



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. října 2022 zahájeném na základě podnětu pana A. (stěžovatel) jsem dospěl k následujícím závěrům.

Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Ústí nad Labem, kontaktní pracoviště Ústí nad Labem (úřad práce), a Ministerstvo práce a sociálních věcí (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. Vyjádření úřadů

B.1 Úřad práce

Ředitel krajské pobočky Úřadu práce v Ústí nad Labem Mgr. et Mgr. Radim Gabriel (ředitel KrP ÚP) sdělil, že úřad práce má totožný názor jako nadřízené ministerstvo, které je současně i metodickým orgánem v oblasti aplikace předpisů o zaměstnanosti, proto by mělo o opatření k nápravě rozhodnout právě ministerstvo. Je na něm, zda přistoupí ke změně výkladu zákona o zaměstnanosti a obecně aplikované metodiky a zda v případě stěžovatele rozhodne o zahájení přezkumného řízení z moci úřední jako mimořádného opravného prostředku. Ředitel KrP ÚP dodal, že i přes výše uvedené se úřad práce bude do budoucna řídit v rámci správního uvážení mými závěry ze šetření případu stěžovatele právě u zahájených sankčních řízení tohoto typu.

B.2 Ministerstvo

Ministr práce a sociálních věcí Ing. Marian Jurečka (ministr) se ztotožnil s rozhodnutím ministerstva, kterým bylo v odvolacím řízení potvrzeno rozhodnutí úřadu práce o vyřazení stěžovatele z evidence uchazečů o zaměstnání. Meritem věci bylo posouzení, zda příslib zaměstnání, resp. rozjednané jiné zaměstnání, může být vážným důvodem, kterým lze omluvit zmaření zprostředkování zaměstnání úřadem práce. Ztotožňuje se s názorem ministerstva i úřadu práce, že za určitých okolností příslib zaměstnání vážným důvodem být může, a to **pokud je s daným příslibem spojen vysoký stupeň jistoty, že k nástupu do zaměstnání skutečně dojde**. V případě stěžovatele však s ohledem na posouzení individuálních okolností případu takto daný příslib být hodnocen nemohl, neboť se **jednalo o nejistý podmíněný příslib**.

Ministr namítá, že stěžovatel v době projednávání zprostředkovaného zaměstnání úřadem práce k zaměstnavateli C., s. r. o., nemohl mít jistotu, že s ním jiný zaměstnavatel B. uzavře pracovní poměr, když zde ještě neabsolvoval zkušební jízdu, kterou měl naplánovanou právě na 7. 12. 2021 odpoledne. Proto podle ministra nemůže být zohledněno stěžovatelovo sdělení, že měl naději, že je již vybrán, proto se o jiném zaměstnání zmínil zprostředkovanému zaměstnavateli, aby ho poctivě informoval o naději na brzké zaměstnání. V případě stěžovatele bylo nejisté, zda se nástup k zaměstnavateli B.



uskuteční, čehož si jmenovaný byl evidentně při projednávání zprostředkovaného zaměstnání vědom, když zprostředkovanému zaměstnavateli sdělil, že by nastoupil, kdyby mu nevyšlo zaměstnání, které má rozjednané u B. Takovéto jednání zcela nepochybně naplňuje definici maření součinnosti s úřadem práce tím, že jiným jednáním zmařil zprostředkování zaměstnání úřadem práce, když zprostředkovaný zaměstnavatel v důsledku informací předestřených stěžovatelem o něj ztratil zájem.

Ministr uzavřel, že rozjednané zaměstnání u jiného zaměstnavatele nezbavuje uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti stanovené úřadem práce, neboť není jistota, že se nástup do zaměstnání k tomuto jinému zaměstnavateli uskuteční.

C. Závěrečné hodnocení

Nezpochybnuji požadavek úřadu práce na důsledné plnění povinností uchazečem o zaměstnání. Souhlasím s tím, že uchazeč v evidenci si musí plnit povinnost v průběhu celé evidence, i když si v mezidobí rozjednává zaměstnání sám paralelně se zprostředkováním zaměstnání úřadem práce. Samozřejmě nadále musí docházet na stanovené termíny na úřad práce, nastupuje na rekvalifikaci či v ní pokračuje, plní oznamovací povinnost, při uznání za uchazeče neschopného součinnosti s úřadem práce dodržuje stanovený „léčebný režim“, projednává s úřadem práce zprostředkované zaměstnání apod. Jenomže, právě tato posledně zmíněná povinnost má svá specifika, která podle mého názoru **modifikují bezvýjimečné lpění úřadu práce na tom, aby se uchazeč u pracovního pohovoru se zprostředkovaným zaměstnavatelem vyvaroval jakéhokoli osobního sdělení o svých osobních záležitostech**, např. o rodinných poměrech, zdravotním stavu, budoucích plánech apod. Není tak možné automaticky považovat za maření součinnosti, když uchazeč budoucího potenciálního zaměstnavatele informuje o pro něj důležitých osobních záležitostech. Ze své dosavadní praxe mám však zjištěn právě opak, a to, že úřad práce považuje sdělení nad rámec standardních informací u přijímacího pohovoru za maření součinnosti a sankcionuje je vyřazením z evidence. A přitom uchazeči by měli mít možnost sdělit skutečnosti, které mohou ovlivnit jejich zapojení do pracovního procesu. A právě v těchto citlivých situacích se více než jindy projevuje spíše formální a přísný přístup úřadu práce.

Účelem evidence u úřadu práce je zprostředkovat uchazeči co nejdříve vhodné zaměstnání podle kritérií ustanovení § 21 zákona o zaměstnanosti. Buď se tento účel podaří naplnit samotnému úřadu práce, nebo si zaměstnání může najít během evidence i sám uchazeč.

Na jednu stranu ministerstvo říká, že nástupem do zaměstnání by se sociální situace stěžovatele zlepšila, na druhou stranu další eventuelní možnost zaměstnání, kterou si stěžovatel zajistil sám, nereflektuje. Je opravdu paradox, že stěžovatel byl v evidenci úřadu práce delší dobu a v jednu chvíli se mu sešly nabídky dvou zaměstnání.

Zásadní problém tak spočívá právě v posouzení, zda „pouhá“ zmínka uchazeče u pracovního pohovoru o rozjednaném zaměstnání u jiného zaměstnavatele naplní skutkovou podstatu maření součinnosti anebo naopak skutečnost rozjednaného zaměstnání může být v konkrétním případě hodnocena jako vážný důvod, který zabrání naplnění této skutkové podstaty maření součinnosti, když se uchazeč o této „naději“ zmíní.



Ministr shrnul, že z toho, co stěžovatel zprostředkovanému zaměstnavateli sdělil, že by nastoupil, kdyby mu nevyšlo zaměstnání, které má rozjednané u B., jednoznačně plyne, že stěžovatel upřednostňoval nástup do zaměstnání, které si sám našel, před zaměstnáním, které mu zprostředkoval úřad práce. Zaměstnání u B. bylo však podle ministra v době, kdy zprostředkované zaměstnání projednával, výrazně/značně nejisté. Ministr trvá na tom, že za této situace měl tedy u zprostředkovaného zaměstnavatele vystupovat tak, aby byl do zaměstnání přijat a měl se oprostít od uvádění skutečností vedoucích k jeho nepřijetí zaměstnavatelem C., s. r. o. Postup do druhého kola výběrového řízení jistě může značit zvýšený zájem zaměstnavatele o zájemce, kterého chce prověřit ve druhém kole, nikoli však jistý příslib zaměstnání.

Trvám na tom, že stěžovatel jednal korektně při pracovním pohovoru vůči zprostředkovanému zaměstnavateli a jeho sdělení o jiném rozjednaném zaměstnání nemělo být posouzeno jako maření součinnosti s úřadem, konkrétně jako zmaření zprostředkování zaměstnání nebo nástupu do zaměstnání jiným jednáním. Stěžovatel bezelstně sdělil zaměstnavateli své aktuální pracovní plány, jejichž uskutečnění považoval za víc než reálné. Pokud by existenci další pracovní nabídky nezmínil, hrozilo by, že si jej zaměstnavatel dopoledne vybere, ale stěžovatel stejně tak úspěšně odpoledne ve zkušební jízdě, získá zaměstnání u B. a potenciální zaměstnavatel bude muset organizovat nové výběrové řízení.

Nemohu bez dalšího akceptovat přístup, že evidence u úřadu práce znamená, že uchazeč bude „závislý“ pouze na pracovních nabídkách zprostředkovaných úřadem práce a sám nebude mít možnost si aktivně práci hledat. Ostatně sám Úřad práce ČR preferuje aktivitu uchazečů o zaměstnání a jejich zapojení do hledání zaměstnání, např. i tím, že jim v rámci individuálního akčního plánu stanoví kontaktovat ve stanovené lhůtě několik zaměstnavatelů v určitém oboru.

Zmínka o jiném rozjednaném zaměstnání v kontextu pracovního pohovoru a zjištění jeho výsledku během několika málo hodin může, dle mého názoru, jen obtížně představovat vážný důvod pro zmaření nástupu 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.

K tomu mohu poznamenat, že stěžovatel (bez svého iniciování) absolvoval oba pracovní pohovory ve stejný den a poté navštívil s doporučenkou potvrzenou od zprostředkovaného zaměstnavatele znovu úřad práce. V doporučeníce zaměstnavatel nezaznamenal, že o stěžovatele nestojí, protože není manuálně zručný či jinak nevyhovuje představám zaměstnavatele. Pouze uvedl, že stěžovatel nebyl přijat z důvodu jiného zaměstnání. Ze spisové dokumentace ale také vyplývá, že úspěšnost u pohovoru u B. bylo spojeno jednak s řidičskými schopnostmi stěžovatele, jednak s orientací ve městě Ústí nad Labem, kterou zástupce zaměstnavatele **až při zkušební jízdě** se stěžovatelem vyhodnotil potenciálně jako nedostatečnou **z důvodu krátkodobého bydlení stěžovatele v Ústí nad Labem.**

Ještě musím uvést jednu poznámku. Úřad práce při hodnocení jednání stěžovatele velmi formalisticky přešel vhodnost zaměstnání nabízeného úřadem práce. Jak ostatně vyplývá



z vyjádření úřadu práce, **pracovní pozice byla nabízena postupně několika stovkám uchazečů. Neměla tudíž ambici být jedinečnou nabídkou, která stěžovateli bez dalšího „padla jako šitá na míru“ a on byl jediný nejlépe se na tuto pracovní pozici hodící.** To svědčí spíše o nejistém přijetí uchazeče do takového zaměstnání.

A já se ptám, co bránilo úřadu práce poslat stěžovatele ještě ten den nebo v příštích nejbližších dnech opakovaně ke zprostředkovanému zaměstnavateli či jiným způsobem zaměstnavatele zkontaktovat, když se úřad práce tentýž den dozvěděl, že k zaměstnavateli B. nebyl právě to odpoledne 7. 12. 2021 přijat?

Znovu zde musím zmínit účel evidence uchazečů o zaměstnání, kterým je najít uchazeči vhodné zaměstnání co nejdříve. Nebyl tedy namísto opačný, vstřícný přístup úřadu práce, spočívající v podpoře stěžovatele, aby pracovní pohovor absolvoval znovu?

Ministr k mojí výhradě k postupu ministerstva, které nepovažovalo za nutné si v odvolacím řízení ověřovat pravost příslibu zaměstnání, neboť ten byl podmíněn splněním několika okolností, uvedl, že stěžovatel byl vyzván úřadem práce k doložení existence jím tvrzeného rozjednaného zaměstnání. Této výzvě stěžovatel po celou dobu správního řízení nevyhověl. Ministr dodává, že je nutno zdůraznit, že stěžovatel uváděl ve vztahu k jím tvrzenému rozjednanému zaměstnání takové skutečnosti, kdy bylo nesporné v daném správním řízení, že se o jistý příslib zaměstnání nejednalo, když měl teprve absolvovat zkušební jízdy ve druhém kole. S ohledem na skutečnost, že jmenovaný nereagoval na výzvu úřadu práce, jednalo se o jeho vlastní vyjádření a i se zřetelem na zásadu hospodárnosti správního řízení tak nebylo další dokazování pro zjištění skutkového stavu v souladu s ustanovením § 3 správního řádu u zaměstnavatele B. zapotřebí. Stěžovatel však celou dobu uváděl, že zaměstnavatele B. kontaktoval, ale potvrzení o svém jednání o pracovní pozici řidiče se mu nepodařilo získat.

Ministerstvo mě svojí argumentací nepřesvědčilo o neomluvitelném a závadném jednání stěžovatele, a tak trvám na tom, že úřad práce i ministerstvo 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.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ani úřad práce nepřijaly ve vztahu ke stěžovateli opatření k nápravě. Proto **vydávám své závěrečné stanovisko podle § 18 odst. 2 zákona o veřejném ochránci práv.** Součástí stanoviska je návrh opatření k nápravě obecného rázu, které směřuje do budoucí praxe úřadu práce a ministerstva. Ve vztahu ke stěžovateli žádné opatření k nápravě nenavrhuji, neboť situaci již nelze zvrátit žádným procesním úkonem, který mi právní řád umožňuje. Stěžovatel má však naději na zvrácení situace, neboť v této věci probíhá u Krajského soudu v Ústí nad Labem řízení o zrušení rozhodnutí ministerstva o vyřazení stěžovatele z evidence pro maření součinnosti¹.

1 Sp. zn. 75 Ad 8/2022.



D. Opatření k nápravě

D.1 Úřad práce

Ředitel KrP ÚP ve vyjádření ke zprávě o šetření uvedl, že se ztotožňuje s právním názorem ministerstva. Od něj také očekává přijetí opatření k nápravě, pokud na základě mých zjištění přistoupí ke změně výkladu zákona o zaměstnanosti a obecně aplikované metodiky. Přesto přislíbil, že se do budoucna bude úřad práce řídit v rámci správního uvážení mými závěry ze šetření případu stěžovatele u zahájených sankčních řízení tohoto typu.

Tento příslib přijímám, ale současně **navrhuji úřadu práce jako opatření k nápravě**, aby důsledněji zjišťoval stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti, a pečlivěji posuzoval, zda stěžovateli nesvědčí vážný důvod, konkrétně důvod hodný zvláštního zřetele, který brání tomu, aby zmínka uchazeče o jiném rozjednaném zaměstnání byla u pracovního pohovoru s potenciálním zaměstnavatelem automaticky posouzena jako maření součinnosti uchazeče s důsledkem jeho vyřazení z evidence úřadu práce.

D.2 Ministerstvo

Ministerstvu navrhuji, aby se:

- (A) 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, resp. jiného rozjednaného zaměstnání, bylo u výběrového řízení s potenciálním zaměstnavatelem automaticky posouzeno jako maření součinnosti uchazeče s důsledkem jeho vyřazení z evidence úřadu práce,
- (B) 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.

Závěrečné stanovisko zasílám Mgr. et Mgr. Radimu Gabrielovi a Ing. Marianu Jurečkovi a žádám je, aby mi podle § 20 odst. 1 zákona o veřejném ochránci práv sdělili, zda provedli navržená opatření k nápravě a přijali moje doporučení. Odpověď očekávám v zákonné lhůtě 30 dnů od doručení stanoviska. Stanovisko zasílám také stěžovateli.

Pokud Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Ústí nad Labem 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 Ústí nad Labem a Ministerstva práce a sociálních věcí.

Brno 6. června 2023

JUDr. Stanislav Křeček
veřejný ochránce práv



(podepsáno elektronicky)