



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Aleše Roztočila a soudců JUDr. Jiřího Pally a Mgr. Petry Weissové v právní věci žalobkyně: **Mgr. H. S.**, zast. JUDr. Martinem Macháčem, advokátem, se sídlem náměstí Svobody 702/9, Brno, proti žalovanému: **ředitel Krajského ředitelství policie Jihomoravského kraje**, se sídlem Kounicova 687/24, Brno, proti rozhodnutí žalovaného ze dne 10. 5. 2018, č. j. JMK-2113/2018, v řízení o kasační stížnosti žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 3. 6. 2020, č. j. 31 Ad 5/2018 – 161,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **s e z a m í t á .**
- II. Žádný z účastníků **n e m á** právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.

O d ů v o d n ě n í :

I. Přehled dosavadního řízení

[1] Žalovaný v záhlaví uvedeným rozhodnutím zamítl odvolání žalobkyně a potvrdil rozhodnutí náměstka ředitele Krajského ředitelství policie Jihomoravského kraje pro SKPV ve věcech služebního poměru ze dne 23. 1. 2018, č. j. JMK-318/2018, kterým byl ke dni 1. 2. 2018 snížen osobní příplatek žalobkyně z částky 3.500 Kč na částku 2.500 Kč. Dále rozhodl, že žalobkyně nemá nárok na náhradu nákladů řízení.

[2] Žalobkyně podala proti v záhlaví uvedenému rozhodnutí žalovaného žalobu, v níž s poukazem na § 122 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních složek (dále jen „zákon o služebním poměru“), uvedla, že podstata osobního příplatku spočívá v možnosti ohodnocení pracovníka ve služebním poměru za výkon jeho služby v mimořádné kvalitě či rozsahu. Konstatovala, že v případě zásahu do osobního příplatku musí být důsledně zkoumáno, zda došlo k reálnému poklesu výkonu v obou uvedených aspektech. Musí být podrobně zkoumány jednotlivé individuální aspekty výkonu služby každého pracovníka a následně prokázáno při komparaci s výsledky srovnatelných pracovníků, stejně jako při komparaci dřívějších výsledků konkrétního pracovníka, že skutečně došlo k poklesu výkonu

alespoň u jednoho ze zkoumaných aspektů, tedy kvantity či kvality, případně u obou, v závislosti na tom, na základě čeho byl příplatek přiznán. Žalobkyně vyjádřila přesvědčení, že takto v jejím případě ze strany správních orgánů postupováno nebylo, bylo rozhodnuto pouze na základě statistických údajů prokazatelně nesměrodatných, bez bližšího zkoumání náročnosti jednotlivých služebních úkolů žalobkyně a posuzování kvality jejího výkonu služby.

[3] Žalobkyně namítla, že pozbytí jejího oprávnění k samostatné znalecké činnosti, kvůli kterému nemůže vykonávat stejně kvalitní práci, jako tomu bylo v době přiznání osobního příplatku, ji nemůže být kladeno k tíži a bez dalšího považováno za pokles výkonu služby, vzhledem k tomu, že k němu došlo v důsledku mateřství žalobkyně. Dochází tím k faktické sankci žalobkyně za její mateřství. Žalobkyně žalovanému vytknula, že řádně nezkoumal, zda skutečně výkon služby není prováděn v mimořádné kvalitě. Mělo být přistoupeno ke zjištění reálného výkonu služby a hodnocena náročnost zpracovaných spisů.

[4] Žalobkyně závěry žalovaného ohledně provedeného kvantitativního hodnocení zpochybnila tím, že tento aspekt služby není možné hodnotit na základě pouhé statistiky uvedené v systému zaměstnavatele (informační systém OKTE), neboť u kvalifikovaných prací, obnášejících především práci v laboratoři, jež může být v různých případech časově náročná, nemůže statistika reálnou náročnost zohlednit. Navíc z výpovědi MVDr. B. vyplývá, že statistika nemá vypovídací hodnotu také vzhledem k tomu, že ne všechny spisy, na kterých žalobkyně pracovala, na ni byly v systému evidovány. Výpověď uvedené svědkyně ze dne 16. 4. 2018 žalovaný opomenul. Žalobkyně navíc na rozdíl od ostatních kolegů na stejném pracovišti absolvovala dvě dvoutýdenní stáže, čímž byla její pracovní doba narušena. S ohledem na specifika pracovního úvazku žalobkyně je neporovnatelné ji srovnávat s její kolegyní Mgr. V. P.

[5] Sama žalovaná připustila, že ve spisu absentují listinné důkazy, z nichž by vyplývalo, na základě čeho byl žalobkyni osobní příplatek postupně navyšován. Za této situace pak není možné dospět k závěru, že žalobkyně již výkon, na základě kterého jí byl osobní příplatek přiznán, nepodává v takové míře, že to odůvodňuje snížení příplatku. Tvrzení o plošném přiznávání příplatků v minulosti je důkazně nepodložené.

[6] Žalobkyně dále upozornila, že jí byl kladen k tíži aspekt výkonu služby (obhajoba znaleckého posudku před soudem), který po ní v současném služebním zařazení ani nemůže být požadován. Nebyl zohledněn zkrácený pracovní úvazek žalobkyně. Podle žalobkyně nemůže být výkonnost osoby se zkráceným úvazkem porovnávána s osobou provádějící statisticky lepší výsledky, když její pracovní doba je o nezanedbatelnou dobu delší. Odůvodnění žalovaného postrádá uvedení detailních zjištění o výkonech ostatních jednotlivců.

[7] Krajský soud v Brně nadepsaným rozsudkem žalobu zamítl. Neshledal žádné pochybení správních orgánů při pořizování podkladů rozhodnutí. Žalovaným uvedené a hodnocené skutečnosti odpovídají zjištěným skutečnostem. Poukázal na § 77 odst. 8 a § 122 odst. 1 zákona o služebním poměru a závěry uvedené v rozsudcích Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3488/2006, a ze dne 27. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 832/2012, a dále rozsudky NSS ze dne 29. 6. 2007, č. j. 4 As 84/2006 - 62, ze dne 30. 4. 2014, č. j. 1 As 34/2014 - 54, a ze dne 26. 8. 2009, č. j. 3 Ads 86/2008 - 80. Snížení osobního příplatku předpokládá, že úroveň pracovních výsledků zaměstnance je i po jejich snížení stále ještě „velmi dobrá“. Teprve dochází-li k odnětí osobního příplatku, znamená to, že zhoršení výsledků práce dosáhlo takové intenzity, že pracovní výsledky zaměstnance již nelze nadále hodnotit jako „velmi dobré“. Dle Nejvyššího soudu jsou přitom pro rozhodování o změně výše osobního příplatku rozhodné množství a kvalita odváděné práce. Osobní příplatek je obecně snižován z důvodu, že zaměstnanec již nesplňuje (či nesplňuje v takové kvalitě) kritéria, za něž mu byl osobní

pokračování

příplatek původně přiznán – tuto skutečnost zaměstnavatel zjistí srovnáním původního a aktuálního vyhodnocení kritérií pro přiznávání osobních příplatků.

[8] Tvrzení žalobkyně, že žalovaný při svém rozhodování nebral v úvahu zkrácený úvazek žalobkyně, shledal krajský soud mylným, neboť z obsahu rozhodnutí žalovaného jednoznačně vyplývá, že žalovaný si byl nejenom vědom zkráceného úvazku žalobkyně, nýbrž tuto skutečnost také promítl do prováděného porovnání pracovních výsledků jednotlivých příslušníků. Žalovaný hovořil o tom, že výslednost žalobkyně proporcionálně neodpovídá poměru mezi jejím zkráceným úvazkem a plnými úvazky ostatních odborných pracovníků. Rovněž není pravdou, že by žalovaný v rámci hodnocení skutkového stavu opomenul výpověď MVDr. B. ze dne 16. 4. 2018, neboť z obsahu napadeného rozhodnutí je jednoznačně seznatelné, že žalovaný při svých úvahách z obsahu výpovědi MVDr. B. vycházel.

[9] Krajský soud vysvětlil, že má-li být konstatován nepoměr mezi kvalitou a/nebo rozsahem výkonu služby žalobkyně a dosavadní výší jejího osobního příplatku, musí logicky tento nepoměr vyplývat buď 1) z porovnání výkonu služby žalobkyně v době, kdy jí byl naposledy zvýšen osobní příplatek, s dobou bezprostředně předcházející návrhu na snížení osobního příplatku, nebo 2) z porovnání výkonu služby žalobkyně a ostatních příslušníků vykonávajících srovnatelnou službu.

[10] Žalobkyně nijak nerozporuje, že po návratu z rodičovské dovolené nevykonává službu o téže odbornosti a rozsahu, jako tomu bylo před nástupem na mateřskou dovolenou, a to i přesto, že je zařazena na stejném služebním místě ohodnoceném stejnou tarifní platovou třídou. Žalobkyni totiž není svěřena pravomoc samostatného zpracování znaleckých posudků a jejich prezentace před soudem, neboť jí v důsledku uplynutí doby 2 a více let bez faktického výkonu znalecké činnosti pozbylo v průběhu čerpání mateřské a rodičovské dovolené platnosti osvědčení o způsobilosti k vykonávání znalecké činnosti v odvětví genetika. Naopak její hlavní služební náplní je činnost pod vedením zkušeného experta a příprava na získání znaleckých osvědčení v odvětví genetika a biologie. Jinými slovy žalobkyně vykonává činnost, která je charakterizovaná menšími nároky na odbornost, než které jsou vyžadovány u příslušníků vykonávajících samostatnou znaleckou činnost.

[11] Krajský soud přisvědčil žalovanému, že i míra odpovědnosti žalobkyně je v rámci výkonu činnosti odborného pracovníka nižší, než u samostatného znalce. Již tyto skutečnosti jsou důvodem pro snížení osobního příplatku žalobkyně, neboť jeho dosavadní výše byla žalobkyni přiznána za situace, kdy žalobkyně vykonávala samostatnou znaleckou činnost zahrnující rovněž obhajobu znaleckých závěrů před soudy, k čemuž v době rozhodování správních orgánů oprávněna nebyla. Byla-li žalobkyně po návratu z rodičovské dovolené zařazena na totéž služební místo ohodnocené touž tarifní platovou třídou, bylo zcela legitimní, aby žalovaný provedl diferenciaci v odměňování příslušníků na služebním místě se stejným zařazením právě prostřednictvím výše jejich osobního ohodnocení. Právě takový postup je souladný s § 77 odst. 8 zákona o služebním poměru, který má za cíl zajistit v rámci výkonu služby rovné zacházení se všemi příslušníky, a to i pokud jde o odměňování. Jinými slovy platí, že 1) za práci v obdobné kvalitě a kvantitě mají být příslušníci odměňováni obdobně a 2) za práci v odlišné kvalitě či kvantitě mají být odměňováni odlišně.

[12] Krajský soud poznamenal, že sama žalobkyně považuje výkon své služby za nesrovnatelný s výkonem služby samostatných znalců, zahrnujícím i jiné, odbornější činnosti, než výkon služby žalobkyně. Snížení odbornosti žalobkyně představuje legitimní důvod pro snížení osobního příplatku žalobkyně. Zohlednění této skutečnosti neznamená,

že by žalobkyni bylo v rozporu se zákonem přičteno k tíži její mateřství. Nelze přisvědčit žalobkyni ani v tom, že ji na současném místě nelze hodnotit z hlediska odpovědnosti příslušníků vykonávajících samostatnou znaleckou činnost, když je žalobkyně odborným pracovníkem připravujícím se na složení kvalifikační zkoušky pod dohledem experta. Stejně tak není správný názor žalobkyně, že pro její hodnocení není směrodatné, že nemá pravomoc obhajovat závěry znaleckých posudků před soudy. Žalobkyně opomíjí, že není jakkoli sankcionována za to, že jmenované činnosti v rámci současné náplně služby nevykonává. Nicméně vzhledem k tomu, že je stále na pozici vrchní komisařky v 8. platové třídě, v rámci které kvalifikovaní příslušníci zmiňovanou úroveň odpovědnosti a komunikace při své činnosti uplatňují, lze považovat za legitimní a spravedlivé, ne-li dokonce žádoucí, aby formou osobního příplatku mohla být dosažena vyšší kvalifikace a odpovědnost příslušníků odpovídajícím způsobem ohodnocena. Je potřeba si uvědomit, že na služebním místě vrchního komisaře v 8. tarifní třídě vykonávají službu jak samostatní znalci, tak odborní pracovníci. Jelikož práce v nižší kvalitě či kvantitě má být zásadně odměňována méně, nemůže žalobkyně očekávat, že bude nadále odměňována shodně jako v minulosti, kdy vykonávala práci kvalifikovanější (tudíž také vyšší kvality).

[13] S ohledem na výše uvedené soud konstatoval, že porovnávání žalobkyně s ostatními příslušníky pro projednávanou věc není stěžejní. Žalobkyni lze přisvědčit v tom, že statistická data, z nichž žalovaný vycházel, mohla být určitým způsobem zkreslena, nicméně nelze mít za to, že by byla zcela nepoužitelná. Žalovaný své závěry nezaložil toliko na těchto datech, nýbrž se snažil podrobněji zjistit informace o kvalitě a kvantitě pracovních výsledků žalobkyně také výslechem její školitelky. Soud proto neshledal, že by se žalovaný dopustil pochybení při porovnávání pracovních výsledků žalobkyně s ostatními pracovníky. Toto porovnání bylo zdrojem relevantních informací pro vydání napadeného rozhodnutí, byť podle názoru soudu byla pro rozhodnutí stěžejní skutečnost, že žalobkyně oproti předchozímu stavu vykonávala práci, pro niž byla vyžadována nižší odbornost, přičemž zároveň za svou práci nesla menší odpovědnost.

[14] Z výše citované judikatury vyplývá, že rozhodnými kritérii pro snížení osobního příplatku příslušníka je změna kvality nebo rozsahu výkonu služby, a to dle názoru krajského soudu bez ohledu na to, že k této změně vedly skutečnosti, které lze obecně považovat za společensky prospěšné. Žalovaný musí nutně hodnotit přínos pracovní činnosti žalobkyně, nikoliv společenský přínos jejího mimopracovního života. Má-li snad žalobkyně za to, že by výše jejího osobního příplatku měla zůstat nezměněna, neboť současná nižší odbornost jí vykonávané činnosti byla způsobena mateřstvím, mohlo by uplatňováním takového přístupu docházet k neudržitelným, diskriminačním důsledkům, kdy by o vyšší osobního příplatku nerozhodovala samotná kvalita a rozsah odváděné práce, ale důvody, pro které zaměstnanec odvádí práci o nižší kvalitě či rozsahu. Žalobkyni byl osobní příplatek toliko snížen, tedy nikoliv odňat, a její výkonnost tedy je stále hodnocena jako „velmi dobrá“, jinými slovy rozsah a kvalita výkonu služby žalobkyně si stále dle názoru žalovaného zaslouhuje příznání osobního příplatku, a to i ve srovnání s ostatními vrchními komisaři v nezanedbatelné výši. Osobní příplatek žalobkyně přitom zůstal i po vydání napadeného rozhodnutí v porovnání s ostatními příslušníky nejvyšší.

[15] Nelze přehlédnout, že žalobkyně ve své podstatě nerozporuje zákonné důvody pro rozhodnutí o snížení jejího osobního příplatku – existenci těchto skutečností sama připouští, pouze namítá skutečnosti (které podle ní správnými orgány nebyly zohledňovány), pro které nelze její výkon služby srovnávat s ostatními – mateřství, pro které pozbyla oprávnění k samostatné znalecké činnosti, nemoci dětí, pro které často absentovala na pracovišti apod. Poukazem na tyto skutečnosti ovšem žalobkyně již nevyvrací to, že oproti dřívějšímu stavu

pokračování

vykonává činnost méně kvalifikovanou a odpovědnou. Z obsahu návrhu na snížení osobního příplatku Ing. N. nevyplývá žádný důvod, pro který by následné řízení zahájené správním orgánem prvního stupně mělo trpět procesní vadou či jinou vadou nezákonnosti.

II. Obsah kasační stížnosti a vyjádření žalovaného

[16] Proti tomuto rozsudku krajského soudu podala žalobkyně (dále též „stěžovatelka“) kasační stížnost. Uvedla, že osobní příplatek nelze snížit bez zákonného důvodu. Krajskému soudu i žalovanému vytkla, že z jejich strany došlo k formalistickému, a tím i nesprávnému výkladu pojmu „kvalita práce“. Krajský soud, jakož i žalovaný shledávají snížení kvality práce ve skutečnosti, že žalobkyně z důvodu svého mateřství pozbyla oprávnění vykonávat znaleckou činnost. Takový závěr však nemá ani oporou v zákoně. Aplikace tohoto názoru ve své podstatě sankcionuje žalobkyni za její mateřství. Podle názoru žalobkyně je třeba hodnotit kvalitu její práce s ohledem na práci, kterou je schopna v daném okamžiku vykonávat. Nelze ji sankcionovat za to, že na základě skutečností nezávislých na její vůli není schopna vykonávat stejně odbornou péči jako před jejím nástupem na mateřskou dovolenou. Uvedené je v souladu s rozsudkem NSS ze dne 19. 2. 2015, č. j. 6 As 171/2014 - 46, dle kterého i přes změnu služebního místa je možno odůvodnit snížení osobního příplatku toliko snížením kvality vykonávané práce, nikoli samotnou změnou jejího obsahu. Pokud se tedy změnil obsah práce, kterou stěžovatelka vykonávala, nelze bez dalšího porovnávat kvalitu práce pouze s ohledem na její odbornost, která je toliko předpokladem určité činnosti, a nikoli měřítkem její kvality.

[17] Stěžovatelka dále vyjádřila nesouhlas s tím, že její práce není vykonávána v takové kvalitě a rozsahu, aby byl dán důvod ke snížení jejího osobního příplatku, resp. že se kvalita a rozsah jí vykonávané práce v porovnání s dobou, kdy jí byl osobní příplatek přiznán, jakkoli změnil.

[18] Vadu nepřezkoumatelnosti rozhodnutí žalovaného spatřuje stěžovatelka v tom, že nebylo důsledně zkoumáno, zda došlo k reálnému poklesu výkonu žalobkyně, což je předpoklad pro zásah do osobního příplatku, když bylo toliko konstatováno, že postačuje ztráta odborné kvalifikace. V dalších, pro snížení osobního příplatku relevantních, aspektech, však nebyl pracovní výkon žalobkyně v době přiznání osobního příplatku a v době jejího snížení porovnán. Rozhodnutí žalovaného je tedy nepřezkoumatelné, neboť nelze určit, zda k poklesu pracovního výkonu žalobkyně došlo, a to ať co do jeho kvality, tak co do jeho rozsahu. Čistě statistické údaje o počtu žalobkyní vyřízených spisů nevyovídají nic o kvalitě a rozsahu vykonané práce.

[19] Žalovaný ve vyjádření ke kasační stížnosti uvedl, že se k opakovaně již ve správním a soudním řízení podrobně vypořádaným námitkám stěžovatelky nebude vyjadřovat.

III. Posouzení kasační stížnosti

[20] Nejvyšší správní soud nejprve posoudil zákonné náležitosti kasační stížnosti a konstatoval, že kasační stížnost byla podána včas, osobou oprávněnou, proti rozhodnutí, proti němuž je kasační stížnost ve smyslu § 102 s. ř. s. přípustná, a stěžovatelka je v souladu s § 105 odst. 2 s. ř. s. zastoupena advokátem. Poté Nejvyšší správní soud přezkoumal důvodnost kasační stížnosti v souladu s § 109 odst. 3 a 4 s. ř. s., v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů. Neshledal přitom vady dle § 109 odst. 4 s. ř. s., k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti.

[21] Kasační stížnost není důvodná.

[22] Podle § 77 odst. 8 věty první zákona o služebním poměru, ve znění účinném ke dni rozhodnutí žalovaného, *bezpečnostní sbor je při vytváření podmínek výkonu služby povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi příslušníky, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžítá plnění a plnění peněžité hodnoty.*

[23] Podle § 122 odst. 1 téhož zákona, *osobní příspěvek je nenárokovou složkou služebního příjmu, kterou lze ocenit výkon služby v mimořádné kvalitě nebo rozsahu. Rozhodnutí o přiznání, změně nebo odejmutí osobního příplatku musí být písemně odůvodněno.*

[24] Z provedené rekapitulace je zřejmé, že v posuzované věci se jedná o posouzení, zda byly dány podmínky pro snížení osobního příplatku stěžovatelky.

[25] Námitce stěžovatelky, že krajský soud i žalovaný zaujali formalistický a nesprávný výklad pojmu „kvalita práce“ Nejvyšší správní soud nepřisvědčil, neboť krajský soud, jak je uvedeno výše, řádně a velmi podrobně zdůvodnil, proč se v současnosti vykonávaná práce kvalitativně liší od práce vykonávané stěžovatelkou v minulosti a stejně učinil žalovaný v odůvodnění svého rozhodnutí.

[26] V posuzované věci je mezi účastníky nesporné, že stěžovatelka po návratu z rodičovské dovolené není oprávněna samostatně zpracovávat znalecké posudky a prezentovat je před soudem, neboť pozbyla oprávnění k vykonávání samostatné znalecké činnosti v odvětví genetika. Závěr krajského soudu, který po zhodnocení této situace dospěl ve shodě s žalovaným k závěru, že po návratu z rodičovské dovolené stěžovatelka nevykonává službu o téže odbornosti a rozsahu, jako tomu bylo před nástupem na mateřskou dovolenou, je zcela správný, nikoli formalistický či bez opory v zákoně, jak tvrdí stěžovatelka v kasační stížnosti, a Nejvyšší správní soud se s ním plně ztotožňuje. Stěžovatelka navíc, jak přílehavě konstatoval krajský soud, ani nerozporuje, že po návratu z rodičovské dovolené nevykonává službu o téže odbornosti a rozsahu, jako tomu bylo před nástupem na mateřskou dovolenou, a to i přesto, že je zařazena na stejném služebním místě ohodnoceném stejnou tarifní platovou třídou.

[27] Argumentace stěžovatelky, že kvalitu její práce je třeba hodnotit s ohledem na práci, kterou je schopna v daném okamžiku vykonávat, míjí podstatu věci, kterou je snížení osobního příplatku především v důsledku výše popsané kvalitativní změny v práci, kterou stěžovatelka vykonává oproti dřívějšímu stavu, kdy jí byl přiznán (zvýšen) osobní příspěvek. Jakkoli tedy stěžovatelka v současnosti vykonává svou práci „velmi dobře“, nemůže to změnit nic na tom, že její práce je oproti minulosti méně kvalifikovaná a samostatná v důsledku již zmíněného pozbytí oprávnění ke zpracovávání znaleckých posudků. Pokud je práce stěžovatelky méně kvalifikovaná a samostatná, pak není natolik kvalitní jako v minulosti, což představuje legitimní důvod pro snížení osobního příplatku. Jedná se o prokázaný a objektivní stav, nikoli sankci za mateřství stěžovatelky.

[28] Z rozsudku NSS ze dne 19. 2. 2015, č. j. 6 As 171/2014 - 46, na který stěžovatelka poukazuje, vskutku vyplývá, že i přes změnu služebního místa je možno odůvodnit snížení osobního příplatku toliko snížením kvality vykonávané práce, nikoli samotnou změnou jejího obsahu. Ve věci rozhodnuté cit. rozsudkem došlo ke změně služebního místa žalobce z místa vrchního komisaře KŘP Plzeňského kraje, náměstka ředitele krajského ředitele pro vnější službu, odbor služby pro zbraně a bezpečnostní materiál, na služební místo vrchní komisař KŘP Plzeňského kraje, náměstek ředitele krajského ředitelství pro službu kriminální policie a vyšetřování, odbor hospodářské kriminality. Nyní projednávaná věc se však od uvedené věci liší tím, že služební zařazení stěžovatelky se nezměnilo, neboť stěžovatelka byla v minulosti, stejně jako nyní, zařazena na pozici vrchní komisařky na odboru kriminalistické techniky a expertíz

pokračování

Krajského ředitelství policie Jihomoravského kraje. V práci vykonávané stěžovatelkou však došlo k výše uvedené kvalitativní změně zapříčiněné ztrátou oprávnění stěžovatelky k vykonávání samostatné znalecké činnosti v odvětví genetiky. Nejvyšší správní soud tak má za prokázané, že ke snížení kvality a rozsahu stěžovatelkou vykonávané práce prokazatelně došlo. Ani ze závěrů uvedených ve věci sp. zn. 6 As 171/2014 tudíž jakkoli nevyplývá, že v posuzované věci nebyl dán důvod pro snížení osobního příplatku stěžovatelky.

[29] S argumentací stěžovatelky, že po změně obsahu vykonávané práce nelze bez dalšího porovnávat kvalitu práce pouze s ohledem na její odbornost, která je toliko předpokladem určité činnosti a nikoli měřítkem její kvality, se nelze ztotožnit. Stěžovatelka je totiž služebně zařazena stále na stejné pozici, a lze tudíž z hlediska odbornosti porovnat její práci v době přiznání (zvýšení) osobního příplatku a v době jeho snížení odůvodněného tím, že práce stěžovatelky je nyní méně odborná, tj. kvalitativně méně náročná. Nejvyšší správní soud dodává, že nižší odbornost práce znamená zpravidla nižší náročnost práce z hlediska intelektuální náročnosti a dosažených schopností a dovedností pracovníka (příslušníka) a jeho nižší odpovědnost, a s tím je spojeno zpravidla také nižší ohodnocení za takto vykonávanou práci.

[30] Z výše uvedeného je dále zřejmé, že nelze přisvědčit námitce stěžovatelky, že její práce není vykonávána v tak snížené kvalitě a rozsahu, aby byl dán důvod ke snížení jejího osobního příplatku, neboť kvalita a rozsah jí vykonávané práce v porovnání s dobou, kdy jí byl osobní příplatek přiznán, se nijak nezměnily. Změnu v obsahu vykonávané práce ostatně připouští sama stěžovatelka, když uvádí, že na základě skutečností nezávislých na její vůli není schopna vykonávat stejně odbornou práci jako před jejím nástupem na mateřskou dovolenou.

[31] Stěžovatelkou namítanou vadu nepřezkoumatelnosti rozhodnutí žalovaného Nejvyšší správní soud neshledal, neboť žalovaný své závěry o snížení osobního příplatku stěžovatelky řádně a důkladně zdůvodnil, vypořádal veškeré odvolací námitky stěžovatelky a práci stěžovatelky hodnotil z kvalitativního i kvantitativního hlediska. Poukázal mimo jiné na skutečnost, že další 3 příslušníci (odborní pracovníci na úseku genetiky) v hodnoceném období ukončili více spisů než stěžovatelka a mají nižší osobní příplatek než stěžovatelka (dva ve výši 1.700 Kč, třetímu dosud přiznán nebyl). Uvedl dále, že stěžovatelka nemůže bez odborné zkoušky vykonávat všechny činnosti spojené s výkonem služby na místě kriminalistického znalce. Stěžovatelka pozbyla odbornou způsobilost k samostatnému výkonu znalecké činnosti, potažmo k obhajobě posudků před soudy. Žalovaný konstatoval, že pokud stěžovatelka pro ztrátu potřebné odbornosti neplní určité činnosti/úkoly spjaté se zastávaným služebním místem, pak vykonává službu v menším rozsahu, jelikož rozsah je dán jednak výčtem druhů činností, jednak množstvím ukončených úkolů v rámci tohoto kterého druhu činnosti. Není pochyb o tom, že stěžovatelka nevykonává právě tu nejnáročnější a nejodpovědnější činnost – obhajobu posudků. Osobní příplatek byl stěžovatelce snížen na 2.500 Kč měsíčně, tj. i po zohlednění zkráceného úvazku stěžovatelka dosahuje osobního příplatku ve výši 2.000 Kč měsíčně a její osobní příplatek je při porovnání s ostatními odbornými pracovníky nejvyšší.

[32] Žalovaný tedy uvedl dostatek skutečností svědčících o tom, že stěžovatelka vykonává méně odbornou práci než dříve. Stěžovatelka proto nemá pravdu, když tvrdí, že nebylo důsledně zkoumáno, zda došlo k reálnému poklesu jejího pracovního výkonu a bylo toliko konstatováno, že postačuje ztráta odborné kvalifikace. Z rozhodnutí žalovaného je zřejmé, že nevycházel pouze z kvalitativního posouzení práce samotné stěžovatelky, ale porovnal stěžovatelkou odváděnou práci z kvantitativního hlediska také s ostatními příslušníky na stejné pozici a navzájem porovnal také výši osobního příplatku, který jim byl přiznán. Tento postup žalovaného považuje Nejvyšší správní soud za správný, příléhavý a v souladu s § 78 odst. 7

zákonu o služebním poměru, který mimo jiné ukládá zajišťovat rovné zacházení se všemi příslušníky z hlediska jejich odměňování.

[33] Z výše uvedeného nepochybně vyplývá, že pracovní výkon stěžovatelky z hlediska kvality a rozsahu poklesl, neboť bez odborné způsobilosti nemůže vykonávat všechny činnosti spojené s výkonem služby na místě kriminalistického znalce. Byl tudíž dán důvod pro změnu (snížení) osobního příplatku stěžovatelky podle § 122 zákona o služebním poměru. V návaznosti na výše uvedené má Nejvyšší správní soud za to, že dřívější a nyníší rozsah pracovního výkonu stěžovatelky již nebylo třeba porovnávat z dalších hledisek, jak se toho stěžovatelka domáhá v kasační stížnosti. Nejvyšší správní soud se plně ztotožňuje s krajským soudem, že v posuzované věci bylo i přes absenci dostatečných listinných důkazů, svědčících o konkrétních služebních úkolech žalobkyně a způsobu jejich zpracování v minulosti jednoznačně prokázáno, že výkon služby žalobkyně v době rozhodování správních orgánů typově nedosahuje takové úrovně odbornosti, jako v době předchozího zvýšení osobního příplatku.

[34] Stěžovatelce nelze přisvědčit ani v tom, že čistě statistické údaje o počtu jí vyřízených spisů nevypovídají nic o kvalitě a rozsahu vykonané práce. Z porovnání stěžovatelky s 8 ostatními pracovníky za období od 22. 10. 2016 do 19. 9. 2017 zachyceného ve správním spisu totiž vyplývá, že celkový počet dožádání dosahuje v případě stěžovatelky 26 % průměru na pracovníka, celkový počet zkoumaných vzorků 14 % průměru, celkový počet vzorků odebraných z objektů 14 % průměru, celkový počet srovnávacích vzorků 13% průměru, celkový počet kvantifikovaných vzorků 20 % průměru a celkový počet analýz autosomálních chromosomů dosahuje 11 % průměru. Uvedené období je natolik dlouhé, aby učinilo statisticky nevýznamným faktor zmiňovaný stěžovatelkou, že některé věci jsou složitější na vyřízení než jiné. I při zohlednění skutečností, na které stěžovatelka poukázala v žalobě, že absolvovala dvě dvoutýdenní stáže a v posuzovaném období měla zkrácený pracovní úvazek v délce 5 hod/denně, je zřejmé, že výkonnost stěžovatelky nedosahovala z kvalitativního hlediska výkonu ostatních pracovníků, neboť se v žádném, z uvedených kritérií nepohybuje nad 30 % průměru a ve většině kategorií se nachází pod 20 % průměru. Nejvyšší správní soud v této souvislosti považuje za naprosto správnou a přílehavou argumentaci žalovaného, který poukázal na skutečnost, že další tři příslušníci na úseku genetiky ukončili více spisů než stěžovatelka (193, 142 a 71 spisů), kdežto stěžovatelka pouze 36 spisů, což je i po přepočtení s ohledem na zkrácený úvazek stěžovatelky méně, než vyřídili ostatní pracovníci porovnávaní se stěžovatelkou. Žalovaný se přitom vypořádal rovněž s argumentací stěžovatelky, že vyřízení některých spisů jí nebylo započítáno. Je tudíž zřejmé, že ani z kvantitativního hlediska nelze práci stěžovatelky považovat za výjimečně dobrou.

[35] Závěrem Nejvyšší správní soud zdůrazňuje, že nikterak nesnižuje pracovní zásluhu a nasazení stěžovatelky (kvalitu její práce ostatně i žalovaný hodnotí jako velmi dobrou) a má pochopení pro specifickou její služební zařazení s ohledem na snížený úvazek a péči o nezletilé děti. Snížení osobního příplatku není výrazem postihu za plnění jejích mateřských povinností, nýbrž zohledněním shora uvedených objektivních okolností. Pokud za stávající situace (jakkoli ji stěžovatelka nezavinila) již kvalita a rozsah výkonu služby stěžovatelky nepřesahuje kvalitu a rozsah výkonu služby jejích kolegů na srovnatelných pozicích, není důvodu, aby stěžovatelce byl i nadále přiznán osobní příplatek značně vyšší než ostatním příslušníkům vykonávajícím obdobnou službu.

IV. Závěr a rozhodnutí o nákladech řízení

[36] Nejvyšší správní soud shledal nedůvodnými všechny stěžovatelkou uplatněné námitky, kasační stížnost je proto nedůvodná. Nejvyšší správní soud tedy dle § 110 odst. 1 věty druhé

pokračování

s. ř. s. kasační stížnost zamítl.

[37] Zároveň Nejvyšší správní soud rozhodl o nákladech řízení o kasační stížnosti podle § 60 odst. 1 s. ř. s. ve spojení s § 120 s. ř. s. Stěžovatelka neměla v řízení úspěch a právo na náhradu nákladů řízení proto nemá. Procesně úspěšnému žalovanému pak nevznikly v řízení náklady přesahující rámec nákladů jeho běžné úřední činnosti.

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

V Brně dne 27. listopadu 2020

Mgr. Aleš Roztočil
předseda senátu