ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Davida Hipšra a soudců JUDr. Tomáše Foltase a Mgr. Lenky Krupičkové v právní věci žalobce: **M. K.,** zastoupen Mgr. Zuzanou Kožnárkovou, advokátkou se sídlem Komenského 1586/23, Prostějov, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí,** se sídlem Na Poříčním právu 376/1, Praha 2, v řízení o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě - pobočka v Olomouci ze dne 31. 10. 2018, č. j. 72 Ad 38/2017 - 45,

takto:

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě - pobočka v Olomouci ze dne 31. 10. 2018, č. j. 72 Ad 38/2017 - 45, **se zrušuje** a věc **se vrací** tomuto soudu k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

I.

[1] Rozhodnutím ze dne 16. 8. 2017, č. j. MPSV-2017/129626-421/1, žalovaný zamítl odvolání žalobce a potvrdil rozhodnutí Úřadu práce České republiky - krajské pobočky v Olomouci (dále jen „úřad práce“) ze dne 12. 5. 2017, č. j. PVA-1396/2017-11, jímž byl žalobce podle § 30 odst. 1 písm. b) bod 1 a odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), ode dne 25. 4. 2017 vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu nesplnění oznamovací povinnosti podle § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti bez vážných důvodů podle § 5 písm. c) téhož zákona tím, že neoznámil úřadu práce výkon činnosti na základě dohody o provedení práce, který nebrání vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti.

II.

[2] Žalobce podal proti rozhodnutí žalovaného žalobou ke Krajskému soudu v Ostravě - pobočka v Olomouci. Rozsudkem ze dne 31. 10. 2018, č. j. 72 Ad 38/2017 - 45, krajský soud zrušil žalobou napadené rozhodnutí a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení.

[3] Krajský soud poukázal na to, že v poučení založeném ve správním spisu není uvedena lhůta pro sdělení výkonu nekolidujícího zaměstnání. Podle krajského soudu proto nebylo poučení

žalobce úplné, srozumitelné a jednoznačné. Úřad práce tak nesplnil poučovací povinnost v souladu s § 4 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“). To bylo v posuzovaném případě vadou, která měla vliv na zákonnost napadeného rozhodnutí, přičemž žalovaný tuto vadu v odvolacím řízení nenapravil. Tvrzení žalovaného, že žalobci bylo předloženo poučení o osmi stranách, krajský soud odmítl s tím, že toto není založeno ve správním spise.

[4] Podle názoru krajského soudu za situace, kdy žalobce nebydlel ve městě, kde sídlí úřad práce, jeho úřední hodiny uplynuly 8 hodin před ukončením žalobcovy práce, žalobce nerozuměl poučení, poučení pro něj bylo dlouhé a matoucí (různé lhůty pro různé úkony) a především neobsahovalo vůbec zásadní poučení o lhůtě pro sdělení výkonu nekolidujícího zaměstnání, žalobce byl v právním omylu o osmidenní lhůtě pro oznámení nekolidujícího zaměstnání a o formě podání, měl existenční a zdravotní potíže, nelze než dospět k závěru, že kumulací těchto důvodů byly založeny vážné důvody ve smyslu § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti. Po uchazečích o zaměstnání nelze požadovat splnění nesplnitelného, za situace, kdy podle svých schopností a vědomostí a podle daného poučení úřadu práce postupovali přiměřeně racionálním, pochopitelným a omluvitelným způsobem. Za důležitou krajský soud považoval rovněž okolnost, že žalobce se tuto situaci snažil ihned řešit, a to osobně následující den, tedy postupoval v souladu s § 27 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

[5] Podle krajského soudu je třeba, aby správní orgány při rozhodování o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání zvážily konkrétní situaci a důvody tvrzené takovým uchazečem, a to zejména s ohledem na celkový kontext věci a často nepříznivou sociální a finanční situaci uchazeče o zaměstnání. Absolutní trvání správních orgánů na tom, že uchazeči musí oznámit výkon nekolidujícího zaměstnání nejpozději v den jeho nástupu v daném termínu na úřadu práce, bez ohledu na okolnosti daného případu s argumentem, že řada věcí je „rozumně předvídatelná“, je zjevně přehnané a neadekvátní.

[6] Z uvedených důvodů krajský soud neshledal úmysl žalobce mařit součinnost s úřadem práce. Dospěl proto k závěru, že oznámení nekolidujícího zaměstnání o několik hodin později, než byla zákonem stanovená lhůta, z důvodu výkonu zaměstnání coby cíle celé činnosti úřadu práce, ve spojení s vadným poučením úřadu práce, právním omylem žalobce o osmidenní lhůtě a formě podání, naplňuje v daném případě neurčitý právní pojem „*důvody hodné zvláštního zřetele*“.

III.

[7] Proti tomuto rozsudku podal žalovaný (dále jen „stěžovatel“) v zákonné lhůtě kasační stížnost z důvodu uvedeného v § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s.

[8] Stěžovatel nesouhlasil se závěrem krajského soudu, že žalobce měl pro nesplnění oznamovací povinnosti ve vztahu k nekolidujícímu zaměstnání vážný důvod (důvody hodné zvláštního zřetele) ve smyslu § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti.

[9] Předně stěžovatel zdůraznil, že se mu jeví jako absurdní závěr, aby povinnost oznámit výkon nekolidujícího zaměstnání bylo možné omluvit právě výkonem nekolidujícího zaměstnání. Skutečnost, že došlo k pozdnímu ohlášení pouze o několik hodin, nemůže mít na posouzení věci vliv, neboť zákon o zaměstnanosti jednoznačně stanovuje lhůtu, do kdy má ke splnění oznamovací povinnosti dojít. Skutečnost, že k jejímu splnění ve lhůtě stanovené zákonem o zaměstnanosti v dané věci nedošlo, je nesporná, a právě tato skutečnost byla důvodem vedeného správního řízení a následného vyřazení žalobce. Nesplnění této povinnosti lze omluvit

vážným důvodem, ale lze jen obtížně postulovat, že již ta skutečnost, že došlo k nesplnění této povinnosti, je sama o sobě vážným důvodem, jak dovozuje krajský soud.

[10] Krajský soud v napadeném rozsudku zcela nesprávně vykládal smysl a účel úřadu práce a samotného vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, kdy mezi důvody, které ho vedly k závěru, že se jedná o důvody hodné zvláštního zřetele, je podle soudu i skutečnost, že žalobce vykonával zaměstnání, což je cíl celé činnosti úřadu práce. Cíl úřadu práce je však uchazeči o zaměstnání zprostředkovat zaměstnání vhodné, tedy takové, které povede k ukončení evidence uchazeče o zaměstnání. Cílem úřadu práce není zprostředkovat nekolidující zaměstnání, stejně tak jako smyslem evidence není poskytovat uchazeči výhody z ní plynoucí v souběhu s výkonem zaměstnání, které jeho nezaměstnanost komplexně neřeší.

[11] Dále je patrné, že krajský soud zcela nesprávně vyhodnotil skutkový stav, když konstatoval, že žalobce byl vadně poučen o lhůtě k oznámení nekolidujícího zaměstnání, ačkoli tato skutečnost je s ohledem na spisovou dokumentaci zjevně nepravdivá. Krajský soud zcela opomenul skutečnost, že žalobce v podané žádosti stvrdil svým podpisem, že byl poučen o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání a rovněž převzal „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“ platné ode dne 1. 1. 2016, ve kterém byl zcela explicitně poučen o předmětné povinnosti oznámit nekolidující zaměstnání nejpozději v nástupu k jeho výkonu [bod 10 písm. c) poučení]. Toto poučení nebylo vloženo do spisové dokumentace správního řízení právě z toho důvodu, že bylo žalobci předáno. Pro posouzení věci je rozhodné, že žalobce byl s tímto poučením seznámen. Absence tohoto poučení ve spisové dokumentaci proto nemá vliv na správnost vydaného rozhodnutí.

[12] Skutečnost že k nesplnění oznamovací povinnosti nedošlo ze strany žalobce úmyslně, není pro posouzení věci rozhodná, neboť nesplnění této povinnosti lze omluvit pouze vážným důvodem. Je zjevné, že k porušení oznamovací povinnosti došlo z důvodu, že žalobce nepřikládal dostatečnou pozornost povinnostem plynoucím z vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, o kterých byl poučen. Ostatně z tohoto důvodu došlo i k žalobcovu právnímu omylu, když se nesprávně domníval, že může předmětné oznámení učinit do 8 dnů. Podle názoru stěžovatele však omyl způsobený nedbalostním přístupem k plnění povinností nelze ve prospěch žalobce jako vážný důvod posoudit.

[13] O tom, že oznámení je možno učinit i jiným způsobem, než předpokládá správní řád v § 37 odst. 4, byl žalobce prokazatelně poučen v písemném poučení uchazeče o zaměstnání ze dne 7. 9. 2016, které žalobce stvrdil svým podpisem a které je založeno ve spisové dokumentaci. V tomto poučení je výslovně uvedeno, že dané oznámení je možno učinit mimo jiné i faxem či e-mailem bez zaručeného elektronického podpisu. Domněnky žalobce, že oznámení může učinit pouze osobně či písemně, tak opět pouze dokládají jeho nedbalostní přístup k poučením, kterých se mu ze strany úřadu práce dostalo.

[14] Podle názoru stěžovatele měl žalobce řadu možností, jak své povinnosti vůči úřadu práce dostát. Mohl pracovněprávní vztah sjednat např. tak, aby se mohl na úřad práce nejpozději v den nástupu k výkonu nekolidujícího zaměstnání dostavit, mohl například požádat zaměstnavatele, aby úřad práce informoval (toto je poměrně běžná praxe), nebo mohl úřad práce vyrozumět s předstihem a nečekat na poslední den lhůty, k čemuž mohl využít i například e-mailu, kterým prokazatelně disponuje, a to bez zaručeného elektronického podpisu. Dohoda o provedení práce byla uzavřena již dne 24. 4. 2017, tedy žalobce měl na splnění oznamovací povinnosti 2 dny (24. 4. 2017 a 25. 4. 2017). Je tedy zjevné, že žalobce měl dostatek času k tomu, aby předmětné zaměstnání oznámil, a to jak např. den předem, tak popřípadě po skončení směny. Hlavním důvodem pro nesplnění předmětné povinnosti tak ani nebyla ta skutečnost, že žalobce dne

25. 4. 2017 celý den pracoval, ale to, že nevěnoval řádnou pozornost poučením, kterých se mu ze strany úřadu práce dostalo.

[15] Stěžovatel proto odmítnul závěr krajského soudu, že se nezabýval všemi okolnostmi věci. Podle jeho názoru je naopak patrné, že důvody, na základě kterých krajský soud dovozoval, že žalobce vážný důvod měl, jsou nesprávné, popřípadě právně irelevantní. V daném případě je patrné, že důvodem nesplnění povinnosti nebyla obtížná životní situace žalobce, ale nedbalý přístup k povinnostem, které mu z vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání plynuly. Stěžovatel v tomto ohledu odkázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 2. 2015, č. j. 4 Ads 222/2014 - 42. Závěr krajského soudu, že se žalobce pokoušel vzniklou situaci řešit, tím, že dne 26. 4. 2017 výkon nekolidujícího zaměstnání oznámil, je pak zavádějící. Z vyjádření žalobce, které učinil v průběhu správního řízení, je totiž patrné, že se o žádné aktivní řešení nejednalo, neboť si vůbec nebyl vědom, přes poučení, kterého se mu dostalo, že oznamovací povinnost porušil.

[16] Z uvedených důvodů stěžovatel navrhl, aby Nejvyšší správní soud napadený rozsudek zrušil a věc vrátil krajskému soudu k dalšímu řízení.

IV.

[17] Žalobce ve vyjádření ke kasační stížnosti uvedl, že podle jeho názoru krajský soud správně zjistil skutkový stav, když lze mít za prokázané, že v daném případě si žalobce sjednal nekolidující práci až v odpoledních hodinách v pondělí dne 24. 4. 2017, že do této nastoupil v úterý dne 25. 4. 2017 v 5.50 hod a ukončil ji v 16.50 hod a že dne 25. 4. 2017 byly úřední hodiny příslušného úřadu práce od 8.00 do 11.00 hod. Taktéž lze mít za prokázané, že žalobce splnil svou oznamovací povinnost hned následující den, tedy ve středu dne 26. 4. 2017, kdy tak učinil v důsledku omylu ve lhůtě, jelikož měl za to, že tuto je třeba splnit ve lhůtě 8 dnů. Současně lze mít za prokázané, že spolupráce žalobce s úřadem práce byla předtím bezproblémová.

[18] Žalobce souhlasil s argumentací stěžovatele, že výkon nekolidujícího zaměstnání sám o sobě nemůže byt důvodem pro nesplnění oznamovací povinnosti. Současně však trval na tom, že je třeba zkoumat, zda k výkonu nekolidujícího zaměstnaní nepřistoupí další okolnosti, které by ve svém souhrnu tvořily důvody hodné zvláštního zřetele ve smyslu § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti. Žalobce se tak zcela ztotožnil se závěrem krajského soudu, že nelze jednotlivé skutečnosti vytrhávat z jejich kontextu a na základě toho dovozovat, že zde nebyly vážné důvody omlouvající oznámení nekolidujícího zaměstnání až dne 26. 4. 2017. Dalšími okolnostmi jsou popsané časové souvislosti, omyl žalobce ve lhůtě stanovené zákonem pro oznámení nekolidujícího zaměstnání a taktéž do té doby bezproblémová spolupráce žalobce s úřadem práce. Žalobce se neztotožnil s názorem stěžovatele, že by k jeho pochybení došlo v důsledku nedbalostního přístupu k plnění povinností. Jeho pochybení bylo toliko důsledkem omylu. Ostatně i ze „Základního poučení uchazeče o zaměstnání“ je zřejmé, že rozsah povinností uchazeče o zaměstnání je široký, orientace v těchto povinnostech je složitá a lhůty pro splnění povinností činí zpravidla 8 kalendářních dnů, tudíž omyl žalobce ve lhůtě má své opodstatnění.

[19] V rámci posuzování existence vážných důvodů je nutno přihlédnout také k tomu, zda bylo nesplnění oznamovací povinnosti důsledkem lhostejnosti či naopak omluvitelného omylu. Také s ohledem na dalekosáhlé důsledky vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání je třeba vždy hledat proporcionalitu mezi těmito důsledky a závažností porušení ze strany žalobce. Žalobce si je vědom toho, že s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání nejsou spojena pouze práva, ale také povinnosti, kterým byl povinen dostát. Na druhou stranu veřejným zájmem a základní funkcí, kterou plní úřad práce, je zprostředkování zaměstnání. K tomuto cíli

by měla obecně jeho činnost nepochybně vést, a proto jeho rozhodování v dané věci mělo být s tímto cílem souladné. Úřad práce proto měl pro zajištění této své primární funkce před vydáním rozhodnutí zjišťovat veškeré relevantní okolnosti, které by svědčily pro případně vážné důvody na straně uchazeče, neboť účelem činnosti úřadu práce je zprostředkovat uchazečům zaměstnání a nikoli je vyřazovat. Pokud tak správní orgán neučinil, dopustil se porušení zásady vyjádřené v § 2 odst. 3 správního řadu.

[20] Podle žalobce je zákon o zaměstnanosti stěžovatelem vykládán restriktivně a formalisticky. Správní orgán svým rozhodnutím porušil základní zásady správního řízení, když postupoval tak, že vyžadoval od žalobce důsledné plnění jeho povinností, avšak nedbal přitom ochrany jeho zájmů ani ochrany zájmu veřejného. S ohledem na uvedené proto navrhl, aby Nejvyšší správní soud kasační stížnost jako nedůvodnou zamítl.

V.

[21] Nejvyšší správní soud posoudil kasační stížnost v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů a zkoumal přitom, zda napadené rozhodnutí netrpí vadami, k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti (§ 109 odst. 3, 4 s. ř. s.).

[22] Kasační stížnost je důvodná.

[23] Podle § 30 odst. 1 písm. b) bod 1 zákona o zaměstnanosti *„Uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů nesplní povinnost stanovenou v § 25 odst. 3.“* Podle § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti *„Uchazeč o zaměstnání je povinen krajské pobočce Úřadu práce výkon této činnosti bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti, a ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky (odměny) sčítají.“* Podle § 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.“*

[24] Z uvedené právní úpravy je zřejmé, že pokud uchazeč o zaměstnání neoznámí úřadu práce výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání podle ustanovení § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti, bude vyřazen z evidence uchazečů. To však neplatí (z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen nebude) pokud doloží vážné důvody, pro které nemohl ve stanoveném termínu výkon takové práce oznámit.

[25] Z předloženého správního spisu vyplývá, že žalobce uzavřel dne 24. 4. 2017 se společností Insita pers s.r.o. dohodu o provedení práce, ve které byl sjednáno, že práce započne dne 25. 4. 2017. Z výkazu docházky za měsíc duben 2017 je zřejmé, že žalobce dne 25. 4. 2017 pracoval od 5.50 hod do 16.50 hod. Výkon této činnosti oznámil úřadu práce osobně dne 26. 4. 2017. Dále je ve správním spise založeno Poučení uchazeče o zaměstnání ze dne 7. 9. 2016 podepsané žalobcem, podle něhož byl informován o tom, že *„Oznámení nekolidujícího zaměstnání je uchazeč o zaměstnání povinen učinit prokazatelným způsobem, např. osobně, faxem, e-mailem nebo zasláním zprávy do datové schránky úřadu práce, a to i bez zaručeného elektronického podpisu. Mimo úřední hodiny úřadu práce lze oznamovací povinnost splnit např. faxem, e-mailem nebo zasláním zprávy do datové schránky úřadu práce, a to i bez zaručeného elektronického podpisu.“* Z žádosti o zprostředkování zaměstnání ze dne 7. 9. 2016 pak vyplývá, že žalobce byl poučen o podmínkách zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání a o podmínkách nároku na podporu v nezaměstnanosti. Rovněž z ní vyplývá, že žalobce obdržel

tiskopis „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“ platný ode dne 1. 1. 2016. Tyto skutečnosti žalobce potvrdil svým vlastnoručním podpisem na uvedené žádosti. V předmětném poučení je pak v bodě 10 písm. c) uvedeno, že *„Uchazeč o zaměstnání je povinen oznámit kontaktnímu pracovišti KP výkon nekolidujícího zaměstnání (bod I/7a) bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti.“*

[26] V nyní posuzované věci není sporné, že žalobce splnil oznamovací povinnost až po uplynutí zákonem stanovené lhůty. Podstatou sporu je posouzení otázky, zda byly u něj dány vážné důvody ve smyslu § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti.

[27] Nejvyšší správní soud nesouhlasí se závěrem krajského soudu, že úřad práce nesplnil poučovací povinnost v souladu s § 4 odst. 2 správního řádu. Jak již bylo uvedeno výše, žalobce převzal nejen doplňující poučení ze dne 7. 9. 2016, ale současně i tiskopis „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“, což stvrdil vlastnoručním podpisem na podané žádosti o zprostředkování zaměstnání. Z obsahu těchto tiskopisů je zřejmé, že žalobce byl řádně poučen o své zákonné povinnosti oznámit výkon nekolidujícího zaměstnání, o formě, jak může tuto povinnost splnit, a rovněž i o lhůtě, kdy tak musí nejpozději učinit. Podle názoru zdejšího soudu tak bylo poučení žalobce úplné, srozumitelné a jednoznačné. Skutečnost, že tiskopis „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“, nebyl založen ve správním spise, není v nyní posuzované věci podstatná, neboť žalobce tento tiskopis prokazatelně obdržel. Nic mu proto nebránilo, aby do něj nahlédl stran svých případných pochybností ohledně správného postupu při oznámení nekolidujícího zaměstnání. Pro úplnost lze uvést, že předmětný tiskopis je rovněž volně přístupný na internetových stránkách stěžovatele (https://www.mpsv.cz/web/cz/-/zakladni-pouceni-uchazece-o-zamestnani). Byť Nejvyšší správní soud nezpochybňuje tvrzení žalobce, že jednal v právním omylu, nelze jeho vznik přičítat k tíži správního orgánu, jak nesprávně činí krajský soud.

[28] Nejvyšší správní soud souhlasí s argumentací žalobce, že hlavní náplní činnosti úřadu práce je snaha zprostředkovat uchazeči o zaměstnání vhodné zaměstnání a že je to služba veřejnosti, na druhou stranu je nutné poukázat na to, že uchazeči o zaměstnání nemají podle zákona o zaměstnanosti pouze práva, ale i povinnosti, které musí úřad práce po uchazečích o zaměstnání vymáhat, a to i prostřednictvím rozhodování o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání (srov. § 30 zákona o zaměstnanosti). Nejvyšší správní soud si je vědom toho, že uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni na úřadu práce, se nacházejí v tíživé sociální, finanční a psychické situaci, ale z tohoto samotného faktu nelze dospět k závěru, že takové osoby nemusejí dodržovat příslušné zákonné povinnosti, o nichž byli nadto předtím řádně poučeni. Aprobování takového důvodu by zcela jistě popřelo ustanovení § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, neboť to hovoří o vážném důvodu, kterým nemůžou být skutečnosti tvrzené žalobcem, tj. výkon činnosti nekolidujícího zaměstnání, příp. právní omyl o osmidenní lhůtě a formě podání. Takto ostatně argumentovaly i správní orgány v průběhu správního řízení, přičemž z obsahu jejich rozhodnutí vyplývá, že se situací žalobce dostatečným způsobem zabývaly.

[29] Skutečnost, že žalobce výkon nekolidujícího zaměstnání dodatečně sám oznámil, podle názoru Nejvyšší správního soudu žalobce neomlouvá a nezprošťuje jej odpovědnosti za jeho protiprávní jednání, když podle poučení mohl příslušné oznámení učinit i prostřednictvím elektronické komunikace, a to v době mezi uzavřením dohody a vlastním výkonem nekolidujícího zaměstnání, případně kdykoliv v průběhu dne zahájení výkonu nekolidujícího zaměstnání. Sepsání stručného e-mailu obsahujícího zprávu o tom, že žalobce hodlá nastoupit do nekolidujícího zaměstnání s krátkou a základní informací o zaměstnavateli a charakteru práce, nepovažuje Nejvyšší správní soud za přemrštěný či nezákonný požadavek, ale za řádné plnění

povinností uchazeče a zejména za naplnění povinnosti součinnosti a spolupráce s úřadem práce (srov. přiměřeně rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 5. 2008, č. j. 5 As 44/2007 - 93). V tomto směru Nejvyšší správní soud rovněž považuje za příléhavý obecný právní závěr obsažený v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 6. 2012, č. j. 4 Ads 150/2011 - 164, podle kterého *„Nejvyšší správní soud považuje v této souvislosti za vhodné uvést, že pomoc uchazečům o zaměstnání, kterou poskytují úřady práce, vyžaduje od uchazečů také plnění povinností a spolupráci z jejich strany. Jedině v aktivním a kooperativním vztahu uchazeče o zaměstnání a státu, reprezentovaného úřadem práce, lze dosáhnout skutečně rychlého a efektivního řešení nezaměstnanosti.“*

[30] Nejvyšší správní soud proto uzavírá, že za situace, kdy žalobce bez vážného důvodu včas nesplnil zákonem stanovenou oznamovací povinnost, úřadu práce nezbylo než postupovat podle § 30 odst. 1 písm. b) bod 1 zákona o zaměstnanosti a vyřadit jej z evidence uchazečů o zaměstnání. Byť se tento postup může žalobci jevit jako přísný a tvrdý, je třeba si uvědomit, že úřad práce jakožto správní orgán musí respektovat zásadu zákonnosti a postupovat v souladu se zákonem (§ 2 odst. 1 správního řádu).

[31] Nejvyšší správní soud s ohledem na výše uvedené napadený rozsudek krajského soudu podle § 110 odst. 1 s. ř. s. zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Krajský soud je v dalším řízení vázán právním názorem vysloveným Nejvyšším správním soudem v tomto rozsudku (§ 110 odst. 4 s. ř. s.).

[32] O náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti rozhodne krajský soud v novém rozhodnutí (§ 110 odst. 3 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 13. února 2020

Mgr. David Hipšr
předseda senátu