ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Elišky Cihlářové a soudců JUDr. Tomáše Foltase a JUDr. Jaroslava Hubáčka v právní věci žalobce: **M. Z.,** JUDr. Josefem Moravcem, advokátem se sídlem Velké náměstí 135/19, Hradec Králové, proti žalovanému: **Ministerstvo obrany**, se sídlem Tychonova 1, Praha, adresa pro doručování: Agentura pro právní zastupování, odbor pro právní zastupování, se sídlem nám. Svobody 471, Praha, v řízení o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 17. 4. 2013, č. j. 3 Ad 10/2010 – 59,

takto:

I. Kasační stížnost **se zamítá.**

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

Odůvodnění:

Rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 17. 4. 2013, č. j. 3 Ad 10/2010 – 59, byla zamítnuta žaloba, kterou se žalobce (dále jen „stěžovatel“) domáhal zrušení rozhodnutí ministerstva obrany ze dne 16. 11. 2009, č. j. 1458-2/2009-7542, kterým bylo zamítnuto odvolání stěžovatele proti rozhodnutí Ředitelství personální podpory ze dne 9. 9. 2009, č. j. 53-281/2009-4614, jímž bylo podle ust. § 19 odst. 1 písm. e) zákona č. 221/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o vojácích z povolání“), rozhodnuto o propuštění stěžovatele ze služebního poměru vojáka, neboť pro něj neexistuje v důsledku organizačních změn jiné služební zařazení. Městský soud v odůvodnění rozsudku uvedl, že byly splněny všechny podmínky uvedené v ust. § 19 odst. 1 písm. e) zákona o vojácích z povolání, podle něhož je třeba vojáka propustit ze služebního poměru, pokud pro něho není v důsledku organizačních změn jiné služební zařazení. V dané věci bylo prvotním předpokladem rozhodnutí ministra obrany o organizačních změnách ze dne 16. 7. 2009, č. j. 18-61/2009/DP-7542 (dále jen „rozhodnutí o organizačních změnách“), jehož součástí je i seznam systemizovaných míst, která byla dnem 1. 1. 2010 zrušena. Mezi ně patří i pracovní místo stěžovatele, pro něhož nebylo nalezeno jiné vhodné systematizované místo. Příčinná souvislost mezi citovaným rozhodnutím o organizačních změnách a nemožností jiného služebního zařazení stěžovatele po zrušení jeho systemizovaného místa, je tedy zřejmá. Městský soud vyhodnotil jako nedůvodnou i stěžovatelovu námitku, že postup v jeho případě byl nerovný a diskriminační,

protože pro příslušníky zahraniční mise v Afghánistánu byla uplatněna výjimka z rozhodnutí o organizačních změnách (úkolovým listem ministra obrany ze dne 31. 7. 2009, č. j. 442/2009-1140, dále jen „úkolový list ministra obrany ze dne 31. 7. 2009“). Městský soud odkázal na odůvodnění obsažené v napadeném rozhodnutí, které shledal adekvátním s tím, že tito vojáci jsou nositeli jedinečných zkušeností z bojů s mezinárodním terorismem, přičemž jejich zkušenosti nelze získat nebo nahradit jiným způsobem. V souladu s uvedeným tedy bylo oprávněně rozhodnuto, že nebudou rušena systemizovaná místa těch, kteří působili či působí v zahraničních misích v Afghánistánu. Městský soud se vypořádal i s námitkou poukazující na úkolový list náčelníka generálního štábu Armády ČR ze dne 12. 8. 2009, č. 218/2009/ÚL-1416 (dále jen „úkolový list náčelníka“). Z tohoto listu vyplývá, že při realizaci rozhodnutí o organizačních změnách by došlo k propuštění části vojáků z povolání připravovaných v základním rotmistrovském kurzu a vojáků z povolání absolvujících základní přípravu, přičemž tento postup byl vyhodnocen jako neodpovídající potřebám Armády ČR. Z uvedeného důvodu byla stanovena výjimka pro tuto skupinu vojáků z povolání. Důvodné neshledal městský soud ani námitky poukazující na absenci kritérií pro výběr „nadbytečných“ vojáků v rozhodnutí o organizačních změnách, jakož i námitky poukazující na nutnost zohlednit dosavadní kladné hodnocení stěžovatele při výkonu služby vojáka z povolání.

Proti tomuto rozsudku podal stěžovatel v zákonné lhůtě kasační stížnost z důvodu uvedeného v ust. § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s. Podle stěžovatele městský soud dospěl k nesprávnému právnímu názoru, že byly splněny podmínky stanovené v ust. § 19 odst. 1 písm. e) zákona o vojácích z povolání, tedy že bylo vydáno rozhodnutí o organizační změně, která vedla k nadbytečnosti stěžovatele. V daném případě se nejednalo o žádnou organizační změnu, nýbrž o plošné systémově neřízené škrtání systemizovaných míst. O tom, že nejde o organizační změnu, svědčí i obsah rozhodnutí o organizačních změnách, kde se uvádí, že „*k realizaci tohoto rozhodnutí pozastavuji platnost ustanovení 3. stati RMO č. 19/2008 Věstníku Zásady výstavby a systemizace organizačních struktur v rezortu Ministerstva obrany týkající se minimálních počtů SM organizačních článků (např. referátů, skupiny, oddělení, odboru apod.)*“. V bodu 13 uvedeného rozhodnutí se pak uvádí, že návrh Nařízení k realizaci organizačních, mobilizačních a dislokačních změn v rezortu ministerstva obrany v roce 2010 má být předložen do 31. 3. 2010 s tím, že opatření budou realizována až od 1. 1. 2011. To znamená, že struktura ministerských a armádních zařízení, útvarů a jednotek měla být pevně stanovena až od začátku roku 2011 a do té doby se mělo fungovat podle stávajících plošně seškrtaných tabulek. Stěžovatel navíc rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru převzal dne 16. 9. 2009, přičemž to se opíralo o rozhodnutí o organizačních změnách ze dne 16. 7. 2009, které bylo zdůvodněno restrikcí rozpočtu kapitoly ministerstva obrany v roce 2010 a rozpočtového výhledu pro léta 2011 a 2012. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR však teprve v říjnu 2009 projednala a schválila návrh zákona o státním rozpočtu na rok 2010, přičemž zákon o státním rozpočtu na rok 2010 byl rozeslán až dne 31. 12. 2009. Výše zmiňovaná nesystémovost vytvořila i prostor pro diskriminaci a nerovný přístup. K tomu stěžovatel poukázal na úkolový list ministra obrany ze dne 31. 7. 2009, který dokazuje, že při organizačních změnách nebyla vůbec hodnocena potřebnost příslušného systemizovaného místa, ale bylo hodnoceno, zda se jedná o vojáka z povolání, který působil v Afghánistánu. Podobná výjimka byla stanovena i úkolovým listem náčelníka pro rekruty z civilního náboru. Na základě výše uvedeného stěžovatel navrhl zrušení rozsudku městského soudu a vrácení věci k dalšímu řízení.

Ministerstvo obrany ve vyjádření ke kasační stížnosti uvedlo, že stěžovatel neuvádí oproti řízení u městského soudu nové skutečnosti. Proto odkázalo na své dřívější vyjádření a navrhlo, aby kasační stížnost byla zamítnuta.

Stěžovatel v doplnění kasační stížnosti uvedl, že předkládá nové důkazy, které se do jeho držení dostaly až po podání kasační stížnosti, kterými lze prokázat, že rozhodnutí o organizačních změnách není rozhodnutím ve smyslu ust. § 19 odst. 1 písm. e) zákona o vojácích z povolání. Poukázal na usnesení vlády ze dne 8. 6. 2009, č. 715; metodický pokyn náměstka ministra obrany ze dne 3. 7. 2009, č. j. 57-14/2009-7542; rozhodnutí o organizačních změnách; úkolový list ministra obrany ze dne 31. 7. 2009; rozkaz ministra obrany č. 19 ze dne 30. 5. 2008 - zásady výstavby a systemizace organizačních struktur v rezortu ministerstva obrany; dlouhodobou vizi resortu ministerstva obrany z roku 2008; rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 31. 10. 2013, sp. zn. 8 Ad 1/2010; vyjádření tiskové mluvčí ministerstva obrany pro Lidové noviny (článek s názvem „Pilot vrtulníku porazil armádu“) ap. Dále uvedl, že pro snížení počtu vojáků ozbrojených sil neexistoval relevantní důvod. Organizační změnou je nutno rozumět změnu v systému a způsobu uspořádání navzájem propojených a na sobě závislých částí struktury určitého celku. Zásady výstavby a systemizace organizačních struktur v rezortu ministerstva obrany jsou stanoveny v rozkazu ministra obrany č. 19 ze dne 30. 5. 2008 (zejména čl. 1, 3, 5). Rozhodnutí o organizačních změnách ale neobsahuje žádné organizační změny ve vztahu k 14. brigádě logistické podpory, kde byl stěžovatel služebně zařazen. Pouze jeho příloha č. 1 obsahuje seznam rušených tabulkových míst. Organizační změny jsou výsledkem dlouhodobého procesu zpracování mnoha vstupních údajů, jejich vyhodnocení a zohlednění potřeb armády a koncepce jejího rozvoje a výstavby. Měli by být vytvářeny odborníky z oblasti vojenství s patřičným vzděláním, tedy nikoli jednotlivými veliteli na nižších stupních velení. Chaotické škrtání míst nižšími veliteli ad hoc vybraných tabulkových míst bez ohledu na funkčnost celku nelze považovat za organizační změny. Stěžovatel poukázal i na dlouhodobou vizi resortu ministerstva obrany, ze které vyplývá, že kariérní postup má být postaven na zásadách transparentnosti a má zajišťovat rovné příležitosti i objektivnost výběru v postupu na základě výkonnosti. Stěžovatel také poukázal na to, že podle ust. § 6 písm. c) zákona č. 219/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o ozbrojených silách“), rozhoduje o stanovení celkových počtů vojáků ozbrojených sil vláda, nikoli ministr. V příloze č. 1 usnesení vlády ze dne 8. 6. 2009, č. 715, je uvedeno, že v rezortu obrany má dojít ke snížení počtu funkčních míst pouze o 1492 funkčních míst, tedy nikoli o mediálně prezentovaných více než 4500 míst. Podle tiskového mluvčího ministerstva obrany (http://www.army.cz) má však armáda propustit 1350 vojáků z povolání, 1381 občanských zaměstnanců a zrušit 1728 neobsazených tabulkových míst. Stěžovatel poukázal i na vyjádření ministra obrany v článku ze dne 28. 7. 2009, publikovaném v periodiku Areport č. 16, ze kterého vyplývá, že vydání rozhodnutí předcházelo rozhodnutí jednotlivých velitelů, kterého konkrétního vojáka označí za nadbytečného a jehož číselné označení tabulkového místa se objeví v seznamu. Stěžovatel tedy dovozuje, že rozhodnutí o tom, kdo konkrétně bude propuštěn ze služebního poměru, nemá základ v jakýchkoli organizačních změnách. To potvrzuje i metodický pokyn náměstka ministra obrany ze dne 3. 7. 2009, č. j. 57-14/2009-7542 a vyjádření tiskového mluvčí ministerstva obrany. Podle stěžovatele se odvolací orgán přímo podílel na vytváření přílohy č. 1 rozhodnutí o organizačních změnách. Proto nemohl mít jakýchkoliv zájem na řádném prošetření odvolacích námitek a nezaujatém rozhodování ve věci. Stěžovatel rovněž polemizoval se závěry městského soudu ve vztahu ke splnění jednotlivých podmínek stanovených v ust. § 19 odst. 1 písm. e) zákona o vojácích z povolání a poukazoval na judikaturu správních soudů. Pojem organizační změny nelze podle jeho názoru vykládat extenzivně tak, že za organizační změnu lze považovat pouze zcela „nesystémové škrtání“ tabulkových míst. Proto stěžovatel dovozuje, že služební orgány jednaly v rozporu s principy demokratického právního státu (čl. 2 odst. 3 Ústavy a čl. 2 odst. 2 Listiny základních práv a svobod).

Ministerstvo obrany ve vyjádření k doplnění kasační stížnosti uvedlo, že s. ř. s. brání uplatňování novot, které mohly být uplatněny již v řízení před soudem prvního stupně. Usnesení vlády ze dne 8. 6. 2009, č. 715/2009 a ze dne 23. 7. 2008, č. 908/2008 jsou veřejně dostupnými

předpisy, v jejich předložení již v průběhu řízení u městského soudu stěžovateli nic nebránilo. Stejně tak mu musely být známy i další uváděné listiny, např. rozkaz ministryně obrany č. 19/2008, úkolový list ministra obrany ap. Ministerstvo obrany dále s odkazem na judikaturu Nejvyššího soudu uvedlo, že o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel a soud není oprávněn v tomto směru jeho rozhodnutí přezkoumávat. Ministerstvo obrany je proto názoru, že postupovalo v souladu s platnou právní úpravou a navrhlo zamítnutí kasační stížnosti.

Nejvyšší správní soud přezkoumal napadený rozsudek v souladu s ust. § 109 odst. 3 a 4 s. ř. s., vázán rozsahem a důvody, které uplatnil stěžovatel v podané kasační stížnosti, a přitom neshledal vady uvedené v odstavci 4, k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti.

Ze správního spisu vyplývá, že rozhodnutí o organizačních změnách ze dne 16. 7. 2009 vydal ministr obrany z důvodu restrikcí rozpočtu kapitoly Ministerstva obrany v roce 2010 a rozpočtového výhledu pro léta 2011 a 2012 a v návaznosti na úkolový list ze dne 25. 6. 2009, č. 419/2009-1140. Citovaným rozhodnutím byla v písm. d) zrušena konkrétní systemizovaná místa uvedená v příloze č. 1. Označení zrušených systemizovaných míst je provedeno použitím kódu 2 číselníku blokace systemizovaných míst z Informačního systému o službě a personálu (ISSP), v tomto případě bez ohledu na to, zda se jedná o obsazené nebo neobsazené systemizované místo. Podle písm. e) tohoto rozhodnutí je u zaměstnanců na rušených systemizovaných místech dán důvod ke skončení pracovního poměru pro nadbytečnost (§ 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), nebo k zániku služebního poměru propuštěním z organizačních důvodů (§ 19 odst. 1 písm. e) zákona o vojácích z povolání) Podle písm. f) tohoto rozhodnutí veškeré pracovněprávní a služebněprávní úkony související se zabezpečením a provedením organizačních změn, je nutno provádět v souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce a zákona o vojácích z povolání. Citovaným rozhodnutím ministr obrany dále uložil všem vedoucím zaměstnancům zabezpečit snížení počtu zaměstnanců podle přílohy č. 1 k tomuto rozhodnutí a ihned zahájit realizaci potřebných právních úkonů v souladu s právními předpisy. V příloze č. 1 jsou uvedena čísla rušených systemizovaných služebních míst. Na řádku 3499 je uvedeno číslo systemizovaného místa podle tabulky počtů 650010, pořadové číslo 13, strana 17, řádek 11, tedy označení, pod kterým byl evidován stěžovatel. Ve správním spisu je dále obsažen záznam o personálním pohovoru mezi velitelem 14. brigády logistické podpory a stěžovatelem (působícím na pozici řidič – kuchař hospodářského družstva provozní čety jednotek 14. brigády logistické podpory) ze dne 28. 7. 2009, z něhož vyplývá, že stěžovatel byl seznámen s rozhodnutím ministra obrany o organizačních změnách, na základě něhož došlo k 31. 12. 2009 ke snižování počtu personálu a ke zrušení systemizovaného místa, na němž byl služebně zařazen. Zároveň mu bylo sděleno, že pro něho není v organizační struktuře 14. brigády logistické podpory ani u přímo podřízených útvar volné systemizované místo k jinému služebnímu zařazení. Rozhodnutím Ředitelství personální podpory ze dne 9. 9. 2009, č. j. 53-281/2009-4614, bylo podle § 19 odst. 1 písm. e) zákona o vojácích z povolání rozhodnuto o propuštění stěžovatele ze služebního poměru vojáka, neboť pro něj neexistuje v důsledku organizačních změn jiné služební zařazení. Proti tomuto rozhodnutí podal stěžovatel odvolání, které bylo zamítnuto předmětným rozhodnutí ministerstva obrany, které shledal zákonným i městský soud.

Nejvyšší správní soud předně posuzoval, zda městský soud pochybil při výkladu ust. § 19 odst. 1 písm. e) zákona o vojácích z povolání.

Podle ust. § 19 odst. 1 písm. e) zákona o vojácích z povolání musí být voják propuštěn ze služebního poměru, pokud není pro něho v důsledku organizačních změn jiné služební zařazení.

Z citovaného ustanovení plyne, že voják musí, nikoli může, být propuštěn ze služebního poměru tehdy, pokud došlo k organizačním změnám, které vyvolaly nemožnost jeho jiného služebního zařazení. Co se rozumí organizační změnou, není v zákoně o vojácích z povolání definováno, přičemž žádné vodítko v tomto ohledu neposkytuje ani důvodová zpráva k tomuto zákonu (sněmovní tisk č. 139, 1999, přístupný na www.psp.cz). V takovém případě je třeba vycházet per analogiam z právní úpravy obdobného institutu výpovědi pro nadbytečnost upraveného v zákoníku práce, neboť i služební poměr je i přes svá nesporná veřejnoprávní specifika určitým druhem pracovněprávního vztahu. K tomu viz usnesení zvláštního senátu zřízeného podle zákona č. 131/2002 Sb. pro řešení některých kompetenčních sporů ze dne 13. 12. 2007, č. j. Konf 26/2005 – 9, dostupné na www.nssoud.cz, jakož i usnesení Nejvyššího soudu ze dne 13. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 10/2003, dostupné na www.nsoud.cz).

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., účinný od 1. 1. 2007) upravuje výpověď pro nadbytečnost v ust. § 52 odst. 1 písm. c), podle něhož zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Stejnou dikci této skutkové podstaty výpovědi zaměstnavatelem upravovalo i ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákona č. 65/1965 Sb., ve znění účinném do 31. 12. 2006 (dále jen „zákoník práce z roku 1965“). Proto lze při výkladu pojmu organizační změna vycházet z názorů vyslovených v judikatuře soudů i ve vztahu k právní úpravě obsažené v zákoníku práce z roku 1965.

K výkladu pojmu organizační změna ve smyslu § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce z roku 1965 se vyjádřil Nejvyšší soud např. v rozsudku ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97 (publ. v časopise Soudní rozhledy č. 11, 1999, s. 374 a násl.), v němž dospěl k názoru, že „*o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat. Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem "vyhlášeno" nebo jiným způsobem zveřejněno. Takové rozhodnutí však musí být přijato před podáním výpovědi a zaměstnanec s ním musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru. V řízení o neplatnost výpovědi dané podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) ZPr soud není povinen zabývat se platností rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně jako otázkou předběžnou, jelikož takové rozhodnutí není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 240 odst. 2 ZPr, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu.*“

Stejně tak lze odkázat na rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001, a zejména ze dne 12. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1352/2003, z něhož rovněž vyplývá, že rozhodnutí o organizační změně není právním úkonem ve smyslu ust. § 240 odst. 1 zákoníku práce z roku 1965, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost, která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Protože nejde o právní úkon, nelze rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu zásad uvedených v ust. § 242 zákoníku práce z roku 1965. Vznikne-li pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda

je učinil zaměstnavatel - fyzická osoba, příslušný orgán zaměstnavatele - právnické osoby nebo ten, kdo je k tomu oprávněn.

Stejně tak lze poukázat na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, na který ostatně odkazoval i stěžovatel. V této věci žalobce tvrdil, že zaměstnavatel vytvořil jeho nadbytečnost jako řidiče „uměle", neboť nejprve k dosavadním čtyřem řidičům přijal pátého a posléze stav řidičů o jednoho snížil, což mu formálně umožnilo vybrat žalobce jako nadbytečného zaměstnance a dát mu výpověď z pracovního poměru podle ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce z roku 1965. Nejvyšší soud pak v rozsudku vyslovil závěr, že „*(…) výpověď z pracovního poměru, kterou dal zaměstnavatel zaměstnanci podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, je neplatná, jestliže rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu nebylo přijato k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, a podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli.*" Tento právní názor lze tedy vykládat tak, že organizační změna se sice v soudním řízení nepřezkoumává, a to ani jako předběžná otázka, nicméně pokud z provedeného dokazování vyplyne, že účel opatření zaměstnavatele vydávaného za organizační změnu představující příčinu výpovědi dané zaměstnanci byl jiný, pak je taková výpověď neplatná.

V daném případě ze správního spisu ani z listin předložených stěžovatelem nelze dovodit, že bylo postupováno tak, jako tomu bylo v případě, který řešil Nejvyšší soud. Stěžovatel to ostatně ani netvrdí a v kasační stížnosti poukazuje na úkolový list ministra obrany ze dne 31. 7. 2009 a úkolový list náčelníka ze dne 12. 8. 2009, ze kterých toto rovněž nelze dovodit. Prvním z nich byla stanovena výjimka z rozhodnutí o organizačních změnách pro příslušníky zahraniční mise v Afghánistánu, druhým pro rekruty z civilního náboru. Jak správně uvedl městský soud, obdobnou námitkou se zabýval již odvolací orgán v napadeném rozhodnutí, kde mimo jiné uvedl, že „*Obsah úkolového listu ministra obrany ze dne 31. července 2009, č. 442/2009-1140, o nerušení některých míst nelze považovat za pozitivní diskriminaci účastníků mise v Afghánistánu, protože tito vojáci jsou nositeli jedinečných zkušeností z bojů s mezinárodním terorismem. Uvedené zkušenosti nelze získat nebo nahradit jiným způsobem a předpokládá se, že konflikty s mezinárodním terorismem budou v současné době, i v blízké budoucnosti nejočekávanějším důvodem nasazení jednotek armády ČR v zahraničí.*" Co se týče úkolového listu náčelníka ze dne 12. 8. 2009, z něho vyplývá, že při realizaci rozhodnutí o organizačních změnách by došlo k propuštění části vojáků z povolání připravovaných v základním rotmistrovském kurzu a vojáků z povolání absolvujících základní přípravu, přičemž tento postup byl vyhodnocen jako neodpovídající potřebám Armády ČR. Z uvedeného důvodu byla stanovena výjimka pro tuto skupinu vojáků z povolání. Podrobněji odkazuje Nejvyšší správní soud na rozhodnutí správních orgánů a krajského soudu, se kterými se ztotožňuje.

Jak již bylo uvedeno, z konstantní judikatury Nejvyššího soudu vyplývá, že o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel a soud není oprávněn v tomto směru jeho rozhodnutí přezkoumávat. V řízení o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost soud není povinen zabývat se platností rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně jako otázkou předběžnou, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Ani zákon o vojácích z povolání, podle něhož byl stěžovatel propuštěn ze služebního poměru, v tomto ohledu neobsahuje žádnou speciální úpravu. Tento zákon neklade na takové rozhodnutí ani žádné formální nároky, resp. nestanoví, jaký procesní postup by měl být při jeho vydání dodržen.

Pro podporu výše uvedených závěrů lze odkázat i na rozsudek ze dne 2. 7. 2014, č. j. 3 Ads 107/2013 – 36, ve kterém se Nejvyšší správní soud zabýval obdobnou situací u vojáka z povolání a rovněž dospěl k závěru, že organizační změna se v soudním řízení nepřezkoumává, a to ani jako otázka předběžná. V tomto rozsudku Nejvyšší správní soud dále mimo jiné uvedl, že „*Žalobce i městský soud však z výkladu uvedených ustanovení zákoníku práce i z judikatury pro otázku podmínek pro propuštění ze služebního poměru dovozují, že pokud organizační změna nespočívá ve změně druhu nebo množství stanovených úkolů jednotky, ke změně vnitřní struktury této jednotky, ke změně systému velení apod., nejedná se ve své podstatě o organizační změnu. Takový výklad však není správný a je v rozporu i se samotným textem zákoníku práce, který jako jeden z druhů organizačních změn v širším slova smyslu rozeznává také „snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce“. Taková situace zjevně nastala i v případě, kdy ministr obrany provedl svým rozhodnutím ze dne 16. 7. 2009, č. j. 18-61/2009/DP-7542 úsporná opatření ve smyslu rozpočtové politiky vlády, jejichž důsledkem bylo mj. také zrušení řady systemizovaných služebních míst. V tom právě spočívala samotná organizační změna, tedy v rozhodnutí ministra obrany zrušit tato systemizovaná místa za účelem úspory finančních prostředků ze státního rozpočtu, což vedlo ke snížení počtu sloužících vojáků napříč jednotlivými organizačními jednotkami ozbrojených sil ČR. Ani zákoník práce, ani zákon č. 221/1999 Sb. přitom neklade na takové rozhodnutí žádné formální nároky. Mimo to lze dát za pravdu stěžovateli v tom ohledu, že ani stávající zákoník práce ani zákoník práce z roku 1965 neobsahovaly úplný výčet situací, které náleží pod rozsah pojmu organizační změna. Zároveň je třeba poznamenat, že tato organizační změna aspoň formálně sledovala legitimní cíl, tedy úsporu veřejných prostředků poskytovaných na provoz ozbrojených sil ČR. Pokud byla – jak žalobce tvrdil s odkazem na některé mediální výstupy – tato organizační změna ve vztahu ke konkrétním vojákům zneužita za účelem vyřizování osobních účtů či zbavování se nepohodlných spolupracovníků, pak k tomu Nejvyšší správní soud uvádí, že je na rozhodnutí zaměstnavatele, kteří zaměstnanci budou považováni za nadbytečné a tuto volbu ani její důvody není správní soud kompetentní přezkoumávat. Podstatné ovšem je, aby jeho rozhodnutí o organizační změně sledovalo zákonem předvídané cíle, aby bylo existentní a průkazné, a aby nebylo v rozporu se zákazem diskriminace a zákazem zneužití práv a povinností zakotveným speciálně pro služební poměry vojáků z povolání v ustanovení § 2 odst. 3 a 4 zákona č. 221/1999 Sb.*“

I těmto požadavků vysloveným judikaturou Nejvyššího správního soudu rozhodnutí o organizační změně vyhovuje. V daném případě došlo k organizační změně, která sleduje legitimní cíl. Byla přijata z důvodu restrikcí rozpočtu kapitoly ministerstva obrany v roce 2010 a rozpočtového výhledu pro rok 2011 a 2012 ministrem obrany, kterého zákonodárce vybavil pravomocí ve věcech služebního poměru (§ 2 odst. 2 zákona o vojácích z povolání). Ostatně to nepřímo vyplývá i z rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 2. 7. 2014, č. j. 3 Ads 107/2013 – 36, kde se uvádí, že „*námitky (…) směřující vůči samotné pravomoci ministra obrany vydat rozhodnutí o organizačních změnách je třeba řešit v kontextu ustanovení § 2 zákona č. 219/1999 Sb., podle něhož služebním orgánem v ozbrojených silách jsou prezident republiky (dále též "prezident"), ministr obrany (dále též "ministr") a v rozsahu určeném rozkazem prezidenta nebo rozkazem ministra velitelé, náčelníci a jiní vedoucí pracovníci. Podle ustanovení § 2 odst. 2 zákona č. 221/1999 Sb. platí, že právní úkony ve věcech služebního poměru jménem České republiky činí služební orgány, kterými jsou prezident republiky (dále též "prezident"), ministr obrany (dále též "ministr") a v rozsahu určeném rozkazem prezidenta nebo rozkazem ministra velitelé, náčelníci, ředitelé a jiní vedoucí zaměstnanci. Ustanovení § 7 odst. 1 písm. b) zákona č. 219/1999 Sb. stanovuje oprávnění ministerstva obrany při řízení armády zřizovat a rušit vojenské útvary, vojenská zařízení a vojenské záchranné útvary, zatímco ustanovení § 7 odst. 2 tohoto zákona zakotvuje oprávnění ministra obrany k zabezpečení úkolů armády vydávat rozkazy, které jsou závazné pro vojáky v činné službě. V předmětné věci je třeba konstatovat, že rozhodnutí ministra obrany ze dne 16. 7. 2009, kterým byly provedeny organizační změny v rezortu Ministerstva obrany, nešlo o zřizování ani rušení organizačních útvarů či vojenských zařízení, nýbrž o akt personálního řízení ozbrojených sil České republiky.*“ Z přezkoumávaného rozhodnutí nelze také dovodit, že by došlo k diskriminaci stěžovatele ve smyslu ust. § 2 odst. 3 a 4 zákona o vojácích z povolání, podle nichž je zakázána diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu,

majetku, rodu, manželského a rodinného stavu atp., resp. z důvodu zneužití výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru, popř. z dalších zákonných důvodů. V daném případě se o žádnou takovou diskriminaci nejedná. Stěžovatel byl propuštěn na základě zákonného důvodu – organizační změny, přičemž z obsahu správního spisu nelze dovodit, že by jejím cílem bylo diskriminovat stěžovatele. Podrobněji viz výše.

Pokud pak stěžovatel dovozoval nesplnění druhé podmínky ve smyslu ust. § 19 odst. 1 písm. e) zákona o vojácích z povolání (tedy nemožnost jiného služebního zařazení -nadbytečnost), konstatuje Nejvyšší správní soud, že ze správního spisu vyplývá, že služební orgány se zabývaly otázkou, zda pro stěžovatele existuje jiné služební zařazení. Ze záznamu o personálním pohovoru mezi velitelem 14. brigády logistické podpory a stěžovatelem ze dne 28. 7. 2009, vyplývá, že stěžovatel byl seznámen s rozhodnutím o organizačních změnách, na základě něhož došlo k 31. 12. 2009 ke zrušení systemizovaného místa, na němž byl služebně zařazen. Zároveň mu bylo sděleno, že pro něho není v organizační struktuře 14. brigády logistické podpory ani u přímo podřízených útvarů volné systemizované místo k jinému služebnímu zařazení. Při tomto seznámení ani v odvolání stěžovatel nenamítal, že by takové místo existovalo.

V daném případě nelze ani dovodit, že by neexistence jiného služebního zařazení nebyla důsledkem organizační změny ve smyslu ust. § 19 odst. 1 písm. e) zákona o vojácích z povolání. Souvislost mezi organizační změnou a nemožností služebního zařazení stěžovatele zde jednoznačně existuje. Rozhodnutí o organizačních změnách a rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru pro nadbytečnost na sebe i časově navazují. Je tedy dána jak věcná, tak i časová návaznost.

Nejvyšší správní soud proto nedospěl k závěru, že by městský soud nesprávně vyložil ust. § 19 odst. 1 písm. e) zákona o vojácích z povolání. Co se týče souvisejících stížních námitek, Nejvyšší správní soud v obecné rovině konstatuje, že pro danou věc je irelevantní, že rozhodnutí o organizačních změnách bylo přijato ještě v době, kdy nebyl znám finální text zákona o státním rozpočtu na rok 2010. Rozhodnutí o organizačních změnách vycházelo z v té době známých restrikcí ve vztahu ke státnímu rozpočtu, potažmo pak rozpočtu armády České republiky. Přístup zastávaný stěžovatelem by vedl k tomu, že by zaměstnanci veřejného sektoru mohli být propuštěni až poté, co by byl schválený restriktivní rozpočet na další rok. Zákon však takovou podmínku nestanoví. Soud nemůže posuzovat ani otázky systémovosti či nesystémovosti při přijetí organizační změny. Pokud stěžovatel poukazoval na nesrozumitelnost, resp. nepřezkoumatelnost, rozhodnutí o organizačních změnách, Nejvyšší správní soud uvádí, že v příloze č. 1 tohoto rozhodnutí jsou uvedena konkrétně zrušená místa označená čísly, mezi kterými je i číslo stěžovatele. Lze sice polemizovat o tom, do jaké míry je přehledné identifikovat seznam rušených systemizovaných míst bez jakéhokoliv slovního popisu služebního zařazení pouze číselným označením podle kódu, ovšem na druhé straně je nutno konstatovat, že dopad na systemizované místo stěžovatele z této konstrukce dovoditelný je. Stěžovatel navíc ani netvrdil, že by jeho služební místo nebylo v rozhodnutí uvedeno.

Pokud se jedná o stížní námitky uplatněné v doplnění kasační stížnosti, které stěžovatel doručil Nejvyššímu správnímu soudu dne 13. 1. 2014, je třeba primárně uvést, že v kasačním řízení není možno uplatňovat skutkové a právní novoty. Podle ust. § 104 odst. 4 s. ř. s. není kasační stížnost přípustná, opírá-li se jen o jiné důvody, než které jsou uvedeny v § 103, nebo o důvody, které stěžovatel neuplatnil v řízení před soudem, jehož rozhodnutí má být přezkoumáno, ač tak učinit mohl. Podle ust. § 109 odst. 5 s. ř. s. ke skutečnostem, které stěžovatel uplatnil poté, kdy bylo vydáno napadené rozhodnutí, Nejvyšší správní soud nepřihlíží. Smyslem těchto omezení je zamezit situaci, aby Nejvyšší správní soud nerozhodoval

o kvantitativně i kvalitativně jiném návrhu, než o jakém mohl rozhodovat soud v předchozím řízení, popř. aby mu nemohl vytýkat nedostatečné zohlednění určitých skutečností nebo důkazů, které mu nebyly v řízení o žalobě prezentovány (viz např. rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 9. 2008, č. j. 8 Afs 48/2006 – 155, publ. pod č. 1743/2009 Sb. NSS, a ze dne 22. 9. 2004, č. j. 1 Azs 34/2004 – 49, publ. pod č. 419/2004 Sb. NSS, oba dostupné z www.nssoud.cz).

Stěžovatel v řízení o žalobě přitom poukazoval pouze na následující: na výjimku pro příslušníky zahraniční mise v Afganistanu a rekruty z civilního náboru; na neexistenci příčinné souvislosti mezi organizační změnou a zrušením jeho služebního zařazení, resp. na neexistenci organizační změny; na to, že rozhodnutí o organizačních změnách bylo vydáno bez schváleného státního rozpočtu, neobsahuje kritéria pro výběr nadbytečných vojáků; na to, že nebylo zohledněno jeho dosavadní kladné periodické hodnocení; na to, že nebylo zdůvodněno, proč byl podán návrh na zrušení právě jeho systemizovaného místa; a konečně na to, že nebylo přihlédnuto k tomu, že působil v silách KFOR. Na podporu svých žalobních námitek předložil stěžovatel v řízení u městského soudu jako důkaz: záznam o personálním pohovoru k propuštění ze služebního poměru, návrh na propuštění ze služebního poměru, rozhodnutí Ředitelství personální podpory ze dne 9. 9. 2009 o propuštění ze služebního poměru, odvolání proti rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru, resp. vojenské rezortní vyznamenání a záznam o odměnách a trestech. Městský soud se s uvedenými námitkami včetně důkazních prostředků zabýval, ale neshledal je opodstatněnými.

Nejvyšší správní soud se s ohledem na ust. § 104 odst. 4 a § 109 odst. 5 s. ř. s. nemůže zabývat důvody, resp. důkazy, které jdou nad rámec výše uvedeného, tedy v podstatě všemi námitkami a důkazy obsaženými v doplnění kasační stížnosti. V něm totiž stěžovatel, kromě námitek zčásti shodných s námitkami obsaženými v kasační stížnosti, které jsou vypořádány výše, nově poukazoval na: nedodržení dlouhodobé vize resortu Ministerstva obrany; překročení § 6 písm. c) zákona o ozbrojených silách; podjatost při tvorbě přílohy č. 1 rozhodnutí ze dne 16. 7. 2009; mediální výstupy ministra obrany, jeho náměstka, tiskových mluvčích atp., tedy na to, co nebylo namítáno v řízení o žalobě. Totéž platí i pro jím předložené důkazy, výše rekapitulovány. Jak správně uvedlo Ministerstvo obrany ve vyjádření k doplnění kasační stížnosti, např. Usnesení vlády ze dne 8. 6. 2009, č. 715/2009, a ze dne 23. 7. 2008, č. 908/2008, jsou veřejně dostupnými předpisy, přičemž v jejich předložení již v průběhu řízení u městského soudu stěžovateli nic nebránilo. Stejně tak musely být stěžovateli známy i další uváděné listiny, např. rozkaz ministryně obrany č. 19/2008, úkolový list ministra obrany ze dne 31. 7. 2009, výňatky z tisku atp. Stěžovatel přitom tyto tvrzení ve vyjádření Ministerstva obrany ke kasační stížnosti, které mu bylo zasláno Nejvyšším správním soudem, nikterak nerozporuje, a lze tedy předpokládat, že si toho je sám vědom. S ohledem na výše uvedené Nejvyšší správní soud nedoplňoval dokazování v rozsahu navrženém stěžovatelem v doplnění kasační stížnosti. Ostatně, jak již bylo výše uvedeno, v daném případě byly naplněny všechny podmínky stanovené v ust. § 19 odst. 1 písm. e) zákona o vojácích povolání.

Z výše uvedených důvodů není kasační stížnost důvodná, a proto ji Nejvyšší správní soud podle ust. § 110 odst. 1 poslední věta s. ř. s. zamítl. O kasační stížnosti rozhodl bez jednání, protože mu takový postup umožňuje ust. § 109 odst. 2 s. ř. s.

Výrok o náhradě nákladů řízení se opírá o ust. § 60 odst. 1 věta první ve spojení s § 120 s. ř. s., podle kterého, nestanoví-li tento zákon jinak, má účastník, který měl ve věci plný úspěch právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Nejvyšší správní soud žádnému z účastníků náhradu nákladů

nepřiznal, protože stěžovatel v řízení úspěch neměl a ministerstvu obrany žádné náklady s tímto řízením nevznikly.

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

V Brně dne 10. července 2014

JUDr. Eliška Cihlářová
předsedkyně senátu