

## USNESENÍ

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy JUDr. Tomáše Rychlého a soudců JUDr. Jaroslava Vlašína a Mgr. Radovana Havelce v právní věci žalobce: **Ing. P. Ž., CSc.**, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, se sídlem Na Poříčnickém právu 376/1, Praha 2, v řízení o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 27. 12. 2021, č. j. 1 Ad 31/2020 - 38,

### t a k t o :

- I. Kasační stížnost **se odmítá** pro nepřijatelnost.
- II. Žádnému z účastníků **se nepřiznává** náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti.

### Odůvodnění:

[1] Včas podanou kasační stížností žalovaný napadá rozsudek Městského soudu v Praze (dále jen „*městský soud*“) ze dne 27. 12. 2021, č. j. 1 Ad 31/2020 - 38, jímž bylo zrušeno jeho rozhodnutí ze dne 19. 8. 2020, č. j. MPSV-2020/115946-421/1, a rozhodnutí Úřadu práce ČR – krajské pobočky pro hlavní město Prahu (dále jen „*úřad práce*“ nebo „*správní orgán prvního stupně*“) ze dne 6. 5. 2020, č. j. ABG-1409/2020-06/E/01 (dále jen „*prvostupňové rozhodnutí*“), a věc byla vrácena žalovanému k dalšímu řízení.

[2] Prvostupňovým rozhodnutím úřad práce podle § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „*zákon o zaměstnanosti*“), a § 31 písm. c) téhož zákona, rozhodl o vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání. Důvodem bylo, že se žalobce nedostavil k osobnímu jednání, jehož termín byl stanoven na den 11. 3. 2020. Žalobce se, poté co mu bylo dne 25. 3. 2020 doručeno oznámení o zahájení správního řízení o jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, dne 30. 3. 2020 osobně dostavil na úřad práce, který byl však pro veřejnost uzavřen z důvodu pandemie onemocnění COVID-19. Žalobce tak do schránky úřadu práce vhodil ručně psaný vzkaz, v němž vysvětloval, že se na osobní jednání nedostavil, neboť si omylem vymazal termín schůzky z elektronického kalendáře. Tentýž den a následně dne 30. 4. 2020 žalobce kontaktoval úřad práce také e-mailem. V e-mailových zprávách žalobce podrobněji uvedl důvody zmeškání osobního jednání, shrnul svoji snahu o telefonické kontaktování úřadu práce a dodal, že se i nadále hlásí do výběrových řízení na různé pracovní pozice. Úřad práce stěžovatelem

sdělený důvod – špatné zaznamenání termínu osobního jednání, resp. vymazání upozornění na tento termín z elektronického kalendáře – nepovažoval za *vážný důvod* ve smyslu § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti, a dospěl tudíž k závěru, že nedostavení se na úřad práce ve sjednaném termínu bylo mařením součinnosti s úřadem práce dle § 30 odst. 2 písm. f) zákona o zaměstnanosti. Správní orgán prvního stupně tak rozhodl o vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání. Žalovaný odvolání žalobce zamítl a prvostupňové rozhodnutí potvrdil.

[3] Městský soud zrekapituloval relevantní judikaturu Nejvyššího správního soudu a dospěl k závěru, že žalobcovo pochybení nedosahovalo takové intenzity maření součinnosti, aby bylo nutné přistoupit k jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Přestože totiž § 31 zákona o zaměstnanosti výslovně neskytá prostor pro správní uvážení, a v případě splnění zákonných podmínek úřad práce musí uchazeče o zaměstnání z evidence vyřadit, obsahuje toto zákonné ustanovení neurčité právní pojmy, při jejichž výkladu lze zohlednit individuální okolnosti posuzovaného případu. Z obsahu správního spisu vše nasvědčuje tomu, že žalobce schůzku zmeškal v důsledku omylu, neboť si do diáře chybně poznačil (chybně neuložil) datum schůzky a mylně se domníval, že termín návštěvy je sjednán až na začátek měsíce dubna. Z jednání žalobce (rekapitulovaného výše v odstavci [2] tohoto rozsudku – pozn. NSS) neplyne, že by se snažil sjednané schůzce účelově vyhnout nebo že by neměl skutečný zájem nechat se zaměstnat. Nadto, z historie zaměstnání žalobce vyplývá, že o vysoce kvalifikované zaměstnání vyžadující vysokoškolské vzdělání v oblasti biologie přišel v situaci, v níž s manželkou vychovávali dvě nezletilé děti, a navíc v době pandemie COVID-19. Žalobce tedy měl dle městského soudu dostatečnou motivaci najít si nové zaměstnání, o což se ostatně i snažil, byť neúspěšně. Je rovněž třeba zohlednit i vyšší věk žalobce, jenž může do určité míry omezovat jeho možnost uplatnění na trhu práce.

[4] Městský soud konstatoval, že nelze *a priori* předpokládat nepoctivost žalobce, a správní orgány měly jeho tvrzení přijmout minimálně jako pravděpodobná, neboť zjištěné okolnosti nenasvědčovaly tomu, že by se účelově vyhýbal svým povinnostem. Rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání považoval městský soud za nepřiměřené i s ohledem na skutečnost, že nic nenasvědčovalo o tom, že by dne 11. 3. 2020 (tedy v den sjednané osobní schůzky) byla pro žalobce připravena jedinečná pracovní nabídka.

[5] Městský soud dodal, že vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání by mělo představovat pouze krajní opatření, nikoliv běžný nástroj řešení agendy úřadu práce. Uchazeč o zaměstnání musí plnit své zákonné povinnosti, nicméně vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání pro něj má tvrdé právní důsledky. Úmyslem zákonodárce při zakotvení 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.

[6] Proti rozsudku městského soudu podává žalovaný (dále jen „stěžovatel“) kasační stížnost, jejíž důvody podřazuje pod § 103 odst. 1 písm. a) soudního řádu správního (dále jen „s. ř. s.“).

[7] Dle stěžovatele byl žalobci termín osobního jednání stanoven dne 3. 2. 2020 a žalobce se s tímto termínem seznámil. Neměl tedy důvod se domnívat, že termín osobní schůzky

## pokračování

je stanoven později. Žalobce přitom s úřadem práce ode dne 3. 2. 2020 až do doručení oznámení o zahájení správního řízení nijak nekomunikoval, nesnažil se úřad práce kontaktovat a spokojil se s tím, že termín osobního jednání je stanoven přibližně až za dva měsíce po úvodní schůzce. Toto jednání žalobce nespovídá o jeho snaze o aktivní spolupráci s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání, která nesporně nemůže být dostatečně naplněna jednáním jednou za dva měsíce. O liknavém přístupu žalobce k povinnostem uchazeče o zaměstnání dle stěžovatele svědčí i to, že se nedostavil již na první osobní jednání, ačkoli byl poučen o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání. Pokud by měl opravdový zájem na hledání pracovního uplatnění ve spolupráci s úřadem práce, věnoval by stanovení termínu osobního jednání dostatečnou pozornost. Stěžovatel se tak domnívá, že omyl žalobce není vážným důvodem dle § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti. Současně dle stěžovatele porušení povinnosti uchazeče o zaměstnání dosáhlo takové intenzity, že je naplněn důvod pro vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání pro maření součinnosti s úřadem práce.

[8] Dále stěžovatel uvádí, že pro vyřazení z evidence není nutné, aby uchazeč o zaměstnání jednal úmyslně. Po správních orgánech tak nelze požadovat, aby „*úmysl v jednání uchazečů o zaměstnání nalézaly a dokazovaly v takové míře, jak vyplývá z napadeného rozsudku.*“ K závěru městského soudu, že nic nespovídá o tom, že by pro žalobce byla v den osobního jednání připravena jedinečná nabídka zaměstnání, stěžovatel konstatuje, že není důvodné se domnívat, že by pro žalobce nebylo možné v evidenci volných pracovních míst právě dne 11. 3. 2020 nalézt vhodné zaměstnání. Stěžovatel nesouhlasí ani se závěrem městského soudu, dle něhož bylo nutné přihlídnout k věku žalobce, neboť věk jej neomezoval v možnosti dostavit se na úřad práce k osobnímu jednání.

[9] Stěžovatel dále namítá, že pokud by bylo možné žalobcem uvedený důvod nedostavení se k osobnímu jednání akceptovat, byla by tím „*erodována*“ samotná povinnost dostavovat se na osobní jednání na úřad práce; uchazeči by měli vždy omluveno zmeškání sjednané schůzky, pokud by její termín spletli či na něj zapomněli.

[10] Odkazy městského soudu na judikaturu Nejvyššího správního soudu nepovažuje stěžovatel za přílehlivé, neboť se nejedná o skutkově obdobné případy. V nyní posuzované věci je podstatné, že si žalobce termín osobní schůzky spletl o více než měsíc a úřad práce až do zahájení správního řízení nekontaktoval. Stěžovatel pak odkazuje na rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 7. 2014, č. j. 5 Ads 42/2014 - 19, a ze dne 30. 3. 2009, č. j. 4 Ads 161/2008 - 101, jejichž závěry dle něj dopadají na nyní projednávanou věc.

[11] Žalobce se ke kasační stížnosti nevyjádřil.

[12] Dříve, než mohl Nejvyšší správní soud posoudit námitky uplatněné v kasační stížnosti, musel posoudit otázku její přijatelnosti. Nejvyšší správní soud přitom vyhodnotil kasační stížnost jako nepřijatelnou ve smyslu § 104a odst. 1 s. ř. s., neboť svým významem podstatně nepřesahuje vlastní zájmy stěžovatele. Přijatelnost je obecně dána v případech, k nimž se judikatura doposud nevyjádřila, v nichž existuje judikatura rozporná (nejednotná), nebo je potřeba učinit judikaturní odklon. Dále přijatelnost zakládá rovněž zásadní pochybení krajského (resp. městského) soudu, které mohlo mít dopad do hmotněprávního postavení stěžovatele (blíže viz usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 4. 2006, č. j. 1 Azs 13/2006 - 39, č. 933/2006 Sb. NSS, a ze dne 16. 6. 2021, č. j. 9 As 83/2021 - 28,

č. 4219/2021 Sb. NSS; všechna zde citovaná rozhodnutí tohoto soudu jsou dostupná na [www.nssoud.cz](http://www.nssoud.cz)). Ani jednu z těchto situací Nejvyšší správní soud v nyní projednávané věci neshledal. Pro úplnost lze dodat, že uvedená judikatorně ustálená kritéria přijatelnosti kasační stížnosti, vycházející z citovaného usnesení č. j. 1 Azs 13/2006 – 39, jsou použitelná i po novele § 104a odst. 1 s. ř. s., která s účinností od 1. 4. 2021 rozšířila okruh případů, při jejichž přezkumu zdejší soud posuzuje přijatelnost kasační stížnosti (viz výše rovněž odkazované usnesení č. j. 9 As 83/2021 – 28).

[13] V nyní projednávané věci je stěžovatelem žalovaný správní orgán. Dle judikatury Nejvyššího správního soudu lze i v takovém případě považovat kasační stížnost za přijatelnou, pokud by bylo shledáno zásadní pochybení krajského (resp. městského) soudu při výkladu hmotného nebo procesního práva, případně pokud by krajský (resp. městský) soud nerespektoval konstantní a bezrozpornou soudní judikaturu (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 1. 2007, č. j. 2 Azs 21/2006 – 59, č. 1143/2007 Sb. NSS).

[14] Stěžovatel se výslovně k přijatelnosti kasační stížnosti nevyjádřil. Nejvyšší správní soud nicméně posuzuje otázku přijatelnosti kasační stížnosti ve věcech stanovených v § 104a odst. 1 s. ř. s. z úřední povinnosti, tedy i v případech, v nichž stěžovatel k přijatelnosti nic neuvede, jako je tomu v této věci. Stěžovatel nepředestřel žádnou právní otázku, jež by mohla mít obecný dopad na rozhodovací činnost krajských soudů a k níž by se měl Nejvyšší správní soud vyslovit za účelem sjednocování judikatury. Takovou otázku soud nedovodil ani z obsahu napadeného rozsudku či ze soudního a správního spisu.

[15] Otázkou vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání se Nejvyšší správní soud opakovaně zabýval. Již v rozsudku ze dne 30. 6. 2014, č. j. 4 Ads 124/2013 - 82, uvedl, že „[v]ýčet vážných důvodů obsažený v § 5 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti je toliko výčtem demonstrativním, což je patrno zejména z bodu 7 tohoto ustanovení, který pamatuje na jiné vážné osobní důvody, např. etické, mravní či náboženské nebo důvody hodné zvláštního zřetele, což je poměrně široký pojem, a proto je vždy třeba jej důkladně hodnotit, tj. řádně se zabývat všemi okolnostmi toho kterého případu. Z judikatury správních soudů i ze smyslu samotného zákona o zaměstnanosti přitom vyplývá, že hlavní náplní činnosti Úřadu práce je snaha zprostředkovat uchazeči o zaměstnání vhodné zaměstnání, a nikoliv vyřazování uchazečů o zaměstnání z evidence. Úřad práce je vždy před vydáním rozhodnutí o vyřazení z evidence o zaměstnání povinen založit své rozhodnutí na podkladě úplného zjištění skutkového stavu, který nezbuzuje pochybnosti, neboť jen takto zjištěný skutkový stav může být základem pro rozhodnutí, u kterého je přijaté řešení v souladu s veřejným zájmem a odpovídá okolnostem případu. Správní orgány by měly mít k problémům fyzických a právnických osob (účastníků řízení) co možná největší pochopení a postupovat ve vztahu k nim vstřícně a objektivně. Ostatně také správní řád ve větě první § 4 odst. 1 stanoví, že veřejná správa je službou veřejnosti. Ve vztazích podle zákona o zaměstnanosti to platí dvojnásob, takže institut vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání by měl být používán pouze v případech, kdy jsou nade vší pochybnost splněny podmínky, jež zákon o zaměstnanosti stanoví.“

[16] Dle rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 4. 2019, č. j. 3 Ads 349/2017 - 28, je nutné „[p]ři 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

pokračování

*povinnosti a tvrdosti sankce, která za toto porušení následuje, a aby byly vždy citlivě zváženy všechny okolnosti daného případu.*“ Dále v rozsudku ze dne 3. 12. 2015, č. j. 7 Ads 268/2015 - 30, Nejvyšší správní soud zdůraznil, že úřad práce musí vždy dbát svého poslání, kterým je zprostředkování zaměstnání, přičemž k naplnění tohoto poslání má veškerá činnost úřadu vést. Zdejší soud v tomto rozsudku dodal, že vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání je „*krajním opatřením a nikoli běžným nástrojem řešení agendy úřadu práce.*“ Jako krajní opatření označil vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání Nejvyšší správní soud rovněž v rozsudku ze dne 11. 5. 2021, č. j. 1 Ads 52/2021 - 31, přičemž dodal, že „*[ú]myslem zákonodárce při zakotvení možnosti vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání přitom bezesporu nebylo 'trestat' uchazeče za každé bagatelní pochybení, ale zajistit, aby výhod spojených s vedením v seznamu uchazečů o zaměstnání nemohly požívat osoby, které své postavení zneužívají a znemožňují úřadu práce vykonávat jeho činnost.*“

[17] Nedostavením se k osobnímu jednání ve sjednaném termínu se Nejvyšší správní soud zabýval také v rozsudku ze dne 30. 4. 2014, č. j. 4 Ads 109/2013 - 28. V tomto rozsudku kasační soud dospěl k závěru, že „*[s]právními orgány by (...) měly být akceptovány situace, ke kterým může běžně v lidském životě docházet, které však budou umocněny nepříznivou finanční a sociální situací uchazeče o zaměstnání. Nelze přitom v rámci jednoho rozsudku stanovit jasný a jednoznačný návod, jak mají být správními orgány všechny případy posouzeny, Nejvyšší správní soud je však přesvědčen, že správní orgány by měly vždy citlivě posoudit situace, ke kterým v lidském životě běžně dochází a které znemožňují uchazečům o zaměstnání dostavit se včas na jednání k úřadu práce, přičemž mají zohlednit to, jestli se nejedná o účelové a úmyslné vyhýbání se povinností uchazeče o zaměstnání a zda se uchazeč aktivně snaží vzniklou situaci adekvátními prostředky řešit. Absolutní trvání správních orgánů na tom, že uchazeči musí být přítomni v daném termínu na úřadu práce, bez ohledu na okolnosti daného případu s argumentem, že řada věcí je 'rozumně předvídatelná', je zjevně přehnané a neadekvátní. Tím, že správní orgány přihlédnou k okolnostem a způsobu jednání uchazeče o zaměstnání, nezmiří dopady zákona o zaměstnanosti, (...), ale citlivě napomůžou posoudit případ ve všech jeho souvislostech a rozhodnout spravedlivě tak, že vyřadí z evidence uchazečů o zaměstnání pouze ty, kteří maří součinnost s úřadem práce bez vážných důvodů, a kteří tak neplní své povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti.*“

[18] K totožným závěrům jako ve výše citované judikatuře dospěl Nejvyšší správní soud také ve stěžovateli zmiňovaných rozsudcích ze dne 9. 7. 2014, č. j. 5 Ads 42/2014 - 19, a ze dne 30. 3. 2009, č. j. 4 Ads 161/2008 - 101. V nich sice kasační soud uvádí, že pouhá okolnost, že uchazeč na sjednaný termín osobního jednání zapomene nebo si jej mylně poznačí, nepředstavuje důvod podle § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti. Současně ale zdůrazňuje, že okolnosti uchazečova opomenutí nelze posuzovat izolovaně, ale je třeba jej interpretovat a hodnotit při zasazení do celistvého pohledu na situaci uchazeče.

[19] Nejvyšší správní soud shrnuje, že z výše citované konstantní judikatury plyne, že správní orgán nemůže rozhodnout o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání bez dalšího jen na základě toho, že se uchazeč nedostaví k osobnímu jednání ve sjednaném termínu, ale musí přihlédnout ke všem relevantním okolnostem a posoudit, zda intenzita porušení povinnosti uchazeče o zaměstnání je proporcionální k tvrdosti „sankce“ v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. V posuzované věci tak nevyvstala žádná právní otázka, k níž by se judikatura Nejvyššího správního soudu dosud nevyjádřila, nebo v níž

by byla judikatura rozporná. Nejvyšší správní soud nezjistil ani žádné zásadní pochybení městského soudu při výkladu hmotného či procesního práva.

[20] Nejvyšší správní soud z výše uvedených důvodů kasační stížnost podle § 104a odst. 1 s. ř. s. pro nepřijatelnost odmítl.

[21] O náhradě nákladů řízení Nejvyšší správní soud rozhodl podle úspěchu ve věci v souladu s § 60 odst. 1, větou první s. ř. s., ve spojení s § 120 s. ř. s. (k tomu srov. usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 3. 2021, č. j. 8 As 287/2020 – 33, č. 4170/2021 Sb. NSS, část III. 4.). Stěžovatel v řízení úspěch neměl, proto nemá právo na náhradu nákladů řízení. Procesně úspěšným účastníkem je v tomto případě žalobce, kterému by náhrada nákladů řízení proti neúspěšnému stěžovateli náležela. Ze spisu však nevyplývá, že by žalobci nějaké náklady v řízení o kasační stížnosti vznikly. Nejvyšší správní soud proto nepřiznal náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti žádnému z účastníků.

**Poučení:** Proti tomuto usnesení **nejsou** přípustné opravné prostředky (§ 53 odst. 3 s. ř. s.).

V Brně dne 14. června 2023

JUDr. Tomáš Rychlý  
předseda senátu