

## USNESENÍ

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Barbary Pořízkové a soudců JUDr. Tomáše Herce a JUDr. Pavla Molka v právní věci žalobce: **M. K.**, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, se sídlem Na Poříčním právu 376/1, Praha 2, proti rozhodnutí žalovaného ze dne 7. 7. 2023, č. j. MPSV-2023/136481-421/1, v řízení o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 20. 12. 2023, č. j. 42 Ad 18/2023-36,

### t a k t o :

- I. Kasační stížnost **se odmítá** pro nepřijatelnost.
- II. Žádný z účastníků **nemá právo** na náhradu nákladů řízení.

### O d ů v o d n ě n í :

#### I. Vymezení věci

[1] Ve věci jde o posouzení přiměřenosti následku spočívajícího ve vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30 odst. 2 písm. f) ve spojení s § 31 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, nedostaví-li se uchazeč o zaměstnání na krajskou pobočku Úřadu práce České republiky (dále jen „úřad práce“) ve stanoveném termínu bez vážného důvodu. Možnost zohlednění konkrétních okolností umožňuje široké vymezení pojmu „vážné důvody“ v § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, který vedle jednotlivých výslovně uvedených důvodů zahrnuje v bodu 7 také jiné vážné osobní důvody nebo důvody zvláštního zřetele hodné.

[2] Právě nedostavení se žalobce k jednání za účelem zprostředkování zaměstnání bylo důvodem, pro který úřad práce – krajská pobočka v Ústí nad Labem rozhodl rozhodnutím ze dne 29. 5. 2023, č. j. MOB-1007/2023-L\_SR2, o jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání ke dni 12. 4. 2023. Tohoto dne v 9:15 hodin se mělo na úřadu práce konat uvedené jednání, o čemž byl žalobce dne 18. 1. 2023 ústně vyrozuměn svým zprostředkovatelem. Žalobce se ale nedostavil, ačkoli pro něj úřad práce měl připravenou nabídku volného pracovního místa.

[3] V pátek 14. 4. 2023 ve 22:18 hodin odeslal žalobce e-mail svému zprostředkovateli, v němž ho upozornil, že na jednání dne 18. 1. 2023 mu byl stanoven termín další návštěvy na neděli 16. 4. 2023 a požádal o stanovení nového termínu na některý z pracovních dnů. Žalobce tím nepřímou sdělil, že si poznamenal jiný termín, než jaký úřad práce evidoval

v kontaktním listu. Dne 17. 4. 2023 v 8:43 hodin žalobce odeslal e-mail obdobného znění přímo úřadu práce. Téhož dne ve 13:37 hodin mu vedoucí oddělení zprostředkování, evidence a podpory v nezaměstnanosti úřadu práce odeslala e-mail, v němž poukázala na skutečnost, že žalobce se měl na úřad práce dostavit za účelem zprostředkování zaměstnání již dne 12. 4. 2023. Současně uvedla, že nový termín mu až do prověření, zda se nedopustil porušení právního předpisu, stanoven nebude.

[4] Žalobce podal proti rozhodnutí úřadu práce odvolání, o němž žalovaný (dále jen „stěžovatel“) rozhodl v záhlaví uvedeným rozhodnutím tak, že je zamítl, a odvoláním napadené rozhodnutí potvrdil. Podle stěžovatele pouhá nepozornost při zaznamenání stanoveného termínu není vážným důvodem nedostavení se na úřad práce ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Žalobce o tomto termínu věděl a přistupoval-li by ke svým povinnostem zodpovědně, mohl si v dostatečném předstihu všimnout, že si jej zapsal na den připadající na neděli. Zákon stanoví pro případ neprokázání vážného důvodu následek ve formě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, aniž by měl v tomto ohledu úřad práce prostor pro uvážení.

[5] Krajský soud v Ústí nad Labem (dále jen „krajský soud“) rozhodl napadeným rozsudkem k žalobě žalobce tak, že rozhodnutí stěžovatele zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. V nesprávném poznamenání si sjednaného termínu schůzky na úřadu práce krajský soud nespatořoval některý z vážných důvodů uvedených v § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Chybějící vážný důvod nicméně bez dalšího neznamenal, že žalobce nedostavením se na tuto schůzku mařil součinnost s krajskou pobočkou úřadu práce ve smyslu § 30 odst. 2 písm. f) ve spojení s § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti. I v takovém případě bylo povinností správního orgánu přihlídnout ke všem rozhodným okolnostem a posoudit, zda intenzita porušení povinnosti uchazeče o zaměstnání je přiměřená k tvrdosti „sankce“ v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

[6] Ze správního spisu krajský soud zjistil, že žalobce opakovaně nereagoval na nabídky úřadu práce předané mu formou informace o volných pracovních místech, ani si sám aktivně nehledal zaměstnání, neúčastnil se výběrových řízení, neodpovídal na pracovní inzeráty a nereagoval na nabízenou rekvalifikaci. Tyto skutečnosti však správní orgány nečinily součástí svých úvah o naplnění podmínky maření součinnosti žalobce s krajskou pobočkou úřadu práce, protože k nim nemohl přihlížet ani krajský soud. Správní orgány hodnotily výlučně skutečnost, že žalobce se dne 12. 4. 2023 v 9:15 hodin nedostavil na naplánovanou schůzku za účelem zprostředkování zaměstnání. Krajský soud přihlédl také k tomu, že žalobce ještě přede dnem domnělé schůzky, kterou si poznamenal na neděli 16. 4. 2023, kontaktoval pracovníka úřadu práce s informací o nesprávném termínu a žádal o stanovení nové schůzky na některý z pracovních dnů. Žalobce tak sice po zmeškání původního termínu, ovšem bez jakékoli iniciativy ze strany úřadu práce, sám ze své vůle kontaktoval jeho pracovníka ve snaze řešit vzniklou situaci. Termín domnělé schůzky se navíc lišil pouze o pár dnů od skutečného termínu.

[7] I když si měl podle správních orgánů žalobce všimnout již dříve, že domnělý termín schůzky připadá na neděli, krajský soud poukázal na specifickou situaci nezaměstnaného člověka, pro něhož nemusí být tak podstatné, který den je pracovní. Krajský soud rovněž přihlédl k tomu, že žalobce se v minulosti na sjednané schůzky řádně dostavoval. V daném případě šlo o první a jedinou jím zmeškanou schůzku. Nabídka zaměstnání, která mu měla být zprostředkována, nebyla zmeškáním termínu schůzky neodvolatelně zmařena. Krajský

pokračování

soud proto uzavřel, že správní orgány řádně neposoudily přiměřenost následku porušení povinnosti žalobce. Tím porušily princip mající základ v § 2 odst. 3 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, že správní orgány šetří práva nabytá v dobré víře, jakož i oprávněné zájmy osob, jichž se jejich činnost v jednotlivém případě dotýká.

## II. Obsah kasační stížnosti a vyjádření k ní

[8] Stěžovatel napadá rozsudek krajského soudu kasační stížností z důvodů podle § 103 odst. 1 písm. a) a d) zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“), navrhuje jej zrušit a věc vrátit krajskému soudu k dalšímu řízení. Kasační stížnost nepovažuje za nepřijatelnou podle § 104a s. ř. s., neboť krajský soud nepřihlédl k části judikatury Nejvyššího správního soudu, která podporuje závěry stěžovatele. Nadto měl krajský soud pochybit při výkladu hmotného i procesního práva.

[9] Důvod pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30 odst. 2 písm. f) ve spojení s § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti spatřuje stěžovatel již v „pouhém“ nedostavení se na krajskou pobočku úřadu práce ve stanoveném termínu. Tomuto následku může zamezit existence některého z vážných důvodů ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, čímž je zajištěna jeho přiměřenost. Jinak ale správní orgán nemá uvážení, které by mu s ohledem na požadavek přiměřenosti umožňovalo upustit od vyřazení uchazeče. Vážný důvod musí mít objektivní povahu. Nemůže jím být pouhé opomenutí, omyl či spletení, nevzniklo-li za přispění jiných skutečností, které mohly mít objektivní dopad na uchazečovu schopnost si stanovený termín správně zapamatovat. Jako vážný důvod nelze zohlednit případné negativní důsledky vyřazení. Stěžovatel je přesvědčen, že neshledal-li krajský soud takovýto vážný důvod, pak nemohl ani učinit závěr o nepřiměřenosti vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání. V tomto ohledu stěžovatel považuje napadený rozsudek za nesrozumitelný, resp. vnitřně rozporný.

[10] Povinnost uchazeče o zaměstnání dostavit se na krajskou pobočku úřadu práce ve stanoveném termínu je naprosto triviální. S ohledem na dobrovolnost zařazení uchazeče do evidence uchazečů o zaměstnání je zcela pochopitelné, že nesplnění uvedené povinnosti vede k jeho vyřazení. Rozhodnutí krajského soudu tuto jeho individuální odpovědnost devaluje a relativizuje. Žalobci objektivně nic nebránilo, aby se ve stanoveném termínu dostavil. V jeho prospěch nelze zohlednit údajné splývání pracovních a nepracovních dnů. Také je třeba zohlednit, že způsob stanovování termínu byl u žalobce dlouhodobě nastaven daným způsobem, jakož i to, že organizace a činnost úřadu práce jsou nahodilým dostavováním se mimo stanovené termíny narušeny.

[11] Za situace, kdy uchazeč o zaměstnání na základě pouhého tvrzeného omylu dosáhne omluvy nesplnění povinnosti vůči úřadu práce, nelze mít za to, že skutkový stav je zjištěn bez důvodných pochybností. Vzniká navíc zásadní procesní nerovnost. Zatímco uchazeči, kteří mají např. vážné důvody spočívající ve zdravotním stavu, jsou povinni tuto skutečnost úřadu práce dokazovat, u jiných uchazečů, ať už reálným důvodem nedostavení se bylo cokoli, postačí, uvedou-li, že se dopustili omylu. Žádná povinnost doložit a prokázat svá tvrzení je netíží. Jelikož úřad práce měl na den 12. 4. 2023 připravenou pracovní nabídku, kterou si žalobce nedostavením se zmařil, stěžovatel považuje jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání za přiměřené.

[12] Žalobce se ke kasační stížnosti nevyjádřil.

### III. Právní hodnocení Nejvyššího správního soudu

[13] Nejvyšší správní soud konstatuje, že kasační stížnost je přípustná, byla podána oprávněným navrhovatelem, včas a z důvodů, které zákon připouští, a za stěžovatele jedná pověřená osoba s vysokoškolským právnickým vzděláním, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie.

[14] Kasační stížnost je však nepřijatelná.

[15] Vzhledem k tomu, že o žalobě rozhodoval specializovaný samosoudce (§ 31 odst. 2 s. ř. s.), se kasační soud zabýval přijatelností kasační stížnosti. Kasační stížnost, která „svým významem podstatně nepřesahuje vlastní zájmy stěžovatele“, je podle § 104a s. ř. s. nepřijatelná. Podstatný přesah vlastních zájmů stěžovatele je dán pouze za situace, že (1) kasační stížnost se týká právních otázek, které dosud nebyly vůbec či plně řešeny v judikatuře Nejvyššího správního soudu, (2) kasační stížnost se týká právních otázek, které jsou judikaturou řešeny rozdílně, (3) kasační stížnost vyžaduje učinit odklon od ustálené judikatury, nebo (4) bylo-li v napadeném rozhodnutí krajského soudu shledáno zásadní pochybení, které mohlo mít dopad do hmotně právního postavení stěžovatele (srov. rozsudek NSS ze dne 26. 4. 2006, č. j. 1 Azs 13/2006-39, č. 933/2006 Sb. NSS). Tato v minulosti vymezená kritéria se uplatní i za platné zákonné úpravy, která rozšířila okruh případů, kdy kasační soud posuzuje přijatelnost kasační stížnosti (např. usnesení NSS ze dne 16. 6. 2021, č. j. 9 As 83/2021-28, č. 4219/2021 Sb. NSS, odst. [11]).

[16] Zásadní pochybení krajského soudu při výkladu hmotného nebo procesního práva nebo nerespektování ustálené a jasné judikatury může odůvodňovat i přijatelnost kasační stížnosti správního orgánu. Není rozhodné, že by takovéto pochybení nezasahovalo do hmotně právního postavení stěžovatele. Opačný přístup by neodpovídal zájmu na zajištění zákonného, spravedlivého a předvídatelného rozhodování soudů (srov. rozsudek NSS ze dne 31. 1. 2007, č. j. 2 Azs 21/2006-59, č. 1143/2007 Sb. NSS.).

[17] Nejvyšší správní soud neshledal, že by některá z právních otázek, které se vztahují k § 5 písm. c), § 30 odst. 2 písm. f) a § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti a jsou rozhodné pro posouzení věci žalobce, nebyla v dosavadní judikatuře řešena, nebo byla řešena rozdílně, případně by do budoucna vyžadovala odchýlení se od dosavadní judikatury.

[18] Již v minulosti se kasační soud vyjádřil k účelu evidence uchazečů o zaměstnání, jakož i k tomu, že ze zařazení do ní vyplývají účastníkům nejen práva, ale také povinnosti (např. rozsudek NSS ze dne 29. 10. 2009, č. j. 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 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.“ (rozsudek NSS ze dne 9. 7. 2014, č. j. 5 Ads 42/2014-19).

pokračování

[19] S vedením evidence uchazečů o zaměstnání souvisí vymezení důvodů, za nichž lze rozhodnout, že se z ní některý z uchazečů vyřazuje. Nejvyšší správní soud k tomuto oprávnění uvedl, 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.*“ (rozsudek NSS ze dne 30. 6. 2014, č. j. 4 Ads 124/2013-82, odst. [21]).

[20] Nadto kasační soud zdůraznil, že „*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 – 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 nade vše pochybnost splněny podmínky, jež zákon o zaměstnanosti [...] stanoví.*“ Jde totiž o „*velký zásah do sociální sféry takto vyřazeného uchazeče*“, jemuž úřad práce již nadále nezprostředkovává pomoc při hledání zaměstnání, a vyřazený uchazeč se nemůže účastnit rekvalifikace organizované úřadem práce, nemůže mu být vyplacena podpora v nezaměstnanosti ani případná podpora v rekvalifikaci (rozsudek NSS ze dne 23. 7. 2008, č. j. 4 Ads 20/2008-58).

[21] Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání je „*krajním opatřením a nikoli běžným nástrojem řešení agendy úřadu práce*“. Ustanovení § 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 [...], 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.*“ (rozsudek NSS ze dne 3. 12. 2015, č. j. 7 Ads 268/2015-30). Nepochybně platí, že „*[ú]myslem zákonodárce při zakotvení možnosti vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání [...] bezesporu nebylo ‚treatat‘ uchazeče za každé bagatelní pochybení, ale zajistit, aby výhod spojených s vedením v seznamu uchazečů o zaměstnání nemohly požívat osoby, které své postavení zneužívají a znemožňují úřadu práce vykonávat jeho činnost*“ (rozsudek NSS ze dne 11. 5. 2021, č. j. 1 Ads 52/2021-31, odst. [27]).

[22] Jde-li o zmíněný pojem „*vážných důvodů*“ podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, výčet důvodů pod něj spadajících je s ohledem na široké pojmy „*jiné vážné osobní důvody*“ a „*důvody hodné zvláštního zřetele*“, obsažené v bodu 7, toliko výčtem demonstrativním (např. rozsudek NSS ze dne 16. 7. 2008, č. j. 3 Ads 112/2007-45, nebo již zmíněný rozsudek č. j. 4 Ads 20/2008-58). Právě tyto části ustanovení „*vytváří správnímu orgánu právní prostor pro to, aby zvážil všechny okolnosti případu a aby rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání odpovídalo míře porušení povinností ze strany uchazeče (nejedná se zde o správní uvážení [...], ale o výklad neurčitěho pojmu)*“ (rozsudek ze dne 4. 4. 2019, č. j. 3 Ads 349/2017-28, odst. [21]). Pojem „*důvody hodné zvláštního zřetele*“ je

třeba vykládat „*extenzivně, a to tak, aby byla nastolena rovnováha mezi mírou závažnosti porušení právní povinnosti ze strany uchazeče a opatřením, které ho za to stíhá*“ (rozsudek NSS ze dne 27. 5. 2021, č. j. 1 Ads 62/2021-43, č. 4212/2021 Sb. NSS, odst. [31]). Vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti může spočívat i v tom, že porušení povinnosti uchazečem o zaměstnání nedosahuje intenzity maření součinnosti s krajskou pobočkou úřadu práce (rozsudky NSS č. j. 1 Ads 52/2021-31, odst. [25], č. j. 1 Ads 62/2021-43, odst. [31], nebo ze dne 25. 10. 2022, č. j. 2 Ads 64/2022-52, odst. [22]).

[23] Pouhá okolnost, že uchazeč zapomene na stanovený termín schůzky na krajské pobočce úřadu práce nebo si jej mylně poznačí, není sama o sobě vážným důvodem podle § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti (např. rozsudek NSS ze dne 30. 3. 2009, 4 Ads 161/2008-101, nebo výše uvedený rozsudek č. j. 5 Ads 42/2014-19), může jím však být v kontextu dalších okolností, které je třeba při posuzování přiměřenosti rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů zohlednit, tedy „*při zasazení do celistvého pohledu na situaci uchazeče*“ (usnesení NSS ze dne 14. 6. 2023, č. j. 3 Ads 10/2022-29, odst. [18]). Takovéto okolnosti mohou spočívat např. v tom, že jde o ojedinělé pochybení mající povahu lidsky zcela pochopitelného omylu za situace, kdy jinak uchazeč plní své povinnosti, případně sám i mimo součinnost s krajskou pobočkou úřadu práce aktivně usiluje o získání zaměstnání (srov. např. rozsudek NSS č. j. 1 Ads 52/2021-31, odst. [26], nebo usnesení NSS ze dne 17. 5. 2023, č. j. 9 Ads 216/2022-35, odst. [15]). I když tvrzené zapomenutí nebo mylné poznačení si termínu schůzky z povahy věci nelze dost dobře doložit (srov. rozsudek NSS č. j. 1 Ads 52/2021-31, odst. [25]), tento závěr neplatí pro ostatní uvedené okolnosti, které teprve umožňují učinit závěr o tom, zda na straně uchazeče byl nebo nebyl dán vážný důvod.

[24] Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že krajský soud ve svém posouzení respektoval výše uvedená judikaturní východiska. Nedopustil se ani žádného zásadního pochybení při výkladu hmotného nebo procesního práva, které by zakládalo přijatelnost kasační stížnosti.

[25] Za takovéto pochybení kasační soud nepovažuje nesprávnou právní úvahu krajského soudu, který ve zjištěných okolnostech sice neshledal vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, učinil však závěr, že jednorázové nedostavení se k jednání nebylo natolik intenzivním porušením povinnosti, aby se jím žalobce dopustil maření součinnosti s krajskou pobočkou úřadu práce. Vzhledem k výše shrnuté ustálené judikatuře se takovýto závěr jeví být vnitřně rozporným, na což poukázal i stěžovatel. Přiměřenost vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání totiž zajišťuje právě možnost zohlednit vážné důvody. Jinými slovy, úřad práce měl buď zjistit vážný důvod, nebo rozhodnout o vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání.

[26] V posuzované věci je přesto rozhodné, že krajský soud řádně vysvětlil, v čem spatřoval nepřiměřenost případného vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání. Tato jeho úvaha, která vyjadřuje důvod zrušení rozhodnutí žalovaného, je jednoznačná a napadený rozsudek není nepřezkoumatelným (k pojmu nepřezkoumatelnosti srov. např. rozsudky NSS ze dne 4. 12. 2003, č. j. 2 Ads 58/2003-75, č. 133/2004 Sb. NSS, ze dne 29. 7. 2004, č. j. 4 As 5/2003-52, nebo ze dne 14. 7. 2005, č. j. 2 Afs 24/2005-44, č. 689/2005 Sb. NSS). Krajský soud ve svém právním posouzení pouze přehlédl, že za této situace musel být dán přinejmenším „*důvod hodný zvláštního zřetele*“ podle § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti. Tento důvod ostatně v napadeném rozsudku fakticky vyjádřil a založil na něm své rozhodnutí, i když jej do právního posouzení promítl jako samostatnou materiální

pokračování

podmínku maření součinnosti s krajskou pobočkou úřadu práce, obsahově se nijak neliší od „důvodu hodného zvláštního zřetele“. Jde o argumentační nepřesnost, která se nijak nepromítá do celkového posouzení věci.

#### IV. Závěr a náklady řízení

[27] Jelikož kasační stížnost svým významem podstatně nepřesahuje vlastní zájmy stěžovatele, Nejvyšší správní soud ji podle § 104a s. ř. s. odmítl pro nepřijatelnost.

[28] O náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti Nejvyšší správní soud rozhodl podle úspěchu ve věci v souladu s § 60 odst. 1 větou první ve spojení s § 120 s. ř. s. Stěžovatel v řízení úspěch neměl a nemá právo na náhradu nákladů řízení. Žalobce v řízení žádný úkon neučinil. Žádný z účastníků řízení nemá právo na náhradu nákladů řízení.

**Poučení:** Proti tomuto usnesení **n e j s o u** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 28. března 2024

JUDr. Barbara Pořízková  
předsedkyně senátu