



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Plzni rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Alexandra Krysla a soudců Mgr. Jana Šmakala a Mgr. Jaroslavy Křivánkové ve věci

žalobce: V. M.
zastoupen advokátem JUDr. Josefem Kopřivou, sídlem Václavské
náměstí 819/43, 110 00 Praha 1

proti
žalovanému: Generální ředitel Vězeňské služby České republiky, sídlem
Soudní 1672/1a, 140 00 Praha 4

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 10. 6. 2022, č.j. VS-209671-21/ČJ-2021-80000L-51ODV,

takto:

- I. Žaloba se z a m í t á.
- II. Žádný z účastníků řízení n e m á právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

I.

Napadené rozhodnutí

1. Žalobce se žalobou ze dne 11. 8. 2022, Krajskému soudu v Plzni (dále též jen „soud“) doručenou téhož dne, domáhal zrušení rozhodnutí žalovaného ze dne 10. 6. 2022, č.j. VS-209671-21/ČJ-2021-80000L-51ODV (dále jen „napadené rozhodnutí“), jímž bylo zamítnuto

žalobcovo odvolání proti rozhodnutí ředitele Věznice Plzeň ze dne 18. 3. 2022, č.j. VS-24700-9/ČJ-2022-8011PR (dále jen „*prvoinstanční rozhodnutí*“), a toto rozhodnutí bylo potvrzeno. Prvoinstančním rozhodnutím bylo rozhodnuto tak, že žalobci byla v souladu s § 123 odst. a) zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (dále jen „*zákon o služebním poměru*“) a s dopisem žalovaného vedeným pod č.j. VS-134244/ČJ-2021-800072 ze dne 24. 8. 2021 poskytnuta odměna ve výši 10 000 Kč.

II.

Žaloba

2. Žalobce v bodě I. a II. žaloby shrnul dosavadní průběh věci, včetně citací z prvoinstančního rozhodnutí a ze svého odvolání proti prvoinstančnímu rozhodnutí.
3. V bodě III. žaloby pak žalobce k napadenému rozhodnutí uvedl následující:

„Služební funkcionář ve svém vyjádření k mému odvolání, které žalovaný cituje ve svém rozhodnutí, uvedl, že při udělování odměny byla zohledněna stanoviska odpovědných funkcionářů, která vyplývala z osobní znalosti účastníka řízení a zejména z jeho služební činnosti ve sledovaném období.

Generální ředitel v tomto rozhodnutí uvedl, že jsem ve sledovaném období nevykonával žádnou službu přesčas dle § 54 odst. 4 zákona o služebním poměru a že jsem ve sledovaném období neodsouzen byl plný počet hodin služby. Generální ředitel dále připomněl, že rozdělování odměn příslušníkům Věznice Plzeň bylo přihlíženo k jejich absencím v době nouzového stavu a více byli odměňováni dozorcí, kteří ve sledovaném období vykonávali službu nad rámec vyplánovaných směn, zvláště pokud se jednalo o nepřetržitý režim služby. K tomu je nutno poznamenat, že službu přesčas si nenařizuji já, ale nařizuje mi ji vedoucí příslušník. Pokud mi tato služba nebyla nařízena, nemohl jsem ji vykonat. Několik dnů jsem byl v karanténě, neboť jsem se nakazil nemocí covid 19, a to i přes tvrzení žalovaného, že „protiepidemiologická opatření ve Věznici Plzeň byla a jsou na vysoké úrovni a jsou všemi zaměstnanci důsledně dodržována. Pokud dozorce řádně dodržoval přijatá protiepidemiologická opatření nastavená ve Věznici Plzeň, riziko nakažení příslušníka ve službě je a bylo minimální. V době nouzového stavu byli ubytováni odsouzení v karanténě či s nemocí Covid-19 na každém oddíle Věznice Plzeň.“. Již v průběhu řízení jsem konstatoval, že jsem čerpal dovolenou v rozsahu 2 týdnů, jejíž nástup mi ostatně nařídil vedoucí příslušník, byť na mou žádost. Nelze proto konstatovat, že jsem z vlastního přičinění nesplnil kritéria pro poskytnutí plnohodnotné odměny. Již v odvolání proti rozhodnutí jsem popsal mimořádné podmínky, za nichž jsem vykonával službu, a osobní nasazení v rámci těchto podmínek. Žalovaný se ani neobtěžoval tyto podmínky nějak komentovat, nebo dokonce mou argumentaci vyvrátit.

Žalovaný si posteskl, že „lze si tedy stěží představit situaci, kdy by se příslušníci bezpečnostního sboru na služebního funkcionáře mohli hromadně obracet například s žádostmi o udělení odměny po splnění jakéhokoliv služebního úkolu, přičemž služebnímu funkcionáři by nezbývalo než o takových žádostech vést s každým jednotlivým příslušníkem řízení ve věcech služebního poměru a provádět dokazování, zda byl předmětný služební úkol mimořádný nebo zvláště významný či nikoli. Uvedený postup by zcela jistě paralyzoval nejen samotné poskytování odměn příslušníkům, ale i neúměrně zatěžoval činnost služebního funkcionáře jako správního orgánu v rámci řízení ve věcech služebního poměru.“. To však nebyl můj případ. Žalovaný poté věnoval 3 stránky argumentaci, kterou zkopíroval z rozhodnutí o odvolání kolegy S., jenž si o odměnu

požádal. Já jsem o odměnu nežádal, ale vedl jsem se služebním funkcionářem spor o její výši.

Žalovaný se měl namísto uvedeného postesknutí věnovat zdůvodnění toho, proč v průběhu celého řízení nebylo vyhověno mému návrhu na provedení důkazu, a to doplnění spisu o přehled výše odměn příslušníků oddělení výkonu vazby a trestu Věznice Plzeň. Tím, že žalovaný mou námitku zcela ignoroval, se ztotožnil se zcela nepřijatelným zdůvodněním služebního funkcionáře, že by tento důkaz byl nadbytečným, protože postupoval podle § 77 odst. 8 zákona o služebním poměru. Uvedený přístup obou služebních funkcionářů vyvolává pochybnosti o opakovaném tvrzení, že byla při rozdělování odměn zachována rovnost v přístupu k odměňovaným příslušníkům.“

III.

Vyjádření žalovaného k žalobě

4. Žalovaný navrhl zamítnutí žaloby. Ve vyjádření k žalobě uvedl, že v plném rozsahu odkazuje na odůvodnění napadeného rozhodnutí, kde se řádně vypořádal se všemi námitkami žalobce a zároveň své rozhodnutí v dané věci řádně odůvodnil. I přes výše uvedenou skutečnost považuje žalovaný za nutné vyjádřit se k tvrzené argumentaci žalobce a opětovně uvést skutečnosti rozhodné pro posouzení věci.
5. Dále žalovaný uvedl, že předně opětovně nesouhlasí s tvrzením žalobce, že by usnesení vlády České republiky č. 665 ze dne 19. července 2021 založilo všem příslušníkům Vězeňské služby nárok na poskytnutí odměny ve výši 20 000 Kč, a současně odmítá též tvrzení o porušení § 77 odst. 8 zákona o služebním poměru (povinnost rovného zacházení). Žalovaný uvedené závěry již obsáhle vysvětlil právě v napadeném rozhodnutí, přičemž součástí jeho odůvodnění byly rovněž úvahy ohledně nenárokové povahy odměn a z ní plynoucích důsledků pro řízení ve věcech služebního poměru, a to za účelem komplexního vysvětlení problematiky odměňování se všemi souvislostmi. Žalovaný k tomuto nejprve uvádí, že předmětným usnesením vlády České republiky č. 665 o mimořádném finančním ohodnocení příslušníků Vězeňské služby České republiky v souvislosti s pandemií nemoci COVID-19 a na změnu systematizace bezpečnostních sborů v kapitole 336 – Ministerstvo spravedlnosti v roce 2021 (dále též jen „*usnesení vlády*“), vláda pod bodem I. 2. uvolnila finanční prostředky na pokrytí odměn pro příslušníky Vězeňské služby České republiky, kteří se v době pandemie COVID-19 podíleli na plnění úkolů stanovených krizovými opatřeními a mimořádnými opatřeními vlády. Vláda tak tímto rozhodnutím pouze vyčlenila finanční prostředky pro Vězeňskou službu ČR za účelem vyplacení těchto mimořádných odměn. Z uvedeného však nelze dovozovat, že by všichni příslušníci Vězeňské služby ČR, kteří vykonávali službu v době nouzového stavu vyhlášeného v souvislosti s onemocněním COVID-19, automaticky získali nárok na mimořádnou odměnu, a současně už vůbec nelze dovozovat, že tato odměna mohla být všem příslušníkům poskytnuta pouze ve výši 20 000 Kč, neboť předmětné usnesení vlády rovněž ani nestanoví konkrétní výši mimořádné odměny. Žalovaný je přesvědčen, že obdobně jako je tomu při poskytování jakýchkoliv jiných odměn, bylo i v dané situaci pouze na jednotlivých služebních funkcionářích, aby zhodnotili konkrétní okolnosti a na základě nich rozhodli o poskytnutí odměn těm příslušníkům Vězeňské služby ČR, kteří splnili výše uvedenou podmínku, tedy se podíleli na plnění úkolů stanovených krizovými opatřeními a mimořádnými opatřeními vlády. Od toho se následně odvíjelo, zda,

popřípadě v jaké výši, se tyto mimořádné odměny jednotlivým příslušníkům Vězeňské služby ČR poskytnuly. Služební funkcionář při určení komu a v jaké výši bude poskytnuta odměna, musí postupovat v souladu s § 77 odst. 8 zákona o služebním poměru. Jak již bylo rovněž uvedeno v napadeném rozhodnutí, samotnými kritérii pro posouzení poskytnutí odměny jednotlivým příslušníkům byla zejména osobní nasazení každého příslušníka, počet hodin služby v uvedeném období, počet hodin služby přesčas bez nároku na služební příjem apod., tedy pouze objektivní kritéria umožňující spravedlivé rozdělení vládou uvolněných finančních prostředků. Žalovaný v této souvislosti dále odkazuje na žalobou napadené rozhodnutí a opakuje, že cílem poskytnutí odměny dle § 123 zákona o služebním poměru je jednorázové ocenění splnění mimořádného nebo zvlášť významného služebního úkolu, splnění náležitých služebních úkolů za nepřítomného příslušníka, případně dosavadní výkon služby při dovršení 50 let věku. Je tak zcela jednoznačné, že takové ocenění je vždy ponecháno na úvaze služebního funkcionáře. Žalovaný k tomuto odkazuje například na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2016, sp.zn. 21 Cdo 4481/2014, který obdobně přibližuje nenárokový charakter odměn a posuzování podmínek pro jejich udělení v zaměstnaneckém poměru: „Z citovaného ustanovení vyplývá, že odměna je nenárokovou složkou platu (srov. dikci „může ... poskytnout“), která je určena zejména k motivaci zaměstnanců, a že podmínkou pro její poskytnutí je úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu zaměstnancem; z jiných důvodů zaměstnavatel nemůže zaměstnanci odměnu udělit. Posouzení významu pracovního úkolu zaměstnance (zejména ve vztahu k jeho běžným pracovním úkolům a obvyklosti podmínek, za kterých jsou vykonávány) a úspěšnosti jeho splnění z hlediska předpokladů pro poskytnutí odměny přísluší výlučně zaměstnavateli; pouze na jeho rozhodnutí záleží, který z úkolů plněných zaměstnancem při výkonu jeho pracovní činnosti bude považovat za mimořádný nebo zvlášť významný a zda byl tento pracovní úkol úspěšně splněn.“, a dále: „Tím, zda pracovní úkoly, v souvislosti s jejichž plněním byla odměna žalobci podle rozhodnutí žalovaného ze dne 22. 11. 2010 poskytnuta, skutečně představovaly mimořádné nebo zvlášť významné pracovní úkoly žalobce (zejména ve vztahu k jeho běžným pracovním úkolům) a zda je žalobce vskutku úspěšně splnil, nebylo důvodu se v projednávané věci zabývat, neboť posouzení významu pracovních úkolů žalobce a úspěšnosti jejich splnění z hlediska předpokladů pro poskytnutí odměny podle § 134 zák. práce příslušelo – jak plyne z výše uvedeného – výlučně žalovanému a soud není oprávněn toto jeho posouzení [stejně jako to, zda žalovaný v souvislosti s poskytnutím odměny žalobci v uvedené výši nakládal hospodárně s prostředky na platy zaměstnanců (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 24. 11. 2011 sp.zn. 21 Cdo 2545/2010)] přezkoumávat.“ Nejvyšší soud v tomto rozhodnutí rovněž zopakoval, že „vzhledem k tomu, že odměna je, jak bylo uvedeno výše, nenárokovou složkou platu, vzniká na ni zaměstnanci nárok – bez ohledu na splnění dalších předpokladů pro její poskytnutí uvedených v § 134 zák. práce – až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání.“ Na výše uvedeném nic nemění ani předmětné usnesení vlády, kterým byly vyčleněny pro příslušníky finanční prostředky pro udělení mimořádných odměn a zároveň specifikován účel jejich poskytnutí (tedy mimořádnost spočívající v podílení se na plnění úkolů stanovených krizovými opatřeními a mimořádnými opatřeními vlády), čímž byl definován důvod pro ocenění příslušníků – naplnění podmínek § 123 písm. a) zákona o služebním poměru. Jak již ale bylo uvedeno výše, usnesení vlády nikde nestanovilo, že by na tyto zcela mimořádné odměny měl mít nárok každý příslušník, a stejně tak nestanovilo ani konkrétní výši takové odměny. Bylo tak pouze na služebním funkcionáři, aby posoudil jednotlivě každého příslušníka a spravedlivě jej za mimořádný výkon služby odměnil. Tuto argumentaci podpořil i rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 14. 7. 2022, č.j. 57 Ad 4/2022-35, kdy soud v

obdobném případě jiného příslušníka Vězeňské služby ČR zaujal stanovisko, že ani splněním objektivních podmínek pro přiznání odměny (tj. splnění zvlášť významného služebního úkolu či – jako v případě žalobce – podílení se ve sboru Vězeňské služby ČR na boji s pandemií COVID-19) nezakládá nárok příslušníka na tuto odměnu, neboť vždy je nutné postupovat podle § 123 zákona o služebním poměru. Krajský soud v Plzni doslova konstatoval následující: „§ 123 zákona o služebním poměru nezakládá příslušníkovi nárok (viz slovní spojení „lze poskytnout“) na odměnu v každém případě, kdy příslušník splní mimořádný nebo zvlášť významný služební úkol. Byť by příslušník podmínky pro přiznání odměny splnil tím, že zákonem kvalifikovaný služební úkol zvládl, nevzniká tím příslušníkovi právo na odměnu v zákonem nestanovené výši. Z § 123 písm. a) zákona o služebním poměru je zřejmé, že příslušníkovi nevzniká právo na (zákonem co do výše neurčenou) odměnu tím, že např. splní zvlášť významný služební úkol. Nárok na odměnu příslušníkovi vzniká až rozhodnutím, kterým je jeho mimořádné pracovní úsilí oceněno a konkrétní částka jako odměna přiznána. Zákon o služebním poměru právo příslušníka na odměnu nezakládá, příslušníkovi nesvědčí žádné subjektivní právo na odměnu vyplývající z hmotněprávního předpisu.“ Žalovaný tedy opětovně shrnuje, že vláda ČR neschválila odměňování příslušníků „plošně“, když toliko vyčlenila finanční prostředky za účelem odměňování příslušníků podle § 123 zákona o služebním poměru. Bylo výhradně na služebním funkcionáři, aby vyčleněné finanční prostředky přerozdělil tak, aby současně respektoval pravidla rovného zacházení, tj. aby rozdílné částky odměn byly současně řádně a věcně odůvodněny. Z pohledu žalovaného tak služební funkcionář v prvním stupni přesvědčivě objasnil, z jakého důvodu poskytl žalobci odměnu „pouze“ ve výši 10 000 Kč, zatímco jiným příslušníkům byla poskytnuta odměna vyšší nebo naopak nižší. Žalovaný přitom zdůrazňuje, že právo na rovné zacházení automaticky neznamená také právo na stejnou částku odměn, nýbrž to, že případné rozdíly v odměňování budou mít věcný, nikoli „zakázaný“ důvod (viz § 77 odst. 7 zákona o služebním poměru). Polemika žalobce se způsobem, jak služební funkcionář a žalovaný (ne)přihlédl k probíhající mimořádné situaci a k mimořádným úkolům z ní vyplývajícím, je irelevantní. Žalovaný připomíná, že není ani na soudu, aby v rámci projednávání žaloby proti rozhodnutí přezkoumával, zda služební funkcionář vyhodnotil případné splnění mimořádného úkolu „správně“, k čemuž opět odkazuje na výše citovaný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2016, sp.zn. 21 Cdo 4481/2014, který obdobně přibližuje nenárokový charakter odměn a posuzování podmínek pro jejich udělení v zaměstnaneckém poměru. Argumentace žalobce, podle které „nelze proto konstatovat, že jsem z vlastního přičinění nesplnil kritéria pro poskytnutí plnohodnotné odměny. Již v odvolání proti rozhodnutí jsem popsal mimořádné podmínky, za nichž jsem vykonával službu a osobní nasazení v rámci těchto podmínek. Žalovaný se ani neobtěžoval tyto podmínky nějak komentovat, nebo dokonce mou argumentaci vyvrátit.“, je vzhledem k výše uvedenému zcela nepřiléhavá a pramení z nepochopení problematiky odměňování jako takové. Je nutné odmítnout představu žalobce o tom, že by na základě usnesení vlády byla jakýmsi způsobem předdefinována „plnohodnotná“ odměna ve výši 20 000 Kč, která by se posléze krátila těm příslušníkům, jejichž výkon služby nebyl „dostatečně mimořádný“.

6. Dle žalovaného lze toliko shrnout, že odměna poskytnutá žalobci představovala nadstandardní ocenění jeho mimořádné aktivity při úspěšném plnění úkolů kladených na Vězeňskou službu ČR v době nouzového stavu, přičemž tato aktivita byla posuzována individuálně ke každému příslušníkovi podle stejných (rovných) kritérií. Konkrétní podmínky výkonu služby žalobce přitom pečlivě posoudil již služební funkcionář v prvoinstančním rozhodnutí, kdy právě za tuto svou službu byl žalobce mimořádně

oceněn. Žalovaný v tomto postupu neshledal diskriminační jednání, které by svědčilo o porušení § 77 zákona o služebním poměru, když důvody, o které se služební funkcionář opíral, byly pouze věcné.

7. Závěrem žalovaný konstatoval, že vzhledem k uvedenému byly odmítnuty i námitky žalobce ohledně nedoplnění spisu o přehled výše odměn jednotlivých příslušníků oddělení výkonu vazby a trestu Věznice Plzeň, neboť navržený důkaz nemá relevantní souvislost s předmětem řízení a s osobou žalobce. Ve vztahu k žalobci je zcela nepodstatné, zda a popřípadě v jaké výši dostali odměnu jiní příslušníci za situace, kdy vykonávali svou službu za odlišných podmínek či s odlišným časovým a osobním nasazením.

IV.

Posouzení věci soudem

8. Vzhledem k tomu, že žalovaný souhlasil s projednáním věci bez jednání a žalobce ve lhůtě dvou týdnů od doručení výzvy předsedy senátu nevyjádřil nesouhlas s projednáním věci bez jednání, ač byl poučen o tom, že v takovém případě se bude mít za to, že souhlas je udělen, rozhodl soud v souladu s § 51 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s.ř.s.“), o věci samé bez jednání.
9. V souladu s § 75 odst. 1, 2 s.ř.s. vycházel soud při přezkoumání napadeného rozhodnutí ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu, a napadené rozhodnutí přezkoumal v mezích žalobních bodů uplatněných v žalobě.
10. Jak vyplývá z výroku prvoinstančního rozhodnutí, byla žalobci odkazem na § 123 písm. a) zákona o služebním poměru přiznána odměna ve výši 10 000 Kč za „*mimořádnou aktivitu při plnění služebních úkolů v období nouzového stavu vyhlášeného vládou České republiky v roce 2021.*”
11. Podle § 123 písm. a) zákona o služebním poměru lze příslušníkovi poskytnout odměnu, kterou je možno jednorázově ocenit splnění mimořádného nebo zvlášť významného služebního úkolu.
12. Jak vyplývá z právě citovaného ustanovení zákona o služebním poměru, toto je formulováno obdobně jako ustanovení § 134 zákoníku práce, podle kterého za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu. S ohledem na tuto skutečnost, resp. aby obdobná ustanovení různých zákonů byla vykládána totožně, není žádný důvod pro to, aby ustanovení § 123 písm. a) zákona o služebním poměru bylo vykládáno jinak, než ustanovení § 134 zákoníku práce.
13. Nejvyšší soud v rozhodnutí ze dne 23. 2. 2016, sp.zn. 21 Cdo 4481/2014 (rozhodnutí Nejvyššího soudu jsou dostupná na www.nsoud.cz) uvedl: „Podle ustanovení § 134 zák. práce za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu. Z citovaného ustanovení vyplývá, že odměna je nenárokovou složkou platu (srov. dikci „může ... poskytnout“), která je určena zejména k motivaci zaměstnanců, a že podmínkou pro její poskytnutí je úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu zaměstnancem; z jiných důvodů zaměstnavatel nemůže zaměstnanci odměnu udělit. Posouzení významu pracovního úkolu zaměstnance (zejména ve vztahu k jeho běžným pracovním úkolům a obvyklosti podmínek, za kterých jsou vykonávány) a úspěšnosti jeho splnění z hlediska předpokladů pro poskytnutí odměny přísluší výlučně zaměstnavateli; pouze na jeho rozhodnutí záleží, který z úkolů plněných zaměstnancem

při výkonu jeho pracovní činnosti bude považovat za mimořádný nebo zvlášť významný a zda byl tento pracovní úkol úspěšně splněn.”

14. Nejvyšší soud dále uvedl: „Vzhledem k tomu, že odměna je, jak bylo uvedeno výše, nenárokovou složkou platu, vzniká na ni zaměstnanci nárok - bez ohledu na splnění dalších předpokladů pro její poskytnutí uvedených v ustanovení § 134 zák. práce - až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání. Tímto rozhodnutím (kdy a zda je učiní, záleží jen na úvaze zaměstnavatele) ztrácí odměna svou nenárokovou (fakultativní) povahu a zaměstnavatel je povinen tuto složku platu zaměstnanci vyplatit, neboť jsou splněny všechny podmínky pro její poskytnutí. Nejvyšší soud České republiky proto dospěl k závěru, že odměna za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu, která je nenárokovou (fakultativní) složkou platu zaměstnance zaměstnavatele uvedeného v ustanovení § 109 odst. 3 zák. práce, se v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání stává složkou platu nárokovou (obligatorní).”
15. Na základě závěrů, ke kterým dospěl Nejvyšší soud a se kterými se soud ztotožňuje, je nezbytné považovat odměnu poskytovanou na základě ustanovení § 123 písm. a) zákona o služebním poměru za nenárokovou složkou platu.
16. Nahlížejíc z toho pohledu na žalobní námitky, žalobce se ve své podstatě domáhá přiznání vyšší odměny, než která mu byla prvoinstančním rozhodnutím poskytnuta. S ohledem na to však, že odměna je nenárokovou složkou platu, domáhá se žalobce ochrany veřejného subjektivního práva, které však neexistuje. Z toho pak vyplývá, že správní orgány nemohly žalobce jakkoli zkrátit na jeho právech.
17. Na tom není způsobilé cokoli změnit ani žalobcem namítané hypotetické porušení ustanovení § 77 odst. 8 věta první zákona o služebním poměru, podle kterého je bezpečnostní sbor při vytváření podmínek výkonu služby povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi příslušníky, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Toto ustanovení nečiní odměnu poskytovanou na základě ustanovení § 123 písm. a) zákona o služebním poměru nárokovou, resp. nestanoví, že by v případě, kdy by byla přiznána jednomu příslušníkovi, musela být přiznána i všem ostatní, a to ve stejné výši. Dlužno poukázat i na existenci obdobného ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Pokud Nejvyšší soud dospěl ke svým shora citovaným závěrům za existence ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce, nemůže na aplikovatelnosti jeho závěrů na případ žalobce změnit nic ani existence ustanovení § 77 odst. 8 věta první zákona o služebním poměru. Správní orgány tudíž nepochybily, pokud nevyhověly žádosti žalobce o doplnění dokazování přehledem výše poskytnutých odměn.
18. Nedůvodný je i odkaz žalobce na usnesení vlády ze dne 19. 7. 2021 č. 665, o mimořádném finančním ohodnocení příslušníků Vězeňské služby České republiky v souvislosti s pandemií nemoci COVID-19 a na změnu systemizace bezpečnostních sborů v kapitole 336 – Ministerstvo spravedlnosti v roce 2021. A to z toho důvodu, že toto usnesení nezaložilo konkrétním příslušníkům právo na konkrétní výši odměny, nýbrž pouze stanovilo souhrnný objem finančních prostředků na odměny pro Vězeňskou službu České republiky. Pod bodem 2 usnesení bylo pouze stanoveno „uvolnění finančních prostředků ve

výši 176 838 760 Kč z kapitoly státního rozpočtu 398 - Všeobecná pokladní správa, položka Vládní rozpočtová rezerva do kapitoly 336 - Ministerstvo spravedlnosti na pokrytí odměn pro příslušníky Vězeňské služby České republiky, kteří se v době pandemie COVID-19 podíleli na plnění úkolů stanovených krizovými opatřeními a mimořádnými opatřeními vlády.” Pokud žalobce odkázal na tiskové prohlášení, toto je v rozporu s textem usnesení vlády.

V.

Rozhodnutí soudu

19. Soud neshledal žádný z žalobcem uvedených žalobních bodů důvodným, a proto žalobu podle § 78 odst. 7 s.ř.s. zamítl, neboť není důvodná.

VI.

Odůvodnění neprovedení důkazů

20. Soud neprovedl žádný z žalobcem navržených důkazů, neboť jejich provedení nebylo nezbytné k posouzení důvodnosti či nedůvodnosti žaloby.

VII.

Náklady řízení

21. Podle § 60 odst. 1 s.ř.s. by měl právo na náhradu nákladů řízení žalovaný, když měl ve věci plný úspěch. Jelikož žalovanému žádné důvodně vynaložené náklady nevznikly, rozhodl soud, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost. Kasační stížnost musí být podána do dvou týdnů po doručení rozsudku. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu; lhůta je zachována, byla-li kasační stížnost podána u Krajského soudu v Plzni.

Plzeň 21. srpna 2023

Mgr. Alexandr Krysl v.r.
předseda senátu