



ČESKÁ REPUBLIKA

R O Z S U D E K
J M Ě N E M R E P U B L I K Y

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Dagmar Nygrínové a soudců JUDr. Jiřího Pally a Mgr. Aleše Roztočila v právní věci žalobce: **A. H.**, zast. JUDr. Josefem Tobiškou, advokátem, se sídlem Jeřábkova 1848/5, Brno, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, se sídlem Na Poříčním právu 376/1, Praha 2, v řízení o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 13. 11. 2013, č. j. 41 A 3/2013 – 83,

t a k t o :

- I. Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 13. 11. 2013, č. j. 41 A 3/2013 – 83, **se zrušuje**.
- II. Rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 23. 7. 2012, č. j. 2012/57302 - 421, a rozhodnutí Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Brně ze dne 22. 5. 2012, č. j. VYC-60/2012 – S1, **se zrušuje** a věc **se vrací** žalovanému k dalšímu řízení.
- III. Žalovaný **je povinen** zaplatit žalobci na nákladech řízení o žalobě a řízení o kasační stížnosti celkem částku 29.378 Kč do 15 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám JUDr. Josefa Tobišky, advokáta, se sídlem Jeřábkova 1848/5, Brno.

O d ů v o d n ě n í :

I.

Předcházející řízení a obsah kasační stížnosti

[1] Rozhodnutím ze dne 23. 7. 2012, č. j. 2012/57302-421 (dále též „napadené rozhodnutí“), žalovaný zamítl odvolání žalobce a potvrdil rozhodnutí Úřadu práce České republiky – krajská pobočka v Brně ze dne 22. 5. 2012, č. j. VYC-60/2012-S1, kterým byl žalobce podle ustanovení § 5 písm. c), ustanovení § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a ustanovení § 31 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), ode dne 3. 4. 2012 vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu

maření součinnosti s Úřadem práce. V odůvodnění napadeného rozhodnutí žalovaný uvedl, že žalobce byl na základě písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání ze dne 18. 1. 2011 zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání, přičemž byl poučen o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání, mezi něž patří poskytovat Úřadu práce potřebnou součinnost při zaměstnání a dostavit se na Úřad práce ve stanoveném termínu; byl přitom poučen o následcích v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, jestliže bez vážného důvodu maří součinnosti s Úřadem práce. Dne 28. 3. 2012 byl žalobci v souvislosti s vystavením doporučenky do zaměstnání k zaměstnavateli UNIMODA s.r.o. a se stanovením lhůty k projednání zaměstnání stanoven termín k dostavení se na Úřad práce na den 3. 4. 2012 v 9:15 hodin. Žalobce sdělil, že se nemůže na Úřad práce dostavit, protože od 1. 4. 2012 do 20. 5. 2012 bude mimo Českou republiku. K tomu byla Úřadem práce dopsána poznámka „na což Úřad práce nebere zřetel“; správnost zápisu o tomto jednání žalobce osvědčil podpisem. Dne 30. 3. 2012 byla na Úřad práce doložena předmětná doporučenka. Součástí spisové dokumentace je i „Záznam o uskutečněném jednání“ ze dne 28. 3. 2012, v němž je uvedeno, že dlouhodobá nepřítomnost v soukromé záležitosti není vážným důvodem pro neposkytování součinnosti Úřad práce, z toho důvodu na ni nemůže být brán zřetel, ale je možné po dobu pobytu mimo ČR ukončit evidenci na vlastní žádost uchazeče o zaměstnání. Ve stanoveném termínu se žalobce na Úřad práce nedostavil; protože nebyl znám žádný zákonný vážný důvod pro jeho nepřítomnost, Úřad práce zahájil předmětné správní řízení ve věci jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání pro maření součinnosti s Úřadem práce bez vážného důvodu. Žalovaný k věci samé uvedl, že ze spisové dokumentace je nesporné, že žalobci se dostalo řádného poučení o povinnostech uchazeče o zaměstnání a případných následcích v případě neplnění těchto povinností. Žalovaný konstatoval, že výjimku z povinnosti dostavit se ve stanoveném termínu představuje prokázání zákonného vážného důvodu ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Tímto vážným důvodem podle závěru žalovaného nemůže být soukromý pobyt žalobce v zahraničí. Po dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání si fyzická osoba musí své osobní záležitosti uspořádat tak, aby mohla plnit povinnosti podle zákona o zaměstnanosti, pokud jí v tom nezabrání zákonný vážný důvod. Není přitom povinností po dobu nezaměstnanosti být veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Chce-li osoba čerpat práva spojená se zařazením do této evidenci, musí dle žalovaného plnit i příslušné povinnosti, k nimž patří i dostavovat se na Úřad práce ve stanoveném termínu. Základním smyslem evidence na Úřadu práce je zprostředkování zaměstnání a zajištění brzkého uplatnění na trhu práce. Nedostavení se uchazeče o zaměstnání na Úřad práce ve stanoveném termínu bez prokázání zákonem uznaného vážného důvodu zákon o zaměstnanosti kvalifikuje jako maření součinnosti s Úřadem práce. K součinnosti uchazeče o zaměstnání žalovaný podotkl, že musí být naplňována formou osobní účasti; nelze tudíž akceptovat, že by uchazeč o zaměstnání mohl své povinnosti plnit pouze, pokud mu to termínově vyhovuje, uchazeč o zaměstnání nerozhoduje o tom, ve kterém termínu se na Úřad práce dostaví a ve kterém nikoli, neboť všechny termíny jsou závazné a zprostit se povinností dostavit se je možné jen v případě prokázání vážného důvodu. Uchazeč o zaměstnání proto podle žalovaného nemá žádné oprávnění požadovat po Úřadu práce, aby stanovení termínů přizpůsoboval jeho osobním záležitostem. Předmětem řízení nebylo nesplnění oznamovací povinnosti uchazeče o zaměstnání vůči Úřadu práce, neboť Úřad práce nepopírá, že jej žalobce předem informoval o své zahraniční cestě; předmětem řízení je naopak nedostavení se žalobce ve stanoveném termínu na Úřad práce bez vážného důvodu. Důvodem pro omluvu nepřítomnosti podle žalovaného může být pouze prokázání vážného důvodu, jímž však soukromý pobyt v zahraničí rozhodně není. Je proto vedlejší, kdy žalobce tento důvod oznámil Úřadu práce. Předmětem řízení nebylo rovněž maření součinnosti s Úřadem práce, které by bylo způsobeno neprojednáním doporučeného zaměstnání ve lhůtě stanovené úřadem, ani odmítnutí nástupu do vhodného zaměstnání bez vážného důvodu, neboť tyto skutečnosti nebyli žalobci Úřadem práce kladeny k tíži, když Úřad práce uznal, že odvolatel zprostředkované zaměstnání projednal ve stanovené lhůtě, přičemž nebylo pro něj zaměstnáním vhodným, neboť nesplňoval požadavky

pokračování

zaměstnavatele a doporučenku s tímto záznamem doručil úřadu dne 30. 3. K námitce, že vycestování do zahraničí nemůže mít vliv na zprostředkování zaměstnání, žalovaný vyslovil názor, že téměř dvouměsíční soukromý pobyt žalobce mimo dosah působnosti Úřadu práce způsobuje zcela nesporně nemožnost naplnění účelu evidence fyzické osoby u Úřadu práce, neboť po celou takovou dobu není možné s uchazečem o zaměstnání spolupracovat. Sdělení Úřadu práce žalobci, jak by mohl postupovat, chce-li odjet na soukromý pobyt do zahraničí a vyhnout se vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, žalovaný považuje za bezpředmětné, avšak nehodnotí toto poučení tak, že by bylo nezákonné. K požadavku žalobce na úhradu nákladů podle § 79 odst. 3 správního řádu žalovaný konstatoval, že v zásadě nese jak správní orgán, tak další účastník správního řízení své náklady sám.

[2] Žalobce proti napadenému rozhodnutí brojil žalobou ze dne 17. 8. 2012, v níž uvedl, že byl zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání dne 18. 1. 2011 a dále rekapituloval vývoj událostí ohledně vyřazení z této evidence. Byl přitom přesvědčen, že odcestování do zahraničí za blízkým rodinným příslušníkem, jediným synem žalobce a jeho narozenou dcerou (vnučkou žalobce), představuje dostatečný osobní důvod pro nedostavení se na navrhované projednání zaměstnání na Úřadu práce. Dlouhodobý pobyt v Thajsku přitom nemohl být z ekonomických důvodů odložen či zkrácen. Aby žalobce mohl být v kontaktu se svým synem po dostatečně dlouhou dobu, navštěvuje jej zhruba jednou ročně vždy na relativně delší časový úsek, neboť jiné varianty nejsou pro žalobce ekonomicky únosné. Ač je žalobce skutečně přihlášen jako uchazeč o zaměstnání dobrovolně, takový způsob vynucování povinností ze strany správního orgánu nelze vyložit jinak než jako nepřipustný zásah do žalobcova práva na rodinný život, neboť žalovaný nedostatečně posoudil, zda v daném případě nejde o jiný vážný osobní důvod dle § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti, pro nějž není možno uchazeče z evidence vyřadit. Žalobce vyslovil přesvědčení, že návštěva blízkého rodinného příslušníka, který pobývá v natolik vzdáleném zahraničí, že jeho návštěva nutně zabere relativně delší časový úsek, představuje právě tento jiný vážný důvod právě s ohledem na velkou vzdálenost, ačkoliv za jiných okolností by sama o sobě takový důvod představovat nemohla. Žalobce se s ohledem na tuto mimořádnou okolnost snažil co nejdůkladněji splnit veškeré povinnosti stanovené správním orgánem a dopředu sdělil důvody pro omluvu své neúčasti na projednání zaměstnání, což měl Úřad práce zohlednit a domluvit s žalobcem jiný termín. Postup žalovaného považoval žalobce za porušení principu dobré správy, neboť bylo rozhodováno v rozporu s právem a principem přiměřenosti, a to již s ohledem na to, že žalobce se vždy dostavoval v předepsaných termínech na Úřad práce, aktivně projevoval zájem o zprostředkování vhodné pracovní pozice a dopředu informoval o tom, že se na určitý termín nemůže dostavit, čímž prokazoval zákonem požadovanou potřebnou součinnost. Žalobce proto navrhoval, aby soud napadené rozhodnutí zrušil.

[3] Žalovaný se k žalobě vyjádřil v podání ze dne 26. 9. 2012, v němž podrobně popsal skutkový stav věci a průběh správního řízení. Žalovaný tvrdil, že na den 3. 4. 2012 byl žalobci stanoven termín k dostavení se na Úřad práce, přičemž nepopíral, že žalobce ihned sdělil, že se na tento termín nemůže dostavit z důvodu svého pobytu v zahraničí. Žalobci však bylo k této omluvě pracovníky Úřadu práce sděleno, že na ni nebude brán zřetel, přičemž sdělení této informace žalobce stvrdil svým podpisem. Ve stanoveném termínu se přesto žalobce nedostavil. Ze spisové dokumentaci žalovanému vyplývá, že se žalobci dostalo řádného poučení o povinnostech uchazeče o zaměstnání a o důsledcích nedostavení se na Úřad práce ve stanoveném termínu. Zdůraznil, že námitkami žalobce uplatněnými v žalobě se již podrobně zabýval v odůvodnění napadeného rozhodnutí, proto na ně odkazoval. Zopakoval, že základní povinností uchazeče o zaměstnání je dostavovat se stanovených termínech na Úřad práce, neboť cílem evidence nezaměstnané osoby je její znovuplatnění na trhu práce, přičemž toho lze nejlépe docílit právě při osobních jednáních na Úřadu práce. Žalovaný odkázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 4 Ads 150/2011, z nějž žalovanému vyplývá, že uchazeč o zaměstnání

musí plnit příslušné povinnosti a spolupracovat s Úřadem práce, neboť jedině tak lze dosáhnout rychlého a efektivního řešení nezaměstnanosti. Pokud uchazeč o zaměstnání nerespektuje plnění základní povinnosti v podobě dostavení se na termín jednání a jestliže nedoložil žádný vážný důvod bránící ve splnění této povinnosti, je na místě jej vyřadit z evidence uchazečů o zaměstnání. Dostavení se na Úřad práce žalovaný hodnotí jako nezbytné pro organizaci základní činnosti Úřadu práce, tedy zprostředkování zaměstnání. Pokud by Úřad práce nejednal s uchazeči individuálně, ztratila by jeho činnost smysl. Úřad práce z důvodu velkého počtu uchazečů nemůže stanovovat termíny tak, jak uchazečům vyhovuje, nýbrž tak, aby mohl efektivně pro všechny evidované zajišťovat činnost - zprostředkování zaměstnání. Termíny jsou přitom stanovovány plánovaně, přičemž v případě žalobce se jednalo o stanovení termínu krátce po zprostředkovaném jednání o zaměstnání, tedy jednání bezprostředně v té době souvisejícím se zprostředkováním zaměstnání. Důvod omluvy z jednání spočívající v soukromém pobytu v zahraničí nepovažuje žalovaný za vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, a to ani v případě společného pobytu s rodinou, bydlící ve vzdáleném místě. Nejednalo se totiž o zásadní skutečnosti, které má na mysli zákon o zaměstnanosti v podobě etických, mravních či náboženských důvodů. Odlet do zahraničí nelze považovat za důvod zvláštního zřetele hodný – takovým by mohl být pobyt v zahraničí z důvodu prokázaného těžkého onemocnění nebo zranění rodinného příslušníka, nutnost péče v takovém případě; pohřeb; přesně naplánovaná svatba blízkého rodinného příslušníka, přičemž u těchto posledně uvedených případů by nebylo pravděpodobné, aby tento důvod trval více než 1 a půl měsíce. Takový zvláštní důvod však žalobce netvrdil ani nedoložil. Evidence uchazečů o zaměstnání nebrání rodinným příslušníkům v jejich vzájemném kontaktu, ale nelze požadovat omluvení a změnu termínu jednání, když uchazeč o zaměstnání 50denní pobyt s rodinou oznámí pouhých 5 dní předem. Žalovaný vyslovil názor, že ani v pracovněprávním vztahu by zaměstnavatel rovněž 5 dní předem neomluvil nepřítomnost pracovníka na dobu 1 a půl měsíce. K tomu zdůraznil, že evidence u Úřadu práce má svůj přednostní úkol, jímž je zprostředkování vhodné práce uchazeči o zaměstnání, a nikoliv pouze umožnění mu přečkat dobu nezaměstnanosti s právem krytí zdravotního pojištění státem. Pokud žalobce požádal o zprostředkování zaměstnání Úřadem práce z vlastní vůle, musel si být vědom toho, že jsou s tím spojené povinnosti, čemuž měl přizpůsobit své soukromé záležitosti. Nelze proto požadovat výhody oproti ostatním uchazečům o zaměstnání, jejichž rodiny bydlí v dosahu bydliště uchazečů, s odkazem na vzdálený pobyt rodinných příslušníků (navíc bez zmínky o případné vynucenosti tohoto vzdáleného pobytu). V případě žalobce bylo jednání na Úřadě práce v procesu konkrétního zprostředkování zaměstnání, neboť při doložení doporučenky je s uchazečem o zaměstnání projednán výsledek jednání se zaměstnavatelem a v případě nepřijetí se pokračuje v činnosti směřující ke zprostředkování zaměstnání. Pobyt v zahraničí v délce měsíce a půl nesporně znemožňoval naplnění účelu vedení osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání. Žalovaný nemůže akceptovat, že by uchazeč o zaměstnání mohl své povinnosti plnit pouze, pokud mu to termínově vyhovuje a tedy žádat termíny, popř. jejich změny, podle svých plánů, nebo že by jako omluva stačilo upozornění, že se nemůže dostavit. Pokud plnění těchto povinností považuje žalobce za zásah do svých práv, nemusel žádat o zprostředkování zaměstnání Úřadem práce. Povinnosti se žalobce nemohl zprostit ani tím, že projednal doporučené zaměstnání před svým odjezdem a že doporučenku předem doložil na Úřad práce, neboť nařízený termín nebyl stanoven pouze k předání této doporučenky. Předmětem správního řízení rovněž nebylo splnění oznamovací povinnosti uchazeče o zaměstnání. Žalovaný v neposlední řadě poukázal na to, že žalobce postupně sděloval důvod své nepřítomnosti, když nejdříve uvedl, že bude v inkriminované době mimo ČR, v odvolání zmínil zahraniční pobyt bez dalšího vysvětlení, přičemž až v žalobě popsal, že se nacházel s manželkou v zahraničí u svého syna, který v Thajsku několik let žije, přičemž argumentoval návštěvou blízkého rodinného příslušníka a jeho narozené dcery. Postup žalobce proto podle žalovaného zakládal důvod pro jeho vyřazení z evidence z důvodu maření součinnosti s Úřadem práce bez ohledu na to,

pokračování

že v minulosti žalobce své povinnosti řádně plnil. Žalovaný proto navrhoval, aby žaloba byla zamítnuta.

[4] Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 13. 11. 2013, č. j. 41 A 3/2013 – 83, žalobu jako nedůvodnou zamítl. Soud uvedl, že mezi účastníky řízení není sporu ohledně skutkového stavu, tj. že žalobce se dne 28. 3. 2012 dostavil na Úřad práce, kde mu byla vydána doporučenka do společnosti UNIMODA s tím, že tuto věc má vyřídit do 2. 4. 2012, přičemž termín další schůzky byl stanoven na 3. 4. 2012 v 9:15 hodin. Mezi účastníky není sporné ani to, že již dne 28. 3. 2012 žalobce Úřadu práce sdělil, že od 1. 4. 2012 do 20. 5. 2012 bude pobývat mimo území České republiky, na což mu Úřad práce sdělil, že na tuto skutečnost nebere zřetel. Na schůzku dne 3. 4. 2012 se žalobce nedostavil, protože pobýval na návštěvě u syna v Thajsku, a to až do 18. 5. 2012. Spor mezi účastníky byl ve výkladu pojmu existence vážného důvodu jakožto důvodu omluvy neúčasti žalobce na stanoveném termínu jednání. Krajský soud se ztotožnil se žalovaným, že žádný osobní důvod spočívající v etických, mravních či náboženských důvodu na straně žalobce nelze shledat. Soud se tedy zabýval tím, zda dvouměsíční pobyt v zahraničí u syna představuje jiný důvod hodný zvláštního zřetele, přičemž dospěl k závěru, že tento pobyt jím není. Pokud žalobce požádal o zprostředkování svého zaměstnání dobrovolně, musel počítat s tím, že s jeho evidencí jsou imanentně spojeny příslušné povinnosti, které měl plnit. Jako irelevantní soud vyhodnotil to, zda se žalobce omluvil předem či nikoli, neboť to nebylo předmětem řízení. Soud přitom dospěl k závěru, že návštěva syna žalobce v Thajsku v období od 1. 4. 2012 do 20. 5. 2012 není vážným důvodem ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, který by žalobci bránil dostavit se k dojednané schůzce na 3. 4. 2012. Soud se ztotožnil s žalovaným, že pokud žalobce chtěl podstoupit soukromou cestu za synem, měl se po tuto dobu odhlásit z evidence Úřadu práce. Soud se přitom neztotožnil s argumentem žalobce, že žalovaný by nepřijal ani krátkodobý pobyt v zahraničí v délce např. 3 dnů, neboť pokud by na krátký termín odjížděl žalobce z jiných důvodů, byla by situace odlišná. Domluvená schůzka na 3. 4. 2012 nebyla přitom stanovena jen z důvodu, aby Úřad práce zjistil, zda žalobce nastoupí u zaměstnavatele UNIMODA; pokud by Úřad práce zjistil, že žalobce nebyl přijat, dále by s ním pracoval a pokoušel by se pro něho opatřit jiné vhodné zaměstnání, přičemž není vyloučeno, že by měl pro žalobce jinou vhodnou nabídku. Tím, že se žalobce nedostavil na schůzku dne 3. 4. 2012, zmařil součinnost s Úřadem práce, neboť se nedostavil bez vážných důvodů. Soud přitom nepokládal za podstatné to, že žalobce v minulosti na domluvené schůzky řádně chodil, pokud mu v tom nebránily důvody, které vždy doložil.

[5] Proti tomuto rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 13. 11. 2013, č. j. 41 A 3/2013 – 83, podal žalobce (dále jen „stěžovatel“) kasační stížnost ze dne 19. 12. 2013, v níž vytyká uvedenému soudu nesprávné posouzení právní otázky v předcházejícím řízení, a to zejména otázky osobních důvodů a správného výkladu a aplikace ustanovení § 5 písm. c), § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a ustanovení § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti, a základních lidských práv zaručených zákonem č. 23/1991 Sb. (Listina základních práv a svobod – dále jen „LZPS“). Dovolává se tedy důvodu kasační stížnosti uvedeného v § 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“). Dalším důvodem podání kasační stížnosti je podle stěžovatele vada řízení spočívající v tom, že napadený rozsudek nemá oporu v provedeném dokazování, kdy dle stěžovatele krajský soud neprovedl všechny důkazy potřebné pro řádné a spravedlivé rozhodnutí věci. Jde o důvod kasační stížnosti podle § 103 odst. 1 písm. d) s. ř. s. Dovolává se též podle téhož ustanovení nepřezkoumatelnosti rozsudku pro nesrozumitelnost.

K tvrzenému nesprávnému posouzení závažnosti osobních důvodů, které vedly stěžovatele k nedostavení se dne 3. 4. 2012 ve stanoveném termínu na Úřad práce, uvádí, že ustanovení § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti obsahuje demonstrativní výčet osobních

vážných důvodů, přičemž soud nevzal dostatečně v potaz tento charakter ustanovení. Dále je přesvědčen, že by toto ustanovení nemělo být vykládáno k tíži uchazeče o zaměstnání a nemělo by být vykládáno restriktivně. Stěžovatel cituje znění čl. 2 odst. 2, čl. 3 odst. 3, čl. 4 odst. 1 a čl. 10 odst. 2 LZPS a namítá, že jestliže se ve stanoveném termínu (3. 4. 2012) po předchozí omluvě nedostavil na Úřad práce z důvodu plánované návštěvy svého syna, jeho manželky a dcery ve vzdálené cizině, jednal tak v rámci svých základních práv na rodinný život a styk s rodinou. Byl tím naplněn jiný vážný důvod zvláštního zřetele hodný, který omlouval jeho nepřítomnost na Úřadu práce. Připomněl, že pro vzdálenost místa svého bydliště od bydliště syna navštěvuje spolu s manželkou syna v Thajsku pouze jedenkrát ročně na delší dobu, neboť ekonomické důvody mu jiný režim (kratší a častější návštěvy) neumožňují. Úřad práce dostatečně nevážil jeho specifickou rodinnou situaci a de facto judikoval, že uchazeč o zaměstnání nemá právo na styk s rodinou ve vzdáleném zahraničí. Pokud by měl stěžovatel dodržovat podmínky požadované žalovaným a soudem, nemohl by se s rodinou vůbec stýkat, přičemž každá taková cesta by vyžadovala předchozí svolení Úřadu práce. Z rozsudku krajského soudu lze podle stěžovatele dojít k absurdnímu závěru, že uchazeč o zaměstnání nemá právo odcestovat za rodinnými příslušníky, ať již na jakoukoli dobu, neboť Úřad práce mu nesdělil, jak dlouhá návštěva je z hlediska dodržení předpisů o zaměstnanosti ještě tolerovatelná. Stěžovatel rovněž zdůrazňoval, že se v minulosti vždy řádně ve stanovených termínech na Úřad práce dostavoval a důvod své nepřítomnosti řádně a předem oznámil; judikát Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 6. 2012, č. j. 4 Ads 150/2011 – 164, na který odkazuje krajský soud, je tudíž na jeho případ nepoužitelný, neboť se týká uchazeče o zaměstnání, který se nedostavil ve stanoveném termínu na Úřad práce bez předchozí omluvy a následně uvedené důvody ničím nedoložil. Stěžovatel namítá nedostatečné poučení ve chvíli, kdy sdělil Úřadu práce, že ve stanoveném termínu se nemůže dostavit z důvodu návštěvy rodiny v daleké cizině, že jeho nedostavení bude znamenat vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, případně poučení o možnosti požádat o ukončení této evidence a následně možnosti se do ní znovu přihlásit. Je přesvědčen, že ani v tomto směru rozsudek krajského soudu nemá oporu v provedeném dokazování.

Stěžovatel spatřuje v jednání Úřadu práce účelovost, neb tento se jej pokoušel vyřadit z evidence před touto událostí již dvakrát. Za spekulativní označuje stěžovatel závěr krajského soudu, že není vyloučeno, že ve stanoveném termínu 3. 4. 2012 měl pro něj Úřad práce jinou vhodnou nabídku zaměstnání, stejně jako závěr o tom, že stanovený termín sloužil k účelu zjištění, zda stěžovatel přijal zaměstnání u zaměstnavatele UNIMODA. Tento závěr byl podle stěžovatele převzat z rozhodnutí žalovaného a nebyl podepřen konkrétním důkazem. Ostatně doporučenku potvrzenou uvedeným zaměstnavatelem, o tom že nemůže být do zaměstnání přijat, donesl stěžovatel na Úřad práce dne 30. 3. 2012. Vyslovuje přesvědčení, že odcestování do vzdáleného místa za blízkými rodinnými příslušníky představuje dostatečný osobní důvod pro nedostavení se na navrhované projednání zaměstnání u Úřadu práce. Skutečnost, že stěžovatel se přihlásil do evidence dobrovolně, nelze podle jeho názoru zneužívat k tomu, aby byl ospravedlněn zásah do jeho práva na rodinný život. Stěžovatel se jednání nevyhýbal a důvod své nepřítomnosti řádně předem Úřadu práce sdělil, přičemž nemůže být zvažováno k jeho tíži, že vzdor této skutečnosti Úřad práce nebyl ochoten nabídnout termín jiný. Dle jeho názoru došlo ze strany Úřadu práce k porušení principu dobré správy a principu přiměřenosti, neboť jednání stěžovatele bylo dostatečně odůvodněné a nelze je považovat za maření součinnosti. Stěžovatel proto navrhoval nařízení jednání a zrušení rozsudku krajského soudu.

[6] Žalovaný se ke kasační stížnosti stěžovatele vyjádřil podáním ze dne 22. 1. 2014, v němž setrval na svém stanovisku, že stěžovatel nenaplnil podmínky stanovené § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti, neboť soukromá cesta do zahraničí za účelem návštěvy syna a narozené vnučky neodůvodňuje omluvu stěžovatelovy neúčasti na jednání. Žalovaný odkazem na judikaturu Nejvyššího správního soudu vyslovil přesvědčení, že pomoc uchazečům o zaměstnání

pokračování

od nich vyžaduje také plnění povinností a spolupráci. Pokud uchazeč nerespektuje základní povinnost v podobě dostavit se na jednání a nedoloží žádný vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, je nutné takovou osobu vyřadit z evidence uchazečů o zaměstnání. Termíny jsou úřadem práce stanovovány s ohledem na organizaci činnosti Úřadu práce a nelze se domnívat, že by bylo proveditelné, aby si jednotliví uchazeči o zaměstnání určovali, který termín je pro ně vyhovující a který nikoli. Okolnost, že stěžovatelův syn žije ve vzdáleném zahraničí, není důvodem pro odlišný postup při stanovování povinností uchazeči o zaměstnání. Nebyla proto porušena stěžovatelova práva garantovaná Listinou základních práv a svobod, neboť bylo postupováno v souladu se zákonem, když byly posuzovány konkrétní okolnosti případu. Podle žalovaného osoba, která odcestuje za soukromým účelem mimo dosah Úřadu práce na dobu téměř 2 měsíců, není osobou, která se skutečně uchází o zaměstnání, protože v době její nepřítomnosti nemůže být naplňován základní účel vedení této osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání. Dvoutměsíční pobyt v zahraničí žalovaný nepovažuje za jiné vážné osobní důvody, ani za důvody hodné zvláštního zřetele, neb nepadla jediná zmínka o případné vynucenosti tohoto dlouhodobého pobytu. Finanční náročnost je z tohoto úhlu pohledu podle žalovaného irelevantní. Nemůže se rovněž ztotožnit s tím, že by stěžovatel nesměl bez souhlasu Úřadu práce vycestovat za svoji rodinou, neboť vedení v evidenci uchazečů záleží na dobrovolnosti; pokud se stěžovatel přihlásil, musel počítat s tím, že jsou s tím spojené i povinnosti. Svou situaci proto mohl řešit ukončením vedení své osoby v evidenci a po návratu znovu o zprostředkování požádat. Pokud stěžovatel nehodlal své povinnosti plnit, bylo na místě jej z evidence vyřadit. Tento následek přitom nastává také tehdy, pokud se jedná o první porušení povinností. Splnění oznamovací povinnosti stěžovatelem je irelevantní, neboť tato okolnost se míjí s předmětem napadeného rozhodnutí. K tvrzení stěžovatele o nedostatečném poučení ze strany Úřadu práce žalovaný poukázal na to, že při podání žádosti převzal základní poučení uchazeče o zaměstnání, které všechny informace obsahovalo. Úřad práce rovněž postupoval správně, pokud uvedl, že na stěžovatelem dopředu sdělenou omluvu nebude brát zřetel. Dřívější správní řízení nemají s danou věcí podle žalovaného souvislost. K případné možnosti zprostředkování jiného vhodného zaměstnání v termínu dne 3. 4. 2012 žalovaný doplnil, že stanovené termíny primárně slouží ke zprostředkování zaměstnání, což představuje celkový proces, nikoli jen konkrétní nabídku volného zaměstnání při každém jednání. Úřady práce totiž při každém jednání projednávají situaci s uchazeči a hledají její řešení i formou poradenské činnosti. Není tedy podmínkou pro stanovení dalšího termínu nachystání konkrétní nabídky zaměstnání. Žalovaný proto byl přesvědčen, že postupoval v souladu se zákonem a všemi principy dobré správy, a navrhol proto zamítnutí kasační stížnosti.

[7] Stěžovatel k vyjádření žalovaného podal repliku ze dne 13. 3. 2014, v níž setrval na své argumentaci, že žalovaný nesprávně posoudil konkrétní okolnosti případu.

II.

Posouzení kasační stížnosti

[8] Stěžovatel je osobou oprávněnou k podání kasační stížnosti, neboť byl účastníkem řízení, z něhož napadený rozsudek Krajského soudu v Brně vzešel (ustanovení § 102 s. ř. s.), kasační stížnost je včasná (ustanovení § 106 odst. 2 s. ř. s.) a přípustná, neboť nejsou naplněny důvody zakládající její nepřipustnost podle ustanovení § 104 s. ř. s.

[9] Nejvyšší správní soud přezkoumal důvodnost kasační stížnosti v souladu s ustanovením § 109 odst. 3 a 4 s. ř. s., v mezích jejího rozsahu a uplatněného důvodu. Neshledal přitom vady podle § 109 odst. 4 s. ř. s., k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti.

[10] Z obsahu kasační stížnosti vyplývá, že ji stěžovatel podal z důvodů uvedených v ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) a d) s. ř. s., neboť dovozuje nesprávné posouzení věci a nepřezkoumatelnost rozsudku Krajského soudu v Brně. Podle ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s. lze kasační stížnost podat z důvodu tvrzené „*nezákonnosti spočívající v nesprávném posouzení právní otázky soudem v předcházejícím řízení.*“ Nesprávné posouzení právní otázky v předcházejícím řízení spočívá v tom, že na správně zjištěný skutkový stav byl krajským soudem aplikován nesprávný právní názor. Podle písm. d) téhož ustanovení lze kasační stížnost podat z důvodu tvrzené „*nepřezkoumatelnosti spočívající v nesrozumitelnosti nebo nedostatku důvodů rozhodnutí, popřípadě v jiné vadě řízení před soudem, mohla-li mít taková vada za následek nezákonné rozhodnutí o věci samé.*“

[11] Po přezkoumání kasační stížnosti dospěl Nejvyšší správní soud k závěru, že kasační stížnost je důvodná v té části, v níž se stěžovatel dovolává důvodu uvedeného v § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s., tedy nezákonnosti spočívající v nesprávném posouzení právní otázky soudem v předcházejícím řízení.

[12] Nejprve je však třeba se vyjádřit k otázce nepřezkoumatelnosti z hlediska nesrozumitelnosti či nedostatku důvodů rozhodnutí ve smyslu § 103 odst. 1 písm. d) s. ř. s., tedy důvodu, jehož se stěžovatel rovněž dovolává. K této otázce se vyjádřil Nejvyšší správní soud, např. ve svém rozsudku ze dne 4. 12. 2003, č. j. 2 Ads 58/2003 – 75 (všechna rozhodnutí Nejvyššího správního soudu jsou dostupná na www.nssoud.cz), takto: „*Za nesrozumitelné lze obecně považovat takové soudní rozhodnutí, jehož výrok je vnitřně rozporný, kdy nelze zjistit, zda soud žalobu zamítl nebo o ní odmítl rozhodnout, případy, kdy nelze seznat co je výrok a co odůvodnění, dále rozhodnutí, z něhož není patrné, které osoby jsou jeho adresátem, rozhodnutí s nevhodnou formulací výroku, která má za následek, že rozhodnutí nikoho nezavazuje apod. Nedostatkem důvodů pak nelze rozumět dílčí nedostatky odůvodnění soudního rozhodnutí, ale pouze nedostatek důvodů skutkových. Skutkovými důvody, pro jejichž nedostatek je možno rozhodnutí soudu zrušit pro nepřezkoumatelnost, budou takové vady skutkových zjištění, která utvářejí rozhodovací důvody, typicky tedy tam, kde soud opřel rozhodovací důvody o skutečnosti v řízení nezjišťované, případně zjištěné v rozporu se zákonem anebo tam, kdy není zřejmé, zda vůbec nějaké důkazy v řízení byly provedeny.*“

[13] V případě napadeného rozsudku se krajský soud nedopustil výše uvedené nesrozumitelnosti v podobě vnitřní rozpornosti výroku, nerozlišení výroku a odůvodnění, nezjistitelnosti jeho adresátů či nevhodné formulace, protože napadené rozhodnutí jasně a přehledně obsahuje všechny zákonem předepsané náležitosti. Ostatně samotný stěžovatel jeho obsahu porozuměl, přičemž s jeho závěry polemizuje v obsáhlé kasační stížnosti. Nelze tudíž hovořit o tom, že by rozsudek krajského soudu byl nesrozumitelný. Skutečnost, že stěžovatel se závěry soudu nesouhlasí, nepředstavuje důvod pro zrušení napadeného rozsudku pro jeho údajnou nesrozumitelnost. Nejvyšší správní soud rovněž neshledal, že by rozsudek krajského soudu byl nepřezkoumatelný pro nedostatek důvodů rozhodnutí popřípadě pro jinou vadu řízení před soudem, která mohla mít za následek nezákonné rozhodnutí o věci samé.

[14] Dalším důvodem kasační stížnosti byla podle stěžovatele nezákonnost rozsudku Krajského soudu v Brně, který dle jeho názoru nesprávně posoudil právní otázku v předcházejícím řízení týkající se správného výkladu a aplikace ustanovení § 5 písm. c), ustanovení § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a ustanovení § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti, jakož i příslušných ustanovení Listiny základních práv a svobod.

[15] Podle ustanovení § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti „*pro účely tohoto zákona se rozumí vážnými důvody důvody spočívající v jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele.*“

pokračování

[16] Podle ustanovení § 30 odst. 2 písm. f) zákona o zaměstnanosti „*uchazeče 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 ustanovení § 31 písm. c) téhož zákona „*uchazeč o zaměstnání maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce, jestliže se nedostaví na krajskou pobočku Úřadu práce nebo kontaktní místo veřejné správy ve stanoveném termínu bez vážných důvodů [§ 5 písm. c)],*“

[17] Z uvedené právní úpravy je zřejmé, že pokud se uchazeč o zaměstnání nedostaví na Úřad práce ve stanoveném termínu, bude z evidence uchazečů vyřazen. To však neplatí (z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen nebude) pokud doloží vážné důvody, pro které se nedostavil na Úřad práce ve stanoveném termínu. Výčet vážných důvodů, které omlouvají nedostavení se na Úřad práce ve stanoveném termínu, obsahuje ustanovení § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

[18] Podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, ve znění platném ku dni vydání rozhodnutí o vyřazení stěžovatele z evidence uchazečů o zaměstnání, tyto důvody spočívají v **jiných vážných osobních důvodech, např. etických, mravních či náboženských nebo důvodech hodných zvláštního zřetele.**

[19] Stěžejní námitka stěžovatele spočívá v tom, že nemařil součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce tím, že se dne 3. 4. 2012 nedostavil k jednání na Úřad práce, protože tuto skutečnost oznámil dopředu a protože své jednání omlouval tím, že byl v zahraničí u svého syna a jeho rodiny, v čemž spatřoval důvod hodný zvláštního zřetele.

[20] Z obsahu správního spisu Nejvyšší správní soud zjistil, že stěžovatel byl na základě písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání ze dne 18. 1. 2011 zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání, přičemž byl současně poučen o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání. Z doložené spisové dokumentace dále vyplývá, že první osobní kontakt se stěžovatelem byl uskutečněn 8. 2. 2011, kdy převzal rozhodnutí o nepřiznání podpory v nezaměstnanosti. Současně je připojen záznam z téhož dne pracovníci S. K., že vhodné zaměstnání není. Další osobní kontakt byl uskutečněn 22. 3. 2011 se stejným záznamem téže pracovnice, další pak 27. 4. 2011 s tímž záznamem, následující ze dne 25. 5. 2011 s tím, že další termín je stanoven na 27. 6. 2011. Naposledy uvedeného dne se dle záznamu o kontaktu s uchazečem stěžovatel omluvil z vážných důvodů s tím, že se dostaví následujícího dne 28. 6. 2011. Uvedeného dne se osobně dostavil, ve spise je znovu záznam, že vhodné zaměstnání není. Další termín kontaktu byl stanoven na 27. 7. 2011. Podle dalšího záznamu ze dne 30. 6. 2011 byla téhož dne Úřadem práce – kontaktním pracovištěm krajské pobočky v Slavkově u Brna zaslána stěžovateli doporučenka do zaměstnání u firmy OFFICE PRO SERVICE na pracovní místo skladníka. Dle záznamu ze dne 18. 7. 2011 byla zásilka vrácena jako nedoručená s poznámkou pošty nevyzvednuto v úložní lhůtě. Dále je ve spise záznam, že vzhledem k tomu, že uchazeč neprojednal doporučenku do zaměstnání ve lhůtě do 19. 7. 2011, bylo mu dne 2. 8. 2011 zasláno oznámení o zahájení správního řízení ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání pro maření součinnosti s Úřadem práce. Byla připojena poznámka, že na termín dne 27. 7. 2011 se také nedostavil. Ve spise je dále záznam ze dne 4. 8. 2011, že uchazeč telefonicky Úřadu práce sdělil, že je nemocen s tím, že dne 10. 8. 2011, až půjde na kontrolu k lékaři, dostaví na úřad a dodá doklad o své pracovní neschopnosti. Dne 12. 9. 2011 vydal Úřad práce usnesení podle § 66 odst. 2 správního řádu, že správní řízení zahájené z moci úřední dne 15. 8. 2011 ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání pro maření součinnosti s Úřadem práce bez vážného důvodu pana A. H. se zastavuje, protože odpadl důvod tohoto správního řízení. V odůvodnění tohoto rozhodnutí se uvádí, že poté, kdy bylo stěžovateli zasláno oznámení o zahájení správního řízení z moci úřední, byl dne 9. 8. 2011 Úřadu práce doručen doklad, v němž bylo MUDr. I. Š. potvrzeno, že ode dne

13. 7. 2011 byl stěžovatel pro akutní nemoc práce neschopen. Z předloženého dokladu tedy vyplynulo, že stěžovatel měl pro neprojednání nabízeného zaměstnání ve lhůtě nejpozději do dne 19. 7. 2011 vážný důvod, a proto bylo řízení zastaveno.

Dva dny poté, tedy 14. 9. 2011, vydal Úřad práce oznámení o zahájení správního řízení z moci úřední ve věci vyřazení stěžovatele z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30 odst. 1 písm. b) bod 2 zákona o zaměstnanosti z důvodu, že ve lhůtě stanovené v § 27 odst. 2, tedy do 8 kalendářních dnů, bez vážných důvodů neoznámil Úřadu práce osobně, nebo písemně důvody, pro které se nedostavil na Úřad práce ve stanoveném termínu dne 27. 7. 2011. V rozhodnutí ze dne 16. 11. 2011, jímž byl stěžovatel vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání, pak Úřad práce poukazyval na výsledek šetření ohledně lékařského potvrzení MUDr. I. Š. ze dne 17. 8. 2011 o pracovní neschopnosti trvající ode dne 13. 7. 2011 do dne 19. 8. 2011, z něhož vyplynulo, že stěžovatel byl schopen důvody svého nedostavení se dne 27. 7. 2011 v období od uvedeného data do dne 4. 8. 2011 oznámit písemně svému kontaktnímu pracovišti. Toto rozhodnutí bylo však Ministerstvem práce a sociálních věcí rozhodnutím ze dne 6. 3. 2012, č. j. 2011/95029-421, ve zkráceném přezkumném řízení zrušeno podle ustanovení § 97 odst. 3 správního řádu. Z předložené spisové dokumentace pokládal žalovaný za evidentní, že odvolatel dne 4. 8. 2011, tedy v poslední den zákonné lhůty ke splnění vytykané oznamovací povinnosti, na Úřad práce telefonoval s tím, že je nemocný. Záznam o tomto telefonátu je obsahem spisové dokumentace. Žalovaný připomněl, že smyslem oznamovací povinnosti uchazeče o zaměstnání podle ustanovení § 27 odst. 2 zákona o zaměstnanosti je včasné informování Úřadu práce o tom, z jakých důvodů se nemůže uchazeč o zaměstnání dostavit na Úřad práce ve stanoveném termínu. Žalovaný konstatoval, že ze spisu nevyplývá, že by Úřad práce telefonickou omluvu odvolatele jakkoli zpochybnil; nepochybnil ani její obsah a neměl tedy žádných pochyb ani o tom, že dne 4. 8. 2011 stěžovatel na Úřad práce telefonoval. Následně pak odvolatel tvrzený důvod nepřítomnosti na Úřadu práce řádně prokázal potvrzením MUDr. I. Š., že dne 27. 7. 2011 byl v pracovní neschopnosti trvající od 13. 7. 2011 do 19. 8. 2011 pro akutní nemoc, která jej upoutala na lůžko. S ohledem na tyto skutečnosti byl podle žalovaného postup Úřadu práce, když došetřoval, zda odvolatel byl schopen v období od 27. 7. 2011 do 4. 8. 2011 oznámit Úřadu práce osobně nebo písemně důvody, pro které se dne 27. 7. 2011 na Úřad práce nedostavil, ve věci bez významu. Uzavřel, že v daném případě nelze mít za to, že by stěžovatel svým jednáním naplnil skutkovou podstatu obsaženou v § 30 odst. 1 písm. b) bod 2 zákona o zaměstnanosti, neboť dne 4. 8. 2011, tj. v zákonné lhůtě 8 kalendářních dnů splnil prokazatelně svoji oznamovací povinnost podle § 27 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, když telefonicky Úřadu práce oznámil, že je nemocný a že se proto nemůže na Úřad práce dostavit. Citované rozhodnutí bylo Úřadu práce doručeno dne 8. 3. 2012, přičemž následující den 9. 3. 2012 byla stěžovateli zaslána pozvánka k jednání na Úřadu práce na den 28. 3. 2012. Tohoto dne se stěžovatel osobně dostavil a bylo mu vydáno potvrzení o vedení v evidenci Úřadu. Současně mu byla předána doporučenka do zaměstnání u firmy UNIMODA Slavkov na pozici obchodník s tím, že vyjádření o projednání doporučenky má opatřit do 2. 4. 2012. Na následující den 3. 4. 2012 byl stanoven termín dalšího jednání. Podle záznamu o kontaktu s uchazečem stěžovatel sdělil, že od 1. 4. 2012 do 20. 5. 2012 bude mimo Českou republiku a je zde připojena poznámka kontaktní pracovnice – na což Úřad práce nebere zřetel. Dále je ve spise záznam ze dne 30. 3. 2012, že uvedeného neúředního dne převzala pracovnice Úřadu práce (podpis L.) od osoby, která neuvedla svoji totožnost, doporučenku vystavenou pro uchazeče H. A. k zaměstnavateli UNIMODA Slavkov u Brna. Další záznam je ze dne 3. 4. 2012 a je v něm uvedeno, že protože se jmenovaný nedostavil na stanovený termín dne 3. 4. 2012 a do 8 kalendářních dnů neoznámil Úřadu práce vážné důvody, bylo dne 12. 4. 2012 zasláno oznámení o zahájení správního řízení ve věci vyřazení z evidence pro maření součinnosti s Úřadem práce. Dne 25. 4. byla poštou vrácena doručenka s poznámkou nevyzvednuto – fikce doručení nastala 23. 4. 2012. Dne 25. 4. 2012 bylo poštou zasláno oznámení o možnosti vyjádřit se k podkladům rozhodnutí JUDr. Tobiškovi. Následně pak bylo vydáno Úřadem práce

pokračování

rozhodnutí o vyřazení stěžovatele z evidence uchazečů o zaměstnání. Konečně pak nutno dodat, že ve spise je rovněž založen záznam o skutečněném jednání sepsaný dne 28. 3. 2012 D. M., referentkou zaměstnanosti Úřadu práce, a Bc. P. D., vedoucí KOP Slavkov u Brna, podle něhož stěžovatel již dne 28. 3. 2012 Úřadu práce sdělil, že od 1. 4. 2012 do 20. 5. 2012 je mimo Českou republiku, na což mu údajně zprostředkovatelka Úřadu práce sdělila, že dlouhodobá nepřítomnost v soukromé záležitosti není vážným důvodem pro neposkytování součinnosti a že na ni z toho důvodu Úřad práce nemůže brát zřetel. Stěžovatel byl poučen, že po dobu jeho pobytu může být evidence na základě jeho žádosti ukončena, toto však stěžovatel odmítl. Shodné informace byly stěžovateli poskytnuty následně i vedoucí kontaktního pracoviště, která jej rovněž informovala, že dlouhodobou nepřítomnost za účelem vyřízení soukromých záležitostí nemůže Úřad práce tolerovat a brát na ni zřetel. Stěžovatel byl upozorněn, že musí plnit své povinnosti uchazeče o zaměstnání, a tedy projednat doporučené zaměstnání a dostavit se k osobnímu jednání ve stanoveném termínu dne 3. 4. 2012, s čímž však zásadně nesouhlasil.

[21] Nejvyšší správní soud na tomto místě pokládá za potřebné připomenout, že zákon o zaměstnanosti označuje za maření součinnosti s Úřadem práce situaci, kdy se uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů nedostaví na Úřad práce ve stanoveném termínu. Výčet vážných důvodů obsažený v § 5 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti je toliko výčtem demonstrativním, což je patrné zejména z bodu 7 tohoto ustanovení, který pamatuje na jiné vážné osobní důvody, např. etické, mravní či náboženské nebo důvody hodné zvláštního zřetele, což je poměrně široký pojem, a proto je vždy třeba jej důkladně hodnotit, tj. řádně se zabývat všemi okolnostmi toho kterého případu. Z judikatury správních soudů i ze smyslu samotného zákona o zaměstnanosti přitom vyplývá, že hlavní náplní činnosti Úřadu práce je snaha zprostředkovat uchazeči o zaměstnání vhodné zaměstnání, a nikoliv vyřazování uchazečů o zaměstnání z evidence. Úřad práce je vždy před vydáním rozhodnutí o vyřazení z evidence o zaměstnání povinen založit své rozhodnutí na podkladě úplného zjištění skutkového stavu, který nevzbuzuje pochybnosti, neboť jen takto zjištěný skutkový stav může být základem pro rozhodnutí, u kterého je přijaté řešení v souladu s veřejným zájmem a odpovídá okolnostem případu. Správní orgány by měly mít k problémům fyzických a právnických osob (účastníků řízení) co možná největší pochopení a postupovat ve vztahu k nim vstřícně a objektivně. Ostatně také správní řád ve větě první § 4 odst. 1 stanoví, že veřejná správa je službou veřejnosti. Ve vztazích podle zákona o zaměstnanosti to platí dvojnásob, takže institut vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání by měl být používán pouze v případech, kdy jsou nade vše pochybnost splněny podmínky, jež zákon o zaměstnanosti stanoví.

[22] Tyto zásady by měly být tedy respektovány i v případě uchazeče o zaměstnání A. H., avšak z přehledu záznamů o kontaktu mezi ním a Úřadem práce od doby, kdy žádost o zařazení do evidence zaměstnání podal, tj. od 18. 1. 2011, tak, jak byla rekapitulována v předchozím odstavci, lze jejich dodržování ze strany Úřadu práce vysledovat jen stěží. Po půlročním zařazení v evidenci uchazečů o zaměstnání, kdy se jednotlivé kontakty odbývaly z pravidla jedenkrát za měsíc i déle, bylo se stěžovatelem dvakrát zahájeno správní řízení o jeho vyřazení z evidence, které jak bylo výše již uvedeno, se posléze ukázalo jako nezákonné či neodůvodněné. Stěžovatel byl do evidence uchazečů o zaměstnání zařazen dne 18. 1. 2011 a již od srpna téhož roku (když Úřadem práce mu bylo do této doby nabídnuto jedno zaměstnání) se nepřetržitě až do března roku následujícího vedlo řízení o jeho vyřazení z této evidence. Další řízení o vyřazení, které je předmětem tohoto přezkumného řízení, bylo pak zahájeno již dne 12. 4. 2012. Nelze přitom konstatovat, že by v období předcházející události ze dne 28. 3. 2012 stěžovatel součinnost s Úřadem práce jakkoliv mařil. Na nařízené termíny se řádně dostavoval, eventuálně svou nepřítomnost způsoben zákonem tolerovaným doložil (termín dne 27. 7. 2011). Všechny tyto skutečnosti měl podle názoru Nejvyššího správního soudu vzít Úřad práce v úvahu, když se stěžovatel dostavil na jednání dne 28. 3. 2012, při němž mu byla předána doporučenka na

zprostředkování zaměstnání u společnosti UNIMODA Slavkov s tím, že tuto doporučenku po jednání s uvedenou firmou má předat při dalším kontaktu nařízeném na 3. 4. 2012. Stěžovatel přitom svou neúčast na plánovaném termínu jednání omluvil, když uvedl, že bude pobývat od 1. 4. 2012 do 20. 5. 2012 mimo území republiky, o čemž svědčí záznam kontaktní pracovnice podchycený v rubrice obsah jednání u data 28. 3. 2012. Úřad práce a žalovaný sice zpočátku uváděli, že stěžovatel důvod svého pobytu v zahraničí neuvedl (sdělil jen, že bude mimo Českou republiku), tomu však neodpovídá záznam sepsaný pracovníci úřadu v uvedený den, v němž se hovoří o dlouhodobém pobytu v zahraničí za účelem vyřízení soukromých záležitostí, tudíž lze usuzovat, že osobní (rodinný) důvod své návštěvy byl se stěžovatelem probírán. Nicméně, v každém případě bylo povinností úřadu proto, aby mohl důvod neúčasti na plánovaném jednání se stěžovatelem řádně vyhodnotit, zjistit a ověřit okolnosti, jimiž stěžovatel svou nepřítomnost omlouval, eventuálně jej požádat, aby své tvrzení doložil. To však Úřad práce neučinil, když bez dalšího stěžovateli sdělil, že jeho dlouhodobou nepřítomnost nebude tolerovat a brát na ni zřetel. Přitom podle názoru Nejvyššího správního soudu z chování stěžovatele nevyplývalo, že by záměrně mařil součinnost s Úřadem práce, když svou neúčast na plánovaném jednání na den 3. 4. 2012 řádně omluvil a doporučenku, kterou mu kontaktní pracovnice předala dne 28. 3. 2012, na úřad donesl dne 30. 3. 2012, tedy ještě před svým odletem za synem do Thajska.

[23] Skutečnost, že stěžovatel odlétá spolu s manželkou na návštěvu svého syna a jeho rodiny (zejména nedávno narozené vnučky) na dobu od 1. 4. 2012 do 20. 5. 2012 (což doložil letenkami) nebyla mezi účastníky posléze sporná, jak vyplývá např. z vyjádření žalovaného k žalobě, avšak tento důvod nepokládal Úřad práce ani žalovaný za jiný vážný osobní důvod, či důvod hodný zvláštního zřetele, pro omluvu nesplnění povinnosti uchazeče o zaměstnání dostavit se k nařízenému jednání, a to ani v případě pobytu s rodinou, bydlící ve vzdáleném místě. Na rozdíl od žalovaného i krajského soudu se však Nejvyšší správní soud domnívá, že takovým osobním důvodem zvláštního zřetele hodným právě taková návštěva rodinného příslušníka ve velmi vzdáleném zahraničí, navíc při příležitosti narození stěžovatelovy vnučky, může být. Nejvyšší správní soud v tomto směru znovu připomíná, že demonstrativním výčtem v zákoně o zaměstnanosti zákonodárce dává najevo, že vedle vážných důvodů zde přímo citovaných může existovat ještě celá řada dalších zřetele hodných důvodů, kterou lze neúčast při jednání na Úřadu práce omluvit. Pokud takovým důvodem u stěžovatele byla návštěva rodiny v natolik vzdáleném zahraničí, že kratší pobyt by byl nejen z ekonomických, ale i z rodinných důvodů pro možnost udržení kontaktu v rodině nepřijatelný, pak lze stěžít chápat nevstřícný postup Úřadu práce, který jinak kontakt se stěžovatelem praktikoval v předchozí době v termínech vzdálených od sebe jeden měsíc i více, přičemž větší část doby zařazení stěžovatele v evidenci uchazečů o zaměstnání vedl s ním řízení (neúspěšná) o jeho vyřazení z ní, proč právě za situace, kdy stěžovatel sdělil důvod své nepřítomnosti na nařízeném dalším jednání, tuto omluvu nepřijal (zejména za situace, kdy doporučenku s vyjádřením zaměstnavatele o tom, že nebyl do zaměstnání přijat, stěžovatel donesl na úřad ještě před svým odletem) a další termín jednání nestanovil tak, aby se jej stěžovatel mohl zúčastnit. Přitom nutno ještě dodat, že stěžovatel svým postupem nijak činnosti Úřadu práce nezkomplikoval, neboť ten předem věděl, že se dne 3. 4. 2012 k jednání nedostaví, a mohl tudíž v domluvený termín vyřizovat jinou záležitost. Nejvyšší správní soud je přesvědčen, že takový postup stěžovatele neodpovídá ani gramatickému výkladu slova „maření součinnosti“.

[24] Nejvyššímu správnímu soudu nezbyvá než uzavřít, že v postupu správních orgánů obou stupňů spatřuje přepjatý formalistický přístup, který je v rozporu se základními zásadami správního řízení mimo jiné i se zásadou vyslovenou v § 2 odst. 4 správního řádu, podle níž: *správní orgán dbá aby přijaté řešení bylo v souladu s veřejným zájmem a aby odpovídalo okolnostem daného případu.*

pokračování

[25] Veřejným zájmem, který plní, základní funkcí, kterou zastává Úřad práce, je zprostředkování zaměstnání. K tomuto účelu má veškerá činnost úřadu vést, přičemž k vyřazení uchazeče z evidence uchazečů o zaměstnání je krajním opatřením a nikoliv běžným nástrojem řešením agendy Úřadu práce. Jak již dříve vyslovil Ústavní soud: *pokud správní orgány ve správním řízení pouze důsledně vyžadují plnění povinností ze strany občanů a nedbají při tom o ochranu jejich zájmů, je výrazem tohoto postupu přepjatý formalismus, jebož důsledkem je sofistikované zdůvodňování zjevné nespravedlnosti, čímž dochází k porušení článku 36 Listiny. Při celkovém hodnocení přístupu správních orgánů obou stupňů lze konstatovat, že zvolili velice restriktivní a formalistní výklad zákonných ustanovení, který se však svým dopadem dostal do rozporu se základními zásadami správního řízení, jak již bylo zdůrazněno výše. V daném případě měl správní orgán i ke stěžovateli přistupovat způsobem, který by naplňoval kritéria veřejné služby, což se však nestalo.*

[26] Nejvyšší správní soud proto uzavírá, že zákonný důvod pro vyřazení stěžovatele z evidence uchazečů o zaměstnání nebyl dán, a proto shledal rozhodnutí žalovaného nezákonným. Krajský soud v Brně nesprávně posoudil danou právní otázku ohledně existence vážných důvodů na straně stěžovatele ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti a ohledně zákonnosti rozhodnutí žalovaného o jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Nejvyšší správní soud proto napadený rozsudek Krajského soudu v Brně zrušil z důvodu uvedeného v § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s.

[27] Stěžovatel kasační stížností požadoval zrušení rozsudku krajského soudu a vrácení věci tomuto soudu k dalšímu řízení. Podle ustanovení § 110 odst. 1 s. ř. s. ve znění účinném od 1. 1. 2012 dospěje-li Nejvyšší správní soud k tomu, že kasační stížnost je důvodná, rozsudkem zruší rozhodnutí krajského soudu a věc mu vrátí k dalšímu řízení, pokud ve věci sám nerozhodl způsobem podle odstavce 2. Podle ustanovení § 110 odst. 2 písm. a) s. ř. s. zruší-li Nejvyšší správní soud rozhodnutí krajského soudu, a pokud již v řízení před krajským soudem byly pro takový postup důvody, současně se zrušením rozhodnutí krajského soudu může podle povahy věci sám rozhodnout o zrušení rozhodnutí správního orgánu nebo vyslovení jeho nicotnosti; ustanovení § 75, § 76 a § 78 se použijí přiměřeně. Pravomoc Nejvyššího správního soudu k současnému zrušení správního rozhodnutí není vázána na návrh stěžovatele; je to tento soud, který zváží, zda je namístě pouze zrušení rozsudku krajského soudu a vrácení věci krajskému soudu, či zda je racionální současné zrušení rozhodnutí správního orgánu. V dané věci je zřejmé, že žalobou napadené rozhodnutí mělo být krajským soudem zrušeno a nepřichází v úvahu jakékoliv doplnění řízení před krajským soudem. Krajský soud by s odkazem na tento rozsudek pouze přenesl závazný právní názor svým novým rozsudkem správnímu orgánu.

III.

Závěr a rozhodnutí o nákladech řízení

[28] Z těchto důvodů Nejvyšší správní soud podle ustanovení § 110 odst. 1 s. ř. s. zrušil kasační stížností napadený rozsudek krajského soudu. Věc mu však nevrátil dalšímu řízení, neboť podle § 110 odst. 2 písm. a) s. ř. s. současně zrušil žalobou napadené rozhodnutí i rozhodnutí správního orgánu prvního stupně. Žalovanému také podle ustanovení § 78 odst. 4 s. ř. s. věc vrací k dalšímu řízení, v němž je podle odst. 5 téhož ustanovení vázán právním názorem v tomto rozsudku vysloveným.

[29] O náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti rozhodl Nejvyšší správní soud rovněž na základě § 60 odst. 1 s. ř. s. ve spojení s § 120 s. ř. s. tak, že žalobce má právo na náhradu důvodně vynaložených nákladů řízení proti žalovanému, a to za jeden úkon právní služby – kasační stížnost ze dne 19. 12. 2013 ve výši 3.100 Kč [§ 11 odst. 1 písm. d) ve spojení s § 7 položkou 5 a § 9 odst. 4 písm. d) vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátní tarif, ve znění pozdějších předpisů, dále

jen „advokátní tarif“] a dále náhradu hotových výdajů – režijní paušál ve výši 1x300 Kč podle § 13 odst. 3 advokátního tarifu. Stěžovatel proto má právo náhradu odměnu a režijních výdajů ve výši 3.400 Kč. Jelikož zástupce stěžovatele doložil, že je plátcem DPH, náleží mu podle § 35 odst. 8 věty druhé s. ř. s. zvýšení o částku odpovídající této dani, která činí 21% z částky 3.400 Kč, tj. 714 Kč. Nejvyšší správní soud proto uložil žalovanému, aby zaplatil stěžovateli na náhradě těchto 4.114 Kč ve lhůtě 15 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám JUDr. Josefa Tobišky, advokáta. Zástupce stěžovatele účtoval na nákladech řízení o kasační stížnosti odměnu za celkem 3 úkony právní služby, přičemž Nejvyšší správní soud mu nárok na odměnu za dva z nich neuznal, neboť příprava a převzetí právního zastoupení včetně prvního jednání s klientem nebylo možno uznat, když advokát zastupoval stěžovatele již v řízení před krajským soudem. Další z účtovaných úkonů, tj. druhé jednání s klientem přesahující 1 hodinu dne 13. 12. 2013, rovněž nemohl být uznán, neboť jej stěžovatel nedoložil.

[30] Nejvyšší správní soud je posledním soudem, který o věci rozhodl; proto musí rozhodnout o náhradě nákladů celého soudního řízení. Podle ustanovení § 60 odst. 1 s. ř. s. ve spojení s ustanovením § 120 s. ř. s. má úspěšný stěžovatel právo na náhradu důvodně vynaložených nákladů proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Tyto náklady jsou tvořeny nejen odměnou za právní zastoupení v řízení o kasační stížnosti, ale i částkou 9.000 Kč za zaplacené soudní poplatky a dále za náklady právního zastoupení stěžovatele v řízení před krajským soudem. O náhradě nákladů řízení, které předcházelo zrušenému rozsudku krajského soudu, rozhodl Nejvyšší správní soud na základě § 60 odst. 1 s. ř. s. ve spojení s § 120 s. ř. s. tak, že stěžovatel, který byl i v tomto řízení zastoupen advokátem a měl ve věci plný úspěch, má právo na náhradu těchto nákladů řízení. Tyto náklady zástupce stěžovatele vyčíslil částkou 2.2809 Kč. Celou tuto částku mu Nejvyšší správní soud nemohl uznat, neboť zástupce stěžovatele pominul, že některé úkony právní služby byly provedeny před změnou advokátního tarifu, účinnou od 1. 1. 2013, takže za jeden úkon takto poskytnuté právní služby náleží odměna pouze ve výši 2.100 Kč. Dále Nejvyšší správní soud nemohl uznat všechny účtované úkony, neboť např. jednání s klientem přesahující 1 hodinu dne 1. 11. 2013 stěžovatel nedoložil. Stěžovatel má právo na náhradu důvodně vynaložených nákladů, a to za 4 úkony právní služby (tři úkony po 2.100 Kč, a jeden za 3.100 Kč) a dále má právo na náhradu za úkon, za nějž náleží jedna polovina sazby – účast u Krajského soudu v Brně při vyhlášení rozsudku dne 13. 11. 2013. Celkem mu takto náleží spolu s režijním paušálem ve výši 1.500 Kč (5x300 Kč ke každému z úkonů) částka 16.264 Kč včetně daně z přidané hodnoty, která činí 21% z přiznané částky, neboť jak již bylo výše uvedeno, zástupce stěžovatele prokázal, že je plátcem této daně. Proto Nejvyšší správní soud uložil žalovanému, aby zaplatil stěžovateli na náhradě nákladů obou řízení celkem částku 29.378 Kč, a to do 15 dnů od právní moci tohoto rozsudku, k rukám zástupce stěžovatele advokáta JUDr. Josefa Tobišky.

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

V Brně dne 30. června 2014

JUDr. Dagmar Nygrínová
předsedkyně senátu