

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 7Sžsk/82/2018
Identifikačné číslo spisu: 3017200290
Dátum vydania rozhodnutia: 26.02.2020
Meno a priezvisko: JUDr. Alena Adamcová
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2020:3017200290.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Aleny Adamcovej a členiek senátu JUDr. Zdenky Reisenauerovej a JUDr. Judity Kokolevskej, v právnej veci žalobkyne: J. R., bytom T. XXX, M. Q. Q., právne zastúpenej JUDr. Matejom Váľjentom, advokátom, so sídlom Jesenského 232, Partizánske, proti žalovanému: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, so sídlom Špitálska 8, Bratislava, o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia žalovaného č. 2017/112422/13724/SSZOSK zo dňa 21. júna 2017, o kasačnej sťažnosti žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Trenčíne zo dňa 30. apríla 2018, č. k. 15Sa/28/2017-36, takto

rozhodol:

I. Najvyšší súd Slovenskej republiky kasačnú sťažnosť proti rozsudku Krajského súdu v Trenčíne zo dňa 30. apríla 2018, č. k. 15Sa/28/2017-36, zamietla.

II. Najvyšší súd Slovenskej republiky priznáva žalobkyni voči žalovanému nárok na úplnú náhradu trov konania na kasačnom súde.

Odôvodnenie

I.
Konanie pred správnym súdom

1. Krajský súd v Trenčíne (ďalej len „krajský súd“ alebo „správny súd“) právoplatným rozsudkom č. k. 15Sa/28/2017-36 zo dňa 30. apríla 2018 postupom podľa ustanovenia § 191 ods. 1 písm. c), d) a e) zákona č. 162/2015 Z.z. Správneho súdneho poriadku (ďalej len „SSP“) zrušil rozhodnutie žalovaného č. 2017/112422/13724/SSZOSK zo dňa 21. júna 2017 (ďalej len „rozhodnutie žalovaného“) a rozhodnutie Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Partizánske č. k. PE1/OSO/ZAM/2017/5390/62804 zo dňa 26. apríla 2017 (ďalej len „prvostupňové rozhodnutie“) a vec sa vrátil Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Partizánske (ďalej len „prvostupňový orgán“) na ďalšie konanie. Predmetným rozhodnutím žalovaného bolo potvrdené prvostupňové rozhodnutie, ktorým v zmysle § 36 ods. 2 písm. d), ods. 3, ods. 5 písm. a) zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zák. č. 5/2004 Z.z.“ alebo „zákon o službách zamestnanosti“) správny orgán vyradil žalobkyňu z evidencie uchádzačov o zamestnanie dňom 13.

marca 2017.

2. Krajský súd z administratívneho spisu zistil, že dňa 02. januára 2017 podala žalobkyňa na prvostupňový orgán žiadosť o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie, z ktorej vyplýva, že v poslednom zamestnaní pracovala ako čašníčka, a to od 01. augusta 2013 do 31. decembra 2016. Predchádzajúci pracovný pomer skončila dohodou z dôvodu zrušenia zamestnávateľa. V roku 2012 ukončila maturitou štúdium na Strednej odbornej škole obchodu a služieb v Trenčíne. Deklarovala záujem pracovať ako vizážistka, v ktorom zamestnaní dovtedy nemala žiadnu prax, na druhom mieste uviedla ako alternatívne zamestnanie čašníčka s praxou 8 rokov. Taktiež uviedla, že je ochotná dochádzať do zamestnania 20 kilometrov a že má prísľub zamestnania s termínom nástupu júl 2017. Podaním zo dňa 12. januára 2017 prvostupňový orgán oznámil žalobkyni, že ju zaraďuje do evidencie uchádzačov o zamestnanie s účinnosťou odo dňa 01. januára 2017. Dňa 28. februára 2017 prvostupňový orgán predvolal žalobkyňu na výberové konanie pre zamestnávateľa Slovenské liečebné kúpele Piešťany, a.s. na obsadenie vhodného zamestnania na pracovnú pozíciu čašník, servírka, pričom po úspechu vo výberovom konaní žalobkyňa dňa 13. marca 2017 odmietla ponúknuté zamestnanie prijať z dôvodu „nástupu na kozmetický kurz, mám záujem otvoriť živnosť po absolvovaní kurzu.“ Podaním zo dňa 05. apríla 2017 prvostupňový orgán oznámil žalobkyni začatie správneho konania vo veci jej vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu nespôlupráce tým, že odmietla ponuku vhodného zamestnania na pracovné miesto čašník, servírka bez vážnych dôvodov a zároveň bola upozornená na možnosť vyjadriť sa k podkladu rozhodnutia pred jeho vydaním. Dňa 12. apríla 2017 doručila žalobkyňa prvostupňovému orgánu svoje vyjadrenie k oznámeniu o začatí správneho konania. Zdôraznila v ňom, že už pri zaevidovaní sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie deklarovala záujem zmeniť profesiu a absolvovať rekvalifikačný kurz zameraný na kozmetiku a po jeho absolvovaní si otvoriť v danom obore živnosť. Uviedla, že nemôže za to, že kurz mal začať až dňa 02. mája 2017, keď rekvalifikačný kurz si bude hradiť z vlastných prostriedkov, a preto rozhodnutie o jej vyradení z evidencie uchádzačov o zamestnanie vníma negatívne, keďže jej to skomplikuje prístup k príspevku na podnikanie, ktorého poskytnutie je okrem iného podmienené minimálnou 3-mesačnou evidenciou na úrade práce.

3. Prvostupňovým rozhodnutím v zmysle § 36 ods. 2 písm. b), ods. 3, ods. 5 písm. a) zák. č. 5/2004 Z.z. prvostupňový orgán vyradil žalobkyňu dňom 13. marca 2017 z evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu nespôlupráce odmietnutím ponuky vhodného zamestnania bez vážnych dôvodov. K popisu ponúknutého pracovného miesta uviedol, že ide o pracovnú pozíciu čašníka pre zamestnávateľa Slovenské liečebné kúpele Piešťany, a.s. Plánovaný nástup žalobkyne na rekvalifikačný kurz v oblasti kozmetiky a následné začatie vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti neuznal ako vážny dôvod na odmietnutie ponúknutého zamestnania. V odvolaní proti tomuto rozhodnutiu žalobkyňa poukázala na to, že dôvody, ktoré oznámila prvostupňovému orgánu už vo svojom vyjadrení k začatiu správneho konania, považuje za vážne a dané, taktiež spochybnila skutočnosť, či jej bolo naozaj ponúknuté vhodné zamestnanie, ak sa toto nachádza cca 50 kilometrov od jej trvalého bydliska, v ktorom súčasne pracuje na dohodu. Napadnutým rozhodnutím žalovaný odvolanie žalobkyne zamietol a prvostupňové rozhodnutie potvrdil s poukazom na § 15 a § 36 zák. č. 5/2004 Z.z., keď bol toho názoru, že žalobkyňa bezdôvodne odmietla ponuku vhodného zamestnania na obsadenie pracovnej pozície čašník, servírka. Žalobkyňou uvedený dôvod nie je možné považovať za vážny dôvod v zmysle § 36 ods. 4 zák. č. 5/2004 Z.z. Žalovaný poukázal na to, že účelom evidencie uchádzačov o zamestnanie je v prvom rade nájsť vhodné zamestnanie a zaradenie uchádzačov o zamestnanie na pracovný trh. Rekvalifikačný kurz uvedený žalobkyňou sa mal začať až dňa 02. mája 2017, pričom tento nie je organizovaný úradom, t. j. neospravedlňuje žalobkyňu od plnenia povinností určených úradom a spolupráce s úradom. Rovnako ani práca na dohodu nie je takým dôvodom, pre ktorý by bolo možné ospravedlniť nespôluprácu žalobkyne, keďže táto bola aj naďalej vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie a práca na dohodu nie je trvalým pracovným pomerom. Žalovaný tiež poukázal na to, že žalobkyňa bola o právach a povinnostiach uchádzača o zamestnanie poučená pri podaní žiadosti o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie dňa 02. januára 2017. Poučenie o následkoch odmietnutia vhodného zamestnania sprostredkovaného úradom bolo tiež súčasťou Predvolania na výberové konanie.

4. Krajský súd v odôvodnení rozsudku poukázal na to, že z administratívneho spisu vyplýva, že správne orgány si pri posudzovaní kategórie „vhodnosti“ vo vzťahu k zamestnaniu ponúknutému žalobkyni v Slovenských liečebných kúpeľoch Piešťany, a.s. nezabezpečili dostatok podkladov, aby zistili skutkový stav v rozsahu dostačujúcom na riadne posúdenie veci. V ich rozhodovacej činnosti došlo nielen k predčasným skutkovým záverom nemajúcim základ v adekvátnom poznaní relevantnej objektívnej pravdy, ale následne aj k nesprávnemu právnemu posúdeniu veci. Súčasne rozhodnutia správnych orgánov vykazujú prvky arbitrárnosti zapríčiňujúcej ich nepreskúmateľnosť pre nedostatok dôvodov. Krajský súd upriamil pozornosť dotknutých správnych orgánov na žiadosť žalobkyne o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie vo forme predtlačenej formulára, ktorého podstatná časť má dotazníkovú štruktúru, kde okrem iného žiadateľ o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie pomerne podrobne formuluje vlastné požiadavky na zamestnanie, v ktorom by chcel pracovať. Jednou z týchto položiek je aj vyjadrenie sa k vzdialenosti, akú je žiadateľ ochotný akceptovať pri dochádzaní do zamestnania z miesta svojho bydliska. Pri tejto položke sa žalobkyňa vyjadrila, že pri dochádzaní do zamestnania sprostredkovaného prvostupňovým orgánom je ochotná akceptovať vzdialenosť 20 kilometrov. Aj keď potom, ako žalobkyni úspešným absolvovaním výberového konania na miesto čašníčky v spoločnosti Slovenské liečené kúpele Piešťany, a.s. bolo sprostredkované pracovné miesto, ktoré žalobkyňa odmietla z dôvodu, ktorého súčasťou nebolo spochybnenie „vhodnosti“ zamestnania, bolo povinnosťou už prvostupňového orgánu sa v prvostupňovom rozhodnutí s touto kvalitatívnou vlastnosťou ponúkaného zamestnania vysporiadať ex offo, keďže išlo o zamestnanie zjavne vzdialenejšie od miesta bydliska žalobkyne než ako uviedla do formulárovej žiadosti pri zaevidovávaní sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

5. Nevysporiadanie sa s otázkou vzdialenosti ponúkaného zamestnania od miesta bydliska žalobkyne však podľa názoru krajského súdu nebolo jediným nedostatkom prvostupňového rozhodnutia spôsobujúceho jeho nepreskúmateľnosť. Aby bolo možné zodpovedne vyriešiť otázku, či zamestnanie vhodné je alebo nie je, je potrebné v súvislosti s tým zodpovedať aj otázku možnosti dopravy žalobkyne do miesta výkonu práce, času stráveného v prostriedkoch hromadnej prepravy a výšku nákladov s tým spojených, a sekundárne zohľadniť aj základné parametre ponúkaného zamestnania, najmä nástupnú mzdu (plat), perspektívy mzdového rastu, špecifiká konkrétneho miesta výkonu práce, prípadné zdravotné riziká vyplývajúce z povahy prevádzky, denný prevádzkový čas, resp. dĺžku pracovnej zmeny, tiež či má byť ponúkaná práca vykonávaná aj počas víkendov a sviatkov alebo iba počas pracovných dní a pod. Ak by sa totiž preukázalo, že najmä náklady vynaložené na cestu do práce a z práce, vrátane času spotrebovaného na cestovanie, výrazne ukrajujú z pozitív ponúkaného zamestnania v miere majúcej za následok, že by nebolo spravodlivé od žalobkyne žiadať, aby ponuku pracovného miesta prijala, nešlo by o zamestnanie spĺňajúce požiadavku vhodnosti podľa príslušných ustanovení zákona o službách zamestnanosti. Ak bez poznania a následného správneho úvahou vykonávaného posudzovania vyššie naznačených ukazovateľov prvostupňový orgán vyslovil, že ponúkané zamestnanie v spoločnosti Slovenské liečebné kúpele Piešťany, a.s. je vhodné, je jeho rozhodnutie založené na takom zisťovaní skutkového stavu, ktoré je zjavne nedostačujúce na riadne posúdenie veci. S uvedeným nedostatkom sa nevysporiadal ani žalovaný v napadnutom rozhodnutí, hoci do právneho diskurzu administratívneho konania bola táto otázka vnesená časťou právnej argumentácie žalobkyne v podanom odvolaní. Tým, že otázka pomeru kategórie vzdialenosti ku kategórii vhodnosti zostala v napadnutom rozhodnutí argumentačne nedotknutá, bola založená v tejto časti vada nepreskúmateľnosti rozhodnutia. Nakoľko vyššie vytknutými nedostatkami trpí z podstatnej časti aj prvostupňové rozhodnutie, krajský súd zrušil nielen napadnuté rozhodnutie žalovaného, ale aj prvostupňové rozhodnutie.

6. Krajský súd poukázal tiež na to, že otázku vzdialenosti ponúkaného zamestnania od miesta bydliska uchádzača o zamestnanie správny orgán neposudzuje iba v právnom režime § 36 ods. 4 písm. a) zák. č. 5/2004 Z.z., t. j. iba vtedy, ak nutnosť dochádzania koliduje s potrebou zabezpečenia sprevádzania maloletého dieťaťa do a zo školského zariadenia v mieste bydliska. Ak rodinné pomery uchádzača o zamestnanie nevedú v procese subsumpcie k aplikácii právnej normy vyjadrenej § 36 ods. 4 písm. a) zák. č. 5/2004 Z.z., t. j. ak uchádzač o zamestnanie nemá dieťa, pri ktorom je potrebné zabezpečiť jeho dochádzku do školy, nevylučuje to, aby správny orgán otázku vzdialenosti ponúkaného zamestnania od

miesta bydliska uchádzača o zamestnanie posudzoval v intenciách § 36 ods. 4 písm. f) zák. č. 5/2004 Z.z., spravidla v kontexte ďalších konkrétnych skutočností a okolností posudzovaného prípadu, čo je aj prípad žalobkyne.

7. O trovách konania rozhodol krajský súd podľa § 167 ods. 1 SSP v spojení s § 175 ods. 1 SSP, tak že úspešnej žalobkyni priznal právo na úplnú náhradu trov konania.

II.

Kasačná sťažnosť

8. Proti tomuto rozsudku podal žalovaný v zákonnej lehote s poukazom na § 440 ods. 1 písm. g) a h) SSP kasačnú sťažnosť, nakoľko mal za to, že krajský súd porušil zákon tým, že rozhodol na základe nesprávneho právneho posúdenia veci a zároveň sa odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe.

9. Žalovaný uviedol, že krajským súdom bol zaviazaný konať nad rozsah zákona č. 5/2004 Z.z., a teda v rozpore s Ústavou Slovenskej republiky. Ustanovenie § 15 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z.z. taxatívne určuje kritéria, bez možnosti ďalších, ktoré jedine sa zohľadňujú pri určení „vhodnosti“ zamestnania na účely zákona č. 5/2004 Z.z., pričom ani jedným z týchto kritérií nie je vzdialenosť.

10. Žalovaný ďalej poukázal na to, že žalobkyni bolo u zamestnávateľa Slovenské liečebné kúpele Piešťany, a.s. sprostredkované vhodné zamestnanie v zmysle § 15 ods. 1 zák. č. 5/2004 Z.z.

11. Vzdialenosť do zamestnania by mohla predstavovať vážny dôvod odmietnutia sprostredkovaného vhodného zamestnania v zmysle § 36 ods. 4 písm. a) zák. č. 5/2004 Z.z. iba vtedy, ak by došlo k splneniu zákonom stanovených predpokladov, t. j. v danom prípade len, ak by taká vzdialenosť neumožňovala zabezpečiť sprevádzanie dieťaťa do desiatich rokov veku do predškolského zariadenia alebo do školy a účastník konania to výslovne namietal. Vzdialenosť do zamestnania nie je možné subsumovať pod iný vážny dôvod podľa § 36 ods. 4 písm. f) zák. č. 5/2004 Z.z., nakoľko táto skutočnosť je sama o sebe špeciálnym vážnym dôvodom uvedeným v písm. a), ktorá by v prípade posudzovania vzdialenosti ako vážneho dôvodu podľa písm. f) strácala svoj špeciálny účel a zmysel. Navyše to, že nie je možné vzdialenosť posudzovať ako vážny dôvod odmietnutia tohto zamestnania podľa § 36 ods. 4 písm. f) zák. č. 5/2004 Z.z. je podporené aj tým, že v zmysle § 53 zákona č. 5/2004 Z.z. je za účelom dochádzania do zamestnania možnosť poberať príspevok na dochádzku za prácou, ktorý by refundoval žalobkyni cestovné náklady. Ako vážny dôvod ospravedľujúci odmietnutie sprostredkovaného zamestnania podľa § 36 ods. 4 písm. f) zák. č. 5/2004 Z.z. môžu byť iné skutočnosti - ako možnosti dopravy, výška cestovného, nástupná mzda, atď. - posudzované len vtedy, ak ich účastník konania včas namietol, pričom žalobkyňa sama iné skutočnosti ako nezáujem o vykonávanie práce čašníčky, rekvalifikačný kozmetický kurz a otvorenie živnosti v rozhodnom čase nenamietala, t. j. nenamietala ani vhodnosť zamestnania a ani vzdialenosť, a to ani pri pracovnom pohovore, kedy odmietla prijať pracovnú ponuku a ani vo vyjadrení k oznámeniu o začatí správneho konania. Žalovaný uviedol, že rozhodným časom pre posúdenie prítomnosti vážnych dôvodov podľa § 36 ods. 4 zákona č. 5/2004 Z.z. je obdobie odo dňa prevzatia listu s predmetnou ponukou zamestnania do dňa výberového konania.

12. Ďalej žalovaný vyslovil názor, že údaj o akceptovateľnej vzdialenosti pri dochádzaní do zamestnania - obsiahnutý vo formulári žiadosti o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie - nie je záväzný, má len informatívny charakter.

13. Žalovaný zároveň poukázal na judikatúru Najvyššieho súdu SR, aplikovateľnú na tento prípad, ktorá by v prípade nevyhovenia tejto kasačnej sťažnosti znamenala odklon od rozhodovacej praxe súdu (rozhodnutia zo Zbierky stanovísk NS SR a rozhodnutí súdov SR 5/2016 - č. 39, 6/2003 - č. 122, R 103/2011).

14. Z uvedených dôvodov žalovaný navrhol, aby Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského

súdu v Trenčíne zo dňa 30. apríla 2018, č. k. 15Sa/28/2017-36, zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a žalobkyni náhradu trov konania nepriznal.

III.

Posúdenie veci kasačným súdom

15. Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd kasačný (§ 438 ods. 2 SSP) postupom podľa § 452 ods. 1 SSP v spojení s § 439 SSP preskúmal prípustnosť kasačnej sťažnosti a po zistení, že kasačnú sťažnosť podal sťažovateľ včas (§ 443 ods. 2 písm. a/ SSP), preskúmal napadnutý rozsudok spolu s konaním, ktoré predchádzalo jeho vydaniu a jednohlasne (§ 464 v spojení s § 139 ods. 4 SSP) dospel k záveru, že kasačnej sťažnosti nemožno priznať úspech.

16. Kasačný súd rozhodol bez nariadenia pojednávania (§ 455 SSP) s tým, že deň vyhlásenia rozhodnutia bol zverejnený na úradnej tabuli súdu a na internetovej stránke Najvyššieho súdu SR. Rozsudok bol verejne vyhlásený 26. februára 2020 (§ 137 ods. 4 SSP v spojení s § 452 ods. 1 SSP).

17. Podľa § 438 ods. 1 SSP kasačnou sťažnosťou možno napadnúť právoplatné rozhodnutie krajského súdu.

18. Podľa § 454 SSP na rozhodnutie kasačného súdu je rozhodujúci stav v čase právoplatnosti napadnutého rozhodnutia krajského súdu.

19. Podľa § 461 SSP kasačný súd zamietne kasačnú sťažnosť, ak po preskúmaní zistí, že nie je dôvodná.

20. V zmysle ustanovenia § 440 ods. 1 SSP, upravujúceho dôvody kasačnej sťažnosti, kasačnú sťažnosť možno odôvodniť len tým, že krajský súd v konaní alebo pri rozhodovaní porušil zákon tým, že rozhodol na základe nesprávneho právneho posúdenia veci (písm. g) alebo sa odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe kasačného súdu (písm. h).

21. Podľa § 190 SSP, ak správny súd po preskúmaní rozhodnutia alebo opatrenia žalovaného dospeje k záveru, že žaloba nie je dôvodná, rozsudkom ju zamietne.

22. Úlohou správneho súdu v predmetnej veci bolo posúdiť existenciu zákonných podmienok, odôvodňujúcich vydanie rozhodnutia žalovaného správneho orgánu, ktorým v spojení s prvostupňovým rozhodnutím bolo rozhodnuté s konečnou platnosťou v rámci správneho konania o vyradení žalobkyne z evidencie uchádzačov o zamestnanie dňom 13. marca 2017.

23. Podľa § 15 ods. 1 zák. č. 5/2004 Z.z. vhodné zamestnanie na účely tohto zákona je zamestnanie, ktoré zohľadňuje zdravotný stav občana, prihliada na niektorú z jeho kvalifikácií, odborné zručnosti alebo druh doteraz vykonávanej práce.

24. Podľa § 15 ods. 2 zák. č. 5/2004 Z.z. vhodné zamestnanie na účely sprostredkovania zamestnania podľa tohto zákona je zamestnanie, v ktorom týždenný pracovný čas nie je kratší ako polovica z ustanoveného týždenného pracovného času.

25. Podľa § 15 ods. 3 zák. č. 5/2004 Z.z. vhodné zamestnanie si občan hľadá sám, za pomoci úradu alebo za pomoci právnickej osoby alebo fyzickej osoby podľa § 11 ods. 2 písm. b) až e).

26. Podľa § 36 ods. 2 zák. č. 5/2004 Z.z. úrad vyradí uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamestnanie dňom zistenia

- a) vykonávania nelegálnej práce,
- b) nespôlupráce s úradom alebo
- c) že mu bolo v cudzine udelené povolenie na zamestnanie.

27. Podľa § 36 ods. 4 zák. č. 5/2004 Z.z. za vážny dôvod podľa odseku 5 písm. a) až e) a h) sa považuje,

a) ak miesto výkonu zamestnania a povaha zamestnania manžela alebo ak miesto výkonu zamestnania a povaha zamestnania neumožňujú zabezpečiť sprevádzanie dieťaťa do desiatich rokov veku do predškolského zariadenia alebo do školy, a

b) zdravotný stav uchádzača o zamestnanie posúdený podľa § 19 ods. 1,

c) dočasná pracovná neschopnosť uchádzača o zamestnanie, ktorej začiatok a skončenie sa úradu preukazuje potvrdením o dočasnej pracovnej neschopnosti do troch pracovných dní odo dňa vystavenia potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti a pracovným dňom nasledujúcim po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti; skončenie dočasnej pracovnej neschopnosti preukazuje uchádzač o zamestnanie osobne,

d) zdravotný stav blízkych osôb, ktorý si na základe písomného vyjadrenia ošetrojúceho lekára alebo rozhodnutia zdravotníckeho zariadenia vyžaduje osobnú starostlivosť, ošetrovanie alebo sprevádzanie; písomné vyjadrenie ošetrojúceho lekára alebo rozhodnutie zdravotníckeho zariadenia o začatí osobnej starostlivosti alebo ošetrovania predkladá uchádzač o zamestnanie do troch pracovných dní odo dňa vystavenia písomného vyjadrenia ošetrojúceho lekára alebo rozhodnutia zdravotníckeho zariadenia, písomné vyjadrenie ošetrojúceho lekára alebo rozhodnutie zdravotníckeho zariadenia o skončení osobnej starostlivosti alebo ošetrovania predkladá uchádzač o zamestnanie nasledujúci pracovný deň po skončení osobnej starostlivosti alebo ošetrovania a doklad o sprevádzaní predkladá uchádzač o zamestnanie nasledujúci pracovný deň po skončení sprevádzania,

e) výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy podľa osobitného predpisu, vykonávanie pravidelného cvičenia alebo plnenie úloh ozbrojených síl Slovenskej republiky počas zaradenia do aktívnych záloh podľa osobitného predpisu, ktorých začatie a skončenie sa úradu preukazuje najneskôr jeden pracovný deň pred ich začatím a tri pracovné dni po ich skončení,

f) iné dôvody, ktorých vážnosť posudzuje úrad.

28. Podľa § 36 ods. 5 písm. a) zák. č. 5/2004 Z.z. za nespôluprácu uchádzača o zamestnanie s úradom podľa odseku 2 písm. b) sa považuje odmietnutie ponuky vhodného zamestnania sprostredkovaného úradom bez vážnych dôvodov alebo odmietnutie nástupu do vhodného zamestnania sprostredkovaného úradom bez vážnych dôvodov.

29. Predmetom konania bolo preskúmanie zákonnosti rozhodnutia žalovaného o potvrdení prvostupňového rozhodnutia, ktorým bola žalobkyňa v zmysle § 36 ods. 2 písm. b), ods. 3, ods. 5 písm. a) zák. č. 5/2004 Z.z. vyradená z evidencie uchádzačov o zamestnanie dňom 13. marca 2017.

30. Medzi stranami nebola spornou otázka, že žalobkyňa bola 01. januára 2017 zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Spornou nebola ani skutočnosť, že žalobkyňa v žiadosti o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie uviedla, že je ochotná dochádzať do zamestnania 20 kilometrov. Sporným nebolo ani to, že žalobkyňa po úspešnom absolvovaní výberového konania pre zamestnávateľa Slovenské liečebné kúpele Piešťany, a.s. na obsadenie vhodného zamestnania na pracovnú pozíciu čašník, servírka odmietla ponúknuté zamestnanie prijať z dôvodu nástupu na kozmetický kurz, lebo mala záujem otvoriť živnosť po absolvovaní kurzu.

31. Právne vzťahy pri poskytovaní služieb zamestnanosti, ku ktorým patrí aj vedenie evidencie uchádzačov o zamestnanie, prípadne ich vyradenie z evidencie, upravuje zák. č. 5/2004 Z.z. Kasačný súd považuje za potrebné zdôrazniť, že výpočet vážnych dôvodov v ustanovení § 36 ods. 4 zák. č. 5/2004 Z.z. je demonštratívny, nakoľko v písm. f) do tejto kategórie zaraďuje širokú škálu prípadov označených ako iné dôvody, ktorých vážnosť posudzuje úrad.

32. K námietke žalovaného o sprostredkovaní vhodného zamestnania v zmysle § 15 ods. 1 zák. č. 5/2004 Z.z., kasačný súd poukazuje na odôvodnenie napadnutého rozsudku, kde krajský súd správne uviedol, že správne orgány si pri posudzovaní kategórie „vhodnosti“ vo vzťahu k zamestnaniu ponúknutému žalobkyni v Slovenských liečebných kúpeľoch Piešťany, a.s. nezabezpečili dostatok podkladov, aby zistili skutkový stav v rozsahu dostačujúcom na riadne posúdenie veci. Týmto ich

postupom pri rozhodovacej činnosti došlo nielen k predčasným skutkovým záverom nemajúcim základ v adekvátnom poznaní relevantnej objektívnej pravdy, ale následne aj k nesprávnemu právnemu posúdeniu veci. Súčasne rozhodnutia správnych orgánov vykazujú prvky arbitrárnosti zapríčínajúcej ich nepreskúmateľnosť pre nedostatok dôvodov.

33. K námietke žalovaného, že údaj o akceptovateľnej vzdialenosti pri dochádzaní do zamestnania, obsiahnutý vo formulári žiadosti o zaradenie do evidencie uchádzačov, má len informatívny charakter, kasačný súd prisvedčil krajskému súdu, že pokiaľ žalobkyňa uviedla, že je ochotná akceptovať vzdialenosť 20 kilometrov od miesta bydliska, za stavu, že keď jej bolo sprostredkované zamestnanie zjavne vzdialenejšie, bolo povinnosťou správnych orgánov sa s touto skutočnosťou vysporiadať, t. j. zaoberať sa v predmetnej veci aj otázkou vzdialenosti.

34. Kasačný súd sa zároveň stotožnil s odôvodnením napadnutého rozsudku, kde krajský súd poukázal na to, že za účelom zodpovedného vyriešenia otázky vhodnosti zamestnania je potrebné v súvislosti s tým „zodpovedať aj otázku možnosti dopravy žalobkyne do miesta výkonu práce, času stráveného v prostriedkoch hromadnej prepravy a výšku nákladov s tým spojených, a sekundárne zohľadniť aj základné parametre ponúkaného zamestnania, najmä nástupnú mzdu (plat), perspektívy mzdového rastu, špecifiká konkrétneho miesta výkonu práce, prípadné zdravotné riziká vyplývajúce z povahy prevádzky, denný prevádzkový čas, resp. dĺžku pracovnej zmeny, tiež či má byť ponúkaná práca vykonávaná aj počas víkendov a sviatkov alebo iba počas pracovných dní a pod.“

35. Pokiaľ žalovaný namieta, že žalobkyňa na túto skutočnosť poukázala až v odvolaní proti prvostupňovému rozhodnutiu kasačný súd uvádza, že bolo úlohou tak žalovaného ako aj prvostupňového orgánu sa riadne vysporiadať s vhodnosťou ponúkaného zamestnania, a to aj s poukazom na vyššie uvedené, keď táto vhodnosť zahŕňa aj otázku dochádzania.

36. K námietke žalovaného súvisiacej s odklonom od ustálenej rozhodovacej praxe kasačný súd poukazuje na to, že jedným z dôvodov zrušenia napadnutého rozhodnutia ako aj prvostupňového rozhodnutia bola skutočnosť, že otázka pomeru kategórie vzdialenosti ku kategórii vhodnosti zostala v napadnutom rozhodnutí argumentačne nedotknutá, čo založilo vadu nepreskúmateľnosti rozhodnutia, a teda predmetné judikáty nemožno na daný prípad aplikovať.

37. Kasačný súd vyhodnotil rozsah a dôvody kasačnej sťažnosti vo vzťahu k napadnutému rozsudku krajského súdu po tom, ako sa oboznámil s obsahom administratívneho a súdneho spisu a s prihliadnutím na ustanovenie § 461 SSP dospel k záveru, že nezistil dôvod na to, aby sa odchyľil od logických argumentov a relevantných právnych záverov spolu so správnou citáciou dotknutých právnych noriem obsiahnutých v dôvodoch napadnutého rozsudku, ktoré vytvárajú dostatočné východiská pre vyslovenie výroku rozsudku. S týmito sa kasačný súd stotožňuje v celom rozsahu.

38. Vzhľadom na uvedené skutočnosti kasačný súd rozhodol podľa § 461 SSP tak, že kasačnú sťažnosť žalobcu ako nedôvodnú zamietol.

39. O trovách kasačného konania rozhodol kasačný súd podľa § 167 ods. 1 v spojení s § 467 ods. 1 SSP tak, že v kasačnom konaní úspešnej žalobkyni priznal proti neúspešnému žalovanému právo na úplnú náhradu dôvodne vynaložených trov kasačného konania. O výške náhrady trov konania rozhodne krajský súd podľa § 175 ods. 2 SSP.

40. Tento rozsudok kasačného súdu bol prijatý pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.