



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Petra Šebka a soudců Mgr. Jana Jiráska, Ph.D. a Mgr. Petra Sedláka, Ph.D. ve věci

žalobkyně: **Ing. P. G., MBA**
trvale bytem X
zastoupená advokátem Mgr. et Mgr. Jiřím Flamem, Ph.D.
sídlem Vodičkova 729/11, 110 00 Praha

proti
žalovanému: **nejvyšší státní tajemník**
sídlem Jindřišská 967/34, 110 00 Praha 1

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 14. 4. 2020, č. j. MV-29880-15/OSK-2020,

takto:

- I. Žaloba **se zamítá**.
- II. Žalobkyně **nemá právo** na náhradu nákladů řízení.
- III. Žalovanému **se nepřiznává** náhrada nákladů řízení.
- IV. Žalobkyně **je povinna** zaplatit České republice náhradu nákladů řízení ve výši, která bude specifikována samostatným usnesením.

Odůvodnění:

I. Předmět řízení

1. Žalobou doručenou Krajskému soudu v Brně dne 27. 6. 2020 se žalobkyně domáhá zrušení rozhodnutí náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 14. 4. 2020, č. j. MV-29880-15-OSK-2020 (dále jen „napadené rozhodnutí“), kterým zamítl odvolání žalobkyně a potvrdil rozhodnutí Rady Energetického regulačního úřadu (dále jen „správní orgán prvního stupně“ či „Rada ERÚ“) ze dne 17. 12. 2019, č. j. 05790-24/2015-ERU (dále jen „prvostupňové rozhodnutí“). Prvostupňovým rozhodnutím bylo rozhodnuto o odvolání žalobkyně ze služebního místa představeného – ředitelka sekce regulace v ČR – Energetickém regulačním úřadu.

II. Obsah žaloby

2. Na prvním místě žalobkyně uvádí vady schválené systemizace služebních míst, konkrétně její nezákonnost a účelovost. Návrh systemizace byl žalovanému zaslán ještě před projednáním s odborovou organizací, na kterém navíc odborový orgán nedostal žádný prostor ke komentování navržených změn. Z návrhu systemizace také není zřejmé, na základě jakých podkladů byl sestaven. Návrh systemizace tak nebyl služebním orgánem zpracován zákonem požadovaným způsobem a je proto nezákonný. V důsledku této skutečnosti je nezákonná i systemizace schválená vládou, pro kterou byl návrh systemizace podkladem, a i následně provedená změna organizační struktury ERÚ schválená na základě systemizace schválené vládou. Potřeba významných organizačních změn by přitom měla být založena na objektivních skutečnostech. K ničemu takovému však nedošlo. Změna systemizace měla podle předsedy Rady ERÚ Stanislava T. vycházet zejména z požadavku Ministerstva financí na snížení celkového počtu systemizovaných míst ERÚ z tehdejších 321 na 296, tj. redukce o 25 systemizovaných míst. Z tohoto celkového počtu redukováných systemizovaných míst mělo být 17 služebních a 8 pracovních. Výsledkem nicméně byly navrhované systemizační úpravy, které v sobě zahrnovaly zrušení 65 systemizovaných míst a vytvoření nových 40 systemizovaných míst. O tom, že se u změny systemizace ERÚ pro rok 2020 jedná pouze o účelové odstranění nepohodlných zaměstnanců, svědčí mimo jiné i to, že i při odměňování mimořádnými odměnami za mimořádné úsilí v roce 2019 to byli právě zaměstnanci, kteří jsou od 1. 1. 2020 postaveni mimo službu, komu Rada ERÚ neschválila tyto odměny, přestože jim byly navrženy. Ve vztahu k žalobkyni pak o účelovosti systemizační změny vypovídá také nezákonné udělení výtky, která byla následně vyjmuta z osobního spisu žalobkyně. Navrhovaným změnám navíc předcházela personální audit provedený Oddělením interního auditu ERÚ, který došel k naprosto opačným závěrům, než jsou prezentovány Radou ERÚ. Neexistuje žádný racionální důvod pro to, aby došlo ke zrušení sekce regulace tak, jak to navrhl a na základě schváleného návrhu systemizace i realizoval schválením změny organizační struktury ERÚ služební orgán a následnému zřízení sekce regulatorních činností a mezinárodní spolupráce s téměř totožnou náplní zajišťovaných činností. Je zřejmé, že jedinou motivací k tomuto postupu služebního orgánu byla za těchto okolností snaha služebního orgánu zrušit služební místo státní zaměstnankyně, což je v rozporu se zásadou poctivosti právního jednání, jejíž uplatnění ve správním řízení vyloučeno není (viz např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 6. 2. 2015, č. j. 4 As 259/2014-38).
3. Na druhém místě žalobkyně brojí proti vadám prvostupňového rozhodnutí, které je dle jejího názoru nepřezkoumatelné a nezákonné. Nepřezkoumatelnost prvostupňového rozhodnutí spatřuje v tom, že návrh systemizace předložený nadřízenému služebnímu orgánu, systemizace schválená vládou ani organizační struktura ERÚ nebyly součástí shromážděného spisového materiálu, na jehož základě bylo vydáno prvostupňové

rozhodnutí, přestože to vyžaduje metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2019, který je pro správní orgány závazný. Pakliže se žalovaný nevypořádal s námitkou nepřezkoumatelnosti v odvolání, je i rozhodnutí žalovaného nepřezkoumatelné a nezákonné. Nezákonnost prvostupňového rozhodnutí žalobkyně spatřuje v nemožnosti odborové organizace projednat a zaujmout stanovisko k návrhům rozhodnutí týkajících se změn a skončení služebního poměru, jak dovozuje § 132 odst. 2 písm. c) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění účinném do 30. 4. 2020 (dále jen „zákon o státní službě“). Nepřezkoumatelnost a nezákonnost prvostupňového rozhodnutí žalobkyně dále spatřuje ve vedení řízení o odvolání žalobkyně ze služebního místa pod sp. zn. 05790/2015-ERU, pod kterou bylo vedeno několik dalších řízení s jiným předmětem. Dále spis sp. zn. 05790/2015-ERU je zároveň osobním spisem žalobkyně, jakožto státní zaměstnankyně, který vede služební orgán již od roku 2015. Z obsahu spisového materiálu shromážděného ve spise sp. zn. 05790/2015-ERU tak v rozporu s § 50 správního řádu nelze zjistit, které podklady ve spise obsažené, jsou podklady, na jejichž základě bylo vydáno rozhodnutí, č. j. 05790-24/2015-ERU, a které poklady s tímto řízením nesouvisí. V dotčeném správním spise přitom není založen žádný protokol o provádění dokazování, ze kterého by si žalobkyně mohla učinit závěr o tom, jakými podklady byly činěny důkazy v tomto řízení, což je v rozporu s 36 odst. 3 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu. Nezákonné a nepřezkoumatelné je tedy i napadené rozhodnutí, v němž se žalovaný s uvedenými vadami prvostupňového rozhodnutí nijak nevypořádal a naopak rozhodnutím jej potvrdil.

4. Na třetím místě se žalobkyně zabývá vadami napadeného rozhodnutí. Žalovaný jednal v rozporu s § 3 správního řádu, neboť si nevyžádal stanovisko odborové organizace ERÚ, zda a jakým způsobem byly podklady potřebné k sestavení systemizace s odborovou organizací projednány, neprovedl dokazování výsledkem členů odborové organizace ERÚ ani členů služebního orgánu a nedoplnil podklady o výsledky jednání mezi ním a odborovou organizací ERÚ, které jsou mu známy z jeho vlastní činnosti a interní materiál oddělení interního auditu, na který žalobkyně žalovaného upozornila. Za podklady napadeného rozhodnutí nelze považovat samotný návrh systemizace obsahující komentáře předaný služebním orgánem žalovanému, neboť ty nemohou nahradit absenci podkladů, na jejichž základě byl sestaven návrh systemizace. Ostatně podklady (návrh systemizace ERÚ předložený nadřízenému služebnímu orgánu, systemizace schválená vládou a příslušná změna organizačního řádu ERÚ) byly do spisu doplněny až v rámci odvolacího řízení, což dokazuje neodstranitelnou vadu prvostupňového rozhodnutí, které je nadto podle § 168 odst. 2 zákona o státní službě předběžně vykonatelné. Tímto postupem žalovaného byla porušena zásada dvojinstančnosti správního řízení, neboť žalobkyně již nemá možnost proti tomuto postupu žalovaného uplatnit opravný prostředek v rámci správního řízení.

III. Vyjádření žalovaného

5. K podané žalobě se žalovaný vyjádřil v podání doručeném zdejšímu soudu dne 14. 9. 2020. Obecně uvedl, že napadené rozhodnutí bylo vydáno v souladu s právními předpisy a plně odkázal na spisový materiál a na obsah samotného napadeného rozhodnutí. Následně se vyjádřil k jednotlivým žalobním námitkám žalobkyně.
6. K nezákonnosti procesu přijetí změny systemizace shrnul, že zákon o státní službě ani jiný právní předpis nekonkretizuje, jakým způsobem má být povinnost služebního orgánu podle § 132 odst. 3 písm. a) zákona o státní službě naplněna, stejně tak nestanoví povinnost služebního orgánu k vypořádání námitek odborové organizace k návrhu systemizace.

Postup služebního orgánu v rámci projednání s odborovou organizací tak žalovaný považuje za zákonný, neboť služební orgán své povinnosti projednat návrh systemizace a související změny v organizační struktuře, dostal. K tvrzené účelovosti předmětné systemizace žalovaný dodal, že z návrhu systemizace vyplývá, že došlo k rozsáhlejší změnám a redukci více útvarů, a je tedy zřejmé, že předmětná organizační změna byla komplexnější. Dle názoru žalovaného nebyla změna účelová a zaměřená vůči žalobkyni. Pokud jde o názor žalobkyně, že žalovaný pochybil, jestliže předložil neodůvodněnou systemizaci vládě ke schválení, lze opětovně, stejně jako v napadeném rozhodnutí, uvést, že součástí návrhu systemizace, který služební orgán předložil Ministerstvu vnitra dopisem, č. j. 09547-2/2019-ERU ze dne 2. 10. 2019, je v souladu s čl. 3 odst. 6 písm. b) služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3 ze dne 17. 3. 2017 také komentář s odůvodněním návrhu a popis původního a navrhovaného stavu. Energetický regulační úřad v návrhu předloženém Ministerstvu vnitra uvedl i změny související s nově vytvořenou sekci regulatorních činností a mezinárodní spolupráce. Dále žalovaný doplnil, že při řízení služebního úřadu musí služební orgán činit i manažerská rozhodnutí vedoucí např. ke zrušení služebních míst, neboť je odpovědný za fungování úřadu. Ona manažerská rozhodnutí vedoucí ke zrušení služebních míst (pokud má k určitým organizačním opatřením dojít) nebývají jednoduchým úkolem, tj. není vždy snadné určit, na které státní zaměstnance takové opatření dopadne a jakou měrou. Není ale důvod se domnívat, že by zrovna redukce útvarů byla cílená přímo proti osobě žalobkyně, když takové opatření se dotklo nejen sekce regulace.

7. Žalovaný částečně souhlasil s tvrzením žalobkyně, že spis vedený pod sp. zn. 05790/2015-ERU od roku 2015 v sobě zahrnuje podklady týkající se několika dalších řízení s jiným předmětem a zároveň se jedná i o osobní spis žalobkyně, přičemž takové vedení spisu není v souladu s § 17 správního řádu. To však v daném případě nepředstavovalo takové procesní pochybení, které by mělo vliv na zákonnost rozhodnutí. Služební orgán postupoval podle § 165 zákona o státní službě a rozhodnutí o odvolání žalobkyně ze služebního místa představeného vydal jako první úkon v řízení, a neměl tedy povinnost před vydáním rozhodnutí žalobkyni vyzvat podle § 36 odst. 3 správního řádu k seznámení s podklady a vyjádření k nim. V daném případě z odůvodnění rozhodnutí služebního orgánu lze zjistit, jaké písemnosti byly relevantní při rozhodování o odvolání žalobkyně ze služebního místa představeného, neboť je na ně v odůvodnění odkazováno. Další podklady, které žalovaný v rámci odvolacího řízení do spisu doplnil a ze kterých následně při rozhodování v odvolacím řízení vycházel, byly explicitně uvedeny v protokolu o seznámení účastníka řízení s podklady pro vydání rozhodnutí, č. j. MV-29880-13/OSK-2020 ze dne 20. 2. 2020. Žalobkyni tak byl k dispozici relevantní spisový materiál, se kterým se prokazatelně seznámila.
8. Žalovaný je dále toho názoru, že absence stanoviska odborové organizace ať už k návrhu systemizace či k samotnému rozhodnutí vyplývajícimu ze zrušení služebního místa, není vadou zakládající nezákonnost či nepřezkoumatelnost rozhodnutí, neboť zákon o státní službě nestanoví, že by projednání s odborovou organizací bylo podmínkou pro vydání rozhodnutí, pouze v ustanovení § 132 odst. 2 písm. c) zákona o státní službě stanoví oprávnění odborové organizace. Vzhledem k tomu odvolací orgán nepovažoval za potřebné doplňovat v daném směru podklady pro vydání rozhodnutí. Žalovaný má za to, že v odvolacím řízení již nebylo nutné provádět dokazování, neboť není povinností žalovaného posuzovat, zda je nová organizační struktura služebního úřadu vhodná a efektivní, resp. zda nemohla být zvolena taková změna organizační struktury, která by se méně dotkla postavení účastníce řízení. Pokud je na základě vládou schválené systemizace zrušeno služební místo

představeného a tato skutečnost je promítnuta i do organizační struktury služebního úřadu (nejčastěji formou služebního předpisu), je tato skutečnost jedinou, která je rozhodná pro závěr, zda jsou naplněny důvody pro odvolání státního zaměstnance ze služebního místa představeného.

9. K ostatním námitkám žalovaný odkázal na napadené rozhodnutí.

IV. Replika žalobkyně

10. Na vyjádření žalovaného k podané žalobě reagovala žalobkyně replikou doručenou zdejšímu soudu dne 1. 10. 2020. Je přesvědčena, že v podané žalobě detailně popsala diskriminační jednání služebního orgánu a označila důkazy na podporu svých tvrzení. Dále k vedení spisu zdůraznila, že na způsobu vedení spisu správním orgánem prvního stupně, který je rozporný s právními předpisy, nic nemění ani skutečnost, že žalobkyně měla možnost seznámit se s podklady doplněnými v odvolacím řízení. Žalobkyně jako účastník řízení má jasně dané právo vyplývající z § 36 odst. 3 správního řádu seznámit se poklady, které správní orgán shromáždil pro vydání rozhodnutí, které nelze nahrazovat tím, že si z obsahu prvostupňového rozhodnutí nebo z obsahu rozhodnutí odvolacího orgánu může domýšlet, které podklady sloužily pro vydání rozhodnutí.

V. Posouzení věci krajským soudem

11. Krajský soud na základě včas podané žaloby přezkoumal napadené rozhodnutí žalovaného v mezích žalobních bodů (§ 75 odst. 2, věta první zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „s. ř. s.“), jakož i řízení předcházející jeho vydání. Při přezkoumání rozhodnutí vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správních orgánů (§ 75 odst. 1 s. ř. s.). Ve věci rozhodl po ústním jednání, na kterém účastníci setrvali na svých návrzích.
12. Krajský soud úvodem podotýká, že předmětem nyní projednávané věci je napadené rozhodnutí, kterým žalovaný rozhodl o odvolání žalobkyně proti prvostupňovému rozhodnutí o jejím odvolání ze služebního místa představeného. Převodění žalobkyně na služební místo odborný rada v oddělení OZE bylo předmětem samostatného řízení vedeného u zdejšího soudu pod sp. zn. 31 Ad 15/2020.
13. O žalobě soud rozhoduje podruhé poté, co poprvé rozhodl rozsudkem ze dne 30. 8. 2022 tak, že žalobu zamítl. Tento rozsudek zdejšího soudu byl následně zrušen rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 11. 2023, č. j. 3 Ads 269/2022–36, kterým Nejvyšší správní soud uložil zdejšímu soudu povinnost „*zabývat se důkazními návrhy, jimiž chce stěžovatelka prokázat svá tvrzení ohledně účelové, resp. diskriminační povahy Systemizace a na základě ní přijaté změny organizační struktury. S ohledem na další dílčí nedostatky (význam personálního auditu, opomenutí dalších stěžovatelkou tvrzených skutečností) poté přísluší krajskému soudu tuto otázku znovu posoudit.*“
14. Zdejší soud se proto opětovně věcí zabýval a k jednotlivým námitkám žalobkyně konstatuje následující.

I. Přezkoumatelnost napadeného rozhodnutí

15. Nejdříve se krajský soud zabýval namítanou nepřezkoumatelností napadeného rozhodnutí, neboť se jedná o takovou vadu, která by, jak vyplývá ze samotného názvu, bránila věcnému přezkumu napadeného rozhodnutí, a pro kterou by bylo nutné toto rozhodnutí zrušit.

16. Žalobkyně spatřuje nepřezkoumatelnost v nevypořádání se s vadami prvostupňového rozhodnutí, které namítala ve svém odvolání, a to konkrétně absencí podkladů pro rozhodnutí ve správním spise a vedení několika správních řízení pod stejnou spisovou značkou.
17. Také v odvolání žalobkyně namítala mimo jiné nepřezkoumatelnost prvostupňového rozhodnutí spočívající v absenci návrhu systemizace předloženému nadřízenému služebnímu orgánu, systemizace schválené vládou a organizační struktury jakožto podkladů pro prvostupňové rozhodnutí ve správním spise, což je v rozporu s čl. 36 metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2019, kterým se stanoví podrobnosti ke změnám služebního poměru.
18. Žalovaný se k této odvolací námitce vyjádřil na s. 15 – 16 napadeného rozhodnutí, kde mimo jiné uvedl, že „ze spisového materiálu vyplývá, že rozhodnutí o odvolání účastnice řízení ze služebního místa představeného bylo na základě § 165 zákona o státní službě vydáno jako první úkon v řízení. Skutečnost, že rozhodnutí bylo vydáno jako první úkon v řízení, pochopitelně neosvobozuje služební orgán od povinnosti mít své rozhodnutí založeno na relevantních podkladech. Současně však dle názoru odvolacího orgánu nelze doporučené postupy uvedené v Metodickém pokynu č. 2/2019 paušalizovat a chápat je jako automatickou povinnost .služebního orgánu (srovnej výraz „měl by“ v čl. 36 Metodického pokynu č. 2/2019), neboť vždy je třeba vycházet z okolností konkrétního případu. V daném případě dle názoru odvolacího orgánu ze spisového materiálu vyplývá, že jeho součástí byly v době vydání napadeného rozhodnutí relevantní podklady, na základě kterých bylo možné napadené rozhodnutí vydat, zejména pak usnesení vlády č. 811 ze dne 18.11.2019, a dále usnesení č. 185/2019, na jejichž základě bylo služební místo účastnice řízení zrušeno a kterými byl služební orgán ve vztahu k rozhodování o změně služebního poměru účastnice řízení ve světle výše zmíněné judikatury Nejvyššího správního soudu vázán.“ Doplnění podkladů v odvolacím řízení žalovaný odůvodnil potřebou vzniklou až v návaznosti na námitky žalobkyně. Na závěr vypořádání odvolací námitky dodal, že jestliže prvostupňový orgán v odůvodnění „nevedl konkrétní důvody zrušení předmětného služebního místa, nemá tato skutečnost bez dalšího vliv na zákonnost napadeného rozhodnutí, neboť odůvodnění těchto změn je otázkou procesu schvalování systemizace“.
19. Z citovaného textu je zřejmé, že žalovaný se odvolací námitkou žalobkyně zabýval a napadené rozhodnutí v tomto rozsahu není nepřezkoumatelné. Ke správnosti závěrů žalovaného se soud vyjadřuje níže společně s námitkou žalobkyně týkající se absence podkladů pro vydání rozhodnutí.
20. Krajský soud taktéž ověřil přezkoumatelnost napadeného rozhodnutí v obecné rovině mimo námitky žalobkyně tak, jak je povinen z úřední povinnosti, a došel k závěru, že napadené rozhodnutí není nepřezkoumatelné. Přistoupil proto k jeho přezkumu v rámci dalších žalobních námitek žalobkyně.

II. Soudní přezkum systemizace

21. V první části žaloby žalobkyně namítá, že schválená systemizace byla nezákonná pro vady jejího projednání s odborovou organizací a absenci uvedení podkladů, ze kterých vycházel návrh systemizace předložený vládě. Podle žalobkyně je schválená systemizace navíc účelová, neboť jejím jediným cílem bylo zrušení služebního místa žalobkyně.
22. Možností soudního přezkumu systemizace se správní soudy již zabývaly. Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 9. 10. 2019, č. j. 8 Ads 301/2018 – 45, došel k závěru, že systemizace

nemůže přímo zasáhnout do práv a povinností stěžovatele. Sama o sobě tak nepředstavuje nezákonný zásah ve smyslu § 82 s. ř. s. ani rozhodnutí podle § 65 s. ř. s. Současně však Nejvyšší správní soud uvedl, že by bylo „v rozporu s garancemi vyplývajícími pro státní zaměstnance z čl. 79 odst. 2 Ústavy a z čl. 21 odst. 4 Listiny, pokud by nebylo možné přezkoumat nejen zákonnost samotného rozhodnutí ve věcech služby zasahujících do práva funkce vykonávat, ale také zákonnost kroků, které rozhodnutí ve věci služby předcházely. Opačný přístup by vedl k tomu, že by schválení systemizace či organizační struktury mohlo být použito pouze k tomu, aby byl státní zaměstnanec odvolán či přeložen ze zastávané funkce, aniž by pro to byly splněny jinak striktní zákonné podmínky. Například by došlo pouze ke zrušení zastávaného služebního místa, nicméně by zároveň vzniklo formálně jiné, se stejnou obsahovou náplní. Důvody vedoucí k těmto krokům by mohly být zcela zjevně protiprávní (například diskriminační). Není možné připustit, aby prostřednictvím systemizace či organizační struktury bylo možné dosahovat protiprávních cílů, byť k zásahu do práv a povinností státních zaměstnanců dojde až pozdějším úkonem, jehož obsah však bude předurčen příslušným organizačním dokumentem. Institut, který se jeví jako vhodný pro účely přezkumu systemizace či změny organizační struktury, je zakotven v § 75 odst. 2 větě druhé s. ř. s. (...) Systemizace ve spojení s organizační změnou představují závazný podklad pro další rozhodování služebních orgánů. Jak totiž vyplývá z § 60 odst. 1 písm. a) zákona o státní službě ten, kdo představeného na služební místo jmenoval, jej z tohoto služebního místa odvolá, pokud došlo ke zrušení služebního místa představeného.“ Na závěr Nejvyšší správní soud shrnul, že „systemizaci či změny organizační struktury lze považovat za závazný podklad ve smyslu § 75 odst. 2 větě druhé s. ř. s. pro rozhodování ve věcech služby. Je totiž vydáván vládou jako orgánem moci výkonné, v oblasti veřejné správy (otázka organizace státní služby), přičemž je pro orgány rozhodující ve věcech služby závazný. Z ničeho nevyplývá, že by těmito organizačními dokumenty byl vázán i soud. S ohledem na to je soud oprávněn v rámci žaloby proti rozhodnutí ve věci služby přezkoumat zákonnost těchto organizačních dokumentů.“

23. V rámci přezkumu rozhodnutí vydaného na základě systemizace služebních a pracovních míst vydávané usnesením vlády je tak možné přezkoumat také systemizaci či změnu organizační struktury, přestože se jinak nejedná o samostatně přezkoumatelné akty (srov. dále také např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 10. 2019, č. j. 2 Ads 261/2018 – 56, či rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21. 9. 2021, č. j. 3 Ads 190/2019 – 52).
24. Při přezkumu systemizace a změny organizační struktury, jako podkladových úkonů pro rozhodnutí o odvolání ze služebního místa představeného, je soud přitom oprávněn zkoumat důvody, účelnost, vhodnost a další věcné parametry zvolené organizační struktury jen ve výjimečných případech, například v souvislosti s konkrétními vážnými pochybnostmi vyvolávajícími podezření, že zvolená organizační struktura či její změna nemá sledovat legitimní zájmy (slouží k šikaně či diskriminaci) a nemá žádný rozumný důvod. Služební úřady a vláda jakožto vrcholný orgán výkonné moci mají pro uplatnění vlastní představy o podobě, efektivitě a nákladnosti organizace státní služby vytvořen široký prostor (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 7. 2021, č. j. 9 Ads 113/2020 – 55).
25. Systemizace se řídí pravidly zakotvenými v zákoně o státní službě.
26. Systemizace vychází ze závazných pravidel pro organizaci služebních úřadů tak, aby byl zajištěn řádný výkon působnosti služebního úřadu, a stanoví pro každý služební úřad a) počet služebních míst státních zaměstnanců, kteří nejsou představenými, klasifikovaných platovými třídami, b) počet služebních míst představených klasifikovaných platovými třídami, c) objem prostředků na platy státních zaměstnanců, d) počet služebních míst, u kterých je s ohledem na ochranu veřejného zájmu nezbytným požadavkem státní občanství

České republiky, e) počet služebních míst, u kterých se stanoví zákaz konkurence (viz § 17 odst. 1 zákona o státní službě).

27. Návrh systemizace vypracuje Ministerstvo vnitra v dohodě s Ministerstvem financí na základě návrhů služebních orgánů, které mu je v termínu stanoveném Ministerstvem vnitra předkládají prostřednictvím příslušných ústředních správních úřadů. Při vypracování návrhu systemizace ministerstva nebo jemu podřízeného služebního úřadu se postupuje v součinnosti s příslušným členem vlády, v případě systemizace Úřadu vlády v součinnosti s vedoucím Úřadu vlády, a pokud jde o část systemizace týkající se státních zaměstnanců zařazených v útvaru podřízeném členovi vlády, s tímto členem vlády. V případě Ministerstva vnitra návrh systemizace vypracovává státní tajemník v součinnosti s ministrem vnitra, a pokud jde o část systemizace týkající se sekce pro státní službu, též v součinnosti s náměstkem pro státní službu; návrh systemizace předkládá státní tajemník (viz § 17 odst. 2 zákona o státní službě).
28. Systemizaci schvaluje vláda na následující kalendářní rok. Návrh systemizace předkládá vládě ministr vnitra. Vláda je oprávněna upravit v souvislosti se schvalováním systemizace organizační strukturu služebního úřadu (§ 17 odst. 3 zákona o státní službě).
29. Ze znění § 17 odst. 1 zákona o státní službě by se mohlo zdát, že systemizace schvalovaná vládou řeší pouze souhrnné počty služebních míst s určitými specifiky a objem prostředků na platy státních zaměstnanců pro jednotlivé služební úřady. Její dosah je však výraznější. Jak vyplývá z § 17 odst. 2 zákona o státní službě, systemizace je vypracovaná na základě návrhů služebních orgánů. Ty musí logicky vycházet již ze svých konkrétních potřeb a tudíž z předběžně plánované organizační struktury, kterou musí v souladu s § 19 zpracovávat podle schválené systemizace. Jak také vyplývá z § 17 odst. 3 zákona o státní službě, vláda je oprávněna upravit v souvislosti se schvalováním systemizace organizační strukturu služebního úřadu. Svým usnesením tedy může buď podle tohoto ustanovení měnit organizační strukturu služebního úřadu, nebo nepřímou souhlasit s návrhem organizační struktury tak, jak byl předložen v rámci přípravy systemizace služebním orgánem. Jen při tomto výkladu dává smysl schválení celkových počtů služebních míst a objemu finančních prostředků v návaznosti na návrhy služebních orgánů (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 10. 2019, č. j. 8 Ads 301/2018-60).

II. A. Zákonnost procesu přijetí systemizace

30. Nejdříve se krajský soud zabýval námitkami žalobkyně mířícími na nezákonnost procesu přijetí systemizace a organizační struktury, na základě které byla odvolána ze služebního místa.
31. Žalobkyně namítá, že návrh systemizace byl žalovanému zaslán ještě před projednáním s odborovou organizací, na kterém navíc odborový orgán nedostal žádný prostor ke komentování navržených změn. Z návrhu systemizace také není zřejmé, na základě jakých podkladů byl sestaven. Návrh systemizace tak nebyl služebním orgánem zpracován zákonem požadovaným způsobem a je proto nezákonný. V důsledku této skutečnosti je nezákonná i systemizace schválená vládou, pro kterou byl návrh systemizace podkladem, a i následně provedená změna organizační struktury ERÚ schválená na základě systemizace schválené vládou.
32. Z dokumentů založených do správního spisu vyplynulo, že dne 2. 10. 2019 Rada ERÚ zaslala náměstkovi ministra vnitra pro státní službu návrh roční systemizace kapitoly 349 –

Energetický regulační úřad. Přílohou tohoto dopisu, č. j. MV-29880-9/OSK-2020, byl komentář k návrhu roční systemizace ERÚ platné od 1. 1. 2020 obsahující popis rušených a nově zřizovaných míst. Celkový počet systemizovaných míst se měl snížit z 321 na 296, z toho počet míst představených snížit z 63 na 45 a ostatních služebních míst zvýšit ze 197 na 198 a počet míst vedoucích snížit z 8 na 6 a ostatních pracovních míst z 53 na 47. Návrh systemizace odpovídá vzoru ze služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví pravidla předkládání systemizace služebních a pracovních míst, jejích změn, úprav a aktualizací, a návrhů organizační struktury a jejích změn ve služebním úřadu č. 3/2017, ve znění služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se mění služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2018.

33. Dne 15. 10. 2019 se konalo jednání Rady ERÚ s Odborovou organizací Energetického regulačního úřadu (dále jen „OO ERÚ“). Dle zápisu z tohoto jednání, č. j. MV-29880-10/OSK-2020, na něm předseda Rady ERÚ představil návrh systemizace. Zásadní změnou podle něj mělo být podstatné zěstíhlení organizační struktury úřadu a snížení počtu představených a vedoucích zaměstnanců. Základní změnou snížení počtu sekcí z 6 na 3. Nově měly vzniknout pouze 3 klíčové sekce vykonávající kompetence úřadu a odbor správy úřadu zajišťující administrativní podporu. Zápis z jednání za OO ERÚ podepsaly Ing. M. Č. a Ing. A. V. s tím, že k návrhu bude dodatečně podáno stanovisko.
34. Následovala výměna dopisů mezi Radou ERÚ a OO ERÚ.
35. Vláda České republiky vydala dne 18. 11. 2019 usnesení č. 811 k návrhu systemizace služebních a pracovních míst s účinností od 1. 1. 2020, kterým ve výroku I schválila systemizaci obsaženou v části III materiálu č. j. 1014/19 a v jejích přílohách č. 1 až 3. Celkový počet systemizovaných míst se měl snížit z 321 na 296, z toho počet míst představených snížit z 63 na 45 a ostatních služebních míst zvýšit ze 197 na 198 a počet míst vedoucích snížit z 8 na 6 a ostatních pracovních míst z 53 na 47. Celkový počet organizovaných útvarů se měl snížit z 66 na 46, z toho počet sekcí z 6 na 3, počet odborů z 18 na 10 a počet oddělení ze 42 na 33.
36. Součinnost služebního orgánu s odborovou organizací upravuje část osmá zákona o státní službě. Služební úřad je povinen informovat příslušnou odborovou organizaci o záležitostech uvedených v § 130 zákona o státní službě a projednat s ní záležitosti uvedené v § 131 zákona o státní službě. Vedle toho je podle § 132 odst. 2 zákona o státní službě odborová organizace oprávněna mimo jiné projednat a zaujmout stanovisko k podkladům potřebným k sestavení organizační struktury služebního úřadu (písm. a citovaného ustanovení) a projednat a zaujmout stanovisko k návrhům rozhodnutí týkajících se změn a skončení služebního poměru (písm. c citovaného ustanovení). Podle § 132 odst. 3 písm. a) zákona o státní službě je služební orgán povinen s odborovou organizací projednat návrhy ve věcech systemizace služebních úřadů, přičemž jsou služební orgány podle § 132 odst. 5 zákona o státní službě povinny zajistit, aby odborové organizace mohly vykonávat oprávnění podle tohoto zákona.
37. Projednáním se rozumí jednání mezi služebním úřadem a státními zaměstnanci, v němž mají možnost zaujmout své stanovisko k projednávané věci za účelem dosažení shody (§ 129 odst. 2 zákona o státní službě).
38. Projednání návrhů ve věcech systemizace služebních úřadů by sice mělo dílčí smysl i v případě, pokud by se jednalo pouze o projednání agregovaných počtů. Bez znalosti záměru organizační struktury služebních úřadů by však samotná celková čísla nedávala odborové

organizaci příliš prostoru pro jakoukoliv smysluplnou diskusi nad návrhem (viz již citovaný rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 10. 2019, č. j. 8 Ads 301/2018-60). Také z toho vyplývá, že služební orgán je povinen projednat s odborovou organizací také návrh systemizace vypracovaný služebním orgánem, neboť dané organizační dokumenty se v podstatě navzájem podmiňují.

39. Ačkoli § 17 odst. 3 zákona o státní službě výslovně nezmiňuje postup spočívající v úpravě schválené systemizace, podle jeho první věty schvaluje vláda systemizaci na následující kalendářní rok. Teprve jakmile systemizace nabude účinnosti, k čemuž ovšem dochází až na počátku roku, na nějž je systemizace schvalována, uplatní se ve vztahu k ní § 18 zákona o státní službě, jenž v zásadě vylučuje provést její změny (výjimky z tohoto pravidla jsou vymezeny velmi restriktivně). Ze vztahu těchto dvou ustanovení tedy vyplývá, že se systemizace schvaluje s účinností až pro následující kalendářní rok. Pokud vláda schválí systemizaci formou několika usnesení, z nichž v pořadí první stanoví podobu systemizace a následná ji upraví, jedná se stále o stejné organizační opatření na období příštího kalendářního roku. Ustanovení § 17 odst. 3 zákona o státní službě tak nevylučuje pozdější úpravy již schválené systemizace, pokud k nim dojde do konce kalendářního roku (viz shodně též rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 7. 2021, č. j. 9 Ads 113/2020-55). Nejzazším časovým okamžikem, kdy lze schválit systemizaci na příští kalendářní rok, je tak 31. 12. předchozího roku.
40. Z uvedeného dle krajského soudu vyplývá nejen možnost upravit schválenou systemizaci do doby její účinnosti, ale také možnost služebních úřadů zaslat nadřízenému služebnímu úřadu nový návrh roční systemizace. V případě, že by Rada ERÚ po projednání návrhu systemizace s OO ERÚ došla k závěru, že je třeba jej upravit, mohla pozměněný návrh zaslat znovu. V projednávaném případě však nic nenasvědčuje tomu, že by měla v úmyslu tak učinit. Zásadní přitom je, že návrh systemizace byl s OO ERÚ projednán, jak vyžaduje § 132 odst. 3 písm. a) zákona o státní službě, byť se tak stalo až poté, co byl zaslán žalovanému. Dne 15. 10. 2019 proběhlo jednání, na kterém Rada ERÚ představila návrh systemizace OO ERÚ. Ta měla možnost se k návrhu systemizace vyjádřit nejen na tomto jednání, ale také posléze, což ostatně učinila v rámci dopisů, které žalobkyně předložila již ke svému odvolání proti prvostupňovému rozhodnutí a jsou součástí spisu.
41. Pouhá skutečnost, že Rada ERÚ zaslala návrh systemizace žalovanému dříve, než jej projednala s OO ERÚ tak nemůže založit nezákonnost procesu přijetí systemizace. Zdejší soud proto uzavírá, že způsob schválení systemizace, na kterou navazovala změna organizační struktury, odpovídá požadavkům stanoveným v zákoně o státní službě.

II. B. Legitimita cílů systemizace, její (ne)účelovost a (ne)diskriminační povaha

42. Dále se krajský soud zabýval tím, zda přijatá systemizace sledovala legitimní cíl, zda nebyla účelová a zda vůči žalobkyni nepůsobila diskriminačně. Pokud by schválená systemizace byla účelová, tedy sledovala jiný než deklarovaný cíl, jednalo by se o akt libovůle, pro který by bylo nutno považovat závazný podklad pro vydání žalobou napadeného rozhodnutí za nezákonný. Obdobně je nutno prověřit, zda přijatá systemizace vůči žalobkyni nepůsobí diskriminačně, neboť podle § 98 zákona o státní službě ve spojení s § 16 odst. 2 zákoníku práce je ve služebních vztazích zakázána jakákoliv diskriminace. Žalobkyně totiž mimo jiné namítá, že přijatá systemizace měla za cíl odstranit „nepohodlné“ zaměstnance.

43. Z dopisu, kterým Rada ERÚ předkládala návrh systemizace žalovanému, vyplývá, že jsou jím dodrženy vládou schválené počty systemizovaných míst na rok 2020 ve výši celkem 296 míst, přičemž proti roku 2019 tak dochází ke snížení o 25 systemizovaných míst. Zároveň je dodržen vládou schválený objem prostředků, a to i za situace, kdy došlo ke zmírnění snížení počtu systemizovaných míst (z původně plánovaných 40 na 25) s podmínkou, že ERÚ nedostane žádné další finanční prostředky. Cílem systemizace tedy bylo snížení počtu systemizovaných míst. Jedná se přitom o záměr, který je plně v souladu se zákonem o státní službě, jehož znění § 17 umožňuje vládě České republiky rozhodnout též o snížení počtu služebních míst představených, dalších státních zaměstnanců i o celkovém objemu peněžních prostředků na jejich platy. K redukci organizační struktury služebních úřadů i financí na fungování státní služby přitom uvedené ustanovení zákona o státní službě nepožaduje provedení personálního auditu, na který upozorňuje žalobkyně. I kdyby z personálního auditu nevyplývala potřeba snížení počtu sekcí či obecně systemizovaných míst, nebránilo by to přijetí takové systemizace, neboť případným personálním auditem a obdobnými dokumenty nebyly příslušné služební orgány vázány.
44. Nezbytnost, vhodnost a efektivita záměru systemizace je záležitostí spíše subjektivního názoru. Nastavení jednotlivých aspektů organizační struktury státní služby představuje jeden ze způsobů vládnutí, při němž vrcholný orgán výkonné moci může realizovat svou vlastní představu o optimálním a hospodárném výkonu působnosti služebních úřadů a případně pružně reagovat na změny, které nastaly po schválení předchozí systemizace. Do této úvahy nepřísluší správní justici s výjimkou excesů zasahovat, neboť v opačném případě by si přisvojila roli rozhodovat s konečnou platností o způsobu organizace státní služby, což je výsostná pravomoc exekutivy.
45. Ze změny organizační struktury Energetického regulačního úřadu se mimo jiné podává, že se ruší sekce regulace včetně jednoho neobsazeného systemizovaného služebního místa ředitele sekce (ID 30037946), třída 15, obor služby 29, AJ/1, služební působiště Praha. Dále se ruší sekce analytická a mezinárodní spolupráce včetně jednoho systemizovaného služebního místa ředitele sekce (ID 30087309), třída 15, obor služby 29, AJ/1, služební působiště Praha. Naopak nově se zřizuje sekce regulatorních činností a mezinárodní spolupráce, včetně jednoho systemizovaného služebního místa ředitele sekce, třída 15, obor služby 29, 33, AJ/1, služební působiště Praha, přičemž do sekce regulatorních činností a mezinárodní spolupráce se zařazuje odbor regulace elektroenergetiky, odbor regulace plynárenství a odbor POZE.
46. V návrhu roční systemizace ERÚ platné od 1. 1. 2020 je jako důvod zrušení sekce regulace uvedeno, že *„změna systemizace vychází zejména z požadavku MF na snížení celkového počtu systemizovaných míst. Zároveň bylo nutné zohlednit vysoký podíl vedoucích zaměstnanců v rámci struktury ERÚ. Snahou nové systemizace bylo zároveň minimalizovat počet útvarů přímo podřízených Radě ERÚ, což přispěje k zefektivnění jednotlivých činností a zároveň umožní členům rady zabývat se nezbytnými záležitostmi odpovídající jejich funkci. Z tohoto důvodu bylo přistoupeno k systematickým změnám a redukci útvarů tam, kde to bylo vhodné (vzhledem k náplni práce, počtu zaměstnanců, atd.). Proto dochází vzhledem k provázanosti činností s jinou sekcí ke zrušení 2 sekcí a vzniku 1 nové zahrnující společné činnosti“* (s. 24 návrhu roční systemizace ERÚ platné od 1. 1. 2020). Totéž zdůvodnění je uvedeno u zrušení sekce analytické a mezinárodní spolupráce (s. 25 návrhu roční systemizace ERÚ platné od 1. 1. 2020). Ke vzniku nové sekce regulatorních činností a mezinárodní spolupráce pak má dojít spojením *„dřívějších sekcí regulace a analytické a mezinárodní spolupráce s cílem snížit počty*

představených a propojit úzce související agendy a činnosti, nová sekce je jedním ze 3 pilířů funkce úřadu v jednotlivých odvětvích, včetně podpůrných útvarů statistických a monitorovacích, včetně mezinárodní spolupráce, která s těmito činnostmi úzce souvisí, vzhledem k rozšíření náplní práce, zejména s rostoucími povinnostmi na tuzemské i evropské úrovni – např. dopady tzv. zimního energetického balíčku, proto jsou vybrané útvary sekce posilovány o další systemizovaná místa s cílem zajistit základní úlohu úřadu“ (s. 30 návrhu roční systemizace ERÚ platné od 1. 1. 2020).

47. Před předmětnou systemizací existovala dvě služební místa představeného – ředitele sekce (jedno služební místo v sekci regulace, jedno služební místo v sekci analytické a mezinárodní spolupráce). Po předmětné systemizaci vzniklo jedno služební místo představeného – ředitele sekce regulatorních činností a mezinárodní spolupráce. Rušená služební místa jsou charakterizována shodně (třída 15, obor služby 29, AJ/1, služební působiště Praha), nově vzniklé služební místo pak zahrnuje navíc obor služby 33.
48. Z předloženého spisu, stejně jako ze žalobkyní doložených dokumentů, vyplývá, že prvostupňový orgán na nově zřízené služební místo představeného – ředitele sekce regulatorních činností a mezinárodní spolupráce vyhlásil výběrové řízení, přičemž žalobkyni nic nebránilo, aby se do výběrového řízení přihlásila. Předmětem řízení v nyní projednávané věci však není rozhodnutí o převedení žalobkyně na jiné služební místo, nýbrž rozhodnutí o odvolání žalobkyně ze služebního místa představeného. Úkony, které prvostupňový orgán činil vůči žalobkyni v návaznosti na její odvolání ze služebního místa představeného, nemohou svědčit o účelovém postupu vůči žalobkyni v případě přijetí systemizace a organizační změny, tj. před jejím odvoláním z místa představeného.
49. Shora uvedené závěry uvedl zdejší soud již ve svém původním rozhodnutí, přičemž s ohledem na závazný právní názor Nejvyššího správního soudu přistoupil v této otázce k doplnění dokazování.

II. B. 1) Svědecké výpovědi a „personální audit“

50. Na prvním místě soud vyslechl zástupce OO ERÚ v době přijetí systemizace.
51. Ing. V. označila svůj vztah se žalobkyní, se kterou se zná delší dobu, za přátelský. Jako členka vedení odborové organizace v době přijetí systemizace uvedla, že s redukcí počtu zaměstnanců odbory nesouhlasily, nevěděla, zda jednání u státního tajemníka proběhlo před předložením systemizace do vlády, ale určitě po jejím schválení, nicméně konkrétní datum si nepamatovala. K možné diskriminaci žalobkyně uvedla, že si jí nevšimla. Nedokázala posoudit, jak se projevila změna v řízení úřadu.
52. Ing. Č. uvedla, že se žalobkyní měla pouze pracovní vztahy. Systemizace podle ní nebyla projednána s odbory, byla uváděna pouze obecná čísla, proti čemuž odbory protestovaly. Jednání se státním tajemníkem proběhlo kolem 15. 10., při redukci pracovních míst převažovala referentská místa v Ostravě, redukován byl i počet představených, kteří nevyhovovali nové Radě ERÚ, zejména opět v Ostravě. Žalobkyně byla podle ní neoblíbená u některých členů Rady ERÚ (hlavně u radní K. a radního K.). K šikaně žalobkyně uvedla bez označení období, že jí byla zakazována účast na jednáních, byla z nich odvolávána (přítomná u toho svědkyně ale osobně nebyla, informaci měla od žalobkyně, mělo jít o jedno jednání před systemizací), byly ukládány výtky a byla pod dohledem. Radní K. se výhradami k práci žalobkyně netajil.

53. Mgr. K. uvedl, že se žalobkyní se pracovně nepotkával. Účel systemizace mu byl sdělen Radou ERÚ jako snížení počtu představených, přeskupení útvarů a realizace nápadů Rady ERÚ. K projednání s odbory uvedl, že systemizace byla Radou ERÚ představena, nicméně způsob projednání byl problematický, nevěděl, zda k projednání došlo před rozhodováním vlády, odbory měly výhrady vůči všem dotčeným osobám. Bližší informace o vztahu Rady ERÚ a žalobkyně neměl, pracovala v jiné sekci, nepamatuje si žádné jednání Rady ERÚ a žalobkyně. K dotazu právního zástupce žalobkyně uvedl, že odbory měly k projednání systemizace negativní stanovisko, systemizace měla dvě části zúžení útvarů a konkrétní výpovědi (konkrétní zaměstnance neprojednávali), připomínky odborů nebyly zohledněny, podle svědka systemizace úřadu neuškodila. Ve věci systemizace výbor OO ERÚ s Radou ERÚ nekomunikoval, vnitřní připomínkové řízení neproběhlo, skupina propuštěných zaměstnanců neměla jednotné rysy. Počet propuštěných zaměstnanců si nepamatuje, ti, kteří skončili, brali propuštění negativně. Dnes je likvidátorem odborů.
54. Dále soud vyslechl navržené zaměstnance ERÚ v době přijetí systemizace.
55. Ing. K. popsala vztahy k účastníkům jako pracovní. Vypovídala především k samotné systemizaci s tím, že reagovala na požadavek Ministerstva financí na snížení počtu služebních míst. Došlo ke slučování a přesunu útvarů s výsledkem -25 míst. Služebních míst bylo obecně více, systemizace dopadala i na představené, protože docházelo ke slučování a přesunu mezi jednotlivými odděleními. Systemizace proběhla bez personální analýzy přímo na zadání Rady ERÚ, byl to služební úkol. Námitky, které při její přípravě vznášela, byly technického a právního charakteru, bližší důvody systemizace neznala. Stran diskriminace žalobkyně nebyla svědkem žádného excesu Rady ERÚ vůči žalobkyni.
56. Ing. K. uvedl, že už od roku 2018 byl požadavek na redukci systemizovaných míst při přípravě rozpočtu na rok 2020 mělo dojít ke změně v rozsahu a agend, jelikož původně bylo plánováno obsazení pracovních míst na více agend. Ministerstvo financí vzneslo požadavek na plošnou redukci u představených, k němuž došlo, protože struktura byla širší, než měla být. Z ERÚ odešel v únoru 2020 další informace k fungování úřadu neměl. Nebyl svědkem žádného chování Rady ERÚ vůči žalobkyni. K nákladům systemizace uvedl, že rozpočet pro rok 2020 by sestaven se započtením nákladů na systemizaci, vč. nákladů na redukci míst (tj. nákladů na propouštění dle zákona o státní službě).
57. Ing. K. označila svůj vztah k žalobkyni za osobní a k ERÚ za pracovní. K systemizaci jako zaměstnankyně oddělení interního auditu uvedla, že bývalou Radou ERÚ v červnu 2019 bylo zadáno zhodnocení personálního stavu úřadu, a to v souvislosti se zadáním Ministerstva financí. Nejednalo se o personální audit, ale hodnocení na základě tzv. personálních map. Cílem bylo zjistit rozpětí úřadu, tedy zda by šlo snížit počet vedoucích pracovníků. Závěr byl ten, že existoval velký počet řídicích pracovníků v průměru 2 pracovníci na 1 vedoucího. Sekci žalobkyně nehodnotili, neboť její sekce neodevzdala personální mapy, nicméně v sekci regulace bylo nižší rozpětí řízení a bylo doporučeno zvážit změny v počtu míst. Nové vyhodnocení po roce 2019 neproběhlo, nebyla hodnocena ani aktuální struktura. Rada ERÚ se neztotožnila s výsledky personálních map s ohledem na metodu a zadání personálního šetření. Oddělení interního auditu se k systemizaci blíže nevyjadřovalo, mělo se vyjádřit pouze k vytíženosti na základě denních časových snímků. Výsledek byl bez doporučení ke škrtání míst v souvislosti s požadavkem Ministerstva financí na redukci pracovních míst.
58. Dále soud vyslechl členy Rady ERÚ v době přijetí systemizace s výjimkou Ing. H., který nemohl podat svoji výpověď s ohledem na svůj zdravotní stav.

59. Ing. T. působil jako předseda Rady ERÚ v době přijetí systemizace. Uvedl, že nastoupil do funkce v srpnu 2019, úřad byl podle něj ve velmi špatném stavu, neřízený, rozbuřelý, bez vnitřní struktury. Jeho osobním cílem bylo vytvořit říditelný úřad, k čemuž měla proběhnout reorganizace. Podle svědka 6 sekcí představovalo nevhodnou organizaci, cílem bylo zúžení vedení tak, aby přímo pod Radou ERÚ bylo co nejméně útvarů. Původní požadavek ministerstva financí na redukci míst byl vyšší (-40 míst). Samotnou systemizaci pro rok 2020 označil za úspěšnou, součástí pracovní skupiny, která připravovala systemizaci byla Rada ERÚ, paní Z. a právníci, kteří posuzovali návrhy Rady ERÚ. Odbory byly se systemizací seznámeny před schválením vládou, bližší okolnosti seznámení si nepamatoval. V rámci systemizace se vyhodnocoval přínos jednotlivých míst a bylo zjištěno, že úřad má příliš mnoho vedoucích i s ohledem na svoji strukturu. Nepamatoval si na interní audit a po seznámení s výsledky personálního šetření uvedl, že to bylo zpracováno k vyčerpání zaměstnanců, nikoli k systemizaci, a nevycházeli z něj, neboť plnili jiné úkoly při redukci pracovních míst. Už v té době se podle něj ukázalo, že redukce pracovních míst neohrozí činnost úřadů. Klíčem ke spojení jednotlivých sekcí byla logika vyhodnocení jejich činností před spojením, klíč si stanovila Rada ERÚ a personalisté. Pokud jde o diskriminaci žalobkyně, nepamatoval si žádné negativní jednání vůči ní, nepamatoval si, že by byla kdy odvolána z nějakého jednání, popřel, že by byly omezovány její kompetence a nepamatoval si, že by jí byl písemně uložen služební úkol.
60. Ing. K. uvedla, že se členkou Rady ERÚ stala v srpnu 2019. Jeden ze základních požadavků Ministerstva financí bylo omezení úřadu o 40 pracovních míst a Rada ERÚ rozhodla o reorganizaci úřadů pro další roky. Systemizace byla navržena k fungování úřadu a změna struktury probíhala bez ohledu na pracovníky. Zůstala jedna sekce, u čtyřech dalších došlo ke spojení do celkem dvou a jedna sekce byla zrušena. V případě výběrových řízení na nově vzniklá místa představených byla komise sestavená z externistů. Pokud jde o „personální audit“, ten nechala zpracovat předcházející Rada ERÚ a týkal se pracovní vyčerpání, ne reorganizace, a proto nevyhovoval požadavkům nové Rady ERÚ. Rozhodnutí o reorganizaci bylo manažerským rozhodnutím nově vzniklé Rady ERÚ. Pokud jde o odbory, s nimi probíhaly konzultace korespondenčně. Uvedla, že odborům byly zaslány podklady k reorganizaci a poté proběhla korespondence k připomínkám. Rada ERÚ je vzala v potaz a zohlednila ty které považovala za důležité. Korespondence s odbory probíhala před projednáním vládou, nevěděla, jestli proběhly již před předložením reorganizace Ministerstvu vnitra
61. Pokud šlo o vztah Rady ERÚ k žalobkyní, hovořila za sebe a uvedla, že žalobkyni znala od roku 2012, uvedla, že měly korektní pracovní vztahy, do doby její dlouhodobé pracovní neschopnosti byla žalobkyně její podřízenou, po návratu do zaměstnání odešla na jiné služební místo. Nevybavovala si negativní chování jiných vůči žalobkyni, nepamatovala si, že by žalobkyně byla odvolávána z jakýchkoliv jednání, pouze ji byla udělena výtky za nedodání podkladů, a to v listopadu 2019. K okolnostem výtky uvedla, že se dávaly různě, asi to nebylo úplně běžné, při udělení výtky bylo vyhodnoceno nesplnění úkolu, který odůvodňoval její uložení, nevybavovala si větší kontrolu než u ostatních ředitelů sekcí. Spolupráce mezi nimi fungovala, pokud šlo o mimořádné odměny za rok 2019, žalobkyně mimořádné odměny nedostala, cílové odměny ano, osobní hodnocení žalobkyně neznala, do jejího osobního spisu nenahlížela. Hodnocení mimořádnosti činnosti bylo na Radě ERÚ v souvislosti s V. regulačním obdobím.

62. Ing. K. uvedl, že se žalobkyní měl profesionální vztah, členem Rady ERÚ byl od roku 2017 do roku 2020, aktuálně je členem rozkladové komise úřadu, vyjádřil svůj rezervovaný vztah k projednávanému předmětu řízení. Účelem systemizace pro rok 2020 byla snaha zefektivnit fungování úřadů, byla vytvořena strukturální mapa týkající se počtu lidí, mělo dojít k redukci sekcí, která byla vyvolána nutností úspor ve státní správě. Na způsob redukce si nevzpomněl, nepamatoval si, že byla pracovní skupina. S odbory se Rada ERÚ určitě bavila, ale nepamatoval si kdy. Ohledně vedoucích pozic si nepamatoval na požadavky na jejich rušení. Pokud na úřadu byla volná místa, souvisela s financováním úřadů, platili se z nich zbylí zaměstnanci. Redukcí obsazených míst nedošlo ke snížení kvality práce.
63. Ve vztahu k žalobkyni uvedl, že neví, zda spadala do kategorie zaměstnanců, kteří ho měli rádi, nevzpomínal si, že by měl se žalobkyní špatný vztah, nic nepřesahovalo profesionální vztahy. Pokud žalobkyni něco vytýkal, týkalo se to přípravy V. regulačního období. Osobní konflikt se žalobkyní popřel, udělená výtka proběhla asi mailem, na jakékoliv výtky během videokonference si nepamatoval. Nevzpomínal si, že by kdy odvolával žalobkyni z jakéhokoliv jednání.
64. Vyjádřil se i k nově zřizovaným místům sekčních ředitelů a uvedl, že ve výběrové komisi byli placení externisté, nepamatoval si, kdo to byl, věděl, že byl požadavek na akademiky. Jaká místa byla vytvářena, si nepamatoval.
65. Ing. K. uvedl, že neměl k žalobkyni žádný osobní vztah, na úřadu pracoval od roku 2006 do roku 2022, dle svého vyjádření prošel všechny pozice na úřadu, v Radě ERÚ pracoval od srpna 2019. Pokud jde o systemizaci, uvedl, že Ministerstvo financí požadovalo personální škrty ve výši 40 míst, podklady pro Radu ERÚ v srpnu 2019 nebyly žádné, důvodem pro systemizaci bylo snížení pracovních míst dle požadavku Ministerstva financí a také organizační změny. Základním požadavkem bylo snížení počtu vedoucích pracovníků, v roce 2006 měl úřad tři sekce (sekcí Rady ERÚ, provozní sekci a sekci kontroly), s rozšiřováním úřadů se rozšiřovaly i sekce a výsledek systemizace měl být redukce sekcí, odborů i oddělení. Dále uvedl, že v letech 2018 až 2020 byla struktura úřadu přebujelá, v současnosti panuje spokojenost se třemi sekcemi. Uvedl, že absolvoval jednání s odbory a časově si nepamatuje, kdy probíhalo. Rada ERÚ posílala podklady možná na poslední chvíli, osobní jednání si ale pamatuje.
66. Pokud jde o vztahy na úřadu, tak Rada ERÚ řešila pracovní témata, a to regulační plán a systemizaci. Ve vztahu k žalobkyni si nepamatuje nic konkrétního, pracovní byly výhrady k regulační oblasti, sekce měla špatné výsledky, její činnost musela dodělavat Rada ERÚ a důsledkem toho byla výtka. Pokud jde o mimořádné odměny, tak v případě žalobkyně si nepamatuje, zda jí byly uděleny, ale spíše ne. Nepamatoval si, že by paní žalobkyně byla odvolána z jednání či jí byly omezovány kompetence. K dotazu uváděl, že se odlišovaly odměny pro ředitele sekcí, které měly představovat odměny za manažerské řízení, a odměny pro jednotlivé zaměstnance, které byly za plnění pracovních úkolů, jinými slovy u ředitelů sekcí se zohledňovala přidaná manažerská hodnota. Uvedl, že žalobkyně svojí sekci řídila špatně, špatně zadávala úkoly a špatně řídila zaměstnance.
67. Z listinného důkazu – Zprávy o zjištěních z vykonaného auditu – soud zjistil, že jeho předmětem byla personální analýza skutečného stavu lidských zdrojů jednotlivých útvarů ERÚ. Cílem auditu byla analýza současného stavu lidských zdrojů v návaznosti nepřिřazené činnosti v kompetenci jednotlivých útvarů, přehled vytíženosti lidských zdrojů v hlavních oblastech činností jednotlivých útvarů a návrh řešení optimalizace lidských zdrojů a

organizačního uspořádání k zajištění efektivního výkonu činností v působnosti úřadu. Z auditu vyplývá že zvolená metodika pro personální analýzu představovala metodu procesní analýzy v podobě tzv. matic personální náročnosti a pro personálně organizační analýzu byly vytvořeny denní časové snímky zaměstnanců na základě kombinace hlavních činností v kompetenci jednotlivých útvarů. S ohledem na to že v rámci nové systemizace byla sloučena sekce analytická a mezinárodní spolupráce se sekci regulace soud za personálního auditu zjistil že řízení organizační struktury sekce analytické a mezinárodní spolupráce mělo nízkou hodnotu rozpětí která se pohybovala rovnoměrně v intervalu 1/2 až 1/6. V případě sekce regulace z personálního auditu vyplývá, že sekce regulace nedodala mapy personální náročnosti, a tudíž personální audit nebyl schopen vyhodnotit možnou redukci míst v této sekci. Ze shromážděných informací k této sekci vyplývá že rozpětí řízení sekce je nižší a pohybovalo se v intervalu 1/3 až 1/6, z doložených tabulek soud zjistil že v sekci regulace bylo v době zpracování auditů 12 vedoucích pracovníků a celkem 30 zaměstnanců. Závěr auditu k této sekci uváděl že v sekci regulace byl nejvyšší počet neobsazených míst z plánované kapacity úřadů a míra rozpětí řízení byla nízká. Celkového vyhodnocení rozpětí řízení úřadu bylo provedeno se závěrem, že je nízké a že nízké hodnoty rozpětí řízení jsou ovlivněny i snahou o udržení přijatelné míry administrativy a snahou o samostatné řízení specifických činností, přesto auditori dospěli k závěru, že při takto nízkém rozpětí řízení dochází ke ztrátám plynoucím z příliš velkého podílu řídicí práce na úkor vlastních úkonů. Za tabulky rozpětí řízení v jednotlivých sekcích úřadů soud zjistil, že sekce regulace měla skutečné rozpětí řízení 2,5 a sekce analytické a mezinárodní spolupráce 2,86 a jednalo se tak o sekce úřadu s nejnižším stupněm rozpětí řízení. Průměrné rozpětí řízení na Energetickém regulačním úřadu bylo 3,46. Jeden ze závěrů auditu je též konstatování že případy s malým rozpětím řízení nejsou organizačně vhodné AZ hlediska řízení ne zcela efektivní, a navíc menší počet řídicích pracovníků přináší mzdové úspory. Ze srovnání úřadů státní správy vyplynulo, že Energetický regulační úřad má míru rozpětí řízení obdobnou jako Úřad pro ochranu hospodářské soutěže, Národní bezpečnostní úřad a Státní úřad pro jadernou bezpečnost, ale cca poloviční oproti Nejvyššímu kontrolnímu úřadu, Českému telekomunikačnímu úřadu a Českému statistickému úřadu. Oddělení interního auditu v rámci svých doporučení navrhlo zvážit možnosti systemizovaných míst, které by připadaly v úvahu v rámci redukce úřadů, možnost snížení počtu řídicích úrovní v sekcích zejména v oborech s nízkým rozpětím řízení o 2 odděleních a v odborech zvážit využití modelu alespoň 7 systemizovaných míst včetně 1 systemizovaného místa vedoucího a alespoň 2 systemizovaných míst nebo míst, na kterých je vykonávána práce v jiných právních vztazích, bezprostředně podřízených řediteli odboru.

II. B. 2) Hodnocení výpovědí

68. Soud na prvním místě hodnotil věrohodnost jednotlivých svědků. V tomto směru dospěl k závěru, že výpověď svědka K. je nevěrohodná. Svědek K. se od počátku výslechu netajil svým pohledem na celou projednávanou věc, kterou považoval za zbytečnou. Stejně tak z jeho vystupování a zcela neurčitých odpovědí vyplýval jeho vztah k žalobkyni, který lze hodnotit jako negativní. Na rozdíl od ostatních svědků buď nebyl schopen, nebo nechťel, popisovat jakékoliv skutečnosti, které vedly k přijetí systemizace, případně skutečnosti, které vypovídaly o jeho vztahu se žalobkyní.
69. Obdobně ve vztahu k žalobkyni lze jako nikoliv zcela věrohodnou hodnotit i výpověď svědkyně K., ze které vyplynulo, že jejich osobní vztah byl po pracovní stránce minimálně narušen v souvislosti se služebním postupem žalobkyně v době pracovní neschopnosti

svědkyně. Nicméně výpověď svědkyně, na rozdíl od výpovědi svědka K., byla v otázkách pracovního hodnocení žalobkyně před koncem roku 2019 konzistentní s výpověďmi ostatních dvou členů Rady ERÚ.

70. V případě systemizace se k jejím důvodům vyjádřili všichni svědci kromě vedení odborů. Z jejich výpovědí vyplývá, že existoval požadavek Ministerstva financí na plošnou redukci pracovních míst, přičemž bylo manažerským rozhodnutím Rady ERÚ vzniklé v srpnu 2019, že v rámci přípravy systemizace dojde i celkové reorganizaci úřadu. Z výpovědi svědkyně K., která odpovídala i listinnému důkazu v podobě personálního šetření, vyplynulo, že úřad v době zpracování personálního šetření fungoval ve struktuře s vysokým podílem vedoucích zaměstnanců.
71. Ve vztahu k projednání systemizace s odbory ve shodě se správním spisem z výpovědí členů odborů i členů rady vyplynulo, že k projednání systemizace docházelo spíše písemně a osobní jednání proběhlo s odbory až poté, co byla věc předložena na ministerstvu. Shodně se správním spisem též vyplývá, že odbory s připravovanou systemizací nesouhlasily.
72. Pokud jde o žalobkyni tvrzenou diskriminaci, tak jedinou osobou, která diskriminaci žalobkyně výslovně uváděla, byla svědkyně Č., která nicméně uvedla, že žádnému negativnímu zásahu Rady ERÚ nebo kteréhokoliv člena Rady ERÚ ve vztahu k žalobkyni přítomna nebyla a informace měla od samotné žalobkyně. Svědkyně V., K., K. a svědek K. buď uvedli, že svědkem diskriminace nebyli, nebo se k této otázce vůbec nevyjádřili. V případě Rady ERÚ se ve vztahu k plnění povinností žalobkyni věrohodně vyjádřili svědci T., K. a svědkyně K. Ti shodně uváděli, že si nevybavují větší kontrolu žalobkyně, jakékoliv odvolávání z jednání ani omezování kompetencí žalobkyně. Svědkyně K. a svědek K. shodně potvrdili, že žalobkyni byla udělena výtka, a to v souvislosti s nesplněním služebního úkolu. Taktéž oba vypověděli shodně, že žalobkyně nedostala mimořádné odměny za rok 2019, k čemuž svědek K. doplnil, že důvodem bylo špatné manažerské řízení sekce žalobkyni.
73. Při srovnání výpovědí jednotlivých členů Rady ERÚ s výpovědí svědka K. jednoznačně vyplývá, že žalobkyně nebyla po pracovní stránce tehdejší Radou ERÚ hodnocena pozitivně.
74. Ačkoliv se členové Rady ERÚ shodli na tom, že nevycházeli tzv. personálního auditu, i z něj vyplývá, že bylo ke zvážení upravit počet řídicích pracovníků. Ze závěrů oddělení interního auditu podle názoru soudu jasně vyplývá, že je ke zvážení reorganizace úřadu směřující k omezení množství řídicí práce. Zároveň z citovaného listinného důkazu vyplývá, že sekce žalobkyně vykazovala nejvyšší počet řídicích pracovníků ve vztahu k standardním služebním místům. Krom uvedeného je i ze zprávy oddělení interního auditu patrné, že sekce regulace nespolečupracovala na zpracování tohoto auditu a neposkytla potřebné podklady.
75. Žalobkyně v reakci na důkazy provedené u jednání dne 23. 4. 2024 adresovala soudu obsáhlé vyjádření, ve kterém uvedla, že provedené dokazování prokázalo účelovost systemizace, nesprávnost jejího projednání s odbory a diskriminaci její osoby a navrhla další důkazy, a to novinové články k prokázání snížení kvality úřadu pro provedení reorganizace, emailovou korespondenci s oddělením interního auditu k předložení podkladů, výsledky svědků, výtku, která jí byla uložena, a s ní související žalobu, služební hodnocení žalobkyně za roky 2012, 2014, 2016, 2017 a 2018, printscreen kalendáře k prokázání Radou ERÚ zrušených schůzek, emailovou komunikaci se členy Rady ERÚ a audiozáznam z veřejného projednání návrhu zásad cenové regulace.

II. B. 3) účelovost organizačních změn

76. Nejvyšší správní soud ve svém kasačním rozsudku uložil zdejšímu soudu se blíže zabývat otázkou účelovosti změn organizační struktury ERÚ. Soud tak proto učinil i v návaznosti na doplňující vyjádření žalobkyně k provedení dokazování následovně.
77. Pokud jde o možnost účelového postupu ze strany služebních orgánů, z výpovědí členů Rady ERÚ nijak nevyplynulo, že by se v případě systemizace mělo jednat o úkony, které by měly směřovat cíleně proti žalobkyni případně jiným nepohodlným pracovníkům úřadu. Nutnost redukce pracovních míst byla zjevně vyvolána požadavky Ministerstva financí na omezení počtu pracovních míst úřadu a v návaznosti na to manažerským rozhodnutím Rady ERÚ ve složení od srpna 2019. Soud opětovně uvádí, že mu nepřísluší posuzovat efektivitu struktury úřadu, kterou jsi zvolila předcházející Rada ERÚ (tj. šest sekcí) a kterou si zvolila Rada ERÚ jmenovaná od srpna 2019. Důvody, které uvedli členové Rady ERÚ pro redukci sekcí, se soudu jeví jako logické. V případě úřadu, který má pracoviště napříč celou republikou (Jihlava, Praha, Ostrava) a jehož vedení je svěřeno kolektivnímu orgánu, je logická snaha Rady ERÚ o redukci útvarů, které jsou přímo podřízeny Radě ERÚ. Stejně tak klíč, který zvolila Rada ERÚ pro redukci sekcí, se jeví jako logický.
78. Pokud jde o listinné důkazy navržené po provedení výpovědí, tak soud neprovedl dokazování novinovými články, na které žalobkyně odkazovala. Novinové články ohledně „kvality“ fungování úřadu po reorganizaci soud nepovažoval za relevantní k posouzení situace, která vedla k odvolání žalobkyně z místa ředitelky sekce. Soud v tomto směru připomíná rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 9. 2020, č. j. 4 Ads 423/2019-70, který zdůraznil široký prostor pro uspořádání organizační struktury státních úřadu podle aktuálních potřeb s tím, že konkrétní podoba organizační struktury je věcí manažerského rozhodnutí příslušných funkcionářů. Pokud byla reorganizace úřadu provedena chybně, má nést Rada ERÚ manažerskou odpovědnost. Jak uvedl Nejvyšší správní soud v citovaném rozsudku je soud „*oprávněn toliko posoudit, zda byly schváleny zákonným způsobem, zda sledovaly legitimní cíl a zda existovaly konkrétní okolnosti svědčící o účelovosti zvoleného postupu či o šikanózním nebo diskriminačním jednání ze strany služebního orgánu. Takto vymezený rozsah přezkoumání závazných podkladů pro vydání rozhodnutí o odvolání stěžovatele ze služebního místa představeného podle § 60 odst. 1 písm. a) zákona o státní službě odpovídá roli vymezené správním soudům. Jejich úkolem totiž není hodnotit vhodnost a efektivitu organizační struktury státní služby, neboť tím by nepřípustně zasahoval do prostoru vymezeného výkonné moci. Povinností správních soudů jako ochránců veřejných subjektivních práv je náležitě posoudit, zda příslušná systemizace a organizační struktura služebního úřadu nejsou ve vztahu k následnému rozhodnutí ve věcech státní služby výrazem libovůle služebních orgánů.*“
79. K účelovosti změn soud do soudního spisu doplnil a jako důkaz provedl z výročních zpráv ERÚ schéma organizační struktury za roky 2011, 2012, 2013, 2018, 2019 a 2020. V letech 2011 a 2012 měl ERÚ sekci regulace, legislativně správní, provozní a kontroly a odbor kanceláře předsedkyně. V roce 2013 měl ERÚ odbor kanceláře a sekce regulace, podporovaných zdrojů, legislativně-správní, provozní a kontroly v kompetencích jednotlivých místopředsedů. V roce 2019 byla organizační struktura ERÚ rozdělena na pět rezortů Rady ERÚ- rezort plynárenství a lidských zdrojů (bez dalších sekcí, která zahrnovala odbor plynárenství), rezort elektroenergetiky POZE a kontroly (sekce regulace elektroenergetiky, POZE a podpory regulace a sekce kontroly), rezort legislativně správní (sekce legislativně správní), rezort teplárenství, licencí a REMIT (sekce dohledu a přímo

podřízený odbor regulace teploty) a rezort statistiky a provozní agendy Úřadu (sekce provozní a přímo podřízený odbor statistický a bezpečnosti dodávek). V roce 2019 byl ERÚ rozdělen sekčně na sekce regulace, analytickou a mezinárodní spolupráce, legislativně správní, kontroly, dohledu a provozní. Přezkoumávanou systemizací byl ERÚ rozdělen sekčně na sekce regulatorních činností a mezinárodní spolupráce, správních řízení, kontroly a odbor správy úřadu.

80. Při srovnání organizační struktury ERÚ z let 2011 a 2012 a z roku 2020 soud zjistil, že v letech 2011 a 2012 sekce regulace zahrnovala odbory elektroenergetiky, plynárenství, teploty, podporovaných zdrojů a oddělení analýz a oddělení statistik. V roce 2020 sekce regulatorních činností a mezinárodní spolupráce zahrnovala obory regulace elektroenergetiky, regulace plynárenství, odbor POZE, regulace teploty, oddělení monitoringu trhu, oddělení mezinárodní spolupráce, oddělení statistiky a sledování kvality a oddělení strategie inovací. Dále z organizační struktury v letech 2011 a 2012 vyplývá, že v těchto letech ERÚ nezahrnoval žádný odbor či oddělení mezinárodní spolupráce.
81. Z uvedeného je patrné, že organizační struktura ERÚ v průběhu času procházela pravidelnými změnami a systemizace přijatá v roce 2019 znamenala v oblasti regulace víceméně návrat k organizační struktuře před rokem 2013 se zohledněním agend, o které se ERÚ v průběhu času rozšířil.
82. Jak soud uvedl výše, nebyl oprávněn v tomto řízení hodnotit vhodnost a efektivitu organizační struktury státní služby. Pokud tedy podle Rady ERÚ ve složení ze srpna 2019, bylo nutné změnit strukturu úřadu s ohledem na jeho efektivitu, respektuje soud to, co uvedli vyslechnutí členové Rady ERÚ. Způsob, jakým dospěli ke svému závěru (např. zkušenosti z doby, kdy na úřadu členové Rady ERÚ působili), soud není oprávněn hodnotit, nicméně dřívější zkušenosti lze jistě považovat za jeden z možných důvodů pro vizi do budoucna. Závěr o tom, že systemizace měla cílit na nepohodlné zaměstnance, vyslovila ze svědků pouze Ing. Č., a to v situaci, kdy svědkyně nebyla jedinou z vyslechnutých zaměstnanců ERÚ, kteří v souvislosti s reorganizací museli ERÚ opustit. Konečně ze stížnosti v souvislosti se zásahem do osobních údajů z února 2019 vyplývá, že tuto podali mj. žalobkyně, svědkyně K. svědek K. a svědkyně K. Uvedená stížnost byla založena na činnosti radního K., kterého žalobkyně viní z většiny negativního jednání ve vztahu ke své osobě. Soud má tak za to, že nejméně svědkyně K. a svědek K. mohli být systemizací negativně dotčeni, nicméně ani jeden z nich nevypověděl, že by systemizace měla směřovat ke zbavení se nepohodlných zaměstnanců. Svědectví Ing. Č. tak zůstává v tomto smyslu osamocené.
83. Pokud jde o tvrzení, že se systemizace dotkla především představených, kteří přišli na úřad za doby působení Ing. V. jako předsdkyně ERÚ (v období 1. 8. 2011 – 31. 7. 2017), soud opětovně odkazuje na citovaný rozsudek Nejvyššího správního soudu ve věci sp. zn. 4 Ads 423/2019, dle kterého *„Zákon o státní službě tedy představeným ani dalším státním zaměstnancům neposkytuje jistotu zachování stávajícího služebního místa. Naopak v případě schválení nové systemizace a organizační struktury služebního úřadu umožňuje služební zařazení státních zaměstnanců změnit a v krajních případech jejich služební poměr z organizačních důvodů ukončit.“* Pokud byla Radou ERÚ na podzim roku 2019 vyhodnocena struktura úřadu, jejíž základy ve svém funkčním období položila Ing. V. a kterou rozvinula Rada ERÚ v letech 2018-2019, jako nevyhovující, je logické, že se redukce služebních míst dotkla mj. i představených, kteří na ERÚ nastoupili v období po roce 2011.

84. Nejvyšší správní soud dále konstatoval, že „*souhlasí se stěžovatelkou, že i provedený personální audit může být jednou z indicií, jež může vypovídat o účelových záměrech služebního orgánu. Krajskému soudu lze sice obecně přisvědčit, že personálním auditem nejsou příslušné služební orgány vázány (srov. odst. 41. napadeného rozsudku). Tento závěr však nijak nereaguje na stěžovatelkou vznesená tvrzení týkající se této skutečnosti jako okolnosti vypovídající o účelové povaze Systemizace, resp. na jejím základě přijaté organizační změny. Před přijetím systemizace pracovních míst sice není nutné, aby byla provedena podrobná analýza momentálního personálního stavu a rozbor nedostatků organizační struktury (rozsudek NSS ze dne ze dne 15. 9. 2020, č. j. 4 Ads 423/2019-70). Pokud však již určitý personální audit existuje a ten přijaté změny nedoporučil, může být podle názoru NSS jednou z indicií, jež potenciálně vyvolává otázky ohledně skutečného sledování deklarovaného legitimního cíle. Takový význam bude mít především v situaci, pokud na případnou účelovost organizačních změn poukazují i další zjištěné skutečnosti. Relevanci nedoporučujícího personálního auditu, jako možné indicie svědčící o nelegitimních záměrech organizační změny, proto nelze odmítnout pouze jeho nezávaznou povahou. Proto i personální audit, na který stěžovatelka poukazovala, může být relevantní právě v kontextu dalších stěžovatelčiných tvrzení, pokud budou prokázána a ve svém souhrnu budou vést ke zjištění „vážných pochybností“ vyvolávajících podezření, že zvolená organizační změna je účelová nebo diskriminační (srov. již citované rozsudky NSS č. j. 9 Ads 113/2020-55 a č. j. 4 Ads 423/2019-70).“*
85. Závěry zprávy oddělení interního auditu shrnul soud vč. skutkových zjištění, které z něj učinil, výše. Na tomto místě v intencích závazného právního názoru Nejvyššího správního soudu konstatuje, že z provedeného dokazování vyplynulo, že se nejednalo o skutečný personální audit, navíc k němu sekce žalobkyně nedodala podklady, tudíž jakékoliv závěry stran její sekce byly odhadem oddělení interního auditu. Soud se zároveň neztotožňuje s tím, že by zpráva oddělení interního auditu nedoporučila změny v organizační struktuře ERÚ, když z ní vyplývá naopak závěr o zvážení organizačních změn zaměřených na úpravu rozpětí řízení úřadu a redukci počtu řídicích pracovníků.
86. K odkazu žalobkyně na zprávu oddělení interního auditu v jejím vyjádření, soud připomíná, že žalobkyně účelově zdůrazňuje závěrečnou větu nedoporučující redukci počtu zaměstnanců této sekce. Pomíjí však jednak větu předcházející, a to „*Vzhledem k tomu, že nemáme k dispozici mapy personální náročnosti sekce regulace, nejsme schopni vyhodnotit možnou redukci míst této sekce.*“, a dále to, že se v nyní pojednávané věci neřeší *redukce počtu zaměstnanců sekce, ale odvolání žalobkyně z místa představeného*. Žalobkyně měla možnost navrhnout důkazy k tomu, že systemizace byla celkově ke služebním místům i v její sekci vč. jejího místa účelová, nicméně žádné takové důkazy, ze kterých by vyplývalo srovnání počtu služebních míst v sekci regulace před a po provedené systemizaci, nenavrhla. Dále opomíjí ze zprávy oddělení interního auditu výše citovaná doporučení k redukci míst představených ve prospěch běžných služebních míst.
87. Pokud se žalobkyně vyjadřuje k doporučením zprávy oddělení interního auditu, soud musí konstatovat, že sekce regulatorních činností a mezinárodní spolupráce v sobě zahrnuje sekci regulace a sekci mezinárodních činností, čímž vznikla jedna sekce s celkovým počtem systemizovaných míst v roce 2019 69 (vč. dvou představených), sekce legislativně správní v sobě zahrnuje původní sekci legislativně správní a sekci dohledu, čímž vznikla sekce s počtem 90 zaměstnanců dle počtu systemizovaných míst pro rok 2019 (tato sekce ale zahrnovala pracoviště v Ostravě, kterého se dle výpovědi svědků měla dotknout redukce pracovních míst nejvíce) a zůstala zachována sekce kontroly s 55 zaměstnanci. Sekci

provozní nahradil odbor správy úřadu se stejnými odděleními. Ze srovnání organizačních struktur ERÚ v roce 2019 a v roce 2020 vyplývá, že pro rok 2020 došlo ke snížení počtu sekcí o tři, počtu odborů o osm a počtu oddělení o devět. Ze zprávy oddělení interního auditu vyplývá, že v čele každé sekce, každého odboru a každého oddělení stál jeden vedoucí zaměstnanec. Z organizační struktury pro rok 2020 tedy vyplývá, že celkem došlo k redukci 20 míst představených.

88. Soud již výše uvedl, že oddělení interního auditu navrhlo zvážit možnost snížení počtu řídicích úrovní v sekcích zejména v oborech s nízkým rozpětím řízení o 2 odděleních a v odborech zvážit využití modelu alespoň 7 systemizovaných míst včetně 1 systemizovaného místa vedoucího a alespoň 2 systemizovaných míst nebo míst, na kterých je vykonávána práce v jiných právních vztazích, bezprostředně podřízených řediteli odboru.
89. Z organizačních struktur ERÚ pro roky 2019 a 2020 vyplývá, že systemizace fakticky respektovala doporučení oddělení interního auditu, i když radní uvedli, že ho neshledali jako vhodný podklad pro samotnou systemizaci.
90. Pokud jde o vyjádření žalobkyně k otázce projednání systemizace s odborovou organizací, odkazuje soud na výše uvedené.

II. B. 4) Vztahy Rady ERÚ k osobě žalobkyně

91. Nejobsáhlejší část vyjádření žalobkyně se týkala otázky vztahů Rady ERÚ k žalobkyni ve smyslu osobní šikany a diskriminace. Soud k této otázce provedl žalobkyní navržené listinné důkazy, nicméně nepřistoupil k předvolání dalších svědků, a to proto, že v případě JUDr. P. LL.M. žalobkyně nijak netvrdila, že by měla být přítomná konkrétním excesům členů Rady ve vztahu k ní, a Ing. S. měl být přítomen projednávání Zásad V. regulačního období, k čemuž poskytla žalobkyně audiozáznam, se kterým se soud i žalovaný seznámili a žalobkyně netrvala na jeho přehrání u soudního jednání. Stejně tak soud nepřistoupil k předvolání JUDr. Z., současné radní ERÚ. Její výslech navrhovala žalobkyně z toho důvodu, že JUDr. Z. měla být součástí pracovní skupiny, která se spolu s Radou ERÚ podílela na přípravě systemizace, a měla ji posuzovat z hlediska právního. Soud dospěl k závěru, že JUDr. Z. v době přípravy systemizace nebyla členkou Rady ERÚ a rozhodnutí o zpracování systemizace v podobě, v jaké byla v roce 2019 předložena ke schválení vládou ČR, přijala Rada ERÚ a k této skutečnosti vypovídali jednotliví radní úřadu. Ačkoliv se JUDr. Z. následně stala jednou z členů Rady ERÚ, nevyplynulo z provedeného dokazování, že by měla mít *manažerský* vliv na přijetí rozhodnutí o podobě systemizace pro rok 2020, neboť její role byla „pouze“ v zaměstnanecké rovině jako členky skupiny, která se podílela na realizaci *manažerského* rozhodnutí Rady ERÚ. Zároveň si soud nevyžádal osobní spis žalobkyně obsahující její další pracovní hodnocení, a to z níže uvedených důvodů.
92. Nedostatečné hodnocení tvrzené diskriminace a šikany žalobkyně bylo hlavním bodem kasačního rozsudku Nejvyššího správního soudu, který zdůraznil, že žalobkyně namítala ve vztahu k systemizaci vadu spočívající v účelovosti a diskriminační povaze přijatých organizačních změn s tím, že existence vážných pochybností vyvolávajících podezření, že zvolená organizační struktura či její změna nemá sledovat legitimní, cíl nýbrž slouží právě k šikaně či diskriminaci, je jednou z okolností, které mohou při přezkumu systemizace a změny organizační struktury jako podkladových úkonů pro rozhodnutí o odvolání osoby ze služebního místa správní soudy přezkoumávat. K otázce přezkumu skutkového stavu uvedl: „*Stěžovatelka poukázala na celou řadu skutečností, z nichž dovozuje účelový postup ze*

strany služebních orgánů. Právě za účelem jejich prokázání stěžovatelka navrhla i provedení výsledku některých svědků, jež v těchto orgánech působili a mohli ozřejmit skutečné realie panující na ERÚ v době přijetí dotčené organizační změny, a tudíž i stěžovatelkou tvrzenou účelovost.

[28] V tomto směru považuje navíc NSS za nepřipadný závěr krajského soudu vyjádřený v odst. 49. napadeného rozsudku, podle něhož úkony, které prvostupňový orgán učinil vůči žalobkyni až v návaznosti na její odvolání ze služebního místa představeného (konkrétně udělení výtky, nepřiznání odměn zaměstnancům dotčených organizační změnou, nepřevedení na nově zřízené místo představeného), nelze považovat za indicie svědčící o účelovém postupu. Podle názoru NSS naopak mohou i tyto okolnosti, byť nastaly až po odvolání stěžovatelky ze služebního místa, představovat náznaky (indicie) možného účelového, resp. diskriminačního postupu služebního orgánu, a tudíž značit, že Systemizace, resp. dotčená organizační změna nemusela ve skutečnosti sledovat legitimní cíl. Krajský soud navíc zcela opomenul další okolnosti, na které stěžovatelka v tomto směru v žalobě poukazovala, jako je dlouhodobá dehonestace, údajné veřejné napadání před podřízenými a třetími stranami, či odvolávání, resp. stahování z jednání. Jakákoliv reflexe těchto tvrzených skutečností v odůvodnění napadeného rozsudku zcela chybí.“

93. Soud se proto touto otázkou zabýval nyní podrobněji, a to i se zohledněním skutečností, které žalobkyně uvedla ve vyjádření k výpovědím svědků.
94. Pokud jde o služební hodnocení žalobkyně v letech 2012, 2014, 2016, 2017 a 2018, soud z nich shledal, že žalobkyně byla hodnocena pozitivně. Hodnocení za rok 2012 provedla Ing. K. (žalobkyně byla hodnocena v pozici „ředitelka plynárenství“), hodnocení z roku 2015 Ing. N. (žalobkyně byla hodnocena v pozici „ředitelka odboru plynárenství“), hodnocení za rok 2016 Ing. N. (žalobkyně byla hodnocena v pozici „vrchní rada, ředitelka odboru plynárenství“), hodnocení za rok 2017 Ing. O. (žalobkyně byla hodnocena v pozici „vrchní rada, ředitelka odboru regulace plynárenství“) a za rok 2018 hodnotila žalobkyni přímo Rada ERÚ (žalobkyně byla hodnocena v pozici „vrchní rada, ředitelka sekce regulace“).
95. K předloženým služebním hodnocením soud konstatuje, že žalobkyně byla v letech 2012 až 2018 opakovaně hodnocena, a to čtyřikrát v pozici ředitelky oboru a jednou v pozici ředitelky sekce. Ze všech předložených služebních hodnocení je patrné, že Rada ERÚ hodnotila žalobkyni jako vedoucí sekce pouze jedinkrát, a to za rok 2018. Služební hodnocení žalobkyně za roky 2016-2018 jsou prakticky totožná vždy s průměrným hodnocením žalobkyně 6,1 a všechna obsahují totožný odstavec na závěr, který doznal změny jen po jmenování žalobkyně členem zkušební komise pro úřednické zkoušky. Soud si povšiml i toho, že v hodnocení za rok 2018 je žalobkyně (ačkoliv byla hodnocena jako ředitelka sekce) právě v onom závěrečném odstavci označena (shodně jako v předcházejících letech) jako „ředitelka odboru plynárenství“. Aniž by chtěl soud snižovat hodnotu uvedených listin, je patrné, že při jejich tvorbě docházelo k využívání dřívějších hodnocení se změnou bodu B. – Stanovení individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance.
96. Skutečnost, že Rada ERÚ byla v roce 2018 spokojena s výsledky činnosti žalobkyně, automaticky neznamená, že Rada ERÚ, která vznikla v srpnu roku 2019, musela hodnotit práci žalobkyně shodně. Na nikoliv pozitivním pracovním hodnocení žalobkyně se shodli vyslechnutí členové Rady ERÚ, přičemž nejméně v případě svědka K. soud neměl žádný důvod pochybovat o jeho věrohodnosti.

97. Zároveň pracovní hodnocení žalobkyně nemá nic společného s tím, zda Rada ERÚ vzniklá v srpnu 2019 mohla mít odlišný pohled na organizaci úřadu než předchozí vedení. Krom toho, soud výše uvedl, že systemizace, jak ji navrhla Rada ERÚ a jak byla následně schválená vládou, představovala z pohledu soudu racionální manažerské rozhodnutí. V tomto řízení nepřísluší soudu posuzovat okolnosti, za kterých nebyla žalobkyně úspěšná ve výběrovém řízení na místo představeného nově vzniklé sekce regulatorních činností a mezinárodní spolupráce.
98. Pokud jde o návrh na vyžádání osobního spisu žalobkyně a doplnění pracovních hodnocení, soud toto považuje s ohledem na shora uvedené za nadbytečné. Hodnocení za rok 2023 není relevantní pro období roku 2019. Pokud vyjadřuje (jak tvrdí žalobkyně) nespokojenost radního T. s prací žalobkyně, odpovídá to výpovědím jednotlivých radních, kteří vyjádřili nespokojenost s prací žalobkyně v rámci svých výpovědí. Je zcela evidentní, že žalobkyně svůj přínos pro ERÚ a svoji pracovní činnost vnímá odlišně, než ji vnímala Rada ERÚ vzniklá v srpnu 2019. Není na soudu, aby kvalitu práce žalobkyně detailně hodnotil. Žalobkyně předkládá soudu svůj pohled na věc, který by se dal popsat tak, že celá systemizace z roku 2019 měla naplnit význam spojení „vrtěti psem“, tj. měla odvést pozornost od toho, že se ERÚ chtěl zbavit žalobkyně (a případně několika dalších zaměstnanců). Soud nicméně s ohledem na výše uvedené k účelovosti systemizace k takovému závěru nedospěl a na tomto místě znovu opakuje, že neshledal, že by rozhodnutí Rady ERÚ o změně organizační struktury bylo nelogické nebo neracionální, a naopak jasně směřovalo k redukci počtu služebních míst představených, kterých i podle zprávy interního auditu byla na ERÚ víc než dost. Žalobkyně nepředložila žádné důkazy, které by popíraly racionalitu rozhodnutí Rady ERÚ k návratu k organizační struktuře ERÚ před nástupem Ing. V. pro pozici předsedkyně ERÚ, tj. které by popíraly mimo jiné zrušení a spojení dvou sekcí (regulace a mezinárodních vztahů), které měly nejmenší počet zaměstnanců a zároveň největší počet vedoucích zaměstnanců ve vztahu k běžným služebním místům. Nespokojenost Rady ERÚ s prací žalobkyně, resp. odlišný pohled Rady ERÚ a žalobkyně na kvalitu její práce, případně na to, jestli má nebo nemá mít žalobkyně status „vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka“, na tom nemůže nic změnit, stejně jako změna platového ohodnocení žalobkyně. Stejně tak na tom, jestli žalobkyně skutečně je nebo není vynikajícím a všeobecně uznávaným odborníkem, nemůže nic změnit ani její služební záznam. Z pohledu Rady ERÚ vzniklé v srpnu 2019 a zjevně (dle tvrzení žalobkyně) i současné Rady ERÚ není žalobkyně pro úřad natolik nepostradatelná, resp. klíčová, jak mohla být pro předcházející vedení úřadu.
99. V souvislosti s namítanými služebními hodnoceními považuje soud za vhodné se vypořádat i s otázkou výběrového řízení na místo nově vzniklé sekce regulatorních činností a mezinárodní spolupráce. Soud odkazuje na rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 3. 10. 2018, č. j. 6 Ads 49/2018-30, a ze dne 4. 11. 2020, č. j. 6 Ads 146/2020-63, ve kterých se Nejvyšší správní soud vyjadřoval k možnosti poskytování soudní ochrany proti rozhodování výběrové komise při výběrovém řízení. Soud proto ani v tomto řízení není oprávněn hodnotit otázky spojené se sestavením výběrových komisí a s výsledkem výběrového řízení. Stejně tak soud nepovažuje za podstatné zabývat se způsobem, jakým byly sestavovány výběrové komise na jiná služební místa v rámci ERÚ.
100. Dále soud hodnotil úkony, které byly ve vztahu k žalobkyni učiněny úřadem (dle Nejvyššího správního soudu až v návaznosti na její odvolání ze služebního místa představeného), a to

- udělení výtky (v době udělení výtky byla žalobkyně ještě ředitelkou sekce a úkon byl učiněn Radou ERÚ ještě před jejím odvoláním)
- nepřiznání odměn zaměstnancům dotčených organizační změnou,
- nepřevedení na nově zřízené místo představeného.

101. Žádný z uvedených úkonů zdejší soud nepovažuje za indicii svědčící o účelovém postupu Rady ERÚ, resp. soud neshledal, že by se jednalo o úkony, které by představovaly diskriminaci žalobkyně a které by snad měly mít souvislost s celkovou reorganizací a novou systemizací úřadu.
102. *Důvody pro udělení výtky* byly členy Rady ERÚ ve stručnosti vysvětleny a není sporné, že se žalobkyně ve věci udělení výtky úspěšně bránila. Z ničeho nevyplývá, že by udělení výtky mělo představovat *systematickou* šikanu žalobkyně. K samotné výtce a okolnostem, které jí předcházely a následovaly, doložila žalobkyně celou řadu emailů. Soud ze spisu, který je u něj veden pod sp. zn. 31 A 13/2020, jako důkaz provedl přípis náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 21. 1 2020, č. j. MV-174066-9/OSK-2019, kterým byla vyřešena stížnost žalobkyně na uloženou výtku. Věcné posouzení toho, zda měla být žalobkyni výtka uložena, provedl právě náměstek ministra vnitra pro státní službu a soud se touto otázkou proto věcně nezabýval. Z pohledu soudu je podstatné pouze to, zda lze z listinných důkazů dospět k závěru, že uložená výtka byla projevem diskriminace nebo šikany žalobkyně. Z příložené emailové komunikace poměrně zřetelně vyplývá, že vzájemné reakce žalobkyně a Ing. K. měly nádech osobního sporu a z pohledu soudu se v pozdějších emailech ztrácel věcný rozměr splnitelnosti daného služebního úkolu. Zároveň ale z předložených dokumentů nevyplývá, že by se jednalo o *jeden z řady* nesplnitelných úkolů, kterými by ať už Ing. K. nebo jiní radní žalobkyni úkolovali a vytvářeli tak prostředí slovy žalobkyně „*k tomu, abyste mne dehonestovali a zabránili mi v plnění jiných úkolů, čímž by mohly vzniknout další důvody k uložení výtek mé osobě.*“
103. Soud v této souvislosti připomíná, že návrh systemizace byl žalovanému Radou ERÚ předložen 2. 10. 2019 a k jeho schválení vládou došlo 18. 11. 2019. Sporný pracovní úkol, ze kterého rezultovala výtka žalobkyni, byl zadán Ing. K. 6., resp. znovu 8. 11. 2019 a výtka byla žalobkyni uložena dne 12. 11. 2019. Jinými slovy, v době, kdy byl žalobkyni Ing. K. uložen služební úkol, a v době, kdy byla žalobkyni uložena výtka, byla již systemizace spočívající mj. ve zrušení sekce regulace více jak měsíc předložena žalovanému a k jejímu schválení vládou došlo týden po uložení výtky.
104. Dokonce i k projednání systemizace s odbory došlo před uložením služebního úkolu žalobkyni a uložením výtky, a to dne 15. 10. 2019. Tedy okolnosti výtky žalobkyni nemohly představovat ani podklad pro jednání s odbory úřadu.
105. Dávat tak do souvislosti přijetí systemizace jako projevu diskriminace žalobkyně a uložení výtky nepřipadá soudu jako smysluplné. Důvody pro odvolání žalobkyně z funkce byly úřadem deklarovány již v rámci systemizace měsíc před uložením služebního úkolu, neboť zrušení sekce pod vedením žalobkyně nutně vedlo k jejímu odvolání z funkce, jelikož její pracovní místo zaniklo. Následné uložení výtky (a stejně tak i nepřiznání mimořádných odměn za rok 2019, o nichž se rozhodovalo až po předložení systemizace) na manažerském rozhodnutí rady, které mu předcházelo, nemůže způsobit nezákonnost systemizace.
106. Žádné skutečnosti, které by měly mít materializovaný projev v podobě výtek, které by předcházely předložení systemizace žalovanému, žalobkyně nedoložila.

107. *Pokud jde o nepřiznání odměn*, jednalo se o mimořádné odměny, které byly v kompetenci Rady ERÚ, a zejména Ing. K. jasně uvedl, že nepanovala v Radě ERÚ spokojenost s manažerským vedením sekce regulace ze strany žalobkyně.
108. Zdejší soud není oprávněn posuzovat důvody pro (ne)přiznání odměn žalobkyni. K tomu byl příslušný civilní soud, na který se žalobkyně obrátila. V rámci svého vyjádření předložila žalobkyně k důkazu usnesení Okresního soudu v Jihlavě ze dne 10. 1. 2023, č. j. 2 C 246/2022-120, ve věci sporu o zaplacení 190 000 Kč s příslušenstvím, z jehož odůvodnění vyplývá, že se jednalo o spor z titulu náhrady škody vzniklé porušením zásady rovného zacházení. Soud do spisu doplnil žalobu podanou v dané věci u Okresního soudu v Jihlavě a z ní zjistil, že meritem sporu bylo nepřiznání mimořádných odměn za plnění naléhavých služebních úkolů a za úspěšné splnění mimořádných nebo zvláště významných služebních úkolů v průběhu celého roku 2019. Diskriminaci spatřovala žalobkyně „*ve dvou rovinách – jednak v rovině té, že jejím podřízeným byly odměny za splnění mimořádných a naléhavých úkolů přiznány a vyplaceny. V druhé rovině byla žalobkyně diskriminována tím, že jí odměny přiznány nebyly s ohledem na její příslušnost ke skupině zaměstnanců, kteří byli od 1. 1. 2020 postaveni mimo výkon služby. Jednání Rady ERÚ tak jednoznačně nese diskriminační charakter, když odměny nebyly přiznány výhradně této skupině státních zaměstnanců.*“
109. Z uvedeného je patrné, že se proti tvrzené diskriminaci v souvislosti s nepřiznáním mimořádných odměn žalobkyně bránila u soudu a že otázka, zda byla žalobkyně diskriminována správním orgánem prvního stupně, byla předmětem sporu. Soud se neztotožňuje s tím, že by, jak uvádí žalobkyně, „*vedení ERÚ bylo nuceno pod hrozbou podané žaloby na diskriminaci v odměňování zjednat nápravu a bylo žalobkyni vyplaceno mimosoudní vyrovnání, tedy i v této části bylo prokázáno, že se Rada vůči žalobkyni dopustila diskriminace, neboť pokud by tomu tak nebylo, v rámci mediace nařízené soudem by ERÚ nikdy nepřistoupil na mimosoudní vyrovnání.*“ Důvody, které vedly ERÚ k uzavření dohody o mimosoudním vyrovnání, zdejšímu soudu nejsou známy, nicméně uzavření mimosoudní dohody nepředjímá, jak by byla věc věcně posouzena soudem, k věcnému meritornímu posouzení otázky nedošlo a usnesení o uzavření soudního smíru není rozhodnutím, které by vyjadřovalo jakýkoliv věcný názor soudu na předmět řízení. Ze skutečnosti, že došlo k uzavření mimosoudní dohody, lze vyčíst tolik nechuť ERÚ vést věcný spor se žalobkyní.
110. Soud k tomu připomíná, že otázkou náhrady škody způsobené porušením zásady rovného zacházení se mají zabývat soudy v občanském soudním řízení (srov. usnesení zvláštního senátu podle zákona č. 131/2002 Sb., o rozhodování některých kompetenčních sporů, ze dne 26. 3. 2024, č. j. Konf 10/2023-22, dle kterého „*I. Náhrada škody (majetkové újmy) je formou restituce, tj. odstranění následků diskriminačního zásahu (porušení zásady rovného zacházení), ve smyslu § 10 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací. Náhradou škody může být i náhrada ušlého výdělku.*“
- II. Příslušný vydat rozhodnutí o nároku na náhradu škody způsobené státnímu zaměstnanci porušením jeho práva na rovné zacházení či zákazu diskriminace (zde: nerovné zacházení se zaměstnanci při odměňování za práci ve smyslu § 110 odst. 1 ve spojení s § 16 odst. 1 zákoníku práce) je v souladu s § 10 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, soud v občanském soudním řízení.*“
111. Podle § 52 odst. 2 s. ř. s. je soud v řízení dle s. ř. s. vázán rozhodnutím soudů o tom, že byl spáchán trestný čin a kdo jej spáchal, jakož i rozhodnutím soudu o osobním stavu. O jiných otázkách si soud učiní úsudek sám; je-li tu však rozhodnutí o nich, soud z něj vychází, popřípadě

tam, kde o nich náleží rozhodovat soudu, může uložit účastníku řízení, aby takové rozhodnutí vlastním návrhem vyvolal.

112. Ve věci diskriminace žalobkyně spočívající v nepřiznání mimořádných odměn za rok 2019 neexistuje soudní rozhodnutí, ze kterého by mohl zdejší soud vycházet, tudíž si mohl soud učinit ve věci úsudek sám. Jak uvedl Nejvyšší správní soud v kasačním rozsudku „[33] *Současně však NSS připomíná, že stěžovatelka má ohledně těchto (a dalších jí vznesených) okolností jak povinnost je dostatečně konkrétním způsobem tvrdit, tak svá tvrzení prokázat. Krajskému soudu proto nemůže vytýkat, že se určitými skutečnostmi nezabýval, či mu poměry na ERÚ nejsou dostatečně známy, pokud rozhodné okolnosti současně sama dostatečným způsobem před soudem nepopíše a neprokáže. Ve správním soudnictví platí, že obsah a kvalita žaloby či kasační stížnosti předurčuje rozsah přezkumné činnosti správního soudu. Soud není povinen ani oprávněn domýšlet argumenty za účastníka řízení. Takovým postupem by přestal být 3 Ads 269/2022 – 40 pokračování nestranným rozhodčím sporu, ale přebíral by roli advokáta (srov. rozsudek rozšířeného senátu NSS ze dne 24. 8. 2010, č. j. 4 As 3/2008 – 78, dále rozsudky NSS ze dne 15. 7. 2021, č. j. 1 As 132/2021 – 30, ze dne 26. 1. 2015, č. j. 8 As 109/2014 – 70, ze dne 22. 4. 2014, č. j. 2 Ads 21/2014 – 20, či ze dne 15. 2. 2012, č. j. 1 Afs 57/2011 – 95, a též usnesení Ústavního soudu ze dne 6. 1. 2020, sp. zn. II. ÚS 875/20, či ze dne 14. 9. 2021, sp. zn. I. ÚS 776/21). “*
113. Soud provedl (až na výjimky) všechny žalobkyní navržené důkazy a nedospěl k závěru, že by žalobkyně prokázala, že by byla v otázce přiznání mimořádných odměn diskriminována, natož aby tato tvrzená diskriminace mohla být dávana do souvislostí s důvody, pro které došlo k reorganizaci ERÚ, přijetí nové systemizace a v návaznosti na to k jejímu odvolání z funkce. Soud nijak nezpochybňuje, že zjevně byl mezi žalobkyní a Radou ERÚ spor o kvalitu její práce a o důvodnosti nepřiznání mimořádných odměn, ale tento byl vyřešen standardní cestou pracovněprávního sporu. Na tom nic nemění, že žalobkyně předložila svá pracovní hodnocení od předchozí Rady ERÚ. Soud nezpochybňuje, že žalobkyně byla kvalifikovaná pro výkon své pracovní pozice, avšak v nyní pojednávané věci nebyly předloženy a provedeny žádné důkazy, ze kterých by vyplývalo, že se v případě nepřiznání mimořádných odměn jednalo o cílenou šikanu žalobkyně.
114. Pokud jde o nepřevedení žalobkyně na místo ředitele sekce regulatorních činností a mezinárodní spolupráce, které Nejvyšší správní soud zahrnul ke společnému posouzení výtku, nepřiznání odměn a nepřevedení žalobkyně na nově zřízené pracovní místo, má soud za to, že nepřevedení žalobkyně nelze dávat do souvislosti s možnou diskriminací nebo šikanou žalobkyně. Nepřevedením žalobkyně na místo představené se soud zabýval již v rozsudku ze dne 15. 12. 2023, č. j. 31 Ad 15/2020-282, ve kterém uvedl: „79. Obecně k výběrovým řízením lze uvést, že není povinností správních orgánů přistupovat „automaticky“ k rušení výběrových řízení, která služební orgán na konkrétní služební místa již dříve vyhlásil, z důvodu, že se v jeho průběhu objeví státní zaměstnanec s nárokem na převedení na vhodné služební místo ve smyslu § 61 a § 62 zákona o státní službě. Tato okolnost sama o sobě není důvodem pro rušení vyhlášených výběrových řízení a je na služebních orgánech, jaký postup v takovém případě zvolí. Nadto samotné výběrové řízení nemá žádná konkrétní pravidla, která by bylo možné soudně přezkoumat, kromě pravidla zákazu diskriminace v nejobecnějším smyslu (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 8. 12. 2021, č. j. 6 Ads 315/2020-66).

80. Konkrétně k místu ředitelky nově vzniklé sekce regulatorních činností a mezinárodní spolupráce a místu ředitelky správy úřadu krajský soud zdůrazňuje, že v případě, kdy je ve služebním úřadu volné služební místo vhodné pro větší počet státních zaměstnanců, je žádoucí

vyhlásit na obsazení takového služebního místa výběrové řízení, aby se předešlo možným sporům o to, kterému státnímu zaměstnanci dát při převedení na dané služební místo přednost. Nelze přehlédnout, že nově vzniklá sekce regulatorních činností a mezinárodní spolupráce nahradila dvě dřívější sekce, nikoli pouze sekci regulace, ve které žalobkyně vykonávala funkci ředitelky. Nadto na tato místa je vyhlášení výběrového řízení ze zákona povinné, jak stanovuje § 51 odst. 1 zákona o státní službě, který výslovně říká, že „[n]a obsazení volného služebního místa představeného se koná výběrové řízení, není-li stanoveno jinak. Na obsazení volného služebního místa náměstka pro státní službu, státního tajemníka, vedoucího služebního úřadu, náměstka pro řízení sekce, ředitele sekce a personálního ředitele sekce pro státní službu se koná výběrové řízení vždy.“

115. Obdobně lze odkázat na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18. 8. 2022, č. j. 1 Ads 91/2022-40, dle kterého: „V této souvislosti je proto třeba en bloc odmítnout jako mimoběžný a nesouvisející s vymezeným předmětem soudního přezkumu první okruh uplatněných námitek, kterým se stěžovatel de facto dožaduje převedení na místo náměstka pro řízení sekce ekonomické a ICT. Toho se však v rámci přezkumu rozhodnutí o převedení na jiné služební místo dovolávat platně nelze. Ostatně, i kdyby byly uplatněné námitky samy o sobě důvodné a soud zrušil žalobou napadené rozhodnutí, nijak by nemohl zavázat služební orgán ve vztahu k jmenování stěžovatele na jím žádané místo, nebo posuzovat správnost vyhlášení výběrových řízení na jiné pozice.

[19] V této souvislosti rovněž městský soud zcela přiléhavě odkázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 11. 2017, č. j. 10 Ads 316/2016–50, dle kterého: „Podle § 23 odst. 2 zákona o státní službě platí, že na přijetí do služebního poměru, zařazení na služební místo a na jmenování na služební místo představeného není nárok. Nejvyšší správní soud se ve svých rozhodnutích opakovaně zabýval vztahem mezi vrchnostensky nadřízeným orgánem, který je způsobilý svými úkony ovlivňovat právní postavení osob, a osobou, která tento orgán o něco žádá, a zkoumal procesní možnosti žadatele a rozsah soudního přezkumu v situaci, kdy žadatel nemá nárok na získání určitého oprávnění či obecněji řečeno nárok na výsledek. Z jeho judikatury plyne, že i v těchto případech má žadatel právo na to, aby orgán při svém postupu respektoval procesní pravidla, aby neuplatňoval libovůli, aby rozhodoval v obdobných věcech obdobně, aby neporušoval zákaz diskriminace (srov. usnesení rozšířeného senátu ze dne 23. 3. 2005, sp. zn. 6 A 25/2002, č. 906/2006 Sb. NSS, ve věci státního občanství; rozsudky ze dne 27. 4. 2006, č. 4 Aps 3/2005 - 35, č. 905/2006 Sb. NSS, a ze dne 21. 5. 2008, č. 4 Ans 9/2007 - 197, ve věci jmenování do funkce soudce; volněji též rozsudek ze dne 17. 12. 2009, č. 9 As 1/2009 - 141, ve věci průběhu a výsledku státní souborné zkoušky); soudní přezkum se pak omezuje právě na dodržení těchto obecných pravidel. (...) Soud může přezkoumat, zda je postup správního orgánu řádný a nediskriminační, jen tehdy, má-li tento postup vůbec nějaká navenek seznatelná pravidla – ať už obsažená v právních či vnitřních předpisech, vytvořená dlouhodobou ustálenou praxí, která zakládá legitimní očekávání, či založená individuálním příslibem správního orgánu. Postup služebního orgánu podle § 28 odst. 4 zákona o státní službě (tj. „v druhém kole“ výběrového řízení) se však neřídí žádnými pravidly, jejichž dodržení (či jejichž míru dodržení) by bylo možné přezkoumat v řízení před správním soudem.“ Nejvyšší správní soud se ve zmíněném rozsudku zabýval právní povahou vyrozumění, jímž služební orgán informoval jediného nejvhodnějšího uchazeče vybraného výběrovou komisí, že ve druhé fázi (založené v zásadě na volné úvaze služebního orgánu) výběrového řízení nebyl vybrán (tedy že služební místo nebylo ve výběrovém řízení obsazeno). Následně uzavřel, že vyrozumění o výsledku výběrového řízení, jímž služební orgán sdělil uchazeči, že nebyl v druhé fázi výběrového řízení vybrán na služební místo, není

správním rozhodnutím, a to nejen pro nedostatek formálních znaků, ale rovněž pro nedostatek znaků materiálních.

[20] Na výše uvedený rozsudek navázal Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 3. 10. 2018, č. j. 6 Ads 49/2018–30, v němž se zabýval možností soudní ochrany proti rozhodnutí výběrové komise o zamítnutí námitek proti průběhu výběrového řízení. Dovodil, že pokud judikatura shledala, že „konečné rozhodnutí“ týkající se výběrového řízení (rozuměj rozhodnutí učiněné v druhé fázi výběrového řízení) není soudně přezkoumatelné, tím spíše je nutné trvat na tom, že ani předchozí úkony učiněné v průběhu výběrového řízení zásadně nejsou soudně přezkoumatelné, neboť jinak by došlo k popření závěrů o soudní nepřezkoumatelnosti výsledného sdělení služebního orgánu o tom, že uchazeč nebyl vybrán.

[21] Obdobně v rozsudku kasačního soudu ze dne 4. 11. 2020, č. j. 6 Ads 146/2020–63, soud uzavřel, že neexistuje právní nárok na přijetí do služebního poměru, na zařazení na služební místo a na jmenování na služební místo představeného, ve spojení s tím, že druhá fáze výběrového řízení není ovládána žádnými pravidly, jejichž dodržení by bylo možné přezkoumat. Soudní ochranu tak nelze žalobci poskytnout v řízení o žalobě proti rozhodnutí správního orgánu, ani v řízení o žalobě na ochranu před nezákonným zásahem. Ochranu před případnou diskriminací žadatele jsou povoleny poskytnout soudy v civilním řízení podle antidiskriminačního zákona (shodně též viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 6. 2021, č. j. 3 Ads 205/2019–47). Na těchto závěrech Nejvyšší správní soud setrvává i nyní a uzavírá, že ani v řízení o žalobě proti rozhodnutí o převedení na jiné služební místo si nelze „vysoudit“ převedení na pozici požadovanou stěžovatelem; v rámci té lze toliko posoudit zákonnost rozhodnutí o převedení na jiné služební místo.“

116. Tudíž ani nepřevedení žalobkyně na nově zřízené místo představeného nepovažuje soud za výraz šikany a diskriminace ze strany ERÚ.
117. Nad rámec uvedeného se soud zabýval ještě *otázkou osobní či pracovní dehonestace* žalobkyně ze strany Rady ERÚ, jak na ní žalobkyně opakovaně poukazovala. Ze žalobkyní doložené emailové komunikace, ze stížnosti z února 2019, ze způsobu, jakým svědek K. přistoupil ke své výpovědi a z výpovědi svědkyně Č. soud dospěl k závěru, že panovaly velmi napjaté vztahy mezi žalobkyní a Ing. K. Přesto soud nedospěl ke zjištění, že by žalobkyně byla Ing. K., natož zbytkem Rady ERÚ, veřejně dehonestována, diskriminována, že by byly omezovány její kompetence, že by žalobkyně byla pod větší kontrolou, nebo byla odvolávána z jednání. Jak uvedl soud výše, krom svědkyně Č. žádné podobné zásady vůči žalobkyni nepotvrdil žádný svědek a svědkyně Č. uvedla, že žádnému negativnímu zásahu Rady ERÚ nebo kteréhokoli člena Rady ERÚ ve vztahu k žalobkyni přítomna nebyla a informace měla od samotné žalobkyně.

II. B. 5) Pracovní vztahy žalobkyně

118. Většina argumentace se vztahovala k radnímu K. a částečně k radní K. Žalobkyně zpochybňovala jednak zadání a jednak neplnění pracovních úkolů v souvislosti s přípravou V. regulačního období. Skutečnosti, které žalobkyně v souvislosti s pracovními úkoly předkládá soudu, nelze hodnotit jinak než jako subjektivní hodnocení své práce. Soud rozumí postoji žalobkyně, nicméně fakticky stojí proti sobě názor žalobkyně na plnění svých povinností a názor svědků – členů Rady ERÚ, na to, jak své služební povinnosti plnila žalobkyně.

119. I ze žalobkyní předložených emailů je soudu zřejmé, že vztahy mezi žalobkyní a Ing. K. byly minimálně napjaté a ze svědectví svědka K. a z vyjádření žalobkyně na jeho adresu je patrné, že jejich vztah lze hodnotit jako nepřátelský.
120. Ve vztahu k Ing. K. lze těžko z jeho slov dovozovat (jak tvrdí žalobkyně), že pokud by se žalobkyně nebránila proti výtce, nemuselo být její místo systemizací dotčeno, neboť jak soud uvedl výše, návrh systemizace byl ke schválení vládou odeslán, vč. zrušení místa žalobkyně před uložením výtky.
121. Dále pokud jde o zadávání úkolů žalobkyni Ing. K., uvedla žalobkyně pouze jeden služební úkol, jehož nesplnění bylo důvodem pro uložení výtky. K tomu se soud vyjádřil výše. Jelikož žalobkyně žádné jiné úkoly, které by jí zadal Ing. K. (ani jiní členové Rady ERÚ) a jejichž nesplnění by bylo žalobkyni kladeno k tíži, ani netvrdila, ani neprokázala, nemohl se soud jimi zbývat.
122. Tvzení o tom, že by Ing. K. zvyšoval na žalobkyni hlas, obviňoval ji ze lži, vyhrožoval a osočoval žalobkyni na jednáních s Radou ERÚ, jsou pouze tvzení žalobkyně, svědci – členové Rady ERÚ, žádné takové jednání nepopsali ani nepotvrdil. Žalobkyně měla u výsledku svědků možnost položit svědkům dotaz na takové jednání, ale neučinila tak. Pokud tak neučinila, jde to pouze k její tíži.
123. Dehonestaci na veřejném projednání Zásad cenové regulace V. regulačního období soud z poskytnutého audiozáznamu (soubor P8 – část 05) nijak nevnímal. Vyjádření Ing. K. lze sice vnímat kriticky, ale podle názoru soudu nepřesahuje akceptovatelnou míru veřejné profesní kritiky a zejména neobsahuje jeho vyjádření žádné osobní jmenovité útoky nebo osobní či profesní dehonestaci. Soud souhlasí s tím, že sdělení Ing. K. lze interpretovat tak, že žalobkyně (resp. její sekce) stanovila určitou hodnotu ukazatele WACC, Rada ERÚ s tím nesouhlasila a připravila alternativní výpočet.
124. Na rozdíl od žalobkyně soud nevidí nic nevhodného ani manipulativního na výroku Ing. K., že práce odvedená žalobkyní v době nepřítomnosti Ing. K. byla nevyhovující. Svědkyně K. vypověděla to, co sama vnímala, a uvedla, jak vnímala činnost žalobkyně. S tím může žalobkyně nesouhlasit a může i zpochybnit tvzení svědkyně, nicméně není k tomu dostatečné samotné tvzení žalobkyně. Nadto soud stejně jako v případě svědka K. k v případě svědkyně K. měl pochybnosti o její věrohodnosti právě s ohledem na vztah Ing. K. k žalobkyni v souvislosti s její nepřítomností v práci ze zdravotních důvodů.
125. Žádná z uvedených a Nejvyšším správním soudem zdůrazněných skutečností (udělení výtky, nepřiznání odměn žalobkyni, nepřevedení na nově zřízené místo představeného) nesvědčí o tom, že by systemizace, která měla být dle Rady ERÚ reakcí na požadavek ministerstva financí na snížení počtu pracovních míst a reakcí Rady ERÚ na z jejího pohledu nevhodnou řídicí strukturu ERÚ, nesledovala uvedený cíl, který soud považuje za naprosto legitimní.
126. Další okolnosti, na které žalobkyně v tomto směru v žalobě poukazovala, tj. dlouhodobá dehonestace, údajné veřejné napadání před podřízenými a třetími stranami a odvolávání, resp. stahování z jednání nebyly u soudu prokázány a zůstaly tak pouze tvzením žalobkyně.
127. Krajský soud tak na tomto místě uzavírá, že vzhledem k absenci jakýchkoli indicií, které by svědčily o tom, že cílem systemizace a na ni navazující změny organizační struktury bylo dosáhnout odvolání žalobkyně ze služebního místa představeného, nelze považovat systemizaci a na ni navazující změnu organizační struktury za účelovou ani diskriminující.

III. Zákonnost rozhodnutí o převedení žalobkyně na nové služební místo

128. Nakonec se krajský soud zabýval také zbývajícími žalobními námitkami žalobkyně mířícími na nezákonnost rozhodnutí o jejím převedení na nové služební místo.
129. Žalobkyně přitom argumentuje vadami prvostupňového i napadeného rozhodnutí. Na tomto místě proto považuje krajský soud za vhodné připomenout, že na rozhodnutí správních orgánů obou stupňů je v rámci soudního přezkumu pohlíženo jako na jeden celek (srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21. 12. 2011, č. j. 5 As 63/2011-92). To mimo jiné znamená, že správní orgán druhého stupně může v odvolacím řízení odstranit některé nedostatky rozhodnutí prvního stupně.
130. Prvostupňovým rozhodnutím byla žalobkyně odvolána ze služebního místa představeného, neboť dne 1. 1. 2020 měla nabýt účinnosti systemizace služebních a pracovních míst pro rok 2020 schválená usnesením vlády č. 811 ze dne 18. listopadu 2019. V návaznosti na tuto systemizaci vydal správní orgán prvního stupně usnesení č. 185/2019 o schválení změny organizační struktury ERÚ, ze dne 28. listopadu 2019, č. j. 11870-1/2019-ERU, na základě něhož se ke dni 31. 12. 2019 zrušilo služební místo představeného, na které byla žalobkyně jmenována. Vzhledem k tomu, že došlo ke zrušení služebního místa představeného, na kterém je státní zaměstnankyně jmenována, rozhodl správní orgán prvního stupně podle § 60 odst. 1 písm. a) zákona o státní službě o odvolání státní zaměstnankyně z tohoto služebního místa představeného.
131. Součástí správního spisu je již výše odkazované usnesení Rady ERÚ č. 185/2019 o schválení změny organizační struktury Energetického regulačního úřadu ze dne 28. listopadu 2019, č. j. 11870-1/2019-ERU, kterým byla mimo jiné zrušena sekce regulace včetně obsazeného systemizovaného služebního místa ředitele sekce (ID 30037946). Jak vyplývá z citovaného usnesení ve spojení s rozhodnutím Rady ERÚ o jmenování na služební místo představeného ze dne 29. 1. 2019, č. j. 05790-21/2015-ERU, na toto místo byla zařazena právě žalobkyně.
132. Podle § 60 odst. 1 písm. a) zákona o státní službě ten, kdo představeného na dané služební místo jmenoval, jej z tohoto služebního místa odvolá, pokud došlo ke zrušení služebního místa představeného.
133. V předchozí části tohoto rozsudku se zdejší soud zabýval tím, zda byla přijatá systemizace a na ni navazující organizační struktura přijaty v souladu s právními předpisy, přičemž došel k závěru, že se tak stalo. Dále se proto soud zabýval tím, zda přijetím nové systemizace skutečně došlo ke zrušení služebního místa, na kterém byla žalobkyně zařazena, a došel k závěru, že změnou organizační struktury došlo v projednávaném případě ke zrušení služebního místa žalobkyně, a to nejen formálně, ale také materiálně (po změně organizační struktury se v Energetickém regulačním úřadu nenachází totožné služební místo), a byla tak splněna podmínka pro odvolání žalobkyně ze služebního místa podle § 60 odst. 1 písm. a) zákona o státní službě.
134. Krajský soud souhlasí se žalobkyní, že se správní orgán prvního stupně při vedení spisu dopustil dílčích pochybení, když nedostatečně rozlišoval osobní spis žalobkyně od vedených správních řízení. Žalobkyně namítá, že tak v rozporu s § 50 správního řádu nelze zjistit, které podklady ve spise obsažené, jsou právě těmi podklady, na jejichž základě bylo vydáno prvostupňové rozhodnutí.

135. Z prvostupňového rozhodnutí vyplývá, že žalobkyně byla ze služebního místa odvolána v důsledku přijetí nové systemizace služebních a pracovních míst pro rok 2020 a na něj navazující organizační struktury ERÚ, na základě kterých se ke dni 31. 12. 2019 zrušilo služební místo představeného, na které byla žalobkyně jmenována. Nutným podkladem pro vydání tohoto rozhodnutí jsou tedy především usnesení vlády č. 811 ze dne 18. listopadu 2019 a usnesení č. 185/2019 o schválení změny organizační struktury ERÚ, ze dne 28. listopadu 2019, č. j. 11870-1/2019-ERU, jak ostatně vyplývá z odkazů, které jsou v prvostupňovém rozhodnutí uvedeny. To je v souladu také s čl. 36 metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2019, kterým se stanoví podrobnosti ke změnám služebního poměru (dále jen „metodický pokyn“), dle kterého je v případě zrušení služebního místa představeného důsledkem systemizace součástí spisu také relevantní část příslušného materiálu a dále „[s] ohledem na skutečnost, že vláda v rámci schvalování systemizace nebo její změny schvaluje pouze počet služebních míst představených klasifikovaných platovými třídami [viz § 17 odst. 1 písm. b) ZSS], v obou případech se zrušení služebního místa představeného projeví v rámci změny organizační struktury služebního úřadu, tj. zrušení služebního místa představeného je třeba promítnout ve „vnitřní systemizaci“, resp. ve služebním předpisu, kterým se upravuje organizační struktura služebního úřadu. Na tento služební předpis, na základě kterého je služební místo zrušeno, je pak třeba v rozhodnutí o odvolání ze služebního místa představeného odkázat, neboť je podkladem pro vydání rozhodnutí, a měl by být součástí správního spisu.“ Metodický pokyn je přitom pro příslušné správní orgány závazný, a pokud by se od něj v jednotlivých případech odchýlily, bylo by to v rozporu se zásadou zákazu libovůle a rovného zacházení (viz např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18. 1. 2011, č. j. 1 Ao 2/2010-194).
136. Zda byly tyto dokumenty součástí spisu v době rozhodnutí správního orgánu prvního stupně, není vzhledem k jeho vedení možné zjistit. Nelze tedy jinak, než přisvědčit žalobkyni, že správní orgán při vedení spisové dokumentace pochybil. Z odkazů uvedených v odůvodnění prvostupňového rozhodnutí žalobkyně však mohla seznat, z jakých podkladů správní orgán prvního stupně vycházel. Ani v případě, že by tyto nebyly součástí spisu v době vydání prvostupňového rozhodnutí, by to nezpůsobilo jeho nezákonnost, neboť žalovaný v rámci odvolacího řízení do spisu doplnil potřebné podklady a pochybení správního orgánu prvního stupně by tak napravit. Podklady pro napadené rozhodnutí jsou uvedeny v protokolu o seznámení účastníka řízení s podklady pro vydání rozhodnutí ze dne 20. 2. 2020, č. j. MV-29880-13/OSK-2020, se kterými se žalobkyně téhož dne seznámila a následně se k nim v podání doručeném žalovanému dne 3. 3. 2020 vyjádřila. Nebylo tak zasaženo do jejího práva dle § 36 odst. 3 správního řádu ani porušena zásada dvojinstančnosti správního řízení.
137. Dále žalobkyně dovozuje nezákonnost prvostupňového rozhodnutí z nemožnosti odborové organizace projednat a zaujmout stanovisko k návrhům rozhodnutí týkajících se změn a skončení služebního poměru, jak vyplývá z § 132 odst. 2 písm. c) zákona o státní službě. Na tuto námitku navazuje také dále a vytýká žalovanému, že si nevyžádal stanovisko odborové organizace ERÚ, zda a jakým způsobem byly podklady potřebné k sestavení systemizace s odborovou organizací projednány, neprovedl dokazování výsledkem členů OO ERÚ ani členů služebního orgánu a nedoplnil podklady o výsledky jednání mezi ním a OO ERÚ, které jsou mu známy z jeho vlastní činnosti, a interní materiál oddělení interního auditu, na který žalobkyně žalovaného upozornila.

138. Podle § 132 odst. 2 písm. c) zákona o státní službě je odborová organizace oprávněna projednat a zaujmout stanovisko k návrhům rozhodnutí týkajících se změn a skončení služebního poměru. Jak bylo uvedeno výše, projednáním se rozumí jednání mezi služebním úřadem a státními zaměstnanci, v němž mají možnost zaujmout své stanovisko k projednávané věci za účelem dosažení shody (§ 129 odst. 2 zákona o státní službě).
139. Zákon o státní službě upravuje právo odborové organizace projednat a zaujmout stanovisko k rozhodnutí týkajícímu se změn služebního poměru. Projednání změny služebního poměru odborovou organizací je třeba chápat tak, že odborová organizace je o plánované změně vyrozuměna a může prezentovat své stanovisko. V nynějším případě byla OO ERÚ o zrušení služebního místa, na kterém byla jmenována žalobkyně, nepochybně informována současně s přijetím nové systemizace služebních míst, neboť součástí návrhu systemizace, který byl OO ERÚ zaslán, byla také informace o zrušení sekce regulace včetně systemizovaného místa ředitelky této sekce. Své stanovisko k systemizaci OO ERÚ prezentovala ve svých dopisech směřovaných Radě ERÚ. Obsahem dopisu ze dne 16. 12. 2019 je přehled nesouhlasů s odvoláním státních zaměstnanců, včetně nesouhlasu žalobkyně. Je tedy zřejmé, že OO ERÚ byla o odvolání žalobkyně informována a předložila k němu stanovisko.
140. Ani neprojednání odvolání žalobkyně s OO ERÚ by však nemělo vliv na zákonnost rozhodnutí o jejím odvolání ze služebního místa, neboť jak bylo rozebráno výše, byla pro něj splněna zákonná podmínka předpokládaná § 60 odst. 1 písm. a) zákona o státní službě, a sice zrušení služebního místa, na kterém byla žalobkyně dosud jmenována. Zákon o státní službě přitom nepředpokládá, že jedním z podkladů rozhodnutí o odvolání státního zaměstnance by mělo být také stanovisko odborové organizace. Dle zdejšího soudu tak nebylo povinností žalovaného vyžádat si stanovisko odborové organizace či provádět důkaz výsledkem jejich členů. Ze stejného důvodu ani zdejší soud nepovažoval za potřebné provádět navrženými výsledky dokazování, neboť ty by s ohledem na výše uvedené na jeho závěru nemohly nic změnit.
141. K internímu materiálu oddělení interního auditu se soud vyjádřil již výše v rámci posouzení zákonnosti přijaté systemizace. Personální audit nepovažuje za nutný podklad systemizace, neboť jeho výsledky nejsou pro služební orgány závazné. Nadto je nyní předmětem přezkumu rozhodnutí o odvolání žalobkyně ze služebního místa, jehož podkladem není výsledek interního auditu (viz výše).

VI. Shrnutí a náklady řízení

142. Závěrem zdejší soud připomíná, že Nejvyšší správní soud ve svém kasačním rozsudku nepřisvědčil námitkám týkajícím se vad v řízení před správními orgány, které měly být způsobeny nesprávným *vedením správního spisu*. Podle Nejvyššího správního soudu nebyla důvodná tvrzení o porušení práva žalobkyně vyjádřit se ke shromážděným podkladům, či porušení zásady dvojinstančnosti.
143. S ohledem na vše shora uvedené dospěl krajský soud k závěru, že napadené rozhodnutí bylo vydáno v souladu se zákonem a shora uvedené žalobní námitky uplatněné žalobkyní nejsou důvodné. Soudu tedy nezbylo, než žalobu jako nedůvodnou podle § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítnout.
144. Výroky o nákladech řízení mají oporu v § 60 odst. 1 s. ř. s., podle něhož nestanoví-li tento zákon jinak, má účastník, který měl ve věci plný úspěch, právo na náhradu nákladů řízení

před soudem, které důvodně vynaložil proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Žalobkyně v řízení úspěšná nebyla, a proto jí právo na náhradu nákladů řízení nepřísluší. Žalovaný měl v řízení plný úspěch, ale v souvislosti s tímto řízením mu žádné náklady nad rámec jeho administrativní činnosti nevznikly, a proto krajský soud rozhodl, že se žalovanému náhrada nákladů řízení nepřiznává.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu. 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.

Kasační stížnost je nepřipustná proti rozhodnutí, jímž soud rozhodl znovu poté, kdy jeho původní rozhodnutí bylo zrušeno Nejvyšším správním soudem; to neplatí, je-li jako důvod kasační stížnosti namítáno, že se soud neřídil závazným právním názorem Nejvyššího správního soudu.

Brno 24. června 2024

Mgr. Petr Šebek v. r.
předseda senátu