



Závěrečné stanovisko s návrhem opatření k nápravě ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

A. Závěry šetření

Ve zprávě o šetření ze dne 25. srpna 2020 zahájeném na základě podnětu paní A. (dále také „stěžovatelka“), jsem dospěla k závěru, že Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Olomouci, kontaktní pracoviště Přerov (dále také „úřad práce“), a Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále také „ministerstvo“) pochybily tím, že nesprávně posoudily jednání stěžovatelky u pracovního pohovoru s potenciálním zaměstnavatelem jako maření součinnosti s úřadem práce bez vážného důvodu, a vyřadily ji z evidence uchazečů o zaměstnání.

B. Vyjádření úřadů

B.1 Úřad práce

K závěrům uvedeným ve zprávě o šetření jsem od úřadu práce neobdržela žádné vyjádření, ačkoli jsem o ně požádala ředitele Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Olomouci Ing. Jiřího Šabatu.

B.2 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministryně práce a sociálních věcí Dipl.-Pol. Jana Maláčová, MSc. (dále také „ministřyně“), mě informovala, že případ stěžovatelky nechala podrobně přezkoumat rozkladovou komisí, přičemž v postupu a pravomocných rozhodnutích obou správních orgánů, které dospěly shodně k právnímu názoru, že stěžovatelka při projednání doporučenky naplnila skutkovou podstatu maření součinnosti s úřadem práce, nebyl shledán rozpor s právními předpisy.

K případu dále sdělila, že se ministerstvo v odvolacím řízení ztotožnilo s názorem úřadu práce, že se stěžovatelka evidencí u úřadu práce pouze snažila přečkat dobu od ukončení posledního zaměstnání do nástupu k jí upřednostňované pracovní pozici řidičky MHD. Podle ministerstva nelze tento postup stěžovatelky akceptovat, neboť by tím byl zmařen účel jejího vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, tj. zprostředkování vhodného zaměstnání. Doplnuje, že takové účelové setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání (pouhé překlenutí určité doby) se příčí účelu evidence. Ministerstvo je toho názoru, že pokud stěžovatelka měla v úmyslu nastoupit výhradně do jí vybraného zaměstnání, neměla žádat úřad práce o zprostředkování zaměstnání. Sdělení příslibu zaměstnání je od stěžovatelky určitou formou negace zaměstnání zprostředkovaného úřadem práce. Ztotožňuje se s názorem úřadu práce, že stěžovatelka svým jednáním nenaplnila účel vedení v evidenci, když preferovala pouze zaměstnání, které odpovídalo výhradně jejím subjektivním nárokům. Uzavřela, že stěžovatelka svým jednáním u pracovního pohovoru zavinila, že do vhodného zaměstnání přijata nebyla.

Ministryně mě současně informovala, že po opětovném projednání věci rozkladovou komisí byl učiněn závěr, že stěžovatelka byla řádně poučena o povinnostech vůči úřadu práce. Při projednání zaměstnání zprostředkovaného úřadem práce nejednala tak, aby toto zaměstnání získala. Upřednostnila jiné příslibené zaměstnání s nástupem do zaměstnání později. Rozkladová komise znovu zopakovala, že takové účelové setrvání



v evidenci se příčí hlavnímu účelu evidence u úřadu práce, tj. opětovné uplatnění na trhu práce. Úřad práce postupoval v souladu se zásadou legitimního očekávání, neboť v jiných obdobných případech postupuje shodně, jak tomu bylo i v případě stěžovatelky.

Ministryně uzavřela, že po vyhodnocení všech skutečností uvedeného případu se ztotožnila s přijatým usnesením rozkladové komise, tzn., že zahájení přezkumného řízení nebylo shledáno důvodným, neboť v rozhodnutí ministerstva ani v předcházejícím rozhodnutí úřadu práce nebyly zjištěny skutečnosti, které by mohly vyvolat pochybnost o jejich souladu s právními předpisy. Proto ministryně zahájené přezkumné řízení usnesením zastavila.¹

C. Závěrečné hodnocení

Odůvodnění, proč oba úřady dospěly k závěru, že stěžovatelka naplnila svým jednáním u pracovního pohovoru se zaměstnavatelem skutkovou podstatu maření součinnosti s úřadem práce, nepřijímám. Trvám i nadále na argumentaci uvedené ve zprávě o šetření ze dne 25. 8. 2020.

Každý potenciální zaměstnavatel očekává, že mu úřad práce doporučí na volné pracovní místo uchazeče, který splňuje jeho požadavky pro výkon obsazované pozice. Je nezpochybnitelné, že konečné slovo při výběru budoucího zaměstnance má potenciální zaměstnavatel. Je jen na něm, zda během pracovního pohovoru vyhodnotí, že uchazeč doporučený úřadem práce může pro něj být přínosným zaměstnancem a že ho přijme.

Jednání stěžovatelky u výběrového řízení s potenciálním zaměstnavatelem hodnotím i nadále jako velmi odpovědné. Na sdělení oznámení jeho požadavku, že hledá zaměstnance na plný pracovní úvazek s dlouhodobým výhledem, popravdě reagovala, že si aktuálně dodělává řidičský průkaz, který je podmínkou pro nástup do jiného rozjednaného zaměstnání. Souhlasím se stěžovatelkou, že by jí nečinilo žádné potíže přislíbit potenciálnímu zaměstnavateli nástup, i když si byla vědoma toho, že na tomto pracovním místě pravděpodobně nesetrvá. Stěžovatelka nechtěla, aby musel zaměstnavatel (pravděpodobně) za krátkou dobu znovu poptávat zaměstnance. Na druhou stranu, kdyby při zkouškách na řidičský průkaz nebyla úspěšná, i nadále by setrvala v evidenci a měla zájem o pomoc úřadu práce při zprostředkování zaměstnání.

Pokud úřad práce zprostředkuje uchazeči zaměstnání a uchazeč má relevantní pochybnosti o tom, zda naplní očekávání potenciálního zaměstnavatele, nevidím důvod, proč by nemohl zaměstnavatele na tuto skutečnost vhodným způsobem upozornit, stejně jak to učinila stěžovatelka. Její jednání za dané situace i **nadále považuji za korektní vůči potenciálnímu zaměstnavateli, a nikoli za maření součinnosti s úřadem práce.**

Odmítám také hodnocení jednání stěžovatelky jako účelového ve vztahu k evidenci u úřadu práce, kdy touto evidencí měla „překlenout s podporou v nezaměstnanosti“ dobu, než nastoupí do nového zaměstnání. Dosud dostatečně nezaznělo, že smyslem poskytování podpory v nezaměstnanosti je alespoň částečně finančně kompenzovat příjem uchazeči o zaměstnání, který se z důvodu ztráty zaměstnání může ocitnout v tíživé sociální situaci. Systém podpory v nezaměstnanosti vychází jednoznačně z principu „zásluhovosti“: Kdo po stanovenou dobu přispíval výdělečnou činností na státní politiku zaměstnanosti,

1 Podle § 97 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, ve znění pozdějších předpisů.



si zaslouží, aby byl státem finančně podpořen v době, kdy přišel (zpravidla ne svojí vinou) o možnost získat finanční prostředky na hmotné zabezpečení sebe a své rodiny.

A přesně tato situace nastala v životě stěžovatelky. Ztratila zaměstnání a jako každý jiný nezaměstnaný ve stejné situaci požádala úřad práce o zařazení do evidence a o pomoc při zprostředkování zaměstnání. Současně podala žádost o podporu v nezaměstnanosti, na kterou jí vznikl na základě výkonu předchozího zaměstnání a získání doby důchodového pojištění ze zákona nárok. To, že při vstupu do evidence informovala úřad práce, že se již začala zajímat o určitou pracovní pozici (řidičky), rozhodně nemůže být překážkou její evidence ve smyslu § 25 zákona o zaměstnanosti² nebo důvodem zamítnutí žádosti o podporu v nezaměstnanosti, pokud splnila podmínky pro její přiznání a poskytnutí. Nesouhlasím proto s hodnocením tohoto jednání stěžovatelky jako jednání účelového. Připouštím, že se o jiné zaměstnání zajímala, ale ve chvíli rozhodnutí podat žádost o zařazení do evidence nesplňovala všechny podmínky pro jeho získání. Nevidím důvod, proč by taková situace měla být překážkou evidence u úřadu práce. Mám také výhrady k tomu, že oba úřady shodně vyhodnotily, že stěžovatelka preferovala pouze zaměstnání, které odpovídalo výhradně jejím subjektivním nárokům. Ze spisové dokumentace vyplývá, že stěžovatelka absolvovala výběrové řízení, u kterého zprostředkované zaměstnání neodmítla, pouze zaměstnavatele informovala, že činí takové a takové kroky k získání jiného zaměstnání, a tudíž se pravděpodobně jeví pro zaměstnavatele jako neperspektivní. Její jednání u výběrového řízení s potenciálním zaměstnavatelem hodnotím i s ohledem na věrohodnost tvrzení prokázanou brzkou realizací nástupu právě do tohoto jiného zaměstnání jako velmi odpovědné. Stěžovatelka zkoušky úspěšně složila, nastoupila do příslibeného zaměstnání a setrvala v něm dodnes.

Musím znovu poukázat na to, že Nejvyšší správní soud již v minulosti několikrát vyslovil názor,³ že „[...] vždy je potřeba hodnotit a ráděně se zabývat všemi okolnostmi konkrétního případu. Správní orgány by měly mít k problémům a potížím 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.“

Trvám na tom, že úřad práce uplatnil formalistický výklad zákonných ustanovení, který se svým dopadem dostal do rozporu se základními zásadami správního řízení a s principy dobré správy. Úřad práce a ministerstvo měly aktivní přístup stěžovatelky ke zvýšení kvalifikace a doložení věrohodného příslibu zaměstnání promítnout do interpretace pojmu „vážný důvod“ a tyto skutečnosti posoudit konkrétně jako **důvod hodný zvláštního zřetele podle § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti**.

Nejvyšší správní soud se již několikrát vyjádřil, že **s ohledem na dalekosáhlé důsledky vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání musí úřad práce hledat proporcionalitu mezi těmito důsledky a závažností porušení povinnosti ze strany uchazeče o zaměstnání.**⁴

2 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

3 Blíže rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dnů 30. 3. 2009, č. j. 4 Ads 161/2008, www.nssoud.cz, a 23. 7. 2008, č. j. 4 Ads 20/2008-58, www.nssoud.cz.

4 Blíže rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dnů 3. 12. 2015, č. j. 7 Ads 268/2015-30, a 5. 6. 2018, č. j. 6 Ads 242/2017-26; www.nssoud.cz.



To se v případě stěžovatelky nestalo.

Vyřazení stěžovatelky z evidence uchazečů o zaměstnání považuji za nepřiměřeně tvrdou sankci za jednání stěžovatelky, která pravdivě (nikoli však účelově) informovala potenciálního zaměstnavatele o relevantních skutečnostech týkajících se jiného rozjednaného zaměstnání.

Jsem si vědoma toho, že v případě stěžovatelky byly zastavením přezkumného řízení již vyčerpány všechny procesní instituty, které jí právní řád k obraně nabízel. Ministerstvo sice vyhovělo původně mému návrhu na přijetí opatření k nápravě a zahájilo přezkumné řízení ve věci rozhodnutí o vyřazení stěžovatelky z evidence, zastavením řízení se však mnou sledovaný účel opatření k nápravě – dosažení zrušení rozhodnutí z důvodu jeho nezákonnosti – nerealizoval.

Protože přijaté opatření k nápravě považuji za nedostatečné, vydávám své závěrečné stanovisko podle § 18 odst. 2 zákona o veřejném ochránci práv. Součástí stanoviska je nový návrh opatření k nápravě obecného rázu, které směřuje do budoucí praxe úřadu práce a ministerstva. Ve vztahu ke stěžovatelce již žádné opatření k nápravě nelze realizovat. Rozhodnutí o jejím vyřazení z evidence je pravomocné a nelze je v tuto chvíli zvrátit žádným procesním úkonem, který právní řád umožňuje.

D. Opatření k nápravě

Ministerstvu práce a sociálních věcí navrhuji, aby se v budoucnu důsledněji zabývalo tím, zda úřad práce rozhodl v tom kterém řízení o vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence na základě zjištění skutkového stavu bez důvodných pochybností, tzn., zda naplnil zásadu materiální pravdy a také zda uchazeči nesvědčil vážný důvod, který vylučuje, aby uvedení existence příslibu zaměstnání u výběrového řízení s potenciálním zaměstnavatelem bylo posouzeno jako maření součinnosti uchazeče s důsledkem jeho vyřazení z evidence úřadu práce. Současně ministerstvu navrhuji, aby se v odvolacím řízení zaměřilo i na to, zda se úřad práce zabýval posouzením proporcionality mezi závažností porušení povinností uchazeči o zaměstnání a důsledkem spočívajícím v jejich vyřazení, jak tento přístup dlouhodobě judikuje Nejvyšší správní soud.

Úřadu práce České republiky – krajské pobočce v Olomouci, kontaktnímu pracovišti v Olomouci, navrhuji, aby v budoucnu v případě uchazečem uplatňovaného příslibu zaměstnání důsledněji zjišťovalo stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti, a pečlivěji posuzovalo, zda příslib zaměstnání nenaplňuje vážný důvod podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, konkrétně důvod hodný zvláštního zřetele, který vylučuje, aby uvedení existence příslibu zaměstnání u výběrového řízení s potenciálním zaměstnavatelem bylo posouzeno jako maření součinnosti uchazeče s důsledkem jeho vyřazení z evidence úřadu práce.

Současně na úřad práce apeluji, aby se v budoucnu důsledněji zabýval v souladu s dosavadní judikaturou Nejvyššího správního soudu posouzením proporcionality mezi závažností porušení povinností uchazeči o zaměstnání a důsledkem spočívajícím v jejich vyřazení.

Závěrečné stanovisko zasílám řediteli Úřadu práce České republiky – krajské pobočce v Olomouci Ing. Jiřímu Šabatovi a ministryni práce a sociálních věcí Dipl.-Pol. Janě Maláčové, MSc. Žádám je, aby mi podle § 20 odst. 1 zákona o veřejném ochránci práv



sdělili, zda provedli navržená opatření k nápravě. Odpověď očekávám v zákonné lhůtě 30 dnů od doručení závěrečného stanoviska.

Stanovisko zasílám také stěžovateli.

Pokud Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Olomouci a Ministerstvo práce a sociálních věcí nepřijmou navržená opatření k nápravě nebo provedená opatření nebudou považovat za dostatečná, podle § 20 odst. 2 zákona o veřejném ochránci práv vyrozumím vládu, případně mohu o svých zjištěních informovat veřejnost včetně sdělení jmen osob oprávněných jednat jménem Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Olomouci a Ministerstva práce a sociálních věcí.

Brno 6. dubna 2021

Mgr. Monika Šimůnková
zástupkyně veřejného ochránce práv