



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Slavomíra Nováka a soudkyň Mgr. Jany Jurečkové a Mgr. Andrey Veselé ve věci

žalobce

Ing. P. L.,
bytem Xxx, Xxx,

proti
žalovanému

náměstek ministra vnitra pro státní službu
se sídlem Jindřišská 34, Praha 1,

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 10. 9. 2018, č. j. MV-82523-3/OSK-2018,

takto:

- I. Žaloba se zamítá.
- II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Shodu s prvopisem potvrzuje Jana Válková

Odůvodnění:

I.

Základ sporu

1. Rozhodnutím žalovaného ze dne 10. 9. 2018, č. j. MV-82523-3/OSK-2018 (dále jen napadené rozhodnutí), bylo zamítnuto odvolání žalobce a potvrzeno rozhodnutí státního tajemníka v Ministerstvu zdravotnictví ze dne 29. 5. 2018, č. j. MZDR 18799/2018-4/PER (dále jen prvostupňové rozhodnutí). Prvostupňovým rozhodnutím byl žalobce převeden podle § 61 odst. 1 písm. b) zák. č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZSS) na služební místo xxx - xxx xxx xxx, s výkonem služby v Ministerstvu zdravotnictví, se služebním působištěm v Praze, v oborech služby Xxx xxx xxx a xxx xxx xxx.
2. Žalobce proti rozhodnutí žalovaného podal správní žalobu, o níž Městský soud v Praze (dále též jen jako „městský soud“ nebo jen „soud“) rozhodl rozsudkem ze dne 24. 11. 2021, č. j. 8Ad 18/2018- 54. Městský soud rozhodnutí žalovaného zrušil a vrátil věc k dalšímu řízení, neboť dospěl k závěru, že u žalobce došlo převedením na místo xxx xxx xxx k tomu, že místo 16. platové třídy mu nyní náleží toliko 13. platová třída. Tím, jak sám uvádí, došlo k poklesu jeho příjmu o značnou částku peněz, a to o cca 42 tisíc Kč měsíčně, což představuje 35 %. Pokles platu o tři platové třídy, tedy o cca 42 000 Kč měsíčně, považoval soud z hlediska dopadu do zaměstnancova života za velmi výrazný. Z tohoto důvodu uzavřel, že není možné hodnotit nové služební místo jako „vhodné“, v čemž shledal porušení ustanovení zákona a MP č. 1/2016, resp. jeho kritéria podle čl. 55 odst. 2 písm. g), kde se výslovně uvádí, že: *„Pokud by však bylo volné služební místo ve stejné platové třídě a stejném xxx xxx, měl by na něj být státní zaměstnanec převeden přednostně“*.
3. Žalovaný podal proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 24. 11. 2021, č. j. 8Ad 18/2018- 54, kasační stížnost, o níž rozhodl Nejvyšší správní soud rozsudkem ze dne 25. 8. 2023, č. j. 7Ads 9/2022-23, tak, že rozsudek městského soudu zrušil a věc vrátil soudu k dalšímu řízení.

II.

Obsah žaloby a vyjádření žalované

4. Žalobce v podané žalobě předně popsal skutkový děj, jak vyplývá i ze správního spisu. Žalobce namítá především nezákonnost rozhodnutí napadeného i rozhodnutí prvního stupně, nesprávné právní posouzení věci z důvodu nesprávné aplikace zákona o státní službě a porušení zásady legitimního očekávání vyjádřené v § 2 odst. 4 zák. č. 500/2004 Sb., správní řád. Uvádí, že rozhodnutí je nepřezkoumatelné a že byl zkrácen na svých právech.
5. Žalobce uvedl, že byl na základě výběrového řízení rozhodnutím č. j. MZDR 53811/2015/PER ze dne 23. 11. 2015 jmenován na služební místo xxx – xxx xxx xxx v Ministerstvu zdravotnictví. V důsledku změny systemizace služebních a pracovních míst na rok 2018 (v důsledku usnesení vlády) došlo ke zrušení celé sekce ekonomiky a přímo řízených organizací a i služebního místa žalobce, a žalobce byl tedy rozhodnutím ze dne 2. 1. 2018, č. j. MZDR 14/2018-1/PER, odvolán z tohoto služebního místa. Odvolání žalobce bylo zamítnuto a rozhodnutí potvrzeno (rozhodnutím ze dne 19. 3. 2018, č. j. MV-23235-2/OSK-2018). Rozhodnutím ze dne 11. 1. 2018, č. j. MZDR 1494/2018-3/PER, byl žalobce zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů a byl mu stanoven plat ve výši 80 % jeho měsíčního platu. K odvolání žalobce bylo toto rozhodnutí zrušeno a věc vrácena k novému projednání (rozhodnutím ze dne 19. 3. 2018, č. j. MV-30872-2/OSK-2018). Rozhodnutím ze dne 29. 5. 2018, č. j. MZDR 18799/2018-4/PER, byl žalobce převeden na služební místo xxx – xxx xxx xxx. K odvolání žalobce bylo toto rozhodnutí napadeným rozhodnutím potvrzeno a odvolání zamítnuto.
6. Žalobce předně namítá, že měl být převeden na jiné vhodné služební místo, přičemž se odvolává na ustanovení ZSS [§ 61 odst. 1 písm. b) ZSS, § 62 odst. 1 ZSS] a na Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2016, kterým se stanoví podrobnosti ke změnám služebního

oměru (dále jen MP č. 1/2016), zejm. na čl. 54 odst. 1, čl. 54 odst. 2, čl. 54 odst. 3 a na kritéria uvedená v čl. 55. Žalobce akcentuje, že v případě, kdy je více vhodných služebních míst, musí být státní zaměstnanec převeden na služební místo nejhodnější. Podle žalobce však toto v jeho případě nenastalo, když služební místo, na něž byl převeden (xxx - xxx xxx xxx), není pro něj nejhodnějším místem, neboť ve služebním úřadu existovala jiná volná služební místa, která byla vhodnější. Tato místa následně žalobce v žalobě podrobně rozebírá a popisuje a i za použití tabulky hodnotí jednotlivá kritéria jejich vhodnosti pro žalobce (platová třída, obory služby, služební úřad, služební působiště, požadované vzdělání a kvalifikace). Žalobce pak činí závěr, že nejhodnějším místem pro něj bylo služební místo xxx xxx xxx. Toto místo považuje za nejhodnější zejména proto, že by zůstal ve stejné 16. platové třídě jako doposud, dále by zastával shodné 4 obory služby jako dosud (pouze jeden obor by byl nový), ve stejném služebním úřadu a služebním působišti a s odpovídající kvalifikací a vzděláním. Žalobce podrobněji rozebírá čl. 55 odst. 2 MP č. 1/2016, v němž jsou uvedena relevantní kritéria pro účely posouzení vhodnosti služebního místa, a sice: zdravotní hledisko a zdravotní způsobilost, požadované vzdělání a kvalifikace, schopnosti státního zaměstnance a jeho dosavadní zkušenosti, obor/obory služby (přednostně se státní zaměstnanec vždy převede na služební místo se stejným oborem/obory služby), stejný nebo jiný služební úřad, služební působiště, resp. místo výkonu služby, zařazení do platové třídy (pokud existuje volné služební místo ve stejné platové třídě a stejném xxx xxx, měl by na něj být státní zaměstnanec převeden přednostně) a přístup státního zaměstnance k převedení. Po provedeném srovnání možných volných služebních míst žalobce dospívá k závěru, že ve služebním úřadu existovala nejméně tři jiná volná služební místa, která byla pro převedení žalobce vhodnější (xxx xxx xxx; xxx xxx xxx xxx; xxx xxx xxx xxxx). Ze strany žalovaného tedy nebyl dodržen zákonný postup při posuzování vhodnosti služebního místa podle MP č. 1/2016 a došlo tak k nesprávnému právnímu posouzení věci, když rozhodnutí postrádá řádné odůvodnění toho, proč nebylo možné dodržet „zákonný“ postup podle MP č. 1/2016.

7. Žalobce dále zejména zpochybňuje, že ačkoliv byl (spolu s dalšími dvěma uchazeči) klasifikován jako vhodný uchazeč, nebyl vybrán, jelikož bylo vypsáno výběrové řízení s odkazem na zachování zásady rovnosti, z důvodu, že druhý státní zaměstnanec, který o převedení těž požádal, byl v prvním kole výběrového řízení hodnocen lépe, avšak k uzavření dohody s ním nedošlo.
8. Žalovaný argumentoval zejména tím, že existuje-li více státních zaměstnanců, pro které může být volné služební místo také vhodné, je nejhodnější obsadit dané místo na základě výběrového řízení podle ZSS. To je podle žalobce v rozporu s § 24 odst. 5 ZSS, podle něhož *„výběrové řízení podle odstavce 1 se nekoná, postupuje-li se podle § 47, § 49 odst. 2, § 61, 67 nebo 70.“* Podle čl. 3 odst. 1 Metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2017, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení (dále jen MP č. 2/2017) je: *„služební orgán bezprostředně před konáním výběrového řízení povinen nahlédnout do rejstříku státních zaměstnanců, zda se mezi státními zaměstnanci zařazenými mimo výkon státní služby z organizačních důvodů podle § 62 ZSS nenachází takový státní zaměstnanec, pro něhož by bylo obsazované místo vhodné. Takového státního zaměstnance by služební orgán na volné služební místo bez výběrového řízení převedl podle § 61 ZSS, resp. zařadil podle § 70 odst. 3 ZSS.“* Podle názoru žalobce má tedy přímé převedení státního zaměstnance podle § 61 ZSS přednost před obsazením volného služebního místa na základě výběrového řízení, a to bez jakýchkoliv výjimek, tedy i v případě, že existuje více státních zaměstnanců, pro něž může být volné místo také vhodné. Žalovaný tedy jednal v rozporu se ZSS. Žalovaný řádně neodůvodnil, proč služební orgán při obsazování volného služebního místa nemusel dodržet postup podle § 24 odst. 5 ZSS, tedy došlo k nesprávnému právnímu posouzení věci. Nebyl dodržen zákonný postup podle § 61 ZSS a došlo k porušení zásad depolitizace, stabilizace a profesionalizace státní správy a zásady hospodárnosti.
9. Žalobce dále doplnil, že uvedené výběrové řízení již proběhlo, a ačkoliv se jej zúčastnil a byl vybrán jako úspěšný uchazeč, nedošlo ze strany ministra zdravotnictví k uzavření dohody podle § 28 odst. 3 ZSS. Shodně tomu bylo i u dalšího uchazeče, který byl do změny systemizace náměstkem pro

zdravotní pojištění. Nebyl tedy vybrán žádný uchazeč, a to přesto, že výběrová komise ze tří úspěšných uchazečů vybrala tři nejvhodnější uchazeče. Žalobce konstatuje, že ani opakovaním výběrového řízení by nedošlo k jinému výsledku. Podle názoru žalobce je tedy cílem postupu žalovaného, aby žalobce a další státní zaměstnanci, pro něž může být obsazované volné služební místo též vhodné, jak jsou označeni v odůvodnění napadeného rozhodnutí (*pozn. soudu: tedy MUDr. P. a Ing. R.*), byli vyloučeni z výběru. Žalobce se domnívá, že se jedná o osoby „nepohodlné novému vedení“. Žalobce by toto pochopil při obsazování volných služebních míst novými zaměstnanci, ne však, pokud jde o jeho osobu, kdy své schopnosti a odborné předpoklady prokázal již při předchozím výkonu státní služby, kde dosahoval vynikajících výsledků a byl hodnocen jako všeobecně uznávaný odborník.

10. Postup žalovaného tedy žalobce hodnotí jako v rozporu se ZSS, kdy navíc dochází i k obcházení smyslu a účelu zákona, a rovněž jde o diskriminaci žalobce ve smyslu § 2 odst. 3 zák. č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Dochází k rozporu se smyslem ZSS, tedy k porušení principů stability a kontinuity státní správy i státních zaměstnanců i k rozporu se zásadami procesní ekonomie. Podle názoru žalobce je nejlepším postupem v případě vícero vhodných uchazečů vybrat nejvhodnějšího uchazeče při transparentním vyhodnocení kritérií uvedených v čl. 55 odst. 2 MP č. 1/2016 při využití výsledků služebních hodnocení.
11. Podle názoru žalobce nemělo vůbec dojít k vyhlášení výběrového řízení na dané služební místo, neboť přímé převedení státního zaměstnance podle § 61 ZSS má přednost před obsazením volného služebního místa na základě výběrového řízení. Služební orgán se tak odvolává na překážku, kterou sám způsobil, tedy na vyhlášené výběrové řízení, které však vyhlásit neměl a nemusel.
12. Podle žalobce rovněž došlo k porušení zásady legitimního očekávání, jak ji vymezuje § 2 odst. 4 zák. č. 500/2004 Sb., správní řád (dále jen správní řád). Žalobce uvádí, že došlo ke zcela bezdůvodnému zrušení služebního místa xxx - xxx xxx xxx a odvolání žalobce z tohoto služebního místa. Žalobce nadto ani nebyl převeden na „nově vzniklé“ a neobsazené služební místo xxx – xxx xxx xxx, ačkoliv toto místo odpovídalo jeho kvalifikaci a schopnostem.
13. Žalobce opakovaně uvádí, že byl převeden na služební místo, které pro něj bylo nejméně vhodné (jak vyplývá z žalobcem vytvořené tabulky přehledu volných služebních míst a kritérií, která je součástí žaloby). Zejména zdůrazňuje, že byl převeden na místo s nejvyšším možným poklesem o 3 platové třídy, tedy s poklesem platu o cca 42 tisíc Kč měsíčně, tj. o 35 %, což jej mělo donutit k tomu, aby sám ze státní služby odešel bez nutnosti výplaty odbytného. To žalobce ilustruje popisem situace svých spolupracovníků, a to Ing. M. R. a MUDr. T. P., Ph. D., MBA, kteří byli převedeni na jiná služební místa xxx (místa, která měla být pro žalobce rovněž vhodná), s tím, že rozhodnutí o jejich převedení navrhoval odvolacímu služebnímu orgánu k důkazu. MUDr. P. byl převeden na jiné služební místo xxx – xxx xxx xxx v Ministerstvu zdravotnictví, Ing. R. byla převedena na jiné služební místo xxx - xxx xxx xxx v Ministerstvu zdravotnictví. Uvedená rozhodnutí byla prohlášena za nicotná, neboť byla vydána v zastoupení státního tajemníka Mgr. M. B., který nebyl k jejich vydání věcně příslušný. Tato rozhodnutí mají podle žalobce přímý vztah k napadenému prvostupňovému rozhodnutí, když jejich obsah popírá argumentaci žalovaného v odůvodnění prvostupňového rozhodnutí. Žalobce poukazuje na to, že ačkoliv žalobce byl na služební místo xxx xxx xxx rovněž vhodným kandidátem, místo avizovaného konání výběrového řízení byl na toto místo přímo převeden MUDr. P.. Následně však bylo toto rozhodnutí o převedení zrušeno. Pokud se týká služebního místa xxx - xxx xxx xxx, služební orgán jej nepovažoval za příliš vhodné pro žalobce, jelikož především správní činnosti ani činnosti obdobné ve své dosavadní praxi nevykonával. Na toto místo byla převedena Ing. R., jejíž odborné zaměření však nebylo oproti žalobci o nic širší a nevykonávala ve své dosavadní praxi ani činnosti správní ani obdobné. Na rozdíl od žalobce navíc disponovala pouze jedním z požadovaných oborů služby, žalobce však disponoval dvěma. Odůvodnění ve vztahu k žalobci v obou případech byla tedy

pouze účelová. Z výše uvedeného považuje žalobce postup služebního orgánu v rozporu s odůvodněním napadeného prvostupňového rozhodnutí, které je nepravdivé, nesprávné a nepřezkoumatelné a též v rozporu s ust. § 2 odst. 4 správního řádu a zároveň porušuje zásadu rovnosti. Podle názoru žalobce žalovaný nemusel výběrové řízení na dané služební místo vyhlásit, avšak učinil tak, a nyní se odvolává na překážku, kterou sám způsobil, avšak způsobit nemusel (tedy, že nemohl převést žalobce z důvodu vyhlášeného výběrového řízení na předmětné služební místo).

14. Uvedené argumenty dále žalobce podrobněji rozvádí v obsáhlé žalobě spolu s citacemi z napadeného rozhodnutí žalovaného.
15. Závěrem tedy žalobce navrhl soudu zrušit napadené rozhodnutí i rozhodnutí služebního orgánu prvního stupně, věc vrátit žalovanému k dalšímu řízení a přiznat žalobci náhradu nákladů řízení.
16. Žalovaný ve vyjádření k žalobě uvádí, že napadené rozhodnutí je v souladu se zákonem a rovněž je přezkoumatelné, s tím, že nedošlo k porušení zásady legitimního očekávání. Odkazuje na § 23 odst. 2 ZSS, podle něhož není nárok na to, aby byl žalovaný na vhodné služební místo převeden automaticky v případě postupu podle § 61 ZSS. Služební orgán řádně odůvodnil, proč pro žalobce ostatní zvažovaná služební místa nebyla vhodná. Žalobce nebyl převeden na „nejméně“ vhodné místo. Služební orgán řádně zdůvodnil, proč je pro žalobce služební místo, na které byl převeden, vhodné, přičemž ohledně ostatních míst, která byla zvažována a nakonec vhodná nebyla, postačilo stručné zdůvodnění jejich nevhodnosti. Nebylo možné ani hospodárné podle názoru žalovaného, aby musela být hodnocena všechna volná služební místa v rámci služebního úřadu, příp. i ostatních služebních úřadů. Postačilo, že byla „předvybrána“ pouze místa potenciálně vhodná. Při posuzování vhodnosti byl dodržen MP č. 1/2016. Služební orgán se řídil právním názorem žalovaného vyjádřeným v rozhodnutí ze dne 19. 3. 2018, č. j. MV-30872-2/OSK-2018, kterým bylo zrušeno rozhodnutí č. j. MZDR 1494/2018-3/PER ze dne 11. 1. 2018 o zařazení žalobce mimo výkon služby z organizačních důvodů, neboť v rozhodnutí o převedení žalobce byla řádně posouzena vhodnost daného místa.
17. Pokud se týká oborů služby, podle názoru žalovaného je dostačující, že žalobce vykonával službu alespoň v jednom z oborů služby, jež vykonává na místě, na které byl převeden. ZSS ani MP č. 1/2016 nepožadují, aby byl zaměstnanec převeden pouze na takové místo, kde je vykonávána služba v nejvíce shodných oborech služby jako na původním místě, to by ani nebylo v mnoha případech možné. Obor služby je nadto pouze jedním z kritérií, přičemž podstatné je posouzení vhodnosti místa jako celku. Žalobce nemusí být převeden na místo, které on sám subjektivně hodnotí jako pro něj nejvhodnější.
18. Ohledně vyhlášení výběrového řízení na služební místo xxx xxx xxx v MZDR žalovaný uvádí, že postup služebního orgánu nebyl v rozporu s § 24 odst. 5 ZSS, neboť služební orgán nepostupoval podle žádného z ustanovení vyjmenovaných v § 24 odst. 5 ZSS a vyhlásil výběrové řízení. Řádně bylo zdůvodněno, proč ve vztahu k předmětnému služebnímu místu nebylo postupováno podle § 61 ZSS, když v době vyhlášení výběrového řízení existovalo vícero státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z organizačních důvodů, pro které mohlo být předmětné služební místo vhodné. Proto bylo transparentnějším řešením vyhlásit výběrové řízení. Výběrového řízení se tak mohli zúčastnit i další žadatelé kromě zaměstnanců, kteří byli zařazeni mimo výkon služby z organizačních důvodů. Odbornost uchazečů byla posuzována výběrovou komisí. Uvedeným postupem nedošlo ani k porušení zásad depolitizace, stabilizace a profesionalizace státní správy. Žalobce dostal možnost pokračovat ve výkonu služby na jiném vhodném místě (jako xxx xxx xxx v MZDR), avšak neuvedl, proč pro něj tato pozice není vhodná. Stále však opakuje, že ostatní místa by pro něj byla vhodnější.
19. Žalobce nemohl legitimně očekávat své převedení na místo xxx xxx xxx, proto nebyla porušena zásada legitimního očekávání.

20. K rozhodnutím týkajícím se Ing. R. a MUDr. P., která byla označena za nicotná a tedy nevyvolávají žádné právní účinky, se žalovaný vyjádřil již v napadeném rozhodnutí. Jelikož tato rozhodnutí neexistují, nelze se na ně odvolávat.
21. Žalovaný závěrem doplnil, že ke dni xxx skončil služební poměr žalobce na základě jeho žádosti o skončení služebního poměru podle § 73 ZSS, o které žalovaný rozhodl rozhodnutím č. j. MV-148767-3/OSK-2018 ze dne 18. 12. 2018.
22. Žalovaný navrhl žalobu zamítnout jako nedůvodnou s tím, že nepožaduje náhradu nákladů řízení.
23. V replice žalobce k vyjádření žalovaného tento poukázal na případ státního zaměstnance pana Z. V., kdy rozhodnutí o jeho převedení bylo zrušeno žalovaným z důvodu absence řádného odůvodnění, když nebyla posouzena vhodnost nového služebního místa podle různých kritérií, a to ve vztahu ke všem jednotlivým vhodným volným služebním místům. Dále v reakci na vyjádření žalovaného k žalobě uvedl, že ohledně oborů služby byla v případě pozice xxx xxx xxx shoda dosažena, a proto měl být žalobce na toto místo převeden. Vadou napadeného rozhodnutí je dále absence porovnání činností vykonávaných na potenciálně vhodných služebních místech s činnostmi vykonávanými na původním služebním místě. Žalovaného výklad ustanovení § 61 ZSS je účelový. Vždy budou existovat žadatelé, kteří by mohli mít o dané místo zájem, proto by se stal § 61 ZSS nadbytečným, pokud by se vždy z tohoto důvodu konalo výběrové řízení. Obsazování pozic žalobce považuje za politicky motivované a netransparentní, když ve výběrovém řízení nebyla uzavřena dohoda ani s jedním ze tří vhodných kandidátů. Závěrem žalobce akcentoval, že služební místo, na které byl převeden, pro něj bylo nejméně vhodné, jelikož plně nevyužívá schopnosti žalobce a jeho dosavadní zkušenosti, plně neodpovídá oborům služby, pro které má žalobce osvědčeno vykonání úřednické zkoušky a znamená nejvyšší možný pokles platové třídy, a to s ohledem na kritéria vymezená v čl. 55 odst. 2 MP č. 1/2016.
24. Žalobce dále potvrdil, že služební poměr s ním byl skončen ke dni xxx, kdy byl „donucen“ postupem podle § 73 ZSS služební poměr ukončit. Připojil Záznam z nahlížení do spisu ze dne 16. 1. 2019, sdělení ministru zdravotnictví ze dne 4. 4. 2018 o ukončení pohovorů s žadatelem o služební místo xxx xxx xxx, záznamy o nedosažení shody na výběru žadatele ze dne 6. 4. 2018, č. j. MZDR 21/2018-33/PER, MZDR 21/2018-32/PER, MZDR 21/2018-31/PER týkající se žalobce, Ing. R. a MUDr. P..

III.

Obsah správního spisu

25. Ze správního spisu předloženého žalovaným soud zjistil následující, pro rozhodnutí ve věci samé, podstatné skutečnosti:
26. Žalobce byl na základě výběrového řízení jmenován na služební místo xxx v Ministerstvu zdravotnictví, jako xxx xxx xxx, se služebním označením vrchní ministerský rada – xxx xxx xxx, a to rozhodnutím státního tajemníka v Ministerstvu zdravotnictví č. j. MZDR 53811/2015/PER ze dne 23. 11. 2015. Byl zařazen do 16. platové třídy, s platem v celkové výši xxx Kč, který je tvořen platovým tarifem, příplatkem za vedení, osobním příplatkem a zvláštním příplatkem, s výkonem služby v oborech služby Xxx; Xxx xxx; Xxx xxx xxx; Xxx xxx xxx xxx, xxx xxx xxx, se služebním působištěm v Praze a dnem nástupu do služby xxx.
27. Dále bylo zjištěno, že žalobce byl rozhodnutím ze dne xxx, č. j. MZDR 14/2018-1/PER, odvolán ze služebního místa xxx - xxx xxx xxx v Ministerstvu zdravotnictví. Proti tomuto rozhodnutí se žalobce odvolal a zároveň požádal o zrušení výběrového řízení na xxx - xxx xxx xxx. Rozhodnutím ze dne xxx, č. j. MV-23235-2/OSK-2018, bylo odvolání žalobce zamítnuto a rozhodnutí ze dne xxx potvrzeno.
28. Rozhodnutím ze dne xxx, č. j. MZDR 1494/2018-3/PER, byl žalobce zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů podle § 62 odst. 1 ZSS a byl mu stanoven plat ve výši 80 % jeho měsíčního

platu. Proti tomuto rozhodnutí se žalobce opět odvolal a znovu požádal o zrušení výběrového řízení na xxx xxx xxx xxx. Rozhodnutím ze dne 19. 3. 2018, č. j. MV-30872-2/OSK-2018, bylo rozhodnutí ze dne 11. 1. 2018 zrušeno a věc vrácena služebnímu orgánu prvního stupně k novému projednání s tím, že účinky rozhodnutí nastávají ode dne předběžné vykonatelnosti přezkoumávaného rozhodnutí.

29. Rozhodnutím ze dne xxx, č. j. MZDR 18799/2018-4/PER (prvostupňové rozhodnutí), byl žalobce převeden na jiné služební místo podle § 61 odst. 1 písm. b) ZSS, a to na služební místo xxxx: xxx xxx xxx – ministerský rada, s výkonem služby v Ministerstvu zdravotnictví, v oborech služby: Xxx xxx xxx a xxx xxx xxx, se službou na služebním místě na dobu neurčitou, se služebním označením: xxx xxx - xxx xxx xxx, se služebním působištěm v Praze, s nástupem do služby na služebním místě dne xxx, to vše s účinností od xxx. Dále byl zařazen do 13. platové třídy a 11. platového stupně a byl mu určen měsíční plat v celkové výši xxx Kč, sestávající z platového tarifu ve výši xxx Kč, osobního příplatku xxx Kč a příplatku za vedení xxx Kč. Proti tomuto rozhodnutí podal žalobce odvolání. V něm uváděl totožnou argumentaci, jako v žalobě. Zároveň uvedl, že podal dne 6. 5. 2018 žádost o převedení na jiné služební místo xxx podle § 61 ZSS, a to na místo xxx xxx xxx. Služební orgán v prvostupňovém rozhodnutí uvedl, že k této žádosti přihlédl, ale nevyhovět jí, jelikož v důsledku systemizace služebních a pracovních míst účinné od 1. ledna 2018 byl v Ministerstvu zdravotnictví odvolán ze služebního místa xxx i další státní zaměstnanec, pro kterého může být toto volné služební místo také vhodné, neboť byl xxx xxx xxx. O přímé převedení požádal i tento zaměstnanec, proto s ohledem na zachování zásady rovnosti, resp. zásady rovného zacházení zaručující rovná práva uchazečům o zaměstnání a zaměstnancům, kteří se nacházejí ve stejném či srovnatelném postavení, bylo nejvhodnějším postupem obsadit dané místo na základě výběrového řízení podle zákona o státní službě.
30. Napadeným rozhodnutím bylo odvolání zamítnuto a rozhodnutí prvního stupně potvrzeno. Odvolací orgán zrekapituloval služební historii žalobce. Dále uvedl, že z úřední činnosti je mu známo, že usnesením Vlády ČR č. 737 ze dne 23. 10. 2017 byla podle § 17 ZSS schválena systemizace služebních a pracovních míst na rok 2018, kdy následně ještě před její účinností došlo k jejím třem úpravám, a to usneseními vlády č. 821 ze dne 29. 11. 2017, č. 874 ze dne 6. 12. 2017 a č. 895 ze dne 22. 12. 2017. Na základě této systemizace došlo ke zrušení služebního místa xxx, tedy místa žalobce, což služební orgán promítl do tzv. „hybridního interního aktu řízení“, kterým byl příkaz ministra č. 28/2017 a služební předpis státního tajemníka v MZDR č. 36/2017 – Organizační řád Ministerstva zdravotnictví ze dne 29. 12. 2017, č. j. MZDR 60008/2017-1/PER, a následně též do služebního předpisu státního tajemníka v MZDR č. 37/2017, kterým se uveřejňuje vnitřní systemizace a organizační struktura MZDR pro rok 2018. Žalovaný v napadeném rozhodnutí zejména uvedl, že prvostupňové rozhodnutí bylo vydáno v souladu s právními předpisy a je věcně správné. Zákon nestanoví, že státní zaměstnanec musí být převeden na pro něj subjektivně nejvhodnější místo. Neexistuje nárok na zařazení na konkrétní služební místo (§ 23 odst. 2 ZSS). Vhodnost služebního místa je třeba posuzovat nejen z pohledu státního zaměstnance, ale i z pohledu služebního orgánu. Služební orgán hledal potenciálně vhodná volná služební místa ve svém služebním úřadu, přičemž se poté zaměřil pouze na místo nejvhodnější. Tedy odůvodnil, proč ostatní služební místa vhodná nejsou a detailněji se zabýval místem vhodným. Odvolací orgán připustil dílčí pochybení při posouzení hlediska vhodnosti z hlediska oborů služby, neboť žalobce neměl osvědčení o vykonání úřednické zkoušky z xxx xxx Xxx xxx xxx xxx, jak služební orgán chybně uvedl v odůvodnění. Postačuje však, pokud žalobce vykonával službu alespoň v jednom ze dvou oborů služby, neboť obory služby nemusí být zcela totožné. Nadto je žalobce povinen si úřednickou zkoušku v chybějícím xxx xxx doplnit.
31. Ačkoliv odvolací správní orgán obecně souhlasí s tím, že převedení státního zaměstnance zařazeného mimo výkon služby z organizačních důvodů na volné služební místo má obecně přednost před vyhlášením výběrového řízení, v praxi však mohou nastat situace, kdy tento závěr nemusí platit bezpodmínečně. Je třeba vzít v potaz též zásadu transparentnosti. Postup služebního

orgánu, který na nově vzniklé služební místo xxx xxx xxx v MZDR vyhlásil výběrové řízení, byl v souladu se zásadou transparentnosti, neboť mimo žalobce o převedení požádal i jiný státní zaměstnanec zařazený mimo výkon služby z organizačních důvodů, pro něhož mohlo být toto služební místo rovněž vhodné. Naopak právě převedením místo konání výběrového řízení by mohlo dojít k porušení práv státního zaměstnance, který by neměl možnost se o takové služební místo ucházet. To, že výběrové řízení na toto místo již jednou proběhlo, též není považováno za překážku, neboť tento státní zaměstnanec i jiní uchazeči mohou podat přihlášku do nového výběrového řízení. Dále není povinností služebního orgánu uzavřít dohodu o výběru nejvhodnějšího žadatele, s odkazem na § 23 odst. 2 ZSS, § 28 odst. 2, 3 ZSS a rozsudek NSS č. j. 10 Ads 316/2016-50 ze dne 9. 11. 2017. Není možné převést státního zaměstnance na služební místo, na které je vyhlášeno výběrové řízení, resp. převedení státního zaměstnance na jiné služební místo není důvodem pro zrušení výběrového řízení. Nedošlo ani k porušení zásady legitimního očekávání. Rozhodnutí č. j. MZDR 25638/2018-3/PER ze dne 26. 6. 2018 a č. j. MZDR 26138/2018-1/PER ze dne 25. 6. 2018 byla prohlášena za nicotná, tedy nemají žádné právní účinky a nebudou zařazena do spisového materiálu. Nadto pokud se týká služebního místa xxx xxx xxx, bylo po prohlášení nicotnosti rozhodnutí o převedení MUDr. P. na toto místo opětovně vyhlášeno výběrové řízení.

IV.

Posouzení žaloby

32. Městský soud v Praze přezkoumal žalobou napadené rozhodnutí v rozsahu uplatněných žalobních bodů, jimiž je vázán [§ 75 odst. 2 věta první zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“)], a vycházel přitom ze skutkového i právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu (§ 75 odst. 1 s. ř. s.). Soud rozhodl o věci bez nařízení jednání podle § 51 odst. 1 s. ř. s., neboť žalovaný s takovým postupem vyslovil souhlas a žalobce se ve lhůtě nevyjádřil, má se tedy za to, že s takovým postupem souhlasí.
33. Zároveň byl městský soud vázán vysloveným právním závěrem vyplývajícím z rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 8. 2023, č. j. 7Ads 9/2022-23 (§110 odst. 4 s.ř.s.).
34. Podle § 23 odst. 1 ZSS: *„Do služebního poměru se osoba přijímá rozhodnutím služebního orgánu. Spolu s rozhodnutím o přijetí do služebního poměru rozhodne služební orgán o zařazení státního zaměstnance na služební místo nebo o jmenování státního zaměstnance na služební místo představeného.“*
35. Podle § 23 odst. 2 ZSS: *„Na přijetí do služebního poměru, zařazení na služební místo a na jmenování na služební místo představeného není nárok.“*
36. Podle § 24 odst. 1 ZSS: *„Na obsazení volného služebního místa se koná výběrové řízení.“*
37. Podle § 24 odst. 5 ZSS: *„Výběrové řízení podle odstavce 1 se nekoná, postupuje-li se podle § 47, § 49 odst. 2, § 61, 67 nebo 70. Výběrové řízení se dále nekoná, jedná-li se o zařazení státního zaměstnance na služební místo uvolněné v souvislosti s vysláním k výkonu služby v zahraničí; to neplatí, jde-li o služební místo představeného. Výběrové řízení se též nekoná, obsazuje-li se volné služební místo postupem podle jiného zákona.“*
38. Podle § 28 odst. 2 ZSS: *„Výběrová komise vybere z žadatelů, kteří ve výběrovém řízení uspěli, 3 nejvhodnější žadatele a sestaví pořadí dalších žadatelů, kteří ve výběrovém řízení uspěli, a seznam žadatelů, kteří ve výběrovém řízení neuspěli. V případě postupu podle § 27 odst. 4 věty druhé se žadatelé, se kterými nebyl proveden pohovor, považují za žadatele, kteří ve výběrovém řízení neuspěli. Služební orgán vybere v dohodě s bezprostředně nadřízeným představeným jednoho žadatele z 3 nejvhodnějších žadatelů; dohoda je písemná.“*
39. Podle § 28 odst. 3 ZSS: *„Pokud ve výběrovém řízení neuspěli alespoň 3 žadatelé, služební orgán vybere v dohodě s bezprostředně nadřízeným představeným z těch, kteří uspěli. Pokud všichni 3 nejvhodnější žadatelé z výběrového řízení odstoupili, služební orgán vybere v dohodě s bezprostředně nadřízeným představeným dalšího v pořadí z těch žadatelů, kteří uspěli. Dohoda mezi služebním orgánem a bezprostředně nadřízeným představeným podle tohoto odstavce je písemná.“*

40. Podle § 28 odst. 4 ZSS: „*V případě, že žádný žadatel ve výběrovém řízení neuspěl nebo služební orgán žádného žadatele postupem podle odstavce 2 nebo 3 nevybral, výběrové řízení se zruší a vyhlásí se nové výběrové řízení. Ustanovení § 24 odst. 5 není dotčeno.*“
41. Podle § 51 odst. 1 ZSS: „*Na obsazení volného služebního místa představeného se koná výběrové řízení, není-li stanoveno jinak.*“
42. Podle § 51 odst. 2 věty druhé ZSS: „*Na výběrové řízení se přiměřeně použije § 24 až 27 a § 28 odst. 2 až 4.*“
43. Podle § 61 odst. 1 písm. b) ZSS: „*Státní zaměstnanec se převede na jiné služební místo, nemůže-li vykonávat službu na dosavadním služebním místě v důsledku odvolání ze služebního místa představeného,* resp. podle písm. c): „*v důsledku zrušení jeho služebního místa z důvodu změny systemizace.*“
44. Podle § 62 odst. 1 ZSS: „*Nemůže-li být státní zaměstnanec v případech uvedených v § 61 odst. 1 písm. b) až h) nebo § 61 odst. 2 písm. a) převeden na jiné služební místo, protože žádné vhodné není volné, nebo nemůže-li být v případech uvedených v § 70 odst. 3 zařazen na volné služební místo, zařadí se mimo výkon služby, nejdéle však na 6 měsíců.*“
45. Podle § 62 odst. 2 ZSS: „*Ode dne zařazení mimo výkon služby podle odstavce 1 činí plat státního zaměstnance 80 % měsíčního platu.*“
46. Podle § 2 odst. 4 správního řádu: „*Správní orgán dbá, aby přijaté řešení bylo v souladu s veřejným zájmem a aby odpovídalo okolnostem daného případu, jakož i na to, aby při rozhodování skutkově shodných nebo podobných případů nevznikaly nedůvodné rozdíly.*“
47. Podle čl. 54 MP č. 1/2016: „*Při převedení státního zaměstnance se musí vždy jednat o takové služební místo, které je pro státního zaměstnance vhodné, a to bez ohledu na skutečnost, že vhodnost služebního místa je zmiňována výslovně pouze při převedení ze zdravotních důvodů (§ 61 odst. 4 ZSS) – viz článek 46 odst. 2 tohoto metodického pokynu. Vhodnost služebního místa jako nutnou podmínku převedení státního zaměstnance ve všech případech převedení je však třeba dovodit též z § 62 odst. 1 ZSS (odst. 1).*“ Podle odst. 2 pak: „*Vhodnost konkrétního služebního místa pro určitého státního zaměstnance musí služební orgán posoudit předem a vždy individuálně na základě různých v úvahu přicházejících kritérií (viz článek 55 tohoto metodického pokynu). Úvahy o posouzení vhodnosti služebního místa spolu se závěry z toho vyplývajícími musí být součástí odůvodnění rozhodnutí o převedení státního zaměstnance (§ 68 odst. 3 SR).*“ „*Rozhodnutí o převedení musí být rovněž založeno na relevantních podkladech, které budou jako podklady pro vydání rozhodnutí součástí spisového materiálu – jde o podklady, které budou dokládat počet a druh volných služebních míst na témže služebním úřadě, tzn. jejich seznam (např. formou seznamu se specifikací volných služebních míst nebo výpisu z informačního systému o státní službě, popř. z personálního systému), přičemž konkrétní podklad musí dokládat, jaká konkrétní volná služební místa byla k dispozici ke dni vydání rozhodnutí (resp. ke dni, kdy služební orgán učinil úvahu o nevhodnějším služebním místě) pro převedení státního zaměstnance. Součástí spisu musí být též další podklady, na jejichž základě služební orgán posuzuje vhodnost služebního místa, týkající se osoby státního zaměstnance (odst. 3).*“
48. Čl. 54 odst. 4 MP č. 1/2016 se dále zabývá situací, kdy nastanou důvody převedení podle § 61 ZSS. Služební orgán by měl nejprve posoudit, zda existuje vhodné volné služební místo v rámci téhož služebního úřadu, což odpovídá rovněž zásadě procesní ekonomie a je vhodnější, aby zaměstnanec zůstal zařazen v témže služebním úřadu. Pokud však v témže služebním úřadu není žádné vhodné volné služební místo, měl by se služební orgán poohlédnout po takovém místě v jiném služebním úřadu s ohledem na kvalifikaci, zkušenosti a obory služby státního zaměstnance. S takovým převedením musí dát souhlas služební orgán služebnímu úřadu, do něhož má být státní zaměstnanec převeden. Pouze tehdy, pokud nelze státního zaměstnance převést ani na vhodné volné služební místo v jiném služebním úřadu, lze postupovat podle § 62 ZSS a zařadit státního zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů.
49. Podle čl. 55 odst. 1 MP č. 1/2016: „*Níže uvedená kritéria vhodnosti služebního místa nelze chápat jako taxativní výčet, neboť v rámci posuzování individuálního případu se mohou objevit další okolnosti nebo kritéria níže*

neuvedená, na jejichž základě se dospěje k závěru o nevhodnosti služebního místa pro konkrétního státního zaměstnance. Stejně tak i kritéria uvedená v § 61 odst. 4 ZSS pro převedení ze zdravotních důvodů nelze chápat jako jediná, která by měl služební orgán hodnotit jako relevantní v rámci tohoto důvodu převedení, pokud se zjistí, že služební místo je sice vhodné z hlediska zdravotního i z hlediska kvalifikace a schopností státního zaměstnance, ale je nevhodné z jiných hledisek.“

50. Podle čl. 55 odst. 2 MP č. 1/2016 jsou za relevantní kritéria pro účely posouzení vhodnosti služebního místa považována zejména: a) zdravotní hledisko a zdravotní způsobilost, b) požadované vzdělání a kvalifikace, c) schopnosti státního zaměstnance a jeho dosavadní zkušenosti, d) obor/obory služby, e) stejný nebo jiný služební úřad, f) služební působiště, resp. místo výkonu služby, g) zařazení do platové třídy, h) přístup státního zaměstnance k převedení.
51. Podle čl. 3 odst. 1 MP č. 2/2017: *„Služební orgán (popř. k tomu pověřená osoba) je bezprostředně před vyhlášením výběrového řízení povinen nablédnout do rejstříku státních zaměstnanců, zda se mezi státními zaměstnanci zařazenými mimo výkon služby z organizačních důvodů podle § 62 ZSS nenachází takový státní zaměstnanec, pro něhož by bylo obsazované služební místo vhodné. Takového státního zaměstnance by služební orgán na volné služební místo bez výběrového řízení převedl podle § 61 ZSS, resp. zařadil podle § 70 odst. 3 ZSS.“*
52. Podle § 2 odst. 3 zák. č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen antidiskriminační zákon): *„Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti.“*
53. Jádrem sporu mezi účastníky jsou zejména dvě stěžejní námitky žalobce. Za prvé, že žalobce měl být na vhodné volné služební místo xxx – xxx xxx xxx - převeden přímo a nemělo být vypisováno výběrové řízení, tedy, že zákon neopravňoval žalovaného k vyhlášení výběrového řízení na předmětné místo. Za druhé, že žalobce nebyl převeden na místo pro něj nejvhodnější, neboť tímto místem pro něj bylo služební místo xxx - xxx xxx xxx, nikoliv služební místo xxx - xxx xxx xxx. Žalobce zejména vyzdvihuje svou kvalifikaci, vynikající hodnocení, odborné zkušenosti a dovednosti dokládající, že byl nejvhodnějším uchazečem právě na místo xxx xxx xxx. Poukazuje také na situaci kolem dalších dvou uchazečů, Ing. R. a MUDr. P.. Závěrem se pozastavuje nad tím, že nakonec nikdo ze tří nejvhodnějších uchazečů stejně nebyl na pozici vybrán, resp. s nikým z nich nebyla uzavřena dohoda.
54. Pokud se týká nutnosti vypsát výběrové řízení, soud konstatuje, že zákon o státní službě ve výše uvedených ustanoveních výslovně stanoví, že se výběrové řízení nekoná za podmínky, že služební místo stávajícího zaměstnance bylo zrušeno z důvodu systemizace, případně z důvodu odvolání ze služebního místa xxx. V tomto případě tak § 24 odst. 5 ZSS v zásadě nedává služebnímu orgánu možnost úvahy, zda konat nebo nekonat výběrové řízení na obsazení služebního místa. Takový závěr však nelze s ohledem na zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace učinit bezvýhradně. V tomto se soud přiklonil k názoru Městského soudu v Praze, vyjádřenému v rozsudku ze dne 22. 6. 2021, č. j. 5 Ad 13/2018 – 39, kde se v bodě 24 uvádí, že: *„[...] aby úvaha správních orgánů obstála z hlediska soudního přezkumu, a tedy aby soud aproboval postup generální ředitelky, která vyhlásila na místo představeného výběrové řízení, musely by existovat objektivní skutečnosti, které za účelem zachování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace ve své podstatě donutily generální ředitelku vypsát výběrové řízení. Tyto objektivní skutečnosti pak musí být obsahem spisového materiálu. Závěr o nezbytnosti konání výběrového řízení na předmětné služební místo vedoucího oddělení by se měl opírat zejména o čtyři skutečnosti, a to (1) existuje více státních zaměstnanců totožného služebního úřadu, kteří byli dotčeni předmětnou systemizací, (2) tito státní zaměstnanci splňují všechny podmínky stanovené pro předmětné služební místo představeného – vedoucího oddělení správy majetku a investic, (3) pro všechny tyto zaměstnance je předmětné služební místo vhodné a žádnému zaměstnanci nic nebrání, aby byl na toto služební místo převeden, a konečně (4) uvedení zaměstnanci prokazatelně*

projevili o předmětné služební místo zájem. Zároveň tyto podklady jednoznačně musejí z časového hlediska předcházet rozhodnutí o vyhlášení výběrového řízení. Za splnění těchto podmínek má soud za to, že pro obsazení předmětného služebního místa transparentním a nediskriminačním postupem je nezbytné, aby bylo konáno výběrové řízení.“

55. Z obsahu správního spisu předloženého žalovaným vyplývá, že shora uvedené čtyři skutečnosti byly v daném případě naplněny a že žalovaný byl oprávněn na služební místo xxx - xxx xxx xxx výběrové řízení vypsát. Ze správního spisu vyplývá, že zde existovaly objektivní skutečnosti odůvodňující vypsání výběrového řízení za účelem zachování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Zdejší pátý senát demonstrativně uvedl čtyři skutečnosti, které musí být splněny, aby bylo konání výběrového řízení odůvodněno.
56. V dané věci ze správního spisu, příloh poskytnutých žalobcem a skutečností uvedených účastníky řízení vyplývá, že existovalo více státních zaměstnanců totožného služebního úřadu, kteří byli dotčeni předmětnou systemizací. Tedy konkrétně paní Ing. M. R. a pan MUDr. T. P., Ph. D., MBA, a samozřejmě žalobce. MUDr. P. byl do doby účinnosti předmětné systemizace xxx xxx xxx, Ing. R. byla do konce r. 2017 zařazena na systemizaci zrušené pozici xxx xxx xxx, přičemž oba tito služební zaměstnanci působili u téhož služebního úřadu (Ministerstvo zdravotnictví). Dále za druhé tito státní zaměstnanci (včetně žalobce) splňovali všechny podmínky stanovené pro předmětné služební místo xxx – xxx xxx xxx. To vyplývá ze skutečnosti, že všichni tři ve výběrovém řízení na toto služební místo uspěli a byli výběrovou komisí označeni jako nejvhodnější žadatelé, jak vyplývá ze sdělení č. j. MZDR 21/2018-34/PER ze dne 4. 4. 2018, určené ministru zdravotnictví Mgr. et Mgr. Adamu Vojtěchovi, které podepsal státní tajemník Mgr. et Mgr. et Mgr. I. B., a rovněž ze Záznamů o nedosažení shody na výběru žadatele ze dne 6. 4. 2018, č. j. MZDR 21/2018-33/PER, MZDR 21/2018-32/PER, MZDR 21/2018-31/PER. Za třetí pro všechny tyto zaměstnance bylo předmětné služební místo vhodné a žádnému z nich nic nebránilo, aby byl na toto místo převeden. Konečně za čtvrté uvedení státní zaměstnanci prokazatelně projevili o předmětné služební místo zájem, tedy zejména tím, že se do výběrového řízení přihlásili.
57. Žalobce se prokazatelně spolu s výše uvedenými uchazeči zúčastnil výběrového řízení na místo xxx xxx xxx, s tím, že podle Protokolu o průběhu a výsledku výběrového řízení, č. j. MZDR 21/2018-27/PER, ze dne 28. 3. 2018 uspěli uvedení uchazeči v prvním kole výběrového řízení, avšak dne 6. 4. 2018 nedošlo ke shodě s žádným z nich a dohoda o výběru nejvhodnějšího žadatele a jmenování na uvedené služební místo nebyla mezi zúčastněnými osobami uzavřena. Až poté, v květnu r. 2018 (6. 5. 2018) podal žalobce žádost o převedení na jiné služební místo xxx podle § 61 ZSS, a to na toto služební místo xxx xxx xxx. Žalobce tedy až poté, co neuspěl ve výběrovém řízení, které bylo ukončeno v dubnu 2018, podal dne 6. 5. 2018 žádost o převedení na předmětné služební místo. V té době však již bylo jasné, že uchazeči o dané služební místo jsou minimálně tři (všichni nejvhodnější uchazeči z 1. kola výběrového řízení). Tedy v daném případě bylo podle názoru soudu pro obsazení služebního místa transparentním a nediskriminačním postupem nezbytné konání výběrového řízení, resp. následně nového výběrového řízení.
58. Soud dále též odkazuje na závěry, vyjádřené v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 11. 2017, č. j. 10 Ads 316/2016 – 50. Zde Nejvyšší správní soud popsál rozdíly mezi prvním a druhým kolem výběrového řízení podle zákona o státní službě. Uvedl, že ZSS dovoluje, aby nebyl vybrán žádný uchazeč, pokud se služebnímu orgánu nejeví ani jeden z uchazečů, kteří postoupili do druhého kola, vhodným. Tím je tedy osvětlena pochyba žalobce nad tím, že si žalovaný nakonec žádného z uchazečů nevybral, resp. s nikým ze tří vhodných uchazečů z prvního kola výběrového řízení neuzavřel dohodu o výběru nejvhodnějšího žadatele a o jmenování na služební místo xxx – xxx xxx xxx (viz tři Záznamy o nedosažení shody na výběru žadatele ze dne 6. 4. 2018, předložené žalobcem).
59. NSS v bodě 8. výše uvedeného rozsudku dále uvádí: „V § 28 odst. 2 a 3 je služební orgán ve své pozitivní volbě (tedy v tom, že by určitého uchazeče vybrat chtěl) omezen jen tím, že se na ní musí předem písemně dohodnout

s bezprostředně nadřízeným představeným. Ve své negativní volbě však nijak omezen není: má tedy právo nevybrat ani jednoho z více úspěšných uchazečů všech z prvního kola před výběrovou komisí a stejně tak nevybrat ani toho jediného uchazeče, který se do výběrového řízení přihlásil a úspěšně prošel prvním kolem. Žalované tedy nelze vytýkat, pokud se rozhodla ve druhém kole nevybrat žádného uchazeče a výběrové řízení zrušit.“ Z uvedeného plyne, že bylo plně v gesci žalovaného, pokud nakonec žádného uchazeče nevybral a výběrové řízení zrušil, resp. následně vyhlásil nové. Srov. rovněž znění § 28 odst. 4 ZSS, podle něhož v takovém případě služební orgán výběrové řízení zruší a vyhlásí výběrové řízení nové (čemuž se rovněž žalobce ve svých námitkách podívoval).

60. V bodu 9 shora citovaného rozsudku NSS dále uvádí: „*Výběrová komise vybírá nejvhodnější uchazeče podle jejich schopností a zkušeností, a to na základě pohovoru (případně doplněného o písemný test), který je podle § 27 odst. 3 zákona o státní službě zaměřen na obor služby, jehož se výběrové řízení týká, a na plnění jiného odborného požadavku. Podle § 164 zákona o státní službě se o průběhu a výsledku výběrového řízení sepisuje protokol. Cílem těchto pravidel zajistit objektivnost výběrového řízení, ze kterého by měli vzejít ti nejschopnější uchazeči.“* Se všemi třemi uchazeči byl pohovor konán a rovněž byl o něm sepsán protokol (viz tři Záznamy ze dne 6. 4. 2018), výběrové řízení tedy bylo objektivní a transparentní.
61. NSS dále akcentuje, že: „*[10] Zákon o státní službě dále upravuje, jak zacházet s nevybranými uchazeči v prvním kole výběrového řízení. Podle § 164 odst. 4 služební orgán bez zbytečného odkladu písemně vyrozumí žadatele o výsledku výběrového řízení; z textu zákona lze usoudit, že se tak děje formou zaslání protokolu. Žadatelé, kteří ve výběrovém řízení neuspěli, a žadatelé, kteří ve výběrovém řízení uspěli, ale nebyli vybráni jako nejvhodnější, mohou podat proti protokolu námitky do pěti dnů ode dne jeho doručení. Podané námitky vyřídí výběrová komise ve lhůtě 15 dnů ode dne jejich doručení tak, že jim vyhoví (a výběrové řízení následně zruší), nebo je zamítne (§ 164 odst. 5). [11] Pro výběr nejvhodnějších uchazečů v prvním kole jsou tedy stanoveny objektivní a poměrně konkrétní požadavky; závěry výběrové komise pak lze ještě zpochybnit prostřednictvím námitek. Ve druhém kole výběrového řízení naopak zákon ponechává volbu na služebním orgánu (vedoucím), který si vybírá jediného nejvhodnějšího uchazeče a zákon jej ve výběru nijak neomezuje (s výhradou nutnosti získat souhlas nadřízeného při výběru podle § 28 odst. 3 zákona o státní službě). [12] Ze znění zákona tak plyne, že nelze zaměřovat první a druhou fázi výběru uchazeče. První fáze spočívá ve výběru nekompetentnějších uchazečů o státní službu na základě objektivních kritérií; druhá fáze slouží k tomu, aby si služební orgán vybral takového uchazeče, se kterým se mu bude nejlépe spolupracovat. Služební orgán tak při výběru bude hledět nejen k odbornosti uchazečů, ale může se rozhodnout i podle jejich osobnosti a povahových vlastností. [13] Výběrové řízení přitom není řízením podle správního řádu, ale zvláštním postupem podle zákona o státní službě, na nějž se nevztahuje ani úprava řízení o výběru žádosti podle § 146 správního řádu (srov. § 164 odst. 1 zákona o státní službě).“*
62. Námitka žalobce, že ve výběrovém řízení (tedy v jeho 2. fázi) nedošlo k výběru žádného z uchazečů, jak žalobce dokládá záznamy o nedosažení shody na výběru žadatele (č. j. MZDR 21/2018-33/PER týkající se žalobce; č. j. MZDR 21/2018-32/PER týkající se Ing. M. R.; č. j. MZDR 21/2018-31/PER týkající se MUDr. T. P., Ph. D., MBA) je tedy lichá, neboť služební orgán měl právo nevybrat ani jednoho z uchazečů, kteří uspěli v prvním kole. Jde o to, že zákon ponechává na služebním orgánu, aby si vybral nejvhodnějšího uchazeče, a není v tomto nijak omezen. Důvodem je zejména to, že si služební orgán vybere toho z uchazečů, se kterým se mu bude nejlépe spolupracovat. Přitom přihlíží nejen k odbornosti uchazeče, ale též k jeho osobnosti a povahovým vlastnostem. Zákon umožňuje, aby si služební orgán nakonec ve druhé fázi výběrového řízení žádného z uchazečů, kteří byli vybráni jako vhodní v prvním kole, nevybral. Takový postup tedy není v rozporu se zákonem o služebním poměru, ba právě naopak, je jeho specifikem.
63. K povaze výběrového řízení podle služebního zákona lze dále odkázat na znění již citovaného rozsudku Nejvyššího správního soudu č. j. 10 Ads 316/2016-50: „*[15] ... z textu zákona je zřejmé, že formalizována je jen první část výběrového řízení před výběrovou komisí (komise sepíše protokol, proti němu lze podat námitky, námitkám komise vyhoví, nebo je zamítne). Druhá část výběrového řízení naproti tomu spočívá jen v tom, že si služební orgán buď vybere, nebo nevybere (tj. faktickým úkonem). Ani informování nevybraného uchazeče, ani zrušení výběrového řízení se podle zákona nedějí formou rozhodnutí – i zde jde o čistě faktické úkony,*

neformální akty. [16] Stěžovatelova argumentace je spíše vystavěna tak, že nedostatek formy nepovažuje za překážku přezkoumatelnosti: podle stěžovatele je tato otázka druhotná, naopak podstatné je, že vyrozumění zkrátilo stěžovatele na právech (neboť se mu jím sděluje, že na služební místo jmenován nebude, ačkoli splnil veškeré zákonné podmínky a byl jediným způsobilým uchazečem). V této úvaze se ale právě stěžovatel mylí. Pokud by uchazeč měl veřejné subjektivní právo být vybrán, muselo by vyrozumění být přezkoumatelné jako rozhodnutí; podle NSS však uchazeči takové veřejné subjektivní právo nesvědčí. Zákon o státní službě poskytuje služebnímu orgánu značnou míru volnosti při výběru vhodného uchazeče. Služební orgán není vázán doporučením výběrové komise (ta vybere tři, resp. nanejvýš tři, nejvhodnější kandidáty bez uvedení jejich pořadí) a může bez ohledu na počet nejvhodnějších kandidátů výběrové řízení zrušit a vyhlásit nové výběrové řízení.“

64. Pokud se týká druhé stěžejní žalobcovy námitky, a sice že žalobce nebyl převeden na místo pro něj nejvhodnější, neboť tímto místem pro něj bylo služební místo xxx - xxx xxx xxx, nikoliv služební místo xxx - xxx xxx xxx, soud uvádí, že i s ohledem na to, co již bylo shora uvedeno, bylo plně v gesci žalovaného, pokud u žalobce nehodnotil pouze jeho kvalifikaci, vynikající hodnocení, odborné zkušenosti a dovednosti, ale např. i osobnostní rysy a povahové vlastnosti.
65. Žalobce odkazuje zejm. na znění ZSS a MP č. 1/2016. K tomu lze uvést, že kritéria vhodnosti jsou v zákoně explicitně uvedena pouze v případě převedení ze zdravotních důvodů. Podle § 61 odst. 1 písm. b) ZSS: „Státní zaměstnanec se převede na jiné služební místo, nemůže-li vykonávat službu na dosavadním služebním místě v důsledku odvolání ze služebního místa představeného“, resp. podle písm. c): „v důsledku zrušení jeho služebního místa z důvodu změny systemizace.“ Podle § 61 odst. 1 písm. a) ZSS: „Státní zaměstnanec se převede na jiné služební místo, nemůže-li vykonávat službu na dosavadním služebním místě a) ze zdravotních důvodů.“ Podle § 61 odst. 2 ZSS: „Podle odstavce 1 písm. a) se převede státní zaměstnanec na služební místo, na kterém je služba pro něj vhodná ...“. Podle § 61 odst. 4 ZSS: „Při převedení státního zaměstnance podle odstavce 2 se vedle zdravotních hledisek sleduje, aby služba byla pro něj vhodná též vzhledem k jeho kvalifikaci a schopnostem.“ V čl. 54 odst. 1 MP č. 1/2016 se uvádí: „Při převedení státního zaměstnance se musí vždy jednat o takové služební místo, které je pro státního zaměstnance vhodné, a to bez ohledu na skutečnost, že vhodnost služebního místa je zmiňována výslovně pouze při převedení ze zdravotních důvodů (§ 61 odst. 4 ZSS) – viz článek 46 odst. 2 tohoto metodického pokynu. Vhodnost služebního místa jako nutnou podmínku převedení státního zaměstnance ve všech případech převedení je však třeba dovodit též z § 62 odst. 1 ZSS.“ Podle § 62 odst. 1 ZSS: „Nemůže-li být státní zaměstnanec v případech uvedených v § 61 odst. 1 písm. b) až h) nebo § 61 odst. 2 písm. a) převeden na jiné služební místo, protože žádné vhodné není volné, nebo nemůže-li být v případech uvedených v § 70 odst. 3 zařazen na volné služební místo, zařadí se mimo výkon služby, nejdéle však na 6 měsíců.“ Lze konstatovat, že tedy není zřejmé, zda má být „vhodnost“ služebního místa posuzována ve všech případech převedení, či pouze v těch, kde dochází k převedení ze zdravotních důvodů.
66. Ať tak či onak, soud konstatuje, že všechna čtyři uvažovaná služební místa (xxx xxx xxx; xxx xxx xxx xxx xxx; xxx xxx xxx a xxx xxx xxx) mají, i dle tabulky předložené žalobcem, shodná kritéria Požadované vzdělání a kvalifikace (VŠ), Služební působiště (Praha) a Služební úřad (Ministerstvo zdravotnictví). Liší se obory služby, s tím, že žalobci „chybí“ obor xxx (Xxx xxx xxx), který však je požadován nejen na místě xxx xxx xxx, na nějž byl žalobce převeden a kde to namítá, ale i na místě xxx xxx xxx, kde to však již nenamítá. Soud nespatřuje zásadní problém v tom, že žalobci uvedený obor xxx chybí. Ačkoliv žalovaný toto sám uznal, zároveň v napadeném rozhodnutí uvedl, že žalobce je povinen si úřednickou zkoušku v uvedeném xxx xxx doplnit [ve lhůtě 12 měsíců podle § 35 odst. 2 písm. b) aktuálního znění ZSS], což by podle názoru soudu neměl být pro žalobce vzhledem k jím uváděnému hodnocení a vynikajícím výsledkům zásadnější problém. Tedy tento nedostatek není takového rázu, aby způsoboval nezákonnost napadeného rozhodnutí. Nadto podle § 23 odst. 2 ZSS: „Na přijetí do služebního poměru, zařazení na služební místo a na jmenování na služební místo představeného není nárok.“ Není zde tedy (subjektivní) nárok žalobce na to, aby byl převeden na služební místo, které považuje za nejvhodnější.
67. Dále se uvažovaná služební místa liší v platové třídě (13., 2 x 14. a 16. platová třída). Žalobce s převedením na místo xxx xxx xxx byl z 16. platové třídy převeden na místo s 13. platovou třídou, kdy, jak sám uvádí, došlo k poklesu jeho příjmu o značnou finanční částku. K tomu soud odkazuje

na znění ZSS, kde z § 61 odst. 5 ZSS vyplývá, že pokles platu se řeší pouze u převedení z důvodu podle § 61 odst. 2 písm. a) ZSS (státní zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní službu): „Dojde-li v důsledku převedení podle odstavce 2 písm. a) ke snížení platu státního zaměstnance, přísluší mu po dobu převedení k platu doplatek do výše platu před převedením. Doplatek přísluší nejdéle po dobu 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.“ To je jisté u převedení z těchto konkrétních zdravotních důvodů pochopitelné, na převedení v důsledku odvolání ze služebního místa xxx, resp. v důsledku zrušení služebního místa z důvodu změny systemizace se však uvedené nevztahuje.

68. Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 25. 8. 2023, č. j. 7Ads 9/2022-23, uvádí: „*zákon o státní službě nestanoví povinnost při přeložení po zrušení daného služebního místa v důsledku systemizace zařadit státního zaměstnance do stejné platové třídy a zachovat jeho stejné platové poměry.*“
69. V citovaném rozsudku (viz body 18 až 21) se Nejvyšší správní soud zabývá cíli služebního zákona, které spatřuje ve stabilizaci státní služby a její odpolitizování. Vysoké platové ohodnocení žalobce bylo spojeno s jeho vysokou odpovědností. I po převedení do jiné platové třídy jeho příjem zůstává vysoký a jeho pokles tak pro žalobce není tak citelný, jako kdyby šlo o zaměstnance s průměrným platem. Pro posouzení vhodnosti služebního místa je spíše než výše platu rozhodný charakter vykonávané práce, kdy v případě žalobce byla zachována jeho řídicí pozice (nové místo je v hierarchii úřadu pouze o jeden stupeň níže, než původní místo xxxx).
70. Jak Nejvyšší správní soud uvádí výslovně: „*v případě žalobce nelze pouze na základě snížení platu o 35% dospět k závěru, že nové služební místo bylo pro něj nevhodné.*“ (zvýrazněno městským soudem).
71. Soud se tedy neztotožnil ani s druhou hlavní žalobní námitkou žalobce, který tvrdil, že byl převeden na místo pro něj nejméně vhodné. V daném případě nedošlo k porušení ustanovení zákona ani MP č. 1/2016. Služební orgán nepochybil, pokud primárně v rámci svého služebního úřadu (tj. Ministerstva zdravotnictví) vytipoval volná místa pro žalobce potenciálně vhodná a dále je zhodnotil podle kritérií obsažených v zákoně i MP č. 1/2016, s tím, že dospěl k závěru, že nejvhodnějším místem pro žalobce je služební místo xxx – xxx xxx xxx, přičemž se dále detailněji zabýval již jen hodnocením vhodnosti tohoto místa. V případě, kdy předmětná systemizace služebních a pracovních míst na rok 2018 „znemožnila“ žalobci vykonávat službu na dosavadním místě, soud shledává v souladu se zákonem, pokud žalovaný vytipoval volná vhodná služební místa uvnitř téhož služebního úřadu, a jelikož zde objektivně bylo více státních zaměstnanců, pro které byla uvedená služební místa též potenciálně vhodná, upřednostnil vypsání výběrového řízení jako transparentnější a objektivnější variantu před přímým převedením podle § 61 ZSS, a to v souladu se zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace. Žalobce v daném případě ani nemohl legitimně očekávat, že bude jmenován na místo, které subjektivně považuje za nejvhodnější. Nedošlo tedy podle názoru soudu ani k porušení zásady podle § 2 odst. 4 správního řádu. Nevhodnost nového místa pak nebyla dána ani v důsledku zařazení žalobce do nižší platové třídy.
72. K povaze metodického pokynu se vyjádřil Krajský soud v Ústí nad Labem v rozsudku č. j. 15 Ad 4/2016 - 65 ze dne 8. 2. 2017: „*Při převedení na jiné služební místo z důvodu podle § 61 odst. 1 písm. d) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, musí správní orgán zkontrolovat, zda je nové služební místo pro státního zaměstnance vhodné. Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2016, kterým se stanoví podrobnosti ke změnám služebního poměru, slouží ke sjednocení správní praxe, proto by podle něj měly správní orgány rozhodující o převedení na jiné služební místo postupovat.*“ Žalovaný tedy správně postupoval i podle MP č. 1/2016.
73. Pokud se týká žalobcem namítané diskriminace, resp. porušení zásady rovného zacházení zaručující rovná práva uchazečům o zaměstnání a zaměstnancům, kteří se nacházejí ve stejném či srovnatelném postavení, soud takovou diskriminaci v uvedeném případě neshledal. K tomu lze citovat z rozsudku Nejvyššího správního soudu č. j. 10 Ads 316/2016-50, ze dne 9. 11. 2017: „*[17] Podle § 23 odst. 2 zákona o státní službě platí, že na přijetí do služebního poměru, zařazení na služební místo a na jmenování na služební místo představeného není nárok. NSS se ve svých rozhodnutích opakovaně zabýval*

vztahem mezi vrchnostensky nadřízeným orgánem, který je způsobilý svými úkony ovlivňovat právní postavení osob, a osobou, která tento orgán o něco žádá, a zkoumal procesní možnosti žadatele a rozsah soudního přezkumu v situaci, kdy žadatel nemá nárok na získání určitého oprávnění či obecněji řečeno nárok na výsledek. Z jeho judikatury plyne, že i v těchto případech má žadatel právo na to, aby orgán při svém postupu respektoval procesní pravidla, aby neuplatňoval libovůli, aby rozhodoval v obdobných věcech obdobně, aby neporušoval zákaz diskriminace (srov. usnesení rozšířeného senátu ze dne 23. 3. 2005, sp. zn. 6 A 25/2002, č. 906/2006 Sb. NSS, ve věci státního občanství; rozsudky ze dne 27. č. 2006, čj. 4 Aps 3/2005-35, č. 905/2006 Sb. NSS, a ze dne 21. 5. 2008, čj. 4 Ans 9/2007-197, ve věci jmenování do funkce soudce; volněji též rozsudek ze dne 17. 12. 2009, čj. 9 As 1/2009-141, ve věci průběhu a výsledku státní souborné zkoušky); soudní přezkum se pak omezuje právě na dodržení těchto obecných pravidel. [18] Všechna citovaná rozhodnutí, i když se zabývala věcně rozdílnými oblastmi a ne vždy šlo o správní řízení v běžném slova smyslu, mají ale společné něco, čím je lze od projednávané věci odlišit. Soud může přezkoumat, zda je postup správního orgánu řádný a nediskriminační, jen tehdy, má-li tento postup vůbec nějaká navenek seznatelná pravidla – ať už obsažená v právních či vnitřních předpisech, vytvořená dlouhodobou ustálenou praxí, která zakládá legitimní očekávání, či založená individuálním příslibem správního orgánu. Postup služebního orgánu podle § 28 odst. 4 zákona o státní službě (tj. „v druhém kole“ výběrového řízení) se však neřídí žádnými pravidly, jejichž dodržení (či míru, jejichž dodržení) by bylo možné přezkoumat v řízení před správním soudem. Judikatura přitom zdůrazňuje, že aby mohl určitý akt podléhat soudní kontrole, musí na něj zákon klást i určité formální či obsahové požadavky, jejichž dodržení pak soud zkoumá (srov. bod [58] citovaného rozhodnutí rozšířeného senátu č. 3579/2017 Sb. NSS). V této věci ovšem zákon o státní službě nestanoví (a ani z celkové koncepce výběrového řízení nelze dovodit) nejen žádné požadavky na strukturu a obsah aktu (z nějž se uchazeč dozvídá, že nebyl vybrán), ale vůbec nepočítá s tím, že tu bude jakýkoli formální akt vydán. [19] V tomto směru se nabízí srovnání s výběrem uchazečů v pracovněprávních vztazích, včetně možnosti soudní ochrany. Výběr osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je i zde v působnosti zaměstnavatele (§ 30 odst. 1 zákoníku práce). Je ovšem třeba upozornit na § 16 odst. 2 zákoníku práce, podle nějž je v pracovněprávních vztazích zakázána jakákoliv diskriminace. (Novelizací bylo pak toto ustanovení k 29. 7. 2017 rozšířeno o demonstrativní výčet důvodů diskriminace – pohlaví, sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, zdravotní stav, věk, náboženství či víra, majetek, manželský a rodinný stav a vztah nebo povinnosti k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.) Ochrany před porušením zákazu diskriminace se lze domáhat u obecného soudu; konkrétně lze u soudu žádat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby bylo poškozenému dáno přiměřené zadostiučinění, případně i aby mu byla nemajetková újma nahrazena v penězích [§ 10 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)]. [20] Podle § 98 služebního zákona se na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve služebním poměru použijí obdobně § 16 a § 17 zákoníku práce; to platí i včetně odkazu na prostředky ochrany podle antidiskriminačního zákona. Stěžovatel v žalobě ani v kasační stížnosti ovšem - ač použil slovo „diskriminace“ - netvrdil žádný z kvalifikovaných důvodů diskriminace uvedených shora. V této věci proto podle NSS nelze mluvit o diskriminaci tak, jak ji chápe antidiskriminační zákon. Z demonstrativního výčtu důvodů diskriminace, který byl později doplněn do zákoníku práce, je patrné, že diskriminace bude typově založena na biologických danostech jedince; na jeho základních osobních či sociálních charakteristikách; na jeho duchovním založení či politickém smýšlení, které je určující pro jeho základní životní postoje a projevuje se navenek. Jinými slovy ochrana před diskriminací v pracovních (a služebních) poměrech má zajistit i v této specifické oblasti rovnost lidí v nejobecnějším smyslu (čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod); svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání (čl. 15 odst. 1 Listiny); svobodu sdružovat se v politických stranách (čl. 20 odst. 2 Listiny); rovné postavení příslušníků národnostních a etnických menšin (čl. 24 Listiny); svobodu odborového sdružování (čl. 27 odst. 1 Listiny). Stěžovatelova tvrzení míří spíše k tomu, že služební orgán nerespektoval jakousi „ustálenou správní praxi u OSSZ Zlín“, kterou ovšem stěžovatel nijak nedoložil – a co je významnější, ani ze skutečnosti, že v jiných případech (podle všeho šlo o malý počet případů a o totéž období – tedy nikoli o dlouhodobé zavedené postupy zakládající legitimní očekávání) byl jediný způsobilý uchazeč jmenován, nelze dovozovat ustálenou praxi či dotvářet zákon o pravidlo, podle nějž má být jediný způsobilý uchazeč jmenován

automaticky. “ Ani v projednávaném případě soud neshledal naplnění znaků diskriminace ve smyslu antidiskriminačního zákona, tedy ani tato námitka žalobce není důvodná.

74. Soud dále uvádí, že je mu známo, že se u zdejšího soudu vedla řízení o žalobách Ing. R. a MUDr. P., s tím, že obě žaloby byly zamítnuty (pravomocný rozsudek č. j. 5 Ad 14/2018 – 53, ze dne 14. 6. 2021 a rozsudek pod č. j. 3 Ad 13/2018 – 62 ze dne 25. 5. 2021, kde byla podána a zatím nerozhodnuta kasační stížnost). Předmětem soudního přezkumu však byla jiná rozhodnutí služebního orgánu a též jiná žalobní argumentace. K otázce systemizace, která „postihla“ žalobce, Ing. R. a MUDr. P. se zdejší soud podrobně vyjádřil v rozsudku ze dne 14. 6. 2021, č. j. 5 Ad 14/2018 – 53, kdy shledal, že předmětná systemizace byla v souladu se zákonem. Zdejší soud se jí tedy blíže nezabýval (žalobce ji ani nezpochyboval) a odkazuje na závěry v uvedeném rozsudku, zejména závěr: „*Vzhledem ke shora uvedenému nemůže soud konstatovat, že systemizace nebyla schválena zákonným způsobem, že nesledovala legitimní cíl, ani že existovaly konkrétní okolnosti svědčící o účelovosti zvoleného postupu či o šikanózním nebo diskriminačním jednání služebního orgánu. Nic z toho se žalobkyní nepodařilo prokázat.*“ Tedy námitka žalobce, že došlo ke zcela bezdůvodnému zrušení služebního místa xxx - xxx xxx xxx a jeho odvolání z tohoto služebního místa je lichá, neboť uvedené místo bylo zrušeno v rámci systemizace, která byla shledána v souladu se zákonem.
75. Žalobce dále poukazuje na služební historii spolupracovníků Ing. R. a MUDr. P., zvláště pak na rozhodnutí o jejich převedení na jiná služební místa xxx, která následně byla prohlášena za nicotná. Soud uvádí, že jednak tato rozhodnutí nejsou součástí správního spisu, jednak s ohledem na jejich nicotnost a to, že tedy nevyvolávají žádné právní účinky, nebude je v dané věci brát v potaz. Soud souhlasí s názorem 5. senátu zdejšího soudu, že: „*[...] každý případ převedení zaměstnance vykonávající státní službu je nutno posuzovat přísně individuálně. Služební místo vhodné pro jednoho zaměstnance nemusí být vhodné pro jiného zaměstnance, byť by se nacházeli na obdobných pozicích, a to vzhledem k individuálním potřebám, vzdělání, zkušenostem, osobnostním předpokladům a zdravotnímu stavu každého zaměstnance. Právě rozdílnost v subjektivních potřebách a dispozicích jednotlivých zaměstnanců neumožňuje bez dalšího srovnávat situace jednotlivých státních zaměstnanců*“ (bod 30 rozsudku Městského soudu v Praze č. j. 5 Ad 13/2018 – 39 ze dne 22. 6. 2021). Žalobcovu domněnku, že cílem postupu žalovaného bylo, aby žalobce a další státní zaměstnanci, pro něž mohlo být obsazované volné služební místo též vhodné (tedy MUDr. P. a Ing. R.), byli vyloučeni z výběru, soud považuje za čirou a ničím nepodloženou spekulaci.
76. Podle názoru soudu ze shora uvedených důvodů nedošlo postupem žalovaného ani k porušení zásad depolitizace, stabilizace a profesionalizace státní správy, ani zásad hospodárnosti a procesní ekonomie, jak namítal žalobce.
77. Soud rovněž neshledal relevantním poukaz žalobce na případ státního zaměstnance pana Z. V., kdy jednak nemá žádný vztah k projednávané věci, jednak soudu nejsou známy žádné podrobnosti tohoto případu a není ani jasné, co by měl demonstrovat v nyní řešené žalobcově věci.

IV.

Závěr a rozhodnutí o nákladech řízení

78. Městský soud v Praze ze shora uvedených důvodů žalobu jako nedůvodnou podle § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl.
79. Výrok o náhradě nákladů řízení je odůvodněn podle § 60 odst. 1 s. ř. s. *a contrario*, když žalobce neměl ve věci úspěch a žalovanému žádné náklady řízení nad rámec jeho běžné úřední činnosti nevznikly, zároveň se jejich náhrady výslovně vzdal.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou (více) vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s. ř. s. a kromě obecných náležitostí podání musí obsahovat označení rozhodnutí, proti němuž směřuje, v jakém rozsahu a z jakých důvodů jej stěžovatel napadá, a údaj o tom, kdy mu bylo rozhodnutí doručeno.

V řízení o kasační stížnosti musí být stěžovatel zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie.

Soudní poplatek za kasační stížnost vybírá Nejvyšší správní soud. Variabilní symbol pro zaplacení soudního poplatku na účet Nejvyššího správního soudu lze získat na jeho internetových stránkách: www.nssoud.cz.

Praha 31. října 2023

JUDr. Slavomír Novák v.r.
předseda senátu