

Služební poměr

Ustanovení § 24 odst. 5 věta první zákona č. [234/2014](#) Sb., o státní službě, nestanoví žádné výjimky, za nichž by se při naplnění hypotézy tohoto ustanovení mohlo služební místo obsadit cestou výběrového řízení, a nedává v tomto směru služebnímu orgánu žádnou diskreci. Ustanovení § 24 odst. 5 zákona č. [234/2014](#) Sb., o státní službě, se použije i na případy obsazování volného služebního místa představeného.

(Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 6. 2023, čj. 3 Ads 205/2021-61)

Nejvyšší správní soud rozhodl v právní věci žalobce Ing. P. K., zastoupeného JUDr. M.Š., advokátkou se sídlem P., proti žalovanému Státnímu tajemníkovi v Ministerstvu práce a sociálních věcí, se sídlem P., v řízení o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 22. 6. 2021, č. j. 5 Ad 13/2018 - 39, tak, že kasační stížnost se zamítá.

Z odůvodnění:

[1] Žalobou podanou k Městskému soudu v Praze žalobce brojil proti rozhodnutím žalovaného ze dne 20. 4. 2018, č. j. MPSV-2018/23683-332/2 a ze dne 2. 5. 2018, č. j. MPSV-2018/44025-332/1. Rozhodnutím ze dne 20. 4. 2018 žalovaný ve spojeném řízení zamítl odvolání žalobce proti rozhodnutí generální ředitelky Úřadu práce České republiky (dále jen „generální ředitelka“) ze dne 2. 1. 2018, č. j. UPCR-2017/113990-78099815, o zařazení žalobce mimo výkon služby z organizačních důvodů dle § 62 odst. 1 zákona č. [234/2014](#) Sb., o státní službě, ve znění účinném do 28. 2. 2019 (dále jen „služební zákon“) a dále proti rozhodnutí generální ředitelky ze dne 24. 1. 2018, č. j. UPCR-2018/78099815, o odvolání žalobce ze služebního místa představeného pro zrušení tohoto místa dle § 60 odst. 1 písm. a) služebního zákona a tato rozhodnutí potvrdil. Rozhodnutím žalovaného ze dne 2. 5. 2018 bylo zamítnuto odvolání žalobce a potvrzeno rozhodnutí generální ředitelky ze dne 1. 2. 2018, č. j. UPCR-2018/10848-78099815, o převedení žalobce na jiné služební místo (referenta majetkové správy v oddělení správy majetku a investic odboru kancelář generální ředitelky) dle § 61 odst. 1 písm. c) služebního zákona.

[2] Městský soud shledal žalobu důvodnou, a proto obě žalovaná rozhodnutí rozsudkem zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení. Konstatoval, že skutkový stav, který vzal služební orgán za základ rozhodnutí ze dne 2. 5. 2018, neměl oporu ve spisovém materiálu. Pokud jde o toto rozhodnutí, jádrem sporu byla otázka, zda § 51 odst. 2 ve spojení s § 24 odst. 5 a § 61 odst. 1 písm. b) a c) služebního zákona v posuzovaném případě opravňoval generální ředitelku k vyhlášení výběrového řízení na místo představeného - vedoucího oddělení správy majetku a investic (o které žalobce projevil zájem s tím, že splňuje předpoklady pro jeho výkon), či nikoliv. Městský soud z ustanovení § 24 odst. 5 služebního zákona dovodil, že se výběrové řízení nekoná, bylo-li služební místo stávajícího zaměstnance zrušeno z důvodu systemizace, případně z důvodu odvolání ze služebního místa představeného; toto ustanovení tak nedává služebnímu orgánu možnost úvahy, zda konat či nekonat výběrové řízení na obsazení služebního místa. Tento závěr však dle názoru městského soudu nelze s ohledem na zásadu rovnosti a zákazu diskriminace učinit bezvýhradně, a to za předpokladu, že existují objektivní skutečnosti, na jejichž základě bylo vyhlášení výběrového řízení nevyhnutelné.

[3] Městský soud konstatoval, že závěr, zda je vypsání výběrového řízení nezbytné, musí vycházet ze čtyř objektivních předpokladů, a to: (1) existuje více státních zaměstnanců totožného služebního

úřadu, kteří byli dotčeni předmětnou systemizací, (2) tito zaměstnanci splňují všechny podmínky stanovené pro předmětné služební místo, (3) pro všechny tyto zaměstnance je předmětné místo vhodné a (4) tito zaměstnanci projevili o služební místo zájem. Uvedené předpoklady musí být splněny kumulativně, musí časově předcházet rozhodnutí o vyhlášení výběrového řízení a jejich existence musí být zřejmá ze spisového materiálu.

[4] Po zrekapitulování obsahu správního spisu městský soud konstatoval, že z něj vyplývají rozporné informace o možných kandidátech na předmětnou služební pozici vedoucího (ve vyjádření ze dne 26. 2. 2018 služební orgán hovoří o dvou možných uchazečích, zatímco ve vyjádření ze dne 6. 8. 2018 o třech). Správní spis pak neobsahuje žádné bližší informace o možných kandidátech. Nebylo proto možné posoudit, zda tito zaměstnanci splňovali požadavky pro dané služební místo, zda byli pro danou pozici vhodní, případně zda měli o danou pozici zájem. Ze správního spisu proto nevyplývalo naplnění výše uvedených objektivních skutečností (1) až (4) a nebylo tak možné učinit jednoznačný závěr o nezbytnosti konání výběrového řízení. Městský soud uzavřel, že skutkový stav (který vzal správní orgán za základ svého rozhodnutí) nemá oporu v předloženém správním spise, a proto obě napadená rozhodnutí zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení.

[5] Na okraj městský soud dodal, že konstatování generální ředitelky o nutnosti vypsání výběrového řízení, plynoucí z toho, že zde bylo několik zaměstnanců, kteří se (potencionálně) mohli o předmětné služební místo zajímat, vyznělo na prázdno za situace, kdy se do prvního výběrového řízení (vyhlášeného dne 9. 2. 2018) nikdo nepřihlásil a do druhého výběrového řízení (vyhlášeného dne 28. 3. 2018) se přihlásil jen jeden uchazeč. Žalobce o předmětné služební místo projevili zájem v podání ze dne 1. 2. 2018, tedy před vypsáním prvního výběrového řízení. Optikou výše uvedeného by pak muselo být vypsáno výběrové řízení i na služební místo, na něž byl žalobce převeden (pozice referenta majetkové správy). Rovněž nebylo možné odhlédnout od skutečnosti, že systemizací vzniklo služební místo, které po obsahové stránce bylo obdobné zrušenému služební místu žalobce a také to, že žalobce v roce 2016 obdržel od generální ředitelky vynikající hodnocení.

[6] Jako nedůvodnou konečně městský soud vyhodnotil namítanou libovůli generální ředitelky při rozhodování; namítané nedodržení lhůty pro vydání rozhodnutí ze dne 2. 5. 2018 a nesprávně uvedené bydliště žalobce v záhlaví tohoto rozhodnutí městský soud vyhodnotil jako vady, které nemohly mít vliv na zákonnost žalobou napadených rozhodnutí.

[7] Proti rozsudku městského soudu podal žalovaný (dále jen „stěžovatel“) kasační stížnost z důvodů, které podřadil pod § 103 odst. 1 písm. a) a d) soudního řádu správního (dále jen „s. ř. s.“).

[8] Stěžovatel má zato, že městským soudem stanovené objektivní skutečnosti (specifikované pod body (1) až (4) v odst. [3] výše) jsou v rozporu se zákonem, jeho účelem a zásadami rovného zacházení a zákazu diskriminace. Podmínku, že musí existovat více státních zaměstnanců dotčených předmětnou systemizací [bod (1)], považuje stěžovatel za nepřípustné zúžení zákonných pravidel, neboť by tím mohlo dojít k narušení zásady rovného zacházení ostatních státních zaměstnanců, kteří by mohli být na předmětné služební místo převedeni, avšak nejsou zaměstnanci totožného úřadu či nebyli dotčeni předmětnou systemizací. V § 61 služebního zákona se hovoří o převedení na jiné služební místo, nikoli že se musí jednat o tentýž služební úřad. Stejný závěr lze dovodit z povahy služebního poměru, který je veřejnoprávním poměrem ke státu a nikoli jen k jednomu služebnímu úřadu. Otázku převedení či vyhlášení výběrového řízení nelze posuzovat pouze k zaměstnancům, jejichž služební místo zaniklo; takové řešení by vedlo k absurdní situaci, kdy je více volných zaměstnanců, pro které je volné služební místo vhodné, nebylo by však možné vyhlásit výběrové řízení, neboť každý z nich by byl převeden z jiného důvodu. Současně by nebylo možné převést konkrétního zaměstnance, aniž by došlo k porušení zásad transparentnosti a rovného zacházení.

[9] Dále stěžovatel namítá, že nemá nástroje, umožňující mu splnit požadavek městského soudu, aby

součástí spisové dokumentace byl doklad o prokazatelném zájmu zaměstnanců o předmětné místo. Takové vyjádření by zaměstnance nijak nezavazovalo k účasti na výběrovém řízení, ale rovněž ani k neúčasti na něm (k výběrovému řízení by se zájemce mohl přihlásit i bez přechozího vyjádření zájmu). Obdobná situace nastala v posuzovaném případě, kdy žalobce projevil zájem o předmětnou pozici, avšak do výběrového řízení se již nepřihlásil (ostatně jako další vhodní zaměstnanci). Stěžovatel má tedy za to, že podmínka, aby zaměstnanci prokazatelně projevíli zájem o předmětné místo, překračuje meze zákonného zmocnění dle služebního zákona.

[10] Městský soud konstatoval, že objektivní skutečnosti [viz bod (1) až (4)] musí být součástí spisu, nevzal však v potaz, že stěžovatel soudu předložil osobní spis žalobce vedený Úřadem práce ČR, který dle § 153 služebního zákona smí obsahovat jen písemnosti nezbytné pro služební poměr a hodnocení státního zaměstnance. Stěžovatel má tedy za to, že městským soudem požadované informace nemohou být dle služebního zákona v osobních spisech založeny; tímto postupem by bylo narušeno právo na ochranu osobních údajů jiných zaměstnanců (zejména vzhledem k právu zaměstnance nahlížet do svého osobního spisu). Městský soud tak měl stěžovatele (v souladu se zásadou předvídatelnosti) vyzvat k doplnění podkladů, prokazujících existenci dalších zaměstnanců, splňujících požadavky na předmětnou pracovní pozici. V tomto pochybení stěžovatel spatřuje vadu, která způsobila nepřezkoumatelnost napadeného rozsudku. Stěžovatel dodává, že součástí osobního spisu předloženého městskému soudu byly informace o dalších státních zaměstnancích v takovém rozsahu a formě, který služební úřad považoval za přijatelný. Hodnocení vhodnosti služebního místa stěžovatel učinil, což vyplývá také z jeho vyjádření ze dne 6. 8. 2018, jakož i z dalších dokumentů obsažených ve správním spise.

[11] Dále stěžovatel namítá, že městský soud nijak nezduvodnil, proč zrušil také rozhodnutí ze dne 2. 5. 2018, kterým bylo rozhodnutí o odvolání proti rozhodnutí o převedení žalobce na služební místo referenta oddělení správy majetku a investic. Skutečnost, že existovala jiná pracovní pozice, která byla vyhodnocena jako vhodná pro žalobce, není sama o sobě důvodem pro zrušení tohoto rozhodnutí. Služební zákon hovoří o převedení na místo vhodné, nikoli nejvhodnější či nejbližší místu původnímu, rovněž nejsou podstatné ani preference zaměstnance. V případě, kdy je vhodných více míst, má služební úřad možnost převést zaměstnance dle potřeb úřadu. Tomuto závěru odpovídá také úprava v § 61 služebního zákona. Rozsudek městského soudu je proto nepřezkoumatelný pro nedostatek důvodů.

[12] Stěžovatel konečně poukázal na rozsudek městského soudu ze dne 15. 9. 2020, č. j. 5 Ad 2/2018-93, v němž soud konstatoval, je-li „volné služební místo, které je vhodné pro větší počet zaměstnanců, je rovněž v rámci zachování zásad transparentnosti, nediskriminace a rovného zacházení vhodné vyhlásit na takové místo výběrové řízení, aby se předešlo možným sporům o to, kterému státnímu zaměstnanci dát při převedení na dané služební místo přednost.“ Je tedy patrný rozpor mezi výše citovaným a kasační stížností napadeným rozsudkem. Služební úřad se může dostat do situace, kdy nebude schopen dostatečně odůvodnit převedení jednoho ze zaměstnanců a současně nebude moci vypsát výběrové řízení, neboť nebude schopen prokázat naplnění jedné ze soudem stanovených objektivních skutečností. Vyřešení nastolené právní otázky, zda lze vypsát výběrové řízení za předpokladu, kdy je zde více vhodných zaměstnanců, kteří by mohli být na dané místo převedeni (dle § 61 služebního zákona ve spojení s § 24 odst. 5 tohoto zákona), má právní význam pro všechny služební úřady v obdobné situaci.

[13] Žalobce ve vyjádření ke kasační stížnosti uvedl, že mu není známo, že by stěžovatel před vyhlášením výběrového řízení nahlédl do rejstříku státních zaměstnanců, ačkoliv mu tato povinnost vyplývá z čl. 3 odst. 1 Metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2017. K naplnění bodu (4) žalobce uvedl, že státní zaměstnanci totožného služebního úřadu, dotčení systemizací v roce 2018, o volné místo vedoucího zájem neprojevíli (v podrobnostech odkázal žalobce na podanou žalobu a na repliku ze dne 22. 8. 2018). Metodický pokyn č. 2/2017 umožňoval

stěžovateli nahlédnout do rejstříku státních zaměstnanců, případně požádat vybrané služební úřady o informace o státních zaměstnancích zařazených mimo výkon služby, kteří by splňovali stanovené požadavky pro dané služební místo a projevíli o něj zájem. Až po získání těchto informací mohl služební orgán rozhodnout o (ne)vypsání výběrového řízení. K námitce, že měl městský soud stěžovatele vyzvat k doplnění spisového materiálu, žalobce uvedl, že ani v kasační stížnosti stěžovatel nedoplnil informace o vhodných zaměstnancích; je tedy zřejmé, že tyto skutečnosti nezjišťoval, a tudíž je neměl k dispozici. Žalovaný v rozhodnutí ze dne 2. 5. 2018 neupřesnil, které (potencionálně vhodné) státní zaměstnance zařazené mimo výkon služby měl na mysli a ani nevedl, zda využil rejstřík zaměstnanců, či zda oslovil jiné služební úřady za účelem získání potřebných informací. Dále žalobce upozornil, že předmětné služební místo bylo „blokováno“ pro konkrétní osobu, o čemž vypovídá i opakovaně vyhlášené výběrové řízení. Žalobce, aniž by byla porušena zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace, mohl být na předmětné služební místo zařazen po prvním výběrovém řízení, do něhož se žádný uchazeč nepřihlásil. K odkazu stěžovatele na rozsudek č. j. 5 As 2/2018 - 93 žalobce dodává, že na rozdíl od uvedeného případu stěžovatel žádným způsobem neprokázal, že by na předmětné místo bylo více vhodných kandidátů.

[14] Nejvyšší správní soud přezkoumal napadený rozsudek v rozsahu podané kasační stížnosti a z důvodů v ní uvedených (§ 109 odst. 3 a 4 s. ř. s.). Ve věci přitom rozhodl bez nařízení jednání za podmínek vyplývajících z ustanovení § 109 odst. 2, věty první s. ř. s.

[15] Kasační stížnost není důvodná.

[16] Nejprve se Nejvyšší správní soud zabýval namítanou nepřezkoumatelností rozsudku městského soudu. K otázce nepřezkoumatelnosti rozhodnutí se opakovaně vyjadřuje judikatura Ústavního soudu i Nejvyššího správního soudu. Platí, že nepřezkoumatelný rozsudek zpravidla vůbec nenabízí prostor k úvahám o námitkách věcného charakteru, a je tudíž nezbytné jej zrušit. Za nepřezkoumatelné (pro nedostatek důvodů) lze označit zejména takové rozhodnutí, v němž soud zcela opomene vypořádat některou z uplatněných žalobních námitek (viz například rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 6. 2007, č. j. 3 As 4/2007 - 58, ze dne 18. 10. 2005, č. j. 1 Afs 135/2004 - 73, či ze dne 8. 4. 2004, č. j. 4 Azs 27/2004 - 74; rozhodnutí tohoto soudu jsou dostupná z www.nssoud.cz), respektive pokud z jeho odůvodnění není zřejmé, proč soud nepovažoval za důvodnou právní argumentaci účastníka řízení v žalobě a proč žalobní námitky účastníka považuje za liché, mylné nebo vyvrácené, a to zejména tehdy, jde-li o právní argumentaci, na niž je postaven základ žaloby (viz rozsudek tohoto soudu ze dne 14. 7. 2005, č. j. 2 Afs 24/2005 - 44). Zároveň nelze opomenout, že nepřezkoumatelnost rozsudku není závislá na subjektivní představě stěžovatele o tom, jak podrobně by měl být rozsudek odůvodněn. Jedná se totiž o objektivní překážku, která kasačnímu soudu znemožňuje přezkum napadeného rozhodnutí (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 5. 11. 2014, č. j. 3 As 60/2014 - 85).

[17] Žádnou z vad, která by způsobovala nepřezkoumatelnost napadeného rozsudku pro jeho nesrozumitelnost, Nejvyšší správní soud neshledal. Stěžovatel nepřezkoumatelnost napadeného rozsudku (pro nedostatek důvodů) spatřoval v absenci odůvodnění, proč bylo napadeným rozsudkem městského soudu zrušeno (také) rozhodnutí žalovaného ze dne 2. 5. 2018, kterým bylo zamítnuto odvolání žalobce proti rozhodnutí generální ředitelky o jeho převedení na jiné služební místo. S tímto názorem však Nejvyšší správní soud nesouhlasí. Městský soud se v odst. 21 až 27 odůvodnění napadeného rozsudku zabýval právě otázkou, zda byly naplněny důvody pro vypsání výběrového řízení na služební místo (o které projevil žalobce zájem), nebo zda měl být žalobce na tuto pozici převeden, aniž by bylo vypsáno výběrové řízení, jak to předpokládá § 61 odst. 1 písm. b) a c) služebního zákona ve spojení s § 24 odst. 5 tohoto zákona. Namísto toho byl žalobce převeden na jiné služební místo (pozici referenta). Je tedy zřejmé, že právní posouzení přípustnosti vyhlášení výběrového řízení přímo souvisí s rozhodnutím o převedení žalobce na jiné služební místo, neboť městský soud výslovně aproboval postup generální ředitelky, která na místo představeného -

vedoucího oddělení správy majetku a investic vypsala výběrové řízení, namísto postupu dle § 70 odst. 3 zákona o státní službě. Kasační soud proto neshledal napadený rozsudek nepřezkoumatelným z důvodu, že by z jeho odůvodnění nebylo zřejmé, proč bylo zrušeno rozhodnutí žalovaného ze dne 2. 5. 2018.

[18] Pokud jde o samotné právní posouzení věci, stěžovatel brojí proti závěrům městského soudu o neprokázání existence podmínek pro vyhlášení výběrového řízení na služební místo, o které projevil zájem žalobce. Má-li Nejvyšší správní soud posoudit správnost závěrů městského soudu, musí být nejprve zodpovězena otázka, zda konání výběrového řízení vůbec platná právní úprava připouštěla, a to se zřetelem k § 24 odst. 5 služebního zákona

[19] Podle § 51 odst. 1 služebního zákona platí, že na obsazení volného služebního místa představeného se koná výběrové řízení, není-li dále stanoveno jinak. Z § 51 odst. 2 věty druhé se dále podává, že na výběrové řízení se přiměřeně použije § 24 až 27 a § 28 odst. 2 a 4.

[20] Podle § 24 odst. 1 služebního zákona platí, že na obsazení volného služebního místa se koná výběrové řízení. Podle § 24 odst. 5 věty první tohoto zákona platí, že výběrové řízení podle odstavce 1 se nekoná, postupuje-li se podle § 47, § 49 odst. 2, § 61, 67 nebo § 70.

[21] Z § 61 odst. 1 písm. c) služebního zákona vyplývá, že se státní zaměstnanec [...] převede na jiné služební místo, nemůže-li vykonávat službu na dosavadním služebním místě v důsledku zrušení jeho služebního místa z důvodu změny systemizace.

[22] V posuzovaném případě není sporu o tom, že byl žalobce byl převeden na jiné služební místo z důvodu uvedeného v § 61 odst. 1 písm. c) služebního zákona.

[23] Městský soud v odst. 22 a 23 odůvodněné svého rozsudku konstatoval, že „zákon [služební zákon - pozn. NSS] výslovně stanoví, že se výběrové řízení nekoná za podmínky, že služební místo stávajícího zaměstnance bylo zrušeno z důvodu systemizace, případně z důvodu odvolání ze služebního místa představeného. V tomto případě tak § 24 odst. 5 zákon o státní službě v zásadě nedává služebnímu orgánu možnost úvahy, zda konat nebo nekonat výběrové řízení na obsazení služebního místa. Takový závěr však nelze s ohledem na zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace učinit bezvýhradně.“ Následně v odst. 24 městský soud vymezil čtyři objektivní skutečnosti, které musí být dle jeho názoru kumulativně splněny, aby mohlo být i při respektování § 24 odst. 5 služebního zákona vypsáno výběrové řízení, a dodal, že naplnění těchto skutečností musí vyplývat ze správního spisu a musí z časového hlediska předcházet rozhodnutí o vyhlášení výběrového řízení.

[24] Nejvyšší správní soud s tímto závěrem městského soudu nesouhlasí. Nejprve je nutné vyjasnit, zda na případ obsazování volného služebního místa představeného lze aplikovat § 24 odst. 5 služebního zákona. Hovoří-li služební zákon v § 51 odst. 2 větě druhé o přiměřeném použití (mimo jiné) § 24 tohoto zákona, je zřejmé, vztah mezi odkazující a odkazovanou úpravou je volnější, než by tomu bylo v případě obdobného použití odkazované úpravy. Odkazovaná úprava se tedy nepoužije v plném rozsahu, ale pouze potud, je-li její aplikace nutná pro realizaci postupu dle úpravy odkazující. Nejvyšší správní soud z celkového kontextu zákona o státní službě nevidí důvod, proč by mělo být postupováno rozdílně při obsazování „řadového“ služebního místa a místa představeného. V obou případech se předpokládá obsazování volného služebního místa primárně cestou výběrového řízení. Ustanovení § 24 odst. 5 přitom logicky předpokládá, že lze-li volné služební místo obsadit státním zaměstnancem, u kterého nastaly zákonem předvídané důvody pro převedení na jiné služební místo [v posuzované věci v důsledku zrušení jeho služebního místa z důvodu změny systemizace - § 60 odst. 1 písm. c) zákona o státní službě], výběrové řízení se nekoná a státní zaměstnanec se na uvolněné služební místo převede. Z ničeho přitom nelze dovodit, proč by tomu mělo být jinak v případě

představeného, u kterého vznikl důvod k jeho převedení na jiné služební místo, a volného služebního místa představeného. Podstata služebního poměru, tj. vztahu zaměstnance a státu, je v obou případech stejná (viz § 6 zákona o státní službě), představený je pouze specifickým typem státního zaměstnance, disponujícím oprávněními uvedenými v § 9 odst. 1 zákona o státní službě. Nejvyšší správní soud má tedy za to, že § 24 odst. 5 zákona o státní službě se použije i na případy obsazování volného služebního místa představeného, neboť opačný výklad by zakládal mezi „řadovými“ státními zaměstnanci a představenými, nacházejícími se v typově zcela shodné situaci, ničím neodůvodněné rozdíly v přístupu k volným služebním místům.

[25] Pokud jde o samotný výklad § 24 odst. 5 služebního zákona, ten jasně vymezuje situace, kdy se výběrové řízení nekoná. Jednou z nich je i situace, kdy služební orgán postupuje dle § 61 služebního zákona. Zákonodárce v tomto ustanovení neužil slovní spojení „nemusí konat“, či nestanovil výjimky, za nichž se výběrové řízení i při naplnění hypotézy § 24 odst. 5 služebního zákona koná. Dikce zákona je tedy zcela jasná a bezrozporná a nenabízí žádný prostor pro její odlišnou interpretaci. Správní soudy přitom nejsou oprávněny jednoznačné znění zákona dotvářet či doplňovat vlastními podmínkami, jak to učinil městský soud v posuzovaném případě. Nadto z odůvodnění napadeného rozsudku není zřejmé, jakým způsobem byly tyto podmínky určeny, respektive na základě jakých (zákonných) východisek k nim městský soud dospěl. Lze dodat, že Nejvyšší správní soud rozumí pohnutkám, které generální ředitelka vedly k názoru, že je v daném případě „vhodnější“ vypsát výběrové řízení (s ohledem na městským soudem akcentovaný požadavek dodržení zásady rovného zacházení či zákazu diskriminace), avšak je nutné opětovně zdůraznit, že služební zákon neupravuje jakékoli výjimky ani nedává služebnímu orgánu prostor pro jakékoliv vlastní uvážení, zda v situacích, na které dopadá § 24 odst. 5 služebního zákona, výběrové řízení vypsát či nikoliv.

[26] Argumentuje-li stěžovatel v odst. [12] výše částí odůvodnění rozsudku městského soudu ze dne 15. 9. 2020, č. j. 5 Ad 2/2018 -93, kde byla možnost vyhlášení výběrového řízení na volné služební místo připuštěna i v případech podřaditelných pod § 24 odst. 5 služebního zákona, je třeba upozornit, že tímto právním názorem není kasační soud nikterak vázán. Je pravdou, že v rámci přezkumu tohoto rozsudku Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 8. 12. 2021, č. j. 6 Ads 315/2020 - 58, rovněž uvedl, že „v případě, kdy je ve služebním úřadu volné služební místo vhodné pro větší počet státních zaměstnanců, je žádoucí vyhlásit na obsazení takového služebního místa výběrové řízení, aby se předešlo možným sporům o to, kterému státnímu zaměstnanci dát při převedení na dané služební místo přednost“, toto konstatování však nepředstavuje konkurující právní názor (vyslovený k meritu věci), vůči kterému by se Nejvyšší správní soud musel ve věci nyní projednávané vymezit cestou předložení věci rozšířenému senátu ve smyslu § 17 s. ř. s. V odkazované věci byl totiž řešen skutkově odlišný případ, kdy se státní zaměstnanec domáhal přeložení na služební místo až poté, co na toto místo bylo vyhlášeno výběrové řízení. Jednou z námitek, které kasační soud vypořádal, bylo, zda má být za této situace probíhající výběrové řízení zrušeno. Nejvyšší správní soud dovedl, že neexistuje zákonná opora pro automatické rušení již probíhajících výběrových řízení jen z toho důvodu, že o takové místo později projeví zájem uchazeč, který by na něj jinak mohl být přeložen. Následně, výše citované, konstatování již bylo fakticky vysloveno jen obiter dictum, neboť přímo nesouviselo s řešenou právní otázkou a jde spíše jen o součást širší úvahy soudu o funkci výběrového řízení; nadto nebylo podloženo žádnou úvahou opírající se o text zákona, proti které by bylo možné postavit oponentní argumentaci.

[27] Jelikož Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že se v posuzovaném případě výběrové řízení na volné služební místo představeného vůbec nemohlo konat, bylo by zcela bezpředmětné zabývat se dalšími kasačními námitkami, tj. polemikou s jednotlivými objektivními skutečnostmi, stanovenými městským soudem pro možnost jeho konání.

[28] I přes výše uvedený závěr nicméně napadený rozsudek z hlediska zákona obstojí, neboť jeho ratio decidendi, tj. pochybení generální ředitelky, spočívající ve vypsání výběrového řízení na volné

služební místo představeného v situaci, kdy je bylo možné obsadit postupem dle § 61 služebního zákona, je i podle názoru kasačního soudu důvodem pro zrušení rozhodnutí žalovaného. Jakkoli oproti názoru městského soudu dospěl Nejvyšší správní soud k závěru, že výběrové řízení nemělo být vyhlášeno per se, není třeba napadený rozsudek z tohoto důvodu rušit, neboť postačí jen korigovat závazný právní názor vyslovený městským soudem.

[29] S ohledem na výše uvedené skutečnosti je zřejmé, že kasační stížnost není důvodná. Nejvyšší správní soud jí proto za podmínek vyplývajících z § 110 odst. 1, in fine, s. ř. s. rozsudkem zamítl.

Další články:

- [Správní řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Samospráva \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Význam řízení](#)
- [Telekomunikace](#)
- [Účelová komunikace \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Územní plán \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Vyhoštění \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Restituce \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Zdravotní služby \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Odměna advokáta](#)
- [Územní plán](#)