

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy JUDr. Jaroslava Vlašína a soudců JUDr. Milana Kamlacha a JUDr. Petra Průchy v právní věci žalobkyně: **L. V.**, zastoupená Ing. Bc. R. K., zmocněncem, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí,** se sídlem Na Poříčním právu 1, Praha 2, o přezkoumání rozhodnutí žalovaného ze dne 27. 2. 2009, čj. 2008/13938-424, o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 7. 10. 2010, č. j. 4 Cad 67/2009 – 54,

takto:

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 7. 10. 2010, č. j. 4 Cad 67/2009 – 54, **se zrušuje** a věc **se vrací** tomuto soudu k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Včas podanou kasační stížností napadl žalovaný (dále též „stěžovatel“) v záhlaví uvedený rozsudek Městského soudu v Praze, kterým bylo zrušeno jeho rozhodnutí ze dne 27. 2. 2009, čj. 2008/13938-424. Tímto rozhodnutím žalovaný zamítl odvolání žalobkyně a potvrdil rozhodnutí Úřadu práce v Prostějově č.j. PVB-28/2008-82 ze dne 7. 1. 2008, kterým byla žalobkyně podle § 30 odst. 2 písm. e) a odst. 3 a § 31 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, (dále „zákon č. 435/2004 Sb.“) vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu maření součinnosti s úřadem práce ode dne 9. 11. 2007.

Městský soud v Praze při posouzení věci vyšel především z § 30 odst. 2 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb. a § 31 písm. f) téhož zákona a ze správního spisu zjistil, že žalobkyně se dne 19. 11. 2007 zúčastnila výběrového řízení u zaměstnavatele PENAM, spol. s r.o. pro pracoviště Prostějov. Podle doporučenky vystavené téhož dne zaměstnavatel nepřijal žalobkyni z důvodu péče o domácí zvířata. Z průběhu správního řízení považoval soud za zřejmé, že žalobkyně nepopřela skutečnost, že při výběrovém

řízení zmínila nutnost péče o psa. Z doporučenky i ze skutečností, které byly uváděny v průběhu správního řízení je nepochybné, že se jednalo o pracoviště v jiném městě, než žalobkyně bydlela a pracovní doba byla stanovena po celý týden, tedy i v sobotu a v neděli. Případný zaměstnavatel žalobkyni nabídl i možnost zajištění ubytování.

Podle § 31 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb. je mařením součinnosti s úřadem práce skutečnost, že uchazeč o zaměstnání jiným jednáním zmaří nástup do zaměstnání. Toto ustanovení je podle náhledu soudu velice obecné a je věcí výkladu správního orgánu, jaké jednání takto posoudí. Nepochybné však je, že předmětné jednání musí směřovat ke zmaření nástupu do zaměstnání. Městský soud v Praze uvážil, že v posuzovaném případě se o maření nástupu do zaměstnání nejednalo. Je sice pravdou, že osoba, která je uchazečem o zaměstnání a je takto vedena u úřadu práce, nemá při výběru zaměstnání možnost klást si osobní podmínky při jednání o nástupu do zaměstnání, avšak to neznamená, že taková osoba nemůže uvést důvody, které se dle jejího názoru jeví jako překážka pro okamžitý nástup do určitého povolání. Skutečnost, že žalobkyně při výběrovém řízení uvedla nutnost péče o psa, kterého zřejmě nemohla na ubytovnu vzít s sebou, vedla potenciálního zaměstnavatele k závěru, že není vhodnou uchazečkou o nabízené zaměstnání. Právo výběru vhodných zaměstnanců má zaměstnavatel a je na něm, které uchazeče o zaměstnání bude preferovat. Pokud by neměl možnost většího výběru, došlo by případně k hledání řešení, jak zajistit péči o psa při plnění pracovních povinností. Za situace, kdy žalobkyně nepopírala skutečnost, že při výběrovém řízení zmínila nutnost péče o psa, považoval soud za nadbytečné vyžadování vyjádření pracovníků úřadu práce, kteří byli výběrovému řízení přítomni. Je pravděpodobné, že jejich interpretace nemusela být přesná s ohledem na to, že uplynula delší doba od proběhlého výběrového řízení. Z tohoto kroku při provádění dokazování je dle soudu zřejmé, že záznam na doporučence se jevil jako nedostačující, aby mohl být hodnocen jako jednání, kterým byl zmařen nástup do zaměstnání.

Městský soud v Praze tak z uvedených důvodů dospěl k závěru, že žalobkyni nebylo prokázáno, že by „jiným“ jednáním zmařila nástup do zaměstnání. Žalobkyni nelze vytýkat, že zmínila i své osobní problémy a uvedla je při jednání o přijetí do zaměstnání. Osobní život nelze oddělit od zaměstnání, jak je zřejmé i z výčtu vážných důvodů uvedených v § 5 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb. Byť péče o psa není důvodem, který by bylo možno podřadit pod důvody v uvedeném ustanovení, je nutno respektovat, že žalobkyně tuto skutečnost zmínila už s ohledem na to, že bylo její povinností poskytnout péči zvířeti, které bylo v jejím vlastnictví.

Žalovaný správní orgán tak nepostupoval v souladu se zákonem, když hodnotil jednání žalobkyně jako maření součinnosti s úřadem práce jiným jednáním, kterým byl zmařen nástup do zaměstnání, a proto Městský soud v Praze napadené rozhodnutí zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení.

Stěžovatel podal kasační stížnost z důvodů obsažených v ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) a b) zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního (dále „s. ř. s.“).

Stěžovatel předně uvedl, že každý uchazeč o zaměstnání je poučen o tom, že zaměstnání musí projednat tak, aby co možná největší měrou přispěl ke svému přijetí a tím i naplnění smyslu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a je rovněž poučen o tom, že

pokud zmaří nástup do zprostředkovaného vhodného zaměstnání bez vážných důvodů uvedených v ust. § 5 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., bude z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen. Vhodné zaměstnání bylo žalobkyni zprostředkováno, odpovídalo všem podmínkám vhodnosti zaměstnání, přičemž zaměstnavatel dokonce žalobkyni sdělil, že je možno zajistit ubytování, bylo tedy přihlédnuto i k podmínce fakultativní. Jestliže Městský soud v Praze konstatoval, že vyjádření žalobkyně při výběrovém řízení, že by se neměl kdo starat o jejího psa, a dále skutečnost, že zmínila své osobní problémy, nemůže být posouzeno jako snaha zmařit nástup do zaměstnání, odkazuje stěžovatel na rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 6 Ads 3/2006 - 71 ze dne 25. 10. 2006, z něhož vyjímá, že „pokud úřad práce nalezl pro stěžovatele vhodné příležitosti ke zprostředkování zaměstnání, bylo povinností stěžovatele přistupovat k vykonání potřebných úkonů z jeho strany s potřebnou vážností a odpovědností. Bez tohoto přístupu k úspěšnému zprostředkování případného zaměstnání nemohlo dojít“. Podle stěžovatele zajisté nelze tvrdit, že uvedení skutečností, které se zdají být problematické pro nástup do zaměstnání, je samo o sobě mařením nástupu do zaměstnání. V daném případě však jednání žalobkyně při výběrovém řízení směřovalo právě k tomu, aby nástup do zaměstnání nebyl realizován, protože neměla žádnou snahu své „problémy“ vyřešit a naopak na každou vstřícnou nabídku zaměstnavatele reagovala uvedením dalšího problému, který by jí měl bránit v nástupu do zaměstnání. Je pochopitelné, že pokud zaměstnavatel při námitce špatného dojíždění nabídne uchazeči o zaměstnání ubytování, a ten, místo aby na tuto nabídku pozitivně reflektoval, začne uvádět další skutečnosti – péče o psa a osobní problémy, které mu v nástupu do zaměstnání brání, tak zaměstnavatel o takového uchazeče ztratí zájem, poněvadž je evidentní, že sám nemá zájem do nabízeného zaměstnání nastoupit. Zaměstnavatel tak dle stěžovatele nepřijal žalobkyni do zaměstnání nikoli z toho důvodu, že byla uchazečkou nevhodnou, nýbrž že své problémy nebyla ochotna řešit ve prospěch nástupu do zaměstnání. Zaměstnavatel si při více uchazečích jistě vybere takového, který do zaměstnání nastoupit chce a negativní a destruktivní přístup žalobkyně k zaměstnavateli a zprostředkovanému zaměstnání je mařením součinnosti s úřadem práce a mařením nástupu do zprostředkovaného vhodného zaměstnání. Pokud žalobkyně neuvedla skutečnosti, které by jí mohly bránit v nástupu do zaměstnání (péče o psa) a svým podpisem potvrdila, že jí v nástupu do zaměstnání žádné skutečnosti nebrání, soudí stěžovatel, že uvádění těchto skutečností až zaměstnavateli bylo účelové a mělo za následek zmaření nástupu do zaměstnání. Pokud si úřad práce vyžádal vyjádření svých zaměstnanců, kteří byli přítomni výběrovému řízení, přispěl tak k tomu, že rozhodnutí bylo vydáno na základě dostatečně zjištěného skutkového stavu. Spekulace o tom, jak mohla být ovlivněna interpretace těchto zaměstnanců není na místě, pokud soud neučinil žádné kroky k tomu, aby obsah tohoto vyjádření vyvrátil. Podle stěžovatele je tak smyslem vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání zprostředkování vhodného zaměstnání, nikoli umožnění nerušené péče o domácí zvíře s asistencí státu při aplikování všech výhod z vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Stěžovatel proto navrhl, aby Nejvyšší správní soud rozsudek Městského soudu v Praze zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalobkyně ve vyjádření ke kasační stížnosti uvedla, že není pravdou, že zaměstnavatele vedlo k nepřijetí žalobkyně do zaměstnání její sdělení, že musí být postaráno o domácí zvířata. Ve věci se nejednalo o nástup do zaměstnání, ale zaměstnavatel ji prostě na základě výběrového řízení nepřijal. Žalobkyně dále zpochybnila účast

zaměstnanců pracovního úřadu u výběrového řízení dne 19. 11. 2007 (označila je mimo jiné za podjaté) a dále nesouhlasí s tím, že byl jejím jednáním zmařen možný nástup do zaměstnání, protože ten nebyl vůbec stanoven, neboť se jednalo pouze o výběrové řízení. Zaměstnavatel se o své vůli rozhodl žalobkyni nepřijmout, bylo na jeho uvážení, jak naloží se sděleními žalobkyně, mohl kupříkladu vycházet z toho, že starost o psa je její záležitost a stanovit nástup do zaměstnání. Sdělení, že žalobkyně vlastní psa, tak nemohlo vést ke zmaření výběrového řízení, ad absurdum by správní orgány mohly napříště tvrdit, že je tomu tak i např. u nesprávných odpovědí při výběrovém řízení.

Nejvyšší správní soud přezkoumal napadený rozsudek Městského soudu v Praze z hlediska uplatněných stížních bodů, jakož i ve smyslu ust. § 109 odst. 3 s. ř. s., a po posouzení věci dospěl k závěru, že kasační stížnost je důvodná.

Nejvyšší správní soud ze správního spisu zjistil, že žalobkyně jako uchazečka o zaměstnání převzala dne 15. 11. 2007 doporučenku na místo pomocné dělnice v průmyslu u zaměstnavatele Penam, spol. s r.o. Prostějov. Žalobkyně po výběrovém řízení předložila úřadu práce doporučenku, ve které zástupce zaměstnavatele uvedl, že žalobkyně nebyla přijata do zaměstnání z důvodu péče o domácí zvířata. Na základě tohoto sdělení zahájil úřad práce řízení ve věci vyřazení žalobkyně z evidence uchazečů o zaměstnání. Zmocněnec žalobkyně k tomu uvedl, že se pouze zeptala, zda si může na ubytovnu vzít svého psa, nejednalo se o nástup do zaměstnání, ale pouze o výběrové řízení a žalobkyně se musí postarat o zvířata, která chová. Na základě uvedeného byl pořízen „záznam z výběrového řízení“ ze dne 7. 12. 2007 se zaměstnanci úřadu práce, kteří se spolu se žalobkyní výběrového řízení zúčastnili. V písemnosti se uvádí, že žalobkyně na otázku zaměstnavatele, zda má o místo zájem sdělila, že má špatnou dopravní dostupnost do zaměstnání. Zaměstnavatel jí nabídl ubytování, které je zajištěno v Prostějově. Žalobkyně uvedla, že o ubytování nemá zájem, protože pečuje o domácí zvířata. Na základě této informace nedošlo ke vzniku pracovněprávního vztahu a tento důvod také obsahovala vyplněná doporučenka do zaměstnání. Správní orgán I. stupně pak žalobkyni podle § 30 odst. 2 písm. e) a odst. 3 a § 31 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb. vyřadil z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu maření součinnosti s úřadem práce ode dne 9. 11. 2007 a žalovaný odvolání žalobkyně zamítl a toto rozhodnutí potvrdil.

Zdejší soud při hodnocení skutkového stavu vycházel zejména z údajů na doporučence, z tvrzení stěžovatelky a z výpovědi zaměstnanců žalovaného, která byla učiněna v zanedbatelné době po proběhnutí výběrového řízení (kratší jednoho měsíce), korespondovala se zprávou z doporučenky a i jinak postrádala jakékoliv rozpory, z nichž by bylo možno usuzovat na nepřesnosti výpovědi, jak připouštěl Městský soud v Praze, naopak přispěla ke spolehlivému zjištění skutkového stavu.

Ustanovení § 30 odst. 2 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb. stanoví, že uchazeče o zaměstnání úřad práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážného důvodu maří součinnost s úřadem práce (§ 31). Podle § 31 písm. e) téhož zákona uchazeč o zaměstnání maří součinnost s úřadem práce, jestliže jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání. Stěžovatel uvedl, že žalobkyně zmařila zprostředkování a nástup do zaměstnání, protože při jednání o vhodném zaměstnání jednala takovým způsobem, který vedl k nepřijetí žalobkyně do zaměstnání.

Podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti se pro účely tohoto zákona rozumí vážnými důvody důvody spočívající v 1. nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let, 2. nezbytné osobní péči o dlouhodobě těžce zdravotně postižené dítě ve věku do 18 let, 3. nezbytné osobní péči o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu nebo částečně bezmocnou fyzickou osobu starší 80 let, 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, 4. docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte, 5. místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera, 6. zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání, nebo 7. jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, které uchazeč o zaměstnání doloží a prokáže.

Podle názoru Nejvyššího správního soudu činěného již na tomto místě, však mezi tyto vážné důvody v projednávané věci nepatří i nutnost péče o domácí zvířata, ostatně ani důvody špatné dopravní dostupnosti (srov. rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 6. listopadu 2007, č.j. 1 Cad 76/2006 - 106), které žalobkyně uváděla ve výběrovým řízení jako první, než bylo zaměstnavatelem žalobkyni vstřícně nabídnuto ubytování. Tyto důvody nejsou zařazeny mezi vážnými důvody, které jsou uvedeny v § 5 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb.

Co se týče pojmu vhodného zaměstnání, jsou jeho kritéria vymezena v ust. § 20 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. a zdejší soud souhlasí s Městským soudem v Praze, který vycházel z toho, že zaměstnání zprostředkované žalobkyní úřadem práce tato kritéria splňovalo.

Po zvážení věci dospěl zdejší soud dále k závěru, že vyjádření žalobkyně, že do zprostředkovaného zaměstnání je špatné dopravní spojení a o nabízené ubytování nemá zájem, protože pečuje o domácí zvíře, nepochybně může u potencionálního zaměstnavatele vyvolat nezájem o přijetí uchazeče, byť jím výslovně není uvedeno, že žalobkyně zprostředkované zaměstnání odmítá.

Nejvyšší správní soud považuje za nutné zdůraznit, že s vedením v evidenci uchazečů nejsou spojena pouze práva, ale i řada povinností, které jsou uchazeči o zaměstnání povinni plnit. 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, což znamená, že se uchazeč musí o zprostředkování zaměstnání skutečně aktivně ucházet, a to již v zaměstnavatelem vyhlášeným výběrovým řízením, které je předpokladem pro nástup do zaměstnání.

Je nutno dále vzít na vědomí, že úřad práce uchazečům nezajišťuje zaměstnání, které by jim komplexně vyhovovalo, postačí, že je limitováno kritériem vhodnosti podle § 20 zákona č. 435/2004 Sb.

K tomu však podle Nejvyššího správního soudu musí přistoupit takové urovnání poměrů uchazeče, včetně chovu domácích zvířat, které by vůbec umožnilo vykonávat zprostředkované zaměstnání, přičemž toto přizpůsobení je plně v dispozici uchazeče a nemůže vést k tomu, aby stav spojený s péči o domácí zvířata (zde in concreto o psa), který by ve svém důsledku mohl vést k nepřijetí uchazeče, byl akceptován jako svého druhu závažný důvod, jehož existence by v posuzované věci vylučovala možnost zmaření zprostředkování zaměstnání nebo nástupu do zaměstnání.

Nepřímo vyjádřený nezájem žalobkyně o nástup do vhodného zaměstnání bez vážných důvodů [§ 5 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb.] opírající se o poukaz k výše uvedeným důvodům (péče o psa), je nutno chápat jako určitou negaci jejího původního vyjádření, že požaduje zprostředkování zaměstnání a že jí v době podání žádosti (nestalo se tak ani v průběhu správního řízení) nebrání žádné skutečnosti v nástupu do zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání by se měl zdržet uvádění důvodů, jenž mohou vést k nepřijetí do zaměstnání vyjma důvodů podle § 5 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb. a má u zaměstnavatele vystupovat tak, aby jednání směřovalo k nástupu do zaměstnání.

Se žalobkyní lze jistě souhlasit potud, že je možno poukázat na důvody, které uchazeči zaměstnání znesnadňují vykonávat, nicméně tyto by neměly vést k navození situace, kdy lze s vysokou mírou pravděpodobnosti předpokládat jeho nepřijetí do zaměstnání, přičemž zákon dostatečně pamatuje na závažné důvody ve smyslu ust. § 5 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., které musí správní orgán akceptovat a jenž se zdaleka neblíží důvodům uplatněným žalobkyní.

Pokud však žalobkyně uvedené vážné důvody nenamítala, což ostatně potvrdil i Městský soud v Praze, ale poukazovala na důvod považovaný ve smyslu citovaného zákona za důvod nikoli závažný, jenž logicky směřoval ke ztrátě zájmu zaměstnavatele o uzavření pracovně právního vztahu, v přímém důsledku se jednalo o zmaření možného nástupu do zaměstnání.

Městský soud v Praze tuto skutečnost nesprávně překlenul úsudkem, že byť péče o psa není vážným důvodem, je nutno respektovat, že je povinností žalobkyně poskytnout zvířeti péči. Obdobného názoru je i zdejší soud, ovšem s tím rozdílem, že péče o zvíře musí být zajištěna tím způsobem, který by nebránil v nástupu do zaměstnání zprostředkovaného úřadem práce, pokud uchazeč o zaměstnání preferuje stav, kdy upraví své poměry tak, že nedojde ke zmaření zprostředkování zaměstnání ve smyslu § 31 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb. a tím i možnosti jeho získání.

Nejvyšší správní soud tak uzavírá, že Městský soud v Praze nepostupoval správně, pokud napadené rozhodnutí žalovaného zrušil, neboť posuzované jednání žalobkyně bylo možno oprávněně považovat jako maření součinnosti s úřadem práce, pro nějž byla žalobkyně podle § 30 odst. 2 písm. e) a odst. 3 a § 31 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb. vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání.

Ze všech uvedených důvodů Nejvyšší správní soud shledal kasační stížnost důvodnou a rozsudek Městského soudu v Praze zrušil a věc tomuto soudu vrátil k dalšímu řízení (§ 110 odst. 1 s. ř. s.). Městský soud je v dalším řízení vázán shora vysloveným právním názorem (§ 110 odst. 3 s. ř. s.).

Protože Nejvyšší správní soud zrušil napadený rozsudek Městského soudu v Praze a věc mu vrátil k dalšímu řízení, rozhodne městský soud v novém rozhodnutí i o náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti (§ 110 odst. 2 s. ř. s.).

P o u č e n í : Proti tomuto rozsudku **n e j s o u** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 7. dubna 2011

JUDr. Jaroslav Vlašín
předseda

senátu