



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Hradci Králové rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Magdaleny Ježkové, soudce Mgr. Ondřeje Bartoše a soudkyně JUDr. Ivony Šubrtové ve věci

žalobce: **Mgr. J. P.**
zastoupen JUDr. Ondřejem Vodákem, advokátem
se sídlem Washingtonova 1567/25, 110 00 Praha

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

v řízení o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 14. října 2024, č. j. VS-102630-22/ČJ-2024-80000P-51ODV

takto:

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

Odůvodnění:

I. Předmět řízení

1. Žalovaný napadeným rozhodnutím zamítl odvolání žalobce a potvrdil rozhodnutí ředitele Věznice Valdice (dále též „správní orgán prvního stupně“ či „služební funkcionář“) ve věcech služebního poměru ze dne 27. 2. 2024, č. j. VS-5649-11/ČJ-2024-802220, kterým bylo žalobci podle § 155 a 156 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků

bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o služebním poměru“), přiznáno odchodné ve výši 401 982 Kč, proti jehož výpočtu žalobce brojí.

II. Žalobní argumentace

2. Žalobce navrhoval zrušení napadeného rozhodnutí a vrácení věci k dalšímu řízení žalovanému. Namítal nezákonnost napadeného rozhodnutí z důvodu, že správní orgány pochybily při výpočtu odchodného. Průměrný služební příjem podle § 351 an. zákoníku práce měly zjišťovat formou pravděpodobného služebního příjmu v souladu se zásadami obsaženými v zákoníku práce. Správní orgány nezohlednily veškeré okolnosti pro dosažení pravděpodobného průměrného služebního příjmu, a to zejména jakým způsobem byla v rozhodném období odměňována práce, kterou měl žalobce konat, jaké měl pobírat pohyblivé složky služebního příjmu (odměny), jaké měl zaměstnavatel v rozhodném období prostředky pro poskytnutí odměn svým zaměstnancům.
3. Při výpočtu odchodného vyšel žalovaný z důkazů, které do spisu doplnil v odvolacím řízení, čímž porušil zásadu dvojinstančního rozhodování. Z těchto důkazů mělo vyplývat, že žalobce od poloviny roku 2018 vykazoval v oblastech kvality plnění služebních povinností a úrovně teoretických znalostí velice nízkou profesní úroveň.
4. Napadené rozhodnutí je věcně nesprávné, protože když byl žalobce ustanoven na služební místo 1. zástupce ředitele Věznice Valdice, žalovaný musel vycházet z toho, že žalobce je pro tuto pozici vhodným kandidátem s dostačující profesní úrovní. Žalobce vnímá jako absurdní, aby byl ustanoven na služební místo, o němž by se žalovaný domníval, že jej nebude zvládat. Žalovaný mohl žalobce ustanovit na jakékoli služební místo odpovídající jeho zařazení, tj. na služební pozici zařazenou do 9. platové třídy. Proto je nepřijatelný závěr žalovaného, že – vzhledem k předchozímu hodnocení služební činnosti žalobce – bylo možné předpokládat, že by žalobci nebyl přiznán osobní příplatek ani poskytnuta mimořádná odměna.
5. Závěr žalovaného, že v případě, kdy není možné objektivně posoudit výkon služby žalobce v době jeho pracovní neschopnosti, nelze zohlednit mimořádné složky služebního příjmu, které by žalobce jinak byl obdržel, je v rozporu se zákonem a judikaturou Nejvyššího soudu.
6. Výtky ze služebního hodnocení žalobce, který toho času vykonával funkci ředitele Věznice Pardubice, nelze vztahovat i na pozici 1. zástupce ředitele Věznice Valdice, protože tyto se týkaly pouze odpovědnosti ředitele.
7. Žalovaný nedostatečně zjistil skutkový stav nezbytný pro řádné posouzení, jakého pravděpodobného služebního příjmu by žalobce dosáhl, pokud by nebyl v pracovní neschopnosti. Za tímto účelem žalobce navrhl, aby byl správní spis doplněn o údaje o příslušnících Vězeňské služby České republiky a jejich odměňování nenárokovými složkami platu v období 2021–2023.
8. Dne 3. 2. 2025 zaslal žalobce krajskému soudu rozhodnutí žalovaného v řízení o stanovení výsluhového příspěvku, ve kterém spatřuje podporu své argumentace, že při stanovení výše pravděpodobného výdělku žalovaný postupoval nesprávně. Žalovaný v tomto rozhodnutí uvedl, že služební funkcionář měl přistoupit ke zjištění pravděpodobného hrubého měsíčního služebního příjmu při využití analogie ve smyslu § 166 odst. 4 zákona o služebním poměru a výpočet provést na základě hrubého služebního příjmu, kterého by odvolatel pravděpodobně dosahoval po dobu rozhodnou pro výpočet výsluhového

nároku. Při výpočtu pravděpodobného průměrného měsíčního hrubého služebního příjmu je nutné posoudit i případný osobní příplatek či poskytnutí mimořádné odměny.

III. Vyjádření žalovaného

9. Žalovaný navrhoval zamítnutí žaloby. Ve svém vyjádření uvedl, že se odkazuje na odůvodnění napadeného rozhodnutí, kde se se všemi námitkami žalobce vypořádal. Žalovaný uvedl, že ačkoli v prvostupňovém rozhodnutí byla aplikace zákoníku práce v rozporu s relevantní judikaturou vyloučena, je zjevné, že takové nesprávné tvrzení služebního funkcionáře nemělo vliv ani na výpočet odchodného, ani na zákonnost napadeného rozhodnutí, protože fakticky služební funkcionář při výpočtu pravděpodobného hrubého měsíčního služebního příjmu žalobce postupoval právě v souladu se zásadami vyplývajícími z pracovního práva. Služební funkcionář provedl výpočet na základě hrubého služebního příjmu, který by žalobce pravděpodobně dosahoval po dobu rozhodnou pro výpočet odchodného.
10. Žalovaný své závěry o nezohlednění mimořádných složek služebního příjmu a mimořádných odměn do pravděpodobného měsíčního služebního příjmu žalobce neopřel pouze o nemožnost objektivního posouzení výkonu služby žalobce v době jeho pracovní neschopnosti. V projednávané věci bylo nutné přihlédnout také k předchozímu hodnocení služební činnosti žalobce, která měla za následek neposkytování odměn, odejmutí osobního příplatku a následné odvolání z původního služebního místa pro dosahování neuspokojivých výsledků ve výkonu služby.
11. Vzhledem ke specifičnosti projednávané věci není výše osobních příplatků a mimořádných odměn, které byly nebo by byly poskytovány spolupracovníkům žalobce v době jeho pracovní neschopnosti, pro posouzení předpokládaného příjmu žalobce relevantní.
12. K námitce porušení zásady dvojinstančního rozhodování žalovaný uvedl, že v řízení o služebním poměru se uplatňuje zásada jednotnosti správního řízení, a tedy nadřízený správní orgán (zde žalovaný) může korigovat a doplňovat odůvodnění prvoinstančního rozhodnutí, pokud obsahuje rozpory, jež nemají vliv na výrokovou část prvostupňového rozhodnutí. Žalovaný pouze shromáždil další podklady, které potvrdily skutkový stav zjištěný správním orgánem prvního stupně. Všechny doplněné podklady byly žalobci známy již dříve, neboť se týkaly řízení, ve kterých byl účastníkem. Žalobce se před vydáním rozhodnutí se spisovým materiálem seznámil a k podkladům se podáním ze dne 23. 9. 2024 vyjádřil.
13. Žalobce při výkonu služby dosahoval neuspokojivých výsledků, a proto jej nebylo možno ponechat na dosavadním služebním místě, neboť by mohlo dojít k ohrožení zájmu bezpečnostního sboru na řádném plnění úkolů věznice stanovených právními předpisy. Zároveň by to mělo demotivující vliv na ostatní příslušníky, kteří plní své úkoly řádně (viz rozhodnutí generálního ředitele Vězeňské služby ČR ze dne 27. 10. 2020, č. j. VS-178541-15/ČJ-2020-800020). Z uvedených důvodů byl žalobce z dosavadního služebního místa ředitele Věznice Pardubice odvolán a podle § 26 odst. 4 zákona o služebním poměru ustanoven na služební místo, pro něž je stanovena nižší služební hodnost. V rámci Vězeňské služby České republiky je ve věznici ředitel věznice jako jediný zařazen na služebním místě ve služební hodnosti „vrchní rada“ v 10. tarifní třídě a 1. zástupce ředitele je jako jediný zařazen na služebním místě ve služební hodnosti „rada“ v 9. tarifní třídě, tedy o jeden stupeň nižší služební hodnosti. Vzhledem k tomu, že nebylo možné žalobce

převést na jiné služební místo než na místo se služební hodností o jeden stupeň nižší, mohl být žalobce ustanoven pouze na neobsazené místo 1. zástupce ředitele Věznice Valdice. Že služební funkcionář neměl žádný prostor pro vlastní uvážení o novém zařazení žalobce, shledal Krajský soud v Hradci Králové v rozsudku ze dne 15. 11. 2022, č. j. 30 Ad 12/2021-56. Postup služebního funkcionáře byl dán zákonem, nikoli důvěrou, že je žalobce pro služební místo 1. zástupce ředitele Věznice Valdice vhodný a bude řádně vykonávat služební povinnosti. Služební místo 1. zástupce ředitele věznice (jak ostatně vyplývá již z názvu této pozice), na které byl žalobce ustanoven, je z hlediska obsahu služební náplně blízké služebnímu místu ředitele věznice, a vyžaduje od příslušníka obdobné manažerské schopnosti.

14. Žalovaný po zohlednění kritérií pro posouzení pravděpodobného výdělku žalobce dovodil, že ve věci nebyl dán důvodný předpoklad, že by byl žalobci bez dalšího přiznán osobní příplatek či poskytnuta mimořádná odměna. Žalovaný na tomto místě připomíná, že uvedené složky služebního příjmu jsou nenárokové a je jimi oceňován výkon služby v mimořádné kvalitě nebo rozsahu, přičemž takové ocenění je vždy ponecháno na úvaze služebního funkcionáře. Lze tedy odmítnout úvahu žalobce, že by mu byl přiznán osobní příplatek či poskytnuta mimořádná odměna již za standardní (adekvátní) výkon služby, a zároveň vzhledem k předcházejícímu výkonu služby zde není dán předpoklad, že by byl žalobce v rozhodném období za svou službu nadstandardně oceněn.
15. Na dodatečné podání žalobce ze dne 3. 2. 2025 žalovaný reagoval svým podáním ze dne 18. 2. 2025, ve kterém vysvětlil, že v případě obou řízení, tj. jak řízení týkající se výše odchodného, tak výsluhového příspěvku, je nutné zjišťovat pravděpodobný průměrný hrubý měsíční služební příjem podle zákoníku práce. Při jeho výpočtu služební funkcionář zohledňuje případný osobní příplatek a poskytnutí mimořádné odměny. Žalovaný nicméně po posouzení skutkových okolností dané věci dospěl k závěru, že vzhledem k předchozímu výkonu služby žalobce nebylo pravděpodobné, že by byl žalobce v rozhodném období za svou službu nadstandardně (osobním příplatkem či mimořádnou odměnou) oceněn.

IV. Vyjádření žalobce ze dne 13. 5. 2025

16. Na vyjádření žalovaného reagoval žalobce replikou. Uvedl, že nelze předjímat závěr, že by mu na novém služebním místě nebyl přiznán osobní příplatek ani odměna za výkon služby. Zopakoval, že je nutné zohlednit, jakých výdělků dosáhli na stejné či obdobné pozici spolupracovníci žalobce a stejně tak, jaké prostředky byly vyčleněny pro poskytování odměn.
17. Žalobce má za to, že v případě, kdy by se žalovaný domníval, že jeho schopnosti nejsou dostačující pro danou pozici 1. zástupce ředitele věznice, mohl být žalobce ustanoven na jiné služební místo odpovídající jeho zařazení, tedy na služební pozici zařazenou do 9. platové třídy. Žalobce pochybuje, že by jediná možnost, kam jej po odvolání z pozice ředitele Věznice Pardubice ustanovit, bylo služební místo 1. zástupce ředitele Věznice Valdice, tj. věznice s výkonem trestu odnětí svobody za nejzávažnější trestné činy. I kdyby tomu tak bylo, neznamená to, že lze automaticky předjímat, že by žalobci nebyl přiznán osobní příplatek a nebyla mu přiznána odměna po celou rozhodnou dobu tří let. Naopak měl služební funkcionář přihlédnout k tomu, že služební poměr žalobce trval od roku 1991, jaké po tuto dobu žalobce pobíral osobní příplatky a jaké mu byly přiznávány odměny. Žalobce nesouhlasí s argumentací žalovaného, že vzhledem ke specifčnosti

projednávané věci není výše poskytovaných odměn a osobních příplatků spolupracovníků relevantní. Uvádí, že se nejedná o nijak specifickou záležitost, nýbrž o standardní stanovení výše pravděpodobného výdělku příslušníka v souladu se zásadami zákoníku práce a judikatury.

V. Posouzení věci krajským soudem

18. Krajský soud přezkoumal napadené rozhodnutí podle části třetí, hlavy první a druhé, dílu prvního soudního řádu správního („s. ř. s.“) v mezích žalobních bodů, přičemž vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu (§ 75 odst. 1, 2 s. ř. s.). Ve věci rozhodl bez nařízení jednání, neboť pro to byly splněny podmínky (§ 51 odst. 1 věta druhá s. ř. s.).
19. Žaloba není důvodná.
20. Ze správního spisu vyplynulo, že žalobce byl rozhodnutím generálního ředitele Vězeňské služby České republiky ze dne 27. 10. 2020, č. j. VS-178541-15/ČJ-2020-800020, odvolán ke dni 2. 11. 2020 z dosavadního služebního místa ředitele Věznice Pardubice a převeden ke dni 3. 11. 2020 do personální pravomoci ředitele Věznice Valdice k ustanovení na jiné služební místo ve smyslu § 20 odst. 1 písm. b) bod 1 zákona o služebním poměru. Proti tomuto rozhodnutí žalobce brojil odvoláním, které ministryně spravedlnosti rozhodnutím ze dne 27. 4. 2021, č. j. MSP-111/2020-ODKA-ROZ/9, zamítla; uvedené rozhodnutí přezkoumal Městský soud v Praze, který žalobu zamítl (rozsudek ze dne 21. 6. 2022, č. j. 10 Ad 6/2021-97), a Nejvyšší správní soud, který zamítl kasační stížnost proti tomuto rozsudku (rozsudek ze dne 15. 3. 2024, č. j. 5 As 191/2022-46).
21. Z původního služebního místa byl žalobce odvolán na základě služebního hodnocení ze dne 4. 9. 2020, protože dosahoval neuspokojivých výsledků ve výkonu služby. Konkrétně bylo žalobci vytýkáno, že nezvýšil zaměstnanost vězněných osob, která byla v jím řízené věznici podprůměrná. Způsob, jakým se žalobce snažil zvýšit zaměstnanost, vedl k zahájení řízení o kázeňském přestupku, přičemž žalobci byl uložen trest odnětí služební hodnosti a dne 7. 8. 2019 jej generální ředitel Vězeňské služby České republiky zprostil služby. Proti tomu se žalobce odvolal, ale z důvodu nedodržení prekluzivní lhůty pro rozhodnutí rozkladové komise ministryně spravedlnosti o odvolání věc nebyla řešena meritorně a řízení bylo zastaveno. Proto generální ředitel Vězeňské služby České republiky ke dni 17. 8. 2020 rozhodl o zrušení zproštění výkonu služby žalobce. Dalším vytýkaným nedostatkem bylo, že žalobce protiprávně uzavíral smlouvy, a to přesto, že disponoval jednoznačnými stanovisky věcně příslušných institucí. Dále se žalobce dopustil závažných pochybení v oblasti schvalování plánů kontrol, nezajistil dohled nad vykonávanou prací odsouzených, dodržováním jejich práv a povinností atd. Žalobce ani přes předchozí výtky nezajistil základní hygienické standardy strážným a dozorcům. Proti služebnímu hodnocení podal žalobce námitky, o kterých generální ředitel Vězeňské služby České republiky rozhodl dne 1. 10. 2020, č. j. VS-178500-7/ČJ-2020-80000P, tak, že je zamítl a služební hodnocení potvrdil.
22. Generální ředitel Vězeňské služby České republiky odejmul žalobci osobní příplatek (rozhodnutí ze dne 16. 10. 2020, č. j. VS-193408-36-ČJ-2019-800020). Toto rozhodnutí de facto potvrdila ministryně spravedlnosti, která rozhodnutí změnila pouze tak, že zpřesnila jeho výrok doplněním důvodu pro odejmutí osobního příplatku žalobci ke dni 19. 10. 2020 (rozhodnutí ze dne 18. 8. 2021, č. j. MSP-106/2020-ODKA-ROZ/8).

Uvedeným důvodem byl stav strážních věží, jenž se vyznačoval velmi špatnými hygienickými podmínkami a nevyhovujícím a zastaralým vybavením, přičemž za jejich řádný stav žalobce jako ředitel věznice odpovídal. Uvedené rozhodnutí dále přezkoumal Městský soud v Praze, který rozsudkem ze dne 19. 4. 2024, č. j. 3 Ad 14/2021-58, žalobu zamítl.

23. Služební poměr žalobce skončil ex lege 31. 12. 2023, neboť ke dni 25. 5. 2023 dovršil 65 let. Z tohoto důvodu služební funkcionář dne 1. 1. 2024 zahájil řízení ve věcech služebního poměru – přiznání odchodného. Oznámení o zahájení řízení ze dne 5. 1. 2024, č. j. VS-5649-2/ČJ-2024-802220, bylo žalobci doručeno dne 9. 1. 2024. Dne 13. 2. 2024 proběhlo ústní jednání. K podkladům pro vydání rozhodnutí se žalobce vyjádřil 19. 2. 2024.
24. Žalobce byl ve služebním poměru příslušníka Vězeňské služby České republiky od 15. 10. 1991 do 30. 11. 1999 a znovu od 1. 7. 2006 do 31. 12. 2023, přičemž od 30. 10. 2020 byl neschopen výkonu služby pro nemoc, která trvala až do skončení služebního poměru dne 31. 12. 2023. Od 9. 9. 2022 do konce služebního poměru již žalobci nebyly vypláceny nemocenské dávky.
25. Výpočet odchodného služební funkcionář provedl na základě hrubého služebního příjmu, který by žalobce pravděpodobně dosahoval pro dobu rozhodnou pro výpočet odchodného. Pravděpodobný průměrný hrubý měsíční služební příjem za rok 2023 by činil 72 420,- Kč a za předchozí 3 kalendářní roky (2021 až 2023) 68 640,- Kč. Pro jeho výpočet služební funkcionář užil výši základního tarifu v 9. tarifní třídě, 12. tarifním stupni, určeného podle nařízení vlády, kterým se stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů, dále příplatek za vedení ve výši 7 000,- Kč a zvláštní příplatek stanovený příslušníkům Věznice Valdice ve výši 6 900,- Kč. Služební funkcionář využil pro výpočet odchodného pro žalobce výhodnější pravděpodobný průměrný hrubý měsíční služební příjem za rok 2023. Žalobce vykonával službu ve služebním poměru po dobu 24 let. Pro účely zvýšení základní výše odchodného mu služební funkcionář započel 18 let. Od šestinásobku pravděpodobného průměrného hrubého měsíčního služebního příjmu služební funkcionář odečetl odchodné ve výši 32 538,- Kč, které již bylo žalobci vyplaceno v souvislosti s jeho uvolněním ze služebního poměru dne 30. 11. 1999.
26. Podle § 155 zákona o služebním poměru *příslušník, jehož služební poměr skončil (dále jen „bývalý příslušník“) a který vykonával službu alespoň po dobu 6 let, má nárok na odchodné.*
27. Podle § 156 odst. 1 zákona o služebním poměru *základní výměra odchodného činí 1 měsíční služební příjem a za každý další ukončený rok služebního poměru se zvyšuje o jednu třetinu tohoto příjmu. Nejvyšší výměra odchodného činí šestinásobek měsíčního služebního příjmu.*
28. Podle § 166 odst. 1 věty první zákona o služebním poměru *za měsíční služební příjem se pro účely stanovení výše výsluhových nároků považuje průměrný hrubý služební příjem poskytovaný za předchozí kalendářní rok přede dnem skončení služebního poměru příslušníka. Jestliže služební poměr skončil posledním dnem kalendářního roku, zjišťuje se průměrný hrubý měsíční služební příjem z tohoto kalendářního roku. Trval-li služební poměr po dobu kratší než 1 rok, zjišťuje se průměrný hrubý měsíční služební příjem z celé doby trvání služebního poměru. Je-li to pro příslušníka výhodnější, zjišťuje se průměrný hrubý služební příjem za předchozí 3 kalendářní roky.*
29. Pro zjištění průměrného hrubého měsíčního služebního příjmu je podle ustálené judikatury Nejvyššího správního soudu a Nejvyššího soudu nutno i v případě služebního

poměru postupovat podle § 351 an. zákoníku práce (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009, a ze dne 13. 9. 2021, sp. zn. 30 Cdo 1156/2020, a rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18. 11. 2011, č. j. 4 Ads 72/2011-81). Podle § 355 odst. 1 zákoníku práce se takový příjem zjišťuje na základě pravděpodobného výdělku.

30. Podle § 355 odst. 2 téhož zákona *pravděpodobný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl; přitom se přihlédne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.*
31. Toto ustanovení patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 9. 2021, sp. zn. 30 Cdo 1156/2020).
32. Zákon nestanoví, z jakých hledisek je třeba při zjišťování mzdy, které by zaměstnanec v rozhodném období „zřejmě dosáhl“, vycházet; ponechává tak na úvaze správního orgánu (resp. soudu), aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Protože se však jedná o stanovení pravděpodobného výdělku na základě výdělků, které by byly „zřejmě“ dosaženy právě v rozhodném období, je třeba při zkoumání „pravděpodobnosti“ podkladů pro výpočet průměrného výdělku v první řadě přihlížet k tomu, jakou práci měl zaměstnanec ve zkoumaném rozhodném období konat, jakým způsobem byla tato práce odměňována, jaké byly podle platných předpisů (kupř. vnitřních předpisů, kolektivní smlouvy) proměnlivé složky mzdy, apod. Teprve v tomto rámci lze potom – jako k určitému korektivu – přihlídnout rovněž k výši výdělků, kterých dosáhli na stejné práci spolupracovníci zaměstnance, jakých výdělků – jestliže se v mezidobí nezměnily podmínky – dosahoval zaměstnanec v daném pracovním zařazení v minulosti, apod. (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 2005, sp. zn. 21 Cdo 58/2005). V rámci stanovení pravděpodobného výdělku není vyloučeno, pokud to odůvodňují okolnosti případu, přihlídnout i k jiným okolnostem, jestliže jsou významné pro objasnění toho, jakého výdělku by zaměstnanec v rozhodném období zřejmě dosáhl (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18. 11. 2011, č. j. 4 Ads 72/2011-81).
33. Krajský soud zhodnotil, že se žalovaný řídil zásadami vyplývajícími ze zákoníku práce, neboť započítání případných osobních příplatků a mimořádných odměn a priori ze zjišťování pravděpodobného výdělku žalobce nevyloučil, naopak se jimi zabýval.
34. Ani podle názoru krajského soudu nelze bez dalšího předpokládat, že by žalobce v rozhodném období vykonával službu nadstandardně tak, aby mu byla přiznána mimořádná odměna či osobní příplatek. Osobní příplatek a mimořádná odměna jsou nenárokovými složkami příjmu, kterými je posléze oceňován výkon služby v mimořádné kvalitě nebo rozsahu. Nejsou přiznávány za standardní výkon služby. Naopak jsou přiznávány až na základě kladného služebního hodnocení. Výkon služby žalobce na služebním místě 1. zástupce ředitele Věznice Valdice nemohl z důvodu žalobcovy pracovní neschopnosti služební funkcionář jakkoli hodnotit, tudíž byl hodnocen jako standardní a nikoli mimořádný. Krajský soud shrnuje, že bez dalšího nelze automaticky předpokládat nadstandardní výkon služby žalobce na pozici, na kterou fakticky nikdy nenastoupil, tím spíše, pokud jeho předchozí přístup k výkonu služby vedl k jeho odvolání z původního

služebního místa. Na tom by nic nezměnila ani skutečnost, že by žalovaný měl na výběr z vícero služebních míst v příslušné tarifní třídě, kam žalobce po jeho odvolání z pozice ředitele Věznice Pardubice ustanovit.

35. Korektiv výše nenárokových složek příjmu spolupracovníků žalobce nelze použít, neboť nijak nezohledňuje závěry služebního hodnocení žalobce. Stejně tak pro účely výpočtu pravděpodobného výdělku v rozhodném období nelze vycházet z dřívějšího výkonu služby žalobce, neboť se v mezidobí změnila podmínky a zmíněné nenárokové složky příjmu byly žalobci odebrány.
36. Na základě výše uvedeného krajský soud neshledal žalobní námitku, že se žalovaný neřídil zásadami obsaženými v zákoníku práce a jeho ustanoveními o pravděpodobném výdělku, důvodnou. Krajský soud se ztotožnil s posouzením věci žalovaným, na něž lze odkázat (zejm. str. 10–12 napadeného rozhodnutí).
37. Důvodnou neshledal krajský soud ani žalobní námitku směřující k porušení zásady dvojinstančního rozhodování. Podklady, které žalovaný v souladu se zásadou jednotnosti řízení doplnil do správního spisu, nebyly pro žalobce nijak překvapivými a zjištěný skutkový stav pouze doplnily; k tomu je pak odvolací správní řízení přímo určeno (srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18. 4. 2018, č. j. 10 As 211/2017-47).

VI. Závěr a náklady řízení

38. Ze všech shora uvedených důvodů soud neshledal žalobu důvodnou, proto ji podle § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl.
39. Výrok o náhradě nákladů řízení je odůvodněn § 60 odst. 1 s. ř. s., dle kterého má na náhradu nákladů řízení nárok ten účastník, který měl ve věci plný úspěch, proti účastníkovi, který úspěch neměl. V dané věci byl úspěšný žalovaný, kterému však žádné náklady nad rámec jeho běžné úřední činnosti nevznikly, a ani jejich náhradu nepožadoval.

Poučení:

Toto rozhodnutí nabývá právní moci dnem doručení účastníkům (§ 54 odst. 5 s. ř. s.).

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

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

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

V řízení o kasační stížnosti musí být stěžovatel zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje,

vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie.

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

Hradec Králové 24. července 2025

JUDr. Magdalena Ježková v. r.
předsedkyně senátu