



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedkyně Lenky Kaniové a soudců Ivo Pospíšila a Michala Bobka v právní věci žalobce: **J. N.**, zastoupeného JUDr. Lubomírem Rotreklem, advokátem se sídlem Kašíkova 14, Vyškov, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, se sídlem Na Poříčním právu 376/1, Praha 1, o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 5. 5. 2022, č. j. MPSV-2022/28437-421/1, v řízení o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 9. 4. 2024, č. j. 33 A 48/2022 - 89,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **se zamítá**.
- II. Žalobce **nemá právo** na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.
- III. Žalovanému **se nepřiznává** náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti.
- IV. Odměna a náhrada hotových výdajů ustanovenému zástupci žalobce JUDr. Lubomíru Rotreklovi, advokátovi, **se určuje** částkou ve výši 6 800 Kč, která mu bude vyplacena z účtu Nejvyššího správního soudu do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci a rozsudek krajského soudu

[1] Žalovaný v záhlaví specifikovaným rozhodnutím zamítl odvolání žalobce proti rozhodnutí ze dne 2. 11. 2021, kterým Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Brně (dále jen „úřad práce“) vyřadil žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu

maření součinnosti s úřadem práce podle § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a § 31 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

[2] Proti rozhodnutí žalovaného brojil žalobce žalobou, kterou krajský soud zamítl. Zdůraznil, že žalobce byl vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu jeho jednání se zaměstnavatelem Lear Corporation Czech Republic, s.r.o. (dále jen „Lear Corporation“) dne 19. 8. 2021 na základě doporučenky k pracovnímu místu „montážní dělník“. Žalobce se totiž bez vážného důvodu vyjádřil zaměstnavateli tak, že nemá zájem o dvanáctihodinové směny (osmihodinové směny byly k tomuto datu obsazené). Jakkoliv tedy nebylo prokázáno, že by žalobce nabídku zaměstnání výslovně odmítl, z jeho jednání u zaměstnavatele vyplývá, že o práci neprojevil opravdový zájem (o nabízené zaměstnání se účinně neucházel), a neposkytl tak při zprostředkování zaměstnání účinnou součinnost. Toto jednání úřad práce kvalifikoval jako „jiné jednání“ ve smyslu § 31 zákona o zaměstnanosti, jímž žalobce zmařil získání tohoto pracovního místa. Úřad práce dle krajského soudu 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. 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 podle krajského soudu nepostačují. Úřad práce vyzval žalobce k doložení tvrzených zdravotních důvodů jeho sestry, které žalobce doložil čestným prohlášením, avšak žalobce v tomto ohledu nic dalšího neosvědčil.

II. Důvody kasační stížnosti a vyjádření žalovaného

[3] Žalobce (stěžovatel) podal proti rozsudku krajského soudu kasační stížnost z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 písm. a) a d) zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního (dále jen „s. ř. s.“), ve které navrhl, aby Nejvyšší správní soud napadený rozsudek zrušil a vrátil věc krajskému soudu k dalšímu řízení. Napadený rozsudek je dle stěžovatele nezákonný, neboť krajský soud při posouzení věci ignoroval zásadu proporcionality. Krajský soud se dle stěžovatele rovněž dopustil vad řízení; jeho skutková zjištění jsou totiž v přímém rozporu se stavem správního a soudního spisu.

[4] Stěžovatel namítl, že mu úřad práce v rozporu s § 4 odst. 2 a 4 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, neposkytl potřebné poučení o následcích nedoložení potřeby starat se o svou sestru. Vzhledem k tomu, že úřad práce nepředložil stěžovateli jediný důkaz o tom, že by jeho tvrzení bylo jakkoliv vyvráceno jinou zjištěnou skutečností, měl stěžovatel za to, že toto tvrzení měl správní orgán za dostatečně prokázané.

[5] Krajský soud dále nesprávně posoudil otázku maření součinnosti s úřadem práce. Za maření nelze považovat pouhou žádost stěžovatele o osmihodinové směny místo dvanáctihodinových. Ve správním i soudním spise chybí jakýkoliv důkaz o výslechu budoucího zaměstnavatele. Správní orgány i soud se spokojily pouze s existencí listinného potvrzení, jehož pravost a pravdivost však stěžovatel včas popřel. Žalovaný vůbec nezjišťoval subjektivní stránku údajného protiprávního jednání; ve správním i soudním spise absentují jakékoliv důkazy týkající se zavinění stěžovatele. Žalovaný i krajský soud porušili

pokračování

zásady správního trestání, a to povinnost prokázat zavinění a zásadu v pochybnostech ve prospěch stěžovatele.

[6] Nepřiměřenost napadeného rozsudku spatřuje stěžovatel v nezohlednění specifických okolností případu, zejména zdravotního stavu žalobce a jeho rodinné povinnosti vůči sestře, která potřebuje jeho péči. Stěžovatel upozornil na rozsudek ze dne 27. 5. 2021, č.j. 1 Ads 62/2021 - 43, v němž Nejvyšší správní soud jasně kvalifikoval důvody zvláštního zřetele, které krajský soud i žalovaný ignorovali. Soud nevěnoval dostatečnou pozornost důkazům předloženým stěžovatelem, zejména lékařskému potvrzení o jeho zdravotním stavu a čestnému prohlášení o potřebě péče o sestru. Soud též nesprávně hodnotil výpověď stěžovatele jako nedostatečnou k prokázání vážného důvodu pro odmítnutí dvanáctihodinových směn. Závěr napadeného rozsudku je tak v extrémním rozporu se stavem spisu.

[7] Žalovaný se ve svém vyjádření ztotožnil se závěry krajského soudu a navrhl zamítnutí kasační stížnosti. Uvedl, že ve správním řízení nebylo prokázáno, že by měl stěžovatel pro své jednání, jímž zmařil nástup do zaměstnání, vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. MUDr. D. se jednoznačně dne 8. 9. 2021 vyjádřila tak, že stěžovatel je po zdravotní stránce schopen vykonávat pracovní pozici montážního dělníka ve dvanáctihodinových směnách. Stěžovatel neprokázal, že by ve dvanáctihodinovém provozu nemohl pracovat z důvodu péče o svou sestru, ač ho úřad práce k prokázání tohoto tvrzení vyzval. Žalovaný zdůraznil, že není povinností úřadu práce zprostředkovat zaměstnání, které by uchazeči po všech stránkách vyhovovalo, ale zaměstnání, jež je vhodné ve smyslu § 20 zákona o zaměstnanosti. Stěžovatel svým jednáním se zprostředkovaným zaměstnavatelem zmařil možný nástup do zaměstnání; porušení povinnosti dosáhlo intenzity maření součinnosti s úřadem práce (zmařil účel vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání). Vyřazení z evidence bylo za daných okolností přiměřené porušení povinností uchazeče o zaměstnání.

III. Posouzení věci Nejvyšším správním soudem

[8] Nejvyšší správní soud při posuzování kasační stížnosti hodnotil, zda jsou splněny podmínky řízení. Zjistil, že kasační stížnost má požadované náležitosti a je projednatelná. Důvodnost kasační stížnosti posoudil v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů (§ 109 odst. 3 a 4 s. ř. s.).

[9] Vzhledem k tomu, že se jedná o věc, v níž před krajským soudem rozhodoval specializovaný samosoudce, zabýval se Nejvyšší správní soud otázkou, zda kasační stížnost svým významem podstatně přesahuje vlastní zájmy stěžovatele. Jinak by ji odmítl jako nepřijatelnou dle § 104a odst. 1 s. ř. s. O přijatelnou kasační stížnost se dle ustálené rozhodovací praxe (viz usnesení NSS ze dne 26. 4. 2006, č. j. 1 Azs 13/2006 - 39, č. 933/2006 Sb.NSS) může jednat v následujících typových případech: (1) kasační stížnost se dotýká právních otázek, které dosud nebyly vůbec či plně řešeny judikaturou Nejvyššího správního soudu; (2) kasační stížnost se týká právních otázek, které jsou dosavadní judikaturou řešeny rozdílně; (3) kasační stížnost bude přijatelná pro potřebu učinit judikaturní odklon; (4) pokud by bylo v napadeném rozhodnutí městského soudu shledáno zásadní pochybení, které mohlo mít dopad do hmotně-právního

postavení stěžovatele. V judikatuře doposud nebyla vyřešena otázka, zda úřad práce má bez dalšího zohlednit preference uchazeče o zaměstnání, co se týče rozvržení (délky) pracovní doby zprostředkovaného zaměstnání. Kasační stížnost je proto **přijatelná**.

[10] Kasační stížnost však **není** důvodná.

[11] Nejprve se soud zabýval namítanou nepřezkoumatelností napadeného rozsudku, ke které je případně povinen přihlídnout z úřední povinnosti (§ 109 odst. 4 s. ř. s.). Dospěl přitom k závěru, že rozsudek naplňuje kritéria přezkoumatelnosti, jak je vymezuje rozhodovací praxe Nejvyššího správního soudu (viz např. rozsudek NSS ze dne 14. 7. 2005, č. j. 2 Afs 24/2005 - 44, č. 689/2005 Sb. NSS). Krajský soud se dostatečně vypořádal s podstatou žalobní argumentace a srozumitelně vysvětlil, jaké úvahy ho vedly k zamítnutí žaloby. Stěžovatel žádné konkrétní důvody nepřezkoumatelnosti neuvedl a žádné takové důvody neshledal ani kasační soud.

[12] Podle § 30 odst. 2 písm. f) zákona o zaměstnanosti krajská pobočka Úřadu práce uchazeče o zaměstnání vyřadí z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím, *jestliže bez vážného důvodu maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce (§ 31)*.

[13] 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)^{3a}, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
3. docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
4. místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
5. okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce,
6. zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s Úřadem práce - krajskou pobočkou Úřadu práce a pobočkou Úřadu práce pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) při zprostředkování zaměstnání, nebo
7. jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele.

[14] Podle § 31 písm. e) zákona o zaměstnanosti *uchazeč o zaměstnání maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce, jestliže jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání*.

[15] V posuzované věci je sporná otázka, zda jednání stěžovatele se zprostředkovaným zaměstnavatelem Lear Corporation dne 19. 8. 2021 představovalo jiné jednání ve smyslu § 31 písm. e) zákona o zaměstnanosti, kterým stěžovatel zmařil prostředkování zaměstnání, a tím bez vážného důvodu mařil součinnost s úřadem práce.

pokračování

[16] Nejvyšší správní soud ze správního spisu ověřil, že stěžovatel ve své žádosti o zprostředkování zaměstnání ze dne 22. 7. 2020 uvedl jako požadavek na zaměstnání profesi montážní dělník, manipulační dělník; v části ostatní požadavky uvedl, že požaduje osmihodinový úvazek (výslovně „ne 12 hod“) a směnnost ranní a odpolední, nikoliv noční. Jako zdravotní omezení stěžovatel uvedl, že nemůže pracovat na slunci a v horku, což doložil lékařskou zprávou od praktické lékařky MUDr. P. D. ze dne 20. 9. 2019. Úřad práce vydal stěžovateli dne 16. 8. 2021 doporučenku na pracovní místo „montážní dělník“ u zaměstnavatele Lear Corporation. V části doporučenky vyplněné zprostředkovaným zaměstnavatelem dne 19. 8. 2021 je uvedeno, že „*pan Neckař má zájem pouze o 8h směny, ty jsou momentálně obsazené. Pozice operátorů na 12h směny máme volné.*“

[17] Ze záznamu o kontaktu úřadu práce s uchazečem (stěžovatelem) ze dne 24. 8. 2021 vyplynulo, že stěžovatel neměl zájem o osmihodinové směny ze zdravotních důvodů. Úřad práce si proto od praktické lékařky stěžovatele vyžádal vyjádření ke vhodnosti pracovního místa montážního dělníka u zaměstnavatele Lear Corporation na dvanáctihodinové směny. MUDr. D. potvrdila, že stěžovatel je k tomu po zdravotní stránce schopen. Při jednání u úřadu práce dne 13. 9. 2021 stěžovatel uvedl, že dvanáctihodinové směny nemůže vykonávat také z důvodu péče o svou sestru, se kterou žije ve společné domácnosti. Pracovnice úřadu práce tedy stěžovatele vyzvala, aby do 15. 9. 2021 tento důvod doložil. Stěžovatel ve svém písemném vyjádření ze dne 15. 9. 2021 uvedl, že o osmihodinové směny žádá i s ohledem na zdravotní stav své sestry, která vyžaduje částečný dohled pro občasné kolapsy a indispozice; stěžovatel je jediným členem domácnosti, který jí může poskytnout pomoc. Vzhledem k tomu, že nevlastní telefon, byla by sestra odkázána až na jeho příchod večer. Stěžovatel uvedl, že čestně prohlašuje, že tyto informace jsou pravdivé a slouží pro doložení.

[18] Pracovnice úřadu práce dne 16. 9. 2021 e-mailem u zaměstnavatele Lear Corporation ověřila, že tento zaměstnavatel má volnou pozici montážní dělník pouze na dvanáctihodinovou směnu. Dne 22. 9. 2021 vydal úřad práce Oznámení o zahájení správního řízení z moci úřední – ve věci vyřazení stěžovatele z evidence uchazečů o zaměstnání pro maření součinnosti s úřadem práce bez vážného důvodu. Dne 6. 10. 2021 pak úřad práce vydal Oznámení o možnosti vyjádřit se k podkladům rozhodnutí. Ve vyjádření ze dne 28. 10. 2021 stěžovatel uvedl, že součinnost s úřadem práce nemařil. Na doporučení k zaměstnavateli Lear Corporation podle něj nebyl uveden údaj o směnnosti a z úst pracovnice úřadu práce zazněla informace o osmihodinových pracovních směnách. Všechna potřebná potvrzení stěžovatel dle svého přesvědčení doložil. Úřad práce pak vydal dne 2. 11. 2021 rozhodnutí o vyřazení stěžovatele z evidence uchazečů o zaměstnání.

[19] Nejvyšší správní soud zdůrazňuje, že s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání nejsou spojena pouze práva, ale i řada povinností, které jsou uchazeči o zaměstnání povinni plnit (viz např. rozsudky NSS ze dne 7. 4. 2011, čj. 3 Ads 33/2011-90, ze dne 8. 2. 2012, čj. 3 Ads 182/2011-93, a ze dne 29. 10. 2009, čj. 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 (viz rozsudek NSS ze dne 9. 7. 2014, č. j. 5 Ads 42/2014 - 19).

[20] Jak správně vysvětlil krajský soud, úřad práce nezajišťuje uchazeči zaměstnání, které by mu komplexně vyhovovalo, postačí, že je limitováno kritériem vhodnosti podle § 20 zákona o zaměstnanosti. Podle § 20 odst. 1 tohoto zákona je vhodným zaměstnáním takové 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.*

[21] Z judikatury kasačního soudu vyplývá, že se předpokládá 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. již krajským soudem odkazované rozsudky NSS 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).

[22] V posuzované věci krajský soud správně dovodil, že rozvržení, resp. délka pracovní doby (směny) nepatří mezi kritéria vhodnosti zaměstnání, jak byla popsána výše. Je totiž na uchazeči o zaměstnání, aby si své poměry, pokud možno, uspořádal tak, aby mohl zprostředkované zaměstnání vyhovující legální definici *vhodnosti* přijmout. Nejvyšší správní soud zdůrazňuje, že odpovědnost při hledání zaměstnání je třeba klást především na fyzickou osobu samotnou, které je garantována možnost svobodné volby zaměstnání na základě jejího svobodného uvážení a zcela dle jejích preferencí. Pokud si však osoba neobstará zaměstnání sama, může požádat o zprostředkování zaměstnání příslušný úřad práce; pak ale musí počítat s tím, že ten jí zprostředkuje zaměstnání za podmínek stanovených zákonem, ovšem ne vždy zcela podle jejích konkrétních přání a potřeb. Konkrétní preferenci uchazeče o zaměstnání ohledně délky směny či rozvržení pracovní doby je úřad práce povinen vyhovět toliko za předpokladu, že by k tomu měl uchazeč vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti (viz bod [13] výše). Tento důvod přitom musí uchazeč o zaměstnání dostatečným způsobem doložit.

[23] Stěžovateli lze přisvědčit v tom, že jeho žádost o upřednostnění osmihodinových směn namísto dvanáctihodinových sama o sobě nepředstavuje maření součinnosti s úřadem práce. Jak však soud výše vysvětlil, úřad práce není povinen k takové preferenci uchazeče o zaměstnání (pokud není podložena vážnými důvody, které jsou dostatečně doloženy) přihlídnout. V posuzovaném případě úřad práce zprostředkoval stěžovateli zaměstnání u společnosti Lear Corporation na jím požadované pozici. Dle vyjádření zaměstnavatele však tehdy byly volné pouze dvanáctihodinové směny, o které ovšem stěžovatel neměl zájem. Skutečnost, že zaměstnavatel stěžovateli dvanáctihodinové směny nabídl a stěžovatel je neakceptoval, přitom jednoznačně plyne ze správního spisu (viz vyjádření zaměstnavatele

pokračování

na doporučení ze dne 16. 8. 2021; o tom, že pouze tyto směny měl zaměstnavatel volné, svědčí také e-mail od zaměstnankyně Lear Corporation ze dne 16. 9. 2021). Nebylo proto nutno provádět výslech budoucího zaměstnavatele, jak stěžovatel namítal v kasační stížnosti.

[24] Úřad práce aktivně zjišťoval, zda stěžovateli v přijetí dvanáctihodinových směn brání vážné důvody. Zjistil přitom, že stěžovateli dle lékařských zpráv nebrání v přijetí nabízeného zaměstnání na dvanáctihodinové směny jeho zdravotní stav. Pokud jde o potřebu starat se o sestru, stěžovatel toto své tvrzení k výzvě úřadu práce nijak nedoložil a v podstatě ho doložit odmítl s tím, že nedoložení „nemohlo naplnit skutkovou podstatu zmaření zprostředkování zaměstnání jiným způsobem či jednáním“. K tomu Nejvyšší správní soud uvádí, že zmaření zprostředkování zaměstnání nespočívalo v samotném nedoložení zdravotního stavu sestry, nýbrž v tom, že se stěžovatel bez vážného důvodu odmítl ucházet o zprostředkovanou pozici montážního dělníka na dvanáctihodinové směny.

[25] Ve vztahu k námitkám specifikovaným v bodě [4] výše kasační soud uvádí, že je stěžovatel poprvé uvedl až ve své kasační stížnosti, ačkoliv tak mohl učinit již v řízení před krajským soudem. Jedná se proto o nepřipustnou argumentaci ve smyslu § 104 odst. 4 s. ř. s. Nad rámec však soud uvádí, že úřad práce stěžovatele jasně vyzval k doložení potřeby pečovat o sestru. Stěžovateli přitom muselo být zřejmé, že pro prokázání této skutečnosti není dostatečné pouze jeho tvrzení (ani případně ve formě čestného prohlášení), nýbrž je třeba doložit lékařskou zprávu, která by osvědčila nepříznivý zdravotní stav jeho sestry, a tím také případnou nutnost zvýšené péče ze strany stěžovatele. Kasační soud zde připomíná, že dle § 27 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, nelze-li skutečnosti rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a jejich změny osvědčit jinak, může krajská pobočka Úřadu práce připustit jejich osvědčení čestným prohlášením. O takovou situaci se však nyní nejednalo, neboť zdravotní stav sestry lze doložit kupříkladu lékařskou zprávu, jak soud uvedl již výše. Stěžovatel však takový doklad úřadu práce ve stanovené lhůtě ani později v průběhu správního či soudního řízení nepředložil. Úřad práce přitom nemusel jeho tvrzení o nutnosti starat se o sestru vyvracet jinou zjištěnou skutečností, jak stěžovatel namítl.

[26] Kasační soud pro úplnost uvádí, že nepříznivý zdravotní stav sestry vyžadující zvýšenou péči stěžovatele by nepochybně mohl představovat důvod hodný zvláštního zřetele ve smyslu § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti. Jistě by se tak jednalo o důvod, pro který by měl úřad práce vyhovět požadavku stěžovatele na rozvržení pracovní doby do osmihodinových směn. Stěžovatel však tuto skutečnost v průběhu celého správního řízení ničím nedoložil, ani neprojevil jakoukoliv snahu toto své tvrzení nějakým způsobem (mimo samotného tvrzení a čestného prohlášení) prokázat.

[27] Dále Nejvyšší správní soud konstatuje, že vyřazení z evidence uchazečů nelze chápat jako správní trestání (viz rozsudek NSS ze dne 7. 9. 2020, č. j. 1 Ads 213/2020 - 33). Z příslušné právní úpravy ani nevyplývá nutnost prokazovat zavinění uchazeče o zaměstnání. Za důvodnou tak nelze považovat námitku stěžovatele, že žalovaný nezjišťoval subjektivní stránku údajného protiprávního jednání či nezkoumal zavinění stěžovatele. Nadto tyto námitky stěžovatel uplatnil poprvé až v kasační stížnosti, a je tak třeba je považovat za nepřipustné (§ 104 odst. 4 s. ř. s.).

[28] Krajský soud dle přesvědčení Nejvyššího správního soudu respektoval zásadu přiměřenosti a dostal požadavkům stanoveným v rozsudku č. j. 1 Ads 62/2021 - 43, na který stěžovatel odkázal. V něm soud vyslovil, že „vyřazení z evidence má odpovídat míře porušení povinností uchazečem, resp. má být zachována proporcionalita mezi mírou porušení povinnosti a tvrdostí tohoto opatření. Nedostatek intenzity porušení povinnosti pak Nejvyšší správní soud považuje za jiný důvod hodný zvláštního zřetele ve smyslu ustanovení § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti. Ustanovení vykládá extenzivně, a to tak, aby byla nastolena rovnováha mezi mírou závažnosti porušení povinnosti ze strany uchazeče a opatřením, které ho za to stihá (viz rovněž rozsudek NSS ze dne 4. 4. 2019, č. j. 3 Ads 349/2017 - 28). Soud zde rovněž uvedl, že „právní úprava sice výslovně neskýtá prostor pro správní uvážení (tj. v případě zákonem stanovených podmínek úřad práce musí uchazeče o zaměstnání z evidence vyřadit), avšak pracuje s neurčitými právními pojmy, které umožňují zohlednit individuální okolnosti posuzovaného případu“.

[29] V posuzované věci krajský soud důsledně zohlednil specifické okolnosti případu, včetně zdravotního stavu stěžovatele (který dle lékařských zpráv stěžovateli umožňuje pracovat ve dvanáctihodinových směnách) a také jeho povinnosti vůči sestře (jež však stěžovatel nijak nedoložil). Jeho závěry jsou zcela v souladu s podklady obsaženými ve správním spisu. Krajský soud správně vysvětlil, že samotné tvrzení stěžovatele ohledně blíže nespecifikované péče o jeho sestru není dostatečné k doložení vážnosti důvodu pro neakceptování nabízeného zaměstnání.

[30] Nejvyšší správní soud rovněž považuje rozhodnutí úřadu práce o vyřazení stěžovatele z evidence uchazečů o zaměstnání za přiměřené intenzitě porušení povinnosti stěžovatele. Stěžovatel se bez vážného důvodu neucházel o zprostředkované zaměstnání, které jinak splňovalo zákonná kritéria vhodnosti. Úřad práce vyzýval stěžovatele, aby doložil důvod, pro který nemůže akceptovat dvanáctihodinové směny, avšak stěžovatel v tomto směru nevyvinul žádnou aktivitu, naopak setrval na tom, že jeho tvrzení o nutnosti péče o sestru je dostatečné. Jeho jednání tak do značné míry svědčí o neochotě spolupracovat s úřadem práce na získání zaměstnání.

[31] Je proto nutno přisvědčit krajskému soudu, že stěžovatel svým jednáním u zprostředkovaného zaměstnavatele Lear Corporation zmařil zprostředkování zaměstnání, a tím také bez vážného důvodu mařil součinnost s úřadem práce.

IV. Závěr a náklady řízení

[32] Nejvyšší správní soud neshledal námitky stěžovatele důvodnými. Jelikož v řízení nevyšly najevo ani žádné vady, k nimž musí soud přihlížet z úřední povinnosti (§ 109 odst. 3 a 4 s. ř. s.), zamítl kasační stížnost jako nedůvodnou (§ 110 odst. 1 věta druhá s. ř. s.).

[33] O náhradě nákladů řízení soud rozhodl podle § 60 odst. 1 za použití § 120 s. ř. s. Stěžovatel v řízení nebyl úspěšný, proto nemá právo na náhradu nákladů řízení. Žalovanému žádné náklady nad rámec úřední činnosti nevznikly. Soud mu proto náhradu nákladů řízení nepřiznal.

pokračování

[34] Nejvyšší správní soud usnesením ze dne 7. 6. 2024, č. j. 1 Ads 99/2024 - 33, stěžovateli ustanovil pro řízení o kasační stížnosti zástupce JUDr. Lubomíra Rotrekla, advokáta. Podle § 35 odst. 10 ve spojení s § 120 s. ř. s. platí hotové výdaje a odměnu za zastupování ustanoveného zástupce stát. Soud přiznal ustanovenému zástupci odměnu ve výši 6 200 Kč za dva úkony právní služby spočívající v převzetí a přípravě zastoupení a v doplnění kasační stížnosti podle § 11 odst. 1 písm. a) a d) ve spojení s § 9 odst. 4 písm. d) a § 7 bodem 5. vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), spolu s paušální náhradou hotových výdajů za tyto úkony ve výši 600 Kč podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu. Částka v celkové výši 6 800 Kč bude zástupci stěžovatele vyplacena z účtu Nejvyššího správního soudu do 30 dnů ode dne právní moci tohoto rozsudku.

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

V Brně dne 10. září 2024

Lenka Kaniová
předsedkyně senátu