud však v souladu s žalobkyní nepovažuje zmíněný požadavek za oprávněný.
30. Rámec právní úpravy agenturního zaměstnávání je vymezen v § 66 zák. o zaměstnanosti, podle něhož se zprostředkováním zaměstnání agenturou práce rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce pro uživatele, jímž se dle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení, přičemž agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle § 308 zákoníku práce. Agenturní zaměstnávání je tedy naplňováno od počátku zamýšlenou spoluprací mezi třemi subjekty, a to agenturou práce (zaměstnavatelem v právním slova smyslu) - jejím zaměstnancem – a uživatelem (jakýmsi "faktickým zaměstnavatelem").
31. Podle § 308 zákoníku práce musí být dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce uzavřena písemně a musí obsahovat: a) *jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance*, b) *druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost*

Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

nezbytnou pro tento druh práce, c) určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele, d) místo výkonu práce, e) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele, f) informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (dále jen "srovnatelný zaměstnanec"), g) podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasně přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele, h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

32. V posuzovaném případě je z obsahu hlášenky zřejmé, že žalobkyní oznámená volná pracovní místa jsou pracovními místy u faktického zaměstnavatele H. H. s. r. o. (uživatel), přičemž žalobkyně jakožto agentura práce bude (právním) zaměstnavatelem, který bude poptávané zaměstnance uživateli H. H. s. r. o. ve smyslu § 66 zákona o zaměstnanosti dočasně přidělovat na základě smluv uzavřených dle § 308 zákoníku práce. Z dikce § 308 zákoníku práce je přitom nutné dovodit, že dohodu s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance může agentura práce uzavřít až poté, co již dotyčná osoba jejím zaměstnancem je. Časová posloupnost úkonů odpovídající zákoníku práce by tedy měla být taková, že nejprve uzavře pracovní smlouvu (dohodu o pracovní činnosti) agentura práce se zaměstnancem, v níž si tito ujednají oprávnění zaměstnavatele (agentury) zaměstnance dočasně přidělovat k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (uživateli), a až následně uzavře agentura práce dohodu o přidělení konkrétního zaměstnance s tímto uživatelem. Nelze proto než souhlasit s žalobkyní, že požadavku žalovaného na předložení dokumentace dle § 307a až 309a v okamžiku, kdy ještě agentura práce sama nemá s konkrétním zaměstnancem uzavřen pracovněprávní vztah, nelze vyhovět, neboť dohoda agentury práce s uživatelem dosud nemohla být uzavřena, a proto ji nelze po agentuře vyžadovat.
33. Ze zákona o zaměstnanosti nelze dovodit, že by volná pracovní místa mohl příslušné krajské pobočce Úřadu práce oznamovat pouze faktický zaměstnavatel, tj. v případě agenturního zaměstnávání budoucí uživatel, neboť výše citovaný § 35 odst. 1 zákona o zaměstnanosti hovoří obecně o *zaměstnavateli*. Má-li v posuzovaném případě plnit úlohu zaměstnavatele žalobkyně, byť v postavení agentury práce, je to právě žalobkyně, kdo mohl tato volná pracovní místa žalovanému oznámit a komu tak vzniklo právo na jejich zveřejnění při splnění podmínek. K doložení možné existence těchto volných pracovních míst u uživatele přitom musí žalované postačit, že nemá pochybnosti o existenci závazkového vztahu mezi žalobkyní a v hlášenice uvedeným uživatelem, neboť existence tohoto vztahu vyplývá z doložené rámcové smlouvy. Charakteristika předmětných volných pracovních míst sice nepochybně vychází z předběžně sjednaných podmínek mezi agenturou práce a uživatelem, to však neznamená, že by za obsah nabídky volného pracovního místa, jak tvrdí žalovaný, neodpovídala žalobkyně, jakožto oznamovatel a budoucí zaměstnavatel. Stejně jako krajské pobočky Úřadu práce nepochybně neproěřují faktickou existenci volného pracovního místa u „běžných“ zaměstnavatelů, neboť ani nemají jak, nemohou tuto skutečnost prověřovat ani u agentur práce žádajících o zveřejnění nabídky práce pro zaměstnance, které hodlají dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatelů podle § 66 zákona o zaměstnanosti.
34. Krajským pobočkám Úřadu práce však dle názoru soudu při obdržení oznámení volných pracovních míst nepřísluší ani prověřovat, zda skutečné parametry oznámeného volného pracovního místa odpovídají údajům uvedeným v hlášenice, neboť § 38 zákona o

zaměstnanosti zmocňuje krajské pobočky Úřadu práce v souvislosti s vedením evidence volných pracovních míst a jejich zveřejňováním pouze k přezkumu obsahu samotných nabídek, tj. obsahu hlášenek, nikoli k prověřování toho, zda údaje v nich uvedené odpovídají skutečnosti.

35. Jde-li o zákaz zveřejňování nabídek zaměstnání, které jsou diskriminačního charakteru ve smyslu výše citovaného § 38 zákona o zaměstnanosti, i zde přísluší krajské pobočce Úřadu práce hodnotit optikou zákazu diskriminace pouze údaje uvedené v hlášení. Uvede-li tedy např. zaměstnavatel v hlášení, že nabízené volné pracovní místo je určeno pouze pro bělochy, muže, křesťany či heterosexuály, nebude takové volné pracovní místo příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce pro diskriminační kritérium v nabídce zveřejněno.
36. Žalovanému lze přisvědčit, že podstatnou náležitostí dohody mezi agenturou práce a uživatelem je i informace o tzv. srovnatelném zaměstnanci ve smyslu § 308 odst. 1 písm. f) zákoníku práce, neboť v souvislosti s agenturním zaměstnáváním klade zákonodárce velký důraz na rovné pracovní a mzdové podmínky, tj. na to, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší než u tzv. srovnatelného zaměstnance (viz citace výše). Jak již však soud uvedl, dohoda mezi agenturou práce a uživatelem je uzavírána až následně, tudíž agentura práce nemůže být nucena k tomu, aby již v okamžiku nabízení volného pracovního místa úřadu práce dokládala, jaký obsah bude toto konkrétní ujednání v budoucí dohodě s uživatelem mít.
37. Žalobkyně v posuzované věci rovněž vyslovila v hlášení souhlas dle § 37a odst. 4 zákona o zaměstnanosti s nabízením předmětných volných pracovních míst držitelům zaměstnaneckých karet, tj. s tím, aby poté, co se v zákonem stanovené době nepodaří pracovní místa obsadit, byla tato volná pracovní místa zařazena do Centrální evidence míst obsaditelných držiteli ZK.
38. Podle § 1 nařízení vlády nařízením vlády č. 64/2009 Sb. agentura práce *nemůže pro cizince zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele pro práci v podzemí hlubinných dolů nebo pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou s výjimkou druhů prací uvedených v příloze k tomuto nařízení.* V příloze k tomuto nařízení vlády jsou tyto práce uvedeny s označením dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. Tvrdí-li v této souvislosti žalovaný, že po žalobkyni vyžadovanou dokumentaci potřebuje právě k přezkoumání skutečnosti, zda žalobkyně nenabízí volná pracovní místa, která v rozporu s tímto nařízením nemůže jako agentura práce formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatelů zprostředkovávat, pak i v tomto ohledu musí žalovaný vycházet z obsahu hlášenky, která ostatně obsahuje přímo kolonku „CZ-ISCO“ s vysvětlivkou, že kód profese má být vyplněn právě dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. Tuto kolonku žalobkyně v předmětné hlášení vyplnila, čímž žalovanému umožnila splnění uvedené podmínky posoudit.
39. Lze shrnout, že ve světle zákonných požadavků stanovených pozitivně v § 37 a negativně v § 38 zákona o zaměstnanosti posuzuje příslušná krajská pobočka Úřadu práce zaměstnavateli oznámené nabídky volných pracovních míst pouze dle obsahu oznámení (hlášenky).
40. Podle § 2 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád *„správní orgán uplatňuje svou pravomoc pouze k těm účelům, k nimž mu byla zákonem nebo na základě zákona svěřena, a v rozsahu, v jakém mu byla svěřena“.* Do postupu vyvolaného oznámením volného pracovního místa tudíž nelze vnášet podmínky vyplývající z jiných postupů a řízení, které slouží k jiným účelům, než je zveřejnění volných pracovních míst krajskou pobočkou Úřadu práce.

41. Zákon o zaměstnanosti i zákoník práce stanoví zaměstnavatelům i speciálně agenturám práce celou řadu povinností. Podle § 125 zákona o zaměstnanosti *kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonávají Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce, v rozsahu stanoveném v § 126 odst. 4 i celní úřady a v rozsahu uvedeném v § 127 generální ředitelství Úřadu práce a krajské pobočky Úřadu práce*, přičemž zákon o zaměstnanosti i zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, upravují velkou řadu skutkových podstat přestupků na úseku zaměstnanosti i konkrétně na úseku agenturního zaměstnávání (§ 20a zákona o inspekci práce), díky nimž je možné zaměstnavatele za porušení jejich právních povinností sankcionovat. Bez zákonného zmocnění však nelze zaměstnavatele nutit, aby splnění všech svých (či jen některých, správním orgánem vybraných) právních povinností prokazoval již při oznámení nabídky volného pracovního místa. Směrnice generální ředitelky č. 9/2019, na kterou žalovaný žalobkyni odkazoval, není obecně závazným právním předpisem vydaným na základě zákonného zmocnění k provedení příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti, a tudíž nelze předmětné dokumenty po žalobkyni vyžadovat ani s odkazem na její obsah.
42. Tvzení, že předložil-li žalobkyně k hlášení i upřesňující dodatek k rámcové smlouvě s uživatelem (objednávku), je jí po jejím přezkumu vždy vyhověno a oznámená volná místa jsou zveřejněna, doložil žalovaný soudu hlášenkou volného pracovního místa, kterou žalobkyně podala u žalovaného dne 27. 8. 2020 a k níž doložila objednávku k rámcové smlouvě. Z obsahu doložené objednávky však soud zjistil, že v ní není druh práce, na který požadoval uživatel H. H. s. r. o. po žalobkyni zajistit 54 zaměstnanců, uveden. K přezkumu žalovanou akcentovaných skutečností tak tato objednávka nemohla nijak přispět.

III. Závěr

43. Vzhledem k tomu, že hlášenka žalobce ze dne 12. 8. 2020, upravená jím dne 14. 8. 2020, obsahovala všechny zákonem stanovené náležitosti a nenastala žádná zákonem předvídaná skutečnost, která by byla důvodem pro nezveřejnění oznámených volných pracovních míst, shledal krajský soud zásah žalovaného spočívající v nezveřejnění předmětných volných pracovních míst nezákonným.
44. Jelikož stav nezveřejnění dle tvrzení žalobkyně stále trvá, byly splněny podmínky § 87 odst. 2 s. ř. s. k tomu, aby soud zakázal žalovanému v porušování práva žalobkyně pokračovat. Žalobkyně v žalobě formulovala návrh výroku rozsudku soudu tak, aby přesně odpovídal dikci § 87 odst. 2 s. ř. s., tj. jako výrok zákazový. Nejvyšší správní soud však v rozsudku rozšířeného senátu ze dne 26. 3. 2021, č. j. 6 As 108/2019-39 (věc ŽAVES), odst. [111] a [112] uvedl, že „...soud se nemusí vždy snažit otrocky vyhovět zákonnému textu a formulovat výrok ve věcech záporných žalob tak, že nějaké porušování žalobcova práva žalovanému zakáže... Rozšířený senát opakuje, že § 87 odst. 2 věta první s. ř. s. vede soud především k požadavku na srozumitelný a vykonatelný výrok. Výrok „zakazuje se pokračovat v porušování žalobcova práva spočívajícím v nezahájení řízení o odstranění stavby podle § 129 stavebního zákona“ je ekvivalentem výroku „přikazuje se zahájit řízení o odstranění stavby podle § 129 stavebního zákona“. Prve uvedený výrok je však podstatně komplikovanější a méně srozumitelný. Právě uvedený závěr nijak nevybočuje ze zákonného vymezení kompetence soudu. K tomu lze odkázat jen na triviální poznatek deontické logiky, že normativní modalita příkazu a zákazu jsou vzájemně převoditelné a svým významem plně ekvivalentní...“ Krajský soud proto v zájmu srozumitelnosti přeformuloval výrok na příkazový a přikázal žalovanému, aby předmětná volná pracovní místa zveřejnil.

45. Ke splnění uložené povinnosti stanovil krajský soud žalovanému přiměřenou lhůtu 15 dnů, která umožní žalovanému v součinnosti s žalobkyní upravit počátek doby vzniku nabízeného pracovního poměru, který z logiky věci nemůže předcházet datu zveřejnění nabídky.

IV. Náklady řízení

46. O náhradě nákladů rozhodl soud dle § 60 odst. 1 tak, že žalobkyni přiznal plnou náhradu nákladů řízení, neboť měla ve věci úspěch. Náklady žalobkyně tvoří zaplacený soudní poplatek za žalobu ve výši 2 000 Kč, a dále náklady zastoupení spočívající jednak v odměně zástupce ve výši 9 300 Kč za tři úkony právní služby (převzetí věci, sepsí žaloby a sepsí repliky dle § 11 odst. 1 písm. a) a d) vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), přičemž výše odměny za jeden úkon činí dle § 9 odst. 4 písm. d) ve spojení s § 7 bod 5 advokátního tarifu částku 3 100 Kč), a dále v paušální náhradě hotových výdajů za provedené úkony právní služby ve výši 900 Kč, tj. 3 x 300 Kč dle § 13 odst. 4 advokátního tarifu, to vše zvýšeno o DPH z mimosmluvní odměny a náhrad ve výši 2 142 Kč (21 % z částky 10 200 Kč), neboť zástupce žalobkyně je plátcem uvedené daně. Celkové důvodně vynaložené náklady žalobkyně tak činí 14 342 Kč (2 000 + 9 300 + 900 + 2 142). K uhrazení nákladů řízení stanovil soud žalovanému přiměřenou lhůtu 30 dnů od právní moci rozsudku. Místo placení náhrady nákladů řízení stanovil soud podle § 149 odst. 1 občanského soudního řádu ve spojení s § 64 s. ř. s. k rukám advokáta, který žalobkyni v řízení zastupoval.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů od jeho doručení k Nejvyššímu správnímu soudu v Brně.

Olomouc 30. září 2021

Mgr. Barbora Berková v. r.
předsedkyně senátu

