



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Ladislava Hejtmánka a soudkyň JUDr. Hany Kadaňové, Ph.D., a JUDr. Naděždy Treschlové v právní věci

žalobkyně:

[REDACTED]
bytem [REDACTED]
zastoupena JUDr. Martinou Kubincovou, advokátkou
sídlem Pod Jarovem 20, Praha 3

proti

žalovanému: **náměstek ministra vnitra pro státní službu**
sídlem Jindřišská 967/34, 110 00 Praha 1

v řízení o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 4. 4. 2017, č.j. MV-162756-10/OSK-2016

takto:

- I. Rozhodnutí žalovaného ze dne 4. 4. 2017, č.j. MV-162756-10/OSK-2016, se ruší a věc se vrací žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni náhradu nákladů ve výši 11.228 Kč, a to do jednoho měsíce od právní moci rozsudku k rukám advokátky JUDr. Martiny Kubincové.

Shodu s prvopisem potvrzuje: M. V.

Odůvodnění:

- 1 Rozhodnutím státního tajemníka v Ministerstvu dopravy (dále též „služební orgán“) ze dne 8.9.2016, č.j. 131/2016-010-PAM/29 (dále též „prvostupňové rozhodnutí o zařazení na služební místo“) byla zamítnuta žádost žalobkyně o zařazení na služební místo v Odboru fondů EU, Oddělení kontrol a nesrovnalostí, pro nesplnění podmínky uvedené v ust. § 190 odst. 1 písm. b) ve spojení s ust. § 184 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů - dále jen „zákon o státní službě“ (výrok I), žalobkyně byla přijata do služebního poměru na dobu neurčitou podle ust. § 190 odst. 1 zákona o státní službě (výrok II), žalobkyně byla podle ust. § 23 odst. 1 zákona o státní službě zařazena na služební místo ministerského rady v Odboru fondů EU, Oddělení plateb a monitoringu projektů (výrok III), byl stanoven den vzniku služebního poměru 1. 10. 2016 a den nástupu služby 3. 10. 2016 (výrok IV), bylo určeno místo výkonu služby na Ministerstvu dopravy a služební působíště v Praze (výrok V) a žalobkyně byla zařazena podle ust. § 198 odst. 1 zákona o státní službě a podle přílohy č. 1 uvedeného zákona do 13. platové třídy s tím, že jí přísluší platový tarif dle stupnice platových tarifů v ust. § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení č. 304/2014 Sb.“), a podle ust. § 198 odst. 1 zákona o státní službě do 5. platového stupně a byl jí určen plat tvořený platovým tarifem ve výši 24.340 Kč a osobním příplatkem ve výši 4.000 Kč (výrok VI).
- 2 Rozhodnutím státního tajemníka v Ministerstvu dopravy ze dne 1. 11. 2016, č.j. 131/2016-010-PAM/37 (dále též „prvostupňové rozhodnutí o platu“) byla žalobkyně podle ust. § 145 zákona o státní službě a ust. § 3 odst. 5 nařízení č. 304/2014 Sb., s účinností od 1. 11. 2016 zařazena do 6. platového stupně a byl jí určen platový tarif dle stupnice platových tarifů v ust. § 2 odst. 1 nařízení č. 304/2014 Sb. ve výši 27.580 Kč; osobní příplatek zůstal ve výši 4.000 Kč.
- 3 K odvolání žalobkyně do obou prvostupňových rozhodnutí vydal náměstek ministra vnitra pro státní službu (dále jen „žalovaný“, kterým je obecně označován i služební orgán prvního stupně, nemá-li rozlišení význam pro kontext odůvodnění) dne 4. 4. 2017 rozhodnutí č.j. MV-162756-10/OSK-2016 (dále též „napadené rozhodnutí“), kterým zamítl odvolání proti prvostupňovému rozhodnutí o zařazení na služební místo a toto rozhodnutí potvrdil (výrok I napadeného rozhodnutí), dále zamítl odvolání proti prvostupňovému rozhodnutí o platu a toto rozhodnutí potvrdil (výrok II napadeného rozhodnutí).
- 4 Z žalobních tvrzení a z obsahu správního spisu předloženého žalovaným vyplývá, že žalobkyně na ministerstvu dopravy vykonávala práci v pracovním poměru dle pracovní smlouvy ze dne 1. 10. 2008, v Odboru fondů EU, Oddělení administrace žádostí o platby a kontrol. V pracovní smlouvě je uvedeno, že žalobkyně „bude vykonávat práci na pozici ministerský rada – TT13, odbor fondů EU“, a sjednaný druh práce je blíže vymezen v pracovní náplni. Pracovní poměr byl uzavřen na dobu určitou, později byl právní fikcí změněn na pracovní poměr na dobu neurčitou. Dne 31. 1. 2014 žalobkyně nastoupila na mateřskou dovolenou.

- 5 Usnesením vlády České republiky č. 456 ze dne 15. 6. 2015 byla s účinností od 1. 7. 2015 schválena systemizace služebních a pracovních míst na rok 2015. Rozhodnutím ministerstva dopravy – Odboru personálního č.j. 150/2015-010-PAM/3 došlo s účinností od 1. 6. 2015 k organizační změně, kterou byl mimo jiné organizační změnou na úrovni oddělení změněn název Oddělení administrace žádostí o platby a kontrol na Oddělení kontrol a nesrovnalostí v Odboru fondů EU. Z návrhu systemizace služebních a pracovních míst Ministerstva dopravy účinné od 1. 7. 2015 vyplývá, že služební místo ve 13. platové třídě s pořadovým číslem 433 bylo k 1.7.2015 zařazeno v Odboru fondů EU, v Oddělení kontrol a nesrovnalostí.
- 6 Dne 21. 3. 2016 vydal služební orgán Služební předpis č. 4 státního tajemníka Ministerstva dopravy, o vydání systemizace služebních a pracovních míst na Ministerstvu dopravy, v němž s účinností ke dni 21. 3. 2016 mimo jiné rozhodl o tom, že Systemizované místo v PT3, pořadové číslo 433 v Odboru fondů EU se převádí do Odboru infrastruktury a územního plánu. Uvedený Služební předpis č. 4 byl vydán na základě usnesení vlády ČR č. 1006 ze dne 7. 12. 2015 a na základě ust. § 19 odst. 1 zákona o státní službě. Služební místo č. 433 je služebním místem žalobkyně, jak vyplývá z návrhu systemizace služebních a pracovních míst Ministerstva dopravy, účinné od 1. 1. 2016 (žalobkyně je pod pořadovým číslem 433 jmenovitě uvedena s poznámkou, že služební místo je neobsazené, neboť žalobkyně je na mateřské nebo rodičovské dovolené). Převod služebního místa je potvrzen návrhem systemizace služebních a pracovních míst Ministerstva dopravy účinné od 1. 6. 2016, z něhož vyplývá, že služební místo ve 13. platové třídě s pořadovým číslem 433 je zařazeno v odboru infrastruktury a územního plánu, v oddělení infrastruktury železnic a plavby.
- 7 Po návratu žalobkyně z rodičovské dovolené dne 1. 4. 2016 jí byl předložen návrh dohody o změně pracovní smlouvy datovaný 23. 3. 2016, dle něž měla být žalobkyně zařazena do Odboru infrastruktury a územního plánu, Oddělení infrastruktury železnic a vodních cest. Žalobkyně návrh neakceptovala, fakticky však od 1. 4. 2016 začala vykonávat pracovní činnost v Odboru infrastruktury a územního plánu. Dne 8. 4. 2016 podala žalobkyně žádost o přijetí do služebního poměru do Odboru fondů EU, Oddělení kontrol a nesrovnalostí. Dne 13. 4. 2016 bylo žalobkyni dle jejího tvrzení služebním orgánem prvního stupně ústně přislíbeno pracovní zařazení do Odboru fondů EU, na Oddělení kontrol a nesrovnalostí, následně však byla žalobkyni e-mailem předložena nabídka pracovního zařazení sice do Odboru fondů EU, ne však na Oddělení kontrol a nesrovnalostí, ale na Oddělení plateb a monitoringu projektů. Uvedená nabídka byla žalobkyni zopakována služebním orgánem prvního stupně dne 15. 4. 2016 ústně i písemně, s tím, že žalobkyně je zařazena do Odboru infrastruktury a územního plánu a je jí nabídnuto přeřazení do Odboru fondů EU, na Oddělení plateb a monitoringu projektů. Žalobkyně nejprve dne 15. 4. 2016 písemně namítla, že zařazení do Odboru infrastruktury a územního plánu je v rozporu se zákoníkem práce, vyslovila souhlas se zařazením do Odboru fondů EU, nikoli však na Oddělení plateb a monitoringu projektů, ale na Oddělení kontrol a nesrovnalostí, kde, jak je jí známo, je volná služební pozice. Následně, dne 20. 4. 2016 byla žalobkyně písemně vyzvána k jednoznačnému stanovisku bez výhrad ve lhůtě dvou dnů, jinak bude na věc pohlíženo jako na nepřijetí nabídky a žalobkyně zůstane zařazena v Odboru infrastruktury a územního plánu. Žalobkyně

nabídku dne 22. 4. 2016 přijala, na listinu o přijetí nabídky ručně dopsala: „bez výhrady a protinávrhu v důsledku nátlaku“.

- 8 Žádost ze dne 8. 4. 2016 o přijetí do služebního poměru na Odbor fondů EU, Oddělení kontrol a nesrovnalostí byla zamítnuta rozhodnutím služebního orgánu prvního stupně ze dne 9. 5. 2016, k odvolání žalobkyně bylo uvedené rozhodnutí dne 30. 6. 2016 žalovaným zrušeno a věc vrácena služebnímu orgánu prvního stupně. Následně bylo dne 8. 9. 2016 vydáno prvostupňové rozhodnutí o zamítnutí žádosti žalobkyně o přijetí do služebního poměru na Odbor fondů EU, Oddělení kontrol a nesrovnalostí, a o zařazení žalobkyně na služební místo ministerského rady v Odboru fondů EU, Oddělení plateb a monitoringu projektů. Prvostupňové rozhodnutí je odůvodněno tím, že ačkoli žalobkyně požádala o zařazení na služební místo v Odboru fondů EU, Oddělení kontrol a nesrovnalostí, na tomto služebním místě nikdy nebyla zařazena (před nástupem na mateřskou a následně rodičovskou dovolenou byla zařazena v Oddělení administrace žádostí o platby a kontrol) a nevykonávala v něm tedy činnosti podle ust. § 5 zákona o státní službě.
- 9 Z žalobních tvrzení a z obsahu správního spisu předloženého žalovaným dále vyplývá, že před nástupem na mateřskou dovolenou pobírala žalobkyně pravidelně každý měsíc finanční motivaci v maximální stanovené výši 5.000 Kč, kdy ve výplatních listinách je finanční motivace označována jako „pravidelná odměna a prémie 100 % z EU“. Vedle toho žalobkyně pravidelně každý měsíc pobírala osobní příplatek ve výši 4.000 Kč. Finanční motivace je upravena ve vnitřních předpisech žalovaného – v Manuálu pracovních postupů Odboru fondů EU, Operační program Doprava, Programové období 2007-2013, a v Manuálu pracovních postupů Odboru fondů EU, Operační program Doprava, Programové období 2014-2020, Podle uvedených vnitřních předpisů může být finanční motivace poskytována formou osobních příplatků nebo formou odměn. Finanční motivace byla s účinností od června 2014 navýšena na maximální možnou výši 8.000 Kč dle Metodického pokynu k rozvoji lidských zdrojů v programovém období 2014-2020, verze 1, kapitola 13.
- 10 Po návratu žalobkyně z rodičovské dovolené jí byl přiznán a fakticky vyplácen osobní příplatek ve výši 4.000 Kč.
- 11 Dne 1. 11. 2016 bylo vydáno prvostupňové rozhodnutí o platu. Výše osobního příplatku v něm není odůvodněna, neboť složka platu byla žalobkyni přiznána již v rozhodnutí o zařazení na služební místo, a tímto rozhodnutím zůstala nedotčena. Po podání odvolání žalobkyně byla dne 7. 11. 2016 žalobkyni vyplacena odměna za mimořádný nebo zvlášť významný úkol ve výši 60.000 Kč.
- 12 Obě rozhodnutí byla společně potvrzena žalovaným v napadeném rozhodnutí. Je v něm uvedeno, že není povinností žalovaného zařadit po skončení rodičovské dovolené zaměstnankyni na původní pracovní místo, pouze je povinnost dodržet sjednaný druh práce (a místo výkonu práce). V případě žalobkyně bylo původní pracovní místo zásadně změněno v důsledku reorganizace a stalo se služebním místem, je tedy otázkou, zda je vůbec možné postupovat podle zákoníku práce, nebo je třeba postupovat podle zákona o státní službě, dle něž je třeba na služební místo konat výběrové řízení. K ochraně žalobkyně žalovaný bez výběrového řízení umožnil žalobkyni zařazení na služební místo, ovšem s tím, že podle zákona o státní službě musí jít o volné služební místo, jehož úkoly

Shodu s prvopisem potvrzuje: M. V.

kořespondují s druhem práce sjednaným původně v pracovní smlouvě. V případě žalobkyně se tedy nejednalo o převedení na jinou práci ve smyslu ust. § 41 zákoníku práce. Žalovaný se následně v napadeném rozhodnutí vyjádřil k tomu, zda byla žalobkyně zařazena na takové služební místo, které co do obsahu vykonávaných činností odpovídá pracovní smlouvě. Uvedl, že přezkoumal náplň práce žalobkyně ze dne 7. 12. 2010 s výkonem činností v Oddělení plateb a monitoringu projektů a v Oddělení kontrol a nesrovnalostí, srovnával přitom se státními zaměstnanci vykonávajícími službu v těchto odděleních. Na straně 13 a 14 napadeného rozhodnutí žalovaný popsal charakteristiky jednotlivých služebních činností a konstatoval, že žalobkyně dle původní náplně práce vykonávala činnosti spadající do působnosti Oddělení plateb a monitoringu projektů. Proto její zařazení do Odboru fondů EU, Oddělení plateb a monitoringu projektů odpovídá pracovní smlouvě, respektive náplni práce. Dále žalovaný uvedl, že služební orgán prvního stupně správně zamítl žádost žalobkyně o zařazení na služební místo do Odboru fondů EU, Oddělení kontrol a nesrovnalostí, neboť žalobkyně ke dni podání žádosti nevykonávala činnosti na tomto služebním místě, ale vykonávala činnosti na služebním místě v Odboru fondů EU, Oddělení plateb a monitoringu projektů. Postup je tedy v souladu s ust. § 190 zákona o státní službě. K odvolací námitce, že žalobkyně před odchodem na mateřskou dovolenou vykonávala činnost kontroly (obor služby 3 - Audit), zatímco po návratu z rodičovské dovolené nikoli, žalovaný argumentoval činností, která tvoří podstatnou část agendy; tu označil za rozhodující pro určení oboru služby. Proto rozhodl o oboru služby Společné evropské politiky podpory a pomoci, evropské strukturální, investiční a obdobné fondy; a dále o oboru služby Doprava.

- 13 K výši příplatku je v napadeném rozhodnutí nejprve obecně uvedeno, že žalovanému nepřisluší zasahovat do pracovněprávních poměrů týkajících se doby před účinností první systemizace služebních míst. Dále žalovaný v napadeném rozhodnutí uvedl, že posledním platebním výměrem před odchodem žalobkyně na mateřskou dovolenou byl výměr tvořený mimo jiné z osobního příplatku ve výši 4.000 Kč, není tedy pravdou, že by došlo ke změně. Zdůraznil, že osobní příplatek je nenárokovou složkou, a pro jeho přiznání musí být zákonný důvod dle ust. § 131 zákoníku práce, a žalobkyně nebyla v mezidobí po návratu z rodičovské dovolené před vydáním prvostupňového rozhodnutí o platu služebně hodnocena, proto nebylo možné posoudit, zda splňuje zákonná kritéria pro přiznání osobního příplatku. Uvedl, že žalobkyně ani splnění žádného zákonného důvodu nenamítá, pouze srovnává s průměrným osobním příplatkem v Odboru fondů EU. Objasnil rovněž, že v případě žalobkyně nebylo rozhodnuto o odměně ani nevnikl nárok na příplatek za vedení. K služebnímu hodnocení uvedl, že se provede u státních zaměstnanců, kteří vykonávali v uplynulém kalendářním roce službu déle než šest měsíců. Žalobkyni vznikl služební poměr ke dni 1. 10. 2016, nebyla tedy splněna zákonná podmínka pro provedení hodnocení. K odvolací námitce, dle níž má žalobkyně nárok na finanční motivaci, uvedl, že není pravdou, že by finanční motivace během doby trvání rodičovské dovolené byla systémově začleněna do osobního příplatku. Uvedl, že posoudil, zda neměla žalobkyně neodůvodněně nižší osobní příplatek než ostatní státní zaměstnanci, a nesouhlasil s námitkou žalobkyně, že měl posuzovat i zaměstnance, kteří ve sledovaném období skončili pracovní poměr. Odmítl tvrzení žalobkyně o diskriminaci z důvodu mateřství, zopakoval, že nebyl dán dostatečný časový prostor pro úsudek, zda je namíste navrhnut zvýšení osobního příplatku. Nesouhlasil s námitkou, že zaměstnanec

vykonávající pracovní poměr jako zástup za žalobkyni po dobu její mateřské a rodičovské dovolené pobíral vyšší osobní příplatek, neboť tento zaměstnanec pobíral vyšší osobní příplatek jen od 1. 4. 2016, přičemž od 1. 6. 2016 již žalobkyni nezastupoval.

- 14 Žalobkyně proti napadenému rozhodnutí podala žalobu k Městskému soudu v Praze.
- 15 Namítla v ní, že žalovaný měl po návratu z rodičovské dovolené zařadit žalobkyni na pracovní místo dle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. V případě žalobkyně byla pracovní smlouva sjednána na pracovní pozici ministerského rady v rámci Odboru fondů EU, druh práce nebyl v pracovní smlouvě sjednán, proto je třeba druh práce dovodit z náplně práce podepsané žalobkyní dne 7. 12. 2010, neboť druh práce je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy. Jako taková tedy může být v tomto případě pracovní náplň měněna pouze písemným dodatkem, přičemž vyjádření žalobkyně ze dne 22. 4. 2016 nelze chápat jako dodatek k platné pracovní smlouvě. Nadto žalobkyně považuje právní jednání, kterým dne 22. 4. 2016 přijala nabídku pracovní pozice, za neplatné pro rozpor se základními zásadami pracovněprávních vztahů, zejména se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance jakožto slabší strany vztahu. Z popsanych okolností podle žalobkyně vyplývá, že žádala o služební zařazení na služební místo dle aktuálně platné pracovní smlouvy ve spojení s pracovní náplní, která nebyla co do druhu práce nikterak platně měněna, a tudíž služební orgán neměl rozhodnout tak, jak rozhodl. Po návratu z rodičovské dovolené měla být žalobkyně zařazena dle pracovní smlouvy ve spojení s nedílnou součástí této smlouvy, pracovní náplní, na Odbor fondů EU, Oddělení kontrol a nesrovnalostí, a o zařazení na toto služební místo taktéž žádala. Nemůže být k tíži žalobkyni, že byla zařazena v rozporu s pracovní smlouvou a že na ni byl kladen nátlak k udělení souhlasu s jiným zařazením.
- 16 Žalobkyně dále namítla nekonzistentnost rozhodování žalovaného, kdy v rozporu se zásadou ochrany legitimního očekávání služební orgán nerespektoval právní názor vyslovený v původním zrušujícím rozhodnutí žalovaného ze dne 30. 6. 2016, dle něž se služební orgán nejdříve musí vypořádat s otázkou, zda žalobkyně byla na místo v Odboru fondů EU, Oddělení plateb a monitoringu projektů, zařazena v souladu se zákoníkem práce, a to i s ohledem na postoj žalobkyně. V napadeném rozhodnutí však již žalovaný k postoji žalobkyně nepřihlédl. Vzhledem k odůvodnění původního zrušujícího rozhodnutí bylo u žalobkyně založeno důvodné očekávání, že s respektem k zákonným ustanovením, výkladem právních jednání a současným dbáním na ochranu zaměstnance, zejména pak zaměstnance po návratu z rodičovské dovolené, rozhodne služební orgán tak, jak žalobkyně navrhovala. Toto se však nestalo, když žalovaný přijal za prokázané skutečnosti, které prokázány nebyly, a námitkami žalobkyně se nikterak nezabýval, ačkoliv z díkce jeho původního rozhodnutí plynulo, že námitky žalobkyně považuje v daném řízení za vážné a mající reálnou možnost změnit výsledek řízení.
- 17 Žalobkyně dále namítla, že otázka, kterou žalovaný položil v napadeném rozhodnutí, tj. zda je vůbec možné zaměstnankyni, jejíž pracovní místo bylo v průběhu čerpání mateřské a rodičovské dovolené zrušeno či jinak zásadně v rámci změny organizace zaměstnavatele změněno, zařadit na jiné místo, které je už místem služebním, je nepodstatná, neboť pracovní pozice a na ni navazující služební místo žalobkyně nebylo zrušeno ani změněno. Žalobkyně rozporovala tvrzení žalovaného o tom, že pracovní místo žalobkyně bylo

v průběhu její rodičovské dovolené v rámci systemizace přerazeno z Oddělení administrace žádostí o platby a kontrol do Oddělení plateb a monitoringu projektů, a následně organizační změnou služebního orgánu prvního stupně přesunuto do Odboru infrastruktury a územního plánu, Oddělení infrastruktury železnic a vodních cest. Žalobkyně trvá na tom, že do nástupu na mateřskou dovolenou vykonávala práci na Odboru fondů EU, Oddělení kontrol a nesrovnalostí, a nesouhlasí s tím, že její pracovní pozice byla s účinností ke dni 21. 3. 2016 údajně systemizována a přesunuta na Odbor infrastruktury a územního plánu, neboť z žádného z žalobkyní podepsaných a jí dostupných dokumentů nevyplývá, že se jedná o přesunutí konkrétně její pracovní pozice. Žalobkyně upozornila, že převedení a přeložení taxativně vymezuje zákoník práce, a interní změny a přerazení pracovních, respektive služebních míst jsou zákoníku práce podřazeny a nemůžou jej obcházet, a zopakovala, že služební orgán, resp. zaměstnavatel měl povinnost zařadit ji po návratu z rodičovské dovolené na pracovní místo dle pracovní smlouvy ve spojení s náplní práce, tedy na pozici ministerského rady na Odboru fondů EU, Oddělení kontrol a nesrovnalostí.

- 18 Žalobkyně dále namítla, že není pravdivé tvrzení žalovaného, že k organizačním změnám došlo z důvodu zajištění co nejmenších změn v pracovní náplni. Uvedla, že před odchodem na mateřskou dovolenou vykonávala práci týkající se kontrol a nesrovnalostí, zatímco hlavní náplní na pozici v Odboru fondů EU, Oddělení plateb a monitoringu projektů, je pouze a jedině monitoring. Její náplň práce se zásadně změnila. Tím, že služební orgán po návratu z rodičovské dovolené žalobkyni odepřel návrat na pracovní pozici odpovídající doposud platné a neměněné pracovní smlouvě, tak žalobkyni připravil o výkon činnosti, kterou prokazatelně žalobkyně vykonávala v zákonné lhůtě dle ust. § 190 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě.
- 19 Žalobkyně dále v podané žalobě brojila proti rozhodnutí žalovaného o platu, kdy nesouhlasila s výší přiznaného osobního příplatku. Namítla, že před nástupem na mateřskou dovolenou pobírala každý měsíc finanční motivaci v maximální výši 5.000 Kč. Uvedla, že finanční motivace byla během rodičovské dovolené, kdy na ni žalobkyně neměla nárok, začleněna služebním orgánem do osobního příplatku, zároveň byla navýšena na maximální výši 8.000 Kč. Po návratu z rodičovské dovolené jí byla finanční motivace odebrána bez udání důvodu, kdy služební orgán rovněž odmítl provést hodnocení žalobkyně, na které je výše osobního příplatku vázána. Namítla, že dle Metodického pokynu k rozvoji lidských zdrojů v programovém období 2014 – 2020 a v programovém období 2007 - 2013, kapitola 13. Odměňování zaměstnanců, čl. II. Osobní příplatek, je celková výše osobního příplatku v přímé souvislosti s výsledky zaměstnance v rámci hodnocení (v souladu s požadavky služebního zákona, nebo kapitolou 12, část 4 a 5). Zaměstnanci lze do jeho prvního hodnocení přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout osobní příplatek na návrh vedoucího zaměstnance. Hodnocení žalobkyně proběhlo před odchodem na mateřskou dovolenou a jako takové nepozbylo platnosti, ani nebylo nikterak nahrazeno. Osobní příplatek jí tak měl být rozhodnutím snížen, případně odebrán, nebo ponechán. K žádnému takovému postupu však nedošlo. Dle žalobkyně měl žalovaný do osobního příplatku zahrnout finanční motivaci ve výši 5.000 Kč, resp. 8.000 Kč. Názor žalovaného, že do pracovněprávních poměrů týkajících se doby před přijetím do služebního poměru mu nepřisluší zasahovat, a proto mu nepřisluší zohlednit částku s právně shodnou povahou pobíranou během pracovního poměru, označila za přehnaný

formalizmus. Poukázala na rozhodnutí o odměně ze dne 7. 11. 2016, které je odůvodněno jejími nadprůměrnými pracovními výkony. Je zjevné, že byly-li k tomuto datu posouzeny její pracovní výkony, pak nic nebránilo provedení hodnocení za účelem posouzení splnění předpokladů pro navýšení osobního příplatku a rozhodnutí o něm v rozhodnutí o platu ze dne 1. 11. 2016. Zdůraznila, že pracovní činnost ve skutečnosti vykonávala již od 1. 4. 2016, k hodnocení byl tedy prostor bez ohledu na to, že služební poměr vznikl až rozhodnutím ze dne 8. 9. 2016. Dále namítla, že zástup za žalobkyni na rodičovské dovolené měl zvýšený osobní příplatek na částku ve výši 11.500 Kč, k čemuž došlo platebním výměrem ze dne 1. 4. 2015, tedy v době, kdy byl ještě stále v pozici zástupu za žalobkyni. Tvrdila, že osobní příplatek, respektive osobní ohodnocení žalobkyně, je o 8.043 Kč nižší, nežli je průměrná výše osobního ohodnocení pracovníka na pozici ministerský rada (TT 13) v Odboru fondů EU, která činí částku ve výši 12.043 Kč. Dané skutečnosti dle názoru žalobkyně zakládají diskriminaci žalobkyně v souvislosti s mateřstvím, tedy na základě pohlaví.

- 20 Žalovaný s žalobou nesouhlasil a navrhoval její zamítnutí. Vzhledem k obdobnosti odvolacích a žalobních námitek odkázal na odůvodnění napadeného rozhodnutí a vyjádřil se věcně stejně jako v napadeném rozhodnutí, které označil za věcně správné a v souladu se zákonem.
- 21 Při jednání před Městským soudem v Praze dne 22. 10. 2020 účastníci řízení setrvali na své dosavadní argumentaci. Zástupkyně žalobkyně zrekapitulovala podstatné body žaloby. Žalovaný pak upozornil, že námitka diskriminace byla v žalobě vznesena pouze v souvislosti s rozhodnutím o platu, a nikoli v souvislosti s rozhodnutím o zařazení na služební místo.
- 22 Při jednání soud provedl důkazy navržené žalobkyní, které přiložila k podané žalobě k prokázání svých tvrzení, a které zároveň nejsou součástí správního spisu (neboť spisový materiál předložený žalovaným není z povahy věci předmětem dokazování při jednání před soudem). Jedná se zejména o listinné důkazy, z nichž soud ověřil tvrzení žalobkyně o výši jednotlivých jí přiznaných platových složek. Z důvodu nadbytečnosti pak městský soud z důkazů navržených žalobkyní neprovedl listinné důkazy mající za cíl prokázat kontrolní činnost v Odboru fondů EU, Oddělení administrace žádostí o platby a kontrol, vykonávanou žalobkyní před nástupem na mateřskou dovolenou, neboť skutečnost, že po návratu z rodičovské dovolené již kontrolní činnost nepatřila mezi její agendu, je mezi účastníky řízení nesporná.
- 23 Městský soud přezkoumal napadené rozhodnutí v rozsahu žalobních bodů, kterými je vázán (ust. § 75 odst. 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního - dále jen „s. ř. s.“), včetně řízení, které jeho vydání předcházelo. Při přezkoumání tohoto rozhodnutí městský soud vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu (ust. § 75 odst. 1 s. ř. s.). Městský soud shledal, že žaloba je z části důvodná.
- 24 Z uplatněné žalobní argumentace je zjevné, že žalobkyně zpochybňuje již samotnou první systemizaci provedenou k 1. 7. 2015 a její přípravu, a dále organizační změnu ze dne 21. 3. 2016 o převedení systemizovaného místa z Odboru fondů EU do Odboru infrastruktury a

územního plánu, zatímco samotné napadené rozhodnutí a jemu předcházející prvostupňové rozhodnutí o zařazení na služební místo jsou pouze jejich nutným důsledkem.

- 25 Městský soud v Praze proto nejprve přezkoumal návrh na změnu systemizace služebních a pracovních míst s účinností od 1. 7. 2015, jakož i návrhy na změnu systemizace služebních a pracovních míst s účinností od 1. 1. 2016 a 1. 6. 2016, a rozhodnutí vlády České republiky o systemizaci služebních a pracovních míst č. 465 ze dne 15. 6. 2015, v jejíž souvislosti došlo k změně názvu Oddělení administrace žádostí o platby a kontrol na Oddělení kontrol a nesrovnalostí, i na ně navazující Služební předpis č. 4 státního tajemníka Ministerstva dopravy, který v důsledku systemizace změnil organizační strukturu žalovaného, když kromě jiného převedl systemizované místo z Odboru fondů EU do Odboru infrastruktury a územního plánu.
- 26 Městský soud k tomu považuje za potřebné objasnit, že podmíněnost organizační struktury a systemizace vyplývá z ust. § 19 zákona o státní službě, dle něž také služební orgán při vydání Služebního předpisu č. 4 fakticky postupoval (viz str. 4, první odstavec odkazovaného Služebního předpisu č. 4). Sekundární povaha organizační struktury služebního úřadu jednoznačně vyplývá i z odkazu na systemizaci (služebních míst) v ust. § 19 zákona o státní službě (srovnej: ust. § 17 odst. 1 zákona o státní službě).
- 27 Podle ust. § 17 odst. 3 zákona o státní službě vláda schvaluje systemizaci za následující kalendářní rok, v souvislosti se schvalováním systemizace je vláda oprávněna upravit organizační strukturu služebního úřadu. Ust. § 18 zákona o státní službě upravuje oprávnění změnit systemizaci. Systemizací se podle ust. § 17 odst. 1 zákona o státní službě rozumí stanovení počtu služebních míst státních zaměstnanců, kteří nejsou představenými, klasifikovaných platovými třídami, počet služebních míst představených klasifikovaných platovými třídami, objem prostředků na platy státních zaměstnanců, počet služebních míst, u kterých je s ohledem na ochranu veřejného zájmu nezbytným požadavkem státní občanství České republiky, počet služebních míst, u kterých se stanoví zákaz se po skončení služebního poměru přímo nebo nepřímo podílet na podnikání nebo jiné činnosti podnikatelů nebo být jejich společníkem nebo členem v oboru, který je shodný s příslušným oborem služby, nebo být v pracovním nebo obdobném poměru k podnikateli v takovém oboru (zákaz konkurence).
- 28 Ust. § 75 odst. 2 s. ř. s. výslovně uvádí, že posuzovat zákonnost jiného úkonu, než je napadené rozhodnutí, je soud oprávněn jen tehdy, jde-li o úkon správního orgánu. Vláda nemá při vydávání usnesení o schválení systemizace postavení správního orgánu, jak je definován v ust. § 4 odst. 1 písm. a) s. ř. s., protože vydáním takového usnesení nerozhoduje o právech a povinnostech fyzických či právnických osob v oblasti veřejné správy. Městský soud tedy zvažoval, zda je vůbec oprávněn zákonnost systemizace a souvisejících systemizačních dokumentů přezkoumat. Městskému soudu je znám rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 10. 2019, č.j. 8 Ads 301/2018-45, dostupný na www.nssoud.cz, v němž Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že vládou schválená systemizace je pro správní rozhodující ve věcech služby podkladem závazným. V uvedeném rozsudku je vysloven právní názor, že správní soudy jsou proto oprávněny

v rámci žaloby proti rozhodnutí ve věci služby přezkoumat zákonnost těchto organizačních dokumentů.

- 29 Městský soud v Praze proto posoudil zákonnost předmětných návrhů na systemizaci a změnu systemizace služebních a pracovních míst s účinností od 1. 7. 2015, od 1. 1. 2016 a od 1. 6. 2016, a související rozhodnutí vlády o systemizaci a zákonnost Služebního předpisu č. 4, kterým došlo k převedení systemizovaného místa z Odboru fondů EU do Odboru infrastruktury a územního plánu. Uvedené dokumenty městský soud shledal plně v souladu se zákonem a proces přijetí úpravy systemizace neshledal v rozporu s právní úpravou ust. § 17 až 19 zákona o státní službě. Soud neshledal, že by posuzované systemizace sledovaly jiný účel, než zajištění řádného výkonu působnosti služebního úřadu (ust. § 17 odst. 1 zákona o státní službě), všechny zákonem předpokládané postupy byly žalovaným dodrženy (ust. § 17, odst. 2 až 4 zákona o státní službě), také organizační změny byly řádně zprocesovány v souladu s ust. § 19 zákona o státní službě, správní orgány nevybočily ze svých pravomocí.
- 30 K zákonnosti Služebního předpisu č. 4 státního tajemníka Ministerstva dopravy, kterým v návaznosti na schválenou systemizaci došlo ke změně organizační struktury ministerstva dopravy, městský soud k námitce žalobkyně doplňuje, že je z něj bez pochybností seznatelné, které služební místo je převáděno, a že je tedy převáděno mimo jiné i služební místo žalobkyně. Lze to spolehlivě dovodit ve spojení s dalším spisovým materiálem předloženým žalovaným (například výše zmíněný návrh systemizace služebních a pracovních míst Ministerstva dopravy, účinné od 1. 1. 2016), z nichž soud ověřil, že číslo 433 uvedené v Služebním předpisu č. 4 je pořadovým číslem služebního místa žalobkyně.
- 31 Městský soud v Praze tedy považuje posuzované dokumenty za zákonné, a zdůrazňuje, že žalobkyně sama nic konkrétního k údajné nezákonnosti návrhů na změnu systemizace služebních a pracovních míst s účinností od 1. 7. 2015, od 1. 1. 2016 a od 1. 6. 2016, souvisejících rozhodnutí vlády o systemizaci, rozhodnutím č.j. 150/2015-010-PAM/3 o změně názvu Oddělení administrace žádostí o platby a kontrol na Oddělení kontrol a nesrovnalostí v Odboru fondů EU, nenamítala.
- 32 Městský soud považuje za potřebné zdůraznit, že v rámci přezkumu systemizace a na ni navazujících služebních předpisů je oprávněn jen posoudit, zda k systemizaci a souvisejícím změnám došlo zákonným způsobem, zda změny sledovaly legitimní cíl a nejsou dány konkrétní okolnosti svědčící o účelovosti zvoleného postupu. Jinou přezkumnou úlohu, například z pohledu efektivnosti či vhodnosti zvolené organizační změny související se systemizací, správní soud nemá (srovnej: rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 9. 2020, č. j. 4 Ads 423/2019-70).
- 33 Na základě takto vymezeného rozsahu přezkumu městský soud posoudil nejen návrhy na změnu systemizace služebních a pracovních míst s účinností od 1. 7. 2015, od 1. 1. 2016 a od 1. 6. 2016, související rozhodnutí vlády o systemizaci a rozhodnutí č.j. 150/2015-010-PAM/3 o změně názvu oddělení, kde žalobkyně nevznesla žádné konkrétní námitky nezákonnosti, ale též Služební předpis č. 4 státního tajemníka Ministerstva dopravy, kde žalobkyně namítala účelovost. Při jeho přezkumu městský soud dopěl k následujícím závěrům.

- 34 Městský soud v Praze nezjistil, že by posuzovaný akt nesledoval legitimní cíl. Má za to, že cíl (účel) aktu byl dostatečně tvrzen a doložen; lze jej dovodit z textu samotného Služebního předpisu č. 4, v němž je uvedeno, že cílem je zajistit výkon služby spojený s implementací fondů EU. Tento cíl je v Služebním předpisu č. 4 doložen organizační změnou, která se dotkla celkem pěti služebních míst v Odboru fondů EU. Ač je uvedený cíl zmíněn velmi obecně, až vágně, žalobkyně proti němu ničeho nenamítala, a ani soud jen z důvodu strohosti formulace nemůže uvést, že by v něm spatřoval nezákonnost. Je třeba zopakovat, že úkolem správního soudu je primárně přezkoumat soulad posuzovaných organizačních změn se zákonem, nikoli prověřovat, nakolik byly organizační změny spojené se systemizací pro daný správní orgán příhodné, a zda by nebylo záhodno zvolit organizační strukturu odlišnou. Městský soud tedy na záměru žalovaného implementovat fondy EU a provést v této souvislosti v návaznosti na systemizaci služebních míst organizační změnu v Odboru fondů EU neshledává nic závadného.
- 35 Žalobkyně namítala účelovost organizační změny v posuzovaném aktu v souvislosti s korespondencí mezi prvostupňovým služebním orgánem a žalovaným ze dne 25. 1. 2017, kde je tvrzeno, že důvodem pro převedení předmětného služebního místa byly co nejmenší změny v pracovní náplni. K tomu však městský soud v Praze musí uvést na pravou míru, že služební orgán se v této dokumentaci nevyjadřoval k převedení žalobkyně do Odboru infrastruktury a územního plánu, ale až k pozdějšímu převedení do Odboru fondů EU, Oddělení plateb a monitoringu projektů. Tato námitka tedy soud o tom, že by změna měla zastírat jiný cíl, nepřesvědčila. Dále žalobkyně účelovost organizační změny v posuzovaném aktu spatřuje v jeho načasování, kdy upozorňuje, že krátce před organizační změnou žalovaný žalobkyni nesprávně oznámil ukončení pracovního poměru na dobu určitou, a žalobkyně následně oznámila ukončení rodičovské dovolené. Ani tato námitka není přesvědčivá, neboť městský soud ze Služebního předpisu č. 4 soud zjistil provedení více organizačních změn v souvislosti se systemizací k 21. 3. 2016, kdy jen z Odboru fondů EU byla převedena tři služební místa (do Odboru personálního, do Odboru ITS, kosmických aktivit a VaVal a do Odboru infrastruktury a územního plánu), jedno služební místo bylo naopak do Odboru fondů EU převedeno z Odboru drážní a vodní dopravy, což svědčí o rozsáhlejší potřebě Odbor fondů EU reorganizovat. Nedá se tedy učinit závěr, že by organizační změna byla účelově namířena proti žalobkyni.
- 36 Lze shrnout, že žádné přesvědčivé okolnosti svědčící o účelovosti posuzovaného aktu soud neshledal, když v této souvislosti poukazuje na skutečnost, že žalobkyně takové konkrétní okolnosti ani v žalobě netvrdila, ani ničím nedoložila, když sama uvádí, že žalovaný se snažil o přesunutí žalobkyně bez jakéhokoliv zákonného podkladu „z důvodů, které jí nejsou známy“ (str. 6 žaloby). Městskému soudu pak nepřísluší doplňovat argumentaci žalobkyně či zjišťovat, zda mu nějaké takové okolnosti nezůstaly skryté.
- 37 S ohledem na vše výše uvedené městský soud uzavírá, že v této konkrétní věci neshledal, že by existovaly skutečnosti, které by vyvolávaly konkrétní a vážné pochybnosti, že přijatá změna organizační struktury ministerstva dopravy v Služebním předpisu č. 4 ve skutečnosti neměla žádný rozumný důvod, a jejím skutečným cílem byl cíl jiný než deklarovaný.

- 38 Městský soud v této souvislosti pro dokreslení poukazuje na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 8. 2018, č.j. 2 As 68/2017-42, v němž uvedený soud posuzoval případ, kdy byl žalobce propuštěn ze služebního poměru podle zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, neboť pro něj v důsledku organizačních nebylo jiné služební zařazení, Nejvyšší správní soud vyslovil, že „[r]ozhodnutí o organizační změně musí sledovat zákonem předvídané cíle a být skutečné, nikoliv „umělé“. Nesmí být v rozporu se zákazem diskriminace a nesmí být prostředkem k obcházení či zneužívání pravidel, jimiž se řídí služební poměry.“ Dále soud uvedl, že „[v]eřejná správa (...) má v mezích zákona široký prostor pro uspořádání své organizační struktury dle aktuálních potřeb. V mezích, v jakých to zákon umožňuje, je konkrétní podoba této organizační struktury věcí manažerského a velitelského rozhodnutí k tomu příslušných funkcionářů. Správní soudy by zkoumaly důvody, účelnost, vhodnost a další věcné parametry zvolené organizační struktury jen ve výjimečných případech, například v souvislosti s konkrétními a vážné pochybnosti vyvolávajícími podezřeními, že zvolená organizační struktura či její změna má sloužit k šikaně či diskriminaci a ve skutečnosti nemá žádný rozumný důvod.“ a že „(...) není úkolem správních soudů hledat nejvhodnější uspořádání organizační struktury ozbrojených sborů, nýbrž – spíše výjimečně – zasahovat v případech, kdy pod záminkou organizačních změn jsou šikanováni konkrétní lidé.“ Městský soud je přesvědčen, že posuzovaná organizační změna uvedeným kritériím dostala, soud nespatřuje důvod pro prohlášení nezákonnosti.
- 39 Následně se městský soud zabýval námitkou žalobkyně, v níž argumentuje zákoníkem práce a v něm zakotvenou povinností žalovaného převést ji po návratu z rodičovské dovolené na pracovní místo dle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě (v případě žalobkyně uvedeného v náplni práce).
- 40 Soud vycházel zejména ze zákonné úpravy v ust. § 47 zákoníku práce, podle nějž nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, nebo po skončení doby poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, nebo po skončení doby ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doby péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.
- 41 Žalobkyně byla v posuzované věci před nástupem na mateřskou dovolenou zařazena na pracovní pozici do Odboru fondů EU, oddělení administrace žádostí o platby a kontrol; uvedené oddělení bylo v průběhu rodičovské dovolené žalobkyně změněno na oddělení kontrol a nesrovnalostí na základě první systemizace, kterou soud shledal v souladu se zákonem. Před ukončením rodičovské dovolené pak bylo služební místo žalobkyně převedeno z Odboru fondů EU, oddělení kontrol a nesrovnalostí do Odboru

infrastruktury a územního plánu na základě organizační změny související se systemizací, kterou soud rovněž shledal v souladu se zákonem. Žalobkyně namítá nesoulad převodu služebního místa s ust. § 41 zákoníku práce, neboť ten umožňuje převést zaměstnance na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, zásadně se souhlasem zaměstnance. Spatřuje zde rozpor se zákonem, protože sama s převodem služebního místa do jiného odboru nesouhlasila.

- 42 Převedením na jinou práci se rozumí změna obsahu pracovního poměru spočívající v tom, že zaměstnavatel nařídí zaměstnanci konat práce, které nespadají pod druh práce sjednaný v pracovní smlouvě, jde tedy o jednostranné právní jednání, kterým zaměstnavatel, zpravidla bez souhlasu zaměstnance, mění po určitou dobu druh práce sjednaný se zaměstnancem v pracovní smlouvě. Na rozdíl od změny pracovní smlouvy, k níž dochází podle ust. § 40 zákoníku práce po dohodě smluvních stran pracovního poměru, o převedení rozhoduje výhradně zaměstnavatel a zaměstnanec, jsou-li splněny podmínky, tj., především jsou-li dány důvody uvedené v ust. § 41 zákoníku práce, je povinen se rozhodnutí zaměstnavatele podříditi. Jedná se o výjimečné opatření, k němuž musí vždy existovat důvod uvedený v ust. § 41 zákoníku práce.
- 43 V dané věci se podle přesvědčení soudu o převedení na jinou práci ve smyslu v ust. § 41 zákoníku práce nejedná, a argumentace žalobkyně tímto právním institutem je nepřiléhavá. Žalovaný neučinil žádný krok, který by naplňoval zákonnou dikci tohoto ustanovení, a ani skutková situace na straně žalobkyně ani na straně žalovaného neodpovídá žádné v uvedeném ustanovení vyjmenované mimořádné situaci, neboť čerpání mateřské a rodičovské dovolené mezi důvody pro převedení na jinou práci nepatří. Nebyla tedy naplněna ani hypotéza, ani dispozice právní normy.
- 44 Při právní kvalifikaci postupu žalovaného a posouzení zákonnosti jeho postupu městský soud uvážil, že je namístě aplikovat ust. § 47 zákoníku práce, dle něž *„nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, nebo po skončení doby poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, nebo po skončení doby ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doby péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.“*
- 45 Jelikož pak v průběhu rodičovské dovolené došlo k přijetí zákona o státní službě a k systemizaci dotčeného pracovního místa žalobkyně, je třeba postupovat též dle ust. § 70 odst. 1, část věty před středníkem, zákona o státní službě, dle něž *„státní zaměstnanec se po odpadnutí důvodu změny služebního poměru podle § 47, 48, 63, 64, 67a nebo 69 zařadí k výkonu služby na jeho původní služební místo“, a především pak podle ust. § 70 odst. 3 zákona o státní službě, dle něž „nelze-li postupovat podle odstavce 1 v důsledku zrušení služebního místa z*

důvodu změny systemizace nebo proto, že uplynula doba určitá, na kterou byl státní zaměstnanec uvedený v odstavci 1 zařazen nebo jmenován na služební místo, anebo odpadne-li jiný důvod změny služebního poměru, pro který státní zaměstnanec nemohl vykonávat službu, zařadí se k výkonu služby na volné služební místo, na kterém je služba pro něj vhodná. K výkonu služby na služební místo zařazené v nižší platové třídě však lze státního zaměstnance zařadit jen s jeho souhlasem“.

- 46 Toto ustanovení je do zákona o státní službě zakotveno z důvodu právní jistoty státního zaměstnance, aby měl po skončení zde uvedených změn služebního poměru zajištěn návrat na svoje původní služební místo. V případě odpadnutí důvodů jiných změn služebního poměru než uvedených v odst. 1 citovaného ustanovení z povahy věci nepřichází do úvahy zařazení státního zaměstnance na jeho původní služební místo, neboť se nejedná o případy změn služebního poměru spojených se změnou služebního místa, nebo k tomu není služební orgán povinen. Služební orgán je však povinen v takových případech státního zaměstnance v souladu s odst. 3 citovaného ustanovení zařadit na jiné volné služební místo. Není-li to možné v důsledku zrušení služebního místa z důvodu změny systemizace, zařadí se státní zaměstnanec k výkonu služby na volné služební místo. Obdobně se zařadí státní zaměstnanec k výkonu služby na volné služební místo, pokud odpadne jiný důvod změny služebního poměru, pro který nemohl státní zaměstnanec vykonávat službu.
- 47 S ohledem na uvedené právní posouzení městský soud konstatuje, že žalovaný zcela správně uvážil, že na základě ust. § 47 zákoníku práce neměla žalobkyně po návratu z rodičovské dovolené nárok na opětovné zařazení a stejné pracovní místo, kde byla zařazena před odchodem na mateřskou dovolenou, neboť její pracovní (služební) místo bylo platnou organizační změnou převedeno do jiného odboru, a žalovaný postupoval v souladu se zákonem, zařadil-li ji k 1. 4. 2016 na služební místo v tomto odboru.
- 48 Městský soud v napadeném rozhodnutí postrádá odůvodnění žalovaného, z něž by mohl ověřit, že žalovaný splnil povinnost zařadit žalobkyni k 1. 4. 2016 po návratu z rodičovské dovolené podle pracovní smlouvy, a po prostudování spisového materiálu předloženého žalovaným je nucen konstatovat, že v něm nenalezl dostatečné podklady, z nichž by splnění této povinnosti bylo možné spolehlivě a nade vší pochybnost ověřit. K otázce srovnání druhu práce na pracovním místě žalobkyně v Odboru fondů EU, Oddělení administrace žádostí o platby a kontrol s druhem práce (charakteristikou služební činnosti) v Odboru infrastruktury a územního plánu, Oddělení infrastruktury železnic a vodních cest je ve správním spisu založena pouze pracovní smlouva žalobkyně ze dne 1. 10. 2008 a náplň práce ze dne 7. 12. 2010, dále pak Příloha č. 17 Služebního předpisu č. 18 – Organizační řád, Organizační uspořádání a působnost Odboru fondů EU, Odbor 430, a Příloha č. 23 Služebního předpisu č. 18 – Organizační řád, Organizační uspořádání a působnost Odboru infrastruktury a územního plánu, Odbor 910. Posledně jmenované Organizační řády nejsou pro komparaci druhu práce žalobkyně před odchodem na rodičovskou dovolenou a po návratu z rodičovské dovolené pro svou obecnost vhodné, neboť objasňují organizační uspořádání odborů a seznam vykonávané agendy v odborech jako takových, nikoli na jednotlivých pracovních pozicích či služebních místech. Městskému soudu tak není jasné, zda měla žalobkyně v Odboru infrastruktury a územního plánu, Oddělení infrastruktury železnic a vodních cest

vykonávat činnost podle náplně práce ze dne 7. 12. 2010, nebo zda měla vykonávat odlišný druh práce. Přesto však městský soud v tomto směru nedoplňoval dokazování ani neshledal, že by napadené rozhodnutí trpělo vadou nepřezkoumatelnosti. Uvedená komparace a její právní hodnocení z hlediska splnění povinnosti zařadit žalobkyni podle pracovní smlouvy totiž podle názoru soudu pozbyla na významu a její absence nemá vliv na zákonnost napadeného rozhodnutí, a to z následujících důvodů.

- 49 Dne 22. 4. 2016 žalobkyně přijala nabídku ze dne 20. 4. 2016 na přeřazení do Odboru fondů EU, Oddělení plateb a monitoringu projektů, kam byla také prvostupňovým rozhodnutím ze dne 8. 9. 2016 zařazena na služební místo. Je proto pochopitelné, směřuje-li argumentace žalovaného v napadeném rozhodnutí k obhajobě důvodů, které jej vedly k zařazení na uvedené služební místo, a nezabývá-li se již detailně zákonností převedení služebního místa žalobkyně do Odboru infrastruktury a územního plánu, Oddělení infrastruktury železnic a vodních cest.
- 50 Městský soud po pečlivém zvážení veškerých okolností předcházejících přijetí této nabídky konstatuje, že nevyšlo najevo nic, co by svědčilo o nátlaku na žalobkyni, a soud proto přijetí nabídky hodnotí jako svobodný projev vůle. K tomu je třeba nejprve uvést, že žalobkyně nejen v podané žalobě, ale ani v průběhu správního řízení (jak soud ověřil ze spisové dokumentace) neoznačila za nátlak nic jiného, než samotnou formulaci písemné nabídky. Neuváděla, že by na ni byl činen nátlak jinak, například ústní formou. Městský soud se tedy při přezkumu žalobní námitky, že žalobkyně nabídku přijala pod nátlakem, zaměřil na obsah učiněné nabídky ze dne 20. 4. 2016. Žalobkyně spatřuje nátlak v okolnosti tam uvedené, že pokud nabídku bez výhrady nepřijme, bude zařazena, dle žalobkyně v rozporu s pracovní smlouvou, do Odboru infrastruktury a územního plánu. Lze konstatovat, že ač lze dikci nabídky vnímat jako direktivní, je zcela prosta nátlaku, žalobkyni v ní není nijak vyhrožováno, kdy variantu ponechání na nechtěné pracovní pozici v případě nepřijetí nabídky nelze považovat za bezprávnou výhrůžku. Městský soud si je vědom, že nabídce předcházelo vyjednávání, v němž byla žalobkyně jakožto zaměstnanec slabší stranou, a které se z pohledu žalobkyně pro ni nevyvíjelo příznivě, a lidsky chápe stres, který žalobkyni situace přinesla. Přesto je nucen opakovat, že okolnosti nasvědčující psychickému donucení k přijetí nabídky zde objektivně nebyly. Doplnuje, že nabídka byla žalobkyni předložena písemně a byla jí ponechána dvoudenní lhůta k odpovědi, což jí přineslo vyšší právní jistotu a čas na rozmyšlenou. Takový postup rozhodně nelze vnímat jako nátlakový. Soud tedy uzavírá, že neshledal okolnost vylučující svobodu vůle žalobkyně, když nedostatek svobody vůle nelze zaměňovat s vnitřní výhradou, a přijetí nabídky považuje za jednání platné.
- 51 Městský soud dále zkoumal, zda bylo zařazení žalobkyně na služební místo do Odboru fondů EU, Oddělení plateb a monitoringu projektů souladné se zákonem o státní službě.
- 52 Podle ust. § 194 odst. 2 zákona o státní službě se na dosavadního zaměstnance vykonávajícího činnosti podle § 5, který nekoná práci z důvodu překážky v práci na straně zaměstnance podle § 191 až 205 zákoníku práce, použijí § 190 až 193 obdobně s tím, že lhůty tam stanovené se namísto ode dne 1. července 2015 počítají ode dne odpadnutí překážky v práci na straně zaměstnance.

- 53 V ust. § 5 zákona o státní službě je pak proveden výčet činností, resp. oblastí, které zahrnuje služba. Služba je v něm vymezena buď výčtem činností vykonávaných služebními úřady bez ohledu na jejich věcné zaměření, nebo naopak výčtem oblastí a činností charakterizovaných zcela konkrétním věcným zaměřením služebního úřadu. Městský soud konstatuje, že žalobkyně vykonávala činnosti odpovídající ust. § 5 zákona o státní službě jak v odboru fondů EU, Oddělení administrace žádostí o platby a kontrol, tak v Odboru fondů EU, Oddělení plateb a monitoringu projektů. O této skutečnosti ostatně nebylo mezi účastníky řízení sporu, když žalobkyně namítala neshodu v druhu práce, nikoli vybočení z výčtu činností v ust. § 5 zákona o státní službě.
- 54 V napadeném rozhodnutí žalovaný porovnal charakteristiky služebních činností zaměstnanců na služebních místech Odboru fondů EU, Oddělení kontrol a nesrovnalostí (), a Odboru fondů EU, Oddělení plateb a monitoringu projektů (žalobkyně a), a srovnal je s pracovní náplní žalobkyně, uvedl, že činnost žalobkyně se více blíží činnosti zaměstnanců v Oddělení plateb a monitoringu projektů. Dále srovnal Pracovní náplň žalobkyně ze dne 7. 12. 2010 s Popisem činnosti na služebním místě žalobkyně (tj. v Odboru fondů EU, Oddělení plateb a monitoringu projektů), jmenovitě uvedl, které činnosti se shodují (viz str. 13, 14 a 15 napadeného rozhodnutí, na něž soud v podrobnostech odkazuje), a konstatoval, že činnosti žalobkyně dle Pracovní náplně ze dne 7. 12. 2010 a činnosti vykonávané na jejím služebním místě jsou převážně shodné.
- 55 Městský soud v Praze považuje za nadbytečné srovnávat charakteristiky služebních činností zaměstnanců v Oddělení kontrol a nesrovnalostí a v Oddělení plateb a monitoringu projektů, neboť žalobkyně s převedením do Oddělení kontrol a nesrovnalostí vyslovila souhlas dne 22. 4. 2016. K porovnání druhu práce žalobkyně dle Pracovní náplně ze dne 7. 12. 2010 a druhu práce dle Popisu činnosti na služebním místě žalobkyně městský soud uvádí, že odůvodnění napadeného rozhodnutí na str. 13 až 15 má oporu ve správním spisu a je zachyceno zcela správně. Městský soud nebude na tomto místě jednotlivé shodné činnosti z Pracovní náplně ze dne 7. 12. 2010 a Popisů činností na služebním místě přepisovat, neboť tím by pouze opakoval to, co ve svém rozhodnutí uvedl žalovaný, což není účelem soudního přezkumu. Městský soud tedy v tomto bodu bere za své odůvodnění napadeného rozhodnutí na str. 13, poslední odstavec, až 15, třetí odstavec, kde je uveden výťah jednotlivých činností a jejich komparace, a pouze ve stručnosti konstatuje, že Pracovní náplň ze dne 7. 12. 2010 i Popis činnosti na služebním místě žalobkyně obsahují 11 bodů – a) až k). K bodům a) a b) soud zjistil, že dle Pracovní náplně se žalobkyně podílela na vytváření fiskální politiky v oblasti finančních toků realizovaných z dotačních programů a na vytváření koncepce a strategie dopravní politiky při čerpání dotačních prostředků, zatímco dle Popisu činnosti na služebním místě byla její činnost v této sféře spíše přípravná a koordinační. Činnosti popsané v bodech c), d), h) se víceméně shodují. Body e), g), i), j) Pracovní náplně korespondují s body f), i), e), k) Popisu činnosti na služebním místě. Městský soud se s hodnocením žalovaného ohledně míry shody těchto činností ztotožňuje, a nepovažuje za podstatné, že na posuzovaném služebním místě již žalobkyně nevykonává obor služby 3 – Audit. Akcentuje zejména, že žalovaný v žádném dokumentu ani v napadeném rozhodnutí netvrdil, že se má jednat o služební místo s totožnou charakteristikou činností, pouze uváděl (navíc jen pro dokreslení věci v interní korespondenci v odvolacím řízení), že se snažil o co nejmenší změny v pracovní náplni.

Netvrdil tedy, že ke změnám v pracovní náplni nedošlo či že by služební činnost žalobkyně byla po převedení do oddělení plateb a monitoringu projektů totožná, netvrdil ani, že po převedení služebního místa v rámci systemizace Služebním předpisem č. 4 se její náplň práce zásadně odlišuje od charakteristik činností zaměstnanců v oddělení kontrol a nesrovnalostí.

- 56 Podle ust. § 190 odst. 1 písm. b) zákona o státní službě dosavadní zaměstnanec vykonávající činnosti podle § 5, který je ke dni 1. července 2015 v pracovním poměru na dobu neurčitou, má nárok být na základě systemizace podle § 184 odst. 1 přijat do služebního poměru na dobu neurčitou, jestliže má podle systemizace vykonávat činnosti podle § 5.
- 57 Vzhledem k tomu, že žalobkyně dne 8. 4. 2016 požádala o zařazení na služební místo v Odboru fondů EU, Oddělení kontrol a nesrovnalostí, avšak dne 22. 4. 2016 přijala nabídku na zařazení do Odboru fondů EU, Oddělení plateb a monitoringu projektů, je městský soud přesvědčen o správnosti výroku č. I prvostupňového rozhodnutí o zařazení na služební místo ze dne 8.9.2016, v němž žalovaný tuto žádost zamítl pro nesplnění podmínky uvedené v ust. § 190 odst. 1 písm. b) ve spojení s ust. § 184 zákona o státní službě. Původní pracovní místo bylo v důsledku systemizace a organizační změny související se systemizací převedeno do Odboru infrastruktury a územního plánu, Oddělení infrastruktury železnic a vodních cest, žalobkyně tedy již nevykonávala činnosti dle ust. § 5 zákona o státní službě v tom odboru (oddělení), kam žádost směřovala. Nebyly tedy naplněny podmínky ust. § 190 odst. 1 písm. b) zákona o státní službě.
- 58 Naopak byly naplněny podmínky pro zařazení žalobkyně na služební místo ministerského rady v Odboru fondů EU, Oddělení plateb a monitoringu projektů dle ust. § 23 odst. 1 zákona o státní službě, neboť se jednalo o místo, v němž žalobkyně vykonávala činnosti dle ust. § 5 zákona o státní službě, a s jehož přidělením souhlasila. Městský soud si je vědom, že k souhlasu se zařazením na uvedené služební místo (k přijetí nabídky) došlo až po podání žádosti o zařazení na služební místo v Odboru fondů EU, Oddělení kontrol a nesrovnalostí, nicméně uvádí, že žalovaný rozhodoval podle skutkového a právního stavu v době vydání rozhodnutí, jak je jeho zákonnou povinností plynoucí ze základních zásad zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, ve znění pozdějších předpisů.
- 59 Pro úplnost městský soud dodává, že žalobkyně v podané žalobě nebrojila proti rozhodnutí žalovaného o přijetí do služebního poměru na dobu neurčitou podle ust. § 190 odst. 1 zákona o státní službě (výrok II prvostupňového rozhodnutí o zařazení na služební místo), proti určení dne vzniku služebního poměru 1. 10. 2016 a určení dne nástupu služby 3. 10. 2016 (výrok IV), proti určení místa výkonu služby (výrok V) ani proti zařazení do příslušné platové třídy s příslušným platovým tarifem. Městský soud pouze v obecnosti uvádí, že rozhodnutí obsažená v těchto výrocích považuje za zákonná, neshledal žádné vady, k nimž by bylo nutno přihlídnout z úřední povinnosti.
- 60 Následně se městský soud zabýval námitkami žalobkyně proti rozhodnutí žalovaného o výši osobního příplatku 4.000 Kč, (výrok VI rozhodnutí o zařazení na služební místo ze dne 8. 9. 2016 a rozhodnutí o platu ze dne 1. 11. 2016). Tyto žalobní námitky soud shledal důvodnými.

- 61 Z jejich obsahu soud vyrozuměl, že žalobkyně reálně brojí proti skutečnosti, že jí po návratu z rodičovské dovolené nebyla přiznána finanční motivace v maximální možné výši, přestože právě taková finanční motivace v maximální možné výši (tehdy 5.000 Kč měsíčně) jí byla pravidelně měsíčně přiznávána před odchodem na rodičovskou dovolenou. Jelikož však žalobkyně na základě textu vnitřního předpisu žalovaného dospěla k závěru, že finanční motivace se během trvání rodičovské dovolené stala součástí osobního příplatku, považuje finanční motivaci za osobní příplatek a směřuje svoji žalobní argumentaci do výše osobního příplatku. Žalovaný pak odmítá sloučení finanční motivace a osobním příplatkem a napadené rozhodnutí odůvodňuje především těmi zákonnými ustanoveními, která se týkají osobního příplatku. Upozaduje přitom linii finanční motivace.
- 62 Městský soud se ztotožňuje s odůvodněním napadeného rozhodnutí, pokud objasňuje povahu osobního příplatku (v zúženém významu), rozebírá relevantní právní úpravu a obhájí argument zachování kontinuity, neboť osobní příplatek žalobkyně byl před nástupem na mateřskou dovolenou a po návratu z rodičovské dovolené přiznáván ve stejné výši. Městský soud tak odkazuje na str. 18 až 21 napadeného rozhodnutí, neboť zdůvodnění tam uvedené považuje za úplné, věcně správné a v souladu se zákonem, a nemá, co by k němu dodal.
- 63 Městský soud však považuje za potřebné vyjádřit se k námitce diskriminace z důvodu pohlaví (mateřství), kterou žalobkyně vznesla ve vztahu k osobnímu příplatku, optikou finanční motivace. Z obsahu žaloby lze totiž bez pochyb dovodit, že takto byla žalobní námitka míněna.
- 64 V Manuálu pracovních postupů Odboru fondů EU, Operační program Doprava, Programové období 2007-2013, verze 4.4, bod G.2.7.2. je uvedeno, že finanční motivace může být poskytována, při splnění dalších podmínek, formou osobních příplatků nebo formou odměn. Nejprve tedy městský soud musel zodpovědět otázku, zda finanční motivace, která byla žalobkyni prokazatelně pravidelně přiznávána před odchodem na mateřskou dovolenou, byla poskytována formou osobního příplatku, nebo formou odměny.
- 65 Odměna je, stejně jako osobní příplatek, nenárokovou motivační složkou platu státních zaměstnanců. Poskytování odměny se řídí ust. § 134 zákoníku práce, zvláštní úpravu pro služební poměr stanoví ust. § 150 zákona o státní službě. Z dikce tam uvedené vyplývá, že jde o odměnu za vykonanou práci. Ač má právní úprava spíše obecný charakter, lze z ní jednoznačně dovodit, že neumožňuje poskytovat v rozpočtové sféře pravidelné odměny za standardní výsledky práce. Odměny lze poskytovat pouze jako mimořádné za splnění určitých konkrétních mimořádných nebo zvlášť významných pracovních úkolů (ust. § 134 zákoníku práce), což by mělo být konkretizováno v písemném návrhu na přiznání či schválení těchto mimořádných odměn. Odměny nejsou závislé na pravidelném hodnocení činnosti zaměstnanců v určitých časových intervalech, a jejich charakter je mimořádný, tedy spíše jednorázový.
- 66 Vzhledem k tomu, že finanční motivace v maximální měsíční výši 5.000 Kč byla žalobkyni před odchodem na mateřskou dovolenou poskytována pravidelně, aniž by o ní bylo před každým jednotlivým poskytnutím samostatně rozhodováno, je nepochybné, že finanční

motivace měla v případě žalobkyně charakter osobního příplatku, jak to předpokládají vnitřní předpisy žalovaného. Na tomto závěru nic nemění zavádějící označení finanční motivace ve výplatní listině žalobkyně, kde tato motivace byla označena jako odměna. Právě ze skutečnosti, že finanční motivace vyplácená žalobkyni před odchodem na mateřskou dovolenou měla charakter osobního příplatku, městský soud dovozuje, že žalovaný měl na hodnocení, zda bude po návratu žalobkyně z rodičovské dovolené pokračovat v poskytování finanční motivace, aplikovat ust. § 149 zákona o státní službě, jako to učinil při hodnocení osobního příplatku (v užším smyslu), poskytovaném kontinuálně ve výši 4.000 Kč.

- 67 Městský soud konstatuje, že osobní příplatek je fakultativní složkou platu státních zaměstnanců, která plní především motivační funkci. Koncepce jeho poskytování je zakotvena v ust. § 149 zákona o státní službě. Podle odst. 1 uvedeného ustanovení lze státnímu zaměstnanci osobní příplatek přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout v závislosti na výsledku jeho služebního hodnocení. Podle odst. 2 uvedeného ustanovení lze státnímu zaměstnanci lze do jeho prvního služebního hodnocení přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout osobní příplatek, a to na návrh představeného.
- 68 Dále městský soud odkazuje na ust. § 198 odst. 1 zákona o státní službě, dle něž se dosavadnímu zaměstnanci ke dni vzniku jeho služebního poměru stanoví osobní příplatek a příplatek za vedení ve výši, která odpovídá výši jeho osobního příplatku a příplatku za vedení podle platového výměru platného ke dni bezprostředně předcházejícímu vzniku služebního poměru; zařazení do platové třídy a platového stupně se nemění, nejde-li o případy, kdy ke dni vzniku služebního poměru dosavadní zaměstnanec splnil podmínky pro postup do vyššího platového stupně.
- 69 Podle Metodického pokynu k rozvoji lidských zdrojů v programovém období 2014–2020 a v programovém období 2007 - 2013, kapitola 13. Odměňování zaměstnanců, čl. II. Osobní příplatek, je celková výše osobního příplatku dána do přímé souvislosti s výsledky zaměstnance v rámci hodnocení.
- 70 Jak vyplývá z obsahu správního spisu a z nesporných tvrzení účastníků řízení, žalobkyně byla u žalovaného hodnocena před odchodem na mateřskou dovolenou, a po návratu z rodičovské dovolené vykonávala u žalovaného práci stejné hodnoty (ust. § 110 zákoníku práce). Ohledně osobního příplatku (v užším smyslu) žalovaný zachoval u žalobkyně kontinuitu svého hodnocení, osobní příplatek po návratu z rodičovské dovolené přiznával, aniž by přistoupil k novému hodnocení. Vzhledem k totožnému charakteru osobního příplatku a pravidelně přiznávané finanční motivace je městský soud přesvědčen, že bylo povinností žalovaného přistupovat k oběma platovým složkám shodně, a měl tedy finanční motivaci žalobkyni ponechat až do dalšího pravidelného služebního hodnocení žalobkyně, kdy mohl učinit rozhodnutí o této finanční motivaci ve smyslu ust. § 149 odst. 1 zákona o státní službě. Pokud takto žalovaný nepostupoval, znamená to, že bez právního důvodu opominul kontinuitu mezi pracovním poměrem před nástupem žalobkyně na mateřskou dovolenou a pracovním poměrem pokračujícím po návratu žalobkyně z rodičovské dovolené.

- 71 Stejně tak měl ovšem žalovaný zachovat kontinuitu poskytování finanční motivace i v souvislosti se změnou pracovního poměru žalobkyně na služební poměr. Nelze přisvědčit argumentaci žalovaného, tvrdí-li, že v rámci doby od návratu žalobkyně z rodičovské dovolené do rozhodnutí o vzniku služebního poměru bylo stanovení jejího osobního příplatku věcí soukromoprávní, a teprve až v rámci služebního poměru žalobkyně bylo případné zvýšení osobního příplatku před jejím prvním služebním hodnocením v diskreci služebního orgánu I. stupně. Takový právní názor soud pokládá za přehnaně formalistický.
- 72 Soud v této souvislosti odkazuje na právní věty rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 2. 2015, č.j. 6 As 171/2014-46, které zní: „I. Nárok na dříve přiznaný osobní příplatek dle § 122 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ustanovením na nové služební místo dle § 20 téhož zákona nezaniká a nadále trvá.“ a „II. Shledá-li příslušný funkcionář v souvislosti s ustanovením na nové služební místo důvody pro snížení či odnětí osobního příplatku, je povinen o tom v souladu s § 122 odst. 1 větou druhou zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, rozhodnout, a to na základě zákonných kritérií rozhodných pro jeho přiznání.“
- 73 V odůvodnění výše citovaného rozhodnutí Nejvyšší správní soud v bodech [15] a [16] vysvětlil, že „Služební poměr je veřejnoprávní paralelou k soukromoprávnímu pracovnímu poměru, která je však charakteristická potlačením rovnosti subjektů ve prospěch nadřízenosti státní moci a převažující kogentní úpravou. Tím se od klasického pracovního poměru zásadně odlišuje a stává se speciálním státně zaměstnaneckým poměrem, jenž vyžaduje zcela specifická pravidla. Nerovné postavení subjektů v rámci služebního poměru a přísnou kogentní úpravu, jež téměř vylučuje vyjednávání ze strany příslušníků, je třeba vyvažovat stabilizací jejich platových nároků a formalizovaným rozhodováním (nejen o těchto nárocích), které zajišťuje „férové“ uplatňování státní moci vůči svým zaměstnancům. Nejvyšší správní soud tak nemohl přisvědčit stěžovateli a přijmout závěr, že při ustanovení příslušníka na nové služební místo nárok na dříve přiznaný osobní příplatek zaniká bez dalšího a o jednotlivých složkách platu rozhoduje služební funkcionář nově, tedy nezávisle na dosavadním výkonu služby, přičemž o odnětí či změně dříve přiznaného osobního příplatku nemusí být rozhodnuto. Takový názor je v rozporu s pojetím služebního poměru a koncepcí zákona o služebním poměru. ... Jak uvedl krajský soud, zákon nestanoví, že by s ustanovením na nové služební místo zanikl nárok na přiznaný osobní příplatek. Naopak z kontinuity služebního poměru vyplývá kontinuita osobního příplatku. V daném případě došlo totiž v rámci trvajícího služebního poměru žalobce k převedení na jiné služební místo [dle § 25 odst. 4 ve spojení s § 20 odst. 3 písm. a) zákona o služebním poměru], avšak při současném zachování práv vyplývajících z dosavadního služebního poměru. Dle Nejvyššího správního soudu tak ex lege dochází toliko ke změně služebního místa ve smyslu § 19 odst. 1 zákona o služebním poměru, které „vyjadřuje organizační a právní postavení příslušníka v bezpečnostním sboru, [jenž] je charakterizováno zejména systemizovanou služební hodností, stupněm vzdělání, oborem nebo zaměřením vzdělání, dalším odborným požadavkem, základním tarifem, náplní služební činnosti, rozsahem oprávnění a povinností příslušníka“. Mění se tedy zejména tyto prvky služebního poměru a ostatní práva a povinnosti z něj vyplývající zůstávají zachována (pokud z povahy věci nesouvisí s charakteristikou služebního místa). Zákon s charakteristikou služebního místa výslovně spojuje pouze základní tarif služebního platu. Pokud by bylo úmyslem zákonodárce vázat všechny složky platu, včetně osobního příplatku, na služební místo

příslušníka, pak by to bylo výslovně uvedeno v citovaném § 19 odst. 1 služebního zákona. Tak tomu však není a je zřejmé, že s konkrétním služebním místem je spojena pouze výše základního tarifu, nikoliv ostatní složky platu. Nárok žalobce na osobní příplatek proto nezanikl spolu s ustanovením na nové služební místo. A to i navzdory tvrzení stěžovatele, že se jedná o nenárokovou složku platu.“ Závěry uvedené v citovaném rozhodnutí lze plně vztáhnout i na nyní projednávanou věc, neboť i přesto, že v případě žalobkyně nešlo o ustanovení na nové služební místo dle ust. § 20 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ale šlo o vznik služebního poměru v důsledku systemizace spojené s účinností zákona o státní službě.

- 74 Na základě všech shora uvedených skutečností městský soud shledal žalobu důvodnou. Soud proto napadené rozhodnutí zrušil pro nezákonnost podle ust. § 78 odst. 1 s. ř. s. Jelikož se rozhodováním o platových složkách žalobkyně zabývala obě prvostupňová rozhodnutí, musel soud přistoupit k zrušení napadeného rozhodnutí v obou výrocích. V dalším řízení je žalovaný vázán právním názorem soudu vysloveným v této věci (srov. ust. § 78 odst. 5 s. ř. s.).
- 75 Výrok o nákladech řízení je odůvodněn podle ustanovení § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalobkyně měla ve věci plný úspěch, má tedy právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložila, proti žalovanému, který ve věci úspěch neměl. Proto soud rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na nákladech řízení 11.228 Kč. Výše nákladů řízení o žalobě se sestává ze zaplaceného soudního poplatku ve výši 3.000 Kč (položka 18 bod 2 písm. a) sazebníku poplatků k zákonu č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích) a z dvou úkonů právní služby (převzetí a příprava zastoupení, účast na jednání před soudem) ve výši 3.100 Kč za úkon dle ust. § 11 odst. 1 písm. a) a d) na základě ust. § 9 odst. 4 písm. d) ve spojení s ust. § 7 bod 5 vyhlášky Ministerstva spravedlnosti č. 177/1996 Sb., advokátní tarif. Dále k nákladům řízení patří i dva režijní paušály ve výši 300 Kč dle ust. § 13 odst. 3 advokátního tarifu. Jelikož zástupkyně žalobkyně doložila, že je plátcem DPH, zvyšují se náklady řízení za zastoupení ve smyslu ust. § 57 odst. 2 s. ř. s. o 21 %.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno, a to v tolika vyhotoveních (podává-li se v listinné podobě), aby jedno zůstalo soudu a každý účastník dostal jeden stejnopis. 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). Případně-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

Shodu s prvopisem potvrzuje: M. 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 22. října 2020

JUDr. Ladislav Hejtmánek v. r.
předseda senátu