



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl samosoudcem JUDr. Lukášem Hlouchem, Ph.D., ve věci

žalobce: J. N.
bytem X

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

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 5. 5. 2022, č. j. MPSV-2022/28437-421/1,

takto:

- I. Žaloba **s e z a m í t á**.
- II. Žalobce **n e m á p r á v o** na náhradu nákladů řízení.
- III. Žalovanému **s e n e p ř i z n á v á** náhrada nákladů řízení.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Žalobce napadl nejprve u Okresního soudu ve Vyškově dne 19. 7. 2022 svou žalobou rozhodnutí žalovaného ze dne 5. 5. 2022, č. j. MPSV-2022/28437-421/1 (dále též „napadené rozhodnutí“), jímž bylo zamítnuto jeho odvolání proti rozhodnutí Úřadu

práce České republiky – krajská pobočka v Brně (dále též „prvostupňový správní orgán“ nebo „úřad práce“) ze dne 2. 11. 2021 (vypraveného dne 5. 11. 2021), č. e. VYA-1042/2020-V7, č. j. VYA-1032/2021-V7 (dále též „prvostupňové rozhodnutí“ nebo „rozhodnutí o vyřazení z evidence“), a to tak, že se žalobce vyřazuje z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu maření součinnosti s úřadem práce podle ust. § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a ust. § 31 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění ke dni vydání prvostupňového rozhodnutí (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), a toto prvostupňové rozhodnutí bylo potvrzeno.

2. Důvodem pro vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání byla skutečnost, že mu bylo zprostředkováno prvostupňovým orgánem vhodné zaměstnání u zaměstnavatele X na pracovní pozici montážní dělník v nepřetržitém provozu. Při jednání u zaměstnavatele dne 19. 8. 2021 však žalobce uvedl, že má zájem pouze o osmihodinové směny, které byly momentálně obsazené, avšak pozice operátorů na dvanáctihodinové směny byly volné.
3. Okresní soud ve Vyškově zastavil řízení o žalobě usnesením ze dne 22. 9. 2022, č. j. 4 C 231/2022, které nabylo právní moci dne 19. 10. 2022. Žalobce podal svou žalobu znovu u Krajského soudu v Brně (dále též „krajský soud“) již dne 5. 9. 2022.

II. Napadené rozhodnutí

4. V napadeném rozhodnutí žalovaný shrnul průběh správního řízení před prvostupňovým orgánem, obsah odvolání a jeho doplnění ze dne 4. 2. 2022. Dále žalovaný vyložil platnou právní úpravu obsaženou v zákoně o zaměstnanosti. Konstatoval, že žalobce byl poučen o povinnostech uchazeče o zaměstnání dne 22. 7. 2020 při osobním kontaktu na úřadu práce.
5. Žalobce si tedy musel být dle názoru žalovaného vědom toho, že mu úřad práce bude zprostředkovávat vhodná zaměstnání a že bude jeho povinností postupovat tak, aby svým jednáním nezmařil nástup do zaměstnání, jakož následků takového jednání, tedy vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Vhodnost zaměstnání není dána tím, že by mělo po všech stránkách uchazeči o zaměstnání vyhovovat, ale právní úpravou obsaženou v ustanovení § 20 zákona o zaměstnanosti. Úřad práce zprostředkoval žalobci vhodné zaměstnání, neboť přihlédl ke zdravotnímu omezení doloženému lékařským potvrzením praktické lékařky dne 20. 9. 2020, která uvedla, že pro žalobce není vhodná práce na slunci a v horku. Žalobce sám navíc do požadavků na vhodné zaměstnání uvedl, že má zájem pracovat jako montážní nebo manipulační dělník.
6. Žalobce však při jednání se zaměstnavatelem dne 19. 8. 2021 nejednal tak, aby nabízené zaměstnání získal. Žalobce měl zájem pouze o osmihodinové směny, avšak ty byly k datu tohoto jednání obsazené, a o dvanáctihodinové směny neměl zájem. Žalobce dále argumentoval tím, že nemůže pracovat ve dvanáctihodinových směnách kvůli zdravotnímu stavu své sestry, s níž žije ve společné domácnosti. Ve správním řízení ovšem nebylo prokázáno, že by měl žalobce vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, aby do zprostředkovaného zaměstnání nenastoupil. Zdravotní důvody odvolatele ve smyslu § 5 písm. c) bod 6 zákona o zaměstnanosti nebyly prokázány, neboť z lékařské zprávy jeho praktické lékařky vyplývá, že žalobce je po zdravotní stránce schopen vykonávat pracovní pozici montážního dělníka ve dvanáctihodinových směnách. Rovněž tak osobní péče o sestru, která žije se žalobcem ve společné domácnosti, sice obecně představuje vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) bod 2 zákona o

zaměstnanosti, ale to je nutno hodnověrným způsobem doložit, což žalobce neučinil ani v řízení před prvostupňovým orgánem, ani v řízení odvolacím.

7. Nelze přijmout námitku žalobce, že nedoložení lékařské zprávy o zdravotním stavu sestry žalobce nemohlo naplnit skutkovou podstatu zmaření zprostředkování zaměstnání. Pouhé tvrzení žalobce, že nemůže pracovat ve dvanáctihodinových směnách z důvodu péče o svou sestru, nelze považovat za vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Pokud žalobce tvrdil, že nabízenou pozici „neodmítl“, pak k tomu žalovaný připomněl, že nebyl vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání pro odmítnutí nabízeného místa, ale pro maření součinnosti s úřadem práce.
8. Pokud žalobce namítal, že prohlášení zaměstnavatele je divné, neboť doporučenka byla vydána na pozici montážního dělníka a nikoliv operátora, vycházel žalovaný z vyjádření zaměstnavatele ze dne 16. 9. 2021, z něhož vyplývá, že montážní dělník a operátor je pozice zcela totožná a je tu pouze rozdílné rozvržení pracovní doby, kdy někteří zaměstnanci pracují ve třisměnném provozu a jiní v provozu nepřetržitém. Žalovaný považuje toto prohlášení zaměstnavatele za věrohodné, neboť tento nemá zájem na výsledku řízení vedeného se žalobcem (viz k tomu rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 3. 2011, č. j. 3 Ads 36/2011-72).
9. Žalovaný shrnul, že svým jednáním žalobce zmařil možný nástup do zaměstnání ve smyslu ustanovení § 31 písm. e) zákona o zaměstnanosti, neboť ostatní podmínky pro výkon tohoto zaměstnání žalobce splňoval.

III. Žaloba

10. V žalobě nejprve žalobce uvedl, že svým jednáním nezmařil zprostředkování zaměstnání ani nemařil součinnost s úřadem práce. Skutková podstata podle jeho názoru nebyla naplněna. Správní spis není bezvadný. Vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání žalobci vznikla škoda. Žalobce doplnil žalobu podáním ze dne 22. 7. 2022, kde uvedl, že dvanáctihodinové směny mu zaměstnavatel nenabídl, a proto nemohlo dojít z jeho strany k odmítnutí.
11. Dále žalobce rozporuje jednání úřednice úřadu práce paní M., která se později vyjádřila dne 6. 10. 2021 v tom smyslu, že se v případě doporučenky jednalo o nepřetržitý provoz (dvanáctihodinové směny). Žalobce zdůraznil, že z jeho strany se nejednalo o odmítnutí zaměstnání a ani maření součinnosti s úřadem práce, neboť žalobce pouze požádal o informaci, zda by mu úřad práce mohl nabízet pouze osmihodinové pracovní směny. Na další schůzce chtěla úřednice doložit onemocnění sestry žalobce, které doložil čestným prohlášením, což žalobce považuje za nadbytečný úkon. Žalobce znovu vysvětlil, že úřadu práce pouze sdělil, že osmihodinové směny jsou pro něj z rodinných důvodů vhodnější.
12. Žalovaný navíc přidal k důvodům pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání také nedocházení na schůzky s úředníky úřadu práce.
13. Žalobce doplnil žalobu přípisem zaslaným opět Okresnímu soudu ve Vyškově ze dne 5. 9. 2022, kde uvedl, že žádá o postoupení věci Krajskému soudu v Brně. Podání téhož obsahu doručil téhož dne také zdejšímu soudu. Dále žalobce doplnil žalobu ještě podáním ze dne 30. 9. 2022, kde zopakoval, že mu po vrácení doporučenky úřad práce nikdy dvanáctihodinovou směnnost nenabídl, ani mu nepředal seznam volných míst. Svůj zdravotní stav žalobce doložil. Pokud bylo skutečným důvodem jeho vyřazení

nedoložení zdravotního stavu jeho sestry, nejde o zákonný důvod pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

IV. Vyjádření žalovaného

14. Ve svém vyjádření žalovaný uvedl následující. Žalobce především neprokázal, že ve dvanáctihodinovém provozu nemůže pracovat z důvodu péče o svoji sestru, ač byl k prokázání tohoto svého tvrzení úřadem práce písemně vyzván. Argument lékařského tajemství je čistě účelový a tento by vedl k tomu, že by nebylo možno zjistit stav věci, o kterém nejsou důvodné pochybnosti. Nelze přehlédnout, že ust. § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti obsahuje vážný důvod v podobě péče o fyzickou osobu, ale tato rovněž musí být prokazatelně doložena.
15. Žalovaný zdůraznil, že nejprve dne 24. 8. 2021 při předložení projednané doporučenky žalobce namítl, že ze zdravotních důvodů nemůže pracovat ve dvanáctihodinových směnách. Poté, co MUDr. D. se vyjádřila tak, že žalobce je po zdravotní stránce schopen, začal na úřadu práce dne 13. 9. 2021 po předložení vyjádření MUDr. D. ze dne 8. 9. 2021, že po zdravotní stránce je schopen, tvrdit, že nemůže pracovat ve dvanáctihodinových směnách z důvodu, že pečuje o svou sestru, se kterou žije ve společné domácnosti. Toto své tvrzení však přes výzvu úřadu práce neprokázal.
16. K námitce, že úřad práce neměl právní nárok po žalobci požadovat doložení zdravotního stavu jeho sestry, žalovaný uvádí, že jelikož žalobce odůvodnil nepřijetí do zprostředkovaného zaměstnání mj. z důvodu, že musí pečovat o svou sestru, která s ním žije ve společné domácnosti, požadoval úřad práce po něm, aby prokázal vážný důvod, pro který nemůže nastoupit do zaměstnání na směny. Šlo tedy o tvrzení, že jeho sestra potřebuje zvýšenou péči z jeho strany, nikoli informace o jejím zdravotním stavu. Žalobce však hodnověrným dokladem neprokázal, že z důvodu péče o svou sestru nemůže nastoupit do zaměstnání na dvanáctihodinové směny.
17. K posouzení hodnověrnosti vyjádření zaměstnavatele žalovaný uvedl, že úřad práce může oprávněně považovat 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 vyjadřovat se ve věci nabízeného pracovního místa v rozporu se skutečností. V nyní projednávané věci nic nenasvědčuje tomu, že by sdělení zaměstnavatele nebylo hodnověrné.
18. Je bezpředmětná námitka, že spis neobsahuje informaci, že by žalobci byla předána písemná nabídka volných míst podle CZ-ISCO abecedně, když žalobci bylo zprostředkováno vhodné zaměstnání formou doporučenky, kterou úřad práce pro žalobce vystavil dne 16. 8. 2021, kdy tuto žalobce proti podpisu převzal. K námitce, že doporučenka, kterou na úřadu práce žalobce odevzdal, měla zadání na třísměnný provoz (osmihodinové směny), poukázal žalovaný na sdělení oprávněné úřední osoby založené ve spisu, která toto tvrzení vyvrací. Nelze tedy žalobci přisvědčit, že paní M. tvrdí, že se jednalo o směnný provoz a že žalobci nebylo nabídnuto zaměstnání na 12hodinové směny. Žalovaný dodává, že na předmětné doporučenke, kterou žalobce dne 16. 8. 2021 na úřadu práce převzal, není vůbec uvedeno, že se jedná o osmihodinový provoz, žalobce se tak nemohl důvodně domnívat, že tomu tak je.
19. Slovíčkaření žalobce stran pojmů „operátor“ a „montážní dělník“ svědčí o účelovosti jeho jednání. Předně doporučenka byla vydána na pozici montážní dělník, pojem operátor

výroby je mezi zaměstnavateli běžně pro danou pozici užíván, když například volné pracovní místo „operátor/ka výroby“ je zařazeno do oboru „Montážní dělníci výrobků a zařízení“ (CZ-ISCO 82), přičemž to byla zástupkyně zaměstnavatele, která tento pojem užila, a nikoliv úřad práce. Dále ze spisové dokumentace vyplývá náplň (viz upřesňující informace v hlášení volného pracovního místa). Žalovaný má za to, že v kombinaci s námitkami stran směnnosti a nepřetržitého provozu a stran měnění vážného důvodu v podobě zdravotního stavu sebe a následně sestry je zjevné, že žalobce nemá skutečný zájem vyřešit svou nezaměstnanost.

20. Zaměstnavatel do doporučenky uvedl, že „*Pan N. má zájem pouze o 8h směny, ty jsou momentálně obsazené. Pozice operátorů na 12h směny máme volné*“ a skutečnost, že žalobce nebyl do zaměstnání přijat, svědčí tomu, že při projednávání doporučenky byl s žalobcem projednáván i možný nástup na dvanáctihodinové směny. Je tak irelevantní námitka, že mu zaměstnavatel dvanáctihodinové směny nenabídl, pokud žalobce byl u zaměstnavatele dne 19. 8. 2021 informován, že pracovní pozice na dvanáctihodinové směny jsou volné. Přesto žalobce o tuto volnou pozici zájem neprojevil, právě naopak.
21. Žalovaný nerozporuje, že se jako uchazeč o zaměstnání v souladu s povinností jemu uloženou ze strany úřadu práce dostavil dne 19. 8. 2021 na schůzku se zaměstnavatelem, a zde se ucházel o práci, ani to, že doporučené zaměstnání neodmítl. Žalobce však mařil součinnost s úřadem práce ve smyslu ust. § 31 písm. e) zákona o zaměstnanosti.
22. Žalobce nebyl z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen z důvodu, že by zprostředkované zaměstnání odmítl, nýbrž byl vyřazen proto, že si svým jednáním se zaměstnavatelem dne 19. 8. 2021 zmařil možný nástup do zaměstnání. V oznámení o zahájení řízení, které si žalobce převzal dne 22. 9. 2021, úřad práce 2021 uvedl, že zahajuje správní řízení pro maření součinnosti s úřadem práce, neboť žalobce si jiným jednáním učiněným dne 19. 8. 2021 zmařil zprostředkování zaměstnání u zaměstnavatele X. Tím, že žalobce při jednání se zaměstnavatelem uvedl, že má zájem pouze o osmihodinové směny, o zaměstnání ve dvanáctihodinovém provozu zájem neprojevil, ačkoli k tomu byl zdravotně způsobilý, si zmařil možný nástup do vhodného zaměstnání, a pro toto své jednání neuvedl a neprokázal žádný vážný důvod.
23. Žalovaný zdůraznil, že není povinností úřadu práce zprostředkovat zaměstnání, které by uchazeči o zaměstnání po všech stránkách vyhovovalo, ale zaměstnání, které je vhodné ve smyslu výše citovaného ust. § 20 zákona o zaměstnanosti. O takové se jednalo, neboť úřad práce přihlédl ke zdravotnímu omezení žalobce, doloženému lékařským potvrzením praktické lékařky ze dne 20. 9. 2020, která uvedla, že pro žalobce není vhodná práce na slunci a v horku. Není tedy možné přihlédnout k tomu, že žalobce v žádosti o zprostředkování zaměstnání uvedl, že požaduje osmihodinové směny, a ne dvanáctihodinové směny, když žalobce neprokázal, že nemůže ve dvanáctihodinových směnách pracovat. Naopak, MUDr. D. potvrdila, že žalobce je schopen ve dvanáctihodinovém provozu pracovat. Navíc dané zaměstnání bylo v souladu s praxí žalobce, neboť před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání pracoval jako montážní dělník, jakož i v souladu s jeho požadavkem na profesi, neboť do žádosti o zprostředkování zaměstnání žalobce uvedl, že má zájem pracovat jako montážní dělník nebo manipulační dělník a úřad práce mu nabídl zaměstnání v pracovním zařazení „Montážní dělníci výrobků z pryže a plastů“.

24. Žalobce namítá, že nebylo zapsáno jeho doslovné vyjádření a že byl spis zpětně upravován dodatečnými zápisy, což žalobce považuje za manipulaci s důkazy. K těmto námitkám žalovaný uvádí, že pokud žalobce nesouhlasil s obsahem záznamu z jednání, který byl z osobního jednání na úřadu práce učiněn, mohl požádat úřední osobu o jeho úpravu či doplnění. Záznam z osobního jednání žalobce vždy stvrdil svým podpisem na důkaz jeho úplnosti a správnosti. Žalobce pak nekonkretizuje, jaké listiny byly údajně zpětně upravovány dodatečnými zápisy, ani nedokládá žádný důkaz, z něhož by bylo důvodné se domnívat, že úřad práce manipuloval s důkazy. Námitky stran zdravotního stavu sestry se jeví jako účelové, a to s ohledem na obsah záznamu z 24. 8. 2021 v kombinaci s tím, že žalobci byla vydána žádanka pro lékaře. K tomu lze doplnit, že pokud by žalobce od počátku argumentoval zdravotním stavem sestry, obtížně by úřad práce vydal tuto žádanku. Ani dne 24. 8. 2021, kdy se žalobce dostavil na úřad práce, žalobce neuvedl nic o zdravotním stavu sestry. Tímto začal argumentovat až v reakci na vyjádření MUDr. D., že je po zdravotní stránce schopen.
25. Námitce, že úřad práce byl ve věci zaujatý a že věc neposuzoval nestranně, obsah spisové dokumentace nespovídá. Žalobce až v odvolání proti rozhodnutí úřadu práce začal namítat podjatost oprávněných úředních osob. Nicméně z písemných vyjádření JUDr. R., vedoucí oddělení zprostředkování, evidence a podpor v nezaměstnanosti, kontaktní pracoviště Vyškov, paní H., odborné pracovnice pro přezkumná řízení, paní M., odborné poradkyně pro zprostředkování, paní Š., referentky zaměstnanosti, nevyplývá, že uvedené úřední osoby by byly ve věci podjaté a samotnou nespokojenost žalobce s postupem správního orgánu, resp. s vydáním rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání nelze jako důvod pro pochybnost o nepodjatosti oprávněných úředních osob akceptovat.
26. Žalovaný poukázal na to, že uchazeč o zaměstnání by se měl při výběrovém řízení zdržet uvádění důvodů, které mohou vést k nepřijetí do zaměstnání vyjma důvodů podle ust. § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti a má u zaměstnavatele vystupovat tak, aby jednání směřovalo k nástupu do zaměstnání (viz k tomu rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. 4. 2011 č.j. 3 Ads 33/2011 – 90).
27. Žalovaný shrnul, že žalobce nepředložil nic, z čeho by vyplývalo, že nemůže vykonávat doporučené zaměstnání ve dvanáctihodinových směnách. Dále žalobce nikterak nedoložil své tvrzení, že nemůže danou pracovní pozici vykonávat z důvodu osobní péče o svoji sestru, se kterou žije ve společné domácnosti, ačkoli byl k tomu úřadem práce dne 13. 9. 2021 písemně vyzván.
28. Žalovaný připustil, že v napadeném rozhodnutí (str. 8), je nedopatřením uvedeno, že žalobce se nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu. Dle žalovaného tuto vadu lze posoudit tak, že nemá vliv na správnost a zákonnost rozhodnutí žalovaného. Žalovaný nadále setrvává na svém závěru, že nebylo prokázáno, že by žalobci svědčil vážný důvod ve smyslu ust. § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, pro který nebyl zaměstnavatelem X do zaměstnání přijat. Jednání žalobce dne 19. 8. 2021 naplnilo skutkovou podstatu ust. § 30 odst. 2 písm. f) a ust. § 31 písm. e) zákona o zaměstnanosti, úřad práce tak neměl jinou možnost, než jej z evidence uchazečů o zaměstnání vyřadit.

V. Řízení před krajským soudem

29. Žaloba byla podána včas a je projednatelná.

30. Krajský soud ve věci nařídil **ústní jednání**, které se konalo dne 9. 4. 2024 za přítomnosti žalobce a zástupkyně žalovaného, jakož i veřejnosti. Krajský soud při jednání označil předmět přezkumu. Žalobce i zástupkyně žalovaného odkázali na obsah svých procesních podání. Krajský soud konstatoval obsah soudního a správního spisu.
31. Ze **správního spisu** prvostupňového orgánu a žalovaného vyplývají následující skutečnosti. Žalobce ve své žádosti o zprostředkování zaměstnání ze dne 22. 7. 2020 uvedl, že získal pracovní zkušenosti jako montážní dělník. V oddílu F žádosti k ostatním požadavkům na zaměstnání uvedl, že požaduje osmihodinový úvazek (výslovně „ne 12 hod“) a směnnost ranní a odpolední, nikoliv noční. V základním poučení uchazeče o zaměstnání (jehož převzetí téhož dne stvrdil svým podpisem) se mj. uvádí definice vhodného zaměstnání. Zároveň v příloze k tomuto základnímu poučení se uvádí, že jednou ze základních podmínek je skutečnost, že chce a může pracovat o práci se *účinně uchází*. V dotazníku ze dne 20. 8. 2020 (Podklad pro vstupní rozhovor) žalobce uvedl, že hledá zaměstnání jako „manipulační dělník“, přičemž v posledních letech pracoval jako montážní dělník.
32. Úřad práce vydal doporučenku ze dne 16. 8. 2021 na pracovní místo „montážní dělník“ u zaměstnavatele X, z níž je patrné, že lhůta k projednání se zaměstnavatelem byla stanovena do dne 19. 8. 2021. Ze záznamu o přijetí pracovníka plyne, že jednání žalobce a zástupkyně zaměstnavatele proběhlo dne 19. 8. 2021 se závěrem, že „*pan N. má zájem pouze o 8h směny, ty jsou momentálně obsazené. Pozice operátorů na 12h směny máme volné.*“ Při návštěvě úřadu práce dne 24. 8. 2021 byla tato doporučenka vrácena s tím, že úřední osoba vystavila žalobci objednávku k lékaři se záměrem ověřit, zda existují zdravotní důvody na straně žalobce, které vylučují, aby pracoval ve dvanáctihodinové směně jako montážní dělník. Z vyjádření lékaře plyne, že po zdravotní stránce je toho žalobce schopen.
33. Z protokolu o ústním jednání ze dne 13. 9. 2021 plyne, že žalobce uvedl, že nemůže pracovat ve dvanáctihodinovém provozu z důvodu péče o svou sestru. Úřad práce ho vyzval k předložení potvrzení prokazujícího nutnost péče o sestru (dospělá osoba). Dne 15. 9. 2021 při dalším jednání žalobce požadované potvrzení nepředložil a založil do spisu své písemné vyjádření („čestné prohlášení“), kde mj. uvedl, že doporučenka byla vystavena na pracovní pozici montážního dělníka s osmihodinovou pracovní dobou, a že toto pracovní místo bylo již obsazeno. Dvanáctihodinové směny jsou pro žalobce nevhodné z rodinných důvodů, neboť je jediným členem domácnosti, který může poskytnout své sestře pomoc při kolapsu nebo úrazu. Dle vyjádření zástupkyně zaměstnavatele ze dne 16. 9. 2021 jde v případě osmihodinového (třísměnného) a dvanáctihodinového (nepřetržitého) provozu o stejnou pracovní pozici se stejnými podmínkami, jen s jiným rozvržením pracovní doby. Ve svém vyjádření ze dne 22. 9. 2021 a 25. 9. 2021 žalobce uvedl, že doporučenka byla vystavena na osmihodinový provoz, což mu bylo sděleno i úřednicí paní M. Jiné informace uvedené zaměstnavatelem je nutno chápat jako informace o jiných volných místech.
34. Z vyjádření úřednice E. M. ze dne 6. 10. 2021 plyne, že při vydání předmětné doporučenky bylo žalobci sděleno, že se jedná o směnný provoz, bez konkretizace, zda jde o osmihodinové či dvanáctihodinové směny. Nebyl důvod řešit směnnost práce, neboť uchazeč je z Vyškova. Z pohledu úřadu práce bylo toto pracovní místo vhodné.

35. Žalobce se k těmto skutečnostem vyplývajícím ze správního spisu podrobně vyjádřil. Zdůraznil, že nikdy nemařil součinnost s úřadem práce a nikdy neodmítl dvanáctihodinové směny. Ohledně zjišťování zdravotního stavu své sestry žalobce uvedl, že podle jeho názoru na to úřednice neměla právo. Odkázal také na své čestné prohlášení ze dne 15. 9. 2021. Následně se vyjádřila i zástupkyně žalovaného, která setrvala na tom, že žalobce jiným jednáním zmařil zprostředkování vhodného zaměstnání u zaměstnavatele X. Poté krajský soud ukončil dokazování a po přednesu konečných návrhů přerušil jednání za účelem vyhlášení rozsudku.

VI. Posouzení věci krajským soudem

36. Krajský soud ve světle uplatněných žalobních námitek důkladně přezkoumal napadené rozhodnutí ve světle skutkového stavu zjištěného ze správního spisu a shledal, že žaloba **není důvodná.**
37. Úřad práce vyřadil žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu maření součinnosti [§ 30 odst. 2 písm. f) zákona o zaměstnanosti]. Podle tohoto ustanovení ve znění platném a účinném ke dni vydání napadeného rozhodnutí (a též i k datu porušení povinnosti uchazeče o zaměstnání žalobcem) platí, že „[u]chazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážného důvodu maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce (§ 31).“ Podle odkazovaného ustanovení § 31 zákona o zaměstnanosti, které podrobněji vymezuje pojem „maření součinnosti“, platí, že „[u]chazeč o zaměstnání maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce, jestliže ...c) se nedostaví na krajskou pobočku Úřadu práce ve stanoveném termínu bez vážných důvodů [§ 5 písm. c)], d) neplní povinnosti stanovené v § 21, nebo e) jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání.“
38. Podle ustanovení § 19 odst. 2 zákona o zaměstnanosti platí, že „[k]rajská pobočka Úřadu práce je povinna poučit zájemce o zaměstnání a uchazeče o zaměstnání o právech a povinnostech, zejména o povinnosti poskytovat krajské pobočce Úřadu práce potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a o povinnosti řídit se pokyny této pobočky“.
39. Zákonná skutková podstata, která byla aplikována na jednání žalobce, je tedy formována relativně neurčitým pojmem „maření součinnosti“, který je sice zákonem upřesněn danými typovými situacemi, zároveň je ale otevřený dalšímu rozšiřování [srov. písm. e) citovaného ustanovení]. Úřad práce podřadil zjištěné jednání žalobce pod pojem „jiné jednání“, kterým žalobce zmařil zprostředkování nabízeného zaměstnání, které bylo možno považovat za „vhodné“.
40. Podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti se za vážné důvody považují mimo jiné důvody spočívající v „6. zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s Úřadem práce - krajskou pobočkou Úřadu práce a pobočkou Úřadu práce pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) při zprostředkování zaměstnání, nebo 7. jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele.“
41. Nejvyšší správní soud se v rámci své rozhodovací činnosti výkladem citovaných ustanovení již opakovaně zabýval (např. rozsudek ze dne 30. 6. 2014, č. j. 4 Ads 124/2013-82, ze dne 3. 12. 2015, č. j. 7 Ads 268/2015-30, či ze dne 4. 4. 2019,

č. j. 3 Ads 349/2017-28). Zdůraznil přitom, že pro posuzování, zda došlo k maření součinnosti s úřadem práce, je třeba přihlížet ke konkrétním okolnostem případu, zohlednit povahu (intenzitu) porušení povinnosti a důvod takového porušení (např. zda k němu došlo úmyslně, z lhostejnosti či v důsledku omluvitelného omylu). Současně upozornil na skutečnost, že výčet vážných důvodů obsažených v § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti je toliko demonstrativní, což umožňuje zohlednit i jiné důvody, než ty, které výslovně uvádí zákon. To je ostatně patrné i ze skutečnosti, že § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti zakotvuje širokou kategorii „jiných vážných osobních důvodů“, které zahrnují též „důvody hodné zvláštního zřetele“, které pokryjí i případy nespadající pod žádný z dříve vyjmenovaných důvodů (viz k tomu rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 11. 5. 2021, č. j. 1 Ads 52/2021-31).

42. Nejvyšší správní soud zdůrazňuje, že vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání představuje velký zásah do sociální sféry stěžovatele (úřad práce 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), je však spravedlivé trvat na tom, aby uchazeč o zaměstnání, žádá-li čerpat plnění s tímto statutem spojené, plnil i přiměřené povinnosti. Nezáměr uchazeče o nástup do vhodného zaměstnání bez vážných důvodů [§ 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti] je totiž chápán jako určitá negace jeho původního vyjádření, že „*chce pracovat*“ (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 5. 11. 2021, č. j. 5 Ads 152/2020 – 51).
43. Pojem „vhodné zaměstnání“ je vymezen v ustanovení § 20 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Podle § 20 odst. 1 tohoto zákona platí, že fyzická osoba má 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.
44. K tomu je zapotřebí poukázat na relevantní judikaturu Nejvyššího správního soudu k pojmu „vhodné zaměstnání“. Nejvyšší správní soud akcentuje, že zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání není jen formální záležitostí, která s sebou nese pro uchazeče jen materiální výhody, ale jejím primárním účelem je zprostředkovat uchazeči vhodné zaměstnání a zajistit jeho návrat do pracovního procesu. Úřad práce ovšem uchazeči nezajišťuje zaměstnání, které by mu komplexně vyhovovalo, postačí, že je limitováno kritériem vhodnosti podle § 20 zákona o zaměstnanosti. Předpokládá se tedy skutečná snaha uchazeče získat zprostředkované vhodné zaměstnání zahrnující rovněž takové urovnání poměrů uchazeče, které by mu vůbec umožnilo vykonávat zprostředkované zaměstnání, přičemž toto přizpůsobení poměrů je plně v dispozici uchazeče (srov. např. rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2019, č. j. 10 Ads 174/2018 - 41, ze dne 7. 4. 2011, č. j. 3 Ads 33/2011 - 90, ze dne 8. 2. 2012, č. j. 3 Ads 182/2011 - 93, a ze dne 29. 10. 2009, č. j. 4 Ads 173/2008 - 144). 7 Ads 288/2019 – 55
45. Krajský soud úvodem svého hodnocení předmětné věci uvádí, že podle jeho názoru úřad práce shromáždil dostatek podkladů pro své rozhodnutí, takže není nepřezkoumatelné

pro nedostatek důvodů ani pro nesrozumitelnost [§ 76 odst. 1 písm. a) s.ř.s.]. Rovněž tak zjistil řádně skutkový stav věci, o čemž svědčí jeho výzvy zaměstnavateli ke zjištění okolností jednání žalobce dne 19. 8. 2021, jakož i objednání žalobce k lékařskému vyšetření a výzva k doložení zdravotního stavu jeho sestry.

46. K jednotlivým žalobním námitkám krajský soud uvádí následující.
47. Úvodem je třeba říci, že nebylo prokázáno, že by oprávněná úřední osoba úřadu práce paní M. či jiné úřední osoby úřadu práce či žalovaného vystupovaly vůči žalobci podjatě či nikoliv nestranně. Správní spis žádné zjevné chyby neobsahuje. Pokud jde o „škrty“ v záznamech o jednání s uchazečem o zaměstnání, z ničeho nevyplývá, že by představovaly dodatečný zásah do záznamu o jednání. Žalobce pak tyto záznamy o jednání s oprávněnou úřední osobou vždy podepsal.
48. Krajský soud dále uvádí, že z oznámení o zahájení řízení o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, jakož i z prvostupňového rozhodnutí je zcela jasně patrné, z jakých důvodů byl žalobce vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání. Nešlo ani o odmítnutí nabízeného zaměstnání, ani o nepředložení podkladů k tvrzené indispozici jeho sestry, ale o jeho jednání se zaměstnavatelem X dne 19. 8. 2021 na základě doporučenky k pracovnímu místu „montážní dělník“. Právě jeho jednání s tímto zaměstnavatelem bylo úřadem kvalifikováno jako „jiné jednání“, jímž zmařil získání tohoto pracovního místa.
49. K tomu je zapotřebí připomenout, že z předmětné doporučenky na toto pracovní místo nijak nevyplývá, že by byla jakkoliv specifikována z hlediska „směnnosti“ nabízeného pracovního místa. Pokud tedy žalobce tvrdí, že doporučenka byla vystavena na místo s osmihodinovou směnností (tedy třísměnným provozem), tak to z obsahu tohoto dokumentu nevyplývá a nemá to oporu ani v relevantních záznamech o jednání s uchazečem o zaměstnání ze dne 16. 8. 2021. Žalobcovo tvrzení, že se na směnnost nabídky „vždy ptal“, tedy nemá ve vztahu k předmětnému pracovnímu místu žádnou oporu ve spisu.
50. Co se týká následně zjišťovaných okolností jednání žalobce u zaměstnavatele, postupoval úřad práce podle názoru krajského soudu zcela správně, pokud zjišťoval okolnosti jednání u zaměstnavatele a nastavení pracovního místa z hlediska směnnosti. Zaměstnavatel jednoznačně potvrdil, že jde o jedno pracovní místo s dvěma formami směnnosti, avšak osmihodinové směny měl zaměstnavatel k datu 19. 8. 2021 obsazené. Pokud se žalobce vyjádřil bez vážného důvodu tak, že o dvanáctihodinové směny nemá zájem, mohlo se podle okolností jednat o jednání, jímž zmařil získání tohoto pracovního místa. Nelze tak přijmout výklad žalobce, že poznámka zástupkyně zaměstnavatele uvedená na doporučeníce ohledně dvanáctihodinových směn byla informací o jiném volném pracovním místě. Krajský soud dodává, že ani jiná pracovní místa, která byla žalobci nabízena úřadem práce dříve, nebyla v doporučenkách vymezena z pohledu směnnosti daného provozu.
51. Je třeba říci, že žalobce skutečně úřadu práce sdělil, a to již ve své žádosti o zprostředkování zaměstnání, že preferuje osmihodinové směny. Ovšem na druhé straně, tato informace není pro úřad práce při hledání a prostředkování „vhodného“ zaměstnání závazná. Legální definice vhodného zaměstnání obsažená v ustanovení § 20 odst. 1 zákona o zaměstnanosti nestanoví rozvržení pracovní doby jako kritérium vhodnosti.

Proto úřad práce nebyl povinen k této preferenci žalobce přihlížet, nejednalo-li by se o vážný důvod ve smyslu § 5 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

52. Jakkoliv tedy nebylo prokázáno, že by žalobce nabídku zaměstnání explicitně odmítl (a nebyl to tedy ani důvod pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání), z jeho jednání u zaměstnavatele vyplývá, že o práci neprojevil opravdový zájem, tedy neposkytl při zprostředkování zaměstnání účinnou součinnost, tedy se o nabízené zaměstnání účinně neucházel. Úřad práce pak dostatečně objasnil, že žalobce neměl žádný zdravotní ani jiný vážný důvod k tomu, aby k nabídce práce montážního dělníka u dotyčného zaměstnavatele zaujal takovéto stanovisko.
53. Pokud žalobce tvrdil, že důvodem je blíže nespecifikovaná „péče“ o jeho sestru, kterou odůvodňoval potřebou být k dispozici v případě jejího „kolapsu“, aby jí poskytl první pomoc, taková tvrzení k doložení vážnosti důvodu rozhodně nepostačují. Nejde tedy o čestné prohlášení, které by mohlo plnit funkci důkazu a které by úřad práce za tímto účelem přijal, jak tvrdí žalobce. Naopak, úřad práce vyzval žalobce k doložení těchto tvrzených zdravotních důvodů, avšak žalobce v tomto ohledu nic dalšího neosvědčil. Pokud v soudním řízení poukazoval na lékařské tajemství a úpravu ochrany osobních údajů (GDPR), svědčí tyto námitky pouze o účelovosti jeho tvrzení. Úřad práce je jako orgán veřejné moci zpracovatelem osobních údajů a je vázán příslušnou legislativou na jejich ochranu. Kromě toho je zřejmé, že žalobce rozhodně není osobou, která by poskytovala déletrvající denní péči či pomoc jiné fyzické osobě ve smyslu zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, což by jistě bylo úřadu práce známo z jeho úřední činnosti.
54. Co se týká námitek o chybách ve správním spisu, krajský soud obdobně jako žalovaný usuzuje, že žalobce ke svému tvrzení nepředložil žádné důkazy ani indicie, že by k tomu mělo ze strany úřadu práce dojít. Jeho podpisy na záznamech o jednání s uchazečem nejsou pouhou formalitou či nezbytným úkonem, ale těmito podpisy uchazeč stvrzuje svůj souhlas se zaznamenaným průběhem jednání s oprávněnou úřední osobou (sociálním pracovníkem).
55. Krajský soud shledal důvodnou výtku žalobce, že žalovaný „přidal“ až v napadeném rozhodnutí nad rámec důvodů označených v oznámení o zahájení řízení a prvostupňovém rozhodnutí i tvrzení, že žalobce *se nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu*. Toto tvrzení však neodpovídá správnímu spisu ani taková skutečnost nebyla předmětem řízení o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Sám žalovaný uznal toto pochybení, které vysvětlil jako administrativní nedopatření při vyhotovování napadeného rozhodnutí. Toto tvrzení obsažené toliko v odůvodnění napadeného rozhodnutí tedy neodpovídá zjištěnému skutkovému stavu věci ani rozhodovacím důvodům prvostupňového rozhodnutí. Krajský soud však nepovažuje tuto chybu v odůvodnění za natolik významnou, aby způsobovala nepřezkoumatelnost napadeného rozhodnutí, neboť z jeho celkového kontextu jednoznačně plyne, z jakých důvodů žalovaný shledal nedůvodnost odvolacích námitek žalobce proti jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

VII. Závěr a náklady řízení

56. Z uvedených důvodů považuje krajský soud žalobu jako celek za nedůvodnou, a proto ji zamítl (§ 78 odst. 7 s.ř.s.).

57. O náhradě nákladů řízení bylo rozhodnuto ve smyslu ust. § 60 s. ř. s., podle kterého nestanoví-li tento zákon jinak, má účastník, který měl na věci plný úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. V dané věci neúspěšný žalobce nemá právo na náhradu nákladů řízení (výrok II.) a žalovanému v souvislosti s tímto řízením žádné náklady nad rámec jeho běžné úřední činnosti nevznikly, respektive ani úhradu nákladů řízení nepožadoval, pročez se mu náhrada nákladů řízení nepřiznává (výrok III.).
58. Ve vztahu k návrhu na uložení povinnosti k náhradě škody vzniklé v důsledku dluhu na pojistném na veřejném zdravotním pojištění, krajský soud dodává, že není v jeho kompetenci v dané věci rozhodovat, a to ani za předpokladu, že by bylo žalobě vyhověno.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvojím vyhotovení u Nejvyššího správního soudu. 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.

V Brně dne 9. dubna 2024

JUDr. Lukáš Hlouch, Ph.D. v. r.
samosoudce