



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy JUDr. Jakuba Camrdy a soudců JUDr. Lukáše Hloucha a JUDr. Viktora Kučery v právní věci žalobce: **M. Š.**, zastoupený Mgr. Markem Hudlickým, advokátem se sídlem Františkánská 120/7, Plzeň, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, se sídlem Na Poříčnickém právu 376/1, Praha 2, v řízení o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 26. 10. 2020, č. j. 16 Ad 12/2020-50,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **se zamítá.**
- II. Žalovaný **je povinen** uhradit žalobci na náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti částku 3400 Kč, a to ve lhůtě do 30 dnů ode dne nabytí právní moci tohoto rozsudku k rukám zástupce žalobce Mgr. Marka Hudlického, advokáta se sídlem Františkánská 120/7, Plzeň.

Odůvodnění:

I. Podstata věci

[1] Podanou kasační stížností se žalovaný (dále jen „stěžovatel“) domáhá zrušení rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 26. 10. 2020, č. j. 16 Ad 12/2020-50 (dále jen „napadený rozsudek“), kterým bylo zrušeno jeho rozhodnutí ze dne 10. 12. 2019, č. j. MPSV-2019/196201-421/1 (dále jen „napadené rozhodnutí“), jakož i prvostupňové rozhodnutí Úřadu práce České republiky, krajské pobočky v Plzni ze dne 7. 8. 2019, č. j. PJB-318/2019-F (dále jen „prvostupňové rozhodnutí“), jímž byl žalobce vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání, protože mařil součinnost s úřadem práce podle

ustanovení § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a § 31 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

[2] Napadeným rozhodnutím stěžovatel odvolání žalobce zamítl a prvostupňové rozhodnutí v celém rozsahu potvrdil.

II. Průběh dosavadního řízení

[3] Ze správního spisu vyplynulo, že žalobce dne 7. 6. 2011 podal Úřadu práce ČR, Krajské pobočce v Plzni, kontaktnímu pracovišti Plzeň-město (dále také jen „úřad práce“) žádost o zprostředkování zaměstnání.

[4] Z kontaktního listu uchazeče o zaměstnání vyplývá, že žalobce v letech 2011 – 2014 opakovaně dokládal lékařská potvrzení o pracovní neschopnosti a jejím trvání. Ve spisu jsou založena potvrzení praktického lékaře o tom, že zdravotní stav žalobci nedovoloval plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání. Dle lékařské zprávy MUDr. I. L. ze dne 29. 6. 2011 žalobce utrpěl pracovní úraz pravého kolena s následnou operací. V roce 2015 proběhlo několik schůzek a žalobce se též zúčastnil v období května až června výběrového řízení na zprostředkované místo dělníka. Dne 25. 2. 2016 je doloženo, že byl žalobce poučen při jednání o povinnosti dostavit se na úřad práce ve stanoveném termínu, a též výslovně o tom, že po ukončení pracovní neschopnosti lékařem je povinen se do 8 dnů osobně dostavit na úřad práce za účelem zprostředkování zaměstnání a zároveň doložit ukončení nemoci. Byl dokumentován problém s doložením formuláře na pracovní neschopnost, s čímž žalobce do protokolu nesouhlasil. Dne 4. 5. 2016 je opětovně dokumentováno poučení o lhůtách pro hlášení změn. V záznamu o schůzce dne 12. 12. 2016 je dokumentován podpis poučení. Toto poučení uchazeče o zaměstnání je ve správním spisu založeno, přičemž je v něm výslovně uvedeno, že *„po ukončení pracovní neschopnosti je uchazeč o zaměstnání povinen dostavit se nejpozději do 8 kalendářních dnů na úřad práce a tuto skutečnost doložit.“*

[5] V průběhu roku 2017 se žalobce pravidelně dostavoval na schůzky, vždy sdělil, že řeší velké zdravotní problémy. Je též dokumentována invalidita prvního stupně. Ve spisu je založen též Dodatek k základnímu poučení uchazeče o zaměstnání platný ode dne 1. 10. 2017 (ze dne 13. 9. 2017), kde žalobce vlastnoručním podpisem stvrdil poučení o změně právní úpravy povinností uchazeče o zaměstnání, jakož i o podmínkách pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

[6] V následujícím období žalobci ani nadále nebylo nalezeno vhodné pracovní místo. Žalobce absolvoval rekvalifikační program Základy obsluhy osobního počítače v období listopadu až prosince 2018 a absolvoval kurz Právní gramotnost a Finanční gramotnost v rámci Motivačního aktivizačního programu. Žalobce se na schůzky dostavoval, přičemž se zúčastnil v roce 2019 i projektu Podpory zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU).

[7] Stran porušení povinností uchazeče o zaměstnání je v kontaktním listu dokumentováno doložení pracovní neschopnosti ode dne 3. 6. 2019 do dne 10. 6. 2019 a následně zapsaná schůzka dne 27. 6. 2019, kdy byl sepsán protokol o jednání. Z něj vyplývá, že žalobce byl naposledy poučen o své povinnosti dostavit se do 8 dnů od

pokračování

ukončení pracovní neschopnosti na úřad práce. Uvedl, že již po více než dvou letech na tuto povinnost zapomněl a nebyla mu připomenuta. Zdůraznil, že po ukončení pracovní neschopnosti se nadále aktivně podílel na součinnosti s úřadem práce, když dne 11. 6. 2019 po informaci o volném místě navštívil zaměstnavatele Styl Plzeň, výrobní družstvo. Toto tvrzení žalobce je doloženo ve správním spisu potvrzením zaměstnavatele Styl Plzeň, výrobní družstvo ze dne 11. 6. 2019. Dále je ve správním spisu obsaženo potvrzení o průběžném vyhodnocení a aktualizace individuálního akčního plánu ze dne 12. 3. 2019, v němž byl žalobce rovněž poučen o tom, že uchazeč o zaměstnání musí poskytovat součinnost úřadu práce při plnění akčního plánu a plnit podmínky v něm stanovené. Důsledkem neplnění těchto povinností bez vážného důvodu je vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání. Toto průběžné vyhodnocení žalobce vlastnoručně podepsal.

[8] Správní řízení o vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání bylo zahájeno z toho důvodu, že se žalobce nedostavil k jednání na úřad práce ve lhůtě 8 kalendářních dnů po ukončení dočasné pracovní neschopnosti, která trvala do dne 10. 6. 2019. Podle následně doložené lékařské zprávy MUDr. V. S. (Mulačova nemocnice, s.r.o. v Plzni) ze dne 10. 7. 2019 byl žalobce hospitalizován v období od 28. 5. 2019 do 6. 6. 2019 pro mnohočetné exkoriace pravé horní končetiny a pravé dolní končetiny a flegmonu pravé horní končetiny. Po propuštění byl zván na kontroly a převazy, přičemž poslední kontrola proběhla dne 24. 6. 2019. Stran úrazu a poškození končetiny byl omezen v pohybu a měl omezené možnosti.

[9] V prvostupňovém rozhodnutí úřad práce shrnul průběh řízení a rozhodné skutečnosti, zejm. poukázal na poučení žalobce ze dne 12. 12. 2016 stvrzené jeho vlastnoručním podpisem, které mu bylo poštou prokazatelně doručeno (převzetí ke dni 15. 7. 2019). K předloženému potvrzení MUDr. S. ze dne 10. 7. 2019 úřad práce uvedl, že pokud zdravotní stav žalobce nedovoloval plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání, nebyl důvod k ukončení pracovní neschopnosti praktickým lékařem. Úřad práce zdůraznil, že žalobce byl poučen o vážných důvodech, jimiž lze nesplnění povinnosti uchazeče o zaměstnání ospravedlnit. Úřad práce uzavřel, že žalobce byl povinen dostavit se nejpozději do 8 kalendářních dnů po ukončení dočasné neschopnosti plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání, a zdůraznil, že jakkoliv se to zdá být tvrdé, úřad práce není oprávněn ze zákona činit výjimky. Proto posoudil jednání žalobce jako maření součinnosti s úřadem práce a rozhodl o jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

[10] K odvolání proti prvostupňovému rozhodnutí, které se opírá zejm. o námitku nedostatečného zohlednění vážných důvodů pro nedostavení se k úřadu práce ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, žalobce připojil též čestné prohlášení paní R. F., u níž se měl žalobce v Plzni zdržovat po svém úrazu a propuštění z nemocnice, kdy se jen s obtížemi dostavoval na kontroly městskou dopravou do Mulačovy nemocnice. Jmenovaná uvedla, že cestu vlakem do Nepomuku by určitě nezvládl a ani lékařem mu nebyla doporučena. Dále žalobce na výzvu prvostupňového orgánu předložil CD disk se záznamem telefonátu ze dne 29. 5. 2019 s pracovnící úřadu práce paní K., která mu měla sdělit, že stran jeho hospitalizace postačí do 8 dnů poslat nějaké potvrzení z nemocnice, přičemž ho neupozornila, že se musí dostavit osobně do 8 dnů po ukončení nemoci lékařem na úřad práce. Bylo podáno i vyjádření této pracovnice k obsahu předmětného telefonátu.

[11] V napadeném rozhodnutí stěžovatel odvolání žalobce zamítl a prvostupňové rozhodnutí úřadu práce potvrdil. Shrnul obsah nahrávky telefonátu mezi žalobcem a pracovníci úřadu práce a uvedl, že na disku je nahrávka telefonického hovoru žalobce s paní K. ze dne 29. 5. 2019, kde žalobce oznámil svoji hospitalizaci a omluvil se, že zřejmě nebude schopen se dne 3. 6. 2019 dostavit k projektu. Jmenovaná pracovnice mu sdělila, že musí doložit „*papír o hospitalizaci do 8 dnů*“, aby mu mohla být neúčast v projektu omluvena. Stěžovatel byl s povinností dostavit se na úřad práce do 8 kalendářních dnů po ukončení dočasné neschopnosti dne 12. 12. 2016 poučen, což stvrdil svým podpisem a měl si tudíž této své povinnosti být vědom. Úřad práce přitom není povinen upozorňovat opakovaně na povinnosti, se kterými uchazeče o zaměstnání řádně seznámil. Nutno dodat, že žalobce obdržel písemné znění poučení, jež osvědčil podpisem dne 12. 12. 2016, a mohl si tedy tyto povinnosti znovu ověřit. Na uvedeném nic nezmění ani námitka žalobce, že při telefonickém hovoru dne 29. 5. 2019 nebyl upozorněn na předmětnou povinnost. Je totiž pouze na uchazeči o zaměstnání, aby dostal svým povinnostem, se kterými byl řádně seznámen.

[12] Stran namítaného dodatku o poučení ze dne 13. 10. 2017 byl žalobce seznámen s novými povinnostmi uchazeče o zaměstnání platnými od 1. 10. 2017, které se vztahují k vydání potvrzení o dočasné neschopnosti, přičemž tyto nové povinnosti se váží pouze ke vzniku dočasné neschopnosti a vydání potvrzení o dočasné neschopnosti, nikoliv k jejímu ukončení a k následným povinnostem uchazeče o zaměstnání vůči úřadu práce po jejím ukončení. V tomto dokumentu není uvedeno, že by již nebyl uchazeč o zaměstnání povinen dostavit se na úřad práce po ukončení nemoci do 8 kalendářních dnů na úřad práce, jak byl žalobce řádně dne 12. 12. 2016 poučen.

[13] K odvolací námitce, že by nebyl schopen se do 18. 6. 2019 na úřad práce dostavit ze zdravotních důvodů, stěžovatel uvedl, že toto jeho tvrzení však nebylo prokázáno. Žalobci byla dne 10. 6. 2019 ukončena dočasná neschopnost plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání, tedy byl lékařem ode dne 11. 6. 2019 uznán schopným povinnosti uchazeče o zaměstnání plnit. Žalobcem dodatečně doložené sdělení MUDr. S. ze dne 10. 7. 2019, vypovídající o kontrolách po propuštění z nemocnice v období od 7. 6. 2019 do 24. 6. 2019 a omezení v pohybu, není vzhledem k ukončení dočasné neschopnosti lékařem dne 10. 6. 2019 dokladem, který by osvědčoval neschopnost žalobce plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání. Nutno také dodat, že žalobce sám dne 27. 6. 2019 úřadu práce sdělil, že se po ukončení dočasné neschopnosti, tj. po dni 10. 6. 2019, nadále aktivně podílel na součinnosti s úřadem práce, konkrétně dne 11. 6. 2019 po informaci o volném místě navštívil zaměstnavatele Styl Plzeň, výrobní družstvo, což jeho tvrzení nesvědčí. Tvrzení žalobce také podle stěžovatele neodpovídá skutečnost, že ke kontrolám k lékaři po propuštění z hospitalizace byl schopen dojíždět veřejnou hromadnou dopravou. Stěžovatel též uvedl, že „*není nijak meritní ani tvrzení, že po hospitalizaci se nacházel u své známé v Plzni, když se ke kontrolám u lékařů se sám hromadnou dopravou dostavoval.*“

[14] Žalobce podal ve věci žalobu ke Krajskému soudu v Plzni (dále jen „*krajský soud*“), který rozhodnutí žalovaného svým napadeným rozsudkem zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

[15] Krajský soud v **napadeném rozsudku** dospěl k následujícím závěrům. Správní orgány nedostatečně zjistily skutkový stav pro závěr, že žalobce neměl vážný zdravotní

pokračování

důvod, pro který se nedostavil na schůzku na úřadu práce. Zcela také opomněly hodnotit, zda porušení povinnosti žalobce není svou povahou bagatelní vůči jeho dlouhodobému plnění povinností uchazeče o zaměstnání. Krajský soud především vycházel z teze, že vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání má pro uchazeče dosti tvrdé právní důsledky a takováto sankce by tedy měla být uplatňována přiměřeně, vždy s ohledem na povahu a intenzitu porušení povinnosti tak, aby ve výsledku nedocházelo k vydávání zjevně nespravedlivých a ve svých důsledcích absurdních rozhodnutí.

[16] Krajský soud se dále zabýval otázkou zdravotního omezení žalobce v inkriminované době, kdy měl absolvovat schůzku na úřadu práce. Žalovaný tak své rozhodnutí založil na úvaze, že žalobce nebyl omezen natolik, že by se z Plzně nemohl dostavit do Nepomuku, protože se mohl pohybovat po Plzni. K tomu však správní spis neposkytuje naprosto žádnou oporu: k míře omezení žalobce měl žalovaný zjistit konkrétní skutkové okolnosti, zejména si měl opatřit odborné poznatky o zdravotním stavu žalobce, nebo měl alespoň žalobce k jejich předložení vyzvat (§ 50 odst. 2 správního řádu). Bez konkrétních zjištění o míře omezení žalobce je jejich hodnocení ze strany žalovaného pouhou spekulací.

[17] V tom ohledu je příléhavé tvrzení žalobce, podle něhož je dosti podstatný rozdíl v cestě hromadnou dopravou uvnitř města a v cestě z Plzně do Nepomuku (cca 35 km), tím spíše při zdravotním omezení spočívajícím v omezení pohybu. Tuto banální úvahu měl podle krajského soudu stěžovatel učinit sám a doplnit skutková zjištění tak, aby měl jasno v tom, zda žalobce byl návštěvy pobočky úřadu práce v Nepomuku schopen, což neučinil.

[18] Krajský soud se dále neztotožnil s hodnocením lékařské zprávy MUDr. S. provedeným v napadeném rozhodnutí. Uvedl, že je možné, že žalovaný vycházel z § 5 písm. c) bod 6 zákona o zaměstnanosti, a implicitně dovodil, že žalobce své zdravotní obtíže nedoložil lékařským posudkem. Pokud ovšem žalovaný právě v tom spatřoval nedostatek vypovídací hodnoty potvrzení MUDr. S., které není lékařským posudkem *stricto sensu*, měl si odpovídající posudek obstarat sám, nebo alespoň vyzvat žalobce k jeho předložení (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 3. 2009, č. j. 4 Ads 161/2008-101).

[19] Dále se krajský soud věnoval intenzitě pochybení žalobce z pohledu jeho možné kvalifikace pod jiný vážný osobní důvod [§ 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti]. S ohledem na okolnosti zřejmé ze správního spisu (dlouholeté vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, poskytování součinnosti úřadu práce atd.) se tedy pochybení žalobce jeví jako zjevně bagatelní a jen stěží je lze věcně hodnotit jako maření součinnosti s úřadem práce. I kdyby žalobce neměl dostatečné zdravotní důvody pro nesplnění povinnosti uchazeče o zaměstnání, správní orgány měly hodnotit jeho situaci i z toho hlediska, zda neměl jiný vážný osobní důvod ve smyslu citovaného ustanovení zákona.

[20] Krajský soud dále provedl teleologický výklad dotčené povinnosti uchazeče o zaměstnání dostavit se do 8 kalendářních dnů po skončení pracovní neschopnosti na úřad práce. Účelem takto formulované povinnosti je ovšem zjevně potřeba doložit ukončení pracovní neschopnosti, nikoliv něco jiného. Podle názoru krajského soudu lze takovou povinnost splnit i písemně, což žalobce učinil, neboť úřadu práce zaslal potvrzení o ukončení pracovní neschopnosti ke dni 10. 6. 2019. Úřad práce v poučení neuvedl,

z jakého ustanovení kterého zákona plyne povinnost výlučně osobní návštěvy. Žádné takové ustanovení správní orgány neoznačily ani v řízení o vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání. Písemné oznámení se tedy jeví jako zcela dostačující.

[21] V závěru odůvodnění krajský soud důrazně podotkl, že mařením součinnosti je podle § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti, nedostavení se ve *stanoveném* termínu, k čemuž v předmětné věci z povahy věci nedošlo, neboť na základě poučení žalobce dne 12. 12. 2016 takový termín stanoven být nemohl.

III. Obsah kasační stížnosti a vyjádření žalobce

[22] Žalovaný (stěžovatel) napadá rozsudek krajského soudu z důvodu uvedeného v § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s. Stěžovatel vznesl následující stížní body.

[23] Stěžovatel především zdůraznil, že žalobce byl úřadem práce nesporně a řádně dne 12. 12. 2016 poučen o povinnosti po ukončení pracovní neschopnosti, která brání plnění povinností uchazeče o zaměstnání, dostavit se nejpozději do 8 kalendářních dnů na úřad práce a tuto skutečnost doložit. Žalobci tak byl řádně stanoven termín k dostavení se na úřad práce v případě ukončení dočasné neschopnosti a bylo jeho povinností uchazeče o zaměstnání se v takto stanoveném termínu na úřad práce dostavit. Tuto svoji povinnost však žalobce nesplnil.

[24] Nepřiměřenost daného postupu přitom nelze spatřovat ve skutečnosti, že žalobce byl o své povinnosti poučen již dne 12. 12. 2016 a že dosud své povinnosti uchazeče o zaměstnání plnil, jak také dovozuje krajský soud. Úřad práce řádně žalobce poučil o jeho povinnosti a v takovém případě není pochybením, pokud průběžně, po tomto řádném poučení, žalobci stanovené povinnosti nepřipomínal a nelze dospět k závěru, že by sankce vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání neměla být použita z důvodu, že poučení proběhlo před 2 roky.

[25] Nelze rovněž souhlasit se závěrem, že v případě, že termín k dostavení se na úřad práce je stanoven do budoucna, pro případ ukončení dočasné neschopnosti, neměla by být použita sankce vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání vztahující se k nedostavení se na úřad práce ve stanoveném termínu. Zákon o zaměstnanosti nijak tuto možnost stanovování termínu nevylučuje. Dostavování se ve stanoveném termínu je základní povinností uchazeče o zaměstnání, jejímž prostřednictvím dochází k naplnění účelu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

[26] Stěžovatel dále namítal, že skutkový stav věci byl zjištěn dostatečně k učinění závěru o nesplnění povinnosti uchazeče o zaměstnání žalobcem bez vážného důvodu a nebylo třeba doplňovat podklady pro rozhodnutí. Tedy žalobce při první reakci na své pochybení nenamítal, že by mu v dostavení se na úřad práce bránil jeho zdravotní stav. Stěžovatel připomněl svou argumentaci z napadeného rozhodnutí, že sám žalobce tvrdil, že po ukončení dočasné neschopnosti se dále aktivně podílel na součinnosti s úřadem práce tak, že dne 11. 6. 2019 na základě informace o volném místě navštívil zaměstnavatele Styl Plzeň, výrobní družstvo. Stěžovatel shrnul, že následně tvrzené zdravotní důvody se tak již vzhledem k těmto vyjádřením žalobce jeví jako užité účelově a vzhledem k jejich neprokázání k nim stěžovatel oprávněně nepřihlédl.

pokračování

[27] K hodnocení lékařské zprávy MUDr. S. stěžovatel zopakoval, že žalobci byla nesporně ke dni 10. 6. 2019 ukončena dočasná neschopnost plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání. Byl tedy uznán schopným plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání, přičemž v propouštěcí zprávě z nemocnice je již ke dni 6. 6. 2019 uvedeno, že končetiny žalobce jsou bez omezení hybnosti. Za takové situace zpráva MUDr. V. S. ze dne 10. 7. 2019 nesvědčí tomu, že by žalobce nebyl schopen splnit základní povinnost uchazeče o zaměstnání a dostavit se na úřad práce. Předmětná lékařská zpráva neprokazuje, že by se nebyl schopen dostavit na úřad práce v Nepomuku, když se nacházel v Plzni a ke kontrolám u lékařů se sám hromadnou dopravou dopravoval pouze po Plzni. Žalobce byl nesporně samostatně schopen a samotný rozdíl cca půl hodiny v délce cesty se stěžovateli v tomto případě nejví jako zásadní. Stěžovatel uzavřel, že si měl žalobce požádat o prodloužení pracovní neschopnosti či o vystavení nového rozhodnutí o pracovní neschopnosti.

[28] Stěžovatel přitom nesouhlasí s dedukcí krajského soudu, že by nepovažoval lékařskou zprávu MUDr. S. za důkazní prostředek vypovídající hodnoty z důvodu, že se nejednalo ve smyslu ust. § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti o lékařský posudek. Takový závěr stěžovatel ve svém rozhodnutí nikde neuvádí. Stěžovatel naopak ve svém rozhodnutí o odvolání objasnil, proč nemohl uznat předmětnou lékařskou zprávu za prokazující vážný důvod, který by žalobci bránil v dostavení se na úřad práce. Stěžovatel tedy nijak nerozporoval, že by i takovou lékařskou zprávou mohl být prokázán vážný důvod pro nesplnění povinnosti uchazeče o zaměstnání, avšak jednoznačně vysvětlil, z jakého důvodu a vzhledem k jakým okolnostem a ostatním doloženým dokladům, dospěl k závěru, že tato zpráva takové důvody neprokazuje.

[29] Stěžovatel dále brojil proti závěrům krajského soudu ohledně naplnění pojmu jiný vážný osobní důvod [§ 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti]. Mezi jiné osobní důvody nelze řadit skutečnosti, jako je dosavadní plnění povinností či dostavení se na úřad práce 8 dní po stanoveném termínu z důvodu neuvědomění si řádně stanovené povinnosti. Stěžovatel má za to, že předchozím údajně řádným plněním povinností uchazeče o zaměstnání lze do budoucna omluvit takřka jakékoli porušení povinností, pročež by aplikovaná ustanovení zákona ztratila smysl. Nadto zákon o zaměstnanosti nepodmiňuje vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání dřívějším neplněním povinností, a pokud by k němu měly správní orgány přihlédnout, jistě by to bylo zohledněno i v zákoně o zaměstnanosti.

[30] Stěžovatel se také zásadně vymezil k restriktivnímu výkladu účelu povinnosti dostavit se nejpozději ve lhůtě do osmi dnů od skončení pracovní neschopnosti na úřad práce a tuto skutečnost doložit. Stěžovatel s odvoláním na dikci poučení ze dne 12. 12. 2016 vyložil předmětnou povinnost tak, že jde nesporně o povinnost *dostavit se na úřad práce a doložit ukončení dočasné neschopnosti*, a nikoliv pouze o samotnou povinnost doložit ukončení dočasné neschopnosti. Cílem je řešit situaci, kdy uchazeč o zaměstnání po určité období nebyl schopen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání, a jde o to, aby opět došlo k osobnímu kontaktu s uchazečem o zaměstnání po odpadnutí předmětné překážky, a to formou právě dostavení se na úřad práce. Tuto povinnost podle stěžovatele nelze splnit pouhým předložením potvrzení o ukončení pracovní neschopnosti.

[31] Co se týká argumentace krajského soudu stran zákonného podkladu pro povinnost dostavit se na úřad práce, stěžovatel poukázal na § 19 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, z něhož plyne pro uchazeče o zaměstnání povinnost řídit se pokyny úřadu práce. Úřad práce tedy je oprávněn dávat uchazečům o zaměstnání za účelem součinnosti při zprostředkování zaměstnání pokyny a uchazeči o zaměstnání jsou povinni se těmito pokyny řídit. K řádné součinnosti s úřadem práce přitom náleží také povinnost dostavení se na úřad práce ve stanoveném termínu.

[32] V závěru se stěžovatel ohradil také proti závěru krajského soudu, že by uložením povinnosti dostavit se na úřad práce do 8 dnů od ukončení dočasné neschopnosti nedošlo k řádnému stanovení termínu, neboť zde chybí určitost stanovení tohoto časového okamžiku. Zákon o zaměstnanosti nijak nedefinuje, jakým způsobem mají být termíny uchazečům o zaměstnání stanovovány, a úřad práce se tedy nedopustil porušení právního předpisu při stanovení termínu takovýmto způsobem. Nešlo přitom o jakkoliv nesrozumitelně stanovenou povinnost a naopak za situace, kdy uchazeč o zaměstnání je dočasně neschopen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání a nelze tedy ani předjímat, kdy bude opět schopen povinnosti uchazeče o zaměstnání plnit, je takový způsob stanovení termínu zcela pochopitelný a nelze jej označit za absurdní, jak uvádí krajský soud.

[33] Ze všech shora uvedených důvodů stěžovatel navrhl, aby byl napadený rozsudek zrušen a věc byla vrácena krajskému soudu k dalšímu řízení.

[34] Žalobce ve svém vyjádření ze dne 10. 12. 2020 uvedl, že stěžovatel, resp. úřad práce jako prvostupňový orgán měli povinnost vyzvat žalobce k prokázání svých tvrzení. Pokud stěžovatel rozporuje odborné stanovisko ošetřující lékařky MUDr. S., nelze tak učinit na základě volné správní úvahy. Správní orgán nemůže svými volnými úvahami překonat odborný názor lékaře, stejně tak si nemůže z odborných lékařských zpráv vybírat, kterou odmítne a kterou své závěry odůvodní.

[35] Žalobce dále považuje za nepřijatelnou argumentaci stěžovatele stran zákonného podkladu pro povinnost osobní návštěvy. Žalobce je přesvědčen, že stěžovatel, resp. prvostupňový orgán staví své pokyny na roveň zákonných předpisů a povinností z nich vyplývajících, přičemž nesplnění pokynů správního orgánu přiřazuje k zákonným důvodům pro vyloučení z evidence uchazečů o zaměstnání. Takové povinnosti ovšem z ustanovení § 30 odst. 2 písm. f), odst. 3 ve spojení s ust. § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti dle přesvědčení žalobce nevyplývají. Dle přesvědčení žalobce není možno zaměňovat „termín schůzky“ u úřadu práce stanovený na konkrétní den a konkrétní hodinu za konkrétním účelem se lhůtou pro dostavení se za účelem doložení dokladů o ukončení pracovní neschopnosti, přičemž v tomto případě navíc počátek plynutí lhůty není úřadu práce znám, v důsledku čehož není zmařen žádný konkrétní termín schůzky.

[36] Smysl a účel citovaného ustanovení spatřuje žalobce v obraně proti skutečnému maření činnosti úřadu práce v tom směru, že byla sjednána konkrétní schůzka a tato byla vinou nedostavivšího se žadatele o zaměstnání zmařena. Jestliže úřadu práce dosud není známo, že došlo k ukončení pracovní neschopnosti žadatele a žadatel tak nezmařil konkrétní termín pohovoru, nelze mít za to, že by byla činnost úřadu práce mařena, a není tak naplněna podmínka ust. § 30 odst. 2 písm. f), odst. 3 ve spojení s § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Žalobce se ztotožňuje s postupem krajského soudu a jeho závěry

pokračování

uvedenými v napadeném rozsudku, pročez navrhl zamítnutí kasační stížnosti jako nedůvodné.

IV. Posouzení věci Nejvyšším správním soudem

[37] Nejvyšší správní soud nejprve posoudil formální náležitosti kasační stížnosti a shledal, že kasační stížnost je podána včas, neboť byla podána ve lhůtě dvou týdnů od doručení napadeného rozhodnutí krajského soudu (§ 106 odst. 2 s. ř. s.), je podána oprávněnou osobou, neboť stěžovatel byl účastníkem řízení, z něhož napadené rozhodnutí krajského soudu vzešlo (§ 102 s. ř. s.). Stěžovatel je v řízení o kasační stížnosti zastoupen pověřenou osobou mající právnické vzdělání potřebné pro výkon advokacie.

[38] Kasační stížnost **není důvodná**.

[39] Nejvyšší správní soud považuje za vhodné nejprve shrnout relevantní právní úpravu a předestřít její ustálený výklad. Úřad práce vyřadil žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu maření součinnosti [§ 30 odst. 2 písm. f) zákona o zaměstnanosti]. Podle tohoto ustanovení ve znění platném a účinném ke dni vydání napadeného rozhodnutí (a též i k datu porušení povinnosti uchazeče o zaměstnání žalobcem) 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).“ Podle odkazovaného ustanovení § 31 zákona o zaměstnanosti, které podrobněji vymezuje pojem „maření součinnosti“, platí, že „[u]chazeč o zaměstnání maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce, jestliže ...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.“

[40] Podle ustanovení § 27 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti, v rozhodném znění, platí, že „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. Uchazeč o zaměstnání, který dočasně není schopen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu anebo není schopen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, je povinen tyto důvody oznámit krajské pobočce Úřadu práce nejpozději v den, kdy mu bylo vydáno potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu nebo v den uskutečnění vyšetření nebo ošetření a nejpozději do 8 kalendářních dnů ode dne vydání potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu nebo potvrzení o ošetření nebo vyšetření uchazeče o zaměstnání ve zdravotnickém zařízení doložit tyto důvody příslušným potvrzením krajské pobočce Úřadu práce.“

[41] Podle ustanovení § 19 odst. 2 zákona o zaměstnanosti platí, že „[k]rajská pobočka Úřadu práce je povinna poučit zájemce o zaměstnání a uchazeče o zaměstnání o právech

a povinnostech, zejména o povinnosti poskytovat krajské pobočce Úřadu práce potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a o povinnosti řídit se pokyny této pobočky“.

[42] Zákonná skutková podstata, která byla aplikována na jednání žalobce, je tedy formována relativně neurčitým pojmem „maření součinnosti“, který je sice zákonem upřesněn danými typovými situacemi, zároveň je ale otevřený dalšímu rozšiřování (srov. písm. e) citovaného ustanovení). Dále je důležitý pojem „stanovený termín“ a „vážný důvod“, který je vymezen v ustanovení § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

[43] Podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti se za vážné důvody považují mimo jiné důvody spočívající v „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.“

[44] Nejvyšší správní soud se v rámci své rozhodovací činnosti výkladem citovaných ustanovení již opakovaně zabýval (např. rozsudek ze dne 30. 6. 2014, č. j. 4 Ads 124/2013-82, ze dne 3. 12. 2015, č. j. 7 Ads 268/2015-30, či ze dne 4. 4. 2019, č. j. 3 Ads 349/2017-28). Zdůraznil přitom, že pro posuzování, zda došlo k maření součinnosti s úřadem práce, je třeba přihlížet ke konkrétním okolnostem případu, zohlednit povahu (intenzitu) porušení povinnosti a důvod takového porušení (např. zda k němu došlo úmyslně, z lhostejnosti či v důsledku omluvitelného omylu). Současně upozornil na skutečnost, že výčet vážných důvodů obsažených v § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti je toliko demonstrativní, což umožňuje zohlednit i jiné důvody, než ty, které výslovně uvádí zákon. To je ostatně patrné i ze skutečnosti, že § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti zakotvuje širokou kategorii „jiných vážných osobních důvodů“, které zahrnují též „důvody hodné zvláštního zřetele“, které pokryjí i případy nespádající pod žádný z dříve vyjmenovaných důvodů (viz k tomu rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 11. 5. 2021, č. j. 1 Ads 52/2021-31).

[45] Nejvyšší správní soud v citovaném rozsudku též zdůraznil, že neplatí, že by v případě zjištění jednání uchazeče o zaměstnání uvedeného v § 31 zákona o zaměstnanosti nezbývalo úřadu práce, než jej vyřadit z evidence uchazečů o zaměstnání. Právní úprava sice výslovně neskýtá 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. V předmětné věci se Nejvyšší správní soud s tímto výkladem institutu vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání zcela ztotožňuje a nemá žádný důvod se od něj odchýlit.

[46] K jednotlivým kasačním námitkám stěžovatele Nejvyšší správní soud uvádí následující.

[47] Nejvyšší správní soud sdílí pohled stěžovatele v tom směru, že žalobce byl skutečně poučen o svých povinnostech uchazeče o zaměstnání, *in concreto* pak o povinnosti dostavit se na úřad práce do 8 kalendářních dnů ode dne ukončení pracovní neschopnosti, písemně dne 12. 12. 2016, což stvrdil svým vlastnoručním podpisem. Dále i později byl žalobce

pokračování

poučen dodatečně dne 13.9.2017 (viz Dodatek k základnímu poučení uchazeče o zaměstnání platný ode dne 1.10.2017). Nejvyšší správní soud zcela souhlasí s tím, že toto poučení bylo dostatečné a že jednoznačně sdělovalo žalobci, že se má dostavit se ve lhůtě 8 kalendářních dnů od ukončení pracovní neschopnosti na úřad práce a doložit ukončení pracovní neschopnosti. Je třeba podotknout, že ani krajský soud v napadeném rozsudku nezpochybnil tuto skutečnost, jen jinak vykládal její právní důsledky.

[48] Co se týká časového odstupu poučení žalobce a jeho nesplnění povinnosti, jde skutečně o markantní časové rozmezí, které sice nemá vliv na samotný efekt splnění poučovací povinnosti, ale rozhodně je třeba je vzít v potaz v úvahách o dovození následků pro uchazeče o zaměstnání. Není sice povinností úřadu práce uchazeče o zaměstnání poučovat v pravidelných intervalech (nejsou zákonem předepsány), nicméně z pohledu principů dobré správy a zásad sociální práce je zřejmé, že by se poučení měla v případě dlouhodobých vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání opakovat. Náznaky takového postupu úřadu práce jsou však ze správního spisu zřejmé. Nejvyšší správní soud tedy shrnuje, že názor stěžovatele ob stojí v tom směru, že žalobce byl účinně poučen o dotčené povinnosti, ale zároveň časový odstup tohoto poučení (cca dva a půl roku) měl být nepochybně stěžovatelem uvážen při aplikaci institutu vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

[49] Ke kasačním námitkám proti argumentaci krajského soudu týkající se samotné povahy předmětné nesplněné povinnosti uchazeče o zaměstnání Nejvyšší správní soud uvádí následující. Předně je třeba říci, že zákon o zaměstnanosti obsahuje stěžovatelem odkazované ustanovení § 19 odst. 2, podle něhož je uchazeč o zaměstnání povinen řídit se pokyny úřadu práce. Krajský soud toto ustanovení sám necitoval, nicméně vytkl stěžovateli, že v poučení uchazeče o zaměstnání chybí citace zákonného podkladu. Nejvyšší správní soud zde upozorňuje, že ustanovení § 27 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, které upravuje povinnosti uchazeče o zaměstnání v případě jeho nemoci, úrazu, vyšetření či ošetření ve zdravotnickém zařízení, výslovně nestanoví povinnost, aby se uchazeč o zaměstnání osobně dostavil na úřad práce do 8 kalendářních dnů ode dne ukončení pracovní neschopnosti. Pokrývá pouze povinnost doložit potvrzení o dočasné neschopnosti plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání ve lhůtě 8 kalendářních dnů od vydání takového potvrzení úřadu práce. Citované ustanovení nepokrývá povinnosti uchazeče spojené s pominutím důvodů, pro něž nemůže plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání. Nejvyšší správní soud se s výtkou krajského soudu ztotožňuje, neboť z poučení uchazeče o zaměstnání skutečně není patrné, z jakého zákonného ustanovení úřad práce tuto povinnost dovodil, zda se jedná o rozšiřující výklad ustanovení § 27 odst. 3, příp. dokonce analogii.

[50] Nejvyšší správní soud na druhé straně nerozporuje, že citované ustanovení § 19 odst. 2 zákona o zaměstnanosti (na něž stěžovatel poukázal až v kasační stížnosti) povinnost uloženou uchazeči o zaměstnání z hlediska svého významu i účelu pokrývá, neboť jde o pokyn úřadu práce týkající se plnění povinností uchazeče o zaměstnání. Nicméně pak je třeba si uvědomit, že nejde o explicitní zákonnou povinnost uchazeče (na rozdíl od situací upravených v § 27 odst. 3 zákona o zaměstnanosti), ale o pokyn úřadu práce. Úřad práce se při stanovování pokynů uchazečům o zaměstnání musí držet ve sféře *secundum legem*, ve výjimečných případech *praeter legem*, pokud je to v souladu se smyslem a účelem právní úpravy (zejm. základními povinnostmi uchazeče o zaměstnání a náplní

zprostředkovatelské a evidenční činnosti úřadu práce). Prostřednictvím pokynů úřadu práce však nelze uchazeči o zaměstnání ukládat zcela nové povinnosti nad rámec zákona.

[51] Z hlediska teleologického výkladu obsaženého v napadeném rozsudku lze dodat, že v poučení obsažený pokyn úřadu práce „dostavit se“ k úřadu práce skutečně nelze redukovat na pouhou povinnost „doložit ukončení pracovní neschopnosti.“ Z hlediska primárních povinností žalobce coby uchazeče o zaměstnání je zřejmé, že z pohledu úřadu práce měl žalobce obě povinnosti („*dostavit se*“ a „*doložit*“), což je pokryto rozumným účelem tvrzeným stěžovatelem. Na druhé straně ovšem stále platí, že nedodržení těchto pokynů úřadu práce je třeba zkoumat a hodnotit v kontextu, v jakém k nim došlo, což správní orgány neučinily. Nesplnění takového pokynu úřadu práce bez dalšího rozhodně nezakládá maření součinnosti, a to tím spíše, že povinnost dostavit se k úřadu práce ve lhůtě 8 kalendářních dnů zákon výslovně neukládá. Ačkoliv je tedy výklad krajského soudu ve vztahu k textu poučení až příliš restriktivní (teleologická redukce), lze tomuto výkladu rozumět z pohledu důrazu na zákonnost postupu správních orgánů. Nejvyšší správní soud považoval za dostatečné názor krajského soudu korigovat, aniž by v jeho výkladu spatřoval nesprávnost způsobující nezákonnost napadeného rozsudku, jehož rozhodovací důvody i tak obstojí.

[52] V předmětné věci je totiž navíc zřejmé, že účel pokynu úřadu práce byl zcela naplněn. Žalobce nejen že písemně doložil důvody, proč se nedostavil ve lhůtě 8 dnů od ukončení pracovní neschopnosti, ale navíc se řádně dostavil na nejbližší plánovanou schůzku dne 27. 6. 2019. Nejvyšší správní soud zdůrazňuje, že den konání této schůzky připadá na den následující po konci osmidenní lhůty předpokládané v ustanovení § 27 odst. 2 zákona o zaměstnanosti (pracovní neschopnost byla ukončena dne 10. 6. 2019, přičemž podle výkladu správních orgánů se žalobce měl k úřadu práce dostavit do 18. 6. 2019). O ukončení své pracovní neschopnosti úřad práce uvědomil poštou. Jakkoliv tedy krajský soud v obecné rovině nesprávně redukoval účel povinnosti, v předmětné věci podle názoru Nejvyššího správního soudu žalobce naplnil účel pokynu úřadu práce obsaženého v poučení ze dne 12. 12. 2016, což krajský soud zcela správně dovodil. Z hlediska naplnění účelu povinnosti „*dostavit se k úřadu práce*“ není stěžejní lhůta 8 kalendářních dnů, ale to, zda se uchazeč o zaměstnání v dohledné (přiměřené) době po ukončení pracovní neschopnosti dostaví k úřadu práce. Nejvyšší správní soud připomíná, že nejde v tomto případě o lhůtu zákonnou, nýbrž lhůtu pořádkovou stanovenou na bázi § 19 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, což je třeba při jejím výkladu vzít v úvahu.

[53] Ohledně dovozené distinkce mezi stanoveným termínem [srov. zákonnou dikci § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti – „*ve stanoveném termínu*“] a termínem vyplývajícím z poučení („do 8 kalendářních dnů od skončení pracovní neschopnosti“) je třeba uvést, že skutečně nelze tyto situace zaměňovat. Jakkoliv zjevně bylo povinností žalobce dostavit se ve smyslu poučení k úřadu práce po skončení pracovní neschopnosti, nejednalo se o „stanovený termín“ schůzky. Zákon však v předmětném ustanovení o „schůzce“ přímo nemluví, jakkoliv obvyklý význam slova „termín“ se pojí s představou, že půjde již o domluvené setkání, a nikoliv jednostrannou návštěvu uchazeče na úřadu práce (srov. k tomu kupř. Stádník, J. Jak je to tedy s povinností uchazeče o zaměstnání dostavit se na smluvený termín na úřad práce? In. ASPI). Míra určitosti těchto pojmů je skutečně prima facie odlišná, přičemž zákonná skutková podstata vyžaduje „stanovený termín“, tedy *in*

pokračování

concreto den a ideálně čas schůzky uchazeče a úřední osoby. Judikatura již dříve vymezila pojem stanovený termín v obdobném duchu (rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 12. 2007, č. j. 4 Ads 122/2007-55) tak, že zahrnuje nejen určení dne, kdy se má uchazeč o zaměstnání dostavit na úřad práce, ale též přesné stanovení času návštěvy úřadu. Pokud stěžovatel tvrdí, že byl termín stanoven obecným pokynem dostavit se do osmi kalendářních dnů ode dne skončení pracovní neschopnosti, nejedná se podle Nejvyššího správního soudu o stanovený termín ve smyslu § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Takovým obecným pokynem bez řádného stanovení určitého okamžiku nelze hovořit o „stanoveném termínu“. Samotná kvalifikace jednání žalobce pod ustanovení § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti je tedy nesprávná, neboť žalobce se po skončení pracovní neschopnosti na nejbližší řádně stanovený termín dne 27. 6. 2019 dostavil.

[54] Ke kasační námitce, že skutkový stav věci byl zjištěn dostatečně k učinění závěru o nesplnění povinnosti uchazeče o zaměstnání žalobcem bez vážného důvodu, Nejvyšší správní soud uvádí, že souhlasí pouze s první částí námítky, a to že skutkový stav byl zjištěn dostatečně. Podle názoru Nejvyššího správního soudu nebylo třeba provádět žádné další dokazování, aby úřad práce při správné aplikaci zákona o zaměstnanosti mohl situaci adekvátně vyhodnotit. Správní orgány však skutkový stav hodnotily nesprávně, pokud dospěly k závěru, že jednání žalobce dostahuje k naplnění skutkové podstaty maření součinnosti s úřadem práce. Toto pochybení se prolíná hodnocením jednotlivých důkazů, zejm. pak lékařské zprávy MUDr. S. ze dne 10. 7. 2019.

[55] Nejvyšší správní soud považuje za nutné korigovat argumentaci krajského soudu v tom směru, že z napadeného rozhodnutí stěžovatele je skutečně jednoznačně patrné, jakým způsobem vyhodnotil lékařskou zprávu MUDr. S. ze dne 10. 7. 2019. Rovněž ani spekulativní úvaha krajského soudu o tom, že by snad žalovaný požadoval předložení „lékařského posudku“, odůvodnění napadeného rozhodnutí neodpovídá. Nicméně vzhledem k tomu, že krajský soud i přes tyto poněkud mimoběžné vedlejší úvahy dospěl ke správnému závěru ohledně výkladu tohoto listinného důkazu, nespátřuje v nich Nejvyšší správní soud nepřezkoumatelnost [§ 103 odst. 1 písm. d) s. ř. s.], ale pouze dílčí nedostatek odůvodnění napadeného rozsudku.

[56] Podrobněji k této lékařské zprávě Nejvyšší správní soud uvádí, že zcela souhlasí s krajským soudem v tom, že byla dostatečným důkazem o tom, že žalobce nebyl v takové zdravotní kondici, aby pro něho byla vhodná cesta na úřad práce a zpět. Na druhé straně lze nepochybně souhlasit, že žalobce již nebyl v pracovní neschopnosti a formálně vzato tedy schopen této návštěvy byl. K tomu však slouží správní řízení, aby z hlediska principu omezené materiální pravdy bylo na bázi vylučující důvodné pochybnosti zjištěno, zda bylo možno tuto situaci považovat za „vážný důvod“, proč se žalobce nedostavil. Krajský soud dospěl ke správnému závěru, že takovou situaci prokázanou předmětnou lékařskou zprávou bylo možno za takový jiný vážný důvod považovat. Jednalo se o nepříznivý zdravotní stav žalobce navazující na předchozí hospitalizaci do dne 6. 6. 2019 (pokrytou pracovní neschopností). Správní orgány pochybily, pokud k této kvalifikaci pod pojem „jiný vážný důvod“ nedospěly. Nejvyšší správní soud podotýká, že již ve své dřívější judikatuře dovedl, že restriktivní výklad pojmu „jiný vážný důvod“, který správní orgány zaujaly i v předmětné věci, neodpovídá smyslu a účelu právní úpravy vyžadující extenzivní výklad (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 5. 2021, č. j. 1 Ads 62/2021-43, č. 4212/2021 Sb. NSS). Důvody, proč se žalobce nedostavil ve lhůtě

8 kalendářních dnů od skončení pracovní neschopnosti na úřad práce, tedy byly pochopitelné a omluvitelné.

[57] K aplikační úvaze stěžovatele z hlediska pojmu „maření součinnosti“ dále Nejvyšší správní soud v zásadě ve shodě s krajským soudem uvádí, že nebyla založena na dostačujícím vyhodnocení zjištěných okolností a odpovídajícím zohlednění zásady přiměřenosti. Jak uvedl Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 4. 4. 2019, č. j. 3 Ads 349/2017-33, „je nutné při hodnocení toho, zda došlo k maření součinnosti s Úřadem práce již jen samotným nedostavením se na příslušnou pobočku Úřadu práce, velmi dbát o to, aby byla při posuzování věci zachována proporcionalita mezi mírou porušení povinnosti a tvrdostí sankce, která za toto porušení následuje, a aby byly vždy citlivě zváženy všechny okolnosti daného případu.“ Z další judikatury k imperativu proporcionálního posouzení obdobných případů vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání lze poukázat kupř. na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 5. 2021, č. j. 1 Ads 62/2021-43. Zásadní okolností, kterou měly správní orgány hodnotit ve prospěch žalobce, je skutečnost, že žalobce dne 11. 6. 2019 (tedy ihned po ukončení pracovní neschopnosti) na základě informace o volném místě navštívil zaměstnavatele Styl Plzeň, výrobní družstvo, což je ve správním spisu také písemně potvrzeno. Z hlediska účelu činnosti správních orgánů na úseku zaměstnanosti je to nejdůležitější forma poskytování součinnosti ze strany uchazeče o zaměstnání při hledání práce. Pokud stěžovatel naopak vyložil tuto skutečnost jako důkaz, že žalobce netrpěl takovými zdravotními obtížemi, aby se nemohl ve lhůtě dostavit na úřad práce, postupoval zcela jednostranně a v rozporu s ustanovením § 50 odst. 3 in fine správního řádu.

[58] Stěžovatel dále nevyhodnotil adekvátně z hlediska zdravotního stavu žalobce rozdíl v návštěvě zaměstnavatele se sídlem v Plzni, kde žalobce prokazatelně v té době pobýval, a v návštěvě úřadu práce se sídlem v Nepomuku (cca 35 km). V případě žalobce je tu řada dalších okolností, které svědčí ve prospěch závěru, že žalobce součinnost úřadu práce zcela zřejmě poskytoval (zejm. dostavování se na smluvené schůzky, účast v projektu PDU, absolvování kurzů pro zvýšení kvalifikace uchazeče o zaměstnání, aktivní vyhledávání zaměstnání nejen na základě nabídek zprostředkovaných úřadem práce, ale i jinde). V termínech, které byly *in concreto* úřadem práce stanoveny, se žalobce vždy dostavoval, resp. se případně omluvil a dokládal pracovní neschopnosti, resp. potvrzení o neschopnosti plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání.

[59] Nejvyšší správní soud uzavírá, že rozhodnutí správních orgánů o vyřazení žalobce z evidence byla založena na nesprávné aplikaci ustanovení § 30 odst. 2 písm. f) a § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti a na nedostatečném zohlednění zjištěných okolností případu. Proto krajský soud rozhodl v souladu se zákonem, pokud napadené rozhodnutí stěžovatele i prvostupňové rozhodnutí zrušil a věc vrátil k dalšímu řízení.

V. Závěr a náklady řízení

[60] I přes dílčí korekce právního názoru krajského soudu dospěl Nejvyšší správní soud k závěru, že kasační stížnost není důvodná, a proto ji v souladu s § 110 odst. 1 *in fine* s. ř. s. zamítl.

pokračování

[61] O náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti rozhodl Nejvyšší správní soud podle § 60 odst. 1 ve spojení s § 120 s. ř. s. Žalobce měl ve věci úspěch, a jelikož byl řízení o kasační stížnosti zastoupen advokátem, Nejvyšší správní soud mu přiznal náhradu odměny za právní zastoupení, a to v částce 3400 Kč. Jelikož zástupce žalobce není plátcem daně z přidané hodnoty, náhrada nákladů odměny za právní zastoupení nebyla navýšena o částku připadající na tuto daň. Stěžovatel je povinen uhradit žalobci náhradu nákladů řízení ve lhůtě do 30 dnů ode dne nabytí právní moci tohoto rozsudku.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku **nejsou** opravné prostředky přípustné (§ 53 odst. 3, § 120 s. ř. s.).

V Brně dne 23. ledna 2023

JUDr. Jakub Camrda
předseda senátu