



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Barbary Pořízkové a soudců JUDr. Tomáše Herce a JUDr. Radana Malíka v právní věci žalobkyně: **Ing. Věra Crhanová**, zastoupená JUDr. Ing. Petrem Machálkem, Ph.D., advokátem se sídlem Pivovarská 58/8, Vyškov, proti žalované: **státní tajemnice v Ministerstvu práce a sociálních věcí**, se sídlem Na Poříčním právu 376/1, Praha 2, proti rozhodnutí žalované ze dne 22. 11. 2024, č. j. MPSV-2024/241170-332/1, v řízení o kasační stížnosti žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 19. 6. 2025, č. j. 11 Ad 2/2025-37,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **se zamítá**.
- II. Žádný z účastníků řízení **nemá** právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

[1] Ve věci jde o soudní přezkum rozhodnutí služebního orgánu podle § 61 odst. 1 písm. d) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, o převedení státního zaměstnance 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 uplynutí doby, na kterou byl jmenován na služební místo představeného na dobu určitou, aniž by současně skončil jeho služební poměr. Předmětem posouzení jsou námitky, že toto rozhodnutí bylo vydáno jako součást šikany, nátlaku a diskriminace služebního orgánu, resp. že jeho vydáním byly porušeny zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace podle § 98 zákona o státní službě.

[2] Žalobkyně (dále jen „stěžovatelka“) vykonávala od 1. 6. 2017 státní službu na dobu neurčitou na služebním místě ředitelky odboru kontaktního pracoviště Prostějov, které je součástí Úřadu práce České republiky (dále jen „úřad práce“) – krajské pobočky v Olomouci.

Generální ředitel úřadu práce (dále též „prvostupňový služební orgán“) sdělením o ukončení funkčního období ze dne 27. 8. 2024, č. j. UPCR-2024-100518-78099807, stěžovatelku informoval, že dne 31. 8. 2024 jí skončí funkční období. Toho dne totiž uplyne podle § 57 odst. 1 zákona o státní službě ve spojení s přechodným ustanovením čl. II zákona č. 384/2022 Sb. doba, na níž byla na služební místo ředitelky odboru jmenována. Od 1. 9. 2024 byla stěžovatelka zařazena na překážce na straně služebního úřadu podle § 106 odst. 3 zákona o státní službě. Překážka měla trvat do doby, než se pro ni najde jiné vhodné místo, na které může být převedena ve smyslu § 61 zákona o státní službě, nebo bude zařazena mimo výkon služby ve smyslu § 62 zákona o státní službě, pokud se pro ni jiné vhodné služební místo nenajde.

[3] Dne 10. 9. 2024 bylo stěžovatelce nabídnuto služební místo vedoucí oddělení zprostředkování kontaktního pracoviště Prostějov. Rozhodnutím generálního ředitele úřadu práce ze dne 27. 9. 2024, č. j. UPCR-2024/112371-78099807 (dále jen „prvostupňové rozhodnutí“), byla na toto služební místo převedena podle § 61 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě. Žalovaná v záhlaví uvedeným rozhodnutím zamítla odvolání stěžovatelky proti prvostupňovému rozhodnutí, které zároveň potvrdila.

II. Rozsudek městského soudu

[4] Městský soud v Praze (dále jen „městský soud“) napadeným rozsudkem zamítl žalobu stěžovatelky proti rozhodnutí žalované. Rozhodnutí žalované neshledal nepřezkoumatelným a skončení výkonu funkce ředitelky odboru považoval za zákonné. Mezi stranami nebylo sporné, že stěžovatelka tuto funkci po dlouhou dobu zastávala, to však nic nemění na tom, že po změně právní úpravy nastaly změny v oblasti personální, které se netýkaly jen jí, nýbrž zasáhly bezpochyby větší množství osob zastávajících obdobné pozice. Na pozici ředitele odboru bylo následně vypsáno výběrové řízení, do kterého se stěžovatelka nepřihlásila.

[5] Tvrzení stěžovatelky, že byla převedena na služební místo, které pro ni bylo s ohledem na její kvalifikaci a profesní praxi nevhodné a podřadné, městský soud nepřisvědčil. Stěžovatelka byla podle § 61 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě převedena na jiné služební místo v témže služebním úřadu, pročez nemusela se změnou souhlasit. Žádné osobě nenáleží právní nárok na obsazení konkrétní pozice ve státní službě. Bylo na služebním orgánu, na které z možných vhodných služebních míst stěžovatelku převede, a to i s přihlédnutím k potřebám státní služby. Postupem žalované nebylo narušeno legitimní očekávání stěžovatelky, že u ní bude postupováno jako u ostatních kolegů, tedy že bude postavena mimo výkon služby a poté s ní bude ukončen služební poměr. Prvostupňový služební orgán dostatečně odůvodnil, z jakého důvodu je pro stěžovatelku místo, na které byla nově jmenována, vhodné. Nebyl dán žádný důvod pro její zařazení mimo výkon služby. Tento závěr učinil městský soud již na základě spisového materiálu, a tudíž nebylo třeba provádět dokazování výsledkem navržených svědků ke zvyklostem a okolnostem jiných případů a k okolnostem skončení služebního poměru. Služební orgány neměly povinnost zkoumat, zda by stěžovatelka nemohla působit jako ředitelka odboru například v Kroměříži, Vyškově či Přerově. Sama v průběhu řízení o žalobě netvrdila, že by o takovou pozici měla zájem.

pokračování

[6] Důvodnými nebyly ani námitky týkající se údajné šikany a diskriminace, které měla být stěžovatelka vystavena postupem služebních orgánů při obsazování pozice ředitele odboru. Městský soud zdůraznil, že předmětem soudního přezkumu v této věci bylo rozhodnutí služebního orgánu o převedení stěžovatelky na jiné služební místo, čímž byl předurčen okruh otázek, které byl oprávněn posuzovat. Nemohl se proto zabývat například námitkou, ve které stěžovatelka poukazuje na to, v čem měl být nový ředitel odboru „*kvalifikovanějším a kvalitnějším zaměstnancem, poměřováno kvalifikací, znalostmi, dovednostmi a odbornou praxí žalobkyně*“, ani námitkou šikany a diskriminace, která se vztahuje k výběrovému řízení na pozici ředitele odboru. Bez významu je i námitka diskriminace z důvodu pohlaví, že při obsazování postu ředitele odboru byl upřednostněn muž před ženou. Městský soud se nezabýval ani důvody, které vedly stěžovatelku k tomu, že se do výběrového řízení na své původní služební místo ředitele odboru nepřihlásila, a pro nadbytečnost zamítl i její návrh na výslech ředitele krajské pobočky. Při tvrzení, že na ni byl vyvíjen nátlak, stěžovatelka setrvala v obecných a ničím nepodložených formulacích.

III. Kasační stížnost

[7] Stěžovatelka podala proti rozsudku městského soudu kasační stížnost z důvodů, které podřadila pod § 103 odst. 1 písm. a), b) a d) soudního řádu správního (dále jen „s. ř. s.“). Navrhuje jej zrušit a spolu s ním zrušit i rozhodnutí žalované a prvostupňové rozhodnutí a věc vrátit prvostupňovému služebnímu orgánu k dalšímu řízení. Napadenému rozsudku vytýká, že je založen na kombinaci dvou věcných argumentů – úzkého přezkumu prvostupňového rozhodnutí a vlastního nedostatku pravomoci, což odporuje judikatuře Nejvyššího správního soudu. Ta umožňuje správním soudům zasáhnout proti šikanóznímu či diskriminačnímu jednání služebního orgánu (srov. rozsudek NSS ze dne 15. 9. 2020, č. j. 4 Ads 423/2019-70, č. 4088/2020 Sb. NSS). Napadený rozsudek neobstojí ani z hlediska požadavku výkonu dobré správy, která je založena mimo jiné na zákazu zneužití práva a zákazu libovůle.

[8] Městský soud se vyhnul podstatě sporu o šikaně, nátlaku a diskriminaci stěžovatelky tím, že neposuzoval prvostupňové rozhodnutí v časové a účelové souvislosti. Prvoinstanční služební orgán šikanoval a diskriminoval stěžovatelku či jinak zneužil právo v její neprospěch při zjišťování jiných vhodných služebních míst. Šikana a diskriminace měla sestávat ze tří kroků: 1) změny zákona, v jejímž důsledku byla odvolána ze služebního místa ředitelky odboru, 2) převedení na služební místo vedoucí zprostředkování a 3) zrušení tohoto místa systemizací. V tomto směru nebyl dostatečně zjištěn skutkový stav a nebyla posouzena cílená šikana, která vedla k stěžovatelčinu „*řízenému pádu až dolů*“ na pozici referentky a měla dopad i na její duševní zdraví. Stěžovatelka poukazuje na sníženou ochranu státního zaměstnance ve srovnání se zaměstnanci v pracovním poměru a s odkazem na judikaturu Ústavního soudu se dovolává ochrany před přepjatým formalismem ve správním řízení. V neprovedení navržených důkazů spatřuje porušení svého práva na spravedlivý proces a rovnosti stran řízení. Městský soud stěžovatelce znemožnil prokázat šikanu a diskriminaci ve smyslu § 98 zákona o státní službě. Sama se na něj obrátila ve snaze najít spravedlnost, a nikoli sofistickované zdůvodnění toho, že ač je státní zaměstnanec lépe chráněn, lze jej propustit bez „*plnění pro nadbytečnost*“ tím, že bude několika kroky převeden na místo řadového referenta po výkonu funkce představeného.

IV. Vyjádření žalované

[9] Žalovaná s kasační stížností nesouhlasí a navrhuje ji zamítnout. Plně se ztotožňuje se závěry městského soudu. Stěžovatelka pouze opakuje žalobní námitky, s nimiž se městský soud již dostatečně a logicky vypořádal, a její tvrzení o nedostatečném přezkumu, porušení ústavních práv či omezení pravomoci soudu považuje za nepodložená a vágní. Námitky diskriminace a šikany žalovaná označila za účelové, založené na subjektivním nesouhlasu stěžovatelky s organizačními změnami ve státní službě. Zdůraznila, že na obsazení konkrétního služebního místa ani na výkon funkce představeného neexistuje právní nárok a že převedení na jiné vhodné služební místo je legitimním institutem zákona o státní službě, jehož použití odpovídalo zákonným podmínkám i ustálené judikatuře správních soudů.

[10] Samotná skutečnost snížení platového ohodnocení či změna postavení v organizační struktuře bez dalších konkrétních okolností nepředstavuje diskriminaci nebo šikanu, a to zejména v situaci, kdy obdobná změna dopadla na širší okruh státních zaměstnanců v důsledku systémových a legislativních úprav. Městský soud řádně vymezil rozsah soudního přezkumu, zabýval se vhodností nového služebního místa, na které byla stěžovatelka převedena, a správně uzavřel, že služební orgány postupovaly v souladu se zákonem.

V. Posouzení věci Nejvyšším správním soudem

[11] Nejvyšší správní soud konstatuje, že kasační stížnost je přípustná, byla podána osobou k tomu oprávněnou, včas a z důvodů, které zákon připouští, a stěžovatelka je zastoupená advokátem. Bylo tak možné přezkoumat napadený rozsudek v mezích a rozsahu kasační stížnosti a v ní uplatněných důvodů, jakož i z hlediska možných vad, k nimž je třeba přihlédnout z úřední povinnosti (§ 109 odst. 3 a 4 s. ř. s.).

[12] Kasační stížnost není důvodná.

[13] Již bylo uvedeno, že stěžovatelka působila od 1. 6. 2017 na služebním místě ředitelky odboru. Podle zákona o státní službě, v tehdy účinném znění, nebyla funkce představeného časově omezena a byla vykonávána na dobu neurčitou. Tento stav změnila novela zákona o státní službě provedená zákonem č. 384/2022 Sb., který nabytí účinnosti dne 1. 1. 2023. Podle § 57 odst. 1 zákona o státní službě, ve znění této novely, *„ředitele odboru v ministerstvu nebo v Úřadu vlády jmenuje státní tajemník na dobu 5 let na základě výsledku výběrového řízení. V jiném správním úřadu jmenuje ředitele odboru na základě výsledku výběrového řízení na dobu 5 let vedoucí služebního úřadu.“*

[14] Na služební poměr stěžovatelky se vztahovalo přechodné ustanovení čl. II bodu 4 zákona č. 384/2022 Sb., podle kterého *„[s]tátní zaměstnanec, který přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona vykonával službu na služebním místě představeného na dobu neurčitou [...] se ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona považuje za státního zaměstnance jmenovaného na služební místo představeného na dobu určitou uvedenou v [...] § 57 odst. 1 zákona [...], jejíž běh počal dnem jmenování státního zaměstnance na služební místo představeného; doba určitá přitom uplyne nejdříve dnem nabytí účinnosti tohoto zákona. Tento státní zaměstnanec může vykonávat službu na služebním místě představeného nejdéle do doby, než bude toto služební místo obsazeno postupem podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti*

pokračování

tohoto zákona, nejdéle však [...] 24 měsíců, jde-li o [...] ředitele odboru.“ Na základě těchto ustanovení uplynula stěžovatelce doba určitá, na kterou byla jmenována na služební místo představeného, dne 31. 8. 2024.

[15] O přeražení stěžovatelky bylo rozhodnuto podle § 61 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě, který stanoví, že *„[s]tátní zaměstnanec se převede na jiné služební místo v téže služební úřadě, na kterém je služba pro něj vhodná, nemůže-li vykonávat službu na dosavadním služební místě v důsledku uplynutí doby, na kterou byl státní zaměstnanec zařazen na služební místo nebo jmenován na služební místo představeného na dobu určitou, aniž by současně skončil jeho služební poměr“*. Podle § 62 odst. 1 zákona o služebním poměru, ve znění účinném do 31. 12. 2024, dále platí, že pokud státní zaměstnanec v uvedeném případě nemůže být převeden na jiné služební místo, zařadí se mimo výkon služby, nejdéle však na 6 měsíců.

[16] Nejvyšší správní soud připomíná svůj právní názor, že *„přijetí do služebního poměru je spojeno se zvýšenou ochranou státního zaměstnance v průběhu služby. Tato ochrana se projevuje mj. 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“* (rozsudek NSS ze dne 8. 12. 2021, č. j. 6 Ads 315/2020-58, bod 20).

[17] Předmětem řízení o žalobě bylo právě rozhodnutí žalované ve věci převedení stěžovatelky na služební místo vedoucí zprostředkování podle § 61 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě. Námitky stěžovatelky vycházejí z toho, že uvedené rozhodnutí je součástí jednání prvostupňového služebního orgánu vůči ní, které je třeba posuzovat v celé jeho časové a účelové souvislosti. Toto jednání zahrnovalo 1) změny zákona, v jejímž důsledku byla stěžovatelka odvolána ze služebního místa ředitelky odboru, 2) převedení na služební místo vedoucí zprostředkování a 3) zrušení tohoto místa systemizací. Stěžovatelka spatřuje v tomto jednání šikanu, nátlak a diskriminaci, které vedly k jejímu *„řízenému pádu až dolů“*.

[18] Pokud jde o námitky týkající se šikany, nátlaku a diskriminace, Nejvyšší správní soud souhlasí s městským soudem, že některé tyto námitky nesměřovaly proti rozhodnutí žalovaného, a tudíž se míjely s předmětem řízení o žalobě. Stejně jako městský soud se tak nemohl zabývat námitkami, které se týkaly ukončení výkonu služby na služební místě ředitelky odboru kontaktního pracoviště z důvodu uplynutí funkčního období, nebo výsledku výběrového řízení na stejné služební místo, do něhož se stěžovatelka navíc ani nepřihlásila. Předmětem přezkumu nemohlo být ani následné rozhodnutí generálního ředitele úřadu práce ze dne 31. 3. 2025, č. j. UPCR-2025/41969-78099807, potvrzené rozhodnutím žalované ze dne 3. 7. 2025, č. j. MPSV-2025/107138-332/2, o jejím odvolání ze služebního místa vedoucí zprostředkování, které bylo zrušeno systemizací. Ve vztahu k těmto rozhodnutím postačí uvést, že žalobu stěžovatelky proti poslednímu z nich zamítl městský soud rozsudkem ze dne 17. 12. 2025, č. j. 8 Ad 12/2025-46, a byla proti němu podána kasační stížnost, o níž je v současnosti vedeno řízení před Nejvyšším správním soudem pod sp. zn. 21 Ads 11/2026.

[19] Městskému soudu však nelze přisvědčit v tom, že by se námitky šikany, nátlaku a diskriminace vůbec nevztahovaly k žalobou napadenému rozhodnutí žalované. Stěžovatelka totiž považovala své převedení na jiné služební místo za účelové a v rozporu se zvyklostmi na pracovišti, což ve svém souhrnu vedlo k jejímu „řízenému pádu až dolů“. Právě v tomto ohledu spatřovala také šikanu a diskriminaci. Důkazem šikany a diskriminace mělo být nakonec zrušení služebního místa. Městský soud se výslovně nezabýval tím, zda byla stěžovatelka právě ve vztahu k napadenému rozhodnutí šikanována a diskriminována. Podrobně se však zabýval postupem služebního orgánu při převedení stěžovatelky na jiné služební místo, respektive otázkou vhodnosti nového služebního místa ve smyslu § 61 odst. 1 písm. b) zákona o státní službě.

[20] Vhodnost nového služebního místa v souvislosti s převedením státního zaměstnance na jiné služební místo podle § 61 odst. 1 písm. b) zákona o státní službě, je neurčitý právní pojem, při jehož výkladu „*správní orgán musí aspoň rámcově objasnit jeho obsah a význam z hlediska toho, zda lze do něho zařadit i posuzovanou věc*“ (rozsudek NSS č. j. 4 Ads 423/2019-70, bod 79). Služební orgán je povinen zabývat se konkrétními skutkovými okolnostmi případu, aby mohl posoudit, zda určité služební místo lze podřadit pod tento neurčitý právní pojem (srov. rozsudek č. j. 6 Ads 315/2020-58, bod 21). Vhodnost bez dalšího neznamená, že nové služební místo přesně odpovídá místu předchozímu. Postačuje, že se mu blíží co do vykonávaných činností. Obecně platí, že při posuzování vhodnosti nového služebního místa jde vždy „o komplexní posouzení více faktorů, které mohou v různých případech působit různě silným vlivem. Ne vždy bude možné dojít k závěru o vhodnosti či nevhodnosti služebního místa na základě jediného faktoru“ (rozsudek NSS ze dne 25. 8. 2023, č. j. 7 Ads 9/2022-21, bod 13). Zákon o státní službě nestanoví povinnost zařadit státního zaměstnance do stejné platové třídy, ani přihlížet k jeho dosavadnímu služebnímu zařazení na nejvyšších stupních hierarchie služebního úřadu (srov. rozsudek NSS č. j. 4 Ads 423/2019-70, bod 84). Služební orgán může při svém rozhodování přihlídnout k potřebám státní služby (srov. rozsudek NSS č. j. 4 Ads 423/2019-70, bod 81).

[21] Nejvyšší správní soud nevylučuje, že státní zaměstnanec může být při samotném převedení na jiné služební místo podle § 61 odst. 1 písm. b) zákona o státní službě vystaven šikaně a diskriminaci. V nynějším případě však stěžovatelka nic konkrétního nenamítala a šikanu a diskriminaci toliko spatřovala v celkovém postupu služebního orgánu. Nejvyšší správní soud zároveň neshledal žádné pochybení v tom, že služební orgán za situace, kdy stěžovatelka již nemohla vykonávat službu na dosavadním služebním místě, pro ni hledal jiné vhodné služební místo. Nezákonnost by mohla vyvstat v případě, že by se služební orgán vhodností nového služebního místa vůbec nezabýval, nebo by stěžovatelce záměrně vybral místo pro ni nevhodné, což by mohlo svědčit o cílené šikaně či diskriminaci. Právě do posouzení vhodnosti nového služebního místa tak lze promítnout námitky šikany či diskriminace.

[22] V tomto směru se uplatní též závěry Nejvyššího správního soudu, byť vyslovené v souvislosti s propuštěním ze služebního poměru, že „[s]právní orgány i soudy [...] nemají provádět důkazy, které pro aktuálně řešenou věc nemohou nic přinést. I kdyby se totiž prokázalo, že šikana stěžovatele skutečně vedla k trvalé ztrátě způsobilosti pro výkon služby, na rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru by to nemohlo nic změnit. To samozřejmě neznamená, že

pokračování

otázky tvrzené šikany nemohou mít vliv v řízeních jiných, ať již v eventuálním disciplinárním řízení proti vedoucímu příslušného oddělení, event. v řízení o peněžitých nárocích oběti šikany či bossingu“ (rozsudek NSS ze dne 25. 7. 2019, č. j. 10 As 75/2019-52, bod 30). Obdobně Nejvyšší správní soud dovodil, že „[p]řípadný závěr o tom, že žalobce se skutečně stal obětí šikany, sám o sobě nevylučuje splnění podmínek pro jeho propuštění [...]. Ochrana proti případnému protiprávnímu chování (šikaně) a jeho důsledkům je žalobci poskytnuta jiným způsobem (např. § 77 služebního zákona, ale také dalšími, v krajním případě i trestními předpisy právního řádu České republiky)“ (rozsudek NSS ze dne 12. 1. 2017, č. j. 5 As 14/2016-25).

[23] Nejvyšší správní soud je vázán důvody kasační stížnosti, jimiž však stěžovatelka nezpochybňuje závěry městského soudu týkající se vhodnosti nového služebního, resp. tak činí jen v obecné rovině poukazem na již zmíněnou šikanu, nátlak a diskriminaci. Nadto platí, že obecnost uplatněných námitek se nezbytně promítá i do rozsahu jejich vypořádání (srov. rozsudek NSS ze dne 12. 3. 2015, č. j. 9 As 115/2014-36, bod 14). V takovém případě postačí poukázat na závěry městského soudu, které se vhodností nového služebního místa zabývají, a přisvědčují žalovanému, že se vhodností služebního místa zabýval dostatečně a přesvědčivě zdůvodnil, z jakého důvodu je nové služební místo pro stěžovatelku vhodné. Ke shodnému závěru dospívá i Nejvyšší správní soud, neboť z obsahu správního spisu je zjevné, že služební orgán posuzoval jednotlivá kritéria vhodnosti (např. dosaženou kvalifikaci, místo výkonu služby, zařazení do platové třídy apod), přičemž z ničeho nevyplývá, že by postupoval svévolně. Závěry městského soudu proto nelze považovat za nepřekoumatelné, ať již pro nedostatek důvodů či vnitřní rozpornost.

[24] Konkrétní povahu měla námitka neprovedení výsledku personalistiky L. J., která měla vypovídat za účelem zjištění zvyklostí a okolností jiných případů, v nichž prvostupňový služební orgán rozhodoval o převedení státního zaměstnance na jiné služební místo. Provedení tohoto výsledku ovšem nemohlo na výsledku řízení nic změnit. I kdyby z výpovědi svědkyně vyplynulo, že v jiných případech byli státní zaměstnanci zařazováni mimo výkon služby, nadále by se uplatnil závěr, že služební orgány posuzovaly individuální situaci stěžovatelky, a právě na základě komplexního posouzení jejích poměrů, vlastností, schopností a zkušeností přistoupily k nabídce služebního místa vedoucí zprostředkování. Stěžovatelka netvrdí žádné konkrétní skutečnosti, které by mohly být základem pro závěr o odlišné relevantní praxi prvostupňového správního orgánu, jejíž nerespektování by v jejím případě působilo nerovné zacházení.

[25] Nadbytečný byl i stěžovatelkou navržený výslech ředitele krajské pobočky. Ani prokázání, že stěžovatelka byla vystavena nátlaku, aby přijala služební místo vedoucí zprostředkování a nepřihlásila se do nově vyhlášeného výběrového řízení, by nevedlo k závěru o nezákonnosti jejího převedení na dané služební místo. Převedení nebylo podmíněno jejím souhlasem. Zbývá dodat, že s oběma důkazními návrhy se městský soud v napadeném rozsudku řádně vypořádal a vysvětlil důvody, pro které je neprovedl.

[26] I když tedy městský soud ve svém odůvodnění neshledal, že uplatněné námitky šikany, nátlaku a diskriminace obecně mohou mít vliv i na rozhodnutí o převedení státního zaměstnance na jiné služební místo podle § 61 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě, neměla tato dílčí nesprávnost vliv na zákonnost jeho rozsudku. Je tomu tak z toho důvodu, že

fakticky tyto námitky vypořádal posouzením vhodnosti nového služebního místa. Pakliže jeho závěry nebyly stěžovatelkou zpochybněny, napadený rozsudek obstojí. Městský soud rovněž nepochybil, neprovedl-li navržené výslechy uvedených svědků. Ve skutečnosti, že dospěl k odlišnému právnímu posouzení než stěžovatelka, nelze spatřovat porušení zákazu libovůle ani přepjatý formalismus.

VI. Závěr a náklady řízení

[27] Nejvyšší správní soud neshledal kasační stížnost důvodnou a nezjistil ani žádnou z vad, ke které by musel přihlédnout z úřední povinnosti. Kasační stížnost proto zamítl podle § 110 odst. 1 věty poslední s. ř. s.

[28] O náhradě nákladů řízení rozhodl Nejvyšší správní soud podle § 60 odst. 1 ve spojení s § 120 s. ř. s. Stěžovatelka, která neměla ve věci úspěch, nemá právo na náhradu nákladů řízení. Žalované nevznikly náklady nad rámec jeho úřední činnosti.

P o u č e n í: Proti tomuto rozsudku **n e j s o u** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 20. srpna 2026

JUDr. Barbara Pořízková
předsedkyně senátu