

Závěrečné stanovisko s návrhem opatření k nápravě

ve věci pana L.G. ml.

A - Závěry šetření

Dne 9. 6. 2014 jsem vydala zprávu o šetření¹ ve věci podnětu pana L.G.ml. Jmenovaný si stěžoval na postup Úřadu práce ČR, krajské pobočky v Ústí nad Labem (dále jen „úřad práce“), v jehož důsledku byl vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání. Důvodem vyřazení z evidence bylo neplnění podmínek stanovených v individuálním akčním plánu, konkrétně, že se dne 11. 4. 2013 nedostavil na sjednanou informační schůzku dojednanou v individuálním akčním plánu dne 17. 1. 2013. Stěžovatel v podnětu uvedl, že s ohledem na množství sdělených informací v krátkém čase a skutečnost, že dostal již v lednu pozvánku na schůzku v dubnu, na schůzku zapomněl. Pan L.G. ml. trpí poruchou paměti, což doložil psychologickým vyšetřením ze dne 24. 7. 2013. V kombinaci se skutečností, že schůzka byla dojednána 3 měsíce předem a nebyl (na rozdíl od předchozích návštěv) vyzván, aby si termín poznačil do „kartičky“, na sjednanou schůzku nepřišel. Rozhodnutí úřadu práce bylo potvrzeno v odvolacím řízení Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“) dne 18. 12. 2013.

Ve zprávě jsem konstatovala pochybení obou dotčených úřadů spočívající v tom, že nezohlednily problémy s pamětí stěžovatele doložené lékařským posudkem jako vážný důvod pro nesplnění podmínek stanovených v individuálním akčním plánu.

B - Vyjádření úřadů

V souladu s ustanovením § 18 odst. 1 zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, jsem požádala ministryni práce a sociálních věcí a ředitele dotčeného úřadu práce, aby se k mým závěrům ve lhůtě 30 dnů vyjádřili a informovali mě o přijatých opatřeních k nápravě.

Dne 14. 7. 2014 jsem obdržela vyjádření Mgr. Michaely Marksové, ministryně práce a sociálních věcí, jehož obsahem jsou následující sdělení:

„V dané věci se nemohu než ztotožnit se závěrem ministerstva, že odvolání jmenovaného nemohlo být vyhověno, když rozhodnutí úřadu práce nelze shledat vadným ani co do jeho správnosti ani co do jeho zákonnosti. Na tomto závěru setrvávám i po zohlednění Vašich připomínek a názoru na význam problémů s pamětí jmenovaného. Důvody, pro které ministerstvo tvrzené problémy s pamětí

¹ Pod spisovou značkou 5727/2013/VOP/LDF.

jmenovaného jakožto vážný důvod neakceptovalo, jsou podrobně rozvedeny v rozhodnutí o odvolání č. j. 2013/65702-421 ze dne 18. 12. 2013 (čítajícím 9 stran) a zčásti se k záležitosti vyjádřil JUDr. Jiří Vaňásek v přípisu 2014/17472-421/1 ze dne 3. 4. 2014. S těmito závěry jsem se po seznámení s případem plně ztotožnila. Vaše přesvědčení o formalistním přístupu ze strany obou úřadů a o tom, že nedostatečně zohlednily doložené potvrzení z psychologického vyšetření ze dne 24. 7. 2013 a toto nepovažovaly za vážný důvod ve smyslu ustanovení 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti, nesdílím. Na situaci, kdy uchazeč o zaměstnání neplní povinnosti (např. stanovené v rámci individuálního akčního plánu) a jako důvod uvede zdravotní problémy, pamatuje ustanovení 5 písm. c) bod 6 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen 'zákon o zaměstnanosti'), ze kterého vyplývá, že zdravotní důvody je za vážné důvody možno považovat pouze za situace, kdy jsou prokázány lékařským posudkem, podle kterého tyto zdravotní důvody uchazeči o zaměstnání bránily konkrétní povinnost v rámci součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání splnit.

Pokud jde o průkaznost jmenovaným doloženého potvrzení ve vztahu k jeho schopnosti stanovenou povinnost splnit, tedy že by jmenovaný měl snížené paměťové schopnosti právě ke dni sjednání účasti na informační schůzce nebo ke dni převzetí pozvánky k účasti na skupinové akci či k datu jeho neúčasti na ní, tuto jste, neshledala, jinými slovy, jste toho názoru, že předmětné potvrzení nedokazuje, že by jmenovaný měl snížené paměťové schopnosti právě ke dni sjednané účasti na informační schůzce ani ke dni převzetí pozvánky k účasti na skupinové akci či k datu jeho neúčasti na ní. V tomto závěru jste s ministerstvem ve shodě. Stejného názoru jsem též já, nejsem proto již přesvědčena, že by úřad práce, potažmo ministerstvo, měly toto lékařské potvrzení vyhodnotit tak, že 'z povahy poruchy paměti je tato dlouhodobého charakteru a že je k němu nezbytné přihlížet i přesto, že nemůže prokázat, že jmenovaný měl problém s pamětí právě při převzetí pozvánky či dne 11. 4. 2013'. Požadavek, aby lékařská zpráva byla ve svých závěrech o možnosti jmenovaného stanovenou povinnost splnit jednoznačná, nepovažuji za restriktivní a formalistní výklad příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti, neboť ministerstvo si ryze lékařský závěr o zdravotním stavu jmenovaného ke konkrétnímu dni ve smyslu, jaký naznačujete, učinit nepochybně nemůže, závěr o zdravotním stavu jmenovaného bez relevantního lékařského posudku by byl ze strany ministerstva toliko spekulací o stavu věci, a to tím spíše za situace, kdy předmětná lékařská zpráva jednoznačně referovala o „aktuálním“ zdravotním stavu jmenovaného.

Jmenovaný byl poučen, za jakých podmínek lze zdravotní důvody akceptovat jako důvody vážné ve smyslu zákona o zaměstnanosti. V této souvislosti jsem tak nemohla přehlédnout, že jmenovaný dříve při kontaktu s úřadem práce žádná zdravotní omezení neuplatňoval a že předmětné lékařské potvrzení bylo vystaveno až po cca 3 měsících od zmeškání schůzky, a jeví se tak s podivem, že v případě, že by absence na stanovené schůzce dne 11. 4. 2013, byla skutečně zapříčiněna sníženými paměťovými schopnostmi jmenovaného, by tento neusiloval o doložení lékařského posudku dřívějšího data než dne 24. 7. 2013“.

Dne 8. 7. 2014 jsem obdržela vyjádření vedoucího oddělení zaměstnanosti dotčené krajské pobočky Úřadu práce ČR Ing. Jaroslava Kunce v zastoupení ředitele této pobočky Mgr. et Mgr. Radima Gabriela, jehož obsahem jsou následující fakta:

„Po prostudování zprávy jsem dospěl ke stanovisku, že vzhledem k šetřené problematice a různorodosti uváděných a dokládáných vážných důvodů obecně ze strany uchazečů o zaměstnání nelze nalézt jednotné opatření. V případě jednotlivých uchazečů se vždy jedná o silně individuální a specifickou situaci, jejíž řešení nelze zevšeobecnit a vytvořit jednu metodiku, jedno obecné řešení a zhodnocení, zda uznat či neuznat uváděné důvody jako vážné ve smyslu zákona o zaměstnanosti. Vždy bude nutné postupovat přísně individuálně a s přihlédnutím k situaci toho jednoho uchazeče. To je případ pana G., který po celou dobu své evidence neavizoval jakýkoliv zdravotní problém či problém s pamětí nebo se ani v tomto směru neprojevil. Pak je nutné při takové situaci zvážit přístup a správně vyhodnotit předkládaný problém.

Navrhovaným opatřením k předcházení nebo eliminaci vzniku obdobných situací je citlivější přístup k uchazečům a zlepšení komunikace mezi zprostředkovatelem a uchazečem o zaměstnání. V rámci práce s uchazečem se jedná o řádné poučování o způsobu dokládání a sdělování zdravotních problémů, jejich správné vyhodnocování pro další práci v rámci zprostředkování a poradenské činnosti. Dalším opatřením je pravidelné poradenství a konzultace směrem ke zprostředkovatelům a poradcům k problematice vážných důvodů a jejich vyhodnocování při uznání nebo neuznání důvodů jako vážných. Bylo rozhodnuto ve spolupráci s krajským metodikem pro zprostředkování v rámci porad vedoucích zaměstnanosti kontaktních pracovišť pravidelně předkládat a projednávat a řešit jednotlivé případy uchazečů, které se na kontaktních pracovištích objevují a jsou uváděny ze strany uchazečů. V této souvislosti jsou nyní na jednotlivá pracoviště předkládána právním oddělením k nahlédnutí již skončená odvolací řízení v rámci celé krajské pobočky týkající se vážných důvodů, aby bylo zamezeno rozdílnému přístupu a posuzování a také jejich předcházení. Na základě těchto dvou opatření se domnívám, že dojde v krátké době ke zlepšení spolupráce a komunikace mezi zprostředkovatelem a uchazečem o zaměstnání.“

C - Závěrečné hodnocení

I nadále tedy **trvám na svém závěru**, že se oba šetřené úřady dopustily pochybení spočívajícího v tom, že nezohlednily problémy s pamětí stěžovatele doložené lékařským posudkem jako vážný důvod pro nesplnění podmínek stanovených v individuálním akčním plánu.

Souhlasím s ministryní práce a sociálních věcí v tom ohledu, že úřad práce a ministerstvo nemohou učinit ryze lékařský závěr o zdravotním stavu jmenovaného bez relevantního lékařského posudku; závěr o zdravotním stavu jmenovaného by byl ze strany ministerstva toliko spekulací o stavu věci, a to tím spíše za situace, kdy předmětná lékařská zpráva jednoznačně referovala o „aktuálním“ zdravotním stavu jmenovaného.

Jsem však přesvědčena, že po předložení lékařského posudku stěžovatelem existovaly důvodné pochybnosti o charakteru a délce trvání stěžovatelem uváděné paměťové poruchy (zda mohla být paměť stěžovatele ovlivněna i v době nedostavení se na předmětnou schůzku). Úřad práce měl proto v souladu se zásadou materiální

pravdy uvedenou v § 3 správního řádu² dokazování v tomto směru doplnit, např. žádostí o dodatečné vyjádření lékařky k charakteru poruchy a délce jejího trvání, aby dostal požadavku na zjištění stavu věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti, a současně vyhověl požadavku ochrany oprávněných zájmů účastníka správního řízení ve smyslu § 2 odst. 3 správního řádu.

K problematice uchazečem o zaměstnání namítaného zhoršeného zdravotního stavu (resp. ke zhoršení paměťových schopností), který brání dostavení se na schůzku ve sjednaném termínu, se již v obdobné věci vyjádřil Nejvyšší správní soud.³ V uvedeném případě soud konstatoval, že *„uchazečem o zaměstnání konstatované zdravotní problémy by měly být úřadem práce vykládány jako oznámení o zdravotním stavu ve smyslu § 5 písm. c) bod 6 zákona o zaměstnanosti. V případě tohoto ustanovení zákona není namístě požadavek doložení tvrzených skutečností. Tuto podmínku uvádí explicitně pouze ustanovení § 5 písm. c) bod 7, body 1-6 ji (doložení skutečností) pro přípustnost tvrzení vážného důvodu nestanoví. Bod 6 uvádí, že je nutné toto tvrzení prokázat na podkladě lékařského posudku, nicméně není zřejmé, že by povinnost tento posudek doložit ležela pouze na uchazeči, že by jej byl uchazeč povinen bezprostředně bez dalšího vyzvání ze strany úřadu práce předložit. Minimálně pro tuto nezřetelnost zákonného ustanovení a v souladu se základní zásadou správního řízení uvedenou v § 3 správního řádu, měl úřad práce vyzvat stěžovatele k doložení svého tvrzení, aby dostal požadavku na zjištění stavu věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti.“*

Opatření k nápravě, která přijal úřad práce, považuji za dostatečná. Ministerstvo práce a sociálních věcí se však s mými závěry neztotožnilo a opatření k nápravě nepřijalo.

S ohledem na nepřijetí opatření k nápravě Ministerstvem práce a sociálních věcí vydávám proto své závěrečné stanovisko podle ustanovení § 18 odst. 2 zákona o veřejném ochránci práv. Součástí stanoviska je návrh opatření k nápravě.

D - Opatření k nápravě

Ministerstvu práce a sociálních věcí navrhuji, aby **zahájilo řízení o přezkoumání rozhodnutí z moci úřední a zrušilo obě napadaná rozhodnutí v plném rozsahu.**

Závěrečné stanovisko zasílám ministryni práce a sociálních věcí a žádám, aby mi v souladu se zákonem o veřejném ochránci práv sdělila, zda provedla navržená opatření k nápravě. Odpověď očekávám v zákonné lhůtě 30 dnů od doručení stanoviska. Stanovisko zasílám také stěžovateli.

Pokud Ministerstvo práce a sociálních věcí nepřijme navržená opatření k nápravě nebo provedená opatření nebudu považovat za dostatečná, podle

² „Nevyplývá-li ze zákona něco jiného, postupuje správní orgán tak, aby byl zjištěn stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti, a to v rozsahu, který je nezbytný pro soulad jeho úkonu s požadavky uvedenými v § 2.“ (§ 3 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád).

³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 3. 2009, sp. zn. 4 Ads 161/2008.

ustanovení § 20 odst. 2 zákona o veřejném ochránci práv vyzoomím nadřizeny úřad (vládu), případně mohu o svých zjištěních informovat veřejnost včetně sdělení jmen osob oprávněných jednat jménem dotčených úřadů.

Mgr. Anna Š a b a t o v á, Ph.D., v. r.
veřejná ochránkyně práv
(stanovisko je opatřeno elektronickým podpisem)