



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ústí nad Labem rozhodl samosoudcem Mgr. Václavem Trajerem ve věci

žalobce: **M. K.**, narozený X,
bytem X,

proti

žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí,**
sídlem Na Poříčním právu 376/1, 128 01 Praha 2,

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 7. 7. 2023, č. j. MPSV-2023/136481-421/1,

takto:

- I. Rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 7. 7. 2023, č. j. MPSV-2023/136481-421/1, se **zrušuje** a věc **se vrací** žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žádný z účastníků **nemá** právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

1. Žalobce se žalobou podanou v zákonem stanovené lhůtě domáhal zrušení rozhodnutí žalovaného ze dne 7. 7. 2023, č. j. MPSV-2023/136481-421/1, kterým bylo zamítnuto jeho odvolání a potvrzeno rozhodnutí Úřadu práce České republiky – krajská pobočka v Ústí nad Labem (dále jen „úřad práce“) ze dne 29. 5. 2023, č. j. MOB-1007/2023-L_SR2. Tímto rozhodnutím úřad práce podle § 30 odst. 2 písm. f), odst. 3 a § 31 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) vyřadil žalobce od 12. 4. 2023 z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu maření součinnosti s

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

úřadem práce. Žalobce současně v žalobě navrhl, aby soud uložil žalovanému povinnost nahradit žalobci náklady soudního řízení.

Žaloba

2. V žalobě žalobce namítal, že v zákoně o zaměstnanosti není stanovena povinnost uchazeče dostavit se ve stanoveném termínu na úřad práce. Dle žalobce věc spočívá na nesprávném právním výkladu a obě správní rozhodnutí jsou tedy nezákonná.
3. Podotkl, že § 19 odst. 2 zákona o zaměstnanosti stanoví uchazeči o zaměstnání povinnost poskytovat krajské pobočce úřadu práce součinnost a řídit se pokyny této pobočky. S právy a povinnostmi však nebyl seznámen a ani není zřejmé, jakým pokynem se měl řídit, resp. jaký měl být správný termín ke zprostředkování zaměstnání. Uvedl, že termín návštěvy na úřadu práce měl poznamenám na 16. 4. 2023 v 9:15 hodin. Dne 14. 4. 2023 zjistil, že se jedná o neděli a neprodleně proto napsal e-mail zprostředkovateli zaměstnání panu R. J. Jelikož ten na jeho zprávu neodpověděl, tak hned v pondělí 17. 4. 2023 zaslal úřadu práce žádost o určení nového termínu ke zprostředkování zaměstnání. Této žádosti však nebylo dosud vyhověno, čímž žalovaný porušil právo žalobce na zprostředkování zaměstnání stanovené v § 10 zákona o zaměstnanosti.
4. Žalobce konstatoval, že dříve byly na úřadu práce, pracovišti Litvínov, vedeny návštěvní kartičky, kdy zprostředkovatel práce zapsal termín návštěvy do kontaktního listu a následně do kontaktní kartičky. V současnosti je termín návštěvy sdělován pouze ústně a může tak dojít k chybě, kdy může být do kontaktního listu zapsán jiný termín, nežli je sdělen uchazeči o zaměstnání.
5. Dle žalobce měl úřad práce postupovat podle § 3 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, (dále jen „správní řád“) a zjistit stav věci o němž nejsou důvodné pochybnosti. Úřad práce dle žalobce vůbec nezjišťoval, kdo pochybil a zdali nebyl termín další návštěvy žalobci nesprávně sdělen zprostředkovatelem práce. Dle žalobce tedy došlo k podstatnému porušení ustanovení o řízení před správním orgánem, které mělo za následek nezákonné rozhodnutí o věci samé, současně je v důsledku toho, v daném rozsahu nezjištěného skutkového stavu napadené rozhodnutí i prvostupňové rozhodnutí nepřezkoumatelné pro nedostatek důvodů.
6. Žalobce namítal, že žalovaný neprokázal, že byl seznámen s právy a povinnostmi uchazeče o zaměstnání, jakož i s termínem návštěvy naplánovaným dne 18. 1. 2023 a neprokázal ani to, na čí straně došlo při předávání informace o termínu návštěvy k pochybení. Dále uvedl, že tvrzení žalovaného, že se stanoveným termínem byl žalobce při osobním jednání na úřadu práce dne 18. 1. 2023 seznámen nebo že o stanoveném termínu věděl od 18. 1. 2023 nemají oporu v provedeném dokazování.
7. Za nepravdivý a do kontaktního dopsaný označil žalobce text o přítomnosti pana M. K. na jednání dne 18. 1. 2023. Pan K. se jednání neúčastnil, neboť se nacházel cca 15 metrů od jednací místnosti, kde přijímal nové uchazeče a kde jej žalobce při příchodu a odchodu z úřadu práce míjel. Dle žalobce toto dokládá, že se jej úřad práce snaží vehementně vyřadit.
8. Dále sdělil, že v § 30 odst. 2 písm. f), odst. 3 a § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti není uvedeno ani z nich nevyplývá, že by uchazeč měl prokázat vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) téhož zákona. Dodal, že judikatura pojednává pouze o existenci vážných důvodů, tedy pokud existují, uchazeč je ani tvrdit nemusí. Vážné důvody hodné zvláštního zřetel – nesprávné poznamenání si termínu návštěvy – byly objektivně dány a úřad práce o nich prokazatelně věděl ještě před zahájením právního řízení. V tomto případě tyto důvody již existovaly a úřad práce je měl k dispozici ještě před zahájením správního řízení. Dle žalobce Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

věc spočívá na nesprávném výkladu práva a na nesprávném rozdělení důkazního břemene a z těchto důvodů považuje jak napadené rozhodnutí, tak rozhodnutí úřadu práce za nezákonná.

9. Uzavřel, že k žádnému maření součinnosti žalobce s úřadem práce nedošlo, naopak úřad práce maří součinnost s žalobcem, resp. porušuje jeho práva. Na základě shora uvedených důvodů považuje obě správní rozhodnutí za nezákonná, nepřezkoumatelná a nespravedlivá, neboť bylo rozhodnuto v rozporu se zákony i s ustálenou soudní praxí, přičemž odklon od ní nebyl v rozhodnutích odůvodněn. V této souvislosti odkázal na rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 5. 6. 2018, č. j. 6 Ads 242/2017-26, a ze dne 4. 4. 2019, č. j. 3 Ads 349/2017-28.

Vyjádření žalovaného k žalobě

10. Žalovaný ve svém vyjádření nejprve zrekapituloval průběh správního řízení a zdůraznil, že dle judikatury Nejvyššího správního soudu povinnost dostavovat se ve stanovených termínech na úřad práce je jednou ze základních povinností uchazeče o zaměstnání. Připomněl, že zákon o zaměstnanosti v případě nedostavení se ve stanoveném termínu bez doložení vážného důvodu nedává úřadu práce jinou možnost nežli uchazeče vyřadit z evidence uchazečů o zaměstnání. Poznamenal, že pokud by se nejednalo o povinnost, neexistoval by důvod pro vyřazení uvedený v § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti.
11. Žalovaný měl za prokázané, že žalobci byl dne 18. 1. 2023 stanoven další termín jednání na úřadu práce dne 12. 4. 2023 v 9:15 hodin a že s tímto termínem byl žalobce seznámen, přestože jej ze své vlastní vůle nepodepsal. Dodal, že ze spisové dokumentace je zřejmé, že celému jednání byl jako svědek přítomen pan K. Dále zdůraznil, že úřad práce není povinen kontrolovat, zda si uchazeč o zaměstnání další stanovený termín jednání poznamená správně. Dle žalovaného je vyloučeno, aby byl žalobci stanoven termín na neděli, neboť informační systém neumožňuje uložit termín návštěvy na sobotu neděli či státní svátek a proto termín 16. 4. 2023 v 9:15 hodin nemohl být reálně dohodnut. Žalovaný rovněž podotkl, že pouhá nepozornost nemůže být posouzena jako vážný důvod a k tomuto odkázal 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. Ve vztahu ke kartičce poté uvedl, že zákon o zaměstnanosti neukládá úřadu práce povinnost takovou kartičku vydat.
12. K námitce týkající se nepravdivosti textu o přítomnosti pana M. K. při jednání žalovaný poukázal na záznam jednání v kontaktním listu, z něhož je patrné, že pan K. byl jednání přítomen, což osvědčil svým podpisem do spisové dokumentace. Skutečnost, že by se tam pan K. nenacházel žalobce nijak nedoložil. Podotkl, že žalobce byl v rámci správního řízení neaktivní, žádné námítky neuvedl a až v rámci doplnění odvolání tvrdil, že spisová dokumentace není pravdivá. Žalovaný sdělil, že žalobce se dlouhodobě odmítá podepisovat, a proto je jednání vždy přítomna i další osoba, přičemž pan K. nebyl na jednání přítomen poprvé.
13. Žalovaný k námitce porušení práva žalobce na zprostředkování zaměstnání uvedl, že žalobce měl stanoven termín a bylo jeho povinností se na něj dostavit, přičemž úřad práce není povinen uchazeči stanovit náhradní termín, pokud uchazeč termín bez vážného důvodu zameškal. Doplnil, že na dne 12. 4. 2023 měl úřad práce pro žalobce připravenou pracovní nabídku k zaměstnavateli FREIBAU s. r. o. – okres Most, v pracovním zařazení montážní dělníci mechanických zařízení, kterou mu nemohl zprostředkovat, neboť žalobce se na stanovený termín bez vážných důvodů nedostavil.

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

14. Dle žalovaného z § 30 odst. 2 písm. f) a § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti vyplývá, že aby bylo možné neplnění vytýkané povinnosti omluvit, je třeba vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti prokázat. Poznamenal, že není povinností úřadu práce vymýšlet hypotetické vážné důvody, neboť v takovém případě by ustanovení o sankčním vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání zcela ztratila smysl. Žalovaný měl za to, že ze spisové dokumentace je zřejmé, že žalobce mařil součinnost s úřadem práce. Spisová dokumentace rovněž dokládá, že v tiskopisu „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“, jenž žalobce prokazatelně obdržel, jak potvrdil svým podpisem v žádosti o zprostředkování zaměstnání, byl poučen o tom, že uchazeč o zaměstnání je povinen poskytovat kontaktnímu pracovišti potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a řídit se jeho pokyny, zejména dostavit se na kontaktní pracoviště ve stanoveném termínu.
15. K námitce žalobce, že v zákoně o zaměstnanosti není uvedena povinnost uchazeče o zaměstnání dostavit se ve stanoveném termínu na úřad práce, žalovaný poukázal na § 28 odst. 2, § 30 odst. 2 písm. f) a § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti, ze kterých tato povinnost vyplývá.
16. Za subjektivní a nemající oporu ve spisovém materiálu označil žalovaný námitku žalobce o tom, že se jej správní orgán snaží vehementně vyřadit. V rámci odvolání žalovaný posuzoval individuální okolnosti případu žalobce, ke kterým uvedl své závěry, z nichž je zřejmé, že neshledal žádnou skutečnost, která by svědčila o vážném důvodu.
17. Konstatoval, že veřejná správa a zejména činnost úřadů práce je službou veřejnosti, která by primárně měla směřovat k uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce a nikoliv k jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, avšak je zároveň nesporné, že jedině v aktivním a kooperativním vztahu uchazeče a úřadu práce lze dosáhnout skutečně rychlého a efektivního řešení nezaměstnanosti, přičemž povinnost uchazeče dostavovat se ve stanovených termínech na úřad práce je jednou ze základních povinností uchazeče o zaměstnání. K tomuto poukázal na závěry Nejvyššího správního soudu uvedené v rozsudku ze dne 8. 2. 2012, č. j. 3 Ads 182/2011-93. Dodal, že v daném případě rozhodnutí o vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání nebylo rozhodnutím, které by popřelo účel činnosti úřadů práce, nýbrž se jednalo o zákonný důsledek porušení povinnosti uchazeče o zaměstnání. Úřad práce nemůže bez dalšího omlouvat nedostavení se na stanovený termín z důvodu chybně zapsaného termínu, neboť zákon o zaměstnanosti ukládá z důvodu nedostavení se ve stanoveném termínu bez vážných důvodů uchazeče o zaměstnání vyřadit. Dle žalovaného by se toto ustanovení jinak stalo obsoletní, neboť většina uchazečů by automaticky své nedostavení se na stanovený termín omlouvala chybně poznamenaným termínem. V této souvislosti žalovaný rovněž odkázal na rozsudek zvláštního senátu ze dne 14. 12. 2017, č. j. Konf 44/2017-7, a na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2020, č. j. 7 Ads 541/2018-30. Naopak v žalobcem uvedených rozsudcích Nejvyššího správního soudu ze dne 5. 6. 2018, č. j. 6 Ads 242/2017-26, a ze dne 4. 4. 2019, č. j. 3 Ads 349/2017-28, se dle žalovaného jednalo odlišný skutkový stav nežli v případě žalobce.
18. Žalovaný dále poznamenal, že žalobce začal vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání řešit až po vydání rozhodnutí úřadu práce. Ze spisu rovněž nevyplývá, že by se žalobce, ihned poté co zjistil svůj omyl, dostavil na úřad práce. Kontaktoval jej pouze prostřednictvím e-mailu a to dne 14. 4. 2023 ve 22:18 hodin a dne 17. 4. 2023 v 8:43 hodin. Dále uvedl, že žalobcem zmiňovaná rozhodnutí Nejvyššího správního soudu nelze aplikovat paušálně a je třeba přihlídnout k individuálním okolnostem každého případu. Konstatoval, že v případě žalobce individuální okolnosti odůvodňují jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, což dostatečně zdůvodnil v napadeném rozhodnutí.

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

19. Závěrem poznamenal, že žalobce se na stanovený termín nedostavil a úřad práce kontaktoval, až dne 14. 4. 2023 v 22:18 hodin, neboť dle jeho tvrzení v uvedený den zjistil, že termín má poznačen na neděli. Toto jednání žalobce dle žalovaného svědčí o tom, že žalobce svým povinnostem uchazeče o zaměstnání nevěnoval patřičnou pozornost, což nesvědčí o jeho odpovědném přístupu k plnění jeho povinností. Dále uvedl, že úřad práce rozhodoval v souladu s § 3 správního řádu a rovněž v souladu se zákonem o zaměstnanosti. Dle jeho názoru nebylo prokázáno, že by žalobci svědčil vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti a jeho jednání dne 12. 4. 2023 tedy naplnilo skutkovou podstatu § 30 odst. 2 písm. f) a § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Žalovaný tak neměl jinou možnost než žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání vyřadit. Žalovaný navrhl zamítnutí žaloby jako nedůvodné.

Replika žalobce k vyjádření žalovaného

20. Na vyjádření žalovaného reagoval žalobce replikou, ve které uvedl, že není zřejmé na základě, jakého důkazu má žalovaný za prokázané, že mu byl stanoven termín na 12. 4. 2023. Za nepravdivé a nepodložené rovněž označil tvrzení žalovaného, že je vyloučeno, aby zprostředkovatel uchazeči sdělil odlišné datum dalšího jednání na úřadu práce, než jaké zapíše do spisové dokumentace. Žalobce podotkl, že ze spisového materiálu vyplývá, že zápisy v kontaktním listu nepodepsal a opakovaně nepodepisuje, a to z důvodu toho, že na kontaktní list špatně vidí, zápisy si nemůže přečíst, a tedy i podepsat. Má problémy se zrakem, je slabozraký. Žalovaný tento důvod ale zcela dezinterpretoval, z těchto zápisů totiž dovozuje, že žalobce zápisy „ze své vlastní vůle nepodepsal“, tento výrok na straně 5 napadeného rozhodnutí proto považuje za nesrozumitelný a rozhodnutí za nepřezkoumatelné.
21. Žalobce poznamenal, že úřad práce má zákonnou možnost uchazečům o zaměstnání i písemně doručovat, a tedy termín dalšího jednání by mohl být doručen písemně poštou nebo elektronicky, ale úřad práce se místo toho spoléhá pouze na ústní sdělování termínu. Namítal, že úřad práce měl prokázat, že žalobce byl s dalším termínem řádně seznámen a jaký termín mu byl dne 18. 1. 2023 skutečně sdělen.
22. Dále uvedl, že správní orgány si měly nejprve zjistit skutečnost, zda pan K. byl jednání dne 18. 1. 2023 přítomen. O tom mohly svědčit například svědecké výpovědi pana K., pana J. a ostatních zaměstnanců úřadu práce i uchazečů o zaměstnání, kteří se toho dne kolem deváté hodiny u pana K. evidovali, jakož i kamerové záznamy či záznam provedené práce pana K. z toho dne. Místo toho mu však do kontaktního listu byl dopsán text „*Celému jednání přítomen p. K.*“, který pan K. podepsal. Podotkl, že nemá kontrolu nad tím, co je mu zapisováno a posléze dopisováno do kontaktního listu a do spisu. V této souvislosti konstatoval, že nebude navrhovat žádné důkazy k prokázání toho, kde se pan K. v době jednání dne 18. 1. 2023 nacházel, neboť to dle jeho názoru není skutečností rozhodnou pro věc.
23. Žalobce podotkl, že mu nemůže být dáno k tíži, že nebyl ve správním řízení aktivní, neboť předpokládal, že ve věci bude spravedlivě rozhodnuto a že se správní orgán nedopustí žádných chyb. Sdělil, že žalovaný ani úřad práce nepřihlédl k žádným soudním rozhodnutím a rozhodnutí na které odkazoval v žalobě označil za nepřiléhavá.
24. Měl za to, že z důvodu neúplně zjištěného skutkového stavu nebyly naplněny zákonné podmínky pro jeho vyřazení. Dle názoru žalobce není důvod proč by mělo být dostavení se na úřad práce právní povinností, možná za situace, kdy by se jednalo o prokazatelně sjednaný termín. Uvedl, že na sjednaný termín by se dostavil i za situace, když by se nejednalo o Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

povinnost. O zprostředkování zaměstnání požádal z důvodu, aby mu úřad práce zprostředkoval zaměstnání a pokud by se na jednání z vlastní vůle nedostavil, tak by byl především sám proti sobě, neboť by nemohl uplatňovat žádná práva. Podle vyjádření žalovaného měla žalobci uniknout pracovní nabídka a žalovaný se tedy žalobce snaží dvakrát trestat, a to i přesto, že nevylučuje, že mohlo dojít při sdělování termínu k pochybení samotného úřadu práce.

25. Konstatoval, že veškeré povinnosti vůči úřadu práce dosud svědomitě plnil a vždy se na sjednaný termín dostavil.

Posouzení věci soudem

26. O žalobě soud rozhodl v souladu s § 51 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“) bez jednání, neboť žalobce výslovně souhlasil a žalovaný nesdělil soudu do dvou týdnů od doručení výzvy svůj nesouhlas s takovýmto projednáním, ačkoli byl ve výzvě výslovně poučen, že nevyjádří-li se v dané lhůtě, má se za to, že souhlas s rozhodnutím bez jednání byl udělen.
27. Napadené rozhodnutí žalovaného soud přezkoumal v řízení podle části třetí hlavy druhé prvního dílu s. ř. s., který vychází z dispoziční zásady vyjádřené v § 71 odst. 1 písm. c), písm. d), odst. 2 větě druhé a třetí a v § 75 odst. 2 větě první s. ř. s. Z této zásady vyplývá, že soud přezkoumává zákonnost rozhodnutí správního orgánu pouze v rozsahu, který žalobce uplatnil v žalobě nebo během dvouměsíční lhůty po oznámení napadeného rozhodnutí ve smyslu § 72 odst. 1 věty první s. ř. s. Povinností žalobce je proto tvrdit, že rozhodnutí správního orgánu nebo jeho část odporuje konkrétnímu zákonnému ustanovení, a toto tvrzení zdůvodnit. Nad rámec žalobních bodů musí soud přihlédnout toliko k vadám napadeného rozhodnutí, k nimž je nutno přihlížet bez návrhu nebo které vyvolávají nicotnost napadeného rozhodnutí podle § 76 odst. 2 s. ř. s. Takové nedostatky však v projednávané věci nebyly zjištěny.
28. Z obsahu předloženého správního spisu soud zjistil následující podstatné skutečnosti. Žalobce byl na základě písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání ze dne 20. 1. 2021 zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Dne 18. 1. 2023 se žalobce dostavil na úřad práce a byl s ním sjednán další termín zprostředkování zaměstnání, a to na den 12. 4. 2023 v 9:15 hodin. Dne 12. 4. 2023 v 9:15 hodin se žalobce na sjednanou schůzku na úřadu práce nedostavil. Součástí spisu je taktéž nabídka volného pracovního místa u zaměstnavatele FREIBAU s. r. o., kterou měl úřad práce pro žalobce na tento den připravenou. V pátek dne 14. 4. 2023 v 22:18 hodin žalobce Ing. R. J. poradci úřadu práce napsal e-mail, ve kterém uvedl: „Dobrý den, návštěvu ke zprostředkování jste mi minule stanovil na 16. 4. 2023. 16. 4. 2023 to je ale neděle. Stanovte mi tedy termín nový od po-pá, nejlépe odpoledne.“ Následující pondělí dne 17. 4. 2023 v 8:43 hodin byl úřadu práce doručen e-mail od žalobce. Přílohou e-mailu byla žádost, v níž žalobce uvedl: „Zprostředkovatel práce pan R. J. mi na minulé návštěvě stanovil termín návštěvy ke zprostředkování zaměstnání na den 16.04.2023, což je ale neděle. Psal jsem mu e-mail dne 14.04.2023 na X, aby mi stanovil termín nový, ten mi ale doteď neodepsal. Proto bych chtěl požádat o určení nového termínu návštěvy ke zprostředkování zaměstnání Po-Pá, nejlépe odpoledne.“ Na žádost žalobce reagoval úřad práce e-mailem ze dne 17. 4. 2023 v 13:37 hodin, ve které žalobci sdělil, že na úřad práce se měl dostavit dne 12. 4. 2023 v 9:15 hodin a nový termín mu proto nebude stanoven. Současně mu bylo sděleno, že spisová dokumentace bude řádně posouzena a v případě, že úřad práce dojde k závěru, že je podložené podezření na porušení právních předpisů, je povinností úřadu práce zahájit správní řízení v němž bude podezření prověřeno. Dále bylo v odpovědi na žalobcům e-mail Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

uvedeno, že pokud nebude shledán důvod k zahájení správního řízení, bude mu prostřednictvím pošty zaslána pozvánka s novým termínem schůzky ke zprostředkování zaměstnání.

29. Následně dne 26. 4. 2023 vydal úřad práce oznámení o zahájení správního řízení z moci úřední ve věci vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání pro maření součinnosti s úřadem práce bez vážného důvodu. Součástí tohoto oznámení, jež bylo žalobci doručeno dne 10. 5. 2023, bylo i poučení, které mimo jiné obsahovalo i informaci o právu účastníka řízení navrhopvat důkazy a činit jiné návrhy po celou dobu řízení až do vydání rozhodnutí podle § 36 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, (dále jen „správní řád“). Úřad práce poté rozhodnutím ze dne 29. 5. 2023, č. j. MOB-1007/2023-L_SR2, podle § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a § 31 písm. e) zákona o zaměstnanosti vyřadil žalobce od 12. 4. 2023 z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu maření součinnosti s úřadem práce. Proti tomuto rozhodnutí podal žalobce odvolání, o kterém rozhodl žalovaný žalobou napadeným rozhodnutím.
30. Podle § 30 odst. 2 písm. f) zákona o zaměstnanosti 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).“
31. Z § 31 téhož zákona vyplývá, že „[u]chazeč o zaměstnání maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce, jestliže
- a) je podle lékařského posudku schopen plnit povinnosti vůči krajské pobočce Úřadu práce, a přesto je neplní,
 - b) neprojedná doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce,
 - 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.
32. Nejprve se soud zabýval námitkou nepřezkoumatelnosti, kterou žalobce spatřoval v nesrozumitelnosti tvrzení žalovaného, že žalobce záznamy z jednání nepodepsal z vlastní vůle. Soud poukazuje na konstantní judikaturu správních soudů, která nesrozumitelností rozhodnutí rozumí především rozpornost výroku a odůvodnění, nemožnost seznat, jak bylo ve věci vůbec rozhodnuto (nesrozumitelnost projevu vůle správního orgánu), zmatečné výroky vnitřně rozporuplné. O nesrozumitelné rozhodnutí jako celek by se mohlo jednat za situace, kdy z rozhodnutí lze sice seznat, jak bylo rozhodnuto, z textu rozhodnutí jako celku však nelze pochopit, co správní orgán k takovému rozhodnutí vedlo (rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 6. 3. 2006, č. j. 6 As 24/2005-55). Soud neshledal, že by napadané rozhodnutí trpělo některým z výše uvedených nedostatků, neboť z napadeného rozhodnutí je zřejmé, jak žalovaný rozhodl, taktéž srozumitelně popsal, z jakých skutkových a právních okolností vycházel, jakými úvahami byl při svém rozhodování veden. Je pravdou, že žalovaný v napadeném rozhodnutí neuvedl, že žalobce nepodepisování záznamů z jednání odůvodňoval skutečností, že nevidí. Dle soudu tato nepřesnost nezpůsobila nesrozumitelnost rozhodnutí a námitka není důvodná.
33. Dále se soud zabýval souborem námitek týkajících se stanovení předmětného termínu schůzky ke zprostředkování zaměstnání. Žalobce především namítal, že termín měl poznamenán na 16. 4. 2023 a nikoliv na 12. 4. 2023, tak jak je uvedeno v kontaktním listu. Skutečnost, že s termínem návštěvy byl dne 18. 1. 2023 seznámen a že o něm od té doby věděl nemá oporu v provedeném dokazování. Jelikož je termín návštěvy sdělován pouze Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

ústně, tak může dojít k chybě, kdy do kontaktního listu může být zapsán jiný termín, než je sdělen uchazeči o zaměstnání. Dle žalobce žalovaný rovněž neprokázal, na čí straně došlo při předávání informace o termínu návštěvy k pochybení.

34. K těmto námitkám soud předně uvádí, že ze správního spisu, konkrétně ze záznamů o jednáních v kontaktních listech (ze dne 30. 6. 2021, 14. 7. 2021, 21. 7. 2021, 28. 7. 2021, 25. 8. 2021, 15. 11. 2021, 17. 1. 2022, 28. 2. 2022, 30. 3. 2022, 18. 5. 2022, 18. 7. 2022, 26. 9. 2022, 31. 10. 2022 a 18. 1. 2023) vyplývá, že žalobce záznamy o jednáních odmítal podepisovat s odůvodněním, že nevidí, a tedy že je nemůže podepsat. Z těchto záznamů je dále patrné, že jednání byl vždy přítomen další pracovník úřadu práce (pan K., pan Ž. či Ing. M.), který svým podpisem potvrdil skutečnost, že byl jednání přítomen a že žalobce záznam odmítl podepsat. Ke svému zdravotnímu stavu v žádosti o zprostředkování zaměstnání ze dne 20. 1. 2021, kterou žalobce podepsal, uvedl, že má zdravotní omezení: nemůže pracovat ve výškách, nemůže zvedat těžká břemena, nutnost nošení brýlí, respirátoru. Z kontaktního listu žalobce je zřejmé, že dne 27. 1. 2023 se žalobce dostavil na úřad práce, kde podepsal dodatek k základnímu poučení uchazeče o zaměstnání a rovněž podepsal záznam o jednání v kontaktním listu. Zdravotní omezení doložil dne 30. 6. 2021 zdravotním záznamem od MUDr. N. ze dne 1. 7. 2019, ve kterém je mimo jiné uvedeno „*není vhodná práce ve výškách, v úkole, vyžadující rychlé tempo, práce zatěžující zrak, a vyžadující prostorovou orientaci.*“ Záznam o jednání v kontaktním listu toho dne však žalobce odmítl podepsat, neboť tvrdil, že aktuálně nic nevidí a nebude nic podepisovat. V záznamu o jednání je uvedeno, že žalobce doložil zdravotní omezení, ve kterém však není uvedeno, že by žalobce neviděl. Žalobce si vyžádal kopii kontaktního listu, ale jeho převzetí odmítl podepsat s tím, že na to nevidí. Dne 14. 7. 2021 byla úřadu práce doručena námitka podjatosti, ve které žalobce mimo jiné uvedl, že dne 30. 6. 2021 žádal do záznamu o jednání o zápis přímé řeči „*Vzhledem k tomu, že UoZ (uchazeč o zaměstnání – poznámka soudu) aktuálně nevidí, odmítá cokoli podepsat.*“ avšak poradce tam vložil větu „*vzhledem k slunečním brýlím*“. Námitka byla shledána jako nedůvodná. Na jednání dne 28. 2. 2022 byl žalobce seznámen s nutností zhodnocení omezení jeho zdravotního stavu, které je z 1. 7. 2019 a které úřadu práce doložil dne 30. 6. 2021. Dne 30. 3. 2021 byl žalobce znovu vyzván k doložení aktuálního zdravotního stavu, neboť doložené zdravotní omezení je z roku 2019.
35. V záznamu o jednání uvedeného v kontaktním listu žalobce ze dne 18. 1. 2023, je uvedeno: „*Osobně, UoZ na nabídku ÚP Frikam nereagoval, stále trvá na tom, že nic nevidí. UoZ uvádí, že aktuální zdravotní omezení nedoloží, více méně je doložené zdravotní omezení z roku 2019 stejné. UoZ neuvádí, žádné rozjednané pracovní místo.*“ Dále je uvedeno: „*UoZ stále trvá na svém, že nic podepisovat nebude viz předchozí zápisy v kontaktních listech. Rekvalifikaci stále nežadá.*“ Následuje otisk razítka ve znění „*KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SE DOSTAVÍ DNE:*“ za kterým následuje text „*12. 04. 2023 v 09:15 hod.*“ a podpis Ing. R. J. společně s otiskem razítka s jeho jménem. Pod tímto je uvedeno: „*Celému jednání přítomen p. K.*“ a následuje podpis pana K.
36. Na základě výše uvedeného má soud stejně jako správní orgány za prokázané, že dne 18. 1. 2023 byl s žalobcem dohodnut další termín jednání na dne 12. 4. 2023 v 9:15 hodin, neboť to vyplývá ze záznamu z jednání ze dne 18. 1. 2023. Nic na tom nemění ani skutečnost, že žalobce záznam z jednání nepotvrdil svým podpisem, neboť jak již soud výše uvedl, žalobce opakovaně odmítal záznamy podepisovat s odůvodněním, že nevidí, a tedy je nemůže podepsat. Ze spisové dokumentace však nevyplývá, že by žalobce neviděl, neboť žalobce dne 20. 1. 2021 i 27. 1. 2021 dokumenty na úřadu práce podepsal a jediné zdravotní potvrzení, které doložil je z roku 2019 a hovoří toliko o tom, že nemůže vykonávat práci zatěžující

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

zrak. Rovněž sám žalobce v žádosti o zprostředkování zaměstnání ze dne 20. 1. 2021 pouze uvedl, že musí nosit brýle, nikoliv že by neviděl. Skutečnost, že by žalobce neviděl a neměl za prokázanou ani úřad práce, jak vyplývá ze záznamu ze dne 30. 6. 2021. Rovněž v námitce podjatosti žalobce uvedl, že do kontaktního listu požadoval dopsat, že toho dne aktuálně neviděl. Úřadem práce byl žalobce opakovaně vyzýván k doložení nového potvrzení o jeho zdravotních omezeních, které však nedoložil a dne 18. 1. 2023 k tomu uvedl, že aktuální omezení nedoloží, neboť je více méně stejné jako to z roku 2019. Z výše uvedeného dle soudu vyplývá, že žalobce své tvrzení o tom, že by neviděl do té míry, že by si nezvládl přečíst záznamy z jednání nijak nedoložil. Soud konstatuje, že žalobce byl v evidenci uchazečů o zaměstnání veden v délce přibližně dvou let, během kterých se účastnil minimálně 15 jednání na úřadu práce, kdy s ním byl vždy sepsán záznam do kontrolního listu a žalobce byl vždy vyzván k podpisu tohoto záznamu. Žalobce tedy věděl, že v rámci návštěvy úřadu práce mu bude předložen psaný text, který by si měl přečíst a následně jeho přečtení a skutečnost, že je s ním obeznámen podepsat. Pokud je tedy žalobce slabozraký, jak uvedl v replice k vyjádření žalovaného a ke čtení potřebuje brýle, nic mu nebránilo si tyto brýle sebou na jednání k úřadu práce vždy přinést. V této souvislosti soud poznamenává, že žalobce si rovněž mohl vždy vyžádat kopii kontaktního listu, na kterém bylo příští datum jednání uvedeno, což ostatně žalobce učinil při jednání dne 30. 6. 2021, tedy poprvé kdy uvedl, že na kontaktní list nevidí a odmítl jej podepsat. Nad rámec odůvodnění soud uvádí, že se žalobce dne 5. 6. 2023 dostavil na úřad práce kde podal odvolání. Toho dne současně nahlédl do správního spisu a na jeho žádost byly pořízeny kopie dvou kontaktních listů, jejichž převzetí žalobce potvrdil svým podpisem a rovněž podepsal záznam z jednání na kterém ústně doplnil své odvolání, ve kterém uvedl, že skutečnost uvedená v kontaktním listu není pravdivá. Soud má tedy za to, že skutkový stav byl zjištěn dostatečně a neshledal porušení § 3 správního řádu. Napadené rozhodnutí je v tomto směru rovněž odůvodněno dostatečně a plně v souladu s § 68 odst. 3 správního řádu.

37. Soud rovněž nepřisvědčil tvrzení žalobce, že termín dalšího jednání je uchazečům o zaměstnání sdělován pouze ústně a může tedy dojít k zapsání jiného termínu, nežli je sdělen uchazeči o zaměstnání. Termín dalšího jednání je zapsán do kontaktního listu, který si uchazeč o zaměstnání může (a i by si měl) přečíst a následně jej podepisuje. Uchazeč o zaměstnání má tak možnost si sjednaný termín zkontrolovat a pokud mu při ústním dojednávání dalšího termínu byl sdělen termín jiný, by měl tuto skutečnost přítomnému pracovníkovi úřadu práce sdělit a poznamenaný termín si případně opravit.
38. K námitce žalobce, že jej úřad práce neseznámil s právy a povinnostmi uchazeče o zaměstnání, soud uvádí, že v žádosti o zprostředkování zaměstnání ze dne 20. 1. 2021 žalobce potvrdil, že byl poučen o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání a že obdržel „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“ platné ode dne 14. 4. 2020. Ze správního spisu dále vyplývá, že žalobce dne 27. 1. 2023 podepsal „Dodatek k základnímu poučení uchazeče o zaměstnání“ a že dne 21. 7. 2021 na schůzce ke zprostředkování zaměstnání osobně převzal „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“ platné od 1. 7. 2021, ale odmítl jej podepsat. Z výše uvedeného je dle soudu zřejmé, že žalobce byl o svých právech dostatečně poučen a této námitce nepřisvědčil.
39. Dále se soud zabýval námitkami, dle kterých je text o přítomnosti pana M. K. na jednání dne 18. 1. 2023 uvedený v kontaktním listu z tohoto dne nepravdivý a dopsaný a pan K. se jednání neúčastnil. Jak již soud výše uvedl, žalobce záznamy o schůzkách na úřadu práce vedené v kontaktních listech odmítal podepisovat s odůvodněním, že na ně nevidí. Tak tomu bylo i v případě záznamu o schůzce ze dne 18. 1. 2023, kde je uvedeno: „*UoZ stále trvá na*

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

svém, že nic podepisovat nebude viz předešlé zápisy v kontrolních listech“. Dále je uvedeno „*Celému jednání přítomen p. K.*“ a následuje podpis pana K. Z obsahu správního spisu vyplývá, že vzhledem k neochotě žalobce podepisovat kontaktní list, bylo běžnou praxí, že při jednání s ním byly přítomni další pracovníci Úřadu práce (např. ve dnech 18. 7. 2022, 31. 10. 2022, 18. 5. 2022 pan Ž., ve dnech 28. 2. 2022 a 30. 3. 2022 Ing. M. a dne 31. 10. 2022 pan K.). Není tedy dle soudu důvod pochybovat o tom, že by v předmětném případě schůzky ze dne 18. 1. 2023 tomu bylo jinak. Žalobcovo tvrzení o manipulaci s obsahem správního spisu tedy soudu považuje za nepodložené.

40. K námitce žalobce, že úřad práce dosud nevyhověl jeho žádosti o stanovení nového termínu schůzky soud uvádí, že na žádost žalobce úřad práce reagoval sdělením ze dne 17. 4. 2023, které bylo doručeno na e-mail žalobce. V tomto sdělení úřad práce uvedl, že žalobce měl termín stanoven na 12. 4. 2023 a nový termín zatím nebude stanoven, neboť existuje podezření, že žalobce porušil právní předpisy. Dále bylo uvedeno, že pokud se podezření nepotvrdí a nebude zahájeno správní řízení z úřední povinnosti, bude žalobci stanoven nový termín. Ze spisové dokumentace je patrné, že dle úřadu práce se podezření potvrdilo, jelikož došlo k zahájení správního řízení o vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání. Následně úřad práce rozhodnutím ze dne 29. 5. 2023 žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání vyřadil, a to ke dni 12. 4. 2023. Úřad práce tedy následně nemohl vyhovět žádosti žalobce a stanovit mu termín schůzky ke zprostředkování zaměstnání, neboť již nebyl uchazečem o zaměstnání.
41. Jako nedůvodnou soud rovněž shledal žalobní námitku, dle které zákon o zaměstnanosti nestanoví povinnost uchazeče o zaměstnání dostavit se ve stanoveném termínu na úřad práce. Soud konstatuje, že je pravdou, že v žádném ustanovení zákona o zaměstnanosti není tato povinnost výslovně uvedena. Tato povinnost však vyplývá z § 30 odst. 2 písm. f) a § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti, neboť uchazeč o zaměstnání má součinnost s úřadem práce, pokud se nedostaví ve sjednaném termínu, tedy je jeho povinností se na sjednaný termín dostavit. Povinnost uchazeče o zaměstnání poskytovat krajské pobočce úřadu práce součinnost a řídit se jejími pokyny vyplývá z § 19 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Povinnosti uchazeče o zaměstnání jsou uvedeny v základní poučení uchazeče o zaměstnání, které žalobce obdržel při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání a následně i dne 21. 7. 2021 kdy bylo žalobci předáno nové základní poučení uchazeče o zaměstnání, ve kterém je uvedeno, že uchazeč o zaměstnání je povinen poskytovat kontaktnímu pracovišti potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a řídit se jeho pokyny zejména dostavit se na kontaktní pracoviště ve stanoveném termínu.
42. Směrem k žalobci soud připomíná, že uchazeč o zaměstnání, vedený v evidenci úřadu práce, by měl mít neustále na paměti, že s vedením jeho osoby v této evidenci uchazečů o zaměstnání nejsou spojena jen práva, ale i celá řada povinností. Obdobně se vyjádřil i Nejvyšší správní soud např. v rozsudku ze dne 9. 7. 2014, č. j. 5 Ads 42/2014-19, v němž konstatoval, že „*[j]e 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 získá 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.*“ S tímto názorem se zdejší soud plně ztotožňuje a dodává, že již v rozsudku ze dne 29. 10. 2009, č. j. 4 Ads 173/2008-144, Nejvyšší správní soud v této souvislosti konstatoval, že jednou ze

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

základních povinností uchazeče o zaměstnání je docházka na úřad práce ve stanovených termínech. Pokud uchazeč o zaměstnání nerespektuje a není schopen splnit ani tuto základní povinnost uloženou mu úřadem práce, která tvoří základ pro spolupráci mezi úřadem práce a nezaměstnaným, jakož i pro uplatňování státní politiky zaměstnanosti ve smyslu § 2 zákona o zaměstnanosti, a pokud nedoloží vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, pak je zřejmé, že v souladu s § 30 odst. 2 písm. e) ve spojení s § 31 písm. d) téhož zákona [s účinností od 1. 1. 2012 se jedná o § 30 odst. 2 písm. f) ve spojení s § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti] následuje postih v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání (rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 8. 2018, č. j. 6 Ads 287/2017 - 77).

43. Soud se dále zaměřil na posouzení toho, zda chybně poznamenaný termín jednání představuje vážný důvod, které by bránil následku žalobcova jednání v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti se pro účely tohoto zákona 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), 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 zrušení 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.“*

44. Otázkou vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání se opakovaně zabýval Nejvyšší správní soud. 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 patrné 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 nevzbuzuje 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*

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

pouze v případech, kdy jsou nade vší pochybnost splněny podmínky, jež zákon o zaměstnanosti stanoví.“

45. 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 povinnosti a tvrdostí 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. 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 výhled spojených s vedením v seznamu uchazečů o zaměstnání nemohly požívat osoby, které své postavení zneužívají a znemožňují úřadu práce vykonávat jeho činnost.“
46. Nedostavením se k osobnímu jednání ve sjednaném termínu se Nejvyšší správní soud zabýval v rozsudku ze dne 30. 4. 2014, č. j. 4 Ads 109/2013 - 28. V tomto rozsudku 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 zoblednit 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, nezmírní 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.“
47. K totožným závěrům jako ve výše citované judikatuře dospěl Nejvyšší správní soud také v 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 Nejvyšší správní soud uvedl, 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 zdůraznil, že okolnosti uchazečova opomenutí nelze posuzovat izolovaně, ale je třeba jej interpretovat a hodnotit při zasazení do celistvého pohledu na situaci uchazeče.
48. 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.

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

49. K námitce žalobce, že neměl povinnost vážný důvod dle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti dokládat, soud předně konstatuje, že jak již je uvedeno výše, dospěl k závěru, že v případě žalobce nesprávné poznamenání si sjednaného termínu schůzky na úřad práce nepředstavovalo vážný důvod dle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Povinnost dokládat vážné důvody se týká zejména jiných důvodů nežli nesprávně poznamenaného termínu schůzky. Ostatně v tomto smyslu se o povinnost prokázat vážný důvod vyjádřily i správní orgány, když uvedly, že žalobce neprokázal žádný vážný důvod.
50. V souladu s výše uvedenou judikaturou Nejvyššího správního soudu zdejší soud hodnotil a interpretoval pochybení žalobce v souvislosti s jeho celkovou situací a jeho spoluprací s úřadem práce. Soud předně podotýká, že nepřehlédl, že z obsahu správního spisu vyplývá, že žalobce opakovaně nereagoval na nabídky úřadu práce předané mu formou informace o volných pracovních místech (např. dne 28. 7. 2021, 15. 11. 2021, 17. 1. 2022, 28. 2. 2022, 30. 3. 2022, 18. 7. 2022, 26. 9. 2022, 31. 10. 2022 či 18. 1. 2023). Dále soud nepřehlédl ani skutečnost, že z obsahu správního spisu nevyplývá, že by si žalobce sám aktivně hledal zaměstnání, účastnil se výběrových řízení či odpovídal na pracovní inzeráty. Pouze dne 25. 8. 2021 při jednání uvedl, že e-mailem odpověděl na informaci předanou úřadem práce, ale zaměstnavatel nereagoval a při jednání dne 15. 11. 2021 uvedl, že sleduje aktuální volná místa na stránkách www.mpsv.cz, ale žádné vhodné místo nenašel. Žalobce rovněž nereagoval na nabízenou rekvalifikaci. Uvedené skutečnosti však správní orgány neučinily součástí svých úvah o naplnění podmínky maření součinnosti žalobce s krajskou pobočkou Úřadu práce. Správní orgány jako důvod pro shledání maření součinnosti žalobce s krajskou pobočkou Úřadu práce hodnotily výlučně skutečnost, že se dne 12. 4. 2023 nedostavil na naplánovanou schůzku za účelem zprostředkování zaměstnání. Protože výše uvedené skutečnosti vyplývající z obsahu správního spisu nehodnotily správní orgány v rámci svého rozhodování, nemohl k nim přihlížet ani soud v rámci soudního přezkumu zákonnosti žalobou napadeného rozhodnutí.
51. Zůstávalo tedy posoudit, zda s ohledem na veškeré okolnosti bylo možné nedostavení se žalobce ke sjednané schůzce dne 12. 4. 2023 považovat z jeho strany za maření součinnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce zakládající možnost jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Žalobce se dle svého tvrzení domníval, že termín schůzky byl stanoven na 16. 4. 2023. Dne 16. 4. 2023 však byla neděle. V pátek dne 14. 4. 2023 v 22:18 hod. zaslal žalobce kontaktnímu pracovníkovi Úřadu práce Ing. R. J. e-mail, ve kterém uvedl, že se domnívá, že mu byl stanoven termín schůzky na neděli 16. 4. 2023 a žádal o stanovení termínu na pracovní den. Žalobce tedy před dnem domnělé schůzky kontaktoval pracovníka Úřadu práce s informací o domnělém nesprávném termínu schůzky a žádal o stanovení nové schůzky na pracovní den. Žalobce tak fakticky po zmeškání původního termínu, ovšem bez jakékoliv iniciativy ze strany Úřadu práce sám ze své vůle kontaktoval pracovníka úřadu práce ve snaze řešit vzniklou situaci. Je nutno také přihlídnout k tomu, že termín domnělé schůzky 16. 4. 2023 se lišil pouze o pár dní od skutečného termínu, který byl stanoven na středu 12. 4. 2023. K argumentu správních orgánů, že si měl žalobce všimnout již dříve, že domnělý termín schůzky dne 16. 4. 2023 připadá na neděli, soud konstatuje, že je nutno přihlídnout ke specifické situaci člověka, který je nezaměstnaný. Takovému člověku totiž může určitým způsobem splývat běh času a vzhledem k tomu, že nedochází pravidelně do zaměstnání, nemusí pro něho být tak podstatné, který den je pracovní a který je víkend. To mohlo zapříčinit, že si skutečnosti, že domnělé datum schůzky připadá na neděli až těsně před tímto datem. Za podstatné považuje soud skutečnost, že žalobce přistoupil k řešení vzniklé situace sám iniciativně bez podnětu či upozornění ze strany Úřadu práce. Není tedy

pravdou, že by věc řešil až v průběhu správního řízení o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

52. Žalobce dále kontaktoval Úřad práce e-mailem v pondělí ráno dne 17. 4. 2023, tedy první pracovní den po domnělém nedělním termínu schůzky. Tentýž den v 13:37 hod. pracovnice Úřadu práce reagovala na tento opakovaný kontakt žalobce a sdělila mu, že svou schůzku zmeškal již 12. 4. 2023 a že věc bude prošetřena a pokud bude shledáno, že došlo z jeho strany k porušení právních předpisů, bude zahájeno správní řízení. Dále bylo v předmětném sdělení uvedeno, že pokud nebude shledán důvod k zahájení správního řízení, bude prostřednictvím pošty žalobci zaslána pozvánka s novým termínem schůzky. Soud v této souvislosti poznamenává, že přestože v dodatku k základnímu poučení uchazeče o zaměstnání, jenž žalobce dne 27. 1. 2021 podepsal, je uvedeno, že „[p]ovinností uchazeče o zaměstnání je dostavit se na úřad práce v nejbližší úřední den (kromě pátku) po té, kdy pominul jakýkoliv další zákonný vážný důvod, pro který nebyl schopen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání – tento den se v době úředních hodin považuje za nově stanovený termín jednání na úřadu práce za účelem zprostředkování zaměstnání“, nelze spatřovat v jednání žalobce pochybení, když po výše uvedeném e-mailu ze strany Úřadu práce již na Úřad práce dne 17. 4. 2023 odpoledne nepřišel. Z výše uvedeného e-mailu totiž vyplývala pro žalobce jednoznačná instrukce, že má počkat, jak vzniklou situaci vyhodnotí Úřad práce.
53. Další podstatnou skutečností dle soudu je, že žalobce se v minulosti na sjednané schůzky řádně dostavoval. Tuto skutečnost konstatoval i žalovaný ve svém rozhodnutí, kdy vyjmenoval schůzky ve dnech 30. 3. 2022, 18. 5. 2022, 18. 7. 2022, 26. 9. 2022, 31. 10. 2022 a 18. 1. 2023, na které se žalobce řádně ve stanoveném čase dostavil. V daném případě se tedy jednalo o první a jedinou zmeškanou schůzku ze strany žalobce.
54. K poukazu žalovaného na skutečnost, že na schůzku, která se měla konat dne 12. 4. 2023 měl pro žalobce připravenu nabídku práce, kterou mu v důsledku zmeškání schůzky nemohl předat, soud uvádí následující. Dle obsahu správního spisu se v daném případě jednalo o nabídku práce v pozici montážní dělník mechanických zařízení s předpokládaným výdělkem 17 300 – 17 500 Kč. Dle názoru soudu nabídku takové práce nelze považovat za neopakovatelnou nabídku, k jejímuž zmaření neodvolatelně došlo v důsledku zmeškání termínu schůzky ze strany žalobce.
55. Na tomto místě soud opětovně poukazuje na závěry obsažené v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 3. 12. 2015, č. j. 7 Ads 268/2015-30. V tomto rozsudku mimo jiné nejvyšší správní soud uvedl: „Podobně nelze se stěžovatelem (Ministerstvem práce a sociálních věcí – poznámka soudu) souhlasit, že neměl jinou možnost než se striktně držet zákona a žalobkyni vyřadit z evidence uchazečů o zaměstnání. Není pravdou, že by bylo lhostejné, zda uchazeč o zaměstnání neplní povinnosti dle individuálního akčního plánu úmyslně, z nedbalosti, či v důsledku omylu. Naopak ust. § 30 odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti výslovně podmiňuje vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání neexistencí vážných důvodů pro nesplnění povinnosti. Právě v rámci posuzování existence vážných důvodů je nutno přihlídnout k tomu, zda bylo nesplnění povinnosti například důsledkem lhostejnosti či naopak omluvitelného omylu. Také s ohledem na dalekosáhlé důsledky vyřazení z evidence o zaměstnání (v nyní projednávané věci např. v podobě ztráty nároku na dávky pomoci v hmotné nouzi), musí úřad práce hledat proporcionalitu mezi těmito důsledky a závažností porušení povinnosti ze strany uchazeče o zaměstnání (respektive důvody, pro které povinnost porušil). Posuzování této proporcionality se musí promítnout do interpretace pojmu „vážný důvod“ a následně také do aplikace zákonných ustanovení na konkrétní případ.“

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

56. S ohledem na veškeré výše uvedené skutečnosti dospěl soud k závěru, že pokud správní orgány dospěly za daného skutkového stavu k závěru, že výlučně z důvodu zmeškání schůzky stanovené na 12. 4. 2023 došlo ze strany žalobce k maření součinnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce, jedná se o závěr, při kterém nedošlo ze strany správních orgánů k řádnému posouzení proporcionality mezi porušením povinnosti ze strany žalobce a jejich důsledků. Došlo tak k porušení principu zakotveného v § 2 odst. 3 správního řádu, dle 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.
57. S ohledem na výše uvedené soud žalobou napadené rozhodnutí dle § 78 odst. 1 s. ř. s. zrušil pro nezákonnost a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení. V dalším řízení bude pak správní orgán podle § 78 odst. 5 s. ř. s. vázán právním názorem, který byl vysloven v tomto zrušujícím rozsudku.
58. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud podle § 60 odst. 1 věty první s. ř. s. Žalobce měl sice ve věci úspěch, ale z obsahu soudního spisu nevyplynuly žádné jeho náklady řízení. Proto soud vyslovil, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Ohledně vrácení uhrazeného soudního poplatku bude vydáno samostatné usnesení.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat **kasační stížnost** ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, sídlem Moravské náměstí 611/6, 657 40 Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s. ř. s. a kromě obecných náležitostí podání musí obsahovat označení rozhodnutí, proti němuž směřuje, v jakém rozsahu a z jakých důvodů jej stěžovatel napadá, a údaj o tom, kdy mu bylo rozhodnutí doručeno.

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.

Soudní poplatek za kasační stížnost vybírá Nejvyšší správní soud. Variabilní symbol pro zaplacení soudního poplatku na účet Nejvyššího správního soudu lze získat na jeho internetových stránkách: www.nssoud.cz.

Ústí nad Labem 20. prosince 2023

Mgr. Václav Trajer v.r.
samosoudce

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.