



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě rozhodl samosoudkyní Mgr. Jarmilou Úředníčkovou v právní věci

žalobkyně:

D. B.

zastoupena Mgr. Ladislavem Bártou, advokátem
sídlem 702 00 Ostrava, Purkyňova 6

proti

žalovanému:

Ministerstvo práce a sociálních věcí

sídlem 128 01 Praha 2, Na Poříčním právu 1

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 21. 10. 2022 č. j. MPSV-2022/163920-421/1, ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

takto:

- I. Rozhodnutí žalovaného ze dne 21. 10. 2022 č. j. MPSV-2022/163920-421/1 **se zrušuje** a věc se vrací žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný je **povinen** zaplatit žalobkyni na nákladech řízení částku **2 600 Kč** a to do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám jejího zástupce.

Odůvodnění:

1. Žalobou podanou v zákonné lhůtě se žalobkyně domáhala zrušení v záhlaví označeného rozhodnutí žalovaného, jímž bylo zamítnuto její odvolání a bylo potvrzeno rozhodnutí

Shodu s prvopisem potvrzuje I. M.

Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Ostravě ze dne 13. 7. 2022, č. j. OTA-3941/2022-1, kterým byla žalobkyně podle ustanovení § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a ustanovení § 31 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „zákon o zaměstnanosti“), ode dne 20. 5. 2022 vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu maření součinnosti s úřadem práce.

2. Žalobkyně s napadeným rozhodnutím nesouhlasí. Dle žalobkyně žalovaný nedostatečně zjistil skutkový stav. Správní orgán prvního stupně dospěl dle žalobkyně ke klíčovému závěru o maření součinnosti s úřadem práce na základě písemných podkladů, a to listin zaslaných správnímu orgánu prvního stupně společností NAKLADATELSTVÍ MISE s. r. o., jejímž obsahem bylo tvrzení této společnosti, že žalobkyně měla odmítnout vhodnou nabídku místa práce. Žalobkyně napadla prvostupňové rozhodnutí jako nezákonné především pro nesprávně zjištěný skutkový stav, neboť považovala provedené dokazování za zcela nedostatečné především kvůli neprovedení svědeckého výslechu osoby jednající za společnost NAKLADATELSTVÍ MISE s. r. o. Žalovaný se s tímto názorem neztotožnil a považoval provedené dokazování za dostatečné. Žalobkyně trvá na tom, že ve správním řízení rozhodně nebylo možné vycházet pouze z písemných informací poskytnutých společností NAKLADATELSTVÍ MISE s. r. o., neboť zjevně spornou skutečností byl obsah ústní komunikace mezi žalobkyní a panem J. B., přičemž pravdivost písemného sdělení pana B. žalobkyně činila sporným. Žalobkyně trvá na tom, že v daném případě bylo zcela nezbytné provést výslech této osoby, jelikož si nelze představit jiný způsob provedení důkazu, který by jednak správnímu orgánu umožnil učinit si dostatečný podklad k závěrům o věrohodnosti, pravdivosti a ucelenosti výpovědi této osoby, jednak umožnil účastníci řízení klást svědkovi otázky a výslechu se účastnit. Vyžadování si písemného vyjádření (nota bene před zahájením správního řízení) a jeho doplnění nemůže výše uvedeným požadavkům dostát ani vzdáleně a zjištění skutkového stavu učiněné správním orgánem je tak třeba považovat za zcela nedostatečné. Jako nepřijatelně formalistický je třeba chápat postoj žalovaného, podle nějž žalobkyně v řízení před správním orgánem prvního stupně nenavrhl výslech svědka, a tudíž k návrhu učiněnému v odvolacím řízení nebylo možné přihlížet. Dle žalobkyně je evidentní, že zpochybnila pravdivost informací uvedených v písemných podáních pana B. a povinností správního orgánu bylo dostatečně zjistit skutkový stav – a tedy provést další dokazování, které by danou otázku spolehlivě osvětlilo, této povinnosti ovšem správní orgán prvního stupně nedostál a obešel ji i žalovaný. Dle žalobkyně ostatně v případě řízení o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání je třeba aplikovat shodné zásady jako u řízení o správním trestání, neboť v řízení je autoritativně rozhodováno o odnětí práva velmi často zcela zásadním způsobem zasahujícím do sociálního a ekonomického postavení účastníka řízení, tudíž ani nepřipadá v úvahu uplatnění koncentrační zásady. Žalobkyně rovněž trvá na tom, že listinné důkazy zachycující tvrzení pana B. nebylo možné použít i s ohledem na ustanovení § 137 odst. 4 správního řádu, respektive na nutnost provádění výslechu fyzické osoby v případě potřeby získání informací, kterými taková fyzická osoba disponuje. Žalobkyně trvá na tom, že v předmětném správním řízení nebyl řádně zjištěn skutkový stav a obě napadená rozhodnutí tak nemohou jako nezákonná obstát.
3. Žalovaný v písemném vyjádření navrhl zamítnutí žaloby. Shrnl dosavadní průběh řízení a skutkový stav věci a uvedl, že je nadále toho názoru, že v daném řízení byl zjištěn skutkový stav bez důvodných pochybností a bylo postupováno v souladu s ustanoveními jak

správního řádu, tak zákona o zaměstnanosti. Rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání žalovaný považuje za vydané oprávněně.

4. K námitce žaloby, že nebyl proveden důkaz svědeckou výpovědí pana B., žalovaný jednak uvedl, že shodná námitka byla vznesena již v odvolání proti rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání a žalovaný se s touto námitkou v rámci rozhodnutí o odvolání vypořádal. Na toto vypořádání tudíž odkázal, a dále k ní uvedl následující. Spisová dokumentace, z níž úřad práce vycházel, obsahovala celkem tři písemné doklady obsahující vyjádření pana B. k jednání s žalobkyní o doporučeném zaměstnání. Tato vyjádření pana B. si nijak neodporovala, vzájemně se doplňovala, nevyvstaly mezi nimi žádné rozpory či pochyby o jejich pravdivosti a jednoznačnosti jejich obsahu a nesporně odpovídala i nabídce učiněné zaměstnavatelem vůči úřadu práce při uplatnění volného pracovního místa, tedy nabídce mimo jiné plného pracovního poměru. Konkrétně se jednalo o písemný záznam pana B. na doporučení, učiněný bezprostředně při jednání s žalobkyní o doporučeném zaměstnání, ve kterém pan B. uvedl, že žalobkyně není přijata z důvodu náročnosti práce. Dále o písemné vyjádření ze dne 25. 5. 2022, kterým pan B. reagoval na písemnou výzvu úřadu práce k popisu komunikace se žalobkyní, průběhu projednání a o zprostředkovaném zaměstnání a k upřesnění důvodu, v čem konkrétně by byla práce pro žalobkyni náročná. Ve svém vyjádření ze dne 25. 5. 2022 pan B. uvedl, že se žalobkyně zúčastnila dohodnutého pohovoru a po zjištění, že se jedná o 8hodinovou práci, mu sdělila, že nabídnutá práce je pro ni časově náročná, že o ni nemá zájem. Jelikož žalobkyně rozporovala toto vyjádření pana B. konkrétně namítla, že jí nebyla nabídnuta práce v hlavním pracovním poměru, ale pouze práce na brigádu na základě dohody o provedení práce a až následně, po ověření, zda práci zvládne, by s ní byl uzavřen pracovní poměr, úřad práce reagoval na tyto konkrétní námitky žalobkyně a vyzval opět pana B. k vyjádření. Ve výzvě ze dne 1. 6. 2022 úřad práce pana B. konkrétně vyzval ke sdělení, zda žalobkyni bylo opravdu nabídnuto zaměstnání pouze formou dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, nebo byl zaměstnavatel ochoten ji zaměstnat na pracovní smlouvu. Úřad práce rovněž popsal vyjádření a námitky žalobkyně. Úřad práce tedy konkrétními dotazy reagoval na konkrétní námitky odvolatelky. Pan B. zcela jednoznačně ve svém písemné vyjádření ze dne 7. 6. 2022 na tyto dotazy uvedl, že zaměstnavatel nabízel pracovní místo a bohužel mu úřad práce posílá jen lidi, kteří upřímně nemají zájem pracovat. Žalobkyně mu půl hodiny povídala, jak by pracovat chtěla a další půl hodinu mu vysvětlovala, jak je těžké ji zaměstnat, protože má přes čtyřicet exekucí. Dostala nabídku na hlavní pracovní poměr, který jí nevyhovoval vzhledem k dalším aktivitám. Pak dostala další nabídky na přivýdělek formou dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, aby si práci alespoň vyzkoušela. Pokud by opravdu pracovat chtěla, tak mohla. Žalobkyně ve svých vyjádřeních před vydáním napadeného rozhodnutí, poté, co byla řádně s důkazem formou písemného vyjádření pana B. seznámena, opět uváděla pouze, že pan B. lže, a že jí nabídl práci pouze na dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti, tedy shodné námitky, jaké již uvedla, přičemž nenavrhl provedení žádných důkazů na podporu svých tvrzení, tedy ani výslech svědka. Jelikož k těmto námitkám žalobkyně se již pan B. konkrétně vyjádřil, úřad práce oprávněně nepřistoupil k opakované výzvě k vyjádření pana B. k nim, přičemž provádět důkaz výpovědí svědka by bylo v takové situaci, kdy bylo zcela jednoznačně odpovězeno na všechny námitky žalobkyně, které tato k jednání o zaměstnání s panem B. vznesla, by bylo nadbytečné. Úřad práce oprávněně neměl o zjištěném stavu věci důvodné pochybnosti. Nejednalo se přitom pouze o preferování vyjádření zástupce zaměstnavatele, který na rozdíl

od žalobkyně nemá na výsledku řízení žádný osobní zájem a je tedy nepravděpodobné se domnívat, že by popisoval průběh jednání s žalobkyní v rozporu se skutečností. K takovému závěru dospěl i NSS v obdobném případě viz rozsudek ze dne 23. 3. 2011, č. j. 3 Ads 36/2011-72. Nutno však navíc v tomto případě dodat, že bylo oprávněné také přihlídnout k tomu, že popis průběhu jednání tak, jak jej učinila žalobkyně naprosto neodpovídal záznamu učiněnému panem B. přímo při jednání s žalobkyní na doporučení, totiž, že žalobkyně nebyla přijata z důvodu náročnosti práce. Pokud by žalobkyně při jednání s panem B. nebyla spokojena s jí tvrzenou nabídkou pouze dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti a měla by zájem o hlavní pracovní poměr, nebyl by zápis pana B. v doporučení o nepřijetí žalobkyně z důvodu náročnosti práce nijak logický, na rozdíl od průběhu jednání tak, jak jej právě při tomto jednání popsal pan B.

5. Úřad práce za takového stavu věci oprávněně již nepřistoupil k dalšímu šetření například formou výslechu svědka, když měl skutkový stav věci za dostatečně zjištěný a žalobkyně pouze opakovala stejné námitky, které byly vyvráceny písemným došetřením, avšak provedení dalších důkazů nenavrhovala. Písemná vyjádření pana B. správnímu orgánu umožnily učinit si dostatečný podklad k závěrům o věrohodnosti, pravdivosti a ucelenosti informací poskytovaných touto osobou o průběhu jednání s žalobkyní.
6. K námitce žalobkyně, že neprovedením svědecké výpovědi jí nebylo umožněno klást svědkovi dotazy a výslechu se účastnit, žalovaný uvedl, že bylo bez důvodných pochybností z vyjádření pana B., které reagovalo právě na konkrétní námitky vznesené žalobkyní ohledně průběhu jednání, zjištěno, že žalobkyni byl nabídnut hlavní pracovní poměr na plný úvazek a tato nabídku odmítla s tím, že nabídnutá práce je pro ni časově náročná, a že o ni nemá zájem, přičemž až následně jí byla nabízena možnost nástupu na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Žalobkyni přitom byla dána nesporná možnost na vyjádření pana B. reagovat. Neprovedením svědecké výpovědi tak nebyla nijak porušena její práva účastníka správního řízení.
7. K námitce žalobkyně, že byl nepřiměřeně formalistickým postoj žalovaného, když nepřihlédl k návrhu žalobkyně z odvolání na výslech svědka s odkazem na ust. § 82 odst. 4 správního řádu, žalovaný uvedl, že je nesporné, že žalobkyně poprvé navrhla provedení tohoto důkazu až v odvolání, bylo tudíž oprávněné odkázat rovněž na zásadu koncentrace správního řízení zakotvenou v ust. § 82 odst. 4 správního řádu. Žalovaný však k této námitce také musí konstatovat, že provedení tohoto důkazu nebylo odmítnuté pouze s odkazem na zásadu koncentrace řízení, nýbrž, a to v první řadě, k tomuto návrhu žalovaný konstatoval, že provedení takového důkazu již nebylo třeba ke zjištění skutkového stavu věci bez důvodných pochybností, více viz odůvodnění rozhodnutí o odvolání.
8. K navazující námitce, že v případě řízení o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání je třeba aplikovat shodné zásady jako u řízení o správním trestání, neboť v řízení je autoritativně rozhodováno o odnětí práva a velmi často zásadním způsobem zasahováno do sociálního a ekonomického postavení účastníka řízení, tudíž ani nepřipadá v úvahu uplatnění koncentrační zásady, žalovaný uvedl, že je nesporné, že zásady koncentrace řízení není možno využít k tomu, aby byla omezena povinnost správního orgánu daná mu ust. § 50 odst. 3 věty druhé správního řádu totiž, že řízení, v němž má být z moci úřední uložena povinnost, je správní orgán povinen i bez návrhu zjistit všechny rozhodné okolnosti svědčící ve prospěch i v neprospěch toho, komu má být povinnost uložena, přičemž je nesporné, že správní orgán se této povinnosti nemůže zbavit s odkazem na procesní pasivitu účastníka

řízení. Je však třeba uvést, že za daných skutkových okolností ve věci žalobkyně nelze ani s odkazem na ust. § 50 odst. 3 správního řádu zcela pominout zásadu koncentrace řízení. Ke koncentraci řízení podle ust. § 82 odst. 4 správního řádu nemůže nesporně dojít, pokud má v řízení o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání správní orgán povědomí o rozhodných skutečnostech, které mohou vyřazení zvrátit, ale nemá je za prokázané, v takovém případě mají být v souladu se základními zásadami činnosti správních orgánů učiněny potřebné úkony k řádnému zjištění skutkového stavu. V opačném případě, pokud tedy je zjištěn skutkový stav bez důvodných pochybností a před vydáním rozhodnutí již účastník řízení nenavrhuje provedení žádných důkazů, je použití koncentrace řízení zcela oprávněné i v případě řízení o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Tento svůj závěr opřel žalovaný například o rozsudek NSS č. j. 5 Ads 296/2020-30 ze dne 5. 11. 2021.

9. K námitce žalobkyně, že nebylo možné použít listinné důkazy s vyjádřením pana B., a to s ohledem na ust. § 137 odst. 4 správního řádu, respektive na nutnost provádění výslechu fyzické osoby v případě potřeby získání informací, kterými taková fyzická osoba disponuje, žalovaný předně uvedl, že obdobná námitka byla vznesena již v odvolání a žalovaný se s ní v rozhodnutí o odvolání vypořádal. Na toto vypořádání tedy nyní odkazuje a pouze shrnuje následující. Vyjádření pana B. byla činěna písemně, a to na základě výzvy úřadu práce, ve které byl konkrétně dotazován na průběh jednání s žalobkyní. Jedná se tedy jednoznačně o listinné důkazy a jejich provedení výslovně jako důkazy předpokládá ust. § 51 odst. 1 správního řádu. Jako takové také byly zcela oprávněně v daném správním řízení použity. Zcela nesporně se nejednalo o podání vysvětlení dle správního řádu. Při tomto institutu tak, jak jej upravuje správní řád, se nejedná o listinné důkazy, nýbrž se fyzické osoby či zástupci právnických osob dostaví na základě výzvy ke správnímu orgánu a zde podají vysvětlení. Správní orgán pak o podání vysvětlení učiní záznam. Jedná se o úkon na základě výzvy správního orgánu, při kterém, jak upravuje ust. § 137 správního řádu, se obdobně užijí ustanovení správního řádu o zajišťovacích prostředcích předvolání (ust. § 59 správního řádu) a předvedení (ust. § 60 správního řádu), a také ustanovení správního řádu stanovící náležitosti protokolu (ust. § 18 odst. 2 správního řádu). Jde tedy o zcela odlišný institut s jiným režimem. Závěrem žalovaný konstatoval, že má za prokázané, že žalobkyně obdržela od úřadu práce nabídku vhodného zaměstnání, přičemž zaměstnavatelem jí byla učiněna nabídka na hlavní pracovní poměr, nástup, do něhož si však žalobkyně zmařila tím, že namítala, že jí 8hodinová pracovní doba nevyhovuje vzhledem k dalším jejím aktivitám, přičemž následně neměla zájem ani o pracovněprávní vztah na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Žalobkyně tímto svým jednáním zcela nesporně nedostála povinnosti uchazeče o zaměstnání aktivně se ucházet o úřadem práce zprostředkované zaměstnání a sama zapříčinila, že nebyla zaměstnavatelem do tohoto zaměstnání přijata. Byl tak nesporně dán důvod pro její vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.
10. Krajský soud v souladu s ustanovením § 75 odst. 1 a 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního (dále jen s. ř. s.), přezkoumal napadené rozhodnutí žalovaného v mezích žalobních bodů, včetně zákonnosti správního řízení, které předcházelo jeho vydání, dle skutkového a právního stavu k datu vydání napadeného rozhodnutí a dospěl k závěru, že žaloba je důvodná. Soud přitom postupoval podle § 51 odst. 1 s. ř. s. a rozhodl bez nařízení jednání, neboť žalovaný s tímto postupem výslovně souhlasil a žalobkyně se na výzvu soudu dle citovaného zákonného ustanovení nevyjádřila.

11. Ze správního spisu soud zjistil, že dne 5. 3. 2020 podala žalobkyně žádost o zprostředkování zaměstnání. Dne 17. 5. 2022 byla žalobkyni vydána doporučenka k zaměstnavateli NAKLADATELSTVÍ MISE, s. r. o., pracovní zařazení obchodní zástupce s uvedením, že uchazečka o zaměstnání projedná doporučené zaměstnání ve lhůtě do 3 pracovních dnů ode dne převzetí této doporučenky. Dále bylo ze správního spisu zjištěno, že žalobkyně dne 18. 5. 2022 zaslala p. B. e-mail, v němž uvedla, že by se ráda o nabídce pracovního místa dozvěděla více a zaslala mu svůj životopis. Dne 20. 5. vyplnil zaměstnavatel NAKLADATELSTVÍ MISE, s. r. o. na doporučení ze dne 17. 5. 2022 oznámení o přijetí pracovníka, v němž potvrdil, že žalobkyně není přijata z důvodu náročnosti práce. Dne 24. 5. 2022 požádal úřad práce zaměstnavatele NAKLADATELSTVÍ MISE, s. r. o. o stručný popis komunikace s uchazečkou v průběhu projednávání zaměstnání a upřesnění důvodu, v čem konkrétně by byla práce pro paní B. náročná. Dne 25. 5. 2022 se vyjádřil za zaměstnavatele p. B. a uvedl, že p. B. se skutečně účastnila dohodnutého pohovoru. Po zjištění, že se jedná o pravidelnou 8hodinovou práci mu sdělila, že nabídnutá práce je pro ni časově náročná, a že o ni nemá zájem. Na jednání úřadu práce dne 1. 6. 2022 žalobkyně sdělila, že není pravda, že pracovní místo nechtěla z důvodu pracovní doby. Zaměstnavatel jí nabídl jen práci na brigádu na DPP a až po ověření, zda práci zvládne a za 8 hodin zvládne limit inzerce - což by znamenalo objíždět Ostravu a firmy a shánět firmy, které by si udělaly reklamu v jejich novinách. Práci na DPP nehledá a pracovní smlouvu ji nenabídl. Pracují tam hlavně důchodci na přivýdělek. Žalobkyně byla na jednání seznámena s tím, že bude kontaktován zaměstnavatel pro ověření výše uvedeného. Téhož dne požádal úřad práce zaměstnavatele o další vyjádření se k průběhu pohovoru a zda bylo p. B. opravdu nabídnuto zaměstnání pouze formou DPP či DPČ nebo ji byli ochotni zaměstnat i na pracovní smlouvu. Dne 7. 6. 2022 obdržel úřad práce odpověď p. B., v níž tento uvedl, že nemá čas zaplňovat kolonky na úřadu práce a vykazovat jeho činnost nebo p. B. Nabídl pracovní místo, ale bohužel mu úřad práce posílá jen lidi, kteří upřímně nemají zájem pracovat. Paní B. mu půl hodiny povídala, jak by pracovat chtěla a další půl hodiny mu vysvětlovala, jak je těžké ji zaměstnat, protože má přes čtyřicet exekucí. Dostala nabídku na hlavní pracovní poměr, který jí nevyhovoval vzhledem k dalším aktivitám. Pak dostala další nabídky na přivýdělek formou dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, aby si práci aspoň vyzkoušela. Pokud by opravdu pracovat chtěla, tak mohla. Na druhou stranu chápe, že s jejím dluhem a exekucemi nemá žádný motiv pracovat a myslí si, že pro zaměstnavatele ani nebude přínosem. Za stávajících podmínek by musel pro paní B. přijmout další účetní, aby mohla vyřizovat korespondenci s exekutory, což pro firmu jejich velikosti není reálné. Tuto agendu by s uchazeči měl řešit předem úřad práce, a ne to házet na firmy. Dne 8. 6. 2022 zahájil úřad práce správní řízení z moci úřední a proběhlo jednání se žalobkyní. Žalobkyně sdělila, že hodinu ve firmě NAKLADATELSTVÍ MISE, s. r. o. nebyla, bylo to tak 20 minut. Nabídl jí napřed jen brigádu s tím, že pokud se osvědčí, tak teprve pak by jí mohl dát práci na hlavní pracovní poměr. Hlavní pracovní poměr jí nabídl, až když se osvědčí na brigádu. Není přeci povinna pracovat na brigádu. Zaměstnavatel by ji neměl diskriminovat kvůli exekucím. Chtěl, aby jezdila po Ostravě a vyzkoušela si přesvědčovat lidi, aby měli inzerce v jejich novinách. Na to mu sdělila, že s tím nemá zkušenost. Pak se jí ptal, zda má automobil či měsíčník na MHD. Dne 24. 6. 2022 zaslala žalobkyně Úřadu práce e-mail s vyjádřením k oznámení o zahájení správního řízení z moci úřední. Žalobkyně uvedla, že ji mrzí, jaká situace nastala po návštěvě zaměstnavatele, majitel po rozhovoru konstatoval, že se pro tuto pozici nehodí a také to napsal do daného formuláře pro ÚP. Vyptával se jí, co dělala a jaké má zkušenosti. Poté ji informoval, co je předmětem činnosti

jeho firmy. Také jí sdělil, že by si rád vyzkoušel, zda se pro tuto pozici hodí a nabídl jí DPP. Prý nyní to tak má a lidé si u něj mohou takto přivydělat. Tato nabídka nebyla pro ni zajímavá a neřeší její tíživou situaci, ve které se nachází. Žalobkyně v uvedeném podání dále popisovala obsah a průběh jednání se zaměstnavatelem.

12. Rozhodnutím Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Ostravě ze dne 13. 7. 2022, č. j. OTA-3941/2022-1, byla žalobkyně podle ustanovení § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a § 31 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání ode dne 20. 5. 2022 z důvodu maření součinnosti s úřadem práce. Z odůvodnění uvedeného rozhodnutí se podává, že Úřad práce není povinen uchazeči o zaměstnání zprostředkovat zaměstnání, které by mu vyhovovalo po všech stránkách, ale zaměstnání, které je pro něj vhodné ve smyslu ustanovení § 20 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. O takovéto zaměstnání se v případě žalobkyně nesporně jednalo, protože jí bylo prvotně nabídnuto zaměstnání na hlavní pracovní poměr, jak vyplývá z písemného stanoviska zaměstnavatele NAKLADATELSTVÍ MISE s. r. o. Úřad práce oprávněně považuje vyjádření zaměstnavatele za hodnověrné, a to i na základě toho, že zaměstnavatel není povinen přijmout do zaměstnání uchazeče doporučeného úřadem práce a nemá tedy důvod popsat výsledek jednání o nabízeném pracovním místě v rozporu se skutečností. Obecně lze říci, že zaměstnavatel dá jistě přednost uchazeči, který při pohovoru postupuje tak, že má o zaměstnání opravdový zájem, což se v případě žalobkyně nestalo. Úřad práce se z výše uvedených důvodů přiklonil ke stanovisku zaměstnavatele NAKLADATELSTVÍ MISE s. r. o. ze dne 25. 5. 2022 a ze dne 7. 6. 2022. K námitce žalobkyně o vysokém počtu exekucí úřad práce uvedl, že z písemného vyjádření zaměstnavatele vyplývá, že tuto skutečnost mu sdělila žalobkyně z vlastní vůle, a to za účelem vytvoření negativního obrazu své osoby, což nesvědčí o skutečnosti, že by měla o práci opravdový zájem. Také vzhledem k tomu, že zaměstnavateli uvedla, že je pro ni práce časově náročná, zaměstnavatel tak z jejího sdělení oprávněně nabyt dojmu, že se nebude moci přizpůsobit veškerým jeho potřebám a požadavkům spojeným s řádným výkonem práce, a do zaměstnání i z tohoto důvodu neměl zájem žalobkyni přijmout. Z písemného stanoviska zaměstnavatele jednoznačně vyplývá, že jí byla nabídnuta práce na hlavní pracovní poměr, a tento jí nevyhovoval, proto jí zaměstnavatel až dodatečně nabídl možnost práce v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Rovněž skutečnost, že nevlastní osobní automobil, nebyla překážkou jejího nepřijetí do zaměstnání. Zaměstnavatel kategoricky ve svém písemném vyjádření prohlásil, že pokud chtěla žalobkyně pracovat, tak mohla. Vystupování žalobkyně bylo z výše uvedených důvodů jednoznačně charakterizováno jako zmaření možného nástupu do zaměstnání jiným jednáním, než je jednání uvedené v § 31 písm. a) až d) zákona. Mezi povinnosti uchazeče o zaměstnání patří povinnost vystupovat při jednání u doporučeného zaměstnavatele tak, aby jednání směřovalo k nástupu do zprostředkovaného zaměstnání, což se v případě žalobkyně nestalo. Právní úprava neumožňuje správnímu orgánu zvážit, zda v případě neplnění povinností uchazeče o zaměstnání rozhodne o jejich vyřazení z evidence či nikoliv, nýbrž striktně stanoví, že úřad práce uchazeče o zaměstnání vyřadí, jestliže maří součinnost s úřadem práce tím, že svým jednáním zmaří nástup do zaměstnání bez objektivně prokázaných vážných důvodů, vyjmenovaných v § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Proti uvedenému rozhodnutí podala žalobkyně odvolání.
13. Odvolání žalobkyně bylo napadeným rozhodnutím zamítnuto a rozhodnutí orgánu prvního stupně potvrzeno s následujícím odůvodněním. Žalovaný po prostudování předané

spisové dokumentace, shodně se závěrem úřadu práce, posoudil jednání žalobkyně tak, že bez vážného důvodu zmařila zprostředkování vhodného zaměstnání, čímž mařila součinnost s úřadem práce. Úřad práce jí zprostředkoval zaměstnání vhodné ve smyslu ustanovení § 20 zákona o zaměstnanosti. Zaměstnání bylo pro ni vhodné vzhledem, k jejímu zdravotnímu stavu a zaměstnavatel, jak vyplývá již z nabídky volných míst, nabízel mimo jiné plný pracovní poměr na dobu neurčitou. Zaměstnání také svou profesí odpovídalo požadavku žalobkyně, který vznesla v žádosti o zprostředkování zaměstnání, jakož i její dosavadní pracovní zkušenosti. Nebylo nijak prokázáno její tvrzení, že o zaměstnání neměla zájem, jelikož jí zaměstnavatel nabízel pouze práci na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Z písemných vyjádření pana B. jednoznačně vyplývá, že žalobkyni při jednání o zprostředkovaném zaměstnání nejprve nabídl hlavní pracovní poměr a teprve po reakci žalobkyně, že pravidelná 8hodinová pracovní doba je pro ni náročná, a že jí tato nevyhovuje kvůli jejím dalším aktivitám, jí nabídl práci na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Shodně s úřadem práce nemá žalovaný důvod považovat písemné sdělení zástupce zaměstnavatele za nevěrohodné. Zástupce zaměstnavatele nemá, na rozdíl od žalobkyně, zájem na výsledku předmětného správního řízení. Zápis na doporučení a následná písemná sdělení zaslaná úřadu práce přitom nevykazovala žádných rozporů a pan B. jednoznačně uvedl, že žalobkyni nabídl hlavní pracovní poměr v plném úvazku tak, jak ostatně zaměstnavatel inzeroval již ve své nabídce volného místa uplatněné na úřadu práce, přičemž zhodnotil jednání žalobkyně při pohovoru o zaměstnání tak, že z tohoto vyplýval nezájem o zprostředkované zaměstnání. Žalovaný odkázal na rozsudek NSS ze dne 23. 3. 2011, č. j. 3 Ads 36/2011-72. Úřad práce tedy nabídl žalobkyni doporučenku do vhodného zaměstnání a bylo její povinností o tomto zaměstnání se zaměstnavatelem jednat tak, aby do něj byla přijata. Žalobkyně však takto nejednala, když u zaměstnavatele sama upozorňovala na své exekuce, které však nejsou vážným důvodem, který by jí bránil v nástupu do zaměstnání. Pokud se nejednalo o vážný důvod, pro který by žalobkyně nemohla do zaměstnání nastoupit, pak tuto skutečnost neměla sama před zaměstnavatelem zmiňovat. Také neměla uvádět, že o plný pracovní úvazek nemá zájem vzhledem k dalším svým aktivitám. Takové jednání, které zcela jasně svědčilo o nezájmu žalobkyně o nástup do zprostředkovaného zaměstnání, mělo logicky za následek nepřijetí žalobkyně do zprostředkovaného zaměstnání zaměstnavatelem. Žalovaný dále odkázal na rozhodnutí NSS, a to č. j. 6 Ads 3/2006-71 ze dne 25. 10. 2006 a č. j. 3 Ads 33/2011-90 ze dne 7. 4. 2011. Neobstojí námitka, že nebyl zjištěn stav věci bez důvodných pochybností, a že úřad práce měl přistoupit k výsledku pana B. Úřad práce disponoval písemným záznamem pana B. na doporučení a jeho následnými písemnými vyjádřeními k průběhu pracovního pohovoru s žalobkyní. Tato vyjádření si přitom nijak neodporovala a odpovídala i samotné nabídce učiněné zaměstnavatelem vůči úřadu práce při uplatnění volného pracovního místa, tedy nabídky mimo jiné plného pracovního poměru. Úřad práce tak oprávněně neměl o zjištěném stavu věci důvodné pochybnosti. Žalobkyně přitom ve svých vyjádřeních před vydáním napadeného rozhodnutí poté, co byla řádně s důkazem formou písemného vyjádření pana B. seznámena, uváděla, pouze, že pan B. lže, a že jí nabídl práci pouze na dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti, k čemuž však nenavrhla provedení žádných důkazů, tedy ani výslech svědka. Popis průběhu jednání tak, jak jej učinila žalobkyně, navíc naprosto neodpovídal záznamu učiněnému panem B. na doporučení, totiž, že žalobkyně nebyla přijata z důvodu náročnosti práce. Pokud by žalobkyně při jednání s panem B. nebyla spokojena s jí tvrzenou nabídkou pouze dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti a trvala by na hlavním pracovním poměru, nebyl by

zápis pana B. v doporučení o nepřijetí žalobkyně z důvodu náročnosti práce nijak logický, na rozdíl od průběhu jednání tak, jak jej právě po tomto jednání popsal pan B. Návrh důkazu formou výslechu svědka byl navíc poprvé uplatněn až v rámci odvolání. Za nedůvodnou považuje žalovaný námitku, že písemná vyjádření zástupce zaměstnavatele nelze použít v daném správním řízení jako důkaz, neboť se, dle jeho názoru, nejvíc blíží záznamu o podaném vysvětlení, které nelze ve správním řízení použít jako důkazní prostředek. Písemná vyjádření zástupce zaměstnavatele jsou jednoznačné listinné důkazy a jejich provedení výslovně jako důkazy předpokládá ustanovení § 51 odst. 1 s. ř. Jako takové také byly zcela oprávněně v daném správním řízení použity.

14. Podle ust. § 20 odst. 1 zákona o zaměstnanosti má fyzická osoba právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním, pokud tento zákon nestanoví jinak, je zaměstnání a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby, c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a d) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.
15. Podle odstavce 2 výše citovaného ustanovení pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které a) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), b) a d), nebo b) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), c) a d) a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby.
16. Podle ustanovení § 30 odst. 2 písm. f) zákona o zaměstnanosti uchazeče 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).
17. Podle ustanovení § 30 odst. 3 zákona o zaměstnanosti vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání se provede dnem, kdy nastala některá ze skutečností uvedených v odstavcích 1 a 2. Rozhodnutí o vyřazení nelze vydat po uplynutí 3 let ode dne, kdy nastala skutečnost bránící vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání podle odstavce 1 písm. a), nebo kdy uchazeč o zaměstnání nesplnil povinnost vyplývající z odstavce 1 písm. b).
18. Podle ustanovení § 31 písm. e) zákona o zaměstnanosti maří uchazeč o zaměstnání součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce, jestliže jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání.
19. Podle ustanovení § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti se vážnými důvody rozumí důvody spočívající v 1. nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let, 2. nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost) 3a), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou, 3. docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte, 4. místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera, 5. okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce, 6. zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s Úřadem práce -

krajskou pobočkou Úřadu práce a pobočkou Úřadu práce pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) při zprostředkování zaměstnání, nebo 7. jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele.

20. Soud považuje za nutné předeslat, že nijak nezpochybňuje, že s vedením v evidenci uchazečů nejsou spojena pouze práva, ale i řada povinností, které jsou uchazeči o zaměstnání povinni plnit (viz např. rozsudky Nejvyššího správního soudu č. j. 3 Ads 33/2011-90, 4 Ads 173/2008-144). Je třeba respektovat, že zařazení a vedení v evidenci uchazečů není pouze formální záležitostí, ale jejím primárním účelem je zprostředkovat uchazeči vhodné zaměstnání a umožnit mu opětovně se zařadit do pracovního procesu na trhu práce. Snaha o získání zprostředkovaného zaměstnání tak vyjadřuje smysl a účel zákona o zaměstnanosti, neboť může vést k tomu, že uchazeč získal zaměstnání, a tím naplní účel, pro který je v evidenci úřadu veden. Jinými slovy, potřebnou součinnost je třeba chápat jako spolupráci uchazeče s úřadem práce, ochotu k této spolupráci i k dalším úkonům směřujícím ke zprostředkování zaměstnání (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 5 Ads 42/2014-19).
21. Na druhou stranu musí úřad práce vždy dbát svého poslání, kterým je zprostředkování zaměstnání. K tomuto účelu má veškerá činnost úřadu vést. Správní orgán by proto měl pro zajištění této své primární funkce před vydáním rozhodnutí o vyřazení zjišťovat veškeré relevantní okolnosti, které by svědčily pro případné vážné důvody na straně uchazeče, neboť účelem činnosti úřadu práce je zprostředkovat uchazečům zaměstnání a nikoli je vyřazovat. Tento postup je krajním opatřením a nikoli běžným nástrojem řešení agendy úřadu práce. Nečiní-li tak, dopouští se porušení zásady vyslovené v ust. § 2 odst. 3 správního řádu, podle kterého správní orgán šetří práva nabytá v dobré víře, jakož i oprávněné zájmy osob, jichž se činnost správního orgánu v jednotlivém případě dotýká a může zasahovat do těchto práv jen za podmínek stanovených zákonem a v nezbytném rozsahu (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 4 Ads 161/2008-101).
22. V rozsudku č. j. 4 Ads 20/2008-58 Nejvyšší správní soud uvedl: vždy je tedy potřeba hodnotit a řádně se zabývat všemi okolnostmi toho kterého případu. Nejvyšší správní soud považuje na tomto místě za vhodné připomenout, že správní orgány by měly mít k problémům a potížím 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 – správní orgány by se zde měly snažit nezaměstnanému co nejvíce pomoci v jeho situaci na trhu práce. Institut vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání by měl být používán pouze v případech, kdy jsou nadevší pochybnosti splněny podmínky, jež zákon o zaměstnanosti pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání stanoví. Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání totiž představuje velký zásah do sociální sféry takto vyřazeného uchazeče (úřad práce totiž vyřazenému uchazeči již nadále neposkytuje péči podle zákona o zaměstnanosti – nezprostředkovává pomoc při hledání zaměstnání, vyřazený uchazeč se nemůže účastnit rekvalifikace organizované úřadem práce, nemůže mu být vyplácena podpora v nezaměstnanosti, ani případná podpora v rekvalifikaci), konec citace.
23. Správní orgán odpovídá za to, že bude zjištěn stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti ve smyslu § 3 správního řádu a za tím účelem si opatřuje potřebné podklady pro rozhodnutí.

24. V posuzované věci byla žalobkyně podle ust. § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a § 31 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání ode dne 20. 5. 2022 z důvodu maření součinnosti s úřadem práce. Správní orgány v odůvodnění svých rozhodnutí učinily závěr, že úřad práce není povinen uchazeči o zaměstnání zprostředkovat zaměstnání, které by mu vyhovovalo po všech stránkách, ale zaměstnání, které je pro něho vhodné ve smyslu § 20 odst. 1 zákona o zaměstnanosti a že se o takovéto zaměstnání v případě žalobkyně nesporně jednalo, protože jí bylo prvotně nabídnuto zaměstnání na hlavní pracovní poměr, jak má vyplývat z písemného stanoviska zaměstnavatele NAKLADATELSTVÍ MISE, s. r. o. Správní orgány považovaly vyjádření této společnosti za hodnověrné, a to i na základě toho, že tento zaměstnavatel není povinen přijmout do zaměstnání uchazeče doporučeného úřadem práce a nemá tedy důvody popsat výsledek jednání o nabízeném pracovním místě v rozporu se skutečností. Poznamenaly, že obecně lze říci, že zaměstnavatel dá jistě přednost uchazeči, který při pohovoru postupuje tak, že má o zaměstnání opravdový zájem, což se dle jejich názoru v případě žalobkyně nestalo. Úřad práce dospěl k závěru, že z výše uvedených důvodů se přiklonil ke stanovisku zaměstnavatele NAKLADATELSTVÍ MISE, s. r. o. ze dne 25. 5. 2022 a ze dne 7. 6. 2022. Dle správních orgánů z písemného stanoviska zaměstnavatele jednoznačně vyplývá, že žalobkyni byla nabídnuta práce na hlavní pracovní poměr a tento jí nevyhovoval, proto jí zaměstnavatel až dodatečně nabídl možnost práce v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Rovněž skutečnost, že nevlastní osobní automobil nebyla překážkou jejího nepřijetí do zaměstnání. Správní orgány argumentovaly dále tím, že zaměstnavatel kategoricky ve svém písemném vyjádření prohlásil, že pokud chtěla žalobkyně pracovat, tak mohla. Dle správního orgánu také vzhledem k tomu, že zaměstnavateli žalobkyně uvedla, že je pro ni práce časově náročná, zaměstnavatel tak z jejího sdělení oprávněně nabyt dojmu, že se nebude moci přizpůsobit veškerým jeho potřebám a požadavkům spojeným s řádným výkonem práce, a do zaměstnání i z tohoto důvodu neměl zájem žalobkyni přijmout. Dle názoru správního orgánu vystupování žalobkyně bylo z výše uvedených důvodů jednoznačně charakterizováno jako zmaření možného nástupu do zaměstnání jiným jednáním, než je jednání uvedené v § 31 písm. a) až d) zákona. Konstatoval, že mezi povinnosti uchazeče o zaměstnání patří povinnost vystupovat při jednání u doporučeného zaměstnavatele tak, aby jednání směřovalo k nástupu do zprostředkovaného zaměstnání, což se v případě žalobkyně nestalo. Dále uvedl, že právní úprava neumožňuje správnímu orgánu zvážit, zda v případě neplnění povinností uchazeče o zaměstnání, rozhodne o jejich vyřazení z evidence či nikoliv, nýbrž striktně stanoví, že úřad práce uchazeče o zaměstnání vyřadí, jestliže maří součinnost s úřadem práce tím, že svým jednáním zmaří nástup do zaměstnání bez objektivně prokázaných vážných důvodů, vyjmenovaných v § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti.
25. Krajský soud dospěl k závěru, že je nutno rozhodnutí žalovaného zrušit pro vady řízení dle § 76 odst. 1 písm. b) s.ř.s. spočívající v nedostatečném zjištění skutkového stavu, který vyžaduje zásadní doplnění. Žalobkyně totiž zpochybnila pravdivost citovaných informací uvedených v písemných podáních pana B., jednajícího za zaměstnavatele NAKLADATELSTVÍ MISE, s. r. o., poukazovala na to, že ve správním řízení nebylo možné vycházet pouze z písemných informací této společnosti, neboť zjevně spornou skutečností byl obsah ústní komunikace mezi žalobkyní a panem J. B., přičemž pravdivost písemného sdělení pana B. žalobkyně rozporovala. Dle názoru soudu správní orgán žalobkyni zpochybňované skutečnosti uvedené v písemných vyjádřeních pana B. ze dne 25. 5. 2022

řádně neproověřil, neboť nevyužil možnost provést ke sporným skutečnostem dostupný důkaz, konkrétně výslech zaměstnavatele, resp. pana B. Žalobkyně totiž tvrdila, že není pravdou, že pracovní místo nechtěla z důvodu pracovní doby. Zaměstnavatel jí nabídl jen práci na brigádu na dohodu o provedení práce a až po ověření, zda práci zvládne a za 8 hodin zvládne limit inzerce. Pracovní smlouvu jí nenabídl. Nadto dle názoru soudu správní orgány pominuly tu část sdělení pana J.B. o tom, že žalobkyně mu měla sdělit, že má přes 40 exekucí a že za stávajících podmínek by musel pro paní B. – žalobkyni, přijmout další účetní, aby mohla vyřizovat korespondenci s exekutory, což pro firmu jejich velikosti není reálné. K tomu dále podotkl, že tuto agendu by s uchazeči měl řešit předem úřad práce, a ne to házet na firmu. Těmito okolnostmi, tedy zda vůbec zaměstnavatel NAKLADATELSTVÍ MISE, s. r. o. měl skutečně zájem žalobkyni zaměstnat či nikoliv, protože pro uvedenou firmu NAKLADATELSTVÍ MISE, s. r. o. s ohledem na její velikost není reálné přijmout další účetní, aby mohla vyřizovat korespondenci s exekutory, zůstala dosud neobjasněna. Za tohoto stavu, kdy se správní orgán touto okolností vůbec nezabýval, je předčasný závěr správních orgánů o tom, že to byla právě žalobkyně, která svým jednáním zmařila nástup do zaměstnání bez objektivně prokázaných vážných důvodů vyjmenovaných v § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, čímž mařila součinnost s úřadem práce. Bylo namístě, aby správní orgány ke všem sporným okolnostem provedly výslech žalobkyně a výslech svědka pana Bordovského, jednajícího za zaměstnavatele NAKLADATELSTVÍ MISE, s. r. o.

26. Ze shora uvedených důvodů soud přistoupil ke zrušení napadeného rozhodnutí pro vadu dle § 76 odst. 1 písm. b) s.ř.s. bez jednání, neboť skutkový stav, který vzal správní orgán za základ napadeného rozhodnutí, nemá oporu ve spise a vyžaduje zásadní doplnění. Soud podle § 78 odst. 4 s.ř.s. věc vrací žalovanému k dalšímu řízení, v němž je podle § 78 odst. 5 s.ř.s. žalovaný vázán právním názorem, který vyslovil soud v tomto zrušujícím rozsudku.
27. Podle § 60 odst. 1 s. ř. s. soud uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobkyni, která měla ve věci zcela úspěch, na nákladech řízení částku 2 600 Kč. Náklady řízení sestávají z nákladů, které žalobkyně vynaložila za právní zastoupení, a to z odměny za 2 úkony po 1 000 Kč podle § 9 odst. 2, § 7 bod 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (příprava a převzetí zastoupení, sepsání žaloby), 2 režijních paušálů po 300 Kč podle § 13 odst. 4 téže vyhlášky k uvedeným úkonům právní služby. Advokát není plátcem DPH. Celkové náklady tak činí 2 600 Kč.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě do dvou týdnů ode dne doručení tohoto rozhodnutí. Kasační stížnost se podává ve dvou vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Brno, Moravské náměstí č. 6. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s. ř. s.

V řízení o kasační stížnosti musí být stěžovatel zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie.

Ostrava 28. 7. 2023

Shodu s prvopisem potvrzuje I.M.

Mgr. Jarmila Úředníčková
samosoudkyně