



## Zpráva o šetření ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

---

Obrátil se na mě pan A., bytem xxx (dále také „stěžovatel“), se stížností na postup Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Ústí nad Labem, kontaktního pracoviště Ústí nad Labem (dále také „úřad práce“), který ho vyřadil z evidence uchazečů o zaměstnání pro maření součinnosti s úřadem práce. Konkrétně měl svým jednáním bez vážného důvodu zmařit zprostředkování zaměstnání. Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále také „ministerstvo“) rozhodnutí o vyřazení z evidence v odvolacím řízení potvrdilo.

Na základě podnětu stěžovatele zahájila moje zástupkyně šetření<sup>1</sup> postupu úřadu práce a ministerstva ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

Od 1. července 2022 jsem převzal vyřizování uvedeného podnětu.

### A. Shrnutí závěrů

Úřad práce vyřadí uchazeče z evidence uchazečů o zaměstnání, 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.

Stěžovatel na výběrovém řízení konaném dopoledne dne 7. 12. 2021 u zaměstnavatele, které zprostředkoval úřad práce, uvedl, že má rozjednané zaměstnání u zaměstnavatele B. Zaměstnavatel do doporučenky uvedl, že stěžovatel není přijat z důvodu příslibu jiného zaměstnání. Úřad práce jednání stěžovatele vyhodnotil jako zmaření zprostředkování vhodného zaměstnání a stěžovatele vyřadil z evidence uchazečů o zaměstnání. Ministerstvo rozhodnutí o vyřazení z evidence v odvolacím řízení potvrdilo.

**Úřad práce a ministerstvo pochybily tím, že nesprávně posoudily jednání stěžovatele u pracovního pohovoru se zaměstnavatelem zprostředkovaným úřadem práce jako zmaření zprostředkování zaměstnání bez vážného důvodu a vyřadily ho z evidence uchazečů o zaměstnání.**

### B. Skutková zjištění

Stěžovatel je v evidenci úřadu práce od 1. 2. 2018. Je mu 60 let a zaměstnání shání velmi obtížně. V listopadu 2021 získal nabídku na rozvoz pizzy u zaměstnavatele B. s tím, že zaměstnavatel s ním dohodu o provedení práce uzavře až po zkoušce jeho řidičských a orientačních schopností. Mezitím mu úřad práce vystavil doporučenku k pracovnímu pohovoru do zaměstnání u společnosti C., s. r. o. (dále také „zprostředkovaný zaměstnavatel“), na 7. 12. 2021 ráno v 9:00 h. Stěžovatel byl současně pozván na zkušební jízdu k B. týž den odpoledne 7. 12. 2021. O práci řidiče rozvozu pizzy stál, měl naději, že ji dostane, a proto se o ní dopoledne bezelstně zmínil na pracovním pohovoru u zprostředkovaného zaměstnavatele. Nabízené pracovní místo u něho ale neodmítl. Bohužel, odpoledne po zkušební jízdě mu zástupce zaměstnavatele B. sdělil, že hledají někoho, kdo se orientuje ve městě Ústí nad Labem. Protože v něm stěžovatel žil v tu dobu krátce, zástupce B. došel k závěru, že by mohl mít potíže s orientací v ulicích města, proto ho nevzali. Stěžovatel tak nemohl úřadu práce doložit dohodu o pracovní činnosti, se

---

1 Podle ustanovení § 14 zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.



kteřou počítal, když ho pozvali do druhého kola pohovoru. Když požádal B. o potvrzení pro úřad práce, že se o práci závazně ucházel a postoupil do druhého kola, tento zaměstnavatel mu jej bez uvedení důvodu odmítl vydat.

Stěžovatel ještě doplnil, že má dojem, že o něho zprostředkovaný zaměstnavatel spíše nestál, neboť ve zkoušce k ověření jeho zručnosti si neporadil se zkompletováním pneumatického kladiva. Sám mistr u výběrového řízení mu měl doporučit, „ať jde raději vozit pizzu“.

Úřad práce však jeho jednání vyhodnotil jako zmaření zprostředkování zaměstnání a vyřadil ho z evidence zpětně k 7. 12. 2021. Po uplynutí „sankční“ zákonné doby 6 měsíců<sup>2</sup> je od začátku června 2022 opět v evidenci úřadu práce. Vyřazením z evidence mu však vznikl dluh na pojistném u zdravotní pojišťovny a přišel o dávky hmotné nouze.

### C. Právní hodnocení

Úřad práce vyřadí uchazeče z evidence uchazečů o zaměstnání, jestliže bez vážného důvodu maří součinnost s úřadem práce.<sup>3</sup> Za maření součinnosti s úřadem práce se mimo jiné považuje, pokud uchazeč o zaměstnání jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání **bez vážných důvodů**.<sup>4</sup> Takovým jiným jednáním může být vystupování uchazeče u pracovního pohovoru. Uchazeč o zaměstnání má podle judikatury správních soudů vystupovat u pracovního pohovoru se zprostředkovaným zaměstnavatelem tak, aby v něm vzbudil zájem ho zaměstnat a byl do zaměstnání přijat.<sup>5</sup>

Sankční vyřazení z evidence může mít pro uchazeče závažné důsledky, proto je vždy třeba v rámci správního řízení, které vyřazení předchází, důsledně postupovat v souladu s ustanovením § 3 správního řádu<sup>6</sup> a zjistit stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti (zásada materiální pravdy).

Stěžejní otázkou pro posouzení tohoto případu je, zda se stěžovatel tím, že u pracovního pohovoru zmínil existenci nabídky na jiné pracovní místo (příslib zaměstnání), dopustil maření součinnosti s úřadem práce, a neexistovaly současně vážné důvody, které by jeho jednání omluvily.

V rámci šetření jsem si od úřadu práce a od ministerstva vyžádal vyjádření. Ředitel odboru zaměstnanosti a EU Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Ústí nad Labem Ing. Jaroslav Kunc sdělil, že stěžovatel byl v evidenci podeváté. Mezitím byl několikrát zaměstnán, vždy krátkodobě v součtu několika měsíců. Poslední zaměstnání vykonával na pozici „uklízeč veřejného prostranství“ u zaměstnavatele Město Varnsdorf dva roky. V listopadu 2021 při osobním jednání na úřadu práce projevil opět zájem o stejnou pozici v rámci veřejně prospěšných prací, ale v tu dobu nebyly žádné volné pozice. Byla mu

2 Podle § 30 odst. 4 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

3 Ustanovení § 30 odst. 2 písm. f) zákona o zaměstnanosti.

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

5 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](http://www.nssoud.cz).

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



nabídnuta pozice řidiče u firmy D., spol. s r. o., ale nebyl zaměstnavatelem přijat. Neuspěl ani na pracovní pozici „33240 – obchodní makléři“. Úřad práce vyhodnotil, že vzhledem k tříleté evidenci je nutné co nejdříve integrovat stěžovatele na trh práce. Pozice u zaměstnavatele C., s. r. o., byla vyhodnocena primárně jako vhodné zaměstnání ve vztahu ke zdravotnímu stavu a zároveň odpovídala dosavadním pracovním zkušenostem stěžovatele.

Na dotaz, zda byl stěžovatel jediným vhodným kandidátem na nabízenou pracovní pozici, Ing. Kunc reagoval, že pracovní místo bylo zveřejněno dne 12. 10. 2021 a do srpna 2022 bylo nabídnuto 332 uchazečům o zaměstnání formou doporučenky nebo informace o volném pracovním místě. Stěžovatel nebyl jediným vhodným kandidátem, ale podle požadavků zaměstnavatele byl jedním z vhodných kandidátů. Ing. Kunc podotkl, že stěžovatel v rámci projednání předmětné doporučenky do zaměstnání u zprostředkovaného zaměstnavatele uvedl výslovně příslib jiného zaměstnání, kde měl v daný čas ale teprve sjednat termín pohovoru, a nemohl jakkoliv predikovat výsledek tohoto jednání. Poukázal na to, že stěžovatel v době, kdy mu bylo zprostředkováno zaměstnání, skutečnost o rozjednaném místě při osobním jednání neuvedl ani nedoložil. Neučinil tak ani dodatečně. Ing. Kunc uzavřel, že v opačném případě by úřad práce, jak je běžnou praxí, příslib zaměstnání akceptoval, pokud by byl případný nástup sjednán v přiměřeném čase.

Ministerstvo k věci uvedlo, že stěžovatelem zmiňovaný příslib zaměstnání u zaměstnavatele B., který po celou dobu správního řízení nedoložil, nebyl příslib jistého zaměstnání, když podmínkou přijetí do zaměstnání bylo zvládnutí zkušební jízdy dne 7. 12. 2021 v odpoledních hodinách, tedy poté, co se účastnil výběrového řízení na úřadu práce dne 7. 12. 2021 v 9:00 h pro zprostředkovaného zaměstnavatele. V průběhu této jízdy jej vyhodnotil jako nevhodného kandidáta, když podmínkou přijetí na místo řidiče byla perfektní znalost města. Ministerstvo zhodnotilo, že stěžovatel v době projednávání zprostředkovaného zaměstnání (dopoledne) neměl, resp. nemohl mít, jistotu, že s ním zaměstnavatel B. uzavře pracovní poměr, když zkušební jízdu měl naplánovanou až na odpoledne. Podle úřadu práce nemůže být zohledněno sdělení stěžovatele, že měl naději, že bude vybrán, proto se o pracovní příležitosti u B. zprostředkovanému zaměstnavateli bezelstně zmínil, neboť ho chtěl poctivě informovat o této možnosti.

Ministerstvo poukázalo na to, že účelem vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je zprostředkování vhodného zaměstnání, a nikoli setrvávání v evidenci do doby, než si uchazeč o zaměstnání zajistí zaměstnání, které vyhovuje jeho představě. Stěžovatelem uváděný příslib zaměstnání tak nemohl představovat důvod, aby úřad práce rezignoval na svou úlohu zprostředkovat mu vhodné zaměstnání. Jestliže stěžovatel uvádí, že již dříve (zmiňoval konec listopadu 2021) se zúčastnil pohovoru a byl pozván na druhé kolo na praktické jízdy, aby se prověřily jeho jízdní dovednosti, a zaměstnavateli při pohovoru sdělil, že jde na další užší kolo výběru na pozici řidiče, lze mít za to, že se nejednalo o příslib zaměstnání, nýbrž o druhé/užší kolo výběrového řízení. Skutečnost, že osoba postoupí do dalšího kola výběrového řízení, sama o sobě obtížně představuje příslib jistého zaměstnání.

Připouštím, že účast v užším kole výběrového řízení neznamená bez dalšího absolutní jistotu výběru zájemce o práci k přijetí do zaměstnání. Na druhou stranu, právě postup



do druhého kola naopak může značit zvýšený zájem zaměstnavatele o zájemce, kterého chce prověřit ve druhém kole. Pokud se během dne konají dvě výběrová řízení a uchazeč o zaměstnání je pozván nejdříve ke zprostředkovanému zaměstnavateli na pohovor, proč by jej nemohl pravdivě informovat o jeho účasti v dalším výběrovém řízení konaném ten den odpoledne. Nemluvíme tady o odstupu dvou týdnů, během kterých by zaměstnavatel B. mohl poptávané zaměstnance již najít a příslib zaměstnání by neměl ani šanci se realizovat. Nutno podotknout, že se výběrové řízení se zprostředkovaným zaměstnavatelem konalo přímo v prostorech úřadu práce a byl u něj přítomen zaměstnanec úřadu práce. Co bránilo úřadu práce počkat na výsledek odpolední zkušební jízdy a stěžovatele poslat k projednání zaměstnání na nabídnutou pozici znovu o den/pár dnů později?

Úřad práce se k situaci stěžovatele postavil velmi formálně. Rezignoval tak na své poslání podpořit uchazeče v jeho úspěchu na trhu práce. Pokud úřad práce nabídne uchazeči o zaměstnání pracovní pozici, kterou během následujícího půl roku nabídne postupně přes 300 uchazečům, a přesto pozice nebyla obsazena, pravděpodobně nepůjde až o tak „vhodné“ zaměstnání. Navíc si musíme uvědomit, že stěžovatel tuto práci neodmítl, pouze zaměstnavatele informoval o tom, že má rozjednanou práci jinde a užší kolo výběrového řízení se koná týž den odpoledne. Tato nabízená pozice u zprostředkovaného zaměstnavatele nebyla ve vztahu ke stěžovateli nijak výjimečná a neopakovatelná. Vycházím přitom ze zjištění, že úřad práce tuto pracovní pozici neúspěšně nabízel několik měsíců desítkám kandidátů. **Úřad práce současně připustil, že stěžovatel nebyl jediný vhodný kandidát.** Z toho vyplývá, že neobsazením pozice stěžovatelem nemohlo ani dojít ke „katastrofální“ škodě na straně zaměstnavatele, kterou by způsobil konkrétně stěžovatel, a podle všeho zůstala pozice neobsazená ještě hodně dlouho. Úřad práce přesto sveřepě trvá na tom, že stěžovatel měl tuto jedinečnou nabízenou pracovní pozici bez dalšího přijmout, neodvolávat se na rozjednanou práci u B., a nezmařit tak zprostředkování zaměstnání.

Ministerstvo ve svém vyjádření dále odkázalo na rozsudky Krajského soudu v Českých Budějovicích<sup>7</sup> a Krajského soudu v Hradci Králové.<sup>8</sup>

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. *„Je lhostejno, zda uchazeč činí sám kroky k získání zaměstnání; za situace, kdy je o své vůli veden jako uchazeč o zaměstnání, požívá mnohých výhod, kterým odpovídá řada povinností. K nim patří povinnost nastoupit do zaměstnání, které mu bylo zprostředkováno, resp. aktivně se o něj ucházet, tedy poskytovat správnímu orgánu součinnost při zprostředkování zaměstnání. [...] Žalobce přitom disponoval jediným podkladem od spol. Bohemia, zaslaným společností žalobci na jeho vlastní žádost, které je ovšem pouze nejistým příslibem budoucího zaměstnání. Za situace, kdy [...] se žalobcem nebyla uzavřena pracovní smlouva ani činěny jakékoli kroky k jejímu uzavření, které by žalobce doložil, nebylo důvodné, aby žalobce při pracovním pohovoru nástup do takového*

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

8 Blíže rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 17. 4. 2020, č. j. 31 Ad 3/2018-53.



*zaměstnání zmiňoval. Je přitom zřejmé, že právě tím vyvolal v potenciálním zaměstnavateli dojem, že není účelné jej na nabízenou pozici přijmout, neboť hodlá nastoupit do jiného zaměstnání.“*

Domnívám se, že se v případě stěžovatele jedná o zcela jinou situaci než v souzené věci. Žalobce-uchazeč o zaměstnání požádal o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a **současně** doložil potvrzení, že zvítězil ve výběrovém řízení na pozici obchodního manažera pro určitý region s předpokládaným nástupem do nově budované pobočky od 1. 1. 2018. Úřad práce mu nabídl ihned možnost ukončení v evidenci uchazečů, která slouží právě ke zprostředkování zaměstnání, přičemž uchazeč budil dojem, že zaměstnání již našel. Uchazeč tuto možnost odmítl, byl tedy nadále veden v evidenci a úřad práce činil kroky k tomu, aby mu bylo zprostředkováváno zaměstnání. Připouštím, že za situace, kdy zaměstnavatel teprve budoval pobočku, kde měl uchazeč v budoucnu nastoupit, a nebyla s ním uzavřena žádná pracovní smlouva ani **nebyly činěny jakékoli kroky k jejímu uzavření**, které by uchazeč doložil, nebylo důvodné se o rozjednaném zaměstnání zmiňovat. Navíc uchazeč sám nebyl přesvědčen o tom, že pracovní místo získá, když trval na tom, že chce setrvat i přes návrh na ukončení nadále v evidenci úřadu práce. **V případě stěžovatele však byla situace jiná.** Stěžovatel neměl důvod v předstihu ukončovat evidenci, neboť obě výběrová řízení s nadějí na úspěch se konala v ten samý den s odstupem několika hodin. **Pokud by uchazeč odpoledne uspěl ve zkušební jízdě, je více než pravděpodobné, že by ho zaměstnavatel na pracovní místo přijal. Naopak není vůbec jisté, zda by ho přijal zprostředkovaný zaměstnavatel, pokud by se stěžovatel na dopoledním výběrovém řízení o rozjednané práci nezmínil.**

V druhém rozhodnutí Krajský soud v Hradci Králové 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. „Podle názoru krajského soudu si žalobce musel být vědom toho, že budou jeho šance na přijetí do zaměstnání podstatně nižší v důsledku sdělení existence jiného rozjednaného místa, což neodpovídá chování, které od něj lze jako od uchazeče o zaměstnání spravedlivě požadovat.“

Rekapituluji, že stěžejní otázkou pro posouzení případu je, zda neexistovaly vážné důvody, které by jeho jednání u pracovního pohovoru se zprostředkovaným zaměstnavatelem omluvily.

Ministerstvo uvádí, že k příslibu zaměstnání by mohlo být 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. V případě stěžovatele se nejednalo o nepodmíněný příslib jistého zaměstnání, neboť jeho realizace byla závislá na splnění několika podmínek (mimo jiné absolvování zkušebních jízd). To svědčí spíše o nejistém přijetí do takového zaměstnání. Podle ministerstva může takový příslib zaměstnání jen obtížně představovat vážný důvod pro zmaření nebo odmítnutí zaměstnání. Ministerstvo mě pak ujistilo, že každý jednotlivý případ příslibu zaměstnání je posuzován podle konkrétních individuálních okolností.

**Nemohu přijmout argumenty úřadu práce a ministerstva pro posouzení jednání stěžovatele u pracovního pohovoru za jednání, kterým bez vážného důvodu zmařil zprostředkování zaměstnání, a měl být proto vyřazen z evidence.**





K závěru mě vedou tato zjištění. Pracovní pohovor u zprostředkovaného zaměstnavatele se konal v ten samý den jako zkušební jízda, která byla podmínkou přijetí do zaměstnání, jež si vyhledal iniciativně sám stěžovatel. Oba „pohovory“ pro odlišné zaměstnavatele se konaly s časovým odstupem několika hodin. Stěžovatel přirozeně na dopoledním pohovoru se zaměstnavatelem zprostředkovaným úřadem práce uvedl, že ho čeká odpoledne již domluvená zkušební jízda, protože se jednalo o „konkurenční“ pracovní nabídku. Podle všeho, pokud by při ní byl úspěšný, mohl očekávat, že práci u B. získá. Ze spisové dokumentace vyplývá, že úspěšnost u pohovoru bylo spojeno jednak s řidičskými schopnostmi, jednak s orientací ve městě Ústí nad Labem, kterou zástupce zaměstnavatele při zkušební jízdě se stěžovatelem vyhodnotil potenciálně jako nedostatečnou z důvodu krátkodobého bydlení stěžovatele v Ústí nad Labem. Druhá okolnost, kterou úřad práce při hodnocení závadného jednání stěžovatele velmi formalisticky přešel, byla vhodnost nabízeného zaměstnání. Jak vyplývá z vyjádření úřadu práce, pracovní pozice byla nabízena postupně několika stovkám uchazečů. Neměla tudíž ambice být jedinečnou nabídkou, která stěžovateli bez dalšího „padla jako šitá na míru“. To svědčí spíše o nejistém přijetí do takového zaměstnání.

Nesouhlasím s postojem ministerstva, podle kterého může takový příslib zaměstnání jen obtížně představovat vážný důvod pro zmaření nebo odmítnutí zaměstnání. Jsem toho názoru, že pokud byla realizace jiného zaměstnání závislá na splnění podmínky úspěšné zkušební jízdy, a měla proběhnout odpoledne po pracovním pohovoru pro úřad práce, pak není možné mluvit o nejistém budoucím zaměstnání v horizontu několika týdnů, když už za pár hodin měla být situace vyřešena. Nemohu přijmout argumenty úřadu práce, že jestliže úřad práce zprostředkoval stěžovateli zaměstnání a ten s ním souhlasil, protože **při přijetí do evidence podal „univerzální“ žádost o zprostředkování zaměstnání**, pak neměl na výběr a měl nabízené zaměstnání bez dalšího přijmout. Už vůbec neměl možnost vyčkávat, zda bude přijat do zaměstnání k zaměstnavateli, u kterého měl ještě absolvovat zkušební jízdu. Souhlasím s tím, že stěžovatel v době projednávání zprostředkovaného zaměstnání u zaměstnavatele C., s. r. o., nemohl předvídat, jak dopadne zkušební jízda u zaměstnavatele B., kterou absolvoval až po jednání se zprostředkovaným zaměstnavatelem, nicméně už skutečnost, že ho ke zkušební jízdě zaměstnavatel pozval, byla určitou nadějí na získání zaměstnání.

V rámci šetření mě proto zajímalo, zda se ministerstvo v odvolacím řízení zabývalo tím, jestli úřad práce ověřoval věrohodnost stěžovatelem tvrzeného příslibu zaměstnání, který se mu nepodařilo v písemné podobě od zaměstnavatele B. získat. Ministerstvo však 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.

Nejvyšší správní soud již v minulosti několikrát vyslovil názor,<sup>9</sup> 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

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



*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.“*

Předpokládám, že každý zaměstnavatel, který poptává zaměstnance u úřadu práce, očekává, že mu úřad práce po pečlivém výběru doporučí na volné pracovní místo uchazeče, který naplňuje jeho požadavky pro výkon obsazované pozice. 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 může upozornit sám 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 doplnění uchazečem během pracovního pohovoru sám vyhodnotil, zda pro něj může být přínosným zaměstnancem a zda takového uchazeče do zaměstnání přijme.

**Domnívám se, že stěžovatel jednal při zprostředkování zaměstnání korektně a čestně vůči zprostředkovanému zaměstnavateli při pracovním pohovoru.** Sdělil své pracovní plány, jejichž uskutečnění považoval za víc než reálné. Nebylo by naopak odpovědné po stěžovateli požadovat, aby při pohovoru zamlčel relevantní skutečnosti, přijal bez dalšího zprostředkované zaměstnání a pak jej následně ukončil, protože práci u B. by vykonával raději. Takové jednání by nebylo čestné a zodpovědné vůči zaměstnavateli, který hledal zaměstnance na dlouhodobý pracovní poměr. Nabízí se tedy otázka, jak za dané situace měl stěžovatel postupovat, aby jeho jednání při pracovním pohovoru nebylo hodnoceno jako maření součinnosti.

Jsem přesvědčen, že věrohodnost příslibu zaměstnání neoslabuje fakt, že jeho naplnění bylo podmíněno splněním několika okolností. Je třeba zdůraznit, že se nejednalo o okolnosti v dohledné době nesplnitelné, naopak, zkušební jízda byla naplánována hned na den výběrového řízení se zprostředkovaným zaměstnavatelem.

**Vyřazení stěžovatele z evidence uchazečů o zaměstnání považuji za nepřiměřeně tvrdou sankci za to, že u výběrového řízení zmínil, že má rozjednané zaměstnání na pracovní pozici řidič a ještě týž den odpoledne absolvuje zkušební jízdu. Stěžovatel pravdivě (nikoli však účelově) informoval zprostředkovaného zaměstnavatele o relevantních skutečnostech týkajících se jeho možného okamžitého 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.<sup>10</sup> Posuzování proporcionality se musí promítnout do výkladu pojmu „vážný 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 soud 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

<sup>10</sup> 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](http://www.nssoud.cz).



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 o vyřazení. 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 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 jiném rozhodnutí<sup>11</sup> Nejvyšší správní soud konstatoval, že ustanovení § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti nepodává přesnou definici pojmu „osobní důvody zvláštního zřetele hodné“. 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)...“

Domnívám se, že úřad práce a ministerstvo měly aktivní přístup stěžovatele k hledání zaměstnání promítnout do interpretace pojmu „vážný důvod“, a všechny tyto skutečnosti posoudit v jejich kumulaci jako vážný důvod pro jednání stěžovatele u pracovního pohovoru, kdy uvedl, že má rozjednanou práci a odpoledne užší kolo výběrového řízení (zkušební jízdu). Uvedení příslibu zaměstnání měly úřady v konkrétním případě stěžovatele posoudit jako **důvod hodný zvláštního zřetele podle § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti.**

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

Úřady neprojevíly pro situaci stěžovatele žádné pochopení a nezohlednily jeho aktivní přístup. Neocenily jeho zodpovědný přístup, kdy informací o aktuálním „konkurenčním“ zaměstnání „chránil“ zprostředkovaného zaměstnavatele před prodlevami v obsazení pracovního místa a před opakováním hledání zaměstnance. Naopak ho za jednání vůči zaměstnavateli „potrestaly“ vyřazením z evidence. Oba úřady tak v případě stěžovatele formalisticky vyložily zákon v rozporu s jeho smyslem a účelem a automaticky uplatnily sankci v podobě vyřazení z evidence.

11 Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 4. 2019, č. j. 3 Ads 349/2017-28; [www.nssoud.cz](http://www.nssoud.cz).





Na závěry o nezbytnosti dbát na přiměřenost sankce vyřazení z evidence k intenzitě pochybení uchazeče o zaměstnání navázal Nejvyšší správní soud také v nedávném rozsudku,<sup>12</sup> kdy znovu zopakoval, že „... úmyslem zákonodárce při zakotvení možnosti vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání do zákona o zaměstnanosti přitom bezesporu nebylo ‚trestat‘ uchazeče za každé bagatelní pochybení, ale zajistit, aby výhod spojených s vedením v seznamu uchazečů o zaměstnání nemohly požívat osoby, které své postavení zneužívají a znemožňují úřadu práce vykonávat jeho činnost“.

Jsem přesvědčen, že **stěžovatel měl vážný osobní důvod zvláštního zřetele hodný pro své jednání u pracovního pohovoru se zprostředkovaným zaměstnavatelem**. Tímto důvodem byla kumulace příslibu zaměstnání podpořeného odpolední zkušební jízdou a snaha stěžovatele vystupovat poctivě vůči úřadu práce a vůči zprostředkovanému zaměstnavateli.

**Dospěl jsem k závěru, že úřad práce a ministerstvo pochybily tím, že nesprávně posoudily jednání stěžovatele u pracovního pohovoru se zaměstnavatelem zprostředkovaným úřadem práce jako maření součinnosti s úřadem práce bez vážného důvodu a vyřadily ho z evidence uchazečů o zaměstnání.**

#### **D. Informace o dalším postupu**

Zprávu zasílám řediteli Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Ústí nad Labem Mgr. et Mgr. Radimu Gabrielovi a ministru práce a sociálních věcí Ing. Mariánu Jurečkovi a podle § 18 odst. 1 zákona o veřejném ochránci práv je 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 stěžovateli.

Brno 25. října 2022

JUDr. Stanislav Křeček v. r.  
veřejný ochránce práv  
(zpráva je opatřena elektronickým podpisem)

---

12 Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 11. 5. 2021, č. j. 1 Ads 52/2021; [www.nssoud.cz](http://www.nssoud.cz).