



Zpráva o šetření ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

Na tehdejší veřejnou ochránkyni práv Mgr. Annu Šabatovou, Ph.D., se obrátila paní A., bytem xxxxx (dále také „stěžovatelka“), se stížností na Úřad práce České republiky – krajskou pobočku v Olomouci, kontaktní pracoviště Přerov (dále také „úřad práce“), a Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále také „ministerstvo“). Úřady svými rozhodnutími vyřadily stěžovatelku z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu maření součinnosti. Svým jednáním měla bez vážného důvodu zmařit zprostředkování zaměstnání.

Vyřizování věci jsem se na základě pověření veřejného ochránce práv JUDr. Stanislava Křečka ujala já, neboť na mě přenesl svoji působnost¹ na úseku správy zaměstnanosti a práce.

A. Shrnutí závěrů

Úřad práce vyřadí z evidence uchazečů o zaměstnání uchazeče, jestliže bez vážného důvodu maří součinnost s úřadem práce. Za maření součinnosti se považuje i situace, kdy uchazeč o zaměstnání jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání.

Stěžovatelka doložila úřadu práce během zprostředkování zaměstnání reálný příslib zaměstnání od zaměstnavatele v dopravě s tím, že ji zaměstná, pokud bude disponovat řidičským oprávněním skupiny D a profesním průkazem řidiče. Stěžovatelka o pracovní místo usilovala, proto absolvovala na vlastní náklady výcvik k získání řidičského průkazu. Při projednání zprostředkovaného zaměstnání, na které ji však mezitím odeslal úřad práce, informovala potenciálního zaměstnavatele o rozjednané pracovní nabídce. Na základě tohoto sdělení potenciální zaměstnavatel nepřijal stěžovatelku na zprostředkované pracovní místo. Úřad práce jednání stěžovatelky posoudil jako zmaření zprostředkování zaměstnání a vyřadil ji z evidence uchazečů o zaměstnání.

Úřad práce a 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. Skutková zjištění

Stěžovatelka byla zařazena do evidence úřadu práce od 3. května 2019. Při první schůzce úřad práce informovala, že má příslibeno zaměstnání u společnosti B. (dále rovněž „zaměstnavatel B.“) na pracovní pozici „řidič/ka autobusu“. Podmínkou přijetí mimo standardních požadavků bylo mimo jiné získání řidičského oprávnění skupiny D a profesního průkazu řidiče. Úřadu práce předložila příslib zaměstnání. Mezitím, tj. dne 9. května 2019, obdržela poštou od úřadu práce doporučenku k zaměstnavateli C., s. r. o. (dále „potenciální zaměstnavatel“), na pracovní místo „obsluha automatické balící linky a její seřizování.“ Stěžovatelka podle pokynů kontaktovala potenciálního zaměstnavatele s tím, že má o dané pracovní místo zájem a přiložila životopis. Poté se dostavila dne 20. května 2019 k pracovnímu pohovoru, kde potenciálního

1 Podle § 2 odst. 4 zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.



zaměstnavatele pravdivě informovala o tom, že má příslibeno jiné zaměstnání a je pravděpodobné, že by po krátké době od nástupu zprostředkované zaměstnání ukončila. Jelikož potenciální zaměstnavatel neměl zájem o zaměstnance na krátkodobý pracovní poměr, stěžovatelku nepřijal. Jako důvod nepřijetí zaznamenal do doporučenky „nepřijata z důvodu příslibu zaměstnání k jiné firmě“ s tím, že přijímají zaměstnance na dlouhodobý pracovní poměr. Ve vyjádření, o které ho požádal úřad práce, pak doplnil, že důvodem nepřijetí stěžovatelky bylo její sdělení, že má příslib nástupu do zaměstnání od jiného zaměstnavatele a že se na tuto pozici intenzivně připravuje. Zaměstnavatel však potřebuje zaměstnance na dlouhodobý pracovní poměr, na zaškolení je potřebná doba minimálně tří měsíců, proto nemohl stěžovatelku přijmout.

Úřad práce neuznal důvody pro jednání stěžovatelky u pracovního pohovoru za vážné podle ustanovení § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti a rozhodnutím ze dne 9. srpna 2020 vyřadil stěžovatelku z evidence uchazečů o zaměstnání. Ministerstvo rozhodnutím ze dne 31. října 2019 zamítlo odvolání stěžovatelky a potvrdilo rozhodnutí úřadu práce. Vyřazením z evidence stěžovatelka ztratila nárok na podporu v nezaměstnanosti za měsíce červen, červenec a srpen 2019. Stěžovatelka složila odbornou zkoušku dne 28. června 2019, profesní průkaz řidiče získala dne 24. července 2019 a k zaměstnavateli B. nastoupila od srpna 2019.

C. Právní hodnocení

Úřad práce vyřadí z evidence uchazečů o zaměstnání uchazeče, jestliže bez vážného důvodu maří součinnost s úřadem práce.² Za maření součinnosti s úřadem práce se mimo jiné považuje, pokud uchazeč o zaměstnání jiným jednáním zmaří zprostředkované zaměstnání **bez vážných důvodů**.³ Takovým jiným jednáním může být vystupování uchazeče u pracovního pohovoru. Uchazeč o zaměstnání má totiž povinnost v případě, že mu úřad práce zprostředkuje vhodné zaměstnání, vystupovat u pracovního pohovoru tak, aby byl do zaměstnání přijat.⁴

Vážné důvody, které mohou omluvit jednání uchazeče o zaměstnání, které by jinak bylo kvalifikováno jako maření součinnosti, jsou stanoveny v § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti.⁵

Pokud je uchazeč o zaměstnání sankčně vyřazen z evidence, může to pro něj mít závažné důsledky, proto je vždy třeba v rámci správního řízení, které vyřazení předchází, důsledně

2 Ustanovení § 30 odst. 2 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

3 Podle § 31 písm. e) zákona o zaměstnanosti.

4 Např. podle rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 7. 4. 2011, č. j. 3 Ads 33/2011-90 „se uchazeč musí o zprostředkované zaměstnání skutečně aktivně ucházet, a to již v zaměstnavatelem vyhlášeném výběrovém řízení, které je předpokladem pro nástup do zaměstnání“. Rovněž by se uchazeč o zaměstnání „měl zdržet uvádění důvodů, jež mohou vést k nepřijetí do zaměstnání vyjma důvodů podle § 5 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., a má u zaměstnavatele vystupovat tak, aby jednání směřovalo k nástupu do zaměstnání“, www.nssoud.cz.

5 Vážnými důvody se podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti rozumí např. důvody spočívající v nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let, v docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte, ve zdravotních důvodech, v jiných vážných osobních důvodech, např. etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele apod.



postupovat v souladu s ustanovením § 3 správního řádu⁶ a **zjistit stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti** (zásada materiální pravdy), tzn. ověřit průběh pracovního pohovoru a vyhodnotit jednání uchazeče o zaměstnání.

Stěžejní otázkou pro posouzení tohoto případu je, zda se stěžovatelka svým jednáním u pracovního pohovoru (informováním o existenci příslibu zaměstnání) dopustila maření součinnosti s úřadem práce, a neexistovaly současně vážné důvody, které by její jednání omluvily.

V rámci šetření jsem si od úřadu práce a od ministerstva vyžádala vyjádření. Oba úřady shodně uvádějí, že k příslibu zaměstnání by mohlo být z jejich strany přihlédnuto jako k vážnému důvodu ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, pokud by se jednalo o jistotu nástupu do zaměstnání v přiměřeně blízké době. Oba úřady vyhodnotily, že se v případě stěžovatelky nejednalo o nepodmíněný příslib jistého zaměstnání, neboť jeho realizace byla závislá na splnění několika podmínek.⁷ Ministerstvo mě pak ujistilo, že každý jednotlivý **případ příslibu zaměstnání je posuzován podle konkrétních individuálních okolností**.

Oba úřady zdůrazňují, že vzhledem k časové prodlevě mezi vystavením příslibu dne 3. května 2019 a získáním profesního průkazu dne 24. července 2019, nelze po úřadu práce požadovat, aby po uvedené dobu rezignoval na svou úlohu a nezprostředkoval stěžovatelce žádné vhodné zaměstnání. Ministerstvo v této souvislosti poukazuje na to, že vhodné zaměstnání je uzavíráno na dobu neurčitou nebo **dobu určitou delší než 3 měsíce**.

Ministerstvo ve svém vyjádření dále odkázalo na rozsudky Krajského soudu v Českých Budějovicích⁸ a Krajského soudu v Hradci Králové.⁹ V případě prvního rozsudku soud hodnotil žalobcem doložený příslib zaměstnání jako **nejistý příslib budoucího zaměstnání**, kdy podle názoru soudu nebylo důvodné, aby žalobce při pracovním pohovoru nástup do takového zaměstnání zmiňoval, neboť právě tím vyvolal v potenciálním zaměstnavateli dojem, který vyústil v jeho nepřijetí. V druhém rozhodnutí krajský soud vyhodnotil jednání uchazeče, který informoval zaměstnavatele o existenci jiného rozjednaného pracovního místa při přijímacím pohovoru jako projev **jeho nezájmu o dlouhodobý pracovní poměr** v doporučeném zaměstnání.

Domnívám se, že se v případě stěžovatelky jedná o jiný skutkový stav. Pracovní zařazení v dopravě, o které stěžovatelka usilovala, mělo mít charakter trvalého a dlouhodobého zaměstnání. Důkazem toho je skutečnost, že si sama hradila výcvik k získání řidičského oprávnění skupiny D. Toto finančně náročné získávání nové odbornosti jistě podstoupila i proto, že příslib zaměstnání právě u dopravce považovala za reálný a jistý, a se získáním takového pracovního místa počítala.

6 Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

7 Získání řidičského oprávnění skupiny D, profesního průkazu řidiče, prokázání zdravotní způsobilosti pro výkon práce řidiče, úspěšné absolvování dopravně psychologického vyšetření a čistý trestní rejstřík.

8 Blíže rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 10. 10. 2018, č. j. 53 Ad 10/2018-51.

9 Blíže rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 17. 04. 2020, č. j. 31 Ad 3/2018-53.



V rámci šetření mě proto zajímalo, zda se ministerstvo v odvolacím řízení zabývalo tím, jestli úřad práce ověřoval věrohodnost, platnost a aktuálnost stěžovatelkou předloženého příslibu zaměstnání u zaměstnavatele B. Ministerstvo však, stejně jako úřad práce, nepovažovalo v tomto případě za nutné ověřovat pravost příslibu, neboť byl podmíněn splněním několika okolností. **S takovým přístupem nesouhlasím. Na správní orgán je ze zákona kladen požadavek, aby zjistil stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti v každém individuálním případě.**

Nepřijímám argumenty úřadu práce a ministerstva pro posouzení jednání stěžovatelky u potenciálního zaměstnavatele za jednání, kterým bez vážného důvodu zmařila zprostředkování zaměstnání. Domnívám se, že za stávajícího skutkového stavu nelze spravedlivě posoudit, že stěžovatelka svým jednáním naplnila skutkovou podstatu maření součinnosti vedoucí k vyřazení z evidence.

Předpokládám, že každý potenciální zaměstnavatel očekává, že mu úřad práce po pečlivém výběru doporučí na volné pracovní místo uchazeče, který splňuje jeho požadavky a naplňuje představy pro výkon obsazované profese. Může se stát, že ze strany úřadu práce dojde k určitému vybočení v posouzení „vhodnosti“ nabízeného pracovního místa ve vztahu k uchazeči, na které pak upozorní uchazeč o zaměstnání při pracovním pohovoru. Záleží na zaměstnavateli, zda i za těchto okolností uchazeče přijme, či nikoli. Je nezpochybnitelné, že konečné slovo při výběru a přijetí uchazeče do zaměstnání má potenciální zaměstnavatel. Je na něm, aby si na základě dostupných informací o uchazeči a jejich případném doplnění uchazečem během pracovního pohovoru sám vyhodnotil, zda pro něj může být přínosným zaměstnancem a zda takového uchazeče o zaměstnání přijme.

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

Nejvyšší správní soud již v minulosti několikrát vyslovil názor,¹⁰ že „[...] vždy je potřeba hodnotit a rádně 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.“

Domnívám se, že stěžovatelka jednala při zprostředkování zaměstnání korektně a čestně jak vůči úřadu práce, tak vůči potenciálnímu zaměstnavateli při pracovním pohovoru. Oběma bezelstně sdělila své pracovní plány, jejichž uskutečnění považovala za víc než reálné. Nebylo by naopak odpovědné po stěžovatelce požadovat, aby při pohovoru u potenciálního zaměstnavatele zamlčela relevantní skutečnosti, přijala bez dalšího zprostředkované zaměstnání, aby je následně ukončila ve zkušební době. Takovéto jednání by nebylo čestné a zodpovědné vůči zaměstnavateli, který hledal zaměstnance

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



na dlouhodobý pracovní poměr. Stěžovatelka pohnutky svého seriózního jednání opakovaně vysvětlovala. Jistě by pro ni bylo jednodušší, aby nabízené zaměstnání přijala, a po přijetí k zaměstnavateli v dopravě je ukončila. Nabízí se tedy otázka, jak za dané situace měla stěžovatelka podle úřadu práce postupovat, aby její jednání při pracovním pohovoru nebylo hodnoceno jako maření součinnosti.

Pokud by se stěžovatelka odvolávala na neexistující příslib zaměstnání pouze a jen z důvodu, aby se účelově vyhnula přijetí do doporučeného zaměstnání, bylo by zcela namístě její chování hodnotit jako maření součinnosti. Po posouzení skutkových okolností jsem přesvědčena, že tato situace v případě stěžovatelky nenastala. Příklad zaměstnání, který úřadu práce doložila, byl potvrzený budoucím zaměstnavatelem. Aby zaměstnání získala, absolvovala finančně náročný výcvik. Úřad práce si mohl velmi jednoduše ověřit, že se stěžovatelka intenzivně připravuje na získání řidičského oprávnění a že doložený příslib je aktuální a věrohodný. Jsem přesvědčena, že věrohodnost příslibu neoslabuje fakt, že jeho naplnění bylo podmíněno splněním několika okolností. Je třeba zdůraznit, že se nejednalo o okolnosti v dohledné době nesplnitelné, a navíc bylo zjevné, že stěžovatelka některé z nich již splnila¹¹ a o splnění ostatních odpovědně usilovala.

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 jejího možného brzkého nástupu do jiného zaměstnání.

Z ustálené judikatury Nejvyššího správního soudu jednoznačně vyplývá požadavek na přiměřenost sankce k závažnosti porušení povinnosti uchazečem.

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.**¹² Posuzování proporcionality se musí promítnout do výkladu pojmu „vážený důvod“ a následně také do aplikace zákonných ustanovení na konkrétní případ. **Vždy je tedy třeba posuzovat přiměřenost vyřazení vzhledem k okolnostem konkrétní věci.** V této souvislosti uvedl, že je nutné velmi dbát na to, aby byla při posuzování věci zachována proporcionalita mezi mírou porušení povinnosti a tvrdostí sankce, která za toto porušení následuje. Soud zdůraznil, že nesdílí názor ministerstva, podle něhož intenzita porušení povinnosti nehraje žádnou roli a při jakémkoliv porušení povinnosti automaticky následuje sankce v podobě vyřazení z evidence. Taková sankce by měla být uplatňována přiměřeně s ohledem na povahu a intenzitu porušení povinnosti tak, aby ve výsledku nedocházelo k vydávání zjevně nespravedlivých a ve svých důsledcích absurdních rozhodnutí. Role úřadu práce spočívá především v pomoci potřebným, nikoliv v tvrdém trestání a odmítání pomoci každému, kdo by jen nepatrně pochybil. V tomto směru vykládá ministerstvo podle Nejvyššího správního soudu zákon opakovaně v rozporu

11 Čistý trestní rejstřík, zdravotní způsobilost pro výkon práce řidiče.

12 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.



se smyslem a účelem práva, tedy v rozporu s článkem 4 odst. 4 Listiny základních práv a svobod.

Nedostatek intenzity porušení povinnosti pak Nejvyšší správní soud považuje za jiný důvod hodný zvláštního zřetele ve smyslu ustanovení § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti. Ustanovení vykládá extenzivně, a to tak, aby byla nastolena rovnováha mezi mírou závažnosti porušení povinnosti ze strany uchazeče a sankcí, která ho za to stíhá.

V nedávném rozhodnutí¹³ Nejvyšší správní soud připustil, že ustanovení § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti nepodává přesnou definici pojmu „vážné důvody.“ Vysvětlil, že „zákon neuvádí ani taxativní výčet, jaké skutečnosti těmito vážnými důvody mohou být.“ Vážné důvody jsou vymezeny ve dvou skupinách – první skupina uvádí vážné důvody osobní, které jsou zde také demonstrativně vyčteny, druhou skupinu pak tvoří důvody hodné zvláštního zřetele, které nejsou blíže vymezené vůbec. Právě tato část ustanovení § 5 písm. c) 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 [...], ale o výklad neurčitého právního pojmu).

Podle mého názoru měly úřad práce a ministerstvo 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.**

Úřad práce a ministerstvo při svém rozhodování ve věci stěžovatelky zcela pominuly dosavadní judikaturu Nejvyššího správního soudu a nezabývaly se posouzením proporcionality mezi závažností porušení povinnosti stěžovatelkou a důsledkem spočívajícím v jejím vyřazení.

Z vyjádření úřadů mám dojem, že evidenci stěžovatelky považovaly od samotného počátku za účelovou (ve snaze udržet si nárok na podporu v nezaměstnanosti), i když věděla, že prostřednictvím úřadu práce pracovní místo pravděpodobně nezíská. Pokud měl úřad práce výhrady k osobní snaze stěžovatelky získat zaměstnání a pochyboval v této souvislosti o naplnění účelu evidence uchazečů o zaměstnání, měl ji na tuto skutečnost upozornit. Minimálně v okamžiku předložení příslibu zaměstnání. Považovala bych za legitimní a vstřícné jednání úřadu práce, který věděl o existenci příslibu zaměstnání, kdyby stěžovatelku předem při vystavení doporučenky informoval, že její příslib zaměstnání nesplňuje „kvalitu,“ aby byl uznán jako legitimní důvod pro nepřijetí do zaměstnání. Úřad práce měl stěžovatelku upozornit, že její odvolání se na existující příslib zaměstnání může být při pracovním pohovoru hodnoceno jako zmaření zprostředkování zaměstnání bez vážného důvodu.

Úřad práce ani ministerstvo **neprojevily pro situaci stěžovatelky žádné pochopení a nezhlednily její aktivní přístup**, kdy si sama z vlastních prostředků hradila odbornou přípravu, aby zvýšila své uplatnění na trhu práce. Úřady pro mě z nepochopitelného

13 Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 4. 2019, č. j. 3 Ads 349/2017-28; www.nssoud.cz.



důvodu neocenily ani její zodpovědný přístup, kdy informací o příslibu zaměstnání v podstatě „chránila“ potenciálního zaměstnavatele před prodlevami v obsazení pracovního místa a před opakováním hledání zaměstnance. Naopak ji za čestné jednání vůči potenciálnímu zaměstnavateli „potrestaly“ vyřazením z evidence. Oba úřady tak v případě stěžovatelky formalisticky vyložily zákon v rozporu s jeho smyslem a účelem a automaticky uplatnily sankci v podobě vyřazení z evidence.

Musím uvést, že dobu dvou měsíců mezi doložením příslibu zaměstnání a získáním profesního průkazu řidiče nepovažuji za „nebezpečně dlouhou“ a „ochromující“ prodlevu, která nějak výrazně ohrozila účel evidence stěžovatelky. Nemohu tak souhlasit s argumentem obou úřadů, že nelze po úřadu práce požadovat, aby po uvedené době rezignoval na svou úlohu a nezprostředkoval stěžovatelce žádné vhodné zaměstnání. Za méně šťastné považuji v této souvislosti také sdělení úřadu práce stěžovatelce, že *„není možné, aby vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání sloužilo k přečkání doby, než dojde k nástupu do pracovního poměru na Vámi upřednostňovanou pozici.“*

Jsem přesvědčena, že **stěžovatelka měla vážný důvod pro své jednání u pracovního pohovoru s potenciálním zaměstnavatelem**. Tímto důvodem byla kumulace jednotlivých okolností jako existence platného a věrohodného příslibu brzkého zaměstnání, snaha stěžovatelky vystupovat poctivě vůči úřadu práce a vůči potenciálnímu zaměstnavateli, který aktuálně poptával zaměstnance pro trvalé obsazení pracovního místa, a v neposlední řadě absence upozornění úřadu práce, že předložený příslib zaměstnání nesplňuje kvality pro jeho uznání za legitimní příslib a důvod pro nepřijetí zaměstnání.

Dospěla jsem k závěru, že úřad práce a 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.

D. Informace o dalším postupu

Vzhledem k uplynutí lhůty pro zahájení přezkumného řízení počátkem listopadu 2020 navrhuji již nyní Ministerstvu práce a sociálních věcí jako opatření k nápravě provedení přezkumného řízení a zrušení rozhodnutí o vyřazení stěžovatelky z evidence uchazečů o zaměstnání.

Zprávu zasílám řediteli Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Olomouci, Ing. Jiřímu Šabatovi, a ministryni práce a sociálních věcí Dipl.-Pol. Janě Maláčové, MSc., a podle § 18 odst. 1 zákona o veřejném ochránci práv žádám, aby se ve lhůtě 30 dnů od jejího doručení vyjádřili ke zjištěným pochybením a informovali mě o přijatých opatřeních k nápravě. Zpráva shrnuje moje dosavadní poznatky, které mohou být podkladem pro závěrečné stanovisko podle § 18 odst. 2 zákona o veřejném ochránci práv.

Zprávu zasílám rovněž stěžovatelce.



ombudsman

už 20 let pomáháme bez rozdílu

Sp. zn.: 6961/2019/VOP/MKZ

Brno 25. srpna 2020

Mgr. Monika Šimůnková v. r.
zástupkyně veřejného ochránce práv
(zpráva je opatřena elektronickým podpisem)