



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Ing. Viery Horčicové a soudců JUDr. Vladimíra Gabriela Navrátila a JUDr. Jaromíra Klepše ve věci

žalobce: J. Č.

proti

žalovanému: státní tajemník v Ministerstvu zahraničních věcí
sídlem Loretánské náměstí 101/5, 118 00 Praha 1

o žalobě na ochranu před nezákonným zásahem žalovaného spočívajícím v oznámení o skončení žalobcova služebního poměru č. j. 445587/2023-MZV/OSPV z 19. 1. 2023, doručeném žalobci 20. 1. 2023

takto:

- I. Žaloba se zamítá.
- II. Žalobce nemá právo na náhradu nákladů řízení.
- III. Žalovanému se náhrada nákladů řízení nepřiznává.

Odůvodnění:

1. Vymezení věci a dosavadní průběh řízení.

1. Jádrem sporu je otázka, zda žalovaný postupoval v souladu se zákonem, když žalobci oznámil zrušení jeho služebního poměru ve zkušební době bez uvedení důvodů k 20. 1. 2023 podle § 74 odst. 1 písm. f) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění účinném do 31. 12. 2024, (dále „služební zákon“). Zrušení služebního poměru představovalo podle žalobcova

přesvědčení zneužití práva, neboť bylo reakcí na uplatňování jeho služebních práv při předchozím působení na Ministerstvu zahraničních věcí (dále „ministerstvo“ nebo „MZV“) v letech 2004 až 2018 a zároveň odvetou za jeho účast na přípravě auditní zprávy, která upozornila na porušování právních předpisů v systému výběrových řízeních pořádaných ministerstvem.

2. Žalobce byl přijat 18. 7. 2022 do služebního poměru na služební místo: 7684-GIA – výkonný auditor Generální inspekce a interní audit, v oborech služby: zahraniční vztahy a služba, audit; se služebním označením: vrchní ministerský rada, a to s nástupem k 21. 7. 2022. Služební poměr byl stanoven na dobu určitou s trváním do 20. 7. 2023 a se zkušební dobou v délce šesti měsíců. Žalobce posléze 21. 7. 2022 složil služební slib. Dne 20. 1. 2023 mu bylo doručeno oznámení o zrušení poměru.
3. Zrušení svého služebního poměru považoval žalobce za nezákonný zásah a podal proti němu žalobu podle § 82 a násl. zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále „s. ř. s.“). Soud byl toho názoru, že tento akt žalovaného naplňuje znaky rozhodnutí ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s., a usnesením z 13. 6. 2023 vyzval žalobce k odpovídající změně žaloby. To žalobce učinil. Následně soud žalobu projednal a rozsudkem z 13. 7. 2023 ji zamítl. Zdůraznil, že služební poměr lze ve zkušební době skončit i bez udání důvodu. Připomněl, že nebylo sporné, že žalobcův služební poměr skončil ve zkušební době, a zdůraznil, že ani vynikající výsledky či příkladné plnění služebních úkolů nemění nic na možnosti propuštění ve zkušební době. Služební orgán nebyl povinen sdělit žalobci skutečný důvod, pro který jeho služební poměr zrušil, ani tento důvod evidovat. Jedinými důvody pro možnou nezákonnost žalobcova propuštění by bylo porušení zásady rovnosti nebo zneužití práva žalovaným. Pro tyto tvrzené důvody však žalobce v soudním řízení nepřednesl dostatečně silné argumenty a důkazy.
4. Proti tomuto rozhodnutí podal žalobce kasační stížnost, které NSS rozsudkem č. j. 6 Ads 220/2023-55 z 18. 4. 2024 vyhověl, rozsudek městského soudu zrušil a vrátil mu věc k dalšímu řízení. NSS se ztotožnil s žalobcovým původním názorem, že proti zrušení jeho služebního poměru bylo třeba bránit se zásahovou žalobou. Zároveň NSS uložil městskému soudu, aby se zabýval přípustností zásahové žaloby s poukazem na subsidiaritu soudní ochrany (§ 85 s. ř. s.) a na možnost podat návrh na určení právního vztahu dle § 142 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, o němž se vydává soudně přezkoumatelné rozhodnutí. NSS zavázal městský soud právním názorem, že tuto otázku je třeba posoudit především na základě závěrů rozsudku rozšířeného senátu NSS č. j. 6 As 108/2019-39, č. 4178/2021 Sb. NSS z 26. 3. 2021 ohledně řízení o určení právního vztahu coby účinného prostředku obrany práv.
5. Městský soud následně usnesením z 8. 7. 2024 žalobu odmítl pro nepřípustnost s poukazem na to, že žalobce se měl obrany domáhat v podobě žaloby proti rozhodnutí o své žádosti o určení právního vztahu. Rovněž proti tomuto rozhodnutí podal žalobce kasační stížnost, ale NSS ji rozsudkem č. j. 6 Ads 203/2024-38 z 6. 2. 2025 zamítl a závěry městského soudu potvrdil.
6. Žalobce se následně bránil ústavní stížností, které Ústavní soud vyhověl nálezem sp. zn. IV. ÚS 1038/25 z 9. 7. 2025, jímž zrušil rozsudek NSS z 6. 2. 2025 i usnesení městského soudu z 8. 7. 2024. Ústavní soud předeslal že se nemůže zabývat povahou zrušení služebního poměru ve zkušební době, protože jeho posouzení vychází z rozsudku NSS z 18. 4. 2024, jež nepřezkoumává. Následně naznal, že řízení o určení právního vztahu nepředstavuje

účinný způsob ochrany ve smyslu § 85 s. ř. s. Zároveň Ústavní soud konstatoval, že první projednání žaloby městským soudem založilo žalobci legitimní očekávání o splnění podmínek soudního řízení, jež nebylo možné později prolomit a žalobu odmítnout.

7. Po vrácení spisu z Ústavního soudu městský soud umožnil oběma účastníkům řízení k věci se opětovně vyjádřit, čehož oba využili a zejména žalobce svá skutková i právní tvrzení zásadně doplnil a rozšířil.

2. Argumentace účastníků řízení.

8. **Žalobce se v žalobě** podané 19. 3. 2023 vyličil, že po svém nástupu v roce 2022 se zásadním způsobem podílel na vypracování auditní zprávy, která upozornila na několik nedostatků v systému výběrových řízení konaných ministerstvem. Vedení auditovaného útvaru PERS zprávu vyhodnotilo jako nebezpečnou a dle ředitele GIA, Mgr. J. L., ji ještě před finální částí auditu projednalo po politické linii s ministrem zahraničních věcí i žalovaným. Průběh auditu byl od této chvíle poznamenán průtahy a neochotou PERS auditní zprávu projednat při osobním setkání. Dne 20. 1. 2023, tedy v době, kdy finální auditní výstup pro ministra nebyl ještě dokončen, byl žalobci zrušen služební poměr. Ředitel GIA byl o propuštění žalobce informován ve stejný okamžik jako žalobce a sdělil mu, že se mělo jednat o „trable z minula“ a že se tak stalo „na pokyn“. Při předání oznámení o zrušení poměru ředitelka OSPV žalobci sdělila, že oněmi „trablemi“ byly tzv. tahanice s Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“), tj. aféra z roku 2009, kdy se žalobce úspěšně a zákonně domohl svých zaměstnaneckých práv, konkrétně přepočítání své pracovní praxe. Ředitel GIA návazně uvedl, že postup, kterým byl žalobce propuštěn, se jeví jako pomsta, a zároveň žalobci elektronicky svěřil vlastní obavu, že jej potká v rámci blížícího se „přesoutěžení“ podobný osud; potvrdil také, že obdobnou obavou trpí i poslední člen auditorského týmu. Žalobce přitom nemá pochyb, že se ve zkušební době osvědčil.
9. Dle služebního zákona sice lze ukončit služební poměr ve zkušební době „z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu“, ale spojení „z jakéhokoliv důvodu“ nelze vykládat absolutně nebo čistě gramaticky; opačný postup by byl v rozporu se zásadou legality a nepřipustnosti správní svévole. Důvod tak může být jakýkoliv, ale musí být právem aprobebovaný. Při výkladu a aplikaci ustanovení je třeba brát v úvahu nejen explicitní právní omezení postupu služebního orgánu (např. zákaz diskriminace, požadavek na rovné zacházení, zákaz postihu za zákonné domáhání se práv vyplývajících ze služebního poměru), ale také účel a historii přijetí služebního zákona, a v neposlední řadě také základní zásady činnosti správních orgánů stanovené v § 2 až 8 správního řádu. Pokud důvody vedoucí ke skončení služebního poměru dle § 74 odst. 1 písm. f) služebního zákona musí být legální, pak musí být jejich legálnost přezkoumatelná soudem. K tomu žalobce poukazuje na rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2195/2008 z 21. 4. 2009, podle něž „[s]amotná okolnost, že jde o zjednodušený způsob skončení pracovního poměru neznamená, že i takový úkon neměl být poměřován z hlediska diskriminace a rovného zacházení.“. Na nutnosti přezkumu legality aplikace § 74 odst. 1 písm. f) služebního zákona nemůže nic změnit ani to, že žalovaný důvody pro ukončení nikde neuváděl ani interně nedokumentoval. V opačném případě by šlo o formalistický postup, při kterém by legálnost postupu žalovaného nebylo možné přezkoumat jen proto, že se záměrně uchýlil k méně transparentnímu výkonu své činnosti. Pokud jedním z hlavních cílů přijetí zákona o státní službě bylo zajistit výkon státní správy stálým a profesionálním úřednickým aparátem a odpolitizovat státní správu, pak jednání služebního orgánu, která výrazně zasahují do služebního poměru zaměstnanců,

musejí být přijímána transparentně. Veřejný zájem na přezkoumatelnosti jednání žalovaného je pak umocněn zmíněnou zvýšenou ochranou osob oznamujících protiprávní jednání ve služebních úřadech dle § 1 nařízení č. 145/2015 Sb. Není přijatelné, aby byl žalobce jako auditor propuštěn za to, že kvalitně odvedl svou práci (a je tak postihován za konání své povinnosti, ale i práva dle služebního zákona), jen proto, že žalovaný uvedený důvod písemně nezaznamenal. Ke skončení jeho služebního poměru tak došlo z odvetných, a tudíž zcela nepřijatelných důvodů, spočívajících v postihu za provedení kritické auditní zprávy, což je excesem vybočujícím z principu legality, a za to, že se před 13 lety zákonným způsobem domáhal svých práv z pracovněprávního vztahu, což je explicitně zakázáno § 346b odst. 4 zákona č. 262/2002 Sb., zákoník práce, a § 79 odst. 2 písm. i) služebního zákona. Nejde tak o důvody, které by mohly vést ke skončení služebního poměru dle § 74 odst. 1 písm. f) zákona. Oznámením o skončení poměru došlo ke zneužití správního uvážení a zneužití práva vůbec.

10. Žalobce dále uvádí, že i když je institut „zkušební doby“ v zásadě stejný pro obě strany, to samé neplatí o kritériích, která jsou pro jeho vyhodnocení obě strany oprávněny zohlednit; zaměstnanec může ukončit služební poměr na základě svých rasových předsudků nebo politického smýšlení, zaměstnavatel nikoliv. Je patrné, že žalobce vykonával službu vysoce kvalitně, byl za to pravidelně oceňován a byl navíc pověřen důležitým úkolem vedení auditorských skupin. Žalobcovo propuštění bylo ředitelem GIA zhodnoceno jako pracovní katastrofa. Doplnuje, že jeho propuštění je pro ministerstvo neefektivní, neboť mu proplatilo služební cesty ve výši cca 20 000 Kč a bude muset na jeho místo vyhlásit výběrové řízení. Poukazuje rovněž na veřejný zájem na existenci fungujícího interního auditu u ministerstva.
11. Žalobce se nakonec vyjadřuje k rozhodnutí o určení právního vztahu s tím, že nesouhlasí s vyhodnocením třístupňového testu žalovaným, který shledal žalobcovy zvukové nahrávky za nepřipustný důkazní prostředek. S odkazem na ně pak uvádí, že ředitelka OSPV má při rozhodování o tom, kdo bude na ministerstvu pracovat, zásadní roli.
12. **Žalovaný ve vyjádření k žalobě z 2. 5. 2023** úvodem konstatoval, že probíhá správní (odvolací) řízení o určení právního vztahu, jehož výsledkem bude správní rozhodnutí, které je soudně přezkoumatelné. Dokud nebude ve věci trvání právního vztahu (jehož meritum je totožné se zde řešenou žalobou) rozhodnuto, je předčasné rozhodovat o tom, zda žalovaný neoprávněně brání žalobci ve výkonu státní služby. Žaloba je z těchto důvodů předčasná, ale zároveň také nepřipustná, neboť žaloba proti rozhodnutí dle § 65 a násl. s. ř. s. má přednost před žalobou zásahovou.
13. Z věcného hlediska žalovaný odkázal na odůvodnění rozhodnutí o určení právního vztahu, jakož i na své stanovisko k odvolání žalobce z 19. 4. 2023. V posledně jmenovaném dokumentu žalovaný uvádí, že výklad žalobce v podstatě vylučuje možnost zrušení služebního poměru ve zkušební době. Zároveň odvolání žalobce posoudil jako stížnost podle § 157 služebního zákona, a neshledal ji důvodnou. Žalovaný trvá na tom, že zvukové nahrávky pořízené žalobcem jsou nepřipustné, a to vzhledem k motivaci žalobce pro jejich pořizování, jakož i dlouhému časovému období jejich pořizování, jež navíc se zrušením služebního poměru primárně nesouviselo. Sám žalobce navíc připustil, že pořizování nahrávek by bylo legitimním důvodem k propuštění, protože by tím sám vytvářel toxickou atmosféru nedůvěry na pracovišti. Žalovaný dále odmítá údajné ředitelčino tvrzení, že byl žalobce propuštěn na základě „trablů z minula“, neboť to byla právě tato ředitelka, která ho do služebního poměru přijímala. O tom, kdo bude u ministerstva pracovat, pak rozhoduje

žalovaný na základě doporučení personální rady nebo výběrové komise. Nakonec žalovaný dodává, že předchozí služební poměr žalobce u ministerstva skončil na základě žádosti a nikterak s průběhem nynějšího poměru ukončeného ve zkušební době nesouvisí.

14. **Žalobce v replice z 22. 5. 2023** sdělil, že o přednosti žaloby proti rozhodnutí před zásahovou žalobou lze hovořit pouze v případě multiplicity efektivních nástrojů ochrany. Žalobcův služební poměr však neskončil rozhodnutím, nýbrž ze zákona; nemohl se tak bránit žalobou proti rozhodnutí správního orgánu, když navíc ani neměl k dispozici žádný řádný opravný prostředek. Bylo proto na místě podat zásahovou žalobu. Postup nastíněný žalovaným (podání žaloby proti finálnímu rozhodnutí dle § 142 správního řádu) není efektivním prostředkem ochrany žalobcových práv. V řízení podle § 142 správního řádu nelze zpochybnit zákonitost postupu žalovaného – jsou zde projednávány toliko formální aspekty ukončení žalobcovy služby (zda byl ve zkušební době, zda mu bylo řádně doručeno apod.); formální aspekty oznámení o zrušení poměru však žalobce nerozpouští. V případném řízení o žalobě proti rozhodnutí by byla navíc žalobcova ochrana práv limitována také tím, že by soud nekonstatoval samotnou nezákonnost skončení služebního poměru (pouze by mohl zrušit žalobou napadené rozhodnutí). Zdvojený postup žalobce (žaloba proti zásahu a žádost o určení právního vztahu) je přirozeně projevem procesní opatrnosti, a to zejména s ohledem na procesní lhůty k využití těchto prostředků ochrany. Ve zbytku žalobce vede polemiku s dílčími závěry žalovaného, které uvedl ve svém vyjádření k žalobě, a shrnuje, že byl příkladným zaměstnancem a je v rozporu s dobrými mravy, aby jej ministerstvo za řádný výkon služby jakkoliv postihovalo.
15. Nakonec žalobce poukazuje na skutečnosti nastalé po podání žaloby: dne 6. 3. 2023 si vyžádal od ministerstva informace v režimu zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, které se týkaly interních auditů u ministerstva v oblasti výběrových řízení za období 2010-2023, alternativně pak poskytnutí textů auditních zpráv, nebo sdělení, jak s nimi bylo naloženo. Ministerstvo nejdříve žádost odmítlo s tím, že interní audity se vztahují k vnitřním pokynům a personálním předpisům, a poté, co bylo rozhodnutí o odmítnutí po žalobcem podaném rozkladu zrušeno, odmítlo informace poskytnout s tím, že auditní zprávy doposud nebyly vypořádány (schváleny) a nedošlo tak k formálnímu uzavření auditu. Dle žalobce lze mít za to, že za přítomnosti dobré víry by tato skutečnost byla žalobci sdělena již v první instanci.
16. **Žalobce v doplnění repliky z 10. 6. 2023** uvádí, že otevřenost množiny legitimních důvodů pro terminaci zaměstnance ve zkušební době nelze zaměňovat za absolutní neomezenost zaměstnavatele při tomto počínání. Je v rozporu s dobrými mravy, pokud je zaměstnanec postihován za to, že řádně plní své povinnosti. Stejně tak pokud je zaměstnanec podruhé přijat do služebního poměru a vzápětí je zaměstnavatelem zjištěno, že se před třinácti lety úspěšně domohl svých práv, a z toho důvodu je propuštěn. Žalobce doplňuje, že pokud tajné nahrávání kolegů vyšlo najevo až po skončení služebního poměru, postup žalobce nemohl v rozhodném období objektivně vytvořit atmosféru nedůvěry na pracovišti. Je to naopak samotná sekce žalovaného a její pracovníci, kteří přispívají k oslabení důvěry v tomto služebním úřadě. Žalobce se navíc domnívá, že jeho pracovní a služební hodnocení z doby předchozího působení u ministerstva je relevantním podkladem a důkazním materiálem, zakládajícím symetrii v přístupu k tomuto případu – pokud se žalovaný prokazatelně pracovní a služební historií žalobce zabýval, není neopodstatněné požadovat, aby tato minulost byla zkoumána ve své celistvosti.

17. Žalobce v podáních z 10. 8. 2025, 28. 9. 2025, 4. 10. 2025 a 26. 10. 2025 uvedl, že od prvního meritorního posouzení žaloby došlo k novým skutečnostem, jež mají vliv na posouzení věci a jež souvisejí zejména s auditní zprávou, kterou vypracoval. Zároveň žalobce polemizoval s některými dřívějšími dílčími závěry městského soudu, jež podle jeho názoru plně neodrážejí stav věci a její širší souvislosti.
18. Žalobce připomněl, že během zkušební doby byl hodnocen jako nejkvalifikovanější pracovník auditu, nezvykle obdržel i odměny a byl pověřen vedením klíčových auditů. Situace se však změnila po vypracování auditní zprávy o výběrových řízeních, která odhalila systémová porušení zákona v agendě spadající pod služební orgán. Podle žalobce tato zpráva vyvolala u vedení ministerstva „hysterickou“ reakci, obavy o odvolání ministra a snahy zprávu utajit.
19. Krátce po předání zprávy se v úřadu začaly šířit informace o „trablech z minula“, údajně z období předchozího žalobcova působení. Zástupkyně služebnímu orgánu, ředitelka OSPV, mu při předávání oznámení o zrušení poměru sdělila, že by ho nikdy nepřijala kvůli incidentu z roku 2009, kdy se domáhal přepočtu platu. Žalobce tvrdí, že šlo o legitimní postup, nikoli stížnost, a že MPSV potvrdilo, že žádnou stížnost neeviduje. Žalobce se zamyslel nad tím, co by mohlo být oněmi „trabaly z minula“, a poukázal rovněž na incident z roku 2005, kdy upozornil na protiprávnost několika smluv, jimiž personální odbor dlouhodobě bezúplatně poskytoval státní nemovitosti soukromým podnikatelským subjektům. Také v tomto případě se nakonec ukázalo, že žalobce měl pravdu. Oba tyto případy spojovala osoba Mgr. E. R., jež v té době působila jako právnička a později vedoucí personálního odboru a jež byla v době zrušení jeho služebnímu poměru ředitelkou OSPV. Podle žalobcova názoru historku o „trablech z minula“ uměle vykonstruovala ředitelka OSPV, a následně ji šířila s cílem poškodit jeho pověst. Sdělila ji nejen řediteli GIA, ale patrně také žalovanému, jenž na jejich základě žalobce propustil. Podle žalobcova názoru však neobstojí argument, že kdyby vůči němu panovala na ministerstvu taková zášť, v roce 2022 by jej do služebnímu poměru znova nepřijali. Žalobce v této souvislosti upozornil na to, že do služebnímu poměru jej přijímala úplně jiná osoba; s ředitelkou OSPV se znova poprvé setkal až při skládání slibu, kdy už jeho nástupu nemohla zabránit, a sama na audionahrávce ostatně přiznala, že si „trable z minula“ vyhledala až později. Žalobce připomněl, že v žádném z jeho služebních hodnocení se nevyskytuje nic, co by se dalo označit za „trable“: Institut zkušební doby tak byl v rozporu se svým účelem zneužit k retrospektivnímu hodnocení žalobcovy profesní minulosti.
20. Nové skutečnosti zahrnují zejména veřejná vyjádření ministerstva a ministra po medializaci případu. Ministerstvo prostřednictvím České tiskové kanceláře (dále „ČTK“) uvedlo, že žalobce byl propuštěn za „tajné nahrávání kolegů“, což je podle žalobce nepravdivé. Ministr pak v rozhovoru pro tisk prohlásil, že důvodem byla „ztráta důvěry z opravdu závažných důvodů“. Podle žalobcova přesvědčení jde o dehonestáční kampaň, která jej zásadně poškozují, a tyto výroky také vyvracejí původní tezi o ukončení poměru „bez udání důvodu“ a zakládají povinnost zaměstnavatele je doložit. Žalobce poukazuje na rozpor těchto tvrzení s obsahem služebnímu posudku z 30. 3. 2023, který jej hodnotí výhradně pozitivně, a s vyjádřením žalovaného v řízení o určení právního vztahu, kde výslovně uvedl, že žalobcovo tajné nahrávání vyšlo najevo až po zrušení jeho služebnímu poměru. Další novou skutečností je manipulace s auditní zprávou: její utajení, následná cenzura a dlouhodobé bránění jejímu vydání podle zákona o svobodném přístupu k informacím. Žalobci trvalo déle než rok, než se mu podařilo auditní zprávu získat, a oproti její původní

verzi byla vyškrtnuta zásadní zjištění, k nimž žalobce dospěl. Tyto kroky tak prokazují snahu vedení ministerstva potlačit obsah auditu a posilují domněnku odvetného jednání. Podobný charakter má i pozdější nahrazení ředitele GIA pracovníkem ze sekce služebního orgánu, která byla auditována. Žalobce dále poukázal na zprávy Transparency International, které označují jeho propuštění za odvetné opatření, a na paralelu s případem diplomatky Ch., jež byla rovněž propuštěna po upozornění na nezákonné postupy.

21. Žalobce tak byl sankcionován za legitimní uplatnění svých práv a za vypracování auditní zprávy, čímž došlo k porušení zásady dobré víry, rovného zacházení a zákazu zneužití práva. Žalobce žádá soud, aby služebnímu orgánu uložil povinnost doložit skutečné důvody propuštění a navrhuje rozdělení důkazního břemene s ohledem na informační deficit na své straně a na veřejný zájem na ochraně oznamovatelů protiprávního jednání.
22. K průběhu samotného auditu žalobce v podání z 26. 10. 2025 uvedl, že vypracoval hlavní části auditní zprávy, včetně stěžejních zjištění Z1-Z11, zatímco M. K. se zaměřovala spíše na administrativní nedostatky a zjištění týkající se nevyhovujícího počítačového programu. Žalobce dále popsal, že oba auditoři pracovali ve fázi sběru dat společně, ale již při rozhovorech s pracovníky auditované sekce žalobce jakožto jediný právník v týmu převzal iniciativu a vedl je zejména on. Již v té době zaznamenal jistou nelibost auditovaných kolegů vůči shromážděným zjištěním. Přesto lze říct, že auditní rozhovory měly převážně charakter diskuse právníků na obou stranách. Při vyřizování připomínek se pak každý auditor věnoval pouze těm zjištěním, která sám zpracoval, což žalobce navrhl doložit kopií stanoviska jeho i M. K. Žalobce dodal, že ředitel auditu se na vypracování vlastního textu zprávy téměř nepodílel, věnoval se spíše koordinaci a přípravu zastřešoval. Pro posouzení odvetného jednání není podle žalobceva názoru rozhodné, jak výsledek auditu ohodnotili auditoři, nýbrž jak jej vnímali auditovaní. Výsledná známka navíc neodráží žalobcovo stanovisko, nýbrž je výsledkem neformálního kompromisu v rámci auditorského týmu.
23. Žalobce dále uvedl, že o auditu lze hovořit v širším a užším smyslu slova. K užšímu pojetí se hlásí například Manuál interního auditu Ministerstva financí ČR, podle jehož čl. VIII odst. 11 je interní audit ukončen předložením auditní zprávy vedoucímu orgánu veřejné správy. Okamžik ukončení auditu tak není podmíněn vůlí či souhlasem ministra ani jiného představitele vedení organizace. Opačný přístup by byl ostatně v přímém rozporu s principem nezávislosti interního auditu. Obdobně zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě, ukládá ministrovi povinnost v úřadě zavést a udržovat vnitřní kontrolní systém (§25 odst. 1), jehož součástí je objektivní a nezávislý útvar interního auditu [§ 3 odst. 1 písm. c), odst. 4 písm. b)]. Žalovaný tak svým postupem porušil čl. 4 odst. 1 písm. b) a d) Statutu interního auditu MZV.
24. **Žalovaný ve svých vyjádřeních** i nadále odmítá jakoukoli souvislost žalobcem popsanych událostí se zrušením jeho poměru. Konkrétně ke konci ředitele GIA žalovaný uvedl, že k němu došlo důsledku novelizace služebního zákona v souvislosti se zavedením pětiletých funkčních období pro ředitele odborů. Ředitel GIA tuto funkci vykonával od roku 2015 a v nadcházejícím výběrovém řízení uspěl jiný kandidát. Podle názoru žalovaného již soud shledal, že měl právo zrušit žalobci služební poměr ve zkušební době i bez uvedení důvodu. K aplikovatelnosti právní úpravy na ochranu oznamovatelů žalovaný k výslovné výzvě soudu poukázal na to, že auditní tým zhodnotil auditovaný systém výrokem „*Kategorie 2 - Systém funguje a jsou třeba určitá zlepšení*“, jelikož nezjistil žádná závažná pochybení nebo porušení obecně závazných právních předpisů. Z auditní zprávy pak neplynou žádné závěry o porušení unijního práva ve smyslu čl. 2 směrnice o ochraně oznamovatelů. Žalovaný

nepovažuje žalobcovu účast na vypracování auditní zprávy z povahy této činnosti za oznámení podle směrnice a poukázal na to, že sám žalobce nabídl vedoucímu auditního týmu, že je připraven závěry auditu upravovat podle potřeby. To nesevčí o žalobcově charakterním přístupu, ale o přístupu účelovém. Pokud se nyní nově žalobce označuje za oznamovatele, jedná se o zneužití práva, které institut ochrany oznamovatelů pouze diskredituje. Žalovaný dodal, že žalobce měl možnost podat oznámení podle nařízení vlády č. 145/2015 Sb., avšak netvrdí, že by tak učinil.

3. Soudní jednání a dokazování.

25. **Při jednání 13. 7. 2023** soud provedl tyto žalobcem navržené důkazy: 1) označené části audiozáznamu jeho rozhovoru s ředitelem GIA z 3. 11. 2022, 2) audiozáznam jeho rozhovoru s ředitelem GIA z 20. 1. 2023 (tři části), 3) audiozáznam jeho rozhovoru s ředitelkou OSPV z 20. 1. 2023, 4) snímek žalobcovy elektronické komunikace s ředitelem GIA z 23. 1. 2023, 5) organizační schéma ministerstva. Ostatní navržené důkazy podle názoru soudu buď byly součástí správního spisu, jímž se dokazování neprovádí (srov. rozsudek NSS č. j. 9 Afs 8/2008-117 z 29. 1. 2009), nebo jejich provedení nepovažoval za potřebné.
26. V nynější fázi řízení žalobce uplatnil nová tvrzení a důkazní návrhy, jež vyvolaly potřebu dalšího dokazování, včetně provedení některých původně zamítnutých důkazních návrhů. Navíc s ohledem na změnu žalobního typu nelze nadále vycházet z předpokladu, že správním spisem se dokazování neprovádí.
27. **Při jednání 16. 10. 2025** oba účastníci řízení zevrubně zopakovali obsah svých podání. K otázce soudu se pak zaměřili zejména na úlohu jednotlivých členů auditního týmu v rámci sporného auditu a na proces úprav auditní zprávy po žalobcově propuštění. K dalšímu dotazu soudu, ke kterému okamžiku lze považovat audit za ukončený, žalobce vysvětlil, že audit v užším slova smyslu končí podepsáním auditní zprávy auditory a jejím odesláním zainteresovaným osobám, ale audit v širším slova smyslu nekončí v podstatě nikdy, jelikož jde o dialog všech stran, jehož smyslem je dospět k oboustranně přijatelnému závěru. Žalovaný poukázal na to, že Mgr. J. L. setrval na místě ředitele GIA přibližně i rok poté, co uplynulo jeho pětileté funkční období; pokud by se žalovaný chtěl členům auditního týmu jakkoli mstít, přeočsádl by tuto pracovní pozici podstatně dříve.
28. Následně soud proto provedl tyto důkazy: 5) úplný audiozáznam rozhovoru s ředitelem GIA z 3. 11. 2022; 6) oznámení o zrušení služebního poměru z 19. 1. 2023 (č. 1. 8 soudního spisu); 7) rozhodnutí o přijetí do služebního poměru z 18. 7. 2022; 8) záznam o složení služebního slibu z 21. 7. 2022; 9) rozhodnutí o určení právního vztahu ze 7. 3. 2023; 10) mzdové listy 1-2022 – 12/2022; 11) žalobcův služební posudek z 30. 3. 2023; 12) stanovisko žalovaného z 19. 4. 2023 v řízení o určení právního vztahu; 13) program interního auditu č. 5/2022/IA; 14) relevantní pasáže z původní verze auditní zprávy z ledna 2023; 15) relevantní pasáže z původní verze auditní zprávy ze září 2023; 16) článek „*Lipavský: Audit na MZV se týkal období vlády Babiše, hotov má být v řádu měsíců*“, zveřejněný 25. 7. 2023 na internetových stránkách ČTK; 17) rozhodnutí ČTK z 18. 9. 2023; 18) článek „*Lipavský: Rusko se může velmi dynamicky proměnit*“, zveřejněný 29. 9. 2023 na stránkách Seznam Zprávy; 19) článek „*TI apeluje na ministra Lipavského, aby učinil kroky vedoucí ke zlepšení transparentnosti v systému výběrových řízení na MZV*“, zveřejněný 17. 4. 2025 na stránkách Transparency International; 20) žalobcova služební hodnocení z let 2004 – 2018; 21) auditní dokumentace k auditu č. 5/2022/IA – rozhodnutí ministra ve věci neakceptovaných

doporučení auditního týmu (příloha č. j. 130590/2022-GIA z 23. 1. 2023); 22) část dokumentace k žalobcovým žádostem o poskytnutí auditní zpráv: rozhodnutí ministra zahraničních věcí č. j. 109790-8/2023-MZV/OPN z 28. 4. 2023, rozhodnutí ministerstva zahraničních věcí č. j. 116032-6/2024-MZV/OK z 16. 7. 2024, sdělení o částečném poskytnutí informací z 16. 7. 2024.

29. Naproti tomu soud neprovedl **pro nadbytečnost** tyto důkazy, jelikož skutečnosti, které jimi chce žalobce prokázat, vyplývají z již provedených důkazů nebo jsou mezi účastníky řízení nesporné: 23) snímek žalobcovy elektronické komunikace s ředitelem GIA z 22. 12. 2022; 24) účastnický výsledek žalovaného; 25) článek „*Popsal, jak nepřehledně se dělá kariéra na ministerstvu. Následoval vyhazov,*“ zveřejněný 23. 7. 2023 na stránkách Seznam Zprávy; 26) článek „*Audit výběrových řízení na MZV přinesl zásadní zjištění. Trvají pochybnosti o jeho úpravách před zveřejněním,*“ zveřejněný 18. 3. 2024 na stránkách Transparency International; 27) zbylá část dokumentace k žalobcovým žádostem o poskytnutí auditní zprávy. **Pro nepotřebnost** (irelevanci) soud neprovedl ani tyto důkazy, jelikož skutečnosti, které jimi chce žalobce prokázat, nejsou pro posouzení věci významné: 28) plán auditů pro rok 2023; 29) potvrzení MPSV o neexistenci žalobcovy stížnosti; 30) interní dokumentace MZV ve věci údajné stížnosti žalobce k MPSV včetně záznamu o vyřešení tohoto případu; 31) dokumentace Odboru služeb MZV k pronajímání nemovitostí v letech 2004-2006 odborem PAM; 32) organizační řád MZV; 33) aktuální organizační schéma MZV; 34) profesní životopis žalovaného; 35) profesní životopis ředitelky OSPV; 36) rozhodnutí ministerstva o žádosti o informaci č. j. 106647-6/2023-MZV/OK z 12. 5. 2023; 37) metodický pokyn náměstka Ministra vnitra ze 17. 6. 2015; 38) interní předpisy MZV pro komunikaci s médii a veřejností; 39) žalobcova žádost o odškodnění z 15. 1. 2025; 40) stanovisko žalovaného z 25. 4. 2025 k žalobcově žádosti o odškodnění; 41) profesní životopis nového ředitele GIA; 42) rozsudek Městského soudu v Praze č. j. 18 Ad 10/2023 z 3. 6. 2025. Pro pořádek soud uvádí, že při jednání výslovně zamítl důkaz „auditní dokumentace k auditu č. 5/2022/IA“, ale ve skutečnosti jej provedl v rozsahu listin předložených do té doby účastníky: část dokumentace jsou listiny označené jako důkaz 21), část tvoří přílohy obou verzí auditní zprávy.
30. Následně soud odročil jednání za účelem možného zproštění svědků Mgr. J. L. a M. K. mlčenlivosti podle § 77 odst. 1 písm. g) ve spojení s § 77 odst. 4 služebního zákona. Soud zaslal žádost o zproštění mlčenlivosti v rozsahu všech okolností auditu č. 5/2022/IA pro účely tohoto soudního řízení příslušnému služebnímu orgánu, jímž je podle § 10 odst. 1 písm. f) služebního zákona žalovaný. Přípisem z 3. 11. 2025 žalovaný žádosti soudu vyhověl a oba svědky zbavil mlčenlivosti v požadovaném rozsahu s výjimkou údajů způsobilých identifikovat konkrétní osoby, se kterými se při provádění auditu seznámili, a s výjimkou veškerých pasáží auditní zprávy, které byly anonymizovány při poskytnutí podle zákona o svobodném přístupu k informacím.
31. **Při jednání 13. 11. 2025** soud provedl tyto důkazy: 43) výsledek Mgr. J. L.; 44) výsledek M. K. (tento výsledek proběhl formou videokonference, jelikož svědkyně se s ohledem na svůj zdravotní stav a jeho možné zhoršení obávala osobního setkání s žalobcem); 45) hodnocení zaměstnance MZV – chybějící list z 27. 6. 2016; 46) další část dokumentace k žalobcovým žádostem o poskytnutí auditní zpráv, kterou na jednání 16. 10. 2025 neprovedl: rozhodnutí ministra zahraničních věcí č. j. 103353-5/2024-MZV/OPL ze 7. 3. 2024, rozhodnutí ministra zahraničních věcí č. j. 110508-3/2024-MZV/OPL z 21. 5. 2024; 47) metodický pokyn ředitele

Generální inspekce a interního auditu č. 2/2015 z 11. 9. 2015; 48) záznam z výběrového řízení č. 13594.

32. Naproti tomu soud neprovedl pro **nadbytečnost** tyto důkazy: 47) statut interního auditu MZV věci č. 2/2020 z 12. 2. 2020; 48) textový dokument obsahující připomínky k auditní zprávě zpracované žalobcem; 49) textový dokument obsahující připomínky k auditní zprávě zpracované M. K.; 50) přehled služebního zařazení Mgr. J. L.; 51) žalobcova žádost o udělení výjimky z povinnosti hradit náklady spojení s vysláním ze 14. 2. 2018, opatřená potvrzením o schválení výjimky; 52) žalobcovo služební hodnocení z 24. 1. 2023. Pro **nepotřebnost** (irelevanci) neprovedl soud tyto důkazy: 53) protokol o hlasování výběrové komise ve výběrovém řízení na místo obsazené žalobcem z 1. 6. 2022; 54) žalobcův motivační dopis ze 4. 4. 2022; 55) žalobcův dopis žalovanému z 20. 1. 2023.
33. Oba účastníci řízení při jednání setrvali na svých stanoviscích. Zmocněnec žalovaného v návaznosti na provedené důkazy poukázal na to, že žalobce nikdy dříve nepracoval jako auditor, ale působil v inspekci, která se od interního auditu podstatně liší. Inspekce autoritativně posuzuje, jestli došlo k porušení pravidel, a do takové pozice se žalobcův nekompromisní a neústupný přístup hodí. Naproti tomu smyslem interního auditu je zlepšit fungování určitého útvaru pomocí doporučení, a předpokladem této činnosti je naopak schopnost dospět ke kompromisnímu závěru. Tyto žalobcovy negativní povahové rysy byly zachyceny také v žalobcově služebním hodnocení z 24. 1. 2023, jež bylo později zrušeno z procesních důvodů, a podle názoru žalovaného mohly být právě ony důvodem žalobcova propuštění.
34. Neprovedení jednotlivých důkazních návrhů soud podrobněji vysvětlí v dalším odůvodnění.

4. Posouzení věci.

4.1. Procesní východiska.

35. S ohledem na dosavadní průběh soudního řízení a závazné právní názory NSS a Ústavního soudu není pochyb o tom, že soud musí projednat žalobu v režimu zásahové žaloby, že podmínky řízení jsou splněny, žaloba je přípustná, byla podána včas a osobou oprávněnou.
36. Ochranu podle § 82 a násl. s. ř. s. může správní soud poskytnout tehdy, jsou-li kumulativně splněny podmínky, aby žalobce byl přímo (1. podmínka) zkrácen na svých právech (2. podmínka) nezákonným (3. podmínka) zásahem, pokynem nebo donucením („zásahem“ v širším smyslu) správního orgánu, které nejsou rozhodnutím (4. podmínka), a byly zaměřeny přímo proti němu nebo v jejich důsledku bylo proti němu přímo zasaženo (5. podmínka). Není-li třeba jen jediná z uvedených podmínek splněna, nelze žalobci ochranu podle § 82 a násl. s. ř. s. poskytnout (srov. rozsudek NSS č. j. 2 Aps 1/2005-65, č. 603/2005 Sb. NSS ze 17. 3. 2008).
37. Zrušení služebního poměru ve zkušební době podle § 74 odst. 1 písm. f) služebního zákona není rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s., a naopak může být zásahem ve smyslu § 82 s. ř. s. Není sporu o to, že tento krok byl zaměřen konkrétně proti žalobci a přímo jej zkrátil na jeho právech. Zbývá tak posoudit pouze to, zda byl tento zásah učiněn v souladu se zákonem.
38. Úvodem právního hodnocení je nutno poznamenat, že žalobce jen v řízení před městským soudem dosud učinil podání ve věci samé o celkovém rozsahu přibližně 120 stran hutné skutkové a právní argumentace a proslovil mnoho desítek minut (nebo spíš několik hodin)

ústních projevů při třech soudních jednání. Zároveň uplatnil mnoho desítek důkazních návrhů v rozsahu mnoha set stran, desítek minut zvukových záznamů a několika svědeckých výpovědí. U takto extrémně rozsáhlých podání nelze od správního soudu očekávat reakci na každý vznesený argument. Úkolem soudu je uchopit podstatu a smysl argumentace a vypořádat se s ní, což může učinit i tak, že proti ní postaví vlastní ucelený argumentační systém či skutkové závěry, v jejichž konkurenci žalobní námitky jako celek neobstojí. Kromě toho odpověď na základní námitky může v některých případech zahrnovat odpověď na námitky dílčí a související (rozsudky NSS č. j. 7 As 182/2012-58 z 29. 8. 2013, č. j. 1 Afs 88/2013-66 z 19. 2. 2014 nebo č. j. 6 Afs 120/2021-57 z 25. 1. 2023). Také dle Ústavního soudu „*není porušením práva na spravedlivý proces, jestliže obecné soudy nebudují vlastní závěry na podrobné oponentuře (a vyvracení) jednotlivě vznesených námitek, pakliže proti nim staví vlastní ucelený argumentační systém, který logicky a v právu rozumně vyloží tak, že podpora správnosti jejich závěrů je sama o sobě dostatečná*“ (bod 68 nálezu sp. zn. III. ÚS 989/08 z 12. 2. 2009).

4.2. Obecně ke zrušení služebního poměru ve zkušební době.

39. V dané věci je nesporné, že žalobce byl u ministerstva přijat do služebního poměru k 18. 7. 2022 a že služební poměr byl stanoven na dobu určitou s trváním do 20. 7. 2023 se zkušební dobou v délce šesti měsíců. Dne 20. 1. 2023 bylo žalobci doručeno oznámení, ve kterém jej žalovaný informoval o zrušení jeho služebního poměru k témuž dni, a to dle § 74 odst. 1 písm. f) služebního zákona *bez uvedení důvodu*. Stalo se tak ve zkušební době, která byla dle § 29 odst. 2 zákona prodloužena o dobu celodenních překážek ve službě, pro které žalobce nekonal službu v průběhu služební doby, a o dobu celodenní dovolené. Ze mzdových listů za rok 2022 a 2023 vyplývá, že za dobu od 21. 7. 2022 do 20. 1. 2023 žalobce čerpal 13 dní dovolené a 3 dny překážek ve službě z důvodu nemoci. Zkušební doba se tak prodloužila o 16 dnů a skončila by 4. 2. 2023. Oznámení o zrušení poměru tak bylo žalobci doručeno v průběhu zkušební doby.
40. Soud považuje za vhodné zopakovat, že služební poměr zásadně skončí zrušením služebního poměru služebním orgánem nebo státním zaměstnancem ve zkušební době *z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu*, a to dnem doručení písemného oznámení o zrušení služebního poměru, není-li v něm uveden den pozdější.
41. Právě touto skutečností je předurčen rozsah skutkových zjištění potřebných pro ověření zákonnosti postupu podle citovaného ustanovení. NSS v rozsudku č. j. 8 As 247/2017-32 z 19. 9. 2019 k obdobně koncipovanému institutu zrušení služebního poměru ve zkušební době u vojáka povolání shrnul, že „*ačkoli z citovaného § 145 odst. 1 písm. f) zákona o vojácích z povolání vyplývá, že rozhodování o zrušení služebního poměru ve zkušební době je vydáváno v řízení, na které se dle citovaného § 144 zákona o vojácích z povolání vztahuje subsidiárně správní řád, skutečnost, že lze ve zkušební době dle § 21a zákona o vojácích z povolání zrušit služební poměr i bez uvedení důvodu, významně průběh tohoto řízení, jakož i podobu úkonů v jeho rámci učiněných a obsah pořizovaného správního spisu, determinuje. Jakkoli je lidsky pochopitelné, že nesdělení důvodů, které vedly k ukončení služebního poměru ve zkušební době, není pro stěžovatele příjemné, nelze se zdůvodnění, které absentuje v souladu s hmotněprávní normou, domáhat pomocí nástrojů procesního práva.*“
42. NSS pokračoval: „*[P]ro rozhodnutí o zrušení služebního poměru ve zkušební době dle § 21a zákona o vojácích z povolání je jediným nezbytným zjištěním to, zda se jedná o vojína ve zkušební době. Tato skutečnost nebyla a není spornou. Opatřování podkladů, z nichž by byl zjistitelný či*

dovoditelný skutečný důvod ukončení služebního poměru, by bylo v rozporu se zásadou procesní ekonomie, jakož i v přímém rozporu s účelem § 21a zákona o vojácích z povolání, který umožňuje ukončit služební poměr ve zkušební době bez uvedení důvodů.“

43. Uvedené lze aplikovat beze zbytku i na projednávanou věc. Jestliže služební orgán (žalovaný) zrušil služební poměr žalobce ve zkušební době, aniž by v odůvodnění svého rozhodnutí blíže vyložil, jaké důvody jej k tomu vedly, takové rozhodnutí bylo formálně i materiálně bezvadné. Současně jediným nezbytným skutkovým zjištěním mělo být to, že žalobce byl ve zkušební době, což je nesporné.
44. Podstatu a účel zkušební doby popsál NSS v rozsudku č. j. 3 As 376/2020-82 z 31. 3. 2023: *„Institut zkušební doby umožňuje stranám služebního poměru realizovat služební poměr po určitou dobu ve zkušebním režimu. Jeho účelem je vytvořit oběma stranám stejný prostor k tomu, aby si ověřily, zda a do jaké míry jim daný poměr vyhovuje. Příslušník má možnost si ověřit, zda služební poměr odpovídá tomu, s čím do něho vstupoval, a to nejen z hlediska porovnání náročnosti služby se služebním příjmem, ale například i z hlediska služebního kolektivu a přístupu nadřízených. Bezpečnostnímu sboru zkušební režim umožňuje vyzkoušet si příslušníka z hlediska jeho spolehlivosti, výkonnosti a ostatních osobnostních či fyzických předpokladů, které jsou nezbytné pro řádný výkon služby. Ve zkušební době tak z povahy věci musí mít jak příslušník, tak i bezpečnostní sbor široké pole uvážení pro možnost služební poměr rychle ukončit, ukáže-li se, že nesplňuje očekávané představy. Zákon o služebním poměru proto v § 41a kterékoli ze stran umožňuje služební poměr zrušit i bez udání důvodu. Podmínky pro takový postup jsou nastaveny pro obě strany stejně.“*
45. Vztaheno na náš případ: žalobci lze dát za pravdu v tom, že dle § 74 odst. 1 písm. f) služebního zákona lze sice ukončit služební poměr ve zkušební době „z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu“, ale spojení „z jakéhokoliv důvodu“ nelze vykládat absolutně nebo čistě gramaticky. Ačkoliv to nemá na posouzení věci vliv, soud upozorňuje, že se žalobce mylí v tom, že jeho služební poměr byl zrušen „z jakéhokoliv důvodu“. Došlo k tomu „bez udání důvodu“.
46. Z tohoto výkladu je zřejmé že podávání vynikajících výsledků ze strany zaměstnance nemusí stačit k tomu, aby se „osvědčil“, jinými slovy nebyl propuštěn ve zkušební době. Služební orgán má široké uvážení, zda služební poměr okamžitě neukončit, a to například i pro osobnostní předpoklady nebo přístup zaměstnance či pro jeho působení ve služebním kolektivu. To, zda byl žalobce příkladným zaměstnancem při plnění služebních úkolů, jak mnohokrát zmiňuje ve svých podáních, nemusí mít na „osvědčení se“ vliv. Proto není ani rozhodné, co stojí v jednotlivých služebních hodnoceních žalobce, a to ani za dobu žalobcova působení v minulosti. Mezi účastníky řízení není sporu o to, že žalobce v průběhu mnoha let trvání svého služebního poměru v minulosti opakovaně obdržel kladná hodnocení. Ta však nutně nezachycují všechny aspekty žalobcova profesního působení. Ostatně dokládá to sám žalobce tvrzením, že byl propuštěn kvůli dávné zášti, jež se v těchto hodnoceních nijak neodrážela. Navíc služební hodnocení z povahy věci reflektují stav trvající v době jejich vyhotovení. Situace se však může změnit a žalobce mohl být hypoteticky propuštěn z důvodu, který nastal – nebo vyšel najevo – bezprostředně před zrušením jeho služebního poměru. Takový důvod by služební hodnocení pochopitelně nemohla zohledňovat. Zároveň není povinností služebního orgánu sdělovat skutečný důvod, pro nějž ruší služební poměr ve zkušební době. Judikatura služebními orgány ani nestanoví povinnost skutečné důvody interně dokumentovat, jak se mylně domnívá žalobce. Zrcadlové právo měl ostatně i žalobce, pokud by se rozhodl ve zkušební době svůj služební

poměr ukončit. Primárně tak není povinností služebních orgánů uvést (a soudu zkoumat), jaký byl faktický důvod pro zrušení služebního poměru, neboť pro tento postup byly splněny zákonné podmínky.

47. Nelze však pominout, že ani možnost zrušit služební poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu neznamena, že takovým postupem nemůže dojít například k porušení zákazu diskriminace nebo rovnosti. Obdobně NSS v již citovaném rozsudku č. j. 3 As 376/2020-82 konstatoval, že „pokud v odvolacím řízení proti rozhodnutí služebního funkcionáře o zrušení služebního poměru ve zkušební době nevyjde najevo, že služební funkcionář tímto úkonem příslušníka diskriminoval nebo své právo zneužil, není stěžovatel povinen zkoumat, zda je újma, která byla žalobkyni zrušením služebního poměru způsobena, přiměřená.“. Lze si představit i další důvody, které by mohly založit nezákonnost oznámení o zrušení poměru, jak soud rozvádí v následujících oddílech rozsudku.

4.3. Dodatečná vyjádření k důvodům žalobcova propuštění.

48. Žalobce poukázal na některá pozdější mediální vyjádření, jež se jeho propuštění dotýkají.
49. Prvním je článek „Lipavský: Audit na MZV se týkal období vlády Babiše, hotov má být v řádu měsíců“, zveřejněný 25. 7. 2023 na internetových stránkách ČTK, v němž se mimo jiné uvádí: „Čapek po výpovědi na ministerstvo podal žalobu, ale neuspěl. Jak uvádí pro ČTK zdroj z ministerstva zahraničí, v momentě, kdy se po úřadu rozšířilo, že si auditor nahrával konverzace s kolegy, bylo pokračování spolupráce nepředstavitelné. [...] Co se týče osoby auditora, podle Lipavského soud veřejně potvrdil, že úřad měl právo po skončení zkušební doby smlouvu neuzavřít. Více věc komentovat nemůže, uzavřel šéf diplomacie.“
50. Žalobce se prostřednictvím žádosti dle zákona o svobodném přístupu k informacím pokusil zjistit zdroj těchto informací z ministerstva, avšak z rozhodnutí ČTK z 18. 9. 2023 vyplývá, že neuspěl. ČTK však uvedla, že šlo o zdroj důvěryhodný.
51. Druhé vyjádření je obsaženo v rozhovoru „Lipavský: Rusko se může velmi dynamicky proměnit“, zveřejněném 29. 9. 2023 na stránkách Seznam Zprávy. V něm ministr zahraničních věcí odpovídá na cca 17 otázek, z nichž jedna souvisí právě s nynější věcí: „Audit, který se týkal období minulé vlády, bude v rádech týdnů dokončen. Odmítám tvrzení, která bývalý zaměstnanec MZV uvedl v rámci soudního řízení, když se domáhal, aby byl zrušený krok, kdy mu ještě v době zkušební lhůty bylo ukončeno působení na MZV. Soud dal plně ministerstvu za pravdu, že pracovní poměr mohl být ukončen ve zkušební lhůtě, protože tento člověk jednoznačně ztratil důvěru MZV. Nechci zabíhat do detailů, argumenty ale byly závažné.“
52. Ani jedno z těchto vyjádření neposkytl žalovaný, jenž žalobce ze služebního poměru propustil a jenž jediný důvod pro tento postup nepochybně zná. Žalobce z organizační struktury ministerstva a formálních služebních vztahů ministra a žalovaného dovozuje, že ministr musel být o skutečných důvodech informován, ale tyto okolnosti neprokazují, že tomu tak opravdu bylo. Soud připomíná, že ministr se o žalobcově případu zmínil jen velmi stručně a neurčitě na okraj jiných témat: pod užitou formulaci „ztráta důvěry“ lze hypoteticky zahrnout takřka jakékoli vážné osobní nebo odborné pochybení, včetně případných dřívějších „trablů“, pokud by např. dokládaly žalobcovu konfliktní povahu, nebo utajené nahrávání kolegů i nadřízených. I kdyby však ministr skutečný důvod opravdu znal, lze si snadno představit, že by jej nechtěl prezentovat v médiích, např. v zájmu zachování dobrého obrazu úřadu nebo nezhoršení procesní pozice v soudním řízení. Je třeba

mít na paměti, že rozhovor se konal v době po medializaci žalobcova případu a následného soudního sporu, o němž se zajímala média.

53. Za spolehlivý zdroj informací nelze v této souvislosti považovat ani článek ČTK, jelikož není zřejmé, kdo z ministerstva tuto informaci ČTK poskytl. Pravdivost tohoto vyjádření ostatně zpochybňuje i sám žalobce, když poukazuje na vyjádření žalovaného v řízení o určení právního vztahu z 19. 4. 2023, podle nějž tajné pořizování nahrávek vyšlo najevo až poté, co žalobcův služební poměr skončil [bod 4 ad 1) na s. 2]. Stejně tak svědkové v soudním řízení vypověděli, že se o tomto nahrávání dozvěděli až po žalobcově odchodu z ministerstva (k tomu podrobněji níže).
54. Žádné z těchto vyjádření nepředstavuje oficiální sdělení důvodu žalobcova propuštění a nemění nic na skutečnosti, že žalobce byl propuštěn bez udání důvodu. Soud proto nepovažoval za potřebné zabývat se podrobněji okolnostmi, za nichž tato vyjádření vznikla, ani následnou reakcí vedení ministerstva, a neprovedl tedy důkazy, které žalobce za tímto účelem navrhoval: organizační řád MZV; interní předpisy MZV pro komunikaci s médii a veřejností; metodický pokyn náměstka Ministra vnitra ze 17. 6. 2015; žádost o odškodnění z 15. 1. 2025; stanovisko žalovaného z 25. 4. 2025 k této žádosti o odškodnění. Z žalobcových tvrzení je zřejmé, že tyto důkazy nemohly přispět k objasnění skutečných důvodů stojících za jeho propuštěním.
55. Žalobce v těchto vyjádřeních spatřuje snahu o svou veřejnou diskreditaci, jež sama o sobě představuje závažný zásah do jeho pověsti, důstojnosti a budoucího profesního uplatnění. Tyto možné důsledky jednání žalovaného a jeho různých pracovníků však nespadají v předmět tohoto soudního řízení, jímž je výhradně posouzení zákonnosti žalobcova propuštění ze služebního poměru. Proti takové tvrzené újmě se žalobce může bránit jinými dostupnými prostředky, např. žalobou na ochranu osobnosti. Z žalobcových tvrzení je ostatně zřejmé, že první kroky v tomto směru již podnikl.

4.4. Zneužití práva při zrušení služebního poměru ve zkušební době a důkazní břemeno.

56. NSS v rozsudku č. j. 3 As 376/2020-82 naznal, že zrušení služebního poměru ve zkušební době může představovat zneužití práva. V tehdy posuzované věci šlo o služební poměr dle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. V tomto zákoně se výslovně uvádí, že *bezpečnostní sbor ani příslušník nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru zneužívat k újmě jiného účastníka služebního poměru nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti* (§ 77 odst. 1). Zákaz směřuje „dovnitř“ služebního poměru, tedy neřeší možné zneužívání postavení příslušníka vůči jiným osobám (zneužití postavení úřední osoby).
57. Ačkoliv zákon o státní službě, ale ani třeba zákoník práce, obdobné ustanovení neobsahuje, neznamená to, že by v jejich režimu nemohlo dojít ke zneužití práva. Tím se obecně rozumí chování pozitivním právem dovolené, jímž má být dosaženo výsledku nedovoleného. Jedná se o situaci, která je z formálního hlediska v souladu se zákonem, ve skutečnosti však slouží k účelům, které zákon nepředpokládá. Jelikož objektivní právo nezná chování zároveň dovolené a zároveň nedovolené, je třeba v případě, kdy právní norma určité chování dovoluje a jiná jej zakazuje, aplikovat zásadu *lex specialis derogat legi generali*, a vyvodit, že zákaz zneužití práva je silnější než dovolení dané právem, a chování sledující zneužití práva je jednáním protiprávním. Ústavní soud vyložil, že nepřítomnost výslovné úpravy zákazu zneužití práva v konkrétním právním předpisu neznamená, že v rámci tohoto předpisu ke zneužívání práva či jeho obcházení nemůže dojít či že je zneužití

práva nepostihnutele (nálezn Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 374/06 z 31. 10. 2007). Shodně na úrovni Evropské unie konstatoval generální advokát ve stanovisku C-367/96 z 4. 2. 1998, že „každý právní řád, který se snaží dosáhnout minimální úrovně dokonalosti, musí obsahovat [...] nástroje, aby zajistil, že práva [...] nebudou vykonávána protiprávním, nadměrným nebo překrouceným způsobem.“ (Srov. Petr, D. *Institut zneužití práva v českém právu. Komorní listy*, 2009, č. 1, s. 14-16.)

58. Také NSS již dávno dovedl, že „[z]neužitím práva je situace, kdy někdo vykoná své subjektivní právo k neodůvodněné újmě někoho jiného nebo společnosti; takovéto chování, jímž se dosahuje výsledku nedovoleného, je jenom zdánlivě dovolené (rozsudek č. j. 1 Afs 107/2004-48, č. 869/2006 Sb. NSS z 10. 11. 2005). V rozsudku č. j. 10 Afs 289/2021-42 z 26. 4. 2022 shrnul svou judikaturu navazující na citovaný rozsudek, poukázal na odlišnost podob, jichž může zákaz zneužití práva nabýt, a zdůraznil, že tento princip „prostupuje nejen právo veřejné, ale též právo soukromé (srov. též § 8 občanského zákoníku, který pro oblast soukromého práva stanoví, že zjevné zneužití práva nepožívá právní ochrany).“
59. Rozšířený senát NSS v usnesení č. j. 1 As 70/2008-74, č. 2099/2010 Sb. NSS z 27. 5. 2010 dále konstatoval, že „[z]ákaz zneužití práva je v jistém smyslu ultima ratio, a proto musí být uplatňován nanejvýš restriktivně a za pečlivého poměření s jinými obdobně důležitými principy vlastního právního řádu, zejména principem právní jistoty, s nímž se – zcela logicky – nejvíce střetává.“
60. Zákaz zneužití práva je jistým způsobem promítnut i do § 2 odst. 2 správního řádu (srov. § 160 služebního zákona, dle kterého *nestanoví-li zákon jinak, v řízení ve věcech služby se postupuje podle správního řádu*), podle něž *správní orgán uplatňuje svou pravomoc pouze k těm účelům, k nimž mu byla zákonem nebo na základě zákona svěřena, a v rozsahu, v jakém mu byla svěřena*. Cílem této zásady je, aby pravomoc správního orgánu byla uskutečňována k takovým účelům a takovým způsobem, k jakým mu byla zákonem svěřena. Pojem „pravomoc“ lze v zásadě definovat jako okruh právních prostředků, které má správní orgán v dispozici k realizaci své působnosti (předmětu činnosti). Pravomoc představuje možnost vydávat rozhodnutí, tzv. jiné úkony (sdělení či vyjádření), opatření obecné povahy a uzavírat veřejnoprávní smlouvy ve věcech, ve kterých je dána jeho působnost. Správní orgán nesmí své pravomoci překročit, ale musí se pohybovat a realizovat pravomoci v zákonem svěřeném rozsahu. Současně své pravomoci nesmí zneužít. Účel svěřených pravomocí a požadavek souladu s veřejným zájmem mají již samy o sobě bránit zneužívání a zneužití pravomoci při výkonu působnosti ve sféře veřejné správy.¹
61. Lze tedy shrnout, že institut zneužití práva je možné použít pouze ve zcela výjimečných situacích a jednání ke zneužití práva směřující musí být dostatečně prokázáno tím, kdo se zneužití práva (resp. jeho zákazu) v daném případě dovolává (srov. rozsudky NSS č. j. 1 As 27/2011-81, č. 2452/2012 Sb. NSS ze 4. 5. 2011 nebo č. j. 1 As 16/2015-30 z 18. 3. 2015).
62. Tento závěr vyplývá i z obecné procesní zásady soudního řízení, podle níž účastníci řízení jsou povinni označit důkazy k prokázání svých tvrzení (srov. nálezn Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 1785/21 z 28. 6. 2022, bod 27). Výslovně je upravena v § 120 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále „o. s. ř.“), ale prostřednictvím § 64 s. ř. s. se plně uplatní také v soudním řízení správním, jež je rovněž ovládáno dispoziční zásadou. Tento názor potvrzuje také komentářová literatura.² Z této zásady existují jisté výjimky, a to jak

¹ Srov. Potěšil, L. a kol. *Správní řád*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 38, marg. č. 14.

² Kühn, Z. Kocourek, T. *Soudní řád správní. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019, komentář k § 52.

v občanském soudním řízení, tak v soudním řízení správním, ale žádná z nich se v nynější věci neuplatní.

63. K tzv. rozložení důkazního břemene, jehož se žalobce dovolává, dochází vždy za podmínek vyjmenovaných v § 133a o. s. ř. Jde o situace, kdy žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že žalovaný zasáhl určitým způsobem do jeho práv z některé z vyjmenovaných zakázaných pohnutek; žalovaný je následně povinen prokázat, že tomu tak nebylo. Mezi tyto pohnutky patří přímá nebo nepřímá diskriminace na základě taxativně vyjmenovaných hledisek (odst. 1); odvěta oznamovateli podle zákona č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů (odst. 2); reakce na zaměstnancovo usilování o právo na informace při vzniku nebo změně pracovněprávního vztahu či při vysílání zaměstnance na území jiného státu, žádost o zaměstnání v pracovním poměru či čerpání dovolené, žádost o možnost pečovat o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřovat (odst. 3).
64. Žalobce v žalobě více či méně výslovně naznačuje, že v jeho případě mohlo dojít k diskriminaci nebo k odvetě za jeho oznámení protiprávní činnosti. Splnění těchto podmínek soud neshledal (k tomu podrobněji v částech 4.5 a 4.6.6 tohoto rozsudku).
65. Kromě toho má však žalobce pravdu, že k rozložení (obrácení) důkazního břemene může dojít i v některých zcela výjimečných případech, kde to zákon nepředpokládá. Právní teorie i judikatura totiž připouštějí, že *„pravidla pro dělení důkazního břemene mohou být i výsledkem soudcovského dotváření práva, které je však omezeno právě tím, že tato pravidla mají zásadně charakter právních norem, k jejichž tvorbě je zásadně povolán zákonodárce, nikoliv soudce. Možnosti soudcovského dotváření pravidel pro dělení důkazního břemene jsou tak omezeny na typově dané okruhy případů, u nichž panuje naléhavá nutnost odchýlení se od obecných pravidel dělení důkazního břemene. Typová nutnost může být představována situací, kdy prosazení určitého hmotněprávního nároku s ohledem na typicky se v těchto případech vyskytující důkazní nouzi zpravidla selhává.“* (viz Lavický, Petr. *Důkazní břemeno v civilním řízení soudním*. Praha: Leges, 2017, s. 226.). Jinými slovy, v takových případech se důkazní břemeno obrací a oproti standardním situacím leží na té procesní straně, která jím standardně zatížena není.“ (Nález Ústavního soudu sp. zn. IV. ÚS 14/17 z 9. 5. 2018, bod 51.) Je však třeba mít stále na paměti, že *„obrácení důkazního břemene představuje prostředek ultima ratio“* (nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 1785/21, bod 31). Stejně tak žalobcem citovaná odborná literatura uzavírá, že vznik, uplatňování a sankcionování vysvětlovací povinnosti strany nezatížené důkazním břemenem musejí být *„vázány na přísné omezující podmínky a předpoklady“*.³
66. Podmínky pro obrácení důkazního břemene popsal Ústavní soud podrobněji v bodu 28 naposled citovaného nálezu: *„V některých typech sporů se důkazní břemeno účastníka (zpravidla žalobce) z povahy věci může stát neúnosným bez jeho viny. Typicky jde například o určení výše náhrady škody, jejíž základ byl prokázán [...], anebo právě o medicínskoprávní spory, které jsou specifické a z hlediska zásady rovnosti účastníků (čl. 37 odst. 3 Listiny) často od počátku nevyvážené. Tím nemá být řečeno, že jsou typy řízení, v nichž se důkazní břemeno takzvaně obrací automaticky. Nejde o jev pravidelný, do důkazně svízelného postavení se v nich ovšem žalobce dostává častěji a obecné soudy si i s takovými situacemi musejí umět poradit s citem pro věc – například zvážit ad hoc, zda jimi souzený případ nevyžaduje zvláštní procesní přístup [...]. Je totiž porušením principu rovnosti zbraní, je-li účastníku řízení uloženo nesplnitelné důkazní břemeno [...]“*. Mezi další takový případ patří zmaření důkazu potřebného ke zjištění

³ Macur, J. Vysvětlovací povinnost strany nezatížené důkazním břemenem v civilním soudním řízení. In: *Právní rozhledy*, 2000, č. 5, s. 200-205.

skutkového stavu protistranou, která jako jediná jej měla v dispozici (bod 52 nálezu sp. zn. IV. ÚS 14/17).

67. Obdobně lze odkázat na judikaturu civilních soudů: „Obecně platí, že důkazní břemeno ohledně určitých skutečností leží na tom účastníku řízení, který z existence těchto skutečností vyvozuje pro sebe příznivé právní důsledky; jde o toho účastníka, který existenci těchto skutečností také tvrdí. V některých případech strana zatížená důkazním břemenem však objektivně nemá a nemůže mít k dispozici informace o skutečnostech, významných pro rozhodnutí ve sporu, avšak protistrana má tyto informace k dispozici. Jestliže pak strana zatížená důkazním břemenem přednese alespoň ‚opěrné body‘ skutkového stavu a zvýší tak pravděpodobnost svých skutkových tvrzení, nastupuje vysvětlovací povinnost protistrany; nesplnění této povinnosti bude mít za následek hodnocení důkazu v neprospěch strany, která vysvětlovací povinnost nesplnila.“ (Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 22 Cdo 883/2010 ze 16. 12. 2011.)
68. Městský soud přitom souhlasí se žalobcem, že nic nebrání tomu, aby se právě vyslovené závěry i s ohledem na § 64 s. ř. s. uplatnily také ve správním soudnictví, při respektování naprosté výjimečnosti tohoto postupu a jeho typové nutnosti v konkrétním případě. (Ozvěnu tohoto přístupu lze slyšet například v případech odškodnění za protiprávní sterilizace, srov. rozsudky NSS č. j. 9 As 61/2023 ze 4. 7. 2024 či 3 As 73/2024 z 27. 2. 2025, anebo při vysvětlování zadávacích podmínek podle zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, srov. rozsudek NSS č. j. 1 As 383/2019 z 25. 11. 2021.)
69. Při obraně proti zrušení služebního (pracovního) poměru ve zkušební době jde sice typicky a typově o situaci, kdy má příslušník (zaměstnanec) informační deficit ohledně důvodů svého propuštění. Tento případ se však od těch popsaných výše zásadně odlišuje, jelikož informační deficit je v tuto právní událost inherentně vtělen, a to dokonce záměrně: jestliže zaměstnavatel (služební orgán) zruší pracovní (služební) poměr ve zkušební době, zaměstnavatel (příslušník) nemá právo dozvědět se důvod, pro který se tak stalo (ale také naopak), což usnadňuje dosažení účelu zkušební doby popsaného v bodě 44 tohoto rozsudku. Soud přitom již vyložil, že zdůvodnění zrušení služebního poměru, které absentuje v souladu s hmotněprávní normou, se nelze domáhat pomocí nástrojů procesního práva. Na případy, kdy by k tomuto zrušení došlo z některého zakázaného důvodu, pak právní řád pamatuje v rámci ochrany oznamovatelů či ochrany před diskriminací, jejichž součástí je také rozložení důkazního břemene, jež pomáhá efektivní ochraně strany stížené informačním deficitem. (Splněním těchto podmínek se bude soud zabývat v dalších částech odůvodnění.)
70. V nynější věci soud neshledal typovou nutnost odchýlit se od obecných pravidel dělení důkazního břemene a aplikovat prostředek *ultima ratio* v podobě rozložení důkazního břemene. Je tedy na žalobci, aby prokázal, že zrušení jeho služebního poměru ve zkušební době představovalo zneužití práva.
71. Míru pravděpodobnosti, s níž musí účastník řízení svá tvrzení prokázat, popsal Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2682/2013, č. 93/2014 Sb. soudních rozhodnutí a stanovisek z 26. 6. 2014: „Výsledky hodnocení důkazů umožňují soudu přijmout závěr o pravdivosti skutečnosti, která je předmětem dokazování, jestliže na jejich základě lze nabýt jistoty (přesvědčení) o tom, že se tato skutečnost opravdu stala, aniž by o tom mohly být rozumné pochybnosti. Vytvářejí-li výsledky hodnocení důkazů podmínky pouze pro úsudek, že je možné (více či méně pravděpodobné), že se dokazovaná skutečnost stala, a připouští-li tedy i možnost (větší či menší pravděpodobnost) toho, že se dokazovaná skutečnost naopak nestala, nelze učinit závěr o

pravdivosti této skutečnosti. V takovém případě soud rozhodne – jak vyplývá z výše uvedeného – v neprospěch toho účastníka, vájehož zájmu bylo podle hmotného práva prokázat tvrzenou skutečnost.“ Nejvyšší soud shrnul, že „skutečnost prokazovanou pouze nepřímými důkazy lze mít za prokázanou, jestliže na základě výsledků hodnocení těchto důkazů lze bez rozumných pochybností nabýt jistoty (přesvědčení) o tom, že se tato skutečnost opravdu stala (že je pravdivá); nestačí, lze-li usuzovat pouze na možnost její pravdivosti (na její pravděpodobnost).“

72. Tento závěr je třeba číst v kontextu judikatury Ústavního soudu. Ten v nálezu sp. zn. I. ÚS 173/13 z 20. 8. 2014 předeslal, že české civilní procesní právo žádnou obecnou míru požadované pravděpodobnosti pro unesení důkazního břemene nezná (bod 28). Následně zdůraznil, že „žádné skutkové okolnosti, které již odezněly, nelze následně, ex post, prokázat s absolutní jistotou. Vždy půjde o otázku určité míry pravděpodobnosti“ (bod 30). Ústavní soud poté kritizoval dřívější požadavky civilní judikatury s kořeny v 70. letech na „zcela jednoznačný“ a „bez jakéhokoli náznaku pravděpodobnosti“ zjištěný skutkový stav a shledal, že takto vysoký důkazní standard neobstojí (bod 31). Stejně tak nicméně odmítl nízký důkazní standard platný ve státech *common law*, podle nějž postačí pravděpodobnost vyšší než 50 % (bod 32).⁴
73. Soud uzavírá, že v soudním řízení správním, stejně jako v občanském soudním řízení, zásadně není třeba prokázat svá tvrzení „mimo jakoukoli rozumnou pochybnost“, jako je tomu v trestním právu (srov. nálezy Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 520/16 z 22. 6. 2016), ale nepostačí ani to, že pravděpodobnost tvrzení je vyšší než 50 %, tedy že se tvrzení – slovy Nejvyššího soudu – jeví jako pravděpodobnější. Je tak třeba, aby účastník řízení prokázal, že se události staly, tak jak tvrdí, s „vysokou mírou pravděpodobnosti“, jež je podstatně vyšší než 50 %.

4.5. Ochrana oznamovatelů možného protiprávního jednání.

74. Žalobce ve svých podáních po rozhodnutí Ústavního soudu nejprve naznačoval, a poté výslovně namítl, že zrušení služebního poměru bylo odplatou vůči němu coby oznamovateli ve smyslu směrnice o ochraně oznamovatelů,⁵ resp. zákona o ochraně oznamovatelů. Oznamováním možného protiprávního jednání měl být právě obsah auditní zprávy.
75. V doplnění žaloby z 26. 10. 2025 žalobce označil za důvod pro odvetné opatření rovněž jím provedené revize nájemních smluv z let 2004-2006, které měly mít za následek ukončení nezákonné praxe dlouhodobého bezúplatného poskytování (vypůjčování) státních nemovitostí (s. 10 podání).
76. Zákon o ochraně oznamovatelů nabyl účinnosti 1. 8. 2023, tedy až po žalovaném zásahu, a na žalobcův případ jej proto aplikovat nelze. Žalobce však správně upozornil, že u směrnice o ochraně oznamovatelů, kterou zákon implementoval do českého práva, jsou od 18. 12. 2021 splněny všechny podmínky jejího přímého účinku, a žalobce se tak může dovolávat jejího přímého uplatnění (srov. rozsudek NSS č. j. 3 As 309/2023-83 z 5. 12. 2024, body 56 a 57).
77. Předně je třeba konstatovat, že v obecné rovině se úprava ochrany oznamovatelů použije i pro právní vztahy podle služebního zákona. Jednak ani jeden z právních předpisů takové

⁴ Srov. též Tichý, L. *Míra důkazu – základní problémy z hlediska srovnávací analýzy*. In: Právník 12/2019, s. 1109-1135.

⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 z 23. 10. 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie.

použití výslovně nevylučuje, jednak služební zákon v § 168 odst. 3 ve znění účinném od 1. 8. 2023 na zákon o ochraně oznamovatelů výslovně odkazuje (s ohledem na uvedenou účinnost má tento argument toliko podpůrný význam). Především však jsou instituty směrnice o ochraně oznamovatelů koncipovány natolik široce, že nesporně obsáhnou i oblast vztahů založených služebním zákonem. Nic pak nebrání tomu, aby dopadaly také na zrušení služebního poměru ve zkušební době bez uvedení důvodu podle § 74 odst. 1 písm. f) služebního zákona. (Srov. rozsudek zdejšího soudu č. j. 8 Ad 14/2024-54 z 16. 4. 2025 a navazující rozsudek NSS č. j. 8 Ads 100/2025 z 22. 10. 2025.)

78. Základní podmínkou pro aplikovatelnost směrnice je, aby oznámení spadalo do její věcné působnosti, zejména aby upozorňovalo na porušení práva Unie v jedné z oblastí vyjmenovaných v čl. 2. Jednou z těchto oblastí je *porušení týkající se vnitřního trhu podle čl. 26 odst. 2 Smlouvy o fungování EU, včetně porušení unijních pravidel hospodářské soutěže a státní podpory* [odst. 1 písm. c)]. Vnitřní trh zahrnuje *prostor bez vnitřních hranic, v němž je zajištěn volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu v souladu s ustanoveními Smluv* (čl. 26 odst. 2 Smlouvy o fungování EU). Volný pohyb osob pak zahrnuje mimo jiné rovné zacházení a ochranu před všemi formami diskriminace, upravené například ve směrnici Rady 2000/78/ES z 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Tato směrnice se přitom vztahuje *„na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek nábory bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie včetně získávání praktických zkušeností“* [čl. 3 odst. 1 písm. a)].
79. Původní auditní zpráva obsahovala také tato zjištění: *„AT nemůže, na základě analýzy auditovaného vzorku poskytnout ujištění, že proces výběru uchazečů ve vnitřních výběrových řízeních v roce 2021 na obsazení systemizovaných diplomatických míst v zahraničí probíhal transparentně a v souladu se zásadou rovnosti a zákazu diskriminace. Personální rada svůj výběr (návrh) neodůvodňovala v ‚Záznamu z jednání personální rady‘.“* (Zjištění Z2; obdobně zjištění Z21, Z28, Z34.) Ostatně legislativní rámec auditu zahrnuje rovněž zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), jenž do značné míry transponuje unijní právo.
80. Některá zjištění původní auditní zprávy tedy bylo možno *po obsahové stránce* chápat jako upozornění na možné porušení unijního práva ve smyslu směrnice o ochraně oznamovatelů.
81. Soud nicméně neshledal, že by se na žalobce vztahovala ochrana poskytovaná směrnicí, jelikož jeho **účast na vypracování auditní zprávy** nenaplňuje znaky oznámení ve smyslu směrnice.
82. Účelem směrnice i zákona je poskytnout oznamovateli záruku, že pokud stanoveným způsobem oznámí skutečnosti nasvědčující tomu, že se někdo dopustil protiprávního jednání, nebude nijak sankcionován. Cílem právní úpravy ochrany oznamovatelů je umožnit pracovníkům v soukromém i veřejném sektoru bezpečně podat oznámení v rámci povinně zřizovaných interních mechanismů, případně externích mechanismů, a následně jim zajistit ochranu před možnými odvetnými opatřeními ze strany zaměstnavatelů a dalších subjektů.
83. Směrnice obecně stanoví, že oznámení lze učinit prostřednictvím interních kanálů pro oznamování (čl. 7), prostřednictvím externích kanálů (čl. 10) nebo zveřejněním informace o možném porušení práva Unie (čl. 15). V souladu s tím mají oznamující osoby nárok na ochranu podle směrnice, jestliže podaly oznámení buď interně v souladu s článkem 7 nebo

externě v souladu s článkem 10, nebo učinily zveřejnění v souladu s článkem 15 [§ 6 odst. 1 písm. b)]. Dané subjekty v soukromém a veřejném sektoru proto musejí zavést kanály a postupy pro interní oznamování, včetně oznámení přijímaných od zaměstnanců, a pro přijímání následných opatření (čl. 8 odst. 1 a 2). Tyto postupy pak zahrnují mimo jiné kanály pro přijímání oznámení, které jsou navrženy, zavedeny a provozovány bezpečným způsobem, jenž zajišťuje ochranu utajení totožnosti oznamující osoby a veškerých třetích osob zmíněných v oznámení a zabraňuje přístupu neoprávněných pracovníků a určení nestranné osoby nebo nestranného odboru příslušných pro přijímání následných opatření v návaznosti na oznámení [§ 9 odst. 1 písm. a) a c)]. Zároveň platí, že tyto kanály musejí být navrženy tak, aby totožnost oznamující osoby nebyla sdělena bez jejího výslovného souhlasu nikomu kromě oprávněných pracovníků příslušných k přijímání oznámení nebo následných opatření (čl. 16 odst. 1).

84. Interní oznámení je tak koncipováno jako oznámení učiněné prostřednictvím kanálů za tím účelem zřízených, protože jen tak mohou být zachovány směrnici předpokládané postupy a jen tak se oznámení dostane k příslušné osobě, která s ním naloží odpovídajícím způsobem. Směrnice sice výslovně nezakazuje, aby bylo interní podáno učiněno i mimo příslušný kanál, ale ani to nepředpokládá, jako to činí v čl. 12 odst. 3 u externích oznámení: *Příslušné orgány zajistí, že v případě, kdy je oznámení obdrženo prostřednictvím jiných kanálů než kanálů pro oznamování uvedených v odstavcích 1 a 2 nebo jinými pracovníky než pracovníky odpovědnými za vyřizování oznámení, nesmí tito pracovníci zveřejnit jakékoli informace, jež by mohly identifikovat dotčenou oznamující osobu a bezodkladně beze změny předají oznámení pracovníkům odpovědným za vyřizování oznámení.* Také NSS v bodu 64 rozsudku 3 As 309/2023 naznačil, že oznámení mimo předvídaný kanál je možné toliko u externích oznámení.
85. Směrnice v recitálu 33 uvádí, že oznamující osoba by měla mít možnost zvolit nejvhodnější kanál podle konkrétních okolností daného případu, avšak z kontextu této věty vyplývá, že je tím myšlena volba ze tří směrnici předpokládaných kanálů (interní, externí, zveřejnění), nikoli to, že oznámení může být učiněno vůči komukoli. Hlavní důvod pro nemožnost takového postupu je praktický. Kdyby bylo možné považovat za oznámení každé upozornění na jakékoli možné protiprávní jednání, bez ohledu na jeho formu a adresáta, nebylo by možné zajistit dodržení všech postupů stanovených směrnici. V některých případech by ani nebylo možné určit, jestli se jedná o oznámení ve smyslu směrnice, nebo o standardní plnění pracovních úkonů, právě jako v nynějším případě: posláním auditora při auditním šetření totiž je upozorňovat na nedostatky v praxi auditovaného subjektu, a pokud tak činí předpokládanou formou (v auditní zprávě), nelze bez dalšího předpokládat, že jde o oznámení podle směrnice. Pokud však není oznámení identifikováno nebo pokud není učiněno vůči osobě k tomu určené, nemohou se ani aktivovat příslušné postupy, včetně ochrany oznamovatele od okamžiku podání oznámení a přijetí následných opatření. Právě proto ostatně směrnice ukládá příslušným subjektům, aby zřídily příslušné kanály, jmenovaly odpovědné osoby atd. Ostatně také § 133a o. s. ř. se vztahuje výlučně na oznámení „podle zákona o ochraně oznamovatelů“, nikoli na každé oznámení možného porušení zákona. Význam využití zvláštních kanálů zdůraznil také NSS v rozsudku č. j. 8 Ads 100/2025, kde uvedl, že ochrana oznamovatelů ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice se aktivuje až poté, co je oznámení učiněno „jedním ze tří tam uvedených způsobů (interně, externě či zveřejněním).“ (bod 46). Právě tyto formalizované podoby učinění oznámení představují „účinné, důvěrné a bezpečné kanály pro oznamování“, o nichž mluví již recitál 3 směrnice.

86. Vypracování auditní zprávy tak nelze bez dalšího považovat za kanál pro oznamování možného protiprávního jednání ve smyslu směrnice o ochraně oznamovatelů. Audit je svou povahou podstatně odlišný od oznamování možného protiprávního jednání, a ačkoli cílem obou institutů je náprava určitých nedostatků v chodu správního úřadu nebo jiného subjektu, činí tak odlišnými prostředky, mají vlastní samostatnou právní úpravu, stojí na odlišných zásadách. Auditři provádějí audit s vědomím auditovaného subjektu, pod vlastním jménem, upozorňování na nedostatky je jejich úkolem, auditní zprávy z podstaty věci popisují zjištěné nedostatky a jejich způsob zpracování i úprav má specifická formální pravidla. Naproti tomu oznámení ve smyslu směrnice o ochraně oznamovatelů má výjimečnou povahu, zaměstnanec je činí v utajení z obav před možnou odvetou a využívá k tomu zvláštní, za tím účelem zřízené kanály. Tyto dva instituty tak nelze směřovat.
87. Žalobce byl řadový člen auditního týmu, jehož úkolem bylo „ověřit, zda v rámci systému a procesu výběrových řízení jsou dodržovány obecně závazné právní předpisy a předpisy a akty řízení MZV a ověřit průběh výběrových řízení od vypsání výběrového řízení na obsazení dotčeného místa do nástupu zaměstnance do daného útvaru.“ (čl. 2.2 auditní zprávy). Očekávalo se tak, že v rámci plnění svých pracovních povinností upozorní na nedostatky spadající do předmětu auditu, včetně možných porušení uvedených právních předpisů. Výsledky auditu pak měly sloužit jako podklad pro případnou nápravu nedostatků systému výběrových řízení. Soud připouští, že u některých hypotetických způsobů informování by bylo možné pochybovat, jestli za nimi stojí úmysl oznámit možné porušení zákona, obzvláště nebyly-li dosud zřízeny interní kanály pro oznamování předpokládané směrnici. Takové pochybnosti však podle názoru soudu nejsou na místě, pokud toto informování spočívá pouze v tom, že žalobce se jako řádný člen oficiálně sestaveného auditního týmu z titulu této své funkce a pod svým jménem podílel na vypracování auditní zprávy, která poté podléhala dalšímu pravidly předvídanému postupu, včetně vypořádání připomínek auditovaného útvaru a závěrečného schválení (auditní zprávu předkládá na příslušná místa vedoucí auditního týmu – ředitel GIA). Takový postup svým duchem ani konkrétním provedením nenaplňuje znaky oznámení ve smyslu směrnice o ochraně oznamovatelů.
88. Ostatně ani žalobce svou účast na auditním šetření takto zpočátku zjevně nevnímal. V žádosti o určení právního vztahu, své první obraně proti propuštění, problematiku oznamovatelů vůbec nezmínil. Žalovaný také výstižně upozornil na to, že sám žalobce při rozhovoru s ředitelem GIA 3. 11. 2022 opakovaně nabídl, že auditní zprávu upraví podle případného politického zadání (úseky okolo 08:30 a 19:30 min.), což vskutku nesvědčí o tom, že jeho úmyslem bylo učinit oznámení o možném protiprávním jednání ve smyslu směrnice. V žalobě se žalobce o ochraně oznamovatelů zmínil pouze ve dvou větách na straně 9 a chápal ji patrně jako podpůrný argument a zdroj inspirace. Ještě v doplnění žaloby z 10. 8. 2025, téměř dva a půl roku po podání žaloby, žalobce výslovně uvedl, že v jeho případě „[n]ejde o formální ‚obrácení důkazního břemene‘ dle § 133a OSŘ či čl. 93 směrnice [o ochraně oznamovatelů]“ (s. 32 podání), a dovolával se pravidel pro ochranu oznamovatelů pouze analogicky (s. 33 podání). Také při jednání 16. 10. 2025 žalobce výslovně uvedl, že v rámci auditu nezkoumali dodržování unijního práva, ačkoli to je nutnou podmínkou pro použití směrnice o ochraně oznamovatelů (návěti článku 2 odstavce 1). Za oznamovatele ve smyslu směrnice se žalobce jednoznačně označil poprvé až v doplnění žaloby ze 4. 10. 2025. Jeho postoj se tak nutně jeví jako dodatečná změna procesní strategie.
89. Nakonec je třeba poukázat na to, že před účinností zákona o ochraně oznamovatelů platilo nařízení vlády č. 145/2015 Sb., o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze

spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu, které ukládalo služebním úřadům jednak zřízení služebního místa státního zaměstnance, který přijímá oznámení a prošetřuje v nich obsažená podezření, jednak zřízení schránky pro příjem oznámení v listinné podobě a adresy elektronické pošty pro příjem oznámení v elektronické podobě. Existenci těchto opatření žalovaný prokázal pomocí metodického pokynu ředitele GIA č. 2/2015 z 11. 9. 2015. Pokud by žalobce chtěl učinit oznámení ve smyslu směrnice o ochraně oznamovatelů, lze důvodně předpokládat, že by využil tohoto interního kanálu. Žalobce však netvrdí, že takto postupoval.

90. Žalobcem provedené **revize smluv z let 2004-2006** nelze považovat za oznámení ve smyslu směrnice především proto, že k němu došlo více než 10 let před účinností směrnice, kterou nelze aplikovat takto retroaktivně do minulosti. Kromě toho je zřejmé, že ani revize smluv, jež žalobce provedl při plnění svých pracovních úkolů, svou formou neodpovídají formě oznámení ve smyslu směrnice. Zde zjevně platí obdobně to, co soud již uvedl při rozboru účasti na přípravě auditní zprávy.

4.6. Aplikace východisek v nynějším případě.

4.6.1. Myslitelnost aplikace zákazu zneužití práva.

91. Žalobce uvádí, že byl propuštěn ze dvou nedovolených důvodů. Jedním z nich mělo být to, že se podílel na auditní zprávě, která upozornila na netransparentnost výběrových řízení pořádaných jedním odborem žalovaného a která vzbudila na PERS nevoli. Výsledky auditu logicky mohou vrhat na kontrolovanou osobu (skupinu osob) negativní stín. Nelze proto bez dalšího zcela vyloučit, že auditní zpráva (případně její dílčí, doposud neschválené závěry) mohla vzbudit u některých pracovníků žalovaného nevoli, jež vedla ke konci žalobcova služebního poměru. V takové situaci by žalobce skutečně mohl být postižen za to, že řádně splnil své služební povinnosti a upozornil na nepravosti, a taková odplata by podle mínění soudu mohla představovat zneužití práva.
92. Jako druhý nedovolený důvod svého propuštění žalobce označil „trable“ z minulosti. Popsal celkem čtyři situace. První z nich měla nastat při jeho působení u žalovaného v letech 2005-2009. Tehdy se dostal sporu s personálním odborem „PAM“, když upozornil na neplatnost smluv, které odbor sjednával. Celou věc posléze řešila externí advokátní kancelář, která dala nakonec žalobci za pravdu. Druhý incident se týkal čerstvě uzákoněného zákazu kouření v úředních budovách a žalobce se opět dostal do neshody s tehdejší personálním odborem, a i v tomto případě bylo žalobcem navržené řešení přijato. Třetí incident se týkal žalobcova návrhu na zvýšení jeho platu, který mu byl i posléze přes nesouhlas personálního odboru zvýšen. Poslední případ se opět týkal žalobcova platu: personální odbor mu opakovaně odmítl přepočítat praxi, proto se žalobce obrátil na MPSV, které mu dalo za pravdu a personální odbor žalovaného poté situace napravil doplacením cca 80 000 Kč. Soud má za to, že tento okruh domnělých důvodů je provázaný s § 79 odst. 2 písm. j) služebního zákona, který aprobejme právo státního zaměstnance domáhat se zákonným způsobem svých práv vyplývajících mu ze služebního poměru (obdobně, ačkoliv negativně vymezeno, srov. § 346b odst. 4 zákoníku práce, dle kterého je zakázáno postihovat nebo znevýhodňovat zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů). Dle odborné literatury postup v rozporu s tímto ustanovením lze považovat za zneužití práva ve smyslu § 8 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.⁶ Takového názoru je i soud; u žalobcem vylicených okolností nelze bez dalšího vyloučit, že

⁶ Vysokajová, M., a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2008, komentář k § 346b.

byl postižen za to, že se domáhal svých „služebněprávních“ nároků, tedy že došlo ke zneužití práva.

93. Na několika místech žaloby žalobce stručně zmínil problematiku diskriminace, i když ji přímo nevztáhl na konkrétní jednání žalovaného. V doplnění žaloby z 10. 8. 2025 uvedl, že byl diskriminován oproti ostatním přijímaným zaměstnancům v tom, že v jeho případě žalovaný zohlednil žalobcovo dřívější působení v ministerstvu, kterou u zaměstnanců bez takové profesní historie nezohledňuje.

4.6.2. Procesní použitelnost audionahrávek.

94. Žalobce na podporu svých tvrzení přiložil k žalobě audionahrávky ředitele GIA, ředitelky OSPV a screenshot elektronické komunikace s ředitelem GIA. Sám praktiku nahrávání osob bez jejich souhlasu obecně zavrhuje a považuje ji za společensky škodlivou, přistoupil k ní ale proto, že vycítil svůj blížící se nezákonný konec na ministerstvu. Žalovaný s odkazem na odůvodnění svého rozhodnutí o určení právního vztahu a své stanovisko k odvolání žalobce z 19. 4. 2023 shledává zvukové nahrávky za nepřipustný důkaz. Po aplikaci třístupňového testu (posouzení zákonnosti podkladu, legitimnosti cíle a nezbytnosti, resp. přiměřenosti) shledal, že již první požadavek (zásah práva na soukromí nahrávaných osob musí být v souladu se zákonem) nebyl splněn.
95. Situací obdobnou té žalobcově se zabýval Ústavní soud v nálezu sp. zn. II. ÚS 1774/14 z 9. 12. 2014. Stěžovatel v dané věci pořizoval audionahrávky, které měly údajně dosvědčovat, že mu byla výpověď z pracovního poměru dána nikoliv pro tvrzenou nadbytečnost a organizační změny, nýbrž pro kritiku zaměstnavatele. Ústavní soud shledal důkazy jako procesně použitelné, přestože občanskoprávní předpisy, na rozdíl od trestního řádu, v té době neobsahovaly zákonnou licenci k jejich pořízení. Zdůraznil, že „[p]řipustnost takového důkazu je ovšem i tak vždy nezbytné posuzovat též s ohledem na respektování práva na soukromí zakotveného v čl. 8 Úmluvy, práva na nedotknutelnost osoby a jejího soukromí ve smyslu čl. 7 a čl. 10 odst. 2 Listiny. [...] Střet zájmu na ochraně osobnosti toho, jehož projev je bez jeho souhlasu zachycován, se zájmem na ochraně toho, kdo tento projev zachycuje (a posléze použije), nelze ovšem řešit v obecné rovině. Rozhodování o tom, do jaké míry je určitý zájem v dané konkrétní situaci převažující, je třeba ponechat na zvážení obecnému soudu, a to v každém jednotlivém případě (srov. usnesení ze dne 20. 10. 2011 sp. zn. II. ÚS 143/06). Kromě okolností, za nichž byla taková nahrávka pořízena, bude rozhodující i význam právem chráněného či uznávaného zájmu, který je předmětem vlastního řízení, a možnosti, které měl účastník uplatňující informace z nahrávky k dispozici k tomu, aby získal takové informace jiným způsobem než za cenu porušení soukromí druhé osoby.“ Ústavní soud pak uzavřel, že „[p]oužitelnost záznamu rozhovoru pořízeného soukromou osobou bez vědomí nahrávané osoby jako důkazu v příslušném řízení je závislá na poměrování chráněných práv a zájmů, které se v této soukromé sféře střetávají.“ Obdobným způsobem ostatně upravuje střet posuzovaných hodnot nyní účinný zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, podle nějž svolení jiné osoby není třeba, pokud se podobizna nebo zvukový či obrazový záznam pořídí nebo použije k výkonu nebo ochraně jiných práv nebo právem chráněných zájmů jiných osob (§ 88 odst. 1).
96. Soud si je vědom, že případ řešený Ústavním soudem se týkal aplikace zákoníku práce, avšak popsaná východiska lze plně přenést také na nynější případ, jenž je ve všech podstatných rysech shodný (veřejnoprávní povaha služebního poměru nemá na použitelnost důkazu z důvodu ochrany soukromých práv jiné osoby žádný vliv). Soud tedy po vzoru Ústavního soudu přistoupil k testu proporcionality za účelem poměření základních práv a právem

chráněných zájmů, jinými slovy za účelem zjištění, zda jsou žalobcem pořízené záznamy komunikace přípustným důkazem. Tento test se skládá ze tří podmínek, které musí být splněny současně, aby byl zásah do základního práva v souladu s ústavním pořádkem (srov. nálezy Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 24/11 z 20. 12. 2011). V prvním kroku je posuzována způsobilost konkrétního opatření k naplnění svého účelu (neboli jeho vhodnost), čímž se rozumí, zda je vůbec schopno dosáhnout sledovaného legitimního cíle, jímž je ochrana jiného základního práva nebo veřejného statku. Dále je zkoumána jeho potřebnost z toho hlediska, zda byl při výběru prostředků použit ten z nich, který je k základnímu právu nejšetrnější. Konečně ve třetím a zároveň posledním kroku je předmětem posouzení jeho proporcionalita v užším smyslu, tedy zda újma na základním právu není nepřiměřená zamýšlenému cíli. To znamená, že opatření omezující základní lidská práva a svobody nesmějí, jde-li o kolizi základního práva nebo svobody s veřejným zájmem, svými negativními důsledky převyšovat pozitiva, která představuje veřejný zájem na těchto opatřeních (srov. např. nálezy sp. zn. Pl. ÚS 4/94, č. 214/1994 Sb. z 12. 10. 1994, nálezy sp. zn. Pl. ÚS 3/02 z 13. 8. 2002, č. 405/2002 Sb. nebo nálezy sp. zn. Pl. ÚS 41/02, č. 98/2004 Sb. z 28. 1. 2004).

97. V nyní projednávané věci se střetává zájem na ochraně osobnosti toho, jehož projev byl bez jeho souhlasu zachycen (ředitelka OSPV a ředitel GIA), a zájmu na ochraně práv žalobce jako státního zaměstnance (srov. čl. 26 Listiny) a také na ochraně jeho práva na spravedlivý proces zaručeného čl. 36 odst. 1 Listiny.
98. Ke splnění první podmínky testu proporcionality je třeba uvést, že pořízení audionahrávek (screenshotů elektronické komunikace) je možným prostředkem, jakým lze zjistit skutečný důvod pro propuštění žalobce, resp. zda skutečně došlo k porušení jeho ústavně zaručených práv. Ke kritériu potřebnosti soud uvádí, že v řízení před soudem není žádného jiného přímého důkazu, kterého by žalobce mohl využít k prokázání svých tvrzení ohledně skutečného důvodu zrušení služebního poměru. Tyto důkazy pořízené a předložené žalobcem tak představuje významný způsob, jak dospět ke zjištění skutkového stavu věci. Žalovaný namítá nepřípustnost audionahrávky z důvodu ochrany osobnostních práv jiných zaměstnanců ministerstva. Při posouzení třetí podmínky jsou však obecné soudy povinny vzít v úvahu obvyklou důkazní nouzi na straně zaměstnance, jenž se coby slabší strana snaží prokázat nezákonný postup zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru (srov. nálezy Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1774/14 z 9. 12. 2014). Soud nevidí důvod, proč by tomu mělo být ve vztahu stát (zaměstnavatel) vs. státní zaměstnanec jinak, resp. z jakého důvodu by měl žalobce v tomto ohledu požívat menší ochrany než zaměstnanec v pracovněprávním vztahu v soukromé sféře. Ústavní soud uzavřel, že „[z]ásah do práva na soukromí osoby, jejíž mluvený projev je zaznamenán, je ospravedlnitelný zájmem na ochraně slabší strany právního vztahu, již brozí závažná újma (včetně např. ztráty zaměstnání). Opatření jediného nebo klíčového důkazu touto cestou je analogické k jednání za podmínek krajní nouze či dovolené svépomoci.“ V nynější věci není případné, aby převážil zájem na ochraně soukromí pracovníků žalovaného, kteří na tajně pořízené audionahrávce (potažmo screenshotu elektronické komunikace) nepronášeli nic osobního, ale toliko informace zásadního významu z hlediska žalobcových služebněprávních vztahů. Ústavní soud zároveň shledal, že „[i]pokud by však uvedená audionahrávka obsahovala projevy osobní povahy N. V., který si nebyl vědom, že by byl nahráván, převáží v nyní projednávaném případě ochrana práva stěžovatele na spravedlivý proces zaručeného čl. 36 odst. 1 Listiny. Za běžných okolností je svévolné nahrávání soukromých rozhovorů bez vědomí jejich účastníků hrubým zásahem do jejich soukromí. Takovýto postup s rysy záludnosti je ve velké většině případů morálně i právně zcela

nepřijatelný, zejména, je-li veden záměrem nahrávanou osobu poškodit. Ústavní soud se rozhodně staví proti nekalým praktikám vzájemného elektronického sledování a skrytého nahrávání při soukromých i profesionálních jednáních, jež zpravidla jsou nejen v rozporu s právem, ale hodnoceno po stránce sociálně etické šíří ve společnosti atmosféru podezíravosti, strachu, nejistoty a nedůvěry. Zcela odlišně je však třeba posuzovat případy, kdy je tajné pořízení audiozáznamu rozhovoru součástí obrany oběti trestného činu proti pachateli nebo jde-li o způsob dosažení právní ochrany pro výrazně slabší stranu významného občanskoprávního a zejména pracovněprávního sporu. Zásah do práva na soukromí osoby, jejíž mluvený projev je zaznamenán, je zde plně ospravedlnitelný zájmem na ochraně slabší strany právního vztahu, jíž brozí závažná újma (včetně např. ztráty zaměstnání). Opatření jediného nebo klíčového důkazu touto cestou je analogické k jednání za podmínek krajní nouze či dovolené svépomoci.“

99. Soud tak uzavírá, že v nynějším případě se žalobce nachází ve výrazně slabším postavení než žalovaný; pořizování zvukových nahrávek i záznamů elektronické konverzace je ospravedlnitelné, neboť některé okolnosti žalobcova případu nasvědčují tomu, že mu hrozila závažná újma (ztráta zaměstnání), která mohla být hypoteticky projevem zneužití práva. Soud dodává, že u záznamů elektronické komunikace mezi žalobcem a ředitelem GIA je ředitelovo právo na ochranu soukromí navíc slabší, než je tomu u audionahrávek. Při psaném projevu člověk může spíše počítat s tím, že jeho zprávy někdo zaznamená (a to i později kdykoliv v budoucnu) a „použije“, než je tomu u zvukových nahrávek rozhovoru, které jsou více autentické a zaznamenatelné toliko v okamžiku rozhovoru.

4.6.3. Trable z minulosti.

100. Žalobce k prokázání svých tvrzení odkázal na audionahrávku s ředitelem GIA z 3. 11. 2022. Uvedl, že na přelomu října a listopadu 2022 jej ředitel GIA informoval, že se s ním spojila ředitelka OSPV, Mgr. E. R.: informovala ho o „jakémisi“ incidentu z let 2004-2006 a pravila, že nechápe, proč ministerstvo přijímá takové lidi, jako je žalobce. Při provedení důkazu soud zjistil, že v žalobcem označeném úseku (15:45 – 16:25 min.) žalobce sdělil řediteli GIA, že již přišel na to, proč ho ředitelka OSPV kontaktovala, a že šlo o jeho incidenty s bývalým personálním odborem při jeho minulém působení; šlo tedy o vyjádření žalobcova názoru, který ředitel na nahrávce nepotvrdil.
101. Dále soud provedl audionahrávku s ředitelkou OSPV z 20. 1. 2023. Ředitelka na ní žalobci sdělila, že má nemilou povinnost předat mu oznámení o zrušení poměru ve zkušební době. Dodala, že důvod v oznámení uveden není, neboť ho sama nezná; ke zrušení došlo z pokynu státního tajemníka (žalovaného), který jí důvod nesdělil. Ředitelka dále potvrdila, že volala řediteli GIA, nicméně zopakovala, že ke zrušení poměru žalobce nedošlo z jejího popudu. Ačkoliv pokud by to bylo na ní, ani by žalobce nepřijala, a to z důvodu jeho „trablů“ z minulosti. Na dotaz žalobce, o jaké „trable“ se jedná, odpověděla, že si to již nepamatuje, protože si to zjišťovala, už když žalobce nastoupil. Žalobce však něco požadoval nejspíš ohledně započtení dřívější praxe, a aniž se obrátil na ministerstvo, stěžoval si přímo u MPSV. Dodala však, že „je to jedno, kvůli tomu to není.“
102. Na audionahrávce s ředitelem GIA z 20. 1. 2023 ředitel žalobci sdělil, že se právě vrací ze schůzky se žalovaným, kde se o žalobcově konci dozvěděl. Označil to za „šok“ a dodal, že „neví, co je za tím. On mi to neřekl.“ (cca 0:30 min. v první části). Později zmínil, že žalovaný „mluvil o nějakých jako trablech z minula. Já nevím, co jsou trable z minula.“ Žalobce opakovaně nabídl, že řediteli vysvětlí, o jaké trable jde, a ředitel ještě dvakrát odpověděl: „No já nevím, co jsou trable z minula.“

103. Ze služebního posudku z 30. 3. 2023 vyplývá, že žalobce obdržel kladné hodnocení ve všech čtyřech kategoriích: a) znalosti a dovednosti, b) výkon služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli, c) dodržování služební kázně, d) výsledky vzdělávání. V posudku se nenachází žádná výtka.
104. Soud shledal, že tyto důkazy neprokazují, že k propuštění žalobce došlo proto, že se v minulosti domáhal svých služebních práv. Ředitelka OSPV mu sice zazlívala působení trablů v minulosti – konkrétně zmínila jedinou příhodu, ale s výhradou, že už si ji přesně nepamatuje – ale jedním dechem dodala, že to důvodem pro zrušení poměru není a že tento důvod ani nezná, neboť k tomu došlo z popudu žalovaného. Zároveň z ničeho nevyplývá, že by ředitelka tuto svou výhradu sdílela se žalovaným; zmínila, že o ní informovala ředitele GIA, ale on podnět ke zrušení žalobcova poměru zjevně nevznesl. Žalovaný se sice na schůzce s ředitelem GIA podle jeho výpovědi zmínil o nějakých „trablech z minula“, ale z výpovědi ředitele nevyplývá, že šlo o primární nebo dokonce jediný důvod pro zrušení žalobcova služebního poměru. Ředitel právě naopak výslovně řekl, že mu žalovaný nevysvětlil, co je za žalobcovým koncem. Z celého rozhovoru soud nabyl dojmu, že ředitel zvažuje různé možné důvody žalobcova propuštění právě proto, že skutečný důvod nezná: v další pasáži hovořili jako o možném důvodu také o auditní zprávě (tím se bude soud zabývat později). Zároveň není zřejmé, že se „trable“ zmíněné žalovaným shodují s „trablem“ popsáním ředitelkou. Na první poslech samozřejmě zaujme použití shodného výrazu „trabl“, ale přeslechnout nelze už to, že žalovaný měl použít množné číslo, zatímco ředitelka hovořila o jediné příhodě. Žalovaný tak nutně musel mít na mysli *přínejmenším* jeden „trabl“, jež ředitelka nezmínila a o jehož povaze lze pouze spekulovat. I kdyby tedy ředitelka hypoteticky informovala o žalobcovu trable žalovaného – což nebylo prokázáno – nevěděli bychom, jestli mu popsala stejnou příhodu jako žalobci, nebo uvedla (také) něco úplně jiného. Stejně tak si lze představit, že se o nějakých žalobcových „trablech“ na ministerstvu obecně hovořilo, a různí lidé tak používali shodný termín.
105. Je třeba též podotknout, že žalobce působil na ministerstvu cca 14 let, a během této doby se mohla přihodit velká spousta událostí, které mohl žalovaný vyhodnotit jako „trable“, klidně i na základě informací od třetích osob (ne nutně jen ředitelky OSPV), a jichž si žalobce ani nemusí být vědom, neboť je sám jako „trable“ třeba nevnímá (ostatně ani v názoru na „obejití“ ministerstva se s ředitelkou OSPV neshodl). Taková okolnost by se přitom nemusela objevit ani v žalobcově služebním hodnocení, právě tak jako se v nich podle žalobcova vlastního tvrzení neobjevila ona stížnost k MPSV, ačkoli podle jeho mínění měla vzbudit na ministerstvu takovou nevoli, že o 14 let později vedla k jeho propuštění. Služební hodnocení z té doby, třebaže vyznívají pozitivně a neobsahují žádnou výtku, tak zjevně neposkytují úplný obraz žalobcova působení v úřadu. Proto soud považoval za bezpředmětné provádět důkaz aktuálním organizačním schématem MZV, profesním životopisem žalovaného a profesním životopisem ředitelky OSPV, jež měly prokázat, že ředitelka OSPV je nadále ve funkci a že žalovaný působil během žalobcova předchozího služebního poměru v zahraničí.
106. Žalobce v žalobě identifikoval několik konkrétních „trablů z minulosti“, které podle jeho mínění mohly stát za jeho propuštěním, a následně zpochybnil jejich legitimitu. V jeho argumentaci však chybí jakékoli přímé propojení těchto okolností s jeho propuštěním, tedy důkaz o tom, že právě kvůli nim byl jeho služební poměr zrušen: to neuvedl ani žalovaný, ani ředitelka OSPV, ani ředitel GIA.

107. Tvzení, že byl žalobce propuštěn kvůli zášti ředitelky OSPV, pramenící z jeho dřívějšího uplatňování práv, žalobce podpírá výhradně domněnkami a nepřímými náznaky. Ani ty však netvoří logicky soudržný a přesvědčivý celek.
108. Všechny příhody se odehrály v letech 2004–2009, a žalobce poté působil na ministerstvu bez problémů dalších devět let (do roku 2018). Poté odešel na vlastní žádost a netvrdí, že by jej k tomuto kroku někdo donutil. V roce 2022 byl žalobce opětovně přijat do služebního poměru, a po šesti měsících propuštěn. Soud nepovažuje za pravděpodobné, že by relativně marginální záležitosti, v nichž byl žalobce v právu, mohly způsobit v úřadu takovou míru nevraživosti, že by vedly ke zrušení jeho poměru o 14–19 let později, ale zároveň by se celou tuto dobu neprojevíly. Žalobce tyto události propojuje osobou pozdější ředitelky OSPV, jež měla v „časech trablů“ působit jako právnička (a poté ředitelka) v personálním odboru, jež se žalobcovy spory týkaly, avšak netvrdí, že by komunikoval právě s ní (naopak označil jako příslušnou pracovníci paní Kudrnovou). Především je však třeba mít na paměti, že žalobcův služební poměr neukončila ředitelka OSPV, ale žalovaný. Pokud se k takovému kroku rozhodl, musel mít důvody, jež on sám považoval za závažné, tím spíše s ohledem na žalobcova kladná služební hodnocení z dřívějších let. Těžko si představit, že by mu jako důvod stačila 14 let stará příhoda, při níž se žalobce úspěšně domáhal jiného započtení své dosavadní praxe a doplatku 80 000 Kč. V letech 2009–2018, kdy šlo o čerstvější záležitost, takové důsledky neměla. Ostatně i ředitelka OSPV by se takto mohla žalobci „pomstít“ již o řadu měsíců dříve: byla přítomna žalobcovu složení služebního slibu (důkaz č. 8) a na nahrávce sama řekla, že se s žalobcovými „trably“ seznámila již po jeho nástupu. Nakonec soud poznamenává, že na první pohled zní logicky žalobcův argument, že ředitelka OSPV mu při osobní rozmluvě samozřejmě neřekla skutečné důvody jeho propuštění. Lze proti tomu však namítnout, že pokud by ředitelka OSPV zosnovala důmyslnou pomstu, jak předestírá žalobce, tak by bylo překvapivé, že se o „trablech z minula“ zmínila jak řediteli GIA, tak samému žalobci, s nímž o případu přepočtu praxe 20. 1. 2023 sama diskutovala. Naopak by pro ni nebylo nic jednoduššího než tyto skutečnostech sdělit pouze žalovanému, jenž jediný o žalobcově propuštění rozhodl.
109. Do vysvětlení o pomstě ředitelky OSPV, Mgr. E. R., nezapadá ani skutečnost, na kterou upozornil při jednání 13. 11. 2025 žalovaný a kterou potvrdil i žalobce. Při skončení jeho předchozího služebního poměru na vlastní žádost v roce 2018 žalobce požádal státního tajemníka o prominutí povinnosti hradit náklady spojené s vysláním, k čemuž by byl jinak povinen. Tato žádost prošla právě přes odbor OSPV a bylo jí vyhověno. Soud neprovedl pro nadbytečnost důkaz listinou – žalobcovou žádostí, jelikož ta samotná nedokládala postoj ředitelky OSPV. Účastníci se neshodli na tom, jak velká částka byla žalobci prominuta a jak časté bylo udělování těchto výjimek. Nesporné však je, že žalobci dostalo výhody, na kterou neměl ze zákona nárok, a soud má za to, že pokud by ředitelka OSPV nesnášela žalobce tak sverepě, jak žalobce tvrdí, mohla ze své pozice tomuto kroku zabránit. Toto zjištění má však pro posouzení věci spíš ilustrativní význam.
110. Shora předestřené úvahy však soud učinil nad rámec nezbytného odůvodnění, jelikož žalobce neprokázal, že důvodem jeho propuštění byly nějaké „trable z minulosti“, natožpak ty, které v žalobě označil. Z tohoto důvodu by bylo nadbytečné zabývat se detaily těchto událostí podrobněji, a proto soud neprovedl důkazy označené či předložené za tímto účelem: interní dokumentaci MZV ve věci údajné stížnosti žalobce k MPSV včetně záznamu o vyřešení tohoto případu; potvrzení MPSV o neexistenci žalobcovy stížnosti; dokumentaci Odboru služeb MZV k pronajímání nemovitostí v letech 2004–2006 odborem PAM.

Nakonec soudu není zřejmé, co by měl přinést účastnický výslech žalovaného, jenž se v řízení opakovaně vyjádřil a sdělil soudu všechno, co považoval za potřebné. K provedení tohoto výjimečného důkazu tak neshledal důvody.

4.6.4. Účast na přípravě auditní zprávy.

111. Druhým z tvrzených důvodů pro zrušení žalobcova poměru je jeho součinnost na vypracování auditní zprávy, jež upozornila na netransparentnost výběrových řízení v auditovaném útvaru. Žalobce rozvedl, že samostatně zpracoval takřka celý základní text auditní zprávy. V říjnu 2022 byl první návrh zprávy odeslán odboru PERS k vyjádření. Krátce po jejím odeslání údajně žalobci nejmenovaný „pracovní kolega a přítel“ sdělil, že zpráva způsobila u odboru PERS a OSPV „poprask“, který by se žalobci nemusel vyplatit, a doporučil mu se pro tento případ „pojistit“. Toto tvrzení žalobce blíže nespecifikoval a nedoložil. Dne 3. 11. 2022 byl ředitel GIA pozván na jednání do odboru PERS, bezprostředně poté se s žalobcem setkal. K tomu žalobce odkázal na **audionahrávku s ředitelem GIA z 3. 11. 2022**.
112. Při jednání 16. 10. 2025 provedl soud důkaz celou touto nahrávkou. Ředitel GIA na ní shrnul svůj dojem ze schůzky tak, že bylo trochu neprofesionální, jak se do něj pustili, když nebyl připravený a neměl u sebe podklady, ale také uvedl, že debata byla korektní a za některé části zprávy mu poděkovali a něco si z ní vzali (úsek 09:30-10:30 min.). Dále žalobci tlumočil názor ředitelky PERS, PhDr. J. H., která měla při schůzce pronést, že *„pokud se novináři dozvědí, že výběrová řízení na ministerstvu jsou netransparentní, tak bude prostě takovejhle titulek a že to je na odvolání ministra“* (úsek 20:50 – 21:10 min.). Na jiném místě měla zmínit, že by to způsobilo „bouři“. Zároveň však ředitel označil ředitelčinu reakci za „paranoidní“ a „šílenou“ a dodal, že žádná odvěta se nechystá a že auditní zpráva získala svým tvůrcům na PERS i nějaký respekt (okolo 21:00 min.). Žalobce opakovaně nadnesl obavu z hrožících následků, i s ohledem na dřívější případ pana Fojtíka, ale ředitel ji nesdílel; uznal však, že vedení PERS situaci zveličuje. V reakci na dotaz, zda audit nepřeroste v osobní antipatie PERS vůči žalobci, ředitel odvětil: *„Já myslím, že jako vůbec. ... Nemyslím si...“* Poté ředitel GIA nepotvrdil žalobcovu domněnku, kterou údajně slyšel od nejmenovaného kolegy, že *„kdo si proti sobě poštvě PERS a OSPV, tak končí“* (úsek 09:30-11:15 min.). Okolo 15:30 min. ředitel dodal: *„Nemusíte mít obavy z budoucí msty ze strany kohokoli.“* Nakonec se žalobce i ředitel GIA shodli na tom, že auditní zpráva vyznívá v zásadě pozitivně, ale je v ní zpochybněna jedna zásada – transparentnost (okolo 23:30 min.).
113. Na **audionahrávce s ředitelem GIA z 20. 1. 2023** ředitel žalobci sdělil, že by ho *„v životě nenapadlo, že se někdo takhle pomstí. Jestli to tak je. [...] Já do toho nevidím, ale nabízí se to.“* V týž den ředitel GIA žalobci sdělil, že je to pro něho celé šok a katastrofa, neboť byl nejschopnější z týmu. Dále ředitel GIA uvedl, že o propuštění dopředu nevěděl a ani nyní neví, co *„za tím je“*. Řediteli GIA se nechce věřit, že by to bylo kvůli „tomu“ auditu, a připustil, že žalovaný hovořil o „nějakých trablech z minula“. Neví ale, o čem se jednalo. Skutečný důvod prý žalovaný neuvedl, při rozhovoru mluvil pouze obecně. (Obsahem této nahrávky se soud podrobně zabýval již v předchozím oddílu tohoto rozsudku.)
114. Také z elektronické komunikace mezi žalobcem a ředitelem GIA z 23. 1. 2023 vyplývá, že podle ředitelova názoru bude žalobcův odchod činnost auditu pro rok 2023 paralyzovat a že ředitel vyjádřil obavu o svou budoucnost: *„Je otázka, co bude se mnou a zda se mnou nebude, v rámci přesoutěžení, naloženo obdobně...“*

115. Jelikož soud nepochybuje o tom, jak si ředitel GIA cenil žalobcových odborných schopností, považoval za nadbytečné provádět důkaz snímkem jejich elektronické komunikace z 22. 12. 2022 a plánem auditů pro rok 2023, jenž měl prokázat, že ředitel GIA počítal s žalobcovým zapojením do budoucích auditů. To je zcela přirozené, jelikož auditní tým měl kromě ředitele pouze dva členy.
116. Dále soud provedl důkaz zněním **auditní zprávy z ledna 2023 a ze září 2023**. Název auditu je v obou zprávách shodný: *„Audit systému výběrových řízení v podmínkách MZV se zaměřením na jejich transparentnost, délku, efektivnost a přezkoumatelnost.“* Stejně tak jeho předmět: *„Předmětem auditu bylo ověřit, zda v rámci systému a procesu výběrových řízení jsou dodržovány obecně závazné právní předpisy a předpisy a akty řízení MZV a ověřit průběh výběrových řízení od vypsání výběrového řízení na obsazení dotčeného místa do nástupu zaměstnance do daného útvaru.“* Původní verze uvádí termín auditu od 4. 7. 2022 do 24. 11. 2022, finální verze od 4. 7. 2022 do 27. 9. 2023. Obě verze obsahují totožné hodnocení, a to druhé nejlepší ze čtyř možných: *„kategorie 2: systém funguje a jsou třeba určitá zlepšení“*. Ve výroku druhé zprávy je doplněno přídavné jméno „dílčí“ zlepšení. Legenda ke kategoriím výroku auditora, obsažená v příloze č. 5 auditní zprávy, charakterizuje kategorii 2 takto: *„Výrok s částečnou výhradou. Byly zjištěny určité nedostatky. Tyto nedostatky mají mírný dopad na fungování systému. Byla formulována doporučení, která má provést subjekt, který je předmětem auditu. Řídící a kontrolní systém funguje, vykazuje pouze dílčí formální nedostatky, které mají mírný dopad na funkčnost řídicího a kontrolního systému. Je nutné přijmout pouze dílčí formální nápravná opatření. Řídící a kontrolní systém poskytuje přiměřenou jistotu o jeho funkčnosti a účinnosti. Je potřeba provést několik zlepšení.“*
117. Z hlediska posouzení zásady transparentnosti, která představovala jedno z hlavních hledisek auditu a na kterou žalobce v žalobě zejména odkazuje, se obě verze významně odlišují, jak žalobce správně upozornil. Původní verze auditní zprávy obsahovala mimo jiné tato zjištění: *„**Zjištění Z4: Výběr uchazečů není nastaven dostatečně transparentně.** [...] Analýzou vybraného vzorku bylo dovozeno, že výběr uchazečů není dostatečně transparentní a čitelný. (Ad 1) Kritéria výběru jsou v obou karierních řádech vyjmenována pouze demonstrativně a izolovaná interpretace předpisu tak umožňuje použít jako hodnotící kritérium prakticky cokoliv. Neexistenci mantinelů v zásadě potvrdila i (ad 2) analýza stanovisek představených, která (pokud byla součástí spisu) odrážela rozmanité, zpravidla neodůvodněné a nesystémové požadavky [...]. Personální rada zpravidla respektuje stanoviska příslušných představených, svůj závěr však zásadně nezdůvodňuje, a to navzdory tomu, že k tomu má v příslušném tiskopise prostor. **Závažnost:** Střední míra. Nastavená praxe je spojena s rizikem podání stížnosti podle § 157 ZSS a následné neschopnosti zpětně zdůvodnit návrh personální rady. Riziko je patrně méně významné s ohledem na nízký předpokládaný výskyt stížností. Zvýšení transparentnosti systému VR je však žádoucí samo o sobě.*
- Zjištění Z6: Nenahlížení do rejstříku státních zaměstnanců před vypsáním VR-ZP na obsazení služebního místa.** [...] **Závažnost:** Vysoká míra. Postup má potenciální negativní dopady na hospodárnost při nakládání s finančními prostředky státu [...].*
- Zjištění Z7: Nesrovnalosti při nahlížení do rejstříku státních zaměstnanců.** [...] **Závažnost:** Vysoká míra. Postup má dva potenciálně negativní dopady na hospodárnost a efektivnost výkonu státní správy.*
- Zjištění Z10: Nedostatečná transparentnost ve fázi výběru uchazečů.** Analýzou vybraného vzorku bylo dovozeno, že proces výběru uchazečů ve vnějších neprobíhá dostatečně **transparentně a přezkoumatelně**. Zatímco formální předpoklad objektivity rozhodování je nastaven dostatečně*

(organizační zajištění, multiplicita osob s možností výběr ovlivnit, metoda bodování), materiální předpoklad (bližší podmínky hodnocení ve smyslu článku 35 odst. 2 MPMV, zejm. okruhy hodnocení ve smyslu článku 35 odst. 3 MPMV) absentují.“

118. Tato zjištění se ve finální verzi nenacházejí, s výjimkou části zjištění Z4 ohledně odůvodnění výběru personální radou. Žalobce má tedy pravdu, že zjištění týkající se porušení zásady transparentnosti a některých dalších zásad byla po skončení jeho služebního poměru z auditní zprávy odstraněna. Při jednání 16. 10. 2025 soud provedl jako důkaz rozhodnutí ministra zahraničních věcí ohledně neakceptovaných doporučení auditního týmu z 23. 1. 2023. Z něj vyplývá, jak se ministr postavil k některým doporučením auditního týmu, avšak nijak neosvětluje, kdy a proč došlo k odstranění shora popsanych zjištění. Zmocněnec žalovaného k otázce soudu při jednání 16. 10. 2025 odpověděl, že tyto okolnosti mu nejsou známy.
119. V této souvislosti soud považoval za nadbytečné provádět důkaz **rozhodnutím o žádosti o informaci** z 12. 5. 2023, kterým chtěl žalobce prokázat, že v té době ještě nebyla auditní zpráva hotova. Tato skutečnost je však zřejmá již z datace finální verze auditní zprávy v září 2023. Zpráva tak skutečně nebyla podepsána ani 10 měsíců po původně plánovaném termínu ukončení auditu.
120. Soud provedl důkaz třemi rozhodnutími ministra zahraničních věcí, jedním rozhodnutím ministerstva zahraničních věcí a jedním souvisejícím sdělením o žalobcových žádostech o poskytnutí auditní zprávy podle zákona o svobodném přístupu k informacím, jež v základních rysech dokumentovaly žalobcovu snahu o získání auditní zprávy. Účastníci řízení následně učinili nesporným, že žalobce podal postupně tři žádosti o informace (první z nich 5. 3. 2023), nejprve o původní znění auditní zprávy, poté o širší okruh dokumentů týkajících se auditu, a nakonec o konečné znění auditní zprávy. V průběhu zhruba 16 měsíců ministerstvo žalobcovy žádosti několikrát odmítlo a ministr jeho rozhodnutí zrušil, ale v prosince 2023 žalobcově žádosti vyhovělo, požadovalo však úhradu ve výši, jež byla pro žalobce nepřijatelná, a proto následně podal novou žádost o informace v užším rozsahu. Další dokumenty dokládající průběh tohoto řízení soud neprovedl jako důkazy pro nadbytečnost, jelikož další podrobnosti řízení o žádostech nejsou pro posouzení věci významné.
121. Z článku **Transparency International** ze 17. 4. 2025 vyplývá, že tato nezisková organizace patrně považuje reakci žalovaného vůči žalobci za „odvetné opatření“, článek však neobsahuje žádná skutková zjištění nad rámec těch, které vyplynuly z tohoto řízení, o něž se názor organizace opírá. Článek též upozorňuje na některé rozdíly v konečném znění auditní zprávy oproti tomu původnímu a hodnotí jejich závažnost, včetně možné motivace k takovým změnám. Na tyto otázky si však musí soud učinit názor sám, stanovisko Transparency International pro něj není směrodatné. Kromě toho nelze přehlédnout, že podle samotného článku poskytovala jmenovaná organizace v této věci žalobci právní poradenství, takže ji v jeho sporu se žalovaným nelze vnímat jako nestrannou. Provedení důkazu článkem téže organizace z 18. 3. 2024 soud považoval za nadbytečné, jelikož z žalobcova odůvodnění a částečně i z článku ze 17. 4. 2025 je zřejmé, že tento článek neobsahuje žádné zásadní informace, jež by se nenacházely v pozdějším článku. Stejně tak článek Seznam Zpráv z 23. 7. 2023 neobsahuje žádná vlastní skutková zjištění, jež by mohla přispět k objasnění věci; jde v zásadě o shrnutí prvního řízení v této věci, doplněné o stanoviska obou účastníků.

122. **Ředitel GIA, Mgr. J. L.**, jako svědek vypověděl, že vedl auditní tým a vykonával supervizi nad přípravou zprávy, ale výraznou většinu faktické práce (i na formulaci auditních závěrů) odvedl žalobce, samozřejmě s přispěním auditorky M. K. Po žalobcově propuštění v lednu 2023 zůstal tým dvojčlenný, opětovně prošel veškeré auditní podklady, probíhala další kola vypořádávání připomínek auditovaného útvaru, některá zjištění se zjemnila, návrh auditní zprávy byl znova formálně projednán, a takto audit standardně dospěl až k předání auditní zprávy ministrovi okolo poloviny roku 2023 (formálně ji převzal v říjnu 2023). K žalobcovu dotazu svědek řekl, že nemá doklady o tom, že by ministr obdržel zprávu již v lednu 2023; tyto okolnosti si svědek již nepamatoval. Finální úpravy zprávy pak provedl svědek spolu s M. K., spíše svědek sám. Vydání auditní zprávy v utajeném režimu není podle svědka „úplně standardní“, ale ani zcela výjimečné; svědek se již setkal se zprávami, jež měly režim „důvěrné“ či „vyhrazené“. K prodloužení původně plánovaného trvání auditu svědek uvedl, že se to stává, v tomto případě byl navíc auditní tým oslaben odchodem jednoho člena a musel se věnovat také své další činnosti. Prodlení vzniklo jak na straně auditního týmu, tak na straně auditovaného útvaru, s nímž byla složitá komunikace (např. opakovaně nereagoval na žádost o osobní setkání). V tomto případě šlo o extrém, na druhé straně některé audity ani nedospějí k vydání zprávy, což se zde nestalo.
123. Svědek pociťoval tlak na vyznění auditní zprávy ze strany auditovaného útvaru. Šlo však o „zcela legitimní“ formalizovaný postup, s nímž pravidla interního auditu počítají. K dotazu soudu, zda nepociťoval tlak i nějakou neoficiální cestou, svědek uvedl, že na jedné ze schůzek s ministrem, na nichž jej informoval o probíhajících auditech, mu byla ministrem „*tato kontrapozice naznačena*“. Svědek popsal, že audit se nakonec svezl do právního sporu mezi JUDr. R. z auditovaného útvaru a žalobcem: první z nich nespatořoval v postupu útvaru porušení zákona, druhý ano, a evidentně v té fázi nebylo možné dospět k dohodě nebo najít kompromis. Jedním z důvodů bylo přitom žalobcovo „*chování a přílišná asertivnost, neústupnost a nekonsensuální jednání*“ (charakteristika zformulovaná žalovaným, kterou svědek bez váhání, rozhodně a jednoznačně potvrdil). Svědek popsal, že žalobce si obvykle trval na svém a velmi nerad ustupoval ze svých názorů a nebyl schopen nalézat konsensuální řešení (cca 49.30-51.00 záznamu z jednání). JUDr. R. měl stejnou povahu, a jejich jednání tak nebralo konce, pouze si vyměňovali svá neústupná stanoviska a oba při tom zvyšovali hlas. Své hodnocení žalobcova vystupování svědek opřel o své zkušenosti s ním a poznamenal, že ani on sám nebyl po jednání s žalobcem leckdy spokojen. K vhodnosti těchto povahových rysů pro práci auditora svědek osvětlil, že interní audit nemá kontrolní povahu, ale jde o konsensuální proces. Interní audit je totiž orgán prevence, jenž by měl auditovanému útvaru pomáhat odstraňovat chyby. K žalobcovu dotazu svědek doplnil, že toto jednání mu formálně nevytkl, možná jen v tom zrušeném hodnocení (z 24. 1. 2023, k tomu podrobněji později), ale už si nepamatuje. Svědek zopakoval, že si státnímu tajemníkovi na žalobce formálně nestěžoval, ale vyslovil domněnku, že tyto informace mohl obdržet od auditované sekce. (Cca 59:30-1.03:30 záznamu z jednání.) Svědek uvedl, že ve funkci ředitele GIA skončil v průběhu ledna 2024. Zúčastnil se následného výběrového řízení, ale neuspěl v něm. Následně mu byla nabídnuta pozice ředitele oddělení, ale právě v odboru, jež předtím vedl, a pod vedením JUDr. R., takže ji nemohl přijmout.
124. **Auditorka M. K.** jako svědkyně předeslala, že nadále působí v oddělení interního auditu jako výkonná auditorka. K auditu samému uvedla, že žalobce byl pověřen vypracováním části zprávy popisující systém výběrových řízení, zatímco ona zpracovala analytickou část. Svědkyně nepociťovala žádný tlak na změnu obsahu auditní zprávy, nikdo na ni v tomto ohledu mimo oficiální auditní proces nepůsobil, ale podotkla, že do části zpracovávané

žalobcem zasahovat nemohla. První návrh auditní zprávy byl předložen auditovanému útvaru koncem roku 2022 a připomínkové řízení mělo bohužel dvě nebo tři etapy, protože se nemohli domluvit na konsensu ohledně výsledku auditu a následných doporučení. Zpráva tak byla předložena ministrovi s rozporem, což svědkyně označila za zcela výjimečné. Za příčinu toho, že audit skončil tímto způsobem, svědkyně označila jednoznačně žalobcovu nekompromisnost ohledně jeho závěrů. Audit se vždy snaží domluvit s auditovaným útvarem; zpráva musí být objektivní, ale doporučení musí být realizovatelná a mít smysl. K dotazu žalovaného na rozdíl mezi auditem a inspekci upřesnila, že audit nemá exekutivní roli, měl by přispět ke zdokonalování nastavených procesů, dává doporučení a musí se domluvit s auditovaným útvarem, zda jsou realizovatelná. Naproti tomu inspekce provádí kontrolu a je striktní. Auditní zpráva byla předložena ministrovi v únoru 2023 a vrátila se až v září. Není obvyklé, že zpráva leží ministrovi na stole takto dlouho. Obsahově v ní však k velkým změnám nedošlo. Změnila se souhrnná informace pro ministra, v níž byly některé pasáže po projednání s auditovaným útvarem upraveny. K dotazu soudu upřesnila, že úpravy auditní zprávy po žalobcově propuštění prováděl ředitel GIA. Prodleva s ukončením auditu byla podle svědkyně způsobena velkou rozsáhlostí podkladů, k podobnému prodlužování dochází. Po předložení prvního návrhu auditní zprávy ani poté svědkyně podle svých slov nečelila žádným negativním následkům.

125. Žalobce navrhl také důkaz rozsudkem zdejšího soudu č. j. 18 Ad 10/2023-50 o žalobě Ing. J. Ch., Ph.D. proti skončení jejího služebního poměru. Žalobce sice obecně namítá, že také tento případ dokládá nekalé postupy ministerstva ohledně vysílání osob do zahraničí, ale z jeho tvrzení nevyplývá žádná konkrétní souvislost s nynější věcí, proto soud nepovažoval provedení tohoto důkazu za potřebné.
126. Soud neshledal důvod ani pro provedení důkazu profesním životopisem nového ředitele GIA, jelikož žalobcovo tvrzení, že jeho předchozí působení v sekci žalovaného dokládá snahu žalovaného kontrolovat výsledky auditu, je toliko spekulací, které nemá bez spojení s dalšími důkazy pro posouzení věci žádný význam.
127. Obdobně soud vyhodnotil důkazní návrhy žalovaného uplatněné při jednání 13. 11. 2025: protokol o hlasování výběrové komise ve výběrovém řízení na místo obsazené žalobcem z 1. 6. 2022, jejímž členem byl nynější státní tajemník, žalobcův motivační dopis ze 4. 4. 2022 a žalobcův dopis z 20. 1. 2023, v němž měl vyjádřit ochotu nadále pracovat na ministerstvu. Skutečnosti, které chtěl žalovaný těmito důkazy prokázat, nejsou podle názoru soudu pro posouzení věci významné.
128. Soud shledal, že **provedené důkazy neprokazují, že byl žalobce propuštěn proto, že byl spoluautorem auditní zprávy poukazující na netransparentnost výběrových řízení v auditovaném útvaru.** Žalobce byl předně jen jedním ze tří členů auditního týmu, nikoli jeho vedoucím, a jeho součástí se stal až po zahájení auditu. Z provedených důkazů vyplynulo, že ředitel GIA jako vedoucí auditního týmu audit koordinoval, prováděl supervizi, poskytoval členům týmu konzultace. Samotnou auditní činnost, včetně studia podkladů, auditních pohovorů a tvorby vlastní zprávy vykonávali oba auditoři. Žalobce zpracovával zejména systémové nedostatky výběrových řízení, auditorka K. zejména analytickou část. Je logické, že při vypořádávání připomínek se každý z nich věnoval těm, které směřovaly proti jím vypracované části auditní zprávy. Bylo by tak nadbytečné provádět jako důkaz seznam připomínek sepsaných oběma auditory, předložený žalobcem.

129. Podle Organizačního schématu spadalo pod sekci státního tajemníka (žalovaného) celkem pět odborů včetně personálního, jehož se audit týkal. Je zřejmé, že první návrh auditní zprávy vzbudil ve vedení tohoto odboru zpočátku jistou nevoli, toto sdělení však bylo pouze zprostředkované ředitelem GIA – žalobce nemá nahrávku např. pracovníků PERS či žalovaného, která by to dokládala. Určitá nelibost však jistě není neobvyklý jev, když interní audit zjistí u některého útvaru nedostatky, ať už domnělé nebo skutečné, což je konec konců smyslem auditu. První reakce ředitelky PERS byla podle vyjádření ředitele GIA na nahrávce částečně emocionální („*paranoidní*“, „*šílená*“). Taková reakce bezprostředně po seznámení se s návrhem zprávy však neznamená, že postoj ředitelky PERS zůstal shodný i po opadnutí emocí a že se přetavil v cílevědomou snahu pomstít se členům auditního týmu. Soud připomíná, že žalobce byl propuštěn o více než dva a půl měsíce později a provedené důkazy nezachytily žádný další podobný výstup. Ostatně i ředitel GIA jedním dechem dodal, že debata byla jinak racionální, za některé části mu zástupci PERS poděkovali a zpráva získala auditnímu týmu v jejich očích i nějaký respekt. Také žalobce uvedl, že „*jednání [s auditovanými osobami] proběhla klidně, byť v atmosféře citelného napětí [...] auditní rozhovory měly převážně charakter diskuse právníků na obou stranách.*“ (s. 4 doplnění žaloby z 26. 10. 2025). Také ředitel GIA o těchto dalších jednáních pronesl, že šlo o věcnou diskusi žalobce a JUDr. R., i když při ní někdy oba zvyšovali hlas. Auditovaný útvar nadále projevoval nesouhlas s některými zjištěními, ale dělo se tak formálními kanály v rámci samotného auditu. Žalobce neprokázal (ani konkrétně netvrdil) žádný případ jiného nátlaku na vyznění auditní zprávy nebo dokonce výhrůžek, a také členové auditního týmu potvrdili, že nic takového nezaznamenali, s výjimkou jednoho setkání ředitele GIA s ministrem, při němž mu „*byla tato kontraverze naznačena*“, což lze sotva chápat jako formu silného nátlaku. Pro úplnost soud podotýká, že ředitel GIA tuto informaci patrně žalobci nepředal.
130. Téma možné odplaty a propuštění nadnášel na nahrávkách výhradně žalobce, jenž si byl jako jediný vědom pořizování záznamu; naopak ředitel GIA jeho obavy opakovaně rozptyloval. Ředitel byl přitom s poměry v úřadu nepochybně seznámen lépe než žalobce, jelikož v něm působil po delší dobu a jako ředitel, a dokázal tak podle názoru soudu realističtěji vyhodnotit situaci. Také obsah nahrávky pořízený po žalobcově propuštění svědčí spíše o tom, že se snažil ředitele GIA přesvědčit o pravdivosti svých domněnek, ten mu je však nepotvrdil. Ředitel GIA sice místy spekuloval, že by žalobcovo propuštění mohlo být způsobeno odvetou, ale zároveň o těchto důvodech pochyboval. Žalobcovo tvrzení, že pochybnosti byly dány výhradně tím, že se ředitel dozvěděl o „*trablech z minula*“, nemá v nahrávce oporu. Vyjádření ředitele GIA v soudu spíše vyvolává dojem, že se snaží žalobcovy myšlenky „*odkývat*“, neboť jiné důvody pro propuštění žalobce mu nenapadají. O auditní zprávě konečně nehovořila ani ředitelka OSPV, když žalobci předávala oznámení o zrušení poměru, a rovněž ani ředitel GIA nezmínil, že by ředitelka OSPV nebo žalovaný na znění auditní zprávy v souvislosti s žalobcovým propuštěním jakkoli poukazovali. Žalobce nyní prudkost a sílu reakce zástupců PERS podle názoru soudu přehání, provedené důkazy nepotvrzují, že by měla být důvodem žalobcova propuštění. Zároveň je třeba mít na paměti, že výsledné hodnocení v auditní zprávě bylo druhé nejlepší ze čtyř možných (*kategorie 2: systém funguje a jsou třeba určitá zlepšení*). Zpráva tedy ve svém celku nebyla zvláště kritická. Žalobce sice namítl, že šlo o výsledek interní diskuse auditního týmu, ale to na věci nic nemění – z pohledu auditovaného útvaru i jakéhokoli čtenáře auditní zprávy je stěžejní hodnocení obsažené v ní samé, nikoli názor jednoho z členů auditního týmu, jenž není nikde zaznamenán. Také žalobce a ředitel GIA se shodli na tom, že auditní zpráva vyznívá v zásadě pozitivně, ale je v ní zpochybněna jedna zásada – transparentnost.

Žalobcem nyní dovozovaná reakce žalovaného na obsah návrhu auditní zprávy se tak soudy nejví jako pravděpodobná.

131. Audit trval několikrát déle, než bylo plánováno, více než rok oproti původně zamýšleným třem měsícům. Oba svědkové vypověděli, že překročení termínu není neobvyklé, přesto byl tento audit svou délkou výjimečný – svědkyně K. poukázala zejména na dlouhou dobu, po kterou se auditní zpráva nacházela u ministra. Na druhé straně svědkové popsali několik objektivních příčin tohoto zdržení: mimořádně obsáhlé podklady, opakované projednání auditní zprávy, neústupný postoj zástupce auditovaného útvaru i žalobce a později oslabení auditního týmu o jednoho člena. Samotné opakování některých fází auditu před podpisem auditní zprávy ministrem, například opakované seznámení auditovaného útvaru s návrhem zprávy a opakované vypořádání jejich připomínek, přitom neobvyklé není. Sám žalobce připustil, že audit v širším slova smyslu nemá pevně stanovený konec, ale jde o dialog všech stran, jehož smyslem je dospět k oboustranně přijatelnému závěru. Mezi účastníky řízení zároveň nebylo sporu o to, že interní audit by měl být objektivní a nezávislý, proto soud považoval za nadbytečné provádět jako důkaz statut interního auditu.
132. Pokud jde o žalobcovu snahu získat auditní zprávu žádostí podle zákona o svobodném přístupu k informacím, z vydání několika nezákonných rozhodnutí o žalobcově žádosti lze získat dojem, že ministerstvo se zdráhalo žalobci auditní zprávu poskytnout. Na druhé straně však provedené důkazy nedokládají obstrukci nebo snahu utajit obsah auditní zprávy každou cenu, jak se domnívá žalobce. Byl to právě ministr, jemuž žalobce tento zájem přičítá, kdo prvostupňové rozhodnutí několikrát rušil, a tento postup nakonec vedl k poskytnutí požadovaných informací. Přehlédnout nelze ani to, že žalobcově žádosti vylo vyhověno již přibližně v polovině daného období, ale žalobce nezaplatil úhradu spojenou s vyhledáváním informací. Za doklad žalobcova tvrzení soud nepovažuje ani to, že obě auditní zprávy byly nakonec poskytnuty v chráněném režimu, tedy bez některých konkrétních údajů. Toto opatření se totiž nijak nevztahovalo na systémová zjištění ohledně porušení transparentnosti, která žalobce považuje za zásadní, ale na údaje o konkrétních výběrových řízeních – šlo zejména o jejich názvy a čísla jednací.
133. Konečné znění auditní zprávy doznalo oproti tomu původnímu zásadních změn, nenacházejí se v ní zejména zjištění týkající se porušení zásady transparentnosti, a celkově je vyznění auditní zprávy změkčeno. Z toho lze vytušit, že auditovaný útvar si v rozsahu změněných pasáží nadále stál za svým názorem, ale také to, že se k němu nakonec přiklonil i auditní tým. Jak soud již uvedl, ze svědeckých výpovědí vyplynulo, že v některých auditních řízeních nebyla auditní zpráva ani vydána. Je zřejmé, že před žalobcovým propuštěním byl mezi auditním týmem (zejména žalobcem) a auditovaným útvarem spor o to, zda auditovaný útvar porušoval ve výběrových řízeních zásadu transparentnosti. Soud v tomto řízení pochopitelně nemůže rozsoudit, která ze stran sporu měla pravdu nebo větší díl pravdy. Lze si však snadno představit, že pozdější změny auditní zprávy vyplynuly jednoduše z toho, že zbytek auditovaného týmu byl stanovisku auditovaného útvaru blíží. V soudním řízení nevyšly najevo žádné autoritativní zásahy vedení ministerstva či dokonce pohrůžky členům auditního týmu, pouze ono jedno „naznačení kontraverze“ na jedné ze schůzek ředitele GIA s ministrem. Úpravy auditní zprávy provedl zejména ředitel GIA, jenž uvedl, že audit po žalobcově odchodu probíhal standardně. Oponentura auditovaného útvaru byla pochopitelná v tom smyslu, že hájil své postupy, legitimní a projevovala se formálně dle pravidel auditu, jak potvrdil ředitel GIA a jak nezpochybnil ani žalobce.

134. Nelze ovšem přehlédnout, že názory (přínejmenším některých) zástupců auditovaného útvaru na otázku transparentnosti výběrových řízení se po mnoho měsíců lišily od těch auditního týmu, zejména žalobcových, a jednání o závěrech byla zjevně nekonsensuální, obě strany při nich zvyšovaly hlas atd. To však neznamená, že odlišný *názor na transparentnost výběrových řízení* musel vyústit v žalobcovo propuštění. O něm předně nerozhodoval odbor PERS, nýbrž žalovaný; pod něj sice auditovaný útvar spadá, ale totéž platí o pěti dalších odborech, a nelze tak ztotožňovat jejich zájmy a postoje. Zbylí členové auditního týmu navíc žádným nepříjemným důsledkům nečelili. M. K. sice nevypracovávala kontraverzní pasáže, ale ředitel GIA byl naopak osobou zodpovědnou za činnost auditního týmu i obsah auditní zprávy. Také on se zjevně účastnil jednání s auditovanou sekcí a byl to on, vůči komu ředitelka PERS projevila 3. 11. 2022 svou nelibost. Ředitel GIA však s výjimkou oné jedné zmínky od ministra žádný nestandardní tlak nezaznamenal, a ani další události nedokládají, že by se mu žalovaný nějak mstil. Na základě novelizace služebního zákona s účinností od 1. 1. 2023 zákonem č. 384/2022 Sb. se služební poměr ředitele GIA na dobu neurčitou změnil na dobu určitou v délce pěti let. Mgr. J. L. zastával tuto funkci od roku 2015, jeho funkční období tak skončilo dnem účinnosti zákona (čl. II bod 4 přechodných ustanovení). Ve své funkci však ještě setrval déle než rok, do 14. 1. 2024. (Přibližně toto datum potvrdil sám ředitel GIA, proto by bylo nadbytečné provádět důkaz přehledem jeho pracovního zařazení.) Ve výběrovém řízení na nového ředitele se pak umístil jako druhý a dle záznamu z výběrového řízení jej personální rada vyhodnotila jako způsobilého náhradníka, ačkoli tak dle kolonek „*Náhradník: ANO x NE*“ učinit nemusela. Zároveň mu bylo nabídnuto jiné služební místo na ministerstvu, a to místo vedoucího oddělení v téže sekci, kde působil. Soud souhlasí se žalovaným, že pokud by se vedení ministerstva chtělo řediteli GIA pomstít za obsah auditní zprávy nebo za to, že nedokázal korigovat žalobce coby člena svého týmu, nepostupovalo by shora popsáním způsobem. Stejně tak má soud za to, že pokud by vedení ministerstva chtělo zabránit vypracování pro ně nepříznivé zprávy, a pokud by vnímalo žalobce jako zdroj tohoto nebezpečí, bylo by racionálnější propustit jej dříve než téměř tři měsíce po vypracování návrhu auditní zprávy a nenechat jej celou tuto dobu působit v auditním týmu. To platí tím spíš, že žalobce sám poukázal na to, že jisté napětí pociťoval již během vedení auditních rozhovorů.
135. Zjištění skutečnosti nasvědčují spíše verzi žalovaného, resp. jeho zmocněnce pro soudní řízení, podle níž mohla být důvodem žalobcova propuštění jeho přílišná asertivita, neústupnost a nekonsensuální jednání, zahrnující také zvyšování hlasu, které potvrdil ředitel GIA a které naznačila také svědkyně K., když označila za příčinu nezdaru auditu žalobcův nekompromisní přístup. Žalovaný i oba svědkové shodně popsali, že interní audit není kontrolní orgán, který by autoritativně zjišťoval nedostatky u kontrolovaného subjektu. Jeho role je preventivní, má pomoci auditovanému útvaru zlepšit jeho činnosti a prostředkem k tomu je snaha o nalezení kompromisu na přijatelných doporučeních a způsobu jejich realizace. Všichni opakovaně zmínili právě potřebu dosažení kompromisu, a právě s ní kontrastují popsané žalobcovy vlastnosti. Právě v tomto kontextu zní logicky tvrzení žalovaného, že vlastnosti a přístup, které žalobce úspěšně uplatňoval v inspekci, kde dříve pracoval, se nehodily do interního auditu. Soud zdůrazňuje, že nehodnotí žalobcovu vhodnost pro pozici interního auditora, ale na základě provedeného dokazování si lze snadno představit, že žalovaný jej za vhodného zaměstnance interního auditu nepovažoval, třeba na základě informací od auditovaného útvaru; nikoli na základě obsahu návrhu auditní zprávy, ale na základě chování během jeho projednávání. Sám ředitel GIA přitom vyslovil hypotézu,

že informace o žalobcově přístupu se mohly dostat ke státnímu tajemníkovi od auditovaného útvaru.

136. Žalobce svou údajnou neústupnost zpochybňoval při jednání 13. 11. 2025 poukazem na to, že řediteli GIA v soukromém rozhovoru opakovaně nabízel, že auditní zprávu upraví. To je sice pravda, ale formulace zachycené na nahrávkách spíše vzbuzují dojem, že žalobce chtěl získat od ředitele důkaz, že nějaké politické síly chtějí podobu auditní zprávy ovlivnit. Toho se mu však nedostalo, ředitel existenci takových tlaků opakovaně kategoricky odmítl.
137. Ředitel GIA připustil, že shora popsany přístup žalobci formálně nevytkl, možná s výjimkou hodnocení z 24. 1. 2023, ani na něj nepodal stížnost. Ani ve služebním posudku vystaveném při skončení žalobcova služebního poměru se taková výtká nenachází. To však může mít prosté vysvětlení, na které poukázal při jednání 13. 11. 2025 zmocněnec žalovaného: služební posudek ve smyslu § 76 zákona o státní službě se svým rozsahem vztahuje k celé době trvání služebního poměru a není, na rozdíl od služebního hodnocení, omezen pouze posledním, dosud nehodnoceným obdobím.⁷ Tento služební posudek tak nutně nemusel zachycovat období před žalobcovým propuštěním, kde se popsané vlastnosti mohly nejvíc projevit, navíc jej nevyhotovil GIA. Platné služební hodnocení pokrývající závěrečnou část žalobcova služebního poměru soud k dispozici neměl. Žalovaný navrhl jako důkaz žalobcovo služební hodnocení vypracované 24. 1. 2023 ředitelem GIA, jež mělo potvrdit zmíněné žalobcovy vlastnosti. Toto hodnocení bylo podle sdělení obou účastníků zrušeno Nejvyšším státním tajemníkem a není součástí žalobcova osobního spisu, ale účastníci se neshodli na důvodu, pro který bylo zrušeno (podle žalovaného pouze z formálních důvodů, žalobce a ředitel GIA si nevzpomínali), a nebyli s to důvod zrušení při jednání doložit. Soud tak důkaz neprovedl. Ostatně tvrzení žalovaného, kterého se důkaz týkal, považoval soud za prokázané výpověďmi obou svědků, zejména ředitele GIA, o nichž neměl důvod pochybovat.
138. Pro úplnost soud poznamenává, že v provedených audionahrávkách podobné výhrady vůči žalobci nezaznívají. Žalobce však soudu nepředložil nahrávky celých rozhovorů, ale jen jejich vybraných pasáží, což může jejich vyznění zkreslit. Zároveň je pak pochopitelné, že ředitel GIA nemusel mít důvod ani chuť sdělovat výhrady žalobci z očí do očí. Ze zvukových nahrávek a koneckonců i ze svědecké výpovědi ředitele GIA je zjevné, že si žalobcových odborných schopností cenil a že jeho odchod považoval za velkou ztrátu pro auditní tým. To se však nevylučuje s tím, že spatřoval také žalobcovy negativní stránky, jež se projevovaly při jednání s lidmi. Soud ovšem znova připomíná, že ředitel GIA nerozhodoval o tom, zda bude žalobce ve zkušební době propuštěn či nikoliv. Skutečnost, že pro vedoucího útvaru (ředitele GIA) měla absence žalobce negativní dopad na jeho práci, neznamená, že tento dopad vnímal i žalovaný, který o propuštění žalobce rozhodoval; jinými slovy že žalobce byl pro žalovaného (nikoliv pro jednoho pracovníka žalovaného) nepostradatelným zaměstnancem.
139. Žalovaný je zákonem nadán velmi širokou pravomocí, v jejímž rámci mohl žalobcův služební poměr zrušit, a legitimita takové právní úpravy byla opakovaně potvrzena i nejvyššími soudy. Není povinností žalovaného uvádět a povinností soudu zjišťovat, jaký byl skutečný důvod.

⁷ Srov. Hřebíková, I. – Fáberová, A. – Brücknerová, Z. et al. Zákon o státní službě. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022; komentář k § 76.

140. Žalobce neunesl důkazní břemeno ohledně svých tvrzení, tedy neprokázal, že důvodem zrušení služebního poměru bylo upozornění na netransparentnost výběrových řízení, zachycené v auditní zprávě, a že šlo tedy o zneužití práva. Soud zde připomíná, že žalobci by nepostačovalo prokázat, že je toto vysvětlení pravděpodobnější než to, že důvod propuštění byl jiný (tedy pravděpodobnost vyšší než 50 %), ale že důkazní standard je vyšší – pravděpodobnost musí podstatně převyšovat 50 %. Žalobce se však zdaleka nepřiblížil ani míře pravděpodobnosti 51 %.
141. Soud nezastírá, že vyšly najevo některé okolnosti, jež žalobcovu verzi událostí podporují a na první pohled mohou vzbuzovat podezření, jestli za postupem žalovaného nestály nekalé pohnutky: návrh auditní zprávy vyvolal přinejmenším zpočátku nelibost auditovaného útvaru; žalobcův služební poměr byl zrušen bez předchozí formální výtky a navzdory dřívějším kladným služebním hodnocením; po žalobcově propuštění byly z auditní zprávy za poněkud nejasných okolností vypuštěny právě problematické pasáže zpracované žalobcem. Podrobnější analýza jednotlivých zjištění a zohlednění širších souvislostí však ukázaly, že se nejedná o víc než právě stín pochybností. Žalobce nepřinesl ani jeden přímý důkaz, že jím tvrzená skutečnost byla důvodem propuštění. Nabídl pouze několik nepřímých indicií, které zdaleka netvoří uzavřený kruh, a většina z nich se dá vysvětlit také odlišným způsobem. Při dokazování naopak vyšel najevo jiný možný důvod žalobcova propuštění. Ani ten nepovažuje soud za prokázaný s potřebnou mírou jistoty, a tedy netvrdí, že šlo o důvod skutečný. Soud jej však považuje za uvěřitelnější a konzistentnější s ostatními zjištěnými skutečnostmi než ten tvrzený žalobcem.
142. Právě s ohledem na tyto závěry považuje soud za potřebné zdůraznit, že i kdyby hypoteticky neobstály jeho závěry ohledně nemožnosti rozložit v nynější věci důkazní břemeno, vyjádřené v bodech 69 a 70 tohoto rozsudku, tak žalobce nepřednesl dostatek důkazů potřebných k tomu, aby na žalovaného přešlo důkazní břemeno ohledně toho, že žalobcův služební poměr nezrušil z důvodu představujícího zneužití práva.

4.6.5. Závěr ke zneužití práva.

143. Soud shrnuje, že žalobce neprokázal, že se žalovaný svým postupem dopustil zneužití práva. Na tomto místě je vhodné znova připomenout, že institut zneužití práva lze použít jen v opravdu výjimečných případech. Ten žalobcův to však není. Z totožných důvodů nedošlo ani ke zneužití (či překročení) správního uvážení nebo k porušení zásad činnosti správního orgánu nebo dobrých mravů. Veškerá tato porušení zákona žalovaným žalobce spatřuje v tom, že byl propuštěn právě z oněch dvou důvodů (trable z minula a spoluúčast na přípravě auditní zprávy).

4.6.6. Diskriminace a nerovné zacházení při zrušení služebního poměru ve zkušební době.

144. Žalobce na několika místech svých podání naznačil nebo přímo výslovně uvedl, že zrušení svého služebního poměru rovněž za projev diskriminace. Nejvyšší soud v již zmiňovaném rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2195/2008 ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době uvedl, že „[s]amotná okolnost, že jde o zjednodušený způsob skončení pracovního poměru neznamená, že by i takový úkon neměl být poměřován z hlediska diskriminace a rovného zacházení. Je totiž nepochybné, že i při takovém právním úkonu může dojít k tomu, že vykazuje znaky diskriminačního jednání a je v rozporu s principy rovného zacházení. Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, že také zrušení pracovního poměru ve zkušební době je třeba poměřovat z hlediska pravidel zákazu diskriminace.“ Zákaz diskriminace a rovnosti byl ostatně vtělen i do služebního zákona. Podle jeho § 98 na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve služebním

poměru se § 16 a 17 zákoníku práce použijí obdobně. Dle § 16 odst. 1 zákoníku práce platí, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

145. Zásada rovného zacházení zaručuje rovná práva uchazečům o zaměstnání a zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci). Vyplývá z ní požadavek, aby právní předpisy či praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci.⁸

146. Zákoník práce v § 16 odst. 2 stanoví, že v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Podle odstavce 4 téhož ustanovení se však za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že jde o podstatný požadavek nezbytný pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu. Ohledně pojmů přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případů, v nichž je rozdílné zacházení přípustné (§ 16 odst. 3), stejně jako ohledně možných prostředků právní ochrany (§ 17), odkazuje zákoník práce na zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Ten upravuje právo na rovné zacházení a jeho garance širším způsobem než zákoník práce, ale na základě shodných principů, a rovněž zakázané diskriminační důvody vypočtené v jeho § 2 se takřka úplně překrývají s těmi v zákoníku práce.

147. Porušením práva na rovné zacházení (resp. zákazu diskriminace) se opakovaně zabýval i Ústavní soud. Dochází k němu v případech, že se s různými subjekty, které se nacházejí ve stejné nebo srovnatelné situaci, zachází rozdílným způsobem, aniž by existovaly objektivní a rozumné důvody pro odlišný přístup, tj. pokud odlišnost v zacházení nesleduje legitimní cíl a pokud nejsou použité prostředky přiměřené sledovanému cíli (srov. např. nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 42/04, č. 405/2006 Sb. z 6. 6. 2006, bod 26, nebo nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 4/07, č. 10/2010 Sb. z 1. 12. 2009, bod 33). Ve své novější judikatuře již Ústavní soud tyto znaky diskriminace zformuloval do podoby přehledného testu sestávajícího z těchto otázek: 1. Jde o srovnatelného jednotlivce nebo skupiny? 2. Je s nimi nakládáno odlišně na základě některého ze zakázaných důvodů? 3. Je odlišné zacházení dotčenému jednotlivci k tíži (uložením břemene nebo odepřením dobra)? 4. Je toto odlišné zacházení ospravedlnitelné, tj. a) sleduje legitimní zájem a b) je přiměřené? (srov.

⁸ Srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, marg. č. 6.

nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 49/10, č. 44/2014 Sb. z 28. 1. 2014, bod 34, nebo nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 31/13, č. 162/2014 Sb. z 10. 7. 2014, bod 45).

148. Žalobce dovozuje, že byl z práce propuštěn z odvetných důvodů; kvůli svým „trablům“ z minulosti, když se zákonně domáhal svých pracovněprávních práv, a dále pak z důvodu, že byl příkladným zaměstnancem a důsledně vypracoval auditní zprávu, která však způsobila nelibost vedení ministerstva. Dodává, že je zde veřejný zájem na transparentnosti interní dokumentace skutečných důvodů, pro které služební orgán zrušil jeho služební poměr ve zkušební době. Nutno poznamenat, že ani jedna tato skutečnost nezakládá diskriminační důvod vyjmenovaný v § 16 zákoníku práce, potažmo v § 2 antidiskriminačního zákona. K tomu soud připomíná, že NSS ve svém rozsudku č. j. 4 Ads 40/2011-78 z 8. 9. 2011 přiléhavě uzavřel, že „[p]odstata diskriminace spočívá v jiných skutečnostech, než je „prosté“ udělení služebního hodnocení s určitým výsledkem. Stěžovatel přitom neuvedl žádnou konkrétní skutečnost – diskriminační znak (kupř. věk, sexuální orientace, barva pleti, apod.) – obledně níž mělo k jeho údajné diskriminaci dojít. Navíc, jak vyplývá z obsahu § 77 odst. 9 služebního zákona, oblast diskriminace a její možné následky řeší civilní soudy a nikoliv soudy působící ve správním soudnictví. Z toho důvodu je tato námitka nedůvodná.“ Soud v návaznosti na právě uvedené konstatuje, že žalobce v tomto řízení vůbec netvrdí, že byl diskriminován z některého ze shora uvedených, zákonem zakázaných důvodů (obdobně rozsudek zdejšího soudu č. j. 10 Ad 17/2017-51 z 4. 12. 2019, potvrzený rozsudkem NSS č. j. 10 As 430/2019-51 z 14. 5. 2020). Nelze ani hovořit o nerovném přístupu žalovaného, neboť žalobce ani v obecné rovině nepředestřel žádnou ze situací, ve které by s ním bylo jednáno rozdílně než s jinými zaměstnanci v jemu totožném postavení. Lze připomenout závěry Ústavního soudu, který znaky diskriminace (nerovnosti) zformuloval do podoby testu (srov. bod 147 tohoto rozsudku). Již na první pohled je zřejmé, že výsledek provedeného testu v případě žalobce nemůže být kladný. Již v prvním a druhém kroku je stanoven požadavek, aby se srovnatelným jednotlivcem nebo skupinou bylo zacházeno odlišně na základě některého ze zakázaných důvodů. Žalobce však žádný takový důvod v řízení neoznačil a soudu z jeho podání ani implicitně nevyplynul.
149. Za nejkonkrétnější považuje soud žalobcův argument, že žalovaný při rozhodování o zrušení žalobcova služebního poměru nemůže zohlednit jeho předchozí působení na ministerstvu (s. 21 doplnění žaloby z 10. 8. 2025). Žalobce má sice pravdu, že toto kritérium z povahy věci nemůže vzít žalovaný v úvahu u zaměstnanců, kteří na ministerstvu nikdy nepůsobili. Podle názoru soudu však zákaz diskriminace nebrání služebnímu orgánu v přihlédnutí k poznatkům získaným při předchozím působení zaměstnance, pokud pro to existují objektivní a rozumné důvody, např. šlo-li by o trvalé povahové rysy či vlastnosti, které by vypovídaly o zaměstnancově (ne)vhodnosti pro danou pozici. Tato úvaha je však akademická, jelikož v nynější věci nic nenasvědčuje tomu, že byl žalobcův služební poměr zrušen právě z takového důvodu. Soud proto shrnuje, že z provedených důkazů nevyplynuly žádné indicie o diskriminačním jednání žalovaného.

5. Závěr a náklady řízení.

150. Žalobce byl od 21. 7. 2022 zaměstnán u ministerstva na dobu určitou se zkušební dobou šesti měsíců. Dne 20. 1. 2023 mu bylo doručeno oznámení o zrušení poměru bez uvedení důvodu, čímž jeho služební poměr dle § 74 odst. 1 písm. f) služebního zákona skončil. Žalovaný byl dle zákona i judikturních požadavků oprávněn nesdělít žalobci důvod, pro nějž jej propouští. Žalobce byl v době zrušení služebního poměru ve zkušební době, proto jedinými

důvody pro možnou nezákonnost jeho propuštění by bylo porušení zásady rovnosti nebo zneužití práva žalovaným. Soud si je samozřejmě vědom slabšího postavení žalobce a jeho obtížné důkazní situace. Na žalobce se však nevztahovala ochrana obsažená ve směrnici o oznamovatelích, jelikož neučinil oznámení ve smyslu této směrnice, a posuzovaná věc ani neumožnila přistoupit k rozložení důkazního břemene na základě žalobcova informačního deficitu, jenž je inherentní součástí zrušení služebního poměru ve zkušební době. Je tak třeba trvat na tom, že důkazní břemeno v této věci nese primárně žalobce. Ohledně porušení zákazu diskriminace by bylo třeba, aby tvrdil a předložil indicie nasvědčující tomu, že byl propuštěn z některého z relevantních diskriminačních důvodů, resp. že s ním bylo jednáno rozdílně než s jinými zaměstnanci v obdobném postavení. To však žalobce neučinil. Ohledně zákazu zneužití práva pak bylo jeho povinností prokázat s vysokou mírou pravděpodobnosti, že se žalovaným zrušení jeho služebního poměru dopustil zneužití práva. Žalobcem tvrzené důvody tomu sice v obecné rovině odpovídají, ale žalobce neprokázal, že právě ony byly důvodem jeho propuštění. Důkazy jím předložené nasvědčují nanejvýš tomu, že některé jeho kroky, i když byly v souladu se zákonem, vzbudily v určitých pracovnících žalovaného nelibost. Neprokazují však, a to ani ve svém souhrnu, že tato nepřímá potvrzená nelibost měla na žalobce jakýkoliv dopad, a už vůbec neprokazují, že by právě ona byla příčinou zrušení žalobcova poměru. V řízení naopak vyšel najevo jiný možný důvod žalobcova propuštění, jež se soudu jeví jako pravděpodobnější a jenž by zneužití práva nepředstavoval; ani on však nebyl prokázán s požadovanou mírou jistoty. Za této situace soudu nezbylo než žalobu podle § 78 odst. 7 s. ř. s. jako nedůvodnou zamítnout.

151. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud podle § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalobce neměl ve věci úspěch, proto nemá právo na náhradu nákladů řízení, a žalovanému nevznikly žádné náklady nad rámec jeho obvyklé úřední činnosti, proto mu soud jejich náhradu nepřiznal.

Poučení:

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

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejblíže 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 v rámečku Rychlé odkazy – Úhrada soudních poplatků.

Praha 13. listopadu 2025

JUDr. Ing. Viera Horčicová
předsedkyně senátu