ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Davida Hipšra a soudců Mgr. Lenky Krupičkové a JUDr. Tomáše Foltase v právní věci žalobce: **JUDr. A. J.,** proti žalovanému: **Český úřad zeměměřický a katastrální,** se sídlem Pod Sídlištěm 1800/9, Praha 8, v řízení o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 19. 1. 2018, č. j. 3 Ad 13/2016 - 39,

takto:

I. Kasační stížnost **se zamítá.**

II. Žádný z účastníků **nemá** právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

I.

[1] Dne 3. 12. 2015 podal žalobce žádost o poskytnutí služebního volna podle § 1 nařízení vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat (dále jen „nařízení vlády“) z důvodu uvedeného pod bodem 4 písm. c) přílohy nařízení vlády - zařízení osobních záležitostí na den 17. 12. 2015. Katastrální úřad pro hlavní město Prahu (dále jen „služební orgán“) přípisem ze dne 7. 12. 2015 podle § 45 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“) žalobce vyzval k odstranění nedostatků žádosti. Dne 17. 12. 2015 služební orgán usnesením č. j. KÚ-12738/2015-100-1001-3, správní řízení o žádosti zastavil, neboť žalobce na výzvu nereagoval, vytýkané nedostatky žádosti neodstranil a žádost nedoplnil.

[2] Proti usnesení služebního orgánu ze dne 17. 12. 2015, č. j. KÚ-12738/2015-100-1001-3, podal žalobce odvolání, které žalovaný rozhodnutím ze dne 15. 4. 2016, č. j. ČÚZK-00930-4/2016-12 (dále jen „napadené rozhodnutí“), zamítl.

II.

[3] Proti rozhodnutí žalovaného podal žalobce žalobu, kterou Městský soud v Praze v záhlaví uvedeným rozsudkem zamítl.

[4] Městský soud dospěl k závěru, že napadené rozhodnutí ani usnesení o zastavení správního řízení o žádosti žalobce netrpí vadami, jež by způsobovaly jeho nicotnost. Žalovaný se řádně vypořádal se všemi námitkami žalobce směřujícími proti tomu, že o žádosti bylo vedeno správní řízení. Služební orgán byl povinen rozhodnout o tom, zda žalobci na základě podané žádosti, jejích příloh a v souladu s právní úpravou vzniká nárok na udělení služebního volna. Nárok na služební volno je sice státnímu zaměstnanci garantován přímo nařízením vlády, to však neznamená, že vzniká bez dalšího. Je nezbytné o služební volno požádat (je-li překážka ve službě předem známa). Zaměstnavatel poté posoudí povahu překážky a rozhodne, zda zaměstnanci služební volno udělí. Rozhoduje tedy o právech a povinnostech státního zaměstnance, přičemž na poskytování tohoto typu volna se neuplatní výluka v § 159 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, v rozhodném znění, (dále jen „služební zákon“). Služební orgán tedy správně postupoval dle správního řádu. Jelikož žádost žalobce neobsahovala žádný konkrétní důvod a tento nedostatek nebyl odstraněn ani na výzvu služebního orgánu, neznal služební orgán důvod žádosti. Pouhý odkaz žalobce na ustanovení nařízení vlády byl v tomto ohledu nedostačující. Služební orgán musí zjišťovat, zda právní skutečnost označená jako jiná osobní překážka v práci, je skutečně právní skutečností, která brání výkonu služby a je tedy překážkou v práci. Osobní záležitosti, které lze vyřídit mimo služební dobu aktivního výkonu služby, nemají charakter překážky ve službě. Žalobce měl v souladu s § 206 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) povinnost sdělit a doložit služebnímu orgánu, o jakou překážku ve státní službě se jedná, aby mohl služební orgán posoudit, zda se jedná o záležitost, jíž nelze vyřídit mimo výkon služby. Správní orgán proto nepochybil, když žalobce vyzval k doplnění žádosti. Co se týče požadavků uvedených v této výzvě, městský soud shledal jako legitimní požadavek služebního orgánu na předložení dokladu, ze kterého by byl patrný důvod čerpání služebního volna i požadavek na sdělení, že se jedná o překážku v práci, která nemůže být vykonána mimo služební dobu, a požadavek na prohlášení o informovaném souhlasu přímého nadřízeného. Naproti tomu nebylo lze po žalobci požadovat informaci o tom, zda a jakým způsobem bude zajištěna jeho práce v době nepřítomnosti. Tato část výzvy však mohla mít pouhý informativní charakter. Přestože správní orgány neuvedly, na základě jakých ustanovení byl žalobce povinen požadované informace doložit, nejedná se o důvod pro zrušení správních rozhodnutí. Přestože požadavky nevyplývají výslovně z konkrétních ustanovení zákonných či podzákonných předpisů, mají základ ve služebním zákoně a zákoníku práce. Skutečnost, že služební orgán správní řízení zastavil až v den, na který žalobce žádal o služební volno, nezakládá zkrácení práva žalobce na odvolání. Služební orgán totiž nerozhodoval o zamítnutí žádosti, ale zastavil řízení o ní. Pokud žalobci vznikla nějaká újma, byla způsobena jeho vlastní nečinností.

III.

[5] Proti výše uvedenému rozsudku městského soudu podal žalobce (dále jen „stěžovatel“) kasační stížnost z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 písm. a) a d) zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“). Stěžovatel navrhuje, aby Nejvyšší správní soud rozsudek městského soudu zrušil a věc mu vrátil k novému projednání.

[6] Dle stěžovatele je pro posouzení věci zásadní, na základě jakých konkrétních zákonných, podzákonných či služebních předpisů jej služební orgán vyzval k doplnění 4 náležitostí žádosti. Městský soud pochybil, když některé požadavky subsumoval pod zákonná ustanovení, z nichž takové povinnosti nevyplývají, a u ostatních požadavků ani žádná ustanovení neoznačil. Ve správním řízení nebyly dány důvody k doplnění žádosti a postupem správních orgánů došlo k porušení zásady zákonnosti i ústavněprávních principů.

[7] Požadavek na předložení dokladu, ze kterého bude patrný důvod čerpání volna, nelze dovodit z § 206 odst. 2 zákoníku práce. Uvedené ustanovení ukládá pouze obecnou povinnost prokázat překážku zaměstnavateli, konkrétní formu prokazování (listinný doklad) ale nestanoví. Nelze souhlasit ani s tím, že z § 199 odst. 1 zákoníku práce vyplývá požadavek na sdělení, že se jedná o překážku v práci, která nemůže být vykonána mimo služební dobu. Uvedené ustanovení se vztahuje jen na důležité osobní překážky stanovené nařízením vlády č. 590/2006 Sb. Překážky ve službě podle nařízení vlády (135/2015 Sb.) však mají odlišný režim. Překážkou ve službě dle nařízení vlády může být i taková záležitost, kterou lze vyřídit mimo služební dobu (např. uzavření registrovaného partnerství podle bodu 3 přílohy nařízení vlády). Není důvod, proč by se překážka dle bodu 4 písm. c) přílohy nařízení vlády měla řídit jinými pravidly. Pro tento závěr neposkytuje oporu ani městským soudem uvedený § 77 odst. 1 písm. o) služebního zákona.

[8] Městský soud neuvedl žádné důvody, ze kterých by vyplývala zákonnost požadavků služebního orgánu na uvedení, jakým způsobem a zda vůbec budou zajištěny činnosti vyplývající z náplně práce stěžovatele, a na doložení informovaného souhlasu přímého nadřízeného. Městský soud se zabýval charakterem či racionalitou těchto požadavků, namísto toho aby zkoumal jejich zákonnost. Rozhodnutí správních orgánů jsou nezákonná, neboť stěžovateli bylo ve správním řízení uloženo činit něco, co zákon neukládá.

[9] Služební orgán musí rozhodnout o tom, zda je konkrétní záležitost skutečně osobní záležitostí ve smyslu nařízení vlády. Jelikož služební orgán v rámci záměrně široké definice (osobní záležitosti) fakticky konstruuje vlastní skutkové podstaty jím uznávaných překážek, je otázkou, zda neporušil princip dělby moci (nemá pravomoc suplovat legislativní funkci vlády). Rozhodnutí ve věcech poskytování služebního volna podle bodu 4 písm. c) přílohy nařízení vlády je tak nutné považovat za nicotná pro nedostatek pravomoci.

IV.

[10] Žalovaný ve vyjádření ke kasační stížnosti uvedl, že se plně ztotožňuje se závěry městského soudu uvedenými v napadeném rozsudku, který současně považuje za souladný s právními předpisy.

V.

[11] Nejvyšší správní soud posoudil kasační stížnost v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů a zkoumal přitom, zda napadené rozhodnutí netrpí vadami, k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti (§ 109 odst. 3 a 4 s. ř. s.).

[12] Kasační není důvodná.

[13] Nejvyšší správní soud se předně zabýval námitkou nepřezkoumatelnosti rozsudku městského soudu ve smyslu § 103 odst. 1 písm. d) s. ř. s. Nepřezkoumatelnost napadeného rozsudku spatřuje stěžovatel v tom, že městský soud stejně jako správní orgány dovozoval povinnost stěžovatele doplnit žádost z ustanovení zákona, ze kterých tato povinnost vůbec nevyplývá. V případě požadavků služebního orgánu na uvedení, jakým způsobem a zda vůbec budou zajištěny činnosti vyplývající z náplně práce stěžovatele, a na doložení informovaného souhlasu přímého nadřízeného dle stěžovatele městský soud neuvedl žádné konkrétní důvody ani ustanovení zákona, ze kterých by vyplývala zákonnost uvedených požadavků.
[14] Městský soud v případě některých požadavků služebního orgánu uvedených ve výzvě skutečně neoznačil žádné konkrétní ustanovení, v němž by tato povinnost byla výslovně stanovena, nicméně jasně a srozumitelně formuloval své úvahy. Ve vztahu k požadavku na doložení důvodu překážky a sdělení, že se jedná o překážku v práci, která nemůže být vykonána mimo služební dobu, odkázal především na § 206 odst. 2 zákoníku práce a § 77 odst. 1 písm. o) služebního zákona. U zbylých dvou požadavků městský soud jasně vyjádřil, z jakého důvodu je považuje za legitimní, a neshledal jejich nezákonnost. Úvahy městského soudu a závěry na nich založené bezesporu přezkoumat lze. To, že stěžovatel nepovažuje vypořádání jeho námitek za věcně správné, nelze považovat za důvod nepřezkoumatelnosti rozsudku městského soudu. Napadený rozsudek splňuje bezezbytku kritéria přezkoumatelnosti definovaná konstantní judikaturou Ústavního soudu a Nejvyššího správního soudu (viz nálezy Ústavního soudu ze dne 20. 6. 1996, sp. zn. III. ÚS 84/94, ze dne 26. 6. 1997, sp. zn. III. ÚS 94/97, a ze dne 11. 4. 2007, sp. zn. I. ÚS 741/06, a rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 12. 2003, č. j. 2 Azs 47/2003 - 130, ze dne 29. 7. 2004, č. j. 4 As 5/2003 - 52, ze dne 1. 6. 2005, č. j. 2 Azs 391/2004 - 62, a ze dne 21. 8. 2008, č. j. 7 As 28/2008 - 75), neboť je z jeho odůvodnění zcela zřejmé, jakými úvahami byl při posouzení věci v rozsahu žalobních bodů městský soud veden a k jakému závěru na jejich základě dospěl.

[15] Nezákonnost napadeného rozsudku stěžovatel spatřuje v tom, že nebyly dány zákonné důvody pro doplnění jeho žádosti o poskytnutí služebního volna. Této námitce nemůže Nejvyšší správní soud přisvědčit.

[16] Podstatou sporu mezi stěžovatelem a žalovaným je tedy posouzení, zda žádost stěžovatele ze dne 3. 12. 2015 obsahovala všechny náležitosti tak, aby o ní mohl služební orgán ve správním řízení rozhodnout, nebo vykazovala nedostatky, které stěžovatel k výzvě služebního orgánu neodstranil a které bránily pokračování v řízení, pročež muselo být zastaveno.

[17] Pro posouzení věci je významné, že vyřízení žádosti stěžovatele o služební volno probíhalo řádně ve správním řízení. Na rozhodování o povolení placeného služebního volna se totiž podle služebního zákona ve znění účinném ke dni podání žádosti o poskytnutí služebního volna (3. 12. 2015) nevztahovala výluka uvedená v § 159 odst. 2. Ustanovení o řízení ve věcech služby ani ustanovení správního řádu se dle uvedené výluky nevztahovala pouze na rozhodování o povolení neplaceného služebního volna. Podle § 160 služebního zákona pak bylo v případě rozhodování o žádosti stěžovatele nutné postupovat podle správního řádu. Dnem podání žádosti tedy došlo k zahájení správního řízení ve věci poskytnutí placeného služebního volna z důvodu uvedeného v bodu 4 písm. c) přílohy nařízení vlády. Na tomto místě považuje Nejvyšší správní soud za vhodné pro úplnost poznamenat, že zákonem č. 144/2017 Sb. byla výjimka uvedená v § 159 odst. 2 služebního zákona rozšířena na rozhodování o povolení služebního volna bez rozlišení, zda se jedná o volno neplacené či placené.

[18] Podle § 104 odst. 1 zákona o státní službě platí, že: „*[p]řekážky ve službě na straně státního zaměstnance pro důležité osobní překážky, překážky ve službě na straně státního zaměstnance z důvodu obecného zájmu a společná ustanovení o překážkách ve službě na straně státního zaměstnance se řídí § 191, 199 odst. 1 a 2, § 200 až 204 a 206 zákoníku práce a nařízením vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.*“ Zákonodárce tedy v případě překážek ve službě na straně státního zaměstnance odkazuje široce na právní úpravu překážek v práci na straně zaměstnance obsaženou v zákoníku práce. Delegovaná ustanovení zákoníku práce rozlišují mezi důležitými osobními překážkami (§ 191), jinými důležitými osobními překážkami (§ 199) a překážkami z důvodu obecného zájmu (§ 200 až 204). Jako společné ustanovení pro všechny typy překážek ve službě platí rovněž § 206 zákoníku práce.

[19] Dle § 206 odst. 2 zákoníku práce platí, že: „*Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli. Ke splnění povinnosti podle věty první jsou právnické a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost*“. Tato povinnost na zaměstnance logicky klade požadavek, aby zaměstnavateli sdělil důvod čerpání služebního volna a tento, je-li to objektivně možné, současně doložil. Za splnění této povinnosti ovšem nelze považovat to, že zaměstnanec pouze odkáže na právní předpis, aniž by důvod čerpání služebního volna adekvátně vysvětlil.

[20] Jelikož stěžovatel ve své žádosti toliko doslovně citoval text nařízení vlády, aniž by blíže ozřejmil avizovanou překážku ve službě, trpěla jeho žádost nedostatkem, pro který o ní služební orgán nemohl rozhodnout. Proto jej služební orgán vyzval k odstranění nedostatků žádosti. Cílem služebního orgánu evidentně bylo formulovat požadavky ve výzvě tak, aby stěžovatel mohl odstranit nedostatky své žádosti a bylo možné o ní rozhodnout. Výzva tedy směřovala k doplnění skutečností, které dle služebního orgánu byly rozhodné pro ověření, zda důvod uvedený stěžovatelem představuje zákonem předpokládanou překážku ve státní službě. Služební orgán poskytl tímto krokem stěžovateli prostor, aby doplnil údaje nezbytné pro posouzení důvodnosti žádosti. Jelikož zákon ukládá zaměstnanci povinnost existenci překážky prokázat, služební orgán nepochybil, když stěžovatele ke splnění této povinnosti v dané situaci vyzval.

[21] Služební orgán nemohl stěžovateli v tomto ohledu (notabene předem) dávat návod a podrobně jej poučovat, co má tvrdit nebo jakým konkrétním způsobem má být jakákoliv

myslitelná překážka doložena. Použil-li proto služební orgán ve výzvě formulaci, že je nutné žádost doplnit o „*doklad, ze kterého bude patrný důvod čerpání volna*“, jednalo se toliko o obecné vyjádření požadavku na doplnění žádosti, který nelze interpretovat tak, jako učinil stěžovatel, tj. že je nutné předložit listinný důkaz. Text výzvy přirozeně odpovídal tomu, že služební orgán nemohl s ohledem na absenci důvodů v žádosti předvídat, proč stěžovatel služební volno požaduje, a mohl tedy předpokládat, že tento důvod lze doložit. Byl-li důvod žádosti takového charakteru, že nebylo možné jej doložit žádnou listinou (což ovšem nemohl služební orgán nijak presumovat), mohl stěžovatel v tomto smyslu na výzvu služebního orgánu reagovat. To ostatně vyplývá i z napadeného rozhodnutí, ve kterém je výslovně uvedeno, že „*nelze-li překážku prokázat písemným dokladem, lze připustit, aby předložení písemného dokladu nahradilo čestné prohlášení státního zaměstnance*“. Stěžovatel však namísto toho zaslal služebnímu orgánu urgenci na vyřízení žádosti, opět bez bližšího ozřejmění jejího důvodu.

[22] Již z toho důvodu, že stěžovatel na výzvu služebního orgánu adekvátně nereagoval, a tedy neprokázal existenci důležité osobní překážky ve službě, nastala podmínka pro zastavení řízení dle § 66 odst. 1 písm. c) správního řádu. Neodstranil-li stěžovatel takto podstatnou vadu své žádosti, nelze označit rozhodnutí služebního orgánu o zastavení řízení za nezákonné, a to bez ohledu na to, zda služební orgán ve výzvě požadoval doložení dalších skutečností. Předmětem soudního přezkumu totiž není důvodnost jednotlivých požadavků obsažených ve výzvě služebního orgánu, ale zákonnost jeho rozhodnutí o zastavení řízení podle § 66 odst. 1 písm. c) správního řádu.

[23] S ohledem na obsah kasačních námitek se Nejvyšší správní soud pro úplnost vyjádří rovněž k důvodnosti a legitimitě ostatních požadavků obsažených ve výzvě služebního orgánu.

[24] Požadavek služebního orgánu na sdělení informací dokládajících nemožnost vykonání překážky mimo pracovní dobu opřel městský soud o § 199 odst. 1 zákoníku práce. Podle § 199 odst. 1 zákoníku práce je totiž zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno v případě, že zaměstnanec pro danou překážku nemůže konat práci. Stěžovatel namítá, že podmínka nemožnosti konat práci se vztahuje pouze na překážky stanovené nařízením vlády č. 590/2006 Sb., nikoliv tedy na překážky stanovené v nařízení vlády č. 135/2015 Sb., podle něhož postupoval stěžovatel. S tímto závěrem nelze souhlasit, neboť zcela opomíjí podstatu institutu překážek v práci (či ve státní službě).

[25] Služební zákon v § 104 odst. 1 odkazuje v případě překážek ve službě na straně státního zaměstnance na právní úpravu překážek v práci na straně zaměstnance obsaženou v zákoníku práce. Překážkami v práci na straně zaměstnance se rozumí skutečnosti, které mu znemožňují, či vážně ztěžují výkon práce v čase, na který by mu byla či mohla být rozvržena pracovní doba, případně je z hlediska celospolečenského žádoucí, aby byly (s nimi související sociální situace) upřednostněny před výkonem práce a plněním sjednaného pracovněprávního závazku (srov. PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce. Praktický komentář*. Wolters Kluwer, 2017, § 191, dostupný též v systému ASPI pod id. č. KO262_p12006CZ). Důsledkem, který je spojen s překážkami v práci, je právem uznaná dočasná nemožnost plnění pracovněprávních povinností. S ohledem na skutečnost, že služební zákon právní úpravu překážek v práci v zákoníku práce široce přebírá, je nutné touto optikou nahlížet i

na překážky ve službě na straně státního zaměstnance. I u státního zaměstnance tedy platí, že nastane-li skutečnost, která mu svým charakterem zamezuje či vážně ztěžuje výkon služby anebo skutečnost, která je s ohledem na svůj celospolečenský význam za překážku ve službě uznána, dojde k dočasné suspendaci povinnosti státního zaměstnance vykonávat službu.

[26] Překážkami ve státní službě tedy mohou být primárně pouze záležitosti, jež budou spadat do služební doby. Pokud by předmětná záležitost mohla být bez větších obtíží realizována mimo služební dobu, nemohla by představovat překážku výkonu státní služby, neboť by tomuto výkonu nebránila. Výjimkou jsou určité záležitosti, které jsou pro svůj celospolečenský či sociální význam považovány za překážky v práci, přestože by bylo objektivně možné je vyřídit i mimo služební dobu. Jak bylo uvedeno výše, typicky se bude jednat o významné životní události (jako např. stěžovatelem uváděné uzavření registrovaného partnerství). Takové záležitosti považuje zákonodárce za natolik společensky významné, že je výslovně normoval jako překážky ve státní službě, a nedopadá na ně podmínka nemožnosti jejich realizace mimo služební dobu. V kontextu § 104 služebního zákona to znamená, že v případě překážek uvedených v odstavci 3 bude rozhodný charakter jednotlivých skutečností, které jsou za překážku ve službě označeny. Překážky uvedené pod body 1 až 3 a bodem 4 písm. a) a b) přílohy nařízení vlády představují bezesporu vládou uznané sociální události týkající se osoby státního zaměstnance, nebo jeho osob blízkých, po dobu jejichž trvání se státnímu zaměstnanci poskytuje služební volno, přestože si lze představit jejich výkon mimo dobu výkonu státní služby. Jejich samostatným vymezením vláda aprobovala, že zasahují-li do služební doby, automaticky se jedná o překážku ve službě. Překážka ve státní službě uvedená pod bodem 4 písm. c) přílohy nařízení vlády je ovšem označena jako jiná osobní překážka v podobě *zařízení osobních záležitostí*. Na rozdíl od významných životních událostí, které jsou v nařízení vlády konkrétně specifikovány, se tedy jedná o poměrně vágní pojem, pod nějž může být zahrnuta řada nejrůznějších životních situací. Typově se ovšem nejedná o překážku, která by měla *prima facie* charakter významné životní události. Proto, aby daná osobní záležitost mohla představovat překážku v práci, musí naplňovat základní východisko, tj. že znemožňuje, či vážně ztěžuje výkon státní služby v čase, na který by byla či mohla být státnímu zaměstnanci rozvržena služební doba, tj. že není možný její výkon mimo služební dobu. Posuzoval-li tedy služební orgán v řízení o žádosti stěžovatele, zda mu vznikl nárok na poskytnutí služebního volna podle bodu 4 písm. c) přílohy nařízení vlády, byl oprávněn či spíše výslovně musel ověřovat splnění podmínky nemožnosti konat službu, tedy skutečnosti, že stěžovatelem uváděnou překážku nelze realizovat mimo služební dobu. Tím spíše bylo třeba trvat na procesní aktivitě stěžovatele, který však zůstal v tomto ohledu pasivní. Z výše uvedených důvodů Nejvyšší správní soud souhlasí se závěrem městského soudu, že rovněž druhý požadavek služebního orgánu uvedený ve výzvě byl důvodný.

[27] Co se týče požadavků na uvedení, jakým způsobem a zda vůbec budou zajištěny činnosti vyplývající z náplně práce stěžovatele, a na prohlášení o informovaném souhlasu přímého nadřízeného, ztotožňuje se Nejvyšší správní soud s názorem stěžovatele. Z žádných relevantních právních předpisů nelze dovodit povinnost stěžovatele uvádět v žádosti o poskytnutí služebního volna podle bodu 4 písm. c) přílohy nařízení vlády tyto informace. Bez ohledu na to, zda tyto požadavky měly mít pouze určitý informativní

charakter či nikoli, nebyl stěžovatel povinen jim vyhovět. Nejvyšší správní soud se neztotožňuje s názorem městského soudu, že se jedná o požadavky logické. V případě, že státnímu zaměstnanci vznikne nárok na služební volno, přičemž souhlas přímého nadřízeného není předpokládán, je na služebním orgánu, aby zajistil výkon činností, jež by standardně zajišťoval dotčený zaměstnanec. Nelze požadovat, aby dotčený zaměstnanec sám plánoval zajištění realizace své práce po dobu nepřítomnosti. To ostatně vyplývá i z povahy některých jiných osobních překážek v práci, které mohou vzniknout nahodile a nelze je dopředu plánovat.

[28] Přestože služební orgán zahrnul do výzvy k odstranění nedostatků žádosti ze dne 7. 12. 2015 i požadavky, které nemají oporu v zákoně, nic to nemění na zákonnosti následného usnesení o zastavení správního řízení. K zastavení správního řízení totiž došlo v důsledku toho, že stěžovatel nijak neprokázal tvrzenou překážku ve státní službě (viz výše).

[29] S poukazem na shora uvedené důvody Nejvyšší správní soud zamítl kasační stížnost jako nedůvodnou (§ 110 odst. 1 s. ř. s.).

[30] Soud rozhodl o náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti podle § 60 odst. 1 věty první s. ř. s. za použití § 120 s. ř. s. Stěžovatel nebyl v řízení o kasační stížnosti úspěšný, proto nemá právo na náhradu nákladů řízení. Žalovanému, jemuž by jinak právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti příslušelo, soud náhradu nákladů řízení nepřiznal, protože mu v řízení o kasační stížnosti nevznikly žádné náklady nad rámec běžné úřední činnosti.

Poučení: Proti tomuto rozsudku **nejsou** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 19. července 2018

Mgr. David Hipšr
předseda senátu