



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě – pobočka v Olomouci rozhodl samosoudkyní
JUDr. Martinou Radkovou ve věci

žalobkyně: **R. Š.**
bytem X
zastoupená advokátem Mgr. Lukášem Kouřilem
sídlem Kozinova 2, 787 01 Šumperk

proti

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

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 8. 7. 2022, č. j. X ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

takto:

I. Rozhodnutí žalovaného ze dne 8. 7. 2022, č. j. X, **se zrušuje** a věc **se vrací** žalovanému k dalšímu řízení.

II. Žalovaný **je povinen** zaplatit žalobkyni k rukám advokáta Mgr. Lukáše Kouřila náhradu nákladů řízení ve výši 8 228 Kč, a to do 30 dnů od právní moci rozsudku.

Odůvodnění:

1. Žalovaný napadeným rozhodnutím změnil rozhodnutí Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Olomouci (dále jen „úřad práce“) ze dne 27. 4. 2022, č. j. X, kterým úřad práce vyřadil žalobkyni z evidence uchazečů o zaměstnání ode dne 27. 9. 2021 podle § 30 odst. 1 písm. b) bod 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném ke dni vydání napadeného rozhodnutí (dále jen „zákon o zaměstnanosti“ nebo „ZoZ“). Důvodem vyřazení bylo nesplnění oznamovací povinnosti žalobkyně podle § 27 odst. 2 ZoZ bez vážných důvodů ve smyslu § 5 písm. c) ZoZ. Žalobkyně neoznámila nejpозději

Shodu s prvopisem potvrzuje Bc. A. V.

do 8 kalendářních dnů úřadu práce skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, konkrétně výkon činnosti na základě dohody o provedení práce uzavřené se zaměstnavatelem Nemocnice Šumperk a. s., ukončený ke dni 30. 9. 2021.

2. Žalovaný rozhodnutí úřadu práce změnil tak, že slova „nejpozději do 8 kalendářních dnů“ nahradil slovy „při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání“ a slova „tj. výkon činnosti na základě dohody o provedení práce“ nahradil slovy „tj. pracovní právní vztah na základě dohody o provedení práce“.
3. **Žalobkyně v žalobě** namítala, že správní orgány nezohlednily intenzitu porušení povinnosti žalobkyně, nepoměrovaly míru porušení s tvrdostí sankce a nesprávně vyložily neurčitý právní pojem „vážný důvod“, dokonce se těmito pojmy nezabývaly. Žalobkyně pracovala od 2. 9. 2019 jako dělnice u PZ strojírný Šumperk, s. r. o., se kterou uzavřela dne 28. 5. 2021 dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 30. 6. 2021. Kromě toho žalobkyně vykonávala pomoc s úklidem v Nemocnici Šumperk, a. s. na základě dohody o provedení práce a dne 27. 9. 2021 se dohodla na ukončení této dohody. Po státním svátku 28. 9. 2021 se žalobkyně dostavila k zaučení nové pracovnice a formálně podepsala až dne 30. 9. 2021 ukončení dohody, kterou zaměstnavatel po podpisu předsedy představenstva zaslal na starou adresu a neměla ji několik měsíců k dispozici. Proto ji předložila úřadu práce až 7. 2. 2022.
4. Žalobkyně měla za to, že je od 27. 9. 2021 bez práce a proto ten den požádala o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a podporu v nezaměstnanosti. Proto také uvedla do žádosti a protokolu 27. 9. 2021, že není v žádném pracovní právním vztahu a nevykonává žádnou činnost. Žalobkyně jako právní laik nerozuměla rozdíl mezi dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce a nerozumí pojmu „výdělečná činnost s účastí na důchodovém pojištění“. Vyplacené odměny ve výši tří měsíčních platů od PZ strojírný Šumperk, s. r. o., žalobkyně považovala za odstupné.
5. Podle judikatury správních soudů je vyřazení z evidence uchazečů krajním opatřením, nikoli běžným nástrojem. Při výkladu pojmu „vážné důvody“ je třeba zohlednit velmi tvrdé právní důsledky včetně odepření hmotného zabezpečení uchazeče v podobě podpory v nezaměstnanosti a dále v oblasti důchodového a zdravotního pojištění. Trestání uchazeče za bagatelní pochybení je nepřijatelné a přepjatě formalistické. Žalobkyně se zaevidovala o pouhé tři kalendářní dny dříve, než měla. Pokud by si této skutečnosti byla vědoma, s žádostí o zprostředkování zaměstnání by tyto tři dny počkala. Žalobkyně s úřadem práce řádně spolupracovala. Za výkon práce dva pracovní dny v září 2021 žalobkyně měla odměnu 582 Kč (3 hodiny po dva dny za 97 Kč/h). Ve skutečnosti tyto dva dny ony 3 h denně žalobkyně ani nepracovala, proto neměla žádnou motivaci tuto skutečnost úřadu práce tajit. Nebylo na místě žalobkyni z evidence uchazečů o zaměstnání pro toto bagatelní pochybení vyřadit. Úřad práce měl nejvýše žádat po žalobkyni vrácení podpory v nezaměstnanosti za dobu od 27. 9. do 30. 9. 2021. Pro žalobkyni v její situaci bylo vyřazení z evidence uchazečů ekonomicky likvidační. Žalobkyně je matka samoživitelka syna, žáka 4. třídy základní školy. Následky napadeného rozhodnutí ji uvrhly do zásadních existenčních problémů. Úřad práce nezohlednil povinnou školní docházku dítěte, jiné vážné důvody či důvody hodné zvláštního zřetele. Správní orgány se situací žalobkyně vůbec nezabývaly. Žalobkyně tyto důvody uplatnila v odvolání, ale žalovaný je nezohlednil. Obdobným případem se zabýval Nejvyšší správní soud (dále jen „NSS“) v rozsudku č. j. 1 Ads 52/2021-31.

Shodu s prvopisem potvrzuje Bc. A. V.

6. **Žalovaný ve vyjádření k žalobě** shrnul, že žalobkyně byla 27. 9. 2021 při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání v pracovněprávním vztahu a úřadu práce to neoznámila. Pracovní poměr žalobkyně na základě dohody o provedení práce byl překážkou zařazení a vedení v evidenci uchazečů. Úřad práce se o zaměstnání žalobkyně dozvěděl až 7. 2. 2022, kdy žalobkyně dohodu o ukončení dohody o provedení práce úřadu práce doložila. Nebyl prokázán žádný vážný důvod, který by bránil žalobkyni ve splnění oznamovací povinnosti. Žalovaný se v napadeném rozhodnutí zabýval správností a zákonností postupu úřadu práce. Zabýval se jednáním, které bylo žalobkyni vytýkáno, tj. nesplněním její oznamovací povinnosti i tím, že jí nesvědčil vážný důvod, který by její jednání ospravedlnil. Zákon neumožňuje zohlednit majetkovou a sociální situaci žalobkyně a finanční dopady rozhodnutí. Nebylo podstatné, kolik hodin žalobkyně odpracovala a jakou dostala odměnu, ani že dohoda byla ukončena tři dny po zařazení žalobkyně do evidence uchazečů o zaměstnání. Překážkou zařazení a vedení v evidenci byla existence dohody o provedení práce. Žalovaný nepovažoval za bagatelní pochybení skutečnost, že žalobkyně neuvedla v žádosti o zprostředkování zaměstnání, že není v pracovněprávním vztahu a oznámila tuto skutečnost až 7. 2. 2022. Jednání žalobkyně naplnilo skutkovou podstatu § 30 odst. 1 písm. b) bod 2 ZoZ. Úřad práce neměl jinou možnost, než žalobkyni z evidence uchazečů vyřadit.
7. **Žalobkyně v replice** setrvala na tom, že žalovaný popírá zásadu proporcionality a judikaturu. Žalovaný se k podstatě věci nevyjádřil a nezákonně nezohlednil majetkovou a sociální situaci žalobkyně a finanční dopady rozhodnutí na fyzické osoby, ke kterým jsou povinny přihlížet nejen správní orgány.
8. **Krajský soud přezkoumal** v mezích žalobních bodů dle § 75 odst. 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“) napadené rozhodnutí, přičemž vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování žalovaného (§ 75 odst. 1 s. ř. s.).
9. Soud zjistil z **rozhodnutí úřadu práce** ze dne 27. 4. 2022, že úřad práce neshledal vážný důvod pro to, že žalobkyně neuvedla i přes poučení při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání údaj o tom, že má platnou dohodu o provedení práce. To, že si žalobkyně neuvědomila nebo zapomněla nahlásit úřadu práce trvání dohody o provedení práce, je lidskou chybou, kterou lze pochopit, ale nikoli zohlednit při plnění povinností vůči úřadu práce. Vážným důvodem podle § 5 písm. c) ZoZ není ani to, že si žalobkyně neuvědomila, že formálně pracovní poměr podle dohody o provedení práce ještě neskončil.
10. Podle **napadeného rozhodnutí** žalobkyně podepsala písemné poučení o povinnostech včetně povinnosti oznámit výkon práce na základě dohody o provedení práce. Nebyl shledán žádný závažný důvod pro prominutí nesplnění této povinnosti ve smyslu § 5 písm. c) ZoZ. Není rozhodující, jestli došlo k neoznámení výkonu této činnosti omylem, úmyslně, spletením či nedopatřením a nelze zohlednit ani to, že žalobkyně s úřadem práce spolupracovala a žádného dalšího pochybení se již nedopustila. Žalovaný nemohl přihlídnout k tomu, že žalobkyně jako úplný laik nerozlišuje dohodu o provedení práce a o pracovní činnosti. Žalobkyně se v případě nejistoty mohla dotázat pracovnice úřadu práce. Žalovaný nezohlednil ani námitku, že poslední dva dny v září 2021 žalobkyně nepracovala, ale jen zaučovala novou pracovnici na úklid. Žalobkyně sama uvedla úřadu práce, že tyto dny ještě pracovala a ukončila dohodu až ke dni 30. 9. 2021. Nadto žalobkyně uvedla tyto skutečnosti až v odvolání, ačkoli je mohla uvést již úřadu práce. K těmto novotám žalovaný již nemůže přihlížet v souladu s § 82 odst. 4 zákona č. 500/2004

Shodu s prvopisem potvrzuje Bc. A. V.

Sb., správní řád, ve znění účinném ke dni vydání napadeného rozhodnutí (dále jen „správní řád“). K námitce bagatelnosti porušení povinností a porušení principu proporcionality žalovaný uzavřel, že úřad práce zjistil skutkový stav dostatečně, postupoval v souladu se zákonem a nemohl dospět k odlišnému závěru. Žalobkyni bránila ke dni 27. 9. 2021 činnost na základě dohody o provedení práce v zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a byl zde důvod pro sankční vyřazení. Není ani rozhodné, jestli uchazeč činnost na základě dohody o provedení práce vykonává či nikoli. Žalobkyně měla či mohla vědět, že existence pracovněprávního poměru brání zařazení do evidence. Pokud se domlouvala na zrušení své pozice, musela si být vědoma trvání pracovněprávního vztahu. Žalobkyně nemusela mít u sebe a doložit doklad o tom, že dohoda o provedení práce byla ukončena. Žalobkyně byla pouze povinna nahlásit skutečný stav. Na posouzení věci nemají vliv ani skutečnosti související s tím, že žalobkyně je samoživitelka, žije ve společné domácnosti pouze se svým nezletilým synem, nar. 29. 9. 2011, má existenční problémy atd. Vedení uchazeče v evidenci nenahrazuje dávky úřadu práce. Správní orgány nejsou oprávněny zmírňovat tvrdost dopadu zákona, zákon žádné ustanovení o odstranění tvrdosti neobsahuje. Záměrem zákonodárce nebylo zjevně ani v tomto smyslu vkládat použitá ustanovení do zákona o zaměstnanosti.

11. Soud dospěl k závěru, že žaloba je důvodná.
12. Mezi účastníky řízení nebylo sporu o tom, že žalobkyně neuvedla při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání 27. 9. 2021 úřadu práce, že ještě další tři kalendářní dny trvá její dohoda o provedení práce (do 30. 9. 2021).
13. Spornou otázkou v souzené věci bylo, jestli jsou v souladu se zákonem rozhodnutí úřadu práce a žalovaného v případě, že žalobkyně nesplnila oznamovací povinnost vůči úřadu práce při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání za popsanych okolností věci, tj. jestli závažné důsledky vyřazení žalobkyně z evidence jsou přiměřené porušení této povinnosti.
14. Podle § 30 odst. 1 písm. b) bodu 2 zákona o zaměstnanosti *„uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů ve lhůtě stanovené v § 27 odst. 2 neoznámí krajské pobočce Úřadu práce osobně nebo písemně další skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo důvody, pro které se nedostavil na krajskou pobočku Úřadu práce ve stanoveném termínu.“*
15. Podle § 27 odst. 2 zákona o zaměstnanosti *„skutečnosti rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání osvědčuje uchazeč o zaměstnání krajské pobočce Úřadu práce; změny těchto skutečností je uchazeč o zaměstnání povinen osobně nebo písemně oznámit nejpozději do 8 kalendářních dnů. Ve stejné lhůtě je povinen osobně nebo písemně oznámit důvody, pro které se ve stanoveném termínu nedostavil na krajskou pobočku Úřadu práce nebo na kontaktní místo veřejné správy stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce“.*
16. Podle § 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.“*
17. Správní soudy se výkladem citovaných ustanovení zabývaly opakovaně. Společné těmto případům je s ohledem na dalekosáhlé následky vyřazení z evidence, že úřad práce musí postupovat se zřetelem na zásadu proporcionality a poměřovat míru porušení povinnosti

s tvrdostí sankce, kterou zákon s tímto porušením spojuje. Současně má úřad práce přihlídnout ke všem individuálním okolnostem případu, tzn. mimo jiné zohlednit důvody, pro něž uchazeč nesplnil svoji povinnost (srov. rozsudky NSS č. j. 4 Ads 124/2013-82, č. j. 7 Ads 268/2015-30, č. j. 3 Ads 349/2017-28, č. j. 1 Ads 52/2021-31).

18. Soud shledal jako nezákonný závěr žalovaného, že za dané situace úřadu práce nezbylo než žalobkyni z evidence vyřadit. Zákon o zaměstnanosti sice výslovně nedává správnímu orgánu prostor pro správní uvážení při vyřazení uchazeče z evidence při splnění zákonem stanovených podmínek, ale ukládá mu povinnost vyložit neurčitý právní pojem „vážný důvod“. Při tomto výkladu správní orgán zohlední konkrétní okolnosti případu. Zákonost výkladu neurčitého právního pojmu – na rozdíl od správního uvážení – soudy ve správním soudnictví přezkoumávají (srov. rozsudek NSS č. j. 1 Azs 200/2014-27, bod 29).
19. Soud uvážil, že vážný osobní důvod hodný zvláštního zřetele představuje právní omyl žalobkyně, že již není v pracovněprávním vztahu a dohoda o provedení práce byla ukončena před tím, než podala žádost o zprostředkování zaměstnání. Je třeba přihlídnout ke všem specifickým okolnostem věci, včetně osobních poměrů žalobkyně, jejího vzdělání a profesím. Žalobkyně nemá právní vzdělání, ani praxi v oboru právo. Pracovala jako dělnice ve strojárnách a jako uklízečka. Žalobkyně měla za to, že i když pracovněprávní poměr na základě dohody o provedení práce trval do 30. 9. 2021, fakticky skončil 27. 9. 2021, tj. v den podání žádosti o zprostředkování zaměstnání. Tento omyl nelze prokázat, ani vyvrátit a je třeba jej posoudit v daném případě v pochybnostech ve prospěch žalobkyně (*in dubio pro mitius*).
20. Je nepochybné, že uchazeč o zaměstnání si musí plnit své povinnosti. Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání má však pro uchazeče velmi závažné právní důsledky, nejen v oblasti naplnění jeho ústavního práva na práci (čl. 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod) tím, že je mu odepřena pomoc při zajištění zaměstnání a eventuálně i hmotné zabezpečení v podobě podpory v nezaměstnanosti, ale i v důchodovém a zdravotním pojištění. Úmyslem zákonodárce při stanovení možnosti vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání 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. Tomu jednání žalobkyně podle správního spisu neodpovídá, jak ostatně žalovaný ani nenamítá.
21. Uvážit o všech okolnostech věci správními orgány ukládá § 2 odst. 4 správního řádu, podle kterého „*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.*“
22. Úřad práce ani žalovaný v souladu se zásadou proporcionality nepoměřovaly okolnosti porušení povinnosti žalobkyně a důsledky jejího vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Ani jeden ze jmenovaných správních orgánů se zásadou proporcionality nezabývaly vůbec a odkázaly stroze na znění zákona o zaměstnanosti s tím, že samotný zákon zmírnění tvrdosti neumožňuje a k zásadě proporcionality vůbec nepřihlédly. Přitom právní princip proporcionality má původ v samotném principu právního státu, který vyplývá z Ústavy ČR (srov. WAGNEROVÁ, E. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 931 s. S. Úvod, body 89 – 94).

23. Správní orgány se nezabývaly třístupňovým testem proporcionality, tj. vhodností (účelností, účinky právní úpravy a rozhodnutí), potřebností vyřazení žalobkyně z evidence v daném případě a přiměřeností v užším slova smyslu, čili spravedlivou únosností vyřazení. Správní orgány nepřistoupily k porovnání důsledků vyřazení z evidence a závažnosti porušení povinnosti ze strany žalobkyně.
24. Správní orgány v dalším řízení přihlédnou ke všem okolnostem věci, k zásadě proporcionality a vyloží neurčitý právní pojem „vážený důvod“ podle § 5 písm. c) ZoZ.
25. Vzhledem k tomu, že soud o věci rozhodl přednostně, nerozhodoval již o návrhu na přiznání odkladného účinku.
26. Z výše uvedených důvodů soud napadené rozhodnutí žalovaného zrušil pro vady řízení a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení ve smyslu § 78 odst. 1 a 4 s. ř. s. V dalším řízení je žalovaný shora podaným právním výkladem podle § 78 odst. 5 s. ř. s. vázán.
27. Žalovaný, který neměl v řízení úspěch, nemá ze zákona právo na náhradu nákladů řízení o žalobě. Žalobkyně měla naopak ve věci plný úspěch, proto jí soud přiznal náhradu nákladů řízení proti žalovanému (§ 60 odst. 1 s. ř. s.).
28. V řízení o žalobě byla žalobkyně zastoupená advokátem. Soud zjistil ze spisu, že advokát učinil ve věci dva úkony právní služby, kterými byly převzetí a příprava zastoupení na základě smlouvy o poskytnutí právních služeb a podání žaloby [§ 11 odst. 1 písm. a) a d) vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif)]. Za provedené účelné úkony právní služby náleží advokátu mimosmluvní odměna ve výši 3 100 Kč [§ 9 odst. 2 ve spojení s § 7 bodem 3 advokátního tarifu], která se zvyšuje o paušální náhradu hotových výdajů ve výši 300 Kč (§ 13 odst. 4 advokátního tarifu). Za úkony právní služby tedy advokátu náleží 6 800 Kč. Vzhledem k tomu, že advokát žalobkyně je plátcem daně z přidané hodnoty, náleží k nákladům řízení podle § 57 odst. 2 s. ř. s. částka, která odpovídá sazbě daně 21 % a která činí 1 428 Kč. Celková částka nákladů řízení činí 8 228 Kč.

Poučení:

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

Olomouc 20. října 2022

JUDr. Martina Radkova v. r.
samosoudkyně

