

Evidence uchazečů o zaměstnání

Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání má pro uchazeče tvrdé právní důsledky, a to nejen v oblasti realizace jeho ústavního práva na práci tím, že je mu odeprána pomoc při zajištění zaměstnání a eventuálně i hmotné zabezpečení v podobě podpory v nezaměstnanosti, ale i v oblasti účasti na důchodovém a v oblasti úhrady zdravotního pojištění. Takováto sankce, navíc ve vyšší sazbě, by tedy měla být uplatňována přiměřeně, vždy s ohledem na povahu a intenzitu porušení povinnosti tak, aby ve výsledku nedocházelo k vydávání zjevně nespravedlivých a ve svých důsledcích absurdních rozhodnutí.

(Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky č.j. 3 Ads 349/2017 - 28, ze dne 4.4.2019)

Nejvyšší správní soud rozhodl v právní věci žalobce: K. Ch., zastoupený Mgr. O.V., advokátem se sídlem P., proti žalovanému: Ministerstvo práce a sociálních věcí, se sídlem P., o přezkoumání rozhodnutí žalovaného ze dne 20. 3. 2017, č. j. MPSV-2017/18193 - 421/1, o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 2. 11. 2017, č. j. 53 Ad 11/2017 - 38, tak, že rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 2. 11. 2017, č. j. 53 Ad 11/2017 - 38 se zrušuje. Rozhodnutí žalovaného ze dne 20. 3. 2017, č. j. MPSV-2017/18193 - 421/1 se zruší a věc se vrací žalovanému k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

[1] Včas podanou kasační stížností napadl žalobce v záhlaví uvedený rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích, jímž byla zamítnuta jeho žaloba proti rozhodnutí žalovaného ze dne 20. 3. 2017. Tímto rozhodnutím bylo zamítnuto odvolání žalobce proti rozhodnutí Úřadu práce, krajské pobočky pro hlavní město Prahu ze dne 29. 11. 2016 a toto rozhodnutí bylo potvrzeno. Rozhodnutím správního orgánu prvního stupně byl žalobce podle § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a dále § 31 písm. c) zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání pro maření součinnosti s úřadem práce. Toto provinění spatřoval úřad v tom, že se žalobce dostavil na konkrétní pracoviště Úřadu práce o den později, než byl stanovený termín, tedy až 18. 10. 2016 v 9. 15 hod., nikoliv dne 17. 10. 2016 v 9. 15 hod., jak bylo domluveno. Za vážný důvod takového opomenutí úřad nepovažoval žalobcovu vysvětlení, že si spletl termín. S uvedeným právním hodnocením se žalovaný ztotožnil.

[2] Krajský soud při posouzení věci vycházel z následujícího skutkového stavu. Žalobce byl zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání dne 27. 7. 2015. V kontaktním listu uchazeče o zaměstnání je poznamenáno, že se dne 17. 10. 2016 nedostavil ke sjednané schůzce. Učinil tak až dne 18. 10. 2016 a uvedl, že se předchozí den nedostavil, protože si spletl termín. Bližší vysvětlení pak žalobce podal ve svém přípisu ze dne 24. 10. 2016, v němž vysvětlil, že si termín nesprávně zaznamenal a pracovníci úřadu práce se omluvil. Z jeho strany se nejednalo o úmysl ani nedbalost, ale o pouhý omyl. Ostatně druhý den se na Úřad práce dostavil sám, aniž by byl upomínán či urgován.

[3] Při posouzení věci pak krajský soud vycházel z ustanovení § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti v návaznosti na jeho § 5 písm. c) bod 7. Podle prve uvedeného ustanovení je mařením součinnosti nedostavení se uchazeče o zaměstnání na krajskou pobočku Úřadu práce ve stanoveném termínu bez vážných důvodů. Podle druhého se pak vážnými důvody rozumějí kromě jiných, na věc zjevně nedopadajících, též jiné vážné osobní důvody, například etické, mravní, náboženské a důvody hodné

zvláštního zřetele.

[4] Krajský soud pak dospěl k závěru, že takovéto vážné důvody u žalobce nejsou prokázány. Žalobce se ve stanoveném termínu nedostavil na Úřad práce zaviněně, když se zmýlil v datu, což je podřaditelné nedbalostnímu počínání. Z právní úpravy maření součinnosti podle § 31 zákona o zaměstnanosti je však zjevné, že forma zavinění není rozhodná a nepředpokládá se, že by bylo možno se maření dopustit výlučně úmyslným jednáním. Jestliže tedy forma zavinění není rozhodná, pak zde nejsou žádné vážné osobní důvody bránící žalobci dodržet stanovený termín a nelze se ztotožnit ani s jeho žalobním tvrzením, že předpisy vztahující se k důvodům vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence byly vyloženy restriktivně a formalisticky. Za relevantní nepovažoval krajský soud ani žalobcův odkaz na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 4. 2014, č. j. 4 Ads 109/2013 - 28, neboť zde na straně uchazeče existovaly zcela jiné důvody, které vedly k právním závěrům uvedeným v rozsudku.

[5] Krajský soud proto dospěl k závěru, že žalovaný vyhodnotil nedodržení termínu sjednané schůzky na kontaktním pracovišti Úřadu práce jako maření součinnosti v souladu se zákonem.

[6] Kasační stížnost podal žalobce (dále jen stěžovatel) z důvodu uvedeného v § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s., tedy pro nesprávné posouzení právní otázky, zda omyl stěžovatele spočívající v nesprávném zaznamenání termínu schůzky na Úřadu práce, v jehož důsledku se na ni dostavil o den později, představuje maření součinnosti podle § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

[7] Podle původní judikatury správních soudů (konkrétně rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 3. 2009, č. j. 4 Ads 161/2008 - 101) nedostavení se z důvodu omylu na osobní schůzku na Úřadu práce není důvodem pro vyřazení uchazeče z evidence pouze tehdy, přistoupí-li k omylu uchazeče další okolnosti. V rozsudku ze dne 30. 4. 2014, č. j. 4 Ads 161/2013 -28 (ve věci uchazečky o zaměstnání, která se nedostavila na schůzku z důvodu poruchy automobilu) pak ale Nejvyšší správní soud upřesnil, že „je nutné, aby správní orgány při rozhodování o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání zvažily konkrétní situaci a důvody tvrzené takovým uchazečem, a to zejména s ohledem na celkový kontext věci“. V daném případě považoval soud za důležité, že uchazeč situaci ihned řešil a dostavil se další den (bod 20 rozsudku). „Správní úřady by měly přihlídnout k okolnostem a způsobu jednání uchazeče tak, aby vyřadily z evidence uchazečů o zaměstnání pouze ty, kteří maří součinnost s úřadem práce bez vážných důvodů a kteří tak neplní své povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti“ (bod 22 rozsudku). Jak NSS výslovně uvádí, „uchazeči mají být vyřazováni v důsledku jejich nekorektního, liknavého či nedisciplinovaného přístupu [...] z ničeho nevyplývá, že by dotyčná ignorovala úřad práce nebo že by měla úmysl mařit součinnost s ním. Vyřazená uchazečka po celou dobu s úřadem práce bezkonfliktně spolupracovala [...] důležité také je, že se dotyčná snažila situaci ihned řešit, a to nejprve telefonicky, následně i osobně na údajně telefonicky domluveném náhradním termínu druhý den.“

[8] Obdobně v rozsudku ze dne 25. 10. 2006, č. j. 6 Ads 3/2006 - 71 se Nejvyšší správní soud věnoval omylu jako důvodu pro vyloučení uchazeče o zaměstnání z evidence a konstatoval, že „možnost omylu nelze v běžném životě vyloučit, ovšem tolerance tohoto jevu má své meze“.

[9] Z dosavadní judikatury proto stěžovatel vyvozuje, že posuzování maření součinnosti podle § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti není a nemůže být zcela formalizované. Redukcí ad absurdum by tak bylo možno ospravedlnit i vyloučení uchazeče, který zmeškal schůzku o několik minut. Naopak posuzování, zda jednání uchazeče lze klasifikovat jako maření součinnosti, musí podle názoru stěžovatele brát v potaz okolnosti případu. Úřad práce by měl zohlednit předchozí řádné plnění povinností uchazeče a neabsolutizovat ojedinělý exces, který se žalobce pokusil napravit ihned poté, co si svůj omyl uvědomil a bezodkladně kontaktoval dotčený úřad ve snaze vzniklou situaci řešit.

[10] Povinnost Úřadu práce neklesnout k absolutnímu formalismu vyplývá podle stěžovatele i ze systematického výkladu zákona o zaměstnanosti, neboť ten v § 30 odst. 4 rozlišuje dvě skupiny důvodů pro vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence. U těch „závažnějších“ stanovuje sankci v podobě nemožnosti opětovného zařazení do evidence po dobu šesti měsíců, za ty „méně závažné“ stejnou sankci po dobu tří měsíců. Maření součinnosti spadá svojí zákonnou úpravou do první uvedené kategorie. Za této situace ovšem nelze považovat za spravedlivý výklad, který prostý a ojedinělý omyl stěžovatele sankcionuje stejně jako nelegální práci, odmítnutí nastoupit do vhodného zaměstnání nebo odmítnutí nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci. Maření součinnosti proto musí být v případě nedbalostní formy zavinění vykládáno s přihlédnutím k intenzitě „mařícího jednání“. V tomto ohledu lze odkázat i na další rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 7. 2008, č. j. 4 Ads 20/2008 - 58, ve kterém soud uvedl, že „vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání představuje velký zásah do sociální sféry takto vyřazeného uchazeče (úřad práce totiž vyřazenému uchazeči již nadále neposkytuje péči podle zákona o zaměstnanosti - nezprostředkovává pomoc při hledání zaměstnání, vyřazený uchazeč se nemůže účastnit rekvalifikace organizované úřadem práce, nemůže mu být vyplácena podpora v nezaměstnanosti ani případná podpora v rekvalifikaci.“

[11] V případě stěžovatele je pak třeba vzít v úvahu i skutečnost, že mu vzhledem k jeho věku měl Úřad práce věnovat zvýšenou péči ve smyslu ustanovení § 33 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

[12] Ze všech výše uvedených důvodů stěžovatel navrhl, aby byl zrušen jak napadený rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích, tak i rozhodnutí žalovaného a správního orgánu prvního stupně.

[13] Ve svém vyjádření ke kasační stížnosti vyjádřil žalovaný s argumentací stěžovatele nesouhlas. Podle jeho názoru pokud stěžovatel neprokáže vážné důvody, nemá Úřad práce žádnou možnost správního uvážení a takového uchazeče z evidence uchazečů o zaměstnání vyřadit musí. S ohledem na to tak není aktuálně platnou legislativou dán žádný prostor pro posuzování intenzity takového jednání a předmětem správního uvážení je pouze otázka, zda lze doložené důvody takového jednání považovat za vážné ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. V tomto kontextu je nutno za maření součinnosti považovat i zmeškání domluvené schůzky o patnáct minut, neboť v tu dobu má pověřený pracovník zpravidla na starosti již jiného uchazeče.

[14] V dalším pak žalovaný zaujal stanovisko k jednotlivým judikátům Nejvyššího správního soudu, jichž se dovolává stěžovatel. Podle názoru žalovaného svědčí rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 3. 2009, č. j. 4 Ads 161/2008 - 101 spíše jeho právnímu názoru, neboť požaduje, aby k omylu přistoupily další okolnosti zřetele hodné. Ze stejného hlediska ostatně přistoupil Nejvyšší správní soud k řešení sporné otázky i v onom stěžovatelem několikrát zmiňovaném rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 4. 2014, č. j. 4 Ads 109/2013 - 28. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 10. 2006, č. j. 6 Ads 3/2006 - 71 se pak týkal věci rozhodované ještě podle zákona č. [1/1991](#) Sb., který pro maření součinnosti vyžadoval úmysl.

[15] Žalovaný je proto toho názoru, že posuzování maření součinnosti s Úřadem práce neproběhlo formalizovaně a plně respektovalo příslušná ustanovení zákona o zaměstnanosti i správního řádu. Nic na tom nemění ani skutečnost, že sankce za maření součinnosti spočívající v jednorázovém nedostavení se ke sjednané schůzce na Úřadu práce je ve stejné výši, jako sankce např. za nelegální práci. Zákonodárce takto pravidla nastavil a zohlednil přitom, že s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání jsou spojena nejen práva, ale i povinnosti, jejichž plnění je nezbytné k tomu, aby mohl smysl vedení v evidenci naplněn. Stěžovatelem poukazované ustanovení § 33 odst. 1 zákona o zaměstnanosti pak dle názoru žalovaného na danou věc vůbec nedopadá. S ohledem na uvedené důvody žalovaný navrhl, aby byla kasační stížnost zamítnuta.

[16] Nejvyšší správní soud přezkoumal napadený rozsudek v rozsahu uplatněného stížnostního bodu

a po posouzení věci dospěl k závěru, že kasační stížnost je důvodná. Mezi účastníky nebyl sporný skutkový stav, Nejvyšší správní soud proto vycházel z téhož, jako krajský soud. Podstatná skutková zjištění jsou uvedena v rekapitulaci výše. Sporná byla pouze právní otázka výkladu ustanovení § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti v návaznosti na § 5 písm. c) bod 7 tohoto zákona. K tomu uvádí Nejvyšší správní soud následující.

[17] Podle čl. 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod má každý právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon. Podle čl. 41 odst. 1 Listiny se lze práv uvedených v čl. 26 domáhat pouze v mezích zákonů, které tato ustanovení provádějí.

[18] Úvodní formulace článku 26 Listiny obsahově odpovídá klasickému pojetí práva na práci, které je zakotveno v řadě mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika vázána, např. v čl. 1 Evropské sociální charty, či v čl. 6 Mezinárodního paktu o sociálních, hospodářských a kulturních právech. Toto právo zajisté neznamená, že by měl stát každému zajistit práci, na základě těchto ustanovení má však povinnost vyvinout úsilí k zajištění práce těm, kdo o ni usilují. K ochraně práva na práci proto provádí aktivní politiku zaměstnanosti, zahrnující především podpůrnou a zprostředkovatelskou činnost úřadů práce. Závazky, které pro Českou republiku z Listiny i mezinárodních smluv vyplývají, jsou na vnitrostátní úrovni konkretizovány na úrovni podústavního práva v příslušném prováděcím zákoně, jímž je v daném případě zákon o zaměstnanosti, výklad jeho jednotlivých ustanovení pak musí respektovat smysl a účel citovaného článku 26 Listiny a být v souladu též s čl. 4 odst. 4 Listiny. Nejvyšší správní soud proto sporná ustanovení zákona vykládal, kromě použití klasických výkladových metod, též se zřetelem na limity dané ústavním pořádkem.

[19] Podle § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti uchazeč o zaměstnání maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce, jestliže se nedostaví na krajskou pobočku Úřadu práce ve stanoveném termínu bez vážných důvodů [§ 5 písm. c)].

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

[21] Úvodem je třeba uvést, že ani čistě jazykový výklad uvedených ustanovení nesevřídčí tak zcela právnímu názoru žalovaného či krajského soudu. Je pravdou, že za maření součinnosti považuje § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti i nedostavení se na krajskou pobočku Úřadu práce ve stanoveném termínu bez vážných důvodů. Pokud však jde o identifikaci oněch vážných důvodů, nepodává § 5 písm. c) tohoto zákona exaktní definici tohoto pojmu, ani neuvádí taxativní výčet, jaké skutečnosti těmito vážnými důvody mohou být. Vážné důvody jsou zde vymezeny ve dvou skupinách – první skupina uvádí vážné osobní důvody, které jsou zde také demonstrativně vypočteny, druhou skupinu pak tvoří důvody hodné zvláštního zřetele, které nejsou blíže vymezené vůbec. Právě tato část ustanovení však podle názoru Nejvyššího správního soudu vytváří správnímu orgánu právní prostor pro to, aby zvážil všechny okolnosti případu a aby rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání odpovídalo míře porušení povinností ze strany uchazeče (nejedná se zde o správní uvážení, jak opakovaně ve svém vyjádření uvádí žalovaný, ale o výklad neurčitěho právního pojmu). Zde je nutno podotknout, že výkladem tohoto ustanovení, především v tom směru, co lze považovat za důvody hodné zvláštního zřetele, se krajský soud ani žalovaný nijak nezabývali.

[22] K řádnému vymezení tohoto pojmu je však, kromě výkladu jazykového, nutno použít i další výkladové metody (systematický, historický i teleologický). Již výše bylo uvedeno, že předchozí zákon č. [1/1991](#) Sb., o zaměstnanosti (§ 7 odst. 3) umožňoval vyřadit uchazeče o zaměstnání z evidence tehdy, pokud mařil součinnost s Úřadem práce úmyslně, a to na dobu tří měsíců, přičemž pojem maření zde nebyl definován. Zákon č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, je v tomto ohledu přísnější a

také podrobnější. Místo možnosti vyřadit uchazeče z evidence uchazečů o zaměstnání ukládá krajským pobočkám Úřadu práce přímo povinnost tak učinit, jsou-li pro to splněny zákonem stanovené podmínky; dále provádí určitou diferenciaci jednotlivých porušení povinností a podle jejich závažnosti stanovuje pro některé z nich sankci (tento pojem je zde užit jeho užším slova smyslu) v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání na dobu šesti měsíců, u některých je ponechána původní sazba tří měsíců. Pojem maření součinnosti s Úřadem práce také nový zákon o zaměstnanosti blíže definuje a zařazuje ho (včetně nedostavení se na krajskou pobočku Úřadu práce v dohodnutém termínu bez vážného důvodu) mezi závažnější porušení povinností, které je sankcionováno vyřazením z evidence minimálně na dobu šesti měsíců. Zákon zároveň již nepožaduje, aby k maření součinnosti došlo úmyslně, ale k použití sankce stačí maření z nedbalosti. Maření součinnosti s Úřadem práce je tedy skutečně postaveno na roveň tak závažným porušením zákona, jako je nelegální zaměstnání, odmítnutí nastoupit do vhodného zaměstnání či odmítnutí nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci.

[23] Dle názoru Nejvyššího správního soudu je proto nutné při hodnocení toho, zda došlo k maření součinnosti s Úřadem práce již jen samotným nedostavením se na příslušnou pobočku Úřadu práce, velmi dbát o to, aby byla při posuzování věci zachována proporcionalita mezi mírou porušení povinnosti a tvrdostí sankce, která za toto porušení následuje, a aby byly vždy citlivě zváženy všechny okolnosti daného případu. V tomto směru byla nová právní úprava maření součinnosti obsažená v zákoně č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti vždy poněkud problematická. Toho si byl zřejmě vědom i sám zákonodárce, což se projevilo tím, že i ustanovení § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti prodělalo určitý legislativní vývoj – v původním znění totiž zahrnovalo pouze první skupinu důvodů, ta druhá byla do zákona o zaměstnanosti inkorporována až zákonem č. [382/2008](#) Sb. s účinností od 1. 1. 2009. Důvodová zpráva k této změně uvádí, že „Platná právní úprava umožňuje úřadům práce zohlednit jiné vážné osobní důvody, které brání uchazeči o zaměstnání v plnění jeho povinností. Navrhovaná změna umožní, aby úřady práce mohly zohlednit i důvody hodné zvláštního zřetele, které nemají osobní charakter a objektivně brání uchazeči o zaměstnání v plnění jeho povinností. Jedná se např. o dopravní kalamitu, živelné pohromy apod.“ Jednalo se tedy o určité změkčení právní normy a lze dovodit, že tato úprava byla, mimo jiného, i reakcí na dosavadní judikaturu správních soudů, která tvrdým výkladům zákona zastávaným až doposud žalovaným nebyla příliš nakloněna.

[24] Judikatura Nejvyššího správního soudu však při výkladu uvedeného ustanovení zachází ještě dále než důvodová zpráva k zákonu a uvedená ustanovení § 31 písm. c) a § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti vykládá extenzivněji, a to tak, aby byla nastolena rovnováha mezi mírou závažnosti porušení povinnosti ze strany uchazeče o zaměstnání a sankcí, která ho za to stíhá. V této souvislosti lze stěžovateli přisvědčit v tom, že jednotlivé judikáty, jichž se v kasační stížnosti dovolává, mají obecnější platnost a nelze je považovat za pouhou kazuistiku, od níž se lze i v případě malých rozdílů ve skutkovém stavu jednotlivých případů odlišit. Zvláště v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 4. 2014, č. j. 4 Ads 109/2013 – 28 byl alespoň v obecné rovině uveden návod, jak pojem maření součinnosti spočívající v nedostavení se v dohodnutém termínu na příslušnou pobočku Úřadu práce posuzovat. Nejvyšší správní soud zde uvedl, že „Nelze (...) v rámci jednoho rozsudku stanovit jasný a jednoznačný návod, jak mají být správními orgány všechny případy posouzeny, Nejvyšší správní soud je však přesvědčen, že správní orgány by měly vždy citlivě posoudit situace, ke kterým v lidském životě běžně dochází a které znemožňují uchazečům o zaměstnání dostavit se včas na jednání k úřadu práce, přičemž mají zohlednit to, jestli se nejedná o účelové a úmyslné vyhýbání se povinností uchazeče o zaměstnání a zda se uchazeč aktivně snaží vzniklou situaci adekvátními prostředky řešit. Absolutní trvání správních orgánů na tom, že uchazeči musí být přítomni 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. Tím, že správní orgány přihlédnou k okolnostem a způsobu jednání uchazeče o zaměstnání, nezmírní dopady zákona o zaměstnanosti, jak nesprávně stěžovatel dovozuje, ale citlivě napomůže posoudit případ ve všech jeho souvislostech a

rozhodnout spravedlivě tak, že vyřadí z evidence uchazečů o zaměstnání pouze ty, kteří maří součinnost s úřadem práce bez vážných důvodů a kteří tak neplní své povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti.

[25] Tato obecná teze dopadá i na projednávaný případ. Není zajisté sporu o tom, že stěžovatel pochybil, pokud si nesprávně zaznamenal datum domluvené schůzky. Zároveň je však zřejmé, že se aktivně snažil svoje pochybení napravit, že za poměrně dlouhou dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (od 27. 7. 2015 do 17. 10. 2016) si svoje povinnosti plnil a že jeho pochybení neneso žádné znaky účelového vyhýbání se zákonem stanoveným povinností. Ve shodě s názorem stěžovatele i se svojí předchozí judikaturou má i Nejvyšší správní soud za to, že při posuzování otázky, zda v daném případě skutečně došlo k naplnění dispozice § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti, je třeba vzít v úvahu jak zcela minimální míru porušení povinností ze strany stěžovatele, tak i jeho dosavadní chování a další výše popsané okolnosti případu a teprve po jejich vyhodnocení lze učinit závěr, zda jednáním stěžovatele došlo k maření součinnosti s Úřadem práce či nikoliv.

[26] K tomu Nejvyšší správní soud zdůrazňuje, že nesdílí názor žalovaného, podle něhož intenzita porušení povinnosti nehraje žádnou roli a při jakémkoliv porušení povinnosti (např. i při zpoždění patnácti minut na domluvenou schůzku) automaticky následuje sankce v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Zde je třeba znovu připomenout, že vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání má pro uchazeče dosti tvrdé právní důsledky, a to nejen v oblasti realizace jeho ústavního práva na práci tím, že je mu odepřena pomoc při zajištění zaměstnání a eventuálně i hmotné zabezpečení v podobě podpory v nezaměstnanosti (jak bylo uvedeno v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 7. 2008, č. j. 4 Ads 20/2008 - 58), ale i v oblasti účasti na důchodovém a v oblasti úhrady zdravotního pojištění. Takováto sankce, navíc ve vyšší sazbě, by tedy měla být uplatňována přiměřeně, vždy s ohledem na povahu a intenzitu porušení povinnosti tak, aby ve výsledku nedocházelo k vydávání zjevně nespravedlivých a ve svých důsledcích absurdních rozhodnutí.

[27] Nejvyšší správní soud zde nikterak nezpochybňuje, že uchazeči o zaměstnání si musí plnit své zákonné povinnosti a spolupracovat s Úřadem práce v takové míře, aby i on mohl dostát povinností svým, tj. účinně jim pomáhat se zajištěním zaměstnání. Zároveň ovšem je třeba mít na zřeteli, že Úřad práce je institucí, jejímž prostřednictvím lidé realizují svoje právo vyplývající z Listiny a z mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika vázána a jeho role tedy spočívá především v pomoci potřebným, nikoliv v tvrdém trestání a odmítání pomoci každému, kdo by jen nepatrně pochybil. V tomto směru vykládá žalovaný zákon opakovaně (viz citované rozsudky Nejvyššího správního soudu) v rozporu se smyslem a účelem práva, k jehož realizaci slouží, tedy v rozporu s čl. 4 odst. 4 Listiny.

[28] S ohledem na skutkové okolnosti případu a výše uvedené úvahy má tak Nejvyšší správní soud za to, že v projednávané věci nedosáhlo porušení povinností ze strany žalobce, spočívající v nedostavení se na příslušnou pobočku Úřadu práce ve sjednaném termínu, takové intenzity, aby bylo možno hovořit o maření součinnosti s Úřadem práce. Nedostatek intenzity porušení povinností pak Nejvyšší správní soud považuje za jiný důvod hodný zvláštního zřetele ve smyslu § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti.

[29] Nejvyšší správní soud tak uzavírá, že rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích je zatížen vadou nesprávného posouzení právní otázky ve smyslu § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s. Toutéž vadou je však zatíženo i rozhodnutí žalovaného, Nejvyšší správní soud proto podle § 110 odst. 2, písm. a) s. ř. s. zrušil jak napadený rozsudek tak i rozhodnutí žalovaného a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení. V něm je žalovaný podle § 110 odst. 4 s. ř. s. v návaznosti na § 78 odst. 5 s. ř. s. a ve spojení s § 120 s. ř. s. vázán právním názorem Nejvyššího správního soudu tak, že k vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu jeho maření součinnosti s Úřadem práce nebyly

dány zákonné důvody.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Význam řízení](#)
- [Telekomunikace](#)
- [Účelová komunikace \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Územní plán \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Vyhoštění \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Restituce \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Zdravotní služby \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Odměna advokáta](#)
- [Územní plán](#)
- [Základní vzdělávání \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Katastr nemovitostí](#)