



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Slavomíra Nováka a soudkyň Mgr. Jany Jurečkové a Mgr. Andrey Veselé ve věci

žalobkyně: **Ing. V. C.**, narozená X,
bytem X
zastoupená JUDr. Ing. Petrem Machálkem, Ph.D., advokátem,
se sídlem Pivovarská 58/8, 682 01 Vyškov,

proti
žalované: **Státní tajemnice v Ministerstvu práce a sociálních věcí,**
se sídlem Na Poříčním právu 376/1, 128 00 Praha 2

o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 03. 07. 2025, č. j.: MPSV-2025/107138-332/2

takto:

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

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

Odůvodnění:

I.

Základ sporu

1. Žalobou napadeným rozhodnutím žalovaná potvrdila rozhodnutí generálního ředitele Úřadu práce ČR ze dne 31. 3. 2025, č.j.: UPCR-2025/41969-78099807, kterým byla žalobkyně odvolána ze služebního místa představeného, konkrétně „X“, a to z důvodu jeho zrušení na základě systemizace.
2. Žalobkyně působila od roku 2004 na Kontaktním pracovišti v Prostějově Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Olomouci, a to na různých pozicích. Od roku 2015 je ve služebním poměru na dobu neurčitou a byla jmenována na služební místo X.
3. Dne 31. 8. 2024 uplynula dle § 57 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „zákon o státní službě“, případně „ZSS“), ve spojení s čl. II přechodných ustanovení zákona č. 384/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen „zákon č. 384/2022 Sb.“) doba, na níž byla žalobkyně na výše uvedené služební místo jmenována.
4. Žalobkyně pak byla rozhodnutím prvostupňového služebního orgánu ze dne 27. 9. 2024, č. j. UPCR-2024/112371-7809980 převezena dle § 61 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě na služební místo X Odboru Kontaktního pracoviště v Prostějově Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Olomouci, které bylo systemizací zrušeno.
5. Rozhodnutí ze dne 27. 9. 2024, č.j. UPCR-2024/112371-78099807, resp. rozhodnutí žalované ze dne 22. 11. 2024, č. j. MPSV-2024/241170-332/1, kterým bylo toto rozhodnutí potvrzeno a zamítnuto odvolání žalobkyně, žalobkyně napadla žalobou, o které bylo rozhodnuto městským soudem rozsudkem ze dne 19. 6. 2025, č. j. 11 Ad 2/2025 – 37, tak, že žaloba byla zamítnuta.

II.

Obsah žaloby a vyjádření žalovaného

6. Žalobkyně předně namítá, že byla rozhodnutím ze dne 27. 9. 2024, č.j. UPCR-2024/112371-78099807, zařazena k výkonu práce X, které jednak nebylo pro ni vhodné s ohledem na její psychický stav, a především se jednalo o místo, které mělo být opět zrušeno. To samo o sobě je důkaz psychického nátlaku, když je žalobkyně převáděna na místo, jež bude opět zrušeno, tedy nemá žádnou jistotu výkonu služby.
7. Jak uvádí napadené rozhodnutí na straně 6, žalobkyně byla vyrozuměna písemností dne 31. 3. 2025, č.j. UPCR/2025/45990-78099807, o tom, že od 1. 4. 2025 je zařazena mimo výkon služby, protože došlo ke zrušení jejího služebního místa X. Potvrdila se tak předchozí informace, že odpor žalobkyně je marný. Z pozice moci ji Úřad práce ČR ukázal, že ji může převádět na služební místa, o kterých předem ví, že je zruší. Dne 1. 4. 2025 bylo vyhlášeno nově zřízené služební místo X.
8. Žalobkyně byla dlouhodobě vystavena psychickému tlaku ze strany Úřadu práce ČR, a to zejména prostřednictvím opakovaných a nepředvídatelných organizačních změn, které se přímo dotýkaly její pracovní pozice a postavení. Tyto tzv. organizační „rošády“ působily na žalobkyni destabilizačně a vzbuzovaly v ní nejistotu ohledně budoucího výkonu služby. V

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

důsledku tohoto postupu žalobkyně pociťovala intenzivní psychickou zátěž, která vedla k jejímu „nalomení“ – tedy ke stavu, kdy byla schopna svéprávně činit úkony, avšak nikoliv zcela svobodně, nýbrž pod vlivem vyvíjeného tlaku. Tento tlak se projevil tak, že žalobkyně, ač původně zamýšlela setrvat ve služebním poměru, byla přiměna se podvolit požadavkům Úřadu práce ČR a dne 14. dubna 2025 podala žádost o skončení služebního poměru. Jinými slovy, k tomuto kroku ji nevedla její svobodná vůle, nýbrž okolnosti uměle vytvořené a stupňované ze strany zaměstnavatele.

9. V dané věci tak došlo k nepřijatelnému psychickému nátlaku – soustavné organizační změny nebyly objektivně nezbytné, ale působily účelově proti žalobkyni (šlo o šikanu), narušení stability služebního poměru – služební zákon klade důraz na stabilitu a předvídatelnost, což nebylo dodrženo, neúměrnému psychickému zatížení žalobkyně – postup zaměstnavatele vedl k dlouhodobé stresové situaci a k narušení psychické pohody, nedobrovolnosti úkonu – podání žádosti o skončení služebního poměru bylo sice formálně učiněno žalobkyní, materiálně však nešlo o svobodný projev vůle, nýbrž o úkon učiněný v důsledku donucení nepřímou formou (psychickým nátlakem).
10. Žalobkyně v prvním žalobní bodě tedy namítá, že se stala obětí šikany. Tvrdí, že skrze dvě pokračující organizační změny byla psychicky šikanována a donucena odejít ze služebního poměru bez jakéhokoli plnění za poskytnuté služby. Bylo jí opakovaně nabízeno tzv. „vhodné“ služební místo, přestože generální ředitel Úřadu práce ČR již v té době věděl, že toto místo bude v krátké době zrušeno. Takový postup nelze považovat za jednání v dobré víře, ani za naplnění povinnosti zaměstnavatele nabídnout žalobkyni reálně existující a perspektivní pracovní uplatnění. Tím byl porušen princip legitimního očekávání žalobkyně, že nabídka zaměstnavatele je míněna vážně a má zajistit pokračování jejího služebního poměru.
11. Nabízet zaměstnanci místo, o němž je zaměstnavateli známo, že bude brzy zrušeno, je v rozporu se zásadou poctivosti a loajality, kterou je zaměstnavatel ve služebním poměru povinen dodržovat, ale též s povinností předcházet šikaně na pracovišti a konečně i v rozporu s veřejným pořádkem, který na služební poměry dopadá. Tento postup tak nelze hodnotit jinak než jako formu bossingu, tedy zneužití nadřízeného postavení k vytváření zcela nevhodného a nepřátelského pracovního prostředí.
12. Právní jednání (úkon) nemohl být myšlen vážně (nedostatek vážnosti pak způsobuje zdánlivost, či nicotnost právního jednání) a nelze k němu vůbec přihlížet, právní jednání bylo nepoctivé – s ohledem na svůj obsah a šlo zjevně o obcházení zákona, které nepožívá právní ochrany. Ve své podstatě zde existoval nedostatek reálnosti nabídky – nabídka místa, o němž je známo, že bude zrušeno, je pouze formální a klamavá. Ve vztahu k zaměstnanci (a konečně ke zjevnému narušení veřejného pořádku – s ohledem na veřejnoprávní charakter služebního poměru) se jednalo o:
 - (a) uvedení v omyl zaměstnance a jeho ztrátu důvěry ve veřejnou moc (zaměstnavatele) – zaměstnanec má oprávněné očekávání, že nabídka je seriózní; její nepravdivost vyvolává znejistění a pocit znevážení a vede k nesprávným závěrům (je schopné vyvolat nesprávné závěry u zaměstnance a tím ovlivnit jeho následný postup),
 - (c) porušení zásady poctivosti a loajality – služební poměr je postaven na oboustranné loajalitě; zde byla zásada porušena jednostranně zaměstnavatelem,

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

(d) prvek šikany (bossingu) – systematické snižování důstojnosti zaměstnance prostřednictvím kroků, které působí ponižujícím a demoralizujícím dojmem,

(e) účelovost jednání – účelem nebylo žalobkyni poskytnout stabilní pracovní místo, nýbrž ji donutit k rezignaci či oslabení její obrany proti dalším krokům zaměstnavatele.

13. Ve druhé žalobní námitce žalobkyně uvádí, že jí nebyl doručen a ani jinak předložen služební předpis č. 8/2024 v čl. IV bod 1 písm. s), ač to žalobkyně žádala. Opomenutí předložení služebního předpisu č. 8/2024 v čl. IV bod 1 písm. s) považuje žalobkyně za doklad pokračujícího nestandardního jednání služebního orgánu vůči ní. Došlo tak k popření práv účastníka řízení.
14. Služební předpis č. 8/2024 v čl. IV bod 1 písm. s) dále výslovně nezrušil služební místo X, tedy nezrušil služební místo žalobkyně.
15. Za takového stavu má za to, že napadeného rozhodnutí je nezákonné a nepřezkoumatelné, protože MPSV se vůbec nezabývalo uplatněnými odvolacími důvody, zejména neprovedlo dokazování ke zrušení služebního místa žalobkyně. Žalobkyně tvrdí, že v jejím případě bylo postupováno odlišně než v jiných právních případech, týkajících se osob zařazených na služebních místech ředitel sekce (tzv. krajší ředitelé) a o pozice referentů. Jde tedy o případy, které se s právním případem žalobkyně shodují v podstatných znacích a žalobkyně byla v legitimním očekávání, že její právní případ bude rozhodnut obdobně jako u ostatních.
16. Z výše uvedeného je zřejmé, že ze strany představeného se jedná o zjevné zneužití práva, které představuje zakázanou libovůli veřejné moci a nemůže požívat právní ochrany. Právní jednání služebního orgánu musí být vždy v souladu jak s formálními, tak i hmotnými požadavky kladenými na úkon orgánu veřejné moci v rámci služby (o tom, že služební poměr je poměrem veřejnoprávním, není pochyb), zda sledovaly legitimní cíl a zda existovaly konkrétní okolnosti svědčící o účelovosti zvoleného postupu či o šikanózním nebo diskriminačním jednání ze strany služebního orgánu. Výše popsané jednání služebního orgánu svědčí o skutečném úmyslu služebního orgánu, kterým je zneužitím práva a šikanózním jednáním sesadit žalobkyni a nabídnout jí nevhodné místo tak, aby sama byla nucena ukončit státně-zaměstnacký poměr (odmítnutím nevhodného místa) a je zcela zjevně projevem libovůle orgánu veřejné moci, které v kontextu soukromého práva (jako zřejmé zneužití práva ve smyslu ust. § 8 o.z.) nepožívá právní ochrany, nesvědčí o poctivosti jednání a ani ve veřejném právu (kde se jedná o nepřípustný znak libovůle) nemůže takovou ochranu požívat. Pokud pro výklad právních jednání platí obecné výkladové pravidlo, podle kterého se má při výkladu projevu vůle přihlídnout k praxi zavedené mezi stranami v právním styku (zde běžného postupu služebního orgánu i v kontextu metodických pokynů), k tomu, co právnímu jednání předcházelo, ale i k tomu, jak strany následně daly najevo, jaký obsah a význam právnímu jednání přiřkládají, pak podle názoru žalobkyně nešlo a ani nemohlo jít služebnímu orgánu o nic jiného, než se zbavit žalobkyně.
17. V dané věci je zcela zjevné, že služební úřad trvá na splnění povinností pouze žalobkyně, aniž by přitom dbal na ochranu jejích legitimních (a dokonce ústavním právem zaručených) zájmů. V této souvislosti je vhodné odkázat i na nálezy ÚS ze dne 29. 9. 2004, sp. zn. III. ÚS 188/04, 139/2004 Sb. n. u. ÚS, ve kterém Ústavní soud výslovně (*expressis verbis*) konstatoval: „Pokud správní orgány ve správním řízení pouze důsledně vyžadují plnění povinností ze strany občanů a nedbají přitom o ochranu jejich zájmů, je výrazem tohoto postupu přepjatý formalismus, jehož důsledkem je sofistikované zdůvodňování zjevné nespravedlnosti,

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

čímž dochází k porušení čl. 36 Listiny. Požadavek neakceptovatelnosti přepjatého formalismu se vztahuje stejnou měrou na každého z účastníků správního řízení“.

18. Žalobkyně se dovolává rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 9. 2020, čj. 4 Ads 423/2019-70, v němž se jednoznačně konstatuje, že správní soudy i správní orgány jsou povinny zkoumat, zda žalobkyně nebyla obětí šikany. Jako prima facie důkaz šikany předkládá převedení žalobkyně na služební místo, o němž se vědělo, že bude zrušeno.
19. Žalovaná ve vyjádření k žalobě navrhla zamítnutí žaloby a v podrobnostech odkázala na odůvodnění svého rozhodnutí. Žalobní argumentaci považuje za čistě spekulativní a ničím nepodloženou, pouze na základě domněnek žalobkyně. K systemizaci a související změně organizační struktury služebního úřadu došlo zákonem předvídaným způsobem. Nejsou dány žádné okolnosti, které by vyvolávaly reálné podezření, že skutečný cíl provedených změn byl odlišný, tedy docílit skončení služebního poměru žalobkyně. Žalovaná zdůraznila, že služební místa byla i nově zřizována a žalobkyně se mohla do výběrového řízení přihlásit.
20. Co se týče tvrzení, že ji nebyl doručen služební předpis č. 8/2024, ač o to žádala, tento byl na její žádost zaslán do datové schránky jejího právního zástupce, byť bylo z odvolání zřejmé, že je má k dispozici.
21. Žalobkyně ve své replice požádala, aby bylo k prokázání šikany a diskriminace žalované uloženo, nechť sdělí soudu, kolik úředních osob bylo v září roku 2024 přeloženo na služební místo, které bylo k 31. 3. 2025 nebo ke dni 1. 4. 2025 zrušeno, dále nechť sdělí soudu, kolik úředních osob bylo v září roku 2024 přeloženo na služební místo, které bylo k 31. 3. 2025 nebo ke dni 1. 4. 2025 zrušeno, a tato úřední osoba pak během dubna 2025 skončila služební poměr.

III.

Posouzení žaloby soudem

22. Soud ověřil, že žaloba byla podána včas, osobou k tomu oprávněnou a splňuje všechny formální náležitosti na ni kladené. Soud přezkoumal žalobou napadené rozhodnutí i řízení, které mu předcházelo, v rozsahu žalobních bodů, kterými je vázán [§ 75 odst. 1 a 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, (dále jen „s. ř. s.“)], jakož i z pohledu vad, k nimž je povinen přihlížet z úřední povinnosti; přitom vycházel ze skutkového a právního stavu v době vydání rozhodnutí.
23. Městský soud považuje za nutné zdůraznit, že argumentace uvedená v žalobě je velmi obecná a v podstatné části kopíruje odvolací námitky. Soud se má v takovém případě zabírat námitkami v takové míře podrobnosti, jež plyne z podoby žaloby (rozsudek NSS ze dne 26. 7. 2023, č.j. 1 Afs 157/2022-45). Rovněž je nutné poukázat na to, že „žalobní body mají primárně směřovat proti napadenému rozhodnutí (tj. rozhodnutí o odvolání) a jeho důvodům. Pokud odvolací orgán uplatněné námitky dostatečně vypořádá a žalobce je v žalobě pouze zopakuje, aniž by na důvody rozhodnutí o odvolání reagoval, podstatně tím snižuje své šance na úspěch, neboť soud za něj nemůže domýšlet další argumenty.“ (rozsudek NSS ze dne 23. 4. 2020, č.j. 7 Afs 440/2018-63). Stejně tak platí, že „je-li rozhodnutí žalovaného důkladné, je z něho zřejmé, proč žalovaný nepovažoval právní argumentaci účastníka řízení za důvodnou a proč jeho odvolací námitky považoval za liché, mylné nebo vyvrácené, shodují-li se žalobní námitky s námitkami odvolacími a nedochází-li krajský soud k jiným závěrům, není praktické a ani časově úsporné zdlouhavě a týmiž nebo jinými slovy říkat totéž. Naopak je vhodné správné závěry si

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

přisvojit se souhlasnou poznámkou“ (rozsudek NSS ze dne 27. 7. 2007, č.j. 8 Afs 75/2005-130, 1350/2007 Sb. NSS).

24. Soud se následně zabýval námitkou nepřezkoumatelnosti napadeného rozhodnutí, neboť vlastní přezkum rozhodnutí je možný pouze za předpokladu, že napadené rozhodnutí splňuje kritéria přezkoumatelnosti. Musí se jednat o rozhodnutí srozumitelné a opřené o dostatek relevantních důvodů (srov. rozsudky NSS ze dne 17. 1. 2013, č.j. 1 Afs 92/2012-45, či ze dne 29. 6. 2017, č.j. 2 As 337/2016-64). Dle žalobkyně je napadené rozhodnutí nepřezkoumatelné pro nesrozumitelnost a nedostatek důvodů rozhodnutí. Napadené rozhodnutí dle žalobkyně neobsahuje jasné a srozumitelné vysvětlení, na základě jakých důkazů a úvah bylo rozhodnuto. Současně měla žalovaná pochybit, když se nezabývala uplatněnými odvolacími důvody.
25. Dle ustanovení § 76 odst. 1 písm. a) s. ř. s. soud zruší napadené rozhodnutí pro vady řízení bez jednání rozsudkem pro nepřezkoumatelnost spočívající v nesrozumitelnosti nebo nedostatku důvodů rozhodnutí.
26. Dle ustálené judikatury jsou nepřezkoumatelnými pro nedostatek důvodů rozhodnutí, není-li z nich zřejmé, z jakých podkladů správní orgán rozhodnutí činil a jakými úvahami se při hodnocení těchto podkladů řídil (rozsudek NSS ze dne 28. 8. 2007, č.j. 6 Ads 87/2006-36). Z rozsudku NSS ze dne 22. 1. 2004, č.j. 4 Azs 55/2003-51, je dále zřejmé, že nepřezkoumatelnost je také dána, jestliže správní orgán v rozhodnutí neuvede podklady rozhodnutí, z nichž dovodil své závěry, případně jestliže nevypořádal rozpory mezi zjištěnými podklady, tj. nevysvětlil proč upřednostnil podklady svědčící o určitém skutkovém závěru oproti jinému (rozsudek NSS ze dne 11. 8. 2004, č.j. 5 A 48/2001-47).
27. Městský soud předesílá, že nepřezkoumatelnost je nutné brát jako extrémní vadu rozhodnutí spočívající v jeho nesrozumitelnosti, případně absenci důvodů pro něj, a nikoliv jako pouhý nesouhlas se závěry v něm obsaženými. Smyslem nepřezkoumatelnosti je, zda napadené rozhodnutí splňuje podmínky stanovené pro odůvodnění a zda je možné ho přezkoumat. Soud poukazuje na to, že sama žalobkyně se závěry obsaženými v napadeném rozhodnutí věcně polemizuje a vznáší ve vztahu k nim námitky (byť značně obecné), což by dozajista nebylo možné, pokud by byly zatíženy vadou nepřezkoumatelnosti.
28. Soud tedy dospěl k závěru, že rozhodnutí netrpí vadou nepřezkoumatelnosti pro nesrozumitelnost, jelikož z výroku napadeného rozhodnutí lze seznat, jak správní orgán rozhodl, a jeho odůvodnění obsahuje úvahy o skutkových a právních důvodech, jež jej vedly k vydání rozhodnutí.
29. Vzhledem k tomu, že soud shledal napadené rozhodnutí přezkoumatelné, přistoupil k věcnému přezkumu rozhodnutí.
30. Dle ust. § 60 odst. 1 písm. a), služebního zákona *ten, kdo představeného na dané služební místo jmenoval, jej z tohoto služebního místa odvolá, jen pokud je dán důvod pro převedení na jiné služební místo podle § 61 odst. 1 písm. a), c), e) až i) nebo k).*
31. Dle ust. § 61 odst. 1 písm. c) *státní zaměstnanec se převede na jiné služební místo v témže služebním úřadě, na kterém je služba pro něj vhodná, nemůže-li vykonávat službu na dosavadním služebním místě v důsledku zrušení jeho služebního místa.*
32. Dle ust. § 17 odst. 1, služebního zákona, *systemizace vychází ze závazných pravidel pro organizaci služebních úřadů tak, aby byl zajištěn řádný výkon působnosti služebního úřadu, a stanoví pro každý služební úřad*

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

- a) počet služebních míst státních zaměstnanců, kteří nejsou představenými, klasifikovaných platovými třídami,
- b) počet služebních míst představených klasifikovaných platovými třídami,
- c) objem prostředků na platy státních zaměstnanců a zaměstnanců na služebních místech,
- d) počet služebních míst, u kterých je s ohledem na ochranu veřejného zájmu nezbytným požadavkem státní občanství České republiky,
- e) počet služebních míst, u kterých se stanoví zákaz se po skončení služebního poměru přímo nebo nepřímo podílet na podnikání nebo jiné činnosti podnikatelů nebo být jejich společníkem nebo členem v oboru, který je shodný s příslušným oborem služby, nebo být v pracovním nebo obdobném poměru k podnikateli v takovém oboru (dále jen „zákaz konkurence“).

33. V rozsudku NSS ze dne 15. 9. 2020, č.j. 4 Ads 423/2019-70, se k systemizaci uvádí:

„Pokud totiž § 17 odst. 1 písm. a), b) a c) zákona o státní službě svěřuje vládě České republiky pravomoc stanovit počet služebních míst státních zaměstnanců i představených klasifikovaných platovými třídami a objem prostředků na jejich platy a na tuto systemizaci navazuje podle § 19 odst. 1 téhož zákona organizační struktura služebních úřadů, je zřejmé, že vrcholný orgán výkonné moci má pro uplatnění vlastní představy o podobě, efektivitě a nákladnosti organizace státní služby vytvořen široký prostor, v rámci něhož může rozhodovat také o snížení celkového počtu státních zaměstnanců a jejich představených. Takovému postupu odpovídá i ustanovení § 60 odst. 1 písm. a) a § 61 odst. 1 písm. c) zákona o státní službě, která umožňují odvolání ze služebního místa představeného a převedení státního zaměstnance na jiné služební místo v návaznosti na provedení nové systemizace a organizační struktury služebního úřadu bez splnění dalších podmínek. Navíc zrušení služebního místa státního zaměstnance z důvodu nové systemizace může mít za následek i jeho zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů na dobu nejdéle šesti měsíců, pokud nemůže být převeden na jiné služební místo, protože žádné vhodné není volné, jak vyplývá z § 62 zákona o státní službě. V případě marného uplynutí šestiměsíční lhůty, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, pak dokonce služební orgán podle § 72 odst. 1 písm. d) téhož zákona rozhodne o skončení jeho služebního poměru.

[49] Zákon o státní službě tedy představeným ani dalším státním zaměstnancům neposkytuje jistotu zachování stávajícího služebního místa. Naopak v případě schválení nové systemizace a organizační struktury služebního úřadu umožňuje služební zařazení státních zaměstnanců změnit a v krajních případech jejich služební poměr z organizačních důvodů ukončit. ...

[51] Nejvyšší správní soud se proto ztotožňuje se závěrem městského soudu, podle něhož v rámci přezkumu příslušného rozhodnutí vlády České republiky o systemizaci a navazujícího služebního předpisu byl v dané věci oprávněn toliko posoudit, zda byly schváleny zákonným způsobem, zda sledovaly legitimní cíl a zda existovaly konkrétní okolnosti svědčící o účelovosti zvoleného postupu či o šikanózním nebo diskriminačním jednání ze strany služebního orgánu.“

34. Při přezkumu systemizace a změny organizační struktury, jako podkladových úkonů pro rozhodnutí o odvolání ze služebního místa představeného, je tak soud oprávněn zkoumat důvody, účelnost, vhodnost a další věcné parametry zvolené organizační struktury jen ve výjimečných případech, například v souvislosti s konkrétními vážnými pochybnostmi vyvolávajícími podezření, že zvolená organizační struktura či její změna nemá sledovat legitimní zájmy (slouží k šikaně či diskriminaci) a nemá žádný rozumný důvod. Služební úřady a vláda jakožto vrcholný orgán výkonné moci mají pro uplatnění vlastní představy o

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

podobě, efektivitě a nákladnosti organizace státní služby vytvořen široký prostor (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 7. 2021, č. j. 9 Ads 113/2020 – 55).

35. Při posuzování tohoto žalobního bodu městský soud dále považuje za nezbytné připomenout, že systemizace je rozhodnutím, které se výlučně týká vnitřních záležitostí moci výkonné. Týká se primárně koordinační činnosti fungování orgánů moci výkonné. Při respektování dělby moci není v kompetenci soudu posuzovat, zda systemizace byla vhodná, vedla ke zlepšení efektivitě řízení orgánů moci výkonné, či zda neexistovaly lepší alternativy. Úkolem soudu je pouze přezkoumat, zda důvody pro danou systemizaci byly právně přípustné a dostatečné. Dostatečné ve smyslu, že jsou schopny přesvědčit, že nejde o účelovou změnu s cílem zbavit se konkrétní osoby, která slouží na rušeném služebním místě, ačkoliv to tato osoba může takto subjektivně vnímat.
36. Městský soud se zabýval důvody schválení úpravy systemizace a služebního předpisu, na jejichž základě byla žalobkyně odvolána ze služebního místa představeného.
37. Ze služebního předpisu č. 8/2025 jeho čl. IV *Změna organizační struktury úřadu práce České republiky* bod 1) písm. s) vyplývá, že od 1. 4. 2025 bude v odboru kontaktní pracoviště Prostějov Krajské pobočky úřadu práce ČR v Olomouci sloučeno oddělení zprostředkování a oddělení evidence a PvN a vznikne oddělení zaměstnanosti. Dále z něj vyplývá, že k takovému sloučení dojde i na jiných kontaktních pracovištích – např. Přerov, Šumperk, Pardubice, Bruntál, Krnov, Opava, Třinec, Frýdek-Místek atd. Přílohou tohoto předpisu je seznam míst zrušovaných k 1. 4. 2025, ve kterém je uvedené i místo žalobkyně s ID X.
38. Soud dospěl k závěru, že důvodem této systemizace byla optimalizace spočívající v ponížení počtu služebních míst na mnoha kontaktních místech v republice, nejednalo se tedy o zrušení pouze služebního místa žalobkyně. Soud tedy neshledal žádné konkrétními vážné pochybnosti vyvolávajícími podezření, že zvolená organizační struktura či její změna nemá sledovat legitimní zájmy (slouží k šikaně či diskriminaci) a nemá žádný rozumný důvod. Ostatně žalobkyně kromě jí namítaného postupu vůči její osobě, žádné jiné takové skutečnosti neuvádí.
39. Soud se dále věnoval okruhu námitek týkající se tvrzené šikany a bossingu žalobkyně, kdy byla *vystavena psychickému tlaku ze strany Úřadu práce ČR, a to zejména prostřednictvím opakovaných a nepředvídatelných organizačních změn, které se přímo dotýkaly její pracovní pozice a postavení. Tyto tzv. organizační „rošády“ působily na žalobkyni destabilizačně a vzbuzovaly v ní nejistotu ohledně budoucího výkonu služby.*
40. Městský soud připomíná, že přijetí do služebního poměru je spojeno se zvýšenou ochranou státního zaměstnance v průběhu služby. Tato ochrana se projevuje mimo jiné v tom, že státní zaměstnanec, který byl odvolán ze svého původního služebního místa, nebo jehož dosavadní služební místo bylo zrušeno, není ze služebního poměru „automaticky“ propuštěn pro nadbytečnost, ale služební orgán je povinen nalézt mu jiné vhodné místo ve služebním úřadě, případně ve služebních úřadech jiných. Je tedy zřejmé, že prioritou při obsazování volných služebních míst je chránit a upřednostňovat stávající státní zaměstnance, kteří již byli do služebního poměru přijati.
41. Soud má tedy za to, že instituty služebního zákona nelze chápat tak, že díky nim má zaměstnanec zaručené pro něj nejvhodnější, tedy perspektivní místo, ze kterého nemůže být za žádných okolností odvolán. Takové jistoty služební zákon negarantuje. Uchazeč, který se uchází o služební místo, tak nemůže s takovým zacházením počítat. Služební zákon mu

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

však garantuje, na rozdíl od zákoníku práce, určité jistoty. Jedna z nejdůležitějších je právě shora uvedená povinnost nabídnout zaměstnanci jiné vhodné místo, je-li jeho místo zrušeno nebo skončilo-li mu funkční období. Takovým služebním místem, ale může být i místo, které se zaměstnanci ne zcela líbí, tedy je pro něj sice objektivně vhodné, ale subjektivně nevhodné. Pokud žalobkyně vnímá odvolání ze služebního místa s ohledem na systemizace jako šikanózní, jedná se o nepochopení účelu služebního zákona.

42. Co se týče druhé žalobní námitky, ze spisu se podává, že právnímu zástupci žalobkyně byl zaslán dne 30. 5. 2025 Návrh na změnu systemizace s tabulkou plánovaných míst, a nikoliv služební předpis č. 8/2025. Právní zástupce žalobkyně však při jednání potvrdil, že byl nahlížet do spisu a že je mu i služební předpis č. 8/2025 (v žalobě chybně označován č. 8/2024) znám.
43. Součástí správního spisu je i listina nazvaná „*Sdělení o návrhu změny systemizace služebních a pracovních míst Úřadu práce ČR 1. dubnu 2025*“ datovaná dnem 28. 1. 2025, kterou žalobkyně převzala dne 31. 1. 2025, což stvrdila svým podpisem. Z této listiny vyplývá, že služební místo X, na kterém byla žalobkyně jmenována, bude ke dni 1. 4. 2025 navrženo ke zrušení. Žalobkyně byla touto listinou rovněž informována, že bude nově zřízeno nové služební místo představeného – X v platové třídě 12 se služebním působištěm v Prostějově. Soud tak má za to, že žalobkyně byla informována o zrušení tohoto místa a vzniku nového místa, o které by se mohla ucházet, tak jak to vyžaduje služební zákon v ust. § 129 odst. 1 a násl. služebního zákona, který stanoví, že *státní zaměstnanci mají právo na informace a projednání v záležitostech výkonu služby a podmínek jejího výkonu*. Samotná skutečnost, že žalobkyni nebyl přímo zaslán předpis č. 8/2025, tak nemůže představovat takovou procesní vadu, která by vedla ke zrušení žalobou napadeného rozhodnutí.
44. Městský soud zdůrazňuje, že předmětem soudního přezkumu v této věci je rozhodnutí služebního orgánu o odvolání žalobkyně na základě systemizace, respektive rozhodnutí žalované, kterým bylo zamítnuto odvolání žalobkyně proti danému rozhodnutí služebního orgánu. Tím je také předurčen okruh otázek, které je městský soud oprávněn v této věci posuzovat. Soud se proto nemohl zabývat námitkou, ve které žalobkyně poukazuje na to, že její převedení z pozice X na služební místo Y bylo protiprávní jednak proto, že pro ni nebylo vhodné s ohledem na její psychický stav, jednak proto, že se jednalo o místo, které mělo být zrušeno, ani námitkou šikany spojené s tímto převedením.
45. Soud v tomto ohledu odkazuje na rozsudek zdejšího soudu ze dne 19. 6. 2025, č.j. 11 Ad 2/2025 – 37, ve kterém soud dospěl k závěru, že „výkon funkce žalobkyně na pozici ředitelky Odboru KPP byl ukončen zcela v souladu se zákonem“ a dále že námitky týkající se nevhodnosti služební pozice, na níž byla žalobkyně následně převedena, rovněž nebyly důvodné.
46. Pokud žalobkyně tvrdí, že *v jejím případě bylo postupováno odlišně než v jiných právních případech*, týkajících se osob zařazených na služebních místech ředitel sekce (tzv. krajsí ředitelé) a o pozice referentů. Jde tedy o případy, které se s právním případem žalobkyně shodují v podstatných znacích a žalobkyně byla v legitimním očekávání, že její právní případ bude rozhodnut obdobně jako u ostatních, soud k tomu konstatuje pouze to, že žalobkyně tyto jiné právní případy nijak nekonkretizovala. Soudu tedy nejsou známy, včetně toho, jak byly rozhodnuty. Nicméně, i kdyby v jiném případě jiného krajského ředitele bylo postupováno jinak, nic to nemění na závěru, že v případě žalobkyně bylo postupováno v souladu se zákonem.

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

47. Soud se rovněž nemohl zabývat otázkou, zda byl na žalobkyni vyvíjen nátlak v souvislosti s jejím působením na služebním úřadě. Žalobkyně totiž setrvala v obecných a ničím nepodložených formulacích. Z obsahu správního spisu soud neshledal žádné pochybení služebních orgánů, vztahující se k tomuto okruhu žalobních námitek, k němuž by se měl vyjádřit z úřední povinnosti a vyvodit z něj náležité důsledky. Námitky okruhu šikany žalobkyně proto také neshledal důvodnými.
48. Co se týče požadavku, *aby bylo k prokázání šikany a diskriminace žalované uloženo, necht' sdělí soudu, kolik úředních osob bylo v září roku 2024 přeloženo na služební místo, které bylo k 31. 3. 2025 nebo ke dni 1. 4. 2025 zrušeno, dále necht' sdělí soudu, kolik úředních osob bylo v září roku 2024 přeloženo na služební místo, které bylo k 31. 3. 2025 nebo ke dni 1. 4. 2025 zrušeno, a tato úřední osoba pak během dubna 2025 skončila služební poměr*, soud uvádí, že tomuto požadavku na doplnění dokazování nevyhověl, protože jej požadoval za nadbytečný a s ohledem na shora uvedené pro věc nerozhodný, a tím v rozporu se zásadou hospodárnosti soudního řízení. Důvodem je to, že ani kdyby byly zjištěny žalobkyní požadované informace, nemohly by změnit ničeho na závěru soudu, že tak jak bylo postupováno vůči žalobkyni, bylo činěno v souladu se zákonem.
49. Soud proto shrnuje, že žalobkyně byla zcela v souladu se zákonem přerazena na služební místo X poté, co ji ze zákona uplynula doba, po kterou mohla působit jako Y. Žalobkyni bylo zcela v souladu se zákonem rovněž přerazena na pro ni dostupné vhodné místo, viz rozsudek zdejšího soudu ze dne 19. 6. 2025, č. j. 11 Ad 2/2025 – 37. Následně byla i z tohoto místa z důvodu systemizace zákonně odvolána. Žalobkyně se mohla následně ucházet o nově vzniklé služební místo *vedoucí oddělení zaměstnanosti*, avšak do výběrového řízení se nepřihlásila. Soud má za to, že z toho, co žalobkyně uvádí, nelze tedy nikterak dovodit šikanózní jednání vůči její osobě, ačkoliv jej tak žalobkyně subjektivně vnímala. Jiná by možná byla situace, pokud by se do tohoto výběrového řízení přihlásila, a ačkoliv by byla nejvhodnějším kandidátem, neuspěla by. Zde by možná bylo možné uvažovat o nějaké zaujatosti vůči její osobě. Taková situace však nenastala.

IV.

Závěr a náklady řízení

50. Jelikož soud tedy neshledal žalobu, kterou se žalobkyně domáhala zrušení shora označených rozhodnutí žalované důvodnou, podle ust. § 78 odst. 7 s. ř. s. ji zamítl.
51. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud podle § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalobkyně neměla ve věci úspěch, proto nemá právo na náhradu nákladů řízení, a žalované nevznikly žádné náklady nad rámec její obvyklé úřední činnosti, proto jí soud jejich náhradu nepřiznal.

Poučení:

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

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

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

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.

Praha dne 17. prosince 2025

JUDr. Slavomír Novák v.r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.