



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Davida Rause, Ph.D., a soudců

Mgr. Filipa Skřivana a JUDr. Ing. Venduly Sochorové v právní věci

žalobkyně: **Ing. M. K., Ph.D.**
bytem X
zastoupena JUDr. Dominikem Brůhou, Ph.D., advokátem
sídlem Hartigova 54, Praha 3

proti
žalovanému: **Státní tajemník v Ministerstvu zdravotnictví**
sídlem Palackého náměstí 4, Praha 2

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 11. 3. 2025, č. j. MZDR 4394/2025-2/PER,

takto:

I. Žaloba se zamítá.

Shodu s prvopisem potvrzuje: R. L.

3/2025

- II. Žalobkyně nemá právo na náhradu nákladů řízení.
- III. Žalovanému se náhrada nákladů řízení nepřiznává.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Ředitelka Krajské hygienické stanice Zlínského kraje se sídlem ve Zlíně (dále jen „služební orgán“) rozhodnutím ze dne 19. 12. 2024, č. j. KHSZL 40825/2024 (dále jen „prvostupňové rozhodnutí“), převedla žalobkyni na služební místo odborný rada v Oddělení hygieny dětí a mladistvých. Reagovala tak na změnu systemizace, v jejímž důsledku došlo s účinností od 1. 1. 2025 ke zrušení Odboru hygieny dětí a mladistvých a jemu podřízených Oddělení hygieny dětí a mladistvých a Oddělení stravování dětí a mladistvých včetně příslušných míst představených. Žalobkyně původně byla zařazena na místě představeného zrušeného Oddělení stravování dětí a mladistvých. Útvary dotčené změnou systemizace tedy nově tvoří jedno oddělení s jedním místem představeného – vedoucího Oddělení hygieny dětí a mladistvých. O toto služební místo měla žalobkyně zájem. Byl na něj však bez výběrového řízení převeden dosavadní ředitel Odboru hygieny dětí a mladistvých MVDr. J., který byl podle služebního orgánu nejvhodnějším kandidátem. Žalovaný napadeným rozhodnutím odvolání žalobkyně zamítl a prvostupňové rozhodnutí potvrdil.

II. Žaloba

2. Žalobkyně namítá, že měl služební orgán vyhlásit na místo představeného nově vzniklého oddělení výběrové řízení, kam by se mohla přihlásit. Její zájem o toto místo služebnímu orgánu oznámila. Transparentní výběr zaměstnanců na vedoucí služební místa je klíčovým principem státní služby a zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci. Výjimky musí být vnímány restriktivně.
3. Z metodického pokynu Nejvyššího státního tajemníka ze dne 9. 1. 2023, č. 1/2023, který stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení, vyplývá, že je třeba dbát na zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace i v případě úvahy, zda služební místo obsadit výběrovým řízením nebo jinak (např. převedením). Podle čl. 2 odst. 5 tohoto pokynu pokud je více státních zaměstnanců, kteří nemohou vykonávat službu na dosavadním místě, a žádný z nich není evidentně vhodnější, doporučuje se k obsazení služebního místa vyhlásit výběrové řízení. Metodický pokyn je pro služební orgán závazný. Služební orgán měl v prosinci 2024 ve službě tři zkušené zaměstnance na vedoucích pozicích vhodné k obsazení místa představeného, přičemž nikdo z nich nebyl *evidentně vhodnější* než ostatní. Přesto bez výběrového řízení na pozici převedl MVDr. J. Ten byl upřednostněn před žalobkyní, ačkoliv má minimální praktické zkušenosti v oboru hygieny dětí a mladistvých, což v hodnocení vhodnosti služební orgán opomenul.
4. Žalobkyně nesouhlasí s názorem služebního orgánu, že nebylo možné [dle § 24 odst. 5 ve spojení s § 61 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „služební zákon“)] konat výběrové řízení a dotčený představený musel být převeden (podle rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 7. 2023, č. j. 3 Ads 205/2021-61). Situace se ve věci posuzované Nejvyšším správním soudem skutkově významně lišila, neboť bylo zrušeno místo Shodu s prvopisem potvrzuje: R. L.

3/2025

představeného a vytvořeno velmi podobné nové místo, přičemž nebylo prokázáno, že by na nové místo bylo více vhodných uchazečů. V nyní posuzované věci původní tři místa představených zanikla a vzniklo pouze jedno, a nebylo tedy možné všechny původní představené převést na srovnatelné nové místo dle § 61 zákona o státní službě. Mělo se proto konat výběrové řízení (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 8. 12. 2021, č. j. 6 Ads 315/2020-58).

5. Podle žalobkyně bylo přímé převedení jednoho z představených libovůlí a účelovým jednáním ředitelky proti zaměstnancům, kteří jsou aktivní v odborové organizaci. Diskriminačně postupoval služební orgán také v případě výběrového řízení na místo ředitele odboru vůči Mgr. I. H. Vypořádání této námitky v napadeném rozhodnutí je nedostatečné, jelikož žalovaný ani nezjišťoval, zda služební orgán o členství žalobkyně a jejích kolegů v odborové organizaci věděl nebo ne a zda měli mezi sebou nějaké rozpory.

III. Vyjádření žalovaného a replika žalobkyně

6. Žalovaný se žalobou nesouhlasí. Uvádí, že dle služebního zákona, judikatury správních soudů, metodického pokynu i jeho názoru má služební orgán preferovat přímé obsazení pozice nejvhodnějším kandidátem z vícero odvolaných státních zaměstnanců. Služební orgán tak učinil, svůj postup zdůvodnil a detailně vysvětlil, proč považuje za vhodnějšího jiného kandidáta než žalobkyni. Stejně jako v napadeném rozhodnutí pak žalovaný uvádí, že z povahy věci nemohou být zaměstnanci diskriminováni pro své členství v odborové organizaci. Mimo jiné i proto, že o jejich členství zaměstnavatelé nevědí (resp. jej nemohou zjišťovat).
7. Žalobkyně v replice setrvává na svém postoji. Služební orgán účelově přehlédl silné stránky žalobkyně a slabé stránky MVDr. J. Žalobkyně v replice dále konkrétně uvádí, co považuje za své silné stránky. Služební orgán opřel své odůvodnění o to, že činnosti Odboru hygieny výživy (v níž má MVDr. J. pracovní zkušenosti) a Odboru hygieny dětí a mladistvých jsou si velmi blízké. Podle žalobkyně však takový přesah mezi činnostmi není a přednost by měl dostat kandidát, který má více zkušeností právě s hygienou dětí a mladistvých (např. žalobkyně). Co se týče žalobkyně a jejího členství v odborech, služební orgán o něm fakticky věděl. Žalobkyně působí ve výboru odborové organizace a se služebním orgánem z této pozice několikrát ročně jednala. Spolu s Mgr. H. (která by také byla na pozici vhodnější) vystoupily na tiskové konferenci odborového svazu zdravotnictví a sociální péče, což je zřejmé z tiskové zprávy. Tuto informaci měl i žalovaný, kterému byla 17. 7. 2024 podána odborovou organizací stížnost podepsaná právě žalobkyní.

IV. Posouzení věci krajským soudem

8. Žaloba byla podána včas [§ 72 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního (dále jen „s. ř. s.“)], osobou k tomu oprávněnou (§ 65 odst. 1 s. ř. s.). Žaloba je přípustná (zejména § 65, § 68 a § 70 s. ř. s.).
9. Žaloba **není** důvodná.
10. Spor mezi stranami spočívá v tom, že podle žalobkyně se mělo na novou pozici vedoucího oddělení hygieny dětí a mladistvých konat výběrové řízení (dle § 24 odst. 1 a § 51 odst. 1 služebního zákona). Služební orgán a žalovaný mají naopak za to, že výběrové řízení se konat nemohlo, protože k obsazení pozice došlo převedením jiného státního zaměstnance Shodu s prvopisem potvrzuje: R. L.

3/2025

(§ 24 odst. 5 ve spojení s § 61 odst. 1 služebního zákona). Ten byl navíc podle služebního orgánu zdaleka nejvhodnějším uchazečem o pozici vedoucího oddělení.

11. Podle § 51 odst. 1 služebního zákona platí, že na obsazení volného služebního místa představeného se koná výběrové řízení, není-li dále stanoveno jinak. Z § 51 odst. 2 věty druhé se dále podává, že na výběrové řízení se přiměřeně použije § 24 až 27 a § 28 odst. 2 a 4.
12. Podle § 24 odst. 5 služebního zákona se výběrové řízení podle odstavce 1 nekoná, postupuje-li se podle § 47, § 49 odst. 2 až 4, § 61, 67, 70 nebo § 75 odst. 2. Výběrové řízení se dále nekoná, jedná-li se o zařazení státního zaměstnance na služební místo uvolněné v souvislosti s vysláním k výkonu služby v zahraničí; to neplatí, jde-li o služební místo představeného. Výběrové řízení se též nekoná, obsazuje-li se volné služební místo postupem podle jiného zákona.
13. Podle § 61 odst. 1 písm. b) služebního zákona se státní zaměstnanec převede na jiné služební místo v témže služebním úřadě, na kterém je služba pro něj vhodná, nemůže-li vykonávat službu na dosavadním služebním místě v důsledku odvolání ze služebního místa představeného nebo v důsledku skončení výkonu služby na služebním místě představeného na základě žádosti.
14. Služební orgán v prvostupňovém rozhodnutí uvedl, že důvodem zrušení odboru byl záměr splnit stanovené požadavky minimálních počtů systemizovaných míst v odboru a oddělení dle nařízení vlády č. 92/2015 Sb., o pravidlech pro organizaci služebního úřadu. Zrušený odbor byl posledním organizačním útvarům služebního úřadu, který tyto kvóty nesplňoval. V novém Oddělení hygieny dětí a mladistvých měla být od 1. 1. 2025 zřízena tři nová služební místa. Představený – vedoucí Oddělení hygieny dětí a mladistvých a dvě pozice odborných radů. Služební orgán uznal za nejvhodnějšího zaměstnance pro přímé převedení na místo vedoucího oddělení MVDr. J. a jako vhodné služební místo k převedení pro žalobkyni určil místo odborného rady. Žalobkyně tak byla převedena na pozici v rámci stejného služebního úřadu a pracoviště, ve stejné platové třídě, odpovídající obsahově její předchozí praxi a dosaženému vzdělání. S odkazem na výše uvedená ustanovení, rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 6. 2023, č. j. 3 Ads 205/2021-61, a metodický pokyn služební orgán uvedl, že konání výběrového řízení zákon v nyní posuzovaném případě (převedení v důsledku odvolání z místa představeného) neumožňuje. O to víc v případě, že byl ve stejné situaci jiný, vhodnější kandidát na vedoucí pozici.
15. Nejvyšší správní soud se otázkou, zda je možné konat výběrové řízení na obsazení volného místa představeného v případě, že je možné místo obsadit převedením dle § 61 služebního zákona, zabýval v rozsudku ze dne 29. 6. 2023, č. j. 3 Ads 205/2021-61. Z rozhodnutí vyplývá, že § 24 odst. 5 zákona o státní službě se použije i na případy obsazování volného služebního místa představeného. Uvedené ustanovení „jasně vymezuje situace, kdy se výběrové řízení nekoná. Jednou z nich je i situace, kdy služební orgán postupuje dle § 61 služebního zákona. Zákonodárce v tomto ustanovení neužil slovní spojení „nemusí konat“, či nestanovil výjimky, za nichž se výběrové řízení i při naplnění hypotézy § 24 odst. 5 služebního zákona koná. Díkce zákona je tedy zcela jasná a bezrozporná a nenabízí žádný prostor pro její odlišnou interpretaci.“ Nejvyšší správní soud se tak vyhradil proti názoru Městského soudu v Praze (v podstatě totožnému s názorem žalobkyně), že výběrové řízení je nezbytné vypsát v případě, že Shodu s prvopisem potvrzuje: R. L.

3/2025

existuje více státních zaměstnanců, kteří splňují všechny podmínky stanovené pro předmětné služební místo a projeví o ně zájem. Tyto své závěry poté Nejvyšší správní soud potvrdil v rozsudku ze dne 28. 3. 2024, č. j. 5 Ads 351/2022-45. V tomto ohledu tedy neobstojí výklad žalobkyně, podle něhož je třeba výjimky z konání výběrového řízení vykládat restriktivně, neboť zákon v těchto situacích výslovně konání výběrového řízení vylučuje.

16. Zdejší soud neshledává důvod se v nyní posuzované věci od výše citovaných závěrů odchýlit. Žalobkyně sice uvádí, že Nejvyšší správní soud rozhodoval o skutkově *zcela odlišné situaci*. S tím však nelze souhlasit. Nejvyšší správní soud v rozsudku č. j. 3 Ads 205/2021-61 odmítl názor, že při splnění určitých podmínek lze konat výběrové řízení na obsazení služebního místa i v případech, v nichž se podle § 24 odst. 5 služebního zákona výběrové řízení nekoná. Situace žalobkyně přitom odpovídá právě těmto (výše uvedeným) kritériím vymezených městským soudem a o přiléhavosti závěrů Nejvyššího správního soudu na nyní posuzovanou věc proto nemá zdejší soud pochyby. Dané závěry se uplatní jak v případě, kdy je zrušeno jedno místo představeného a vzniká jiné místo představeného (jak tomu bylo v odkazované věci), tak v případě, kdy namísto dosavadních tří míst představených vzniká místo jediné (jak tomu je v nynější věci).
17. V bodě 26 rozsudku č. j. 3 Ads 205/2021-61 se Nejvyšší správní soud vyjádřil též k žalobkyní odkazovanému rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 8. 12. 2021, č. j. 6 Ads 315/2020-58, a odůvodnil, proč nepředstavuje konkurující právní názor k meritu věci. Zdejší soud na jeho závěry v podrobnostech odkazuje. Lze shrnout, že se jednalo o skutkově odlišný případ. Státní zaměstnanec se domáhal přeložení na služební místo u jiného služebního úřadu poté, kdy na toto místo bylo již vyhlášeno výběrové řízení, a kasační soud řešil námitku, zda musí být za této situace dříve vyhlášené výběrové řízení zrušeno. Dospěl přitom k závěru, že neexistuje zákonná opora pro automatické rušení již probíhajících výběrových řízení jen z toho důvodu, že o takové místo později projeví zájem uchazeč, který by na něj jinak mohl být přeložen, respektive objeví-li se v jeho průběhu státní zaměstnanec s nárokem na převedení na vhodné služební místo ve smyslu § 61 služebního zákona. Žalobkyní citované konstatování bylo vyřčeno pouze nad rámec jako součást širší úvahy o funkci výběrového řízení bez vazby na konkrétní ustanovení služebního zákona. I v nynější věci proto zdejší soud následuje pozdější rozsudky Nejvyššího správního soudu, kde naopak byl výklad § 24 odst. 5 služebního zákona jádrem sporu.
18. Zdejší soud se žalobkyní souhlasí, že obecně se má služební orgán řídit metodickým pokynem, který je pro něj závazný (viz např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18.1.2011, č. j. 1 Ao 2/2010–185). V žalobkyní odkazovaném rozsudku však Nejvyšší správní soud také vysvětlil, že metodický pokyn není právním předpisem, nýbrž vnitřním předpisem, kterým nadřízený orgán určuje, jak mají postupovat orgány podrobené jeho řídicí pravomoci. Tím sjednocuje, reflektuje či zavádí jednotnou správní praxi. Vnitřní předpis však nemůže správní praxi nastavit v rozporu se zákonem. Naopak, vzhledem k přednosti zákona nelze metodický pokyn v případě rozporu se zákonem použít a je nutné postupovat podle zákona.
19. Co se týče samotného obsahu metodického pokynu Nejvyššího státního tajemníka ze dne 9. 6. 2023, č. 1/2023, *kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení*, už jen z jeho

Shodu s prvopisem potvrzuje: R. L.

3/2025

názvu je patrné, že se použije v těch situacích, kdy se bude (v souladu se zákonem) výběrové řízení provádět. V článku 3 (Postup před vyhlášením výběrového řízení) odst. 1 je uvedeno, že bezprostředně před vyhlášením výběrového řízení je služební orgán povinen nahlédnout do rejstříku státních zaměstnanců, zda se mezi státními zaměstnanci zařazenými mimo výkon služby z organizačních důvodů nenachází takový státní zaměstnanec, pro něhož by bylo obsazované služební místo vhodné. Takového státního zaměstnance by služební orgán na volné služební místo bez výběrového řízení převedl podle § 61 zákona o státní službě. To, že převedení dle § 61 zákona o státní službě je důvodem nekonání výběrového řízení, metodický pokyn ostatně zmiňuje v těsném předstihu (článek 2 odst. 2). V článku 2 odst. 5 metodického pokynu je sice uvedeno, že v případě více státních zaměstnanců splňujících kritéria pro převedení na dané služební místo ve shodné míře je doporučeno konat výběrové řízení. Toto doporučení však nelze pro rozpor se zákonem následovat. Lze dodat, že metodický pokyn vznikl o více než pět měsíců dříve než otázku, zda je možné konat výběrové řízení na služební místo, které je možné obsadit převedením, vyřešil Nejvyšší správní soud. Zdejší soud proto uzavírá, že ani v nyní posuzované věci nemohl služební orgán vypsát na místo představeného výběrové řízení.

20. Žalobkyně má dále za to, že byla na místo vedoucího oddělení vhodnějším kandidátem. Námitku, že MVDr. J. nebyl *evidentně nejlepším kandidátem*, uplatnila žalobkyně uceleně až v replice ze dne 14. 7. 2025. Již v žalobě však uvedla, že MVDr. J. má minimální praktické zkušenosti v oblastech svěřených novému oddělení a služební orgán toto v rámci jeho hodnocení opomenul zmínit. Zdejší soud se proto odůvodněním napadeného rozhodnutí zabýval i v souvislosti s touto otázkou.
21. Pokud nemohl služební orgán vyhlásit výběrové řízení, musel buď žalobkyni na nové místo představeného převést, nebo pečlivě vysvětlit, proč tak nemohl učinit. Jedním z důvodů může být právě to, že nové místo představeného bylo obsazeno jiným (převedeným) státním zaměstnancem, který byl odůvodněně vhodnější k výkonu služby na tomto místě než žalobkyně (rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 16. 10. 2023, č. j. 18 Ad 3/2022-74, body 16 a 17).
22. V tomto ohledu služební orgán vysvětlil, že na pozici představeného je vhodnějším kandidátem bývalý ředitel zrušeného odboru MVDr. J. Předně uvedl, že je podle něj vhodný tento postup už jen z důvodu zachování *statu quo*, jelikož mezi novým služebním místem a místem dříve zastávaným MVDr. J. prakticky neexistují rozdíly z hlediska předmětu a náročnosti. Dosavadní působení ředitele bylo na vysoké úrovni bez jakýchkoli odborných či manažerských problémů. Vzhledem k praktické totožnosti obou pozic může plynule navázat na svou dosavadní práci. Ředitelem odboru se MVDr. J. stal od 26. 4. 2024 na základě otevřeného výběrového řízení, ve kterém uspěl jako nejvhodnější uchazeč. Tehdejší vedoucí obou podřízených oddělení (tedy i žalobkyně) neprojevil o výběrové řízení zájem.
23. Služební orgán dále určil několik kategorií, ve kterých žalobkyni a MVDr. J. porovnal. Při výběru kategorií přihlédl k řídicí povaze pozice vedoucího Oddělení hygieny dětí a mladistvých, nutnosti kvalitní organizace práce, rozdělování úkolů, kontroly jejich plnění a zákonnosti postupů a zároveň k potřebě zaměstnance podporovat, motivovat a vytvářet dobrou pracovní atmosféru. Služební orgán dále vzhledem k tomu, že zaměstnanec na pozici vedoucího oddělení bude zástupcem ředitele Odboru hygieny výživy, dětí, mladistvých a

Shodu s prvopisem potvrzuje: R. L.

3/2025

předmětů běžného užívání, považoval za vhodný také přesah do ostatních oblastí práce hygienické stanice. Vysvětlil tedy, jaká kritéria považoval za stěžejní a proč.

24. Služební orgán dále zrekapituloval kvalifikaci žalobkyně a jejího konkurenta v oblastech manažerských a řídicích zkušeností, odborných znalostí, schopností a kvalifikace a schopnosti zastupovat ředitele odboru. Shrnul, že MVDr. J. měl oproti žalobkyni podstatně delší praxi jak s hygienickou službou jako takovou, tak s působením na vedoucích pozicích. Během své kariéry vedl několik různě velkých týmů (10-119 lidí). Měl také lepší výsledky posledního pravidelného celkového služebního hodnocení (3,8) a v kritériích *Manažerské dovednosti* (4) a *Organizování, řízení ad.* (4) než žalobkyně (3,6; 3 a 3). Také z ústního hodnocení vyplývá, že jeho schopnosti lépe odpovídají vedoucí pozici. Z těchto důvodů (zejména zkušenosti s vedením týmů a s jinými agendami) se také víc hodí jako zástupce ředitele odboru, což je činnost spojená s dotčeným služebním místem. Žalovaný se v napadeném rozhodnutí s tímto odůvodněním ztotožnil.
25. Zdejší soud má za to, že služební orgán dostatečně vysvětlil, proč považoval MVDr. J. za nejvhodnějšího kandidáta. K tomu lze v první řadě uvést, že jednotlivci svědčí veřejné subjektivní právo na rovné podmínky při přístupu k veřejným funkcím v procesu jejich obsazování. Ten se musí řídit předem danými pravidly a musí být prost diskriminace, zneužití pravomoci či jiné svévole (arbitrárnosti). Uvedené ústavní požadavky kladou hranice jinak velmi široké diskreci služebního orgánu. Je však třeba zdůraznit, že cílí pouze na eliminaci nejzávažnějších vad výběrového procesu, které podřývají základní principy výkonu veřejné moci. O přítomnosti takových vad přitom musí účastník řízení přinést přinejmenším hájitelné tvrzení, které bude dostatečně konkrétní a podložené. Možnost soudního přezkumu nemůže vést k tomu, aby se posuzování vhodnosti a rozumnosti výběru určitého kandidáta přeneslo na správní soudy (srov. nálezy Ústavního soudu ze dne 23. 7. 2025, sp. zn. I. ÚS 830/24).
26. Jinak řečeno, není v první řadě na soudu, aby poměřoval, kdo z těch, kteří projeví zájem o služební místo představeného, byl skutečně nejlepším kandidátem. Může toliko posoudit, zda odůvodnění výběru vhodnějšího kandidáta neodporuje logice, zjištěnému skutkovému stavu, a zda nedošlo k obsazení místa představeného na základě diskriminace, zneužití pravomoci či jiné svévole.
27. Lze přitom předpokládat, že služební orgán při výběru některá kritéria upřednostnil na úkor jiných. Samotná skutečnost, že žalobkyně považuje za důležitější praxi v konkrétním oboru, zatímco služební orgán tuto na úkor praxe s vedením týmu upozadil, neznamená, že služební orgán pochybil nebo žalobkyni diskriminoval. Služební orgán totiž srozumitelně vysvětlil, proč podle něj mají řídicí zkušenosti a přesah do jiných oborů pro obsazení služebního místa přednost před praxí s hygienou dětí a mládeže. V replice zmíněné údaje o praxi a úspěších žalobkyně nijak neodporují odůvodnění prvostupňového rozhodnutí (velká část z nich je v něm zmíněna), ve kterém služební orgán vůči žalobkyni *nešetřil chválou*, pouze, jak bylo zmíněno, upřednostnil jiná kritéria a na základě nich jiného kandidáta. Ostatně, MVDr. J. byl již před změnou systemizace jako ředitel odboru oběma zbývajícím představeným (tj. i žalobkyni) nadřazen.
28. Nedůvodnou je také námitka žalobkyně, že byla diskriminována pro své členství v odborové organizaci (a že se tím žalovaný nedostatečně zabýval). Lze přisvědčit tomu, že žalovaný Shodu s prvopisem potvrzuje: R. L.

3/2025

námítce nevěnoval zevrubné odůvodnění. To ale odpovídá způsobu, jakým žalobkyně námitku uplatnila v odvolání, v němž pouze obecně tvrdila averzi služebního orgánu vůči členům výboru odborové organizace, což dávala do souvislosti výhradně s nekonáním výběrového řízení.

29. Žalovaný v napadeném rozhodnutí vysvětlil, stejně jako výše učinil soud, že se výběrové řízení nekonalo proto, že by takový postup byl v rozporu se zákonem. Ačkoliv tedy zdejší soud souhlasí se žalobkyní, že obecná úvaha o tom, že služební orgány neví, kdo je či není členem odborové organizace, na její námitku neodpovídá, vysvětlení, proč nebylo výběrové řízení konáno, ano. Pouze na základě toho, že žalobkyně nebyla na služební místo vybrána a zároveň je aktivní členkou odborové organizace, nelze usoudit, že právě její členství v odborové organizaci bylo důvodem, proč byl vybrán jiný kandidát. Jak zdejší soud uvedl výše, upřednostnění jiného kandidáta služební orgán dostatečně vysvětlil a toto vysvětlení nebudí dojem, že by při rozhodování služebního orgánu hrálo roli členství v odborové organizaci. Jak ostatně shrnul služební orgán ve stanovisku k odvolání žalobkyně ze dne 29. 1. 2025, dodržení postupu stanoveného zákonem, metodikou a ustálenou judikaturou nelze považovat za diskriminační. Lze dodat, že žalobkyně ani náznakem netvrdí, že služební místo, na které byla převedena, je pro ni nějakým způsobem nevhodné.
30. Žalobkyně ani v žalobě nepředkládá dostatečně konkrétní a podložená tvrzení poukazující na to, že by obsazení místa představeného MVDr. J. jakkoliv souviselo se členstvím žalobkyně v odborové organizaci. Žalobkyně sice předloženými důkazy vyvrátila domněnku žalovaného, že služební orgán o jejím členství v odborové organizaci nevěděl, neuvedla však nic, co by okolnosti jejího členství v odborové organizaci spojovalo s nekonáním výběrového řízení či výběrem jiného kandidáta. Námitky diskriminace jiných zaměstnanců se mívají s předmětem nynějšího řízení, zdejší soud se jimi proto nezabýval. Soud také neprovedl navrhovaný důkaz listinou označenou jako „Podpora ředitelky odboru hygieny dětí a mladistvých Mgr. I. H.“, neboť tato listina se týká v minulosti proběhlého výběrového řízení na místo ředitele odboru, a pro posouzení nynější věci je tudíž irelevantní.

V. Závěr a náklady řízení

31. Ze shora uvedených důvodů krajský soud žalobu zamítl dle § 78 odst. 7 s. ř. s. O náhradě nákladů řízení soud rozhodl dle § 60 s. ř. s. Neúspěšná žalobkyně nemá právo na náhradu nákladů řízení. Procesně úspěšnému žalovanému žádné náklady nad rámec jeho úřední činnosti nevznikly.

Poučení:

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

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

Shodu s prvopisem potvrzuje: R. L.

3/2025

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.

Brno 16. října 2025

David Raus v.r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje: R. L.