



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK  
JMÉNEM REPUBLIKY**

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Miluše Doškové a soudců Mgr. Evy Šonkové a JUDr. Karla Šimky v právní věci žalobce: **Ing. V. Š.**, zastoupen JUDr. Antonínem Janákem, advokátem se sídlem náměstí T. G. Masaryka 142, Příbram, proti žalované: **Generální ředitelka Generálního finančního ředitelství**, se sídlem Lazarská 7, Praha 1, proti rozhodnutí žalované ze dne 30. 1. 2020, č. j. 6671/20/7400-11196-100493, v řízení o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 8. 6. 2021, č. j. 43 Ad 1/2020 – 64,

**t a k t o :**

- I. Kasační stížnost **s e z a m í t á .**
- II. Žalobce **n e m á** právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.
- III. Žalované **s e n e p ř i z n á v á** náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti.

**O d ů v o d n ě n í :**

**I. Vymezení věci**

[1] Rozhodnutím žalované ze dne 30. 1. 2020, č. j. 6671/20/7400-11196-100493 (dále jen „*napadené rozhodnutí*“), bylo zamítnuto odvolání žalobce a potvrzeno rozhodnutí ředitele Finančního úřadu pro Středočeský kraj (dále jen „*prvostupňový správní orgán*“) ze dne 9. 12. 2019, č. j. 102897/19/7421-20290-209052 (dále jen „*prvostupňové správní rozhodnutí*“), kterým byl žalobce podle § 61 odst. 1 písm. b) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „*zákon o státní službě*“), převeden na jiné služební místo v důsledku odvolání ze služebního místa představeného.

[2] Žalobou se žalobce domáhal zrušení napadeného rozhodnutí. Uvedl, že pro jeho převedení nejsou splněny zákonné podmínky, neboť uvedené služební místo není volné a vhodné v souladu se zákonem o státní službě a metodickým pokynem náměstka ministra vnitra pro státní

službu č. 1/2016. V případě, že nebylo na služebním úřadu, kde byl žalobce zařazen ke službě, vhodné volné místo, měl služební orgán posoudit, zda takové existuje v rámci jiného služebního úřadu, případně pak žalobce podle § 62 odst. 1 zákona o státní službě zařadit mimo výkon služby z organizačních důvodů. Dále žalobce uvedl, že spekulace o tom, že mu v roce 2021 bude 70 let, jsou neetické a diskriminační a nemají nic společného se zněním zákona o státní službě. Úplně stejně by bylo možné vést spekulace o tom, že dojde ke změně zákona a v důsledku absence odborníků ve finanční správě bude limitovaný věk zvýšen na 75 let.

[3] Krajský soud v Praze (dále jen „*krajský soud*“) rozsudkem ze dne 8. 6. 2021, č. j. 43 Ad 1/2020 - 64 (dále jen „*napadený rozsudek*“), žalobu jako nedůvodnou zamítl. Napadené rozhodnutí označil za přezkoumatelné a poukázal na to, že dle judikatury Nejvyššího správního soudu zákon o státní službě neposkytuje představeným ani dalším státním zaměstnancům jistotu zachování stávajícího místa a také že vedle zákonné úpravy jsou služební orgány povinny přihlížet k obsahu metodického pokynu. Krajský soud se neztotožnil s žalobcovou námitkou nenaplnění podmínky volnosti služebního místa (šlo o převedení na služební místo na dobu určitou po dobu čerpání mateřské a rodičovské dovolené zaměstnankyně, která byla na toto místo dříve jmenována). Skutečnost, že se na dané služební místo měla nejpozději dne 30. 8. 2022 tato zaměstnankyně vrátet, nebránila převedení žalobce na toto místo do jejího návratu. Dle § 70 odst. 2 zákona o státní službě lze na dočasně uvolněné místo jmenovat jiného zaměstnance. Výkon služby na tomto místě by byl sice omezen na dobu určitou, ale tento postup je, také s odkazem na § 70 odst. 1 zákona o státní službě a čl. 27 odst. 1 metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2019, kterým se stanoví podrobnosti ke změnám služebního poměru (dále jen „*metodický pokyn*“), možný. Krajský soud také poukázal na to, že z § 70 odst. 2 zákona o státní službě ani z čl. 75 odst. 1 metodického pokynu nikterak neplyne, že by na dočasně uvolněné místo bylo možné jmenovat pouze zaměstnance přijatého do služebního poměru na dobu určitou. Žalobcův odkaz na čl. 118 odst. 1 metodického pokynu dle krajského soudu sice svým zněním nasvědčuje výkladu žalobce, nicméně nezapovídá postup zvolený služebními orgány a bez dalšího nepostačuje k závěru, že je vždy nutné obsadit dočasně uvolněné místo zaměstnancem, jehož služební poměr je stanoven na dobu určitou. Pro toto omezení koneckonců nesvědčí žádné zákonné ustanovení ani neexistuje logický argument.

[4] Fakt, že správní orgány poukázaly na to, že služební poměr žalobce skončí pravděpodobně dříve, než se zaměstnankyně vrátí z mateřské a rodičovské dovolené, neboť v roce 2021 dovrší 70 let, nepovažoval krajský soud za neetický či diskriminující. Zdůraznil také, že převedení na jiné služební místo na dobu určitou nemá vliv na žalobcův služební poměr na dobu neurčitou. Došlo-li by k návratu zmíněné zaměstnankyně dříve, než by skončil služební poměr žalobce, bylo by opět na služebním orgánu, aby žalobce převedl na jiné vhodné a volné místo. Tvrzení žalobce o nutnosti souhlasu s převedením pak nemá oporu v zákoně. K převedení žalobce na jiné služební místo došlo v důsledku zrušení jeho služebního místa z důvodu změny systemizace. Žalobní námitky vznesené až v replice posoudil dle § 71 odst. 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „*s. ř. s.*“), krajský soud jako nepřipustné.

## II. Kasační stížnost žalobce a vyjádření žalované

[5] Proti rozsudku krajského soudu podal žalobce (dále též „*stěžovatel*“) kasační stížnost, ve které navrhuje jeho zrušení a vrácení věci krajskému soudu k dalšímu řízení, případně pak zrušení napadeného rozhodnutí. Stěžovatel považuje napadený rozsudek za nezákonný a nepřezkoumatelný.

[6] Nesprávné právní posouzení krajského soudu spatřuje stěžovatel v posouzení otázky „volnosti“ nabízeného služebního místa. Úvahy soudu jsou dle stěžovatele v rozporu se zásadou

pokračování

enumerativnosti veřejnoprávních pretenzí; nelze aprobovat postup správního orgánu s odůvodněním, že jej zákon „nezapovídá“, neboť správní orgán může činit pouze to, k čemu je výslovně oprávněn. Stejně tak je povinen šetřit práva nabytá v dobré víře a nemůže krátit práva stěžovatele, která má jako osoba ve služebním poměru na dobu neurčitou, a jednat s ním, jako by byl ve služebním poměru na dobu určitou. Výklad služebního zákona je s ohledem na metodický pokyn jasný a ve prospěch žalobce. Stěžovatel také poukazuje na § 21, § 62 odst. 1 a § 66 zákona o státní službě. Upozorňuje také na to, že pokud by předmětné místo bylo volné, uplatnil by se postup podle § 24 zákona o státní službě.

[7] Za nepřezkoumatelný považuje stěžovatel napadený rozsudek z důvodu, že se soud „věnuje spíše otázce nahrazení zaměstnankyně na mateřské dovolené po dobu zařazení mimo výkon služby, která však není předmětem sporu, nikoli už otázce namítané stěžovatelem, která se týká „volnosti“ služebního místa ve smyslu ust. § 62 zákona o státní službě.“ Upozorňuje, že zákon o státní službě rozlišuje mezi osobami přijatými do služebního poměru na dobu určitou a neurčitou, což by měla žalovaná i soud rozlišovat, a v tomto ohledu je „napadené rozhodnutí nedostatečné a nepřesvědčivé“.

[8] Argumentaci věkem považuje stěžovatel za diskriminaci, neboť žalovaná jej „v rozporu se zákonem převedla na neuvolněné služební místo namísto toho, aby jej převedla na volné, vhodné místo nebo postavila mimo službu“. Závěrem stěžovatel uvádí, že služební poměr na dobu neurčitou nelze zaměňovat za služební poměr na dobu určitou jen proto, že stěžovatel dosáhne věkové hranice 70 let.

[9] Žalovaná ve vyjádření ke kasační stížnosti navrhuje její zamítnutí. Je toho názoru, že ze systematiky a logiky zákona o státní službě vyplývá, že je povinna uvolněné služební místo obsadit primárně státními zaměstnanci, kteří ze zákonných důvodů nemohou vykonávat službu na stávajícím služebním místě, resp. je služebním orgánem obligatorně zkoumána otázka možnosti zařadit na uvolněné místo jiného státního zaměstnance tak, aby byla zachována kontinuita trvání služebního poměru. Pouze v případě, kdy není nalezen vhodný kandidát, přistoupí se k postupu dle § 21 odst. 2, popřípadě dle § 178 zákona o státní službě. Tato zákonná ustanovení, stejně jako metodický pokyn, dávají služebnímu orgánu pouze možnost v určitých případech přijmout zaměstnance do služebního či pracovního poměru na dobu určitou. Žalovaná dále uvádí, že stěžovatel patrně nedostatečně rozlišuje mezi zařazením na konkrétní služební místo a dobou trvání samotného služebního poměru, což může vést k nepochopení celé situace. Dále uvádí, že napadený rozsudek považuje za logický a srozumitelný, nikoliv nepřezkoumatelný. Navíc v argumentaci stěžovatele spatřuje vnitřní rozpornost, kdy na jedné straně stěžovatel tvrdí, že krajský soud otázku špatně posoudil, a na druhé pak, že se jí nevěnoval. Závěrem žalovaná dodává, že k převedení stěžovatele na předmětné služební místo nedošlo z důvodu věku, jak se snaží naznačit, ale z důvodu vhodnosti daného místa; neztotožňuje se s tím, že by byl stěžovatel diskriminován, naopak diskriminací se jí jeví jeho úvaha, že dočasně uvolněná místa by bylo možné obsazovat pouze zaměstnanci na dobu určitou.

### III. Posouzení věci Nejvyšším správním soudem

[10] Nejvyšší správní soud se nejprve zabýval posouzením, zda byly splněny podmínky řízení. Zjistil, že kasační stížnost byla podána včas, osobou oprávněnou, proti rozhodnutí, vůči němuž je kasační stížnost ve smyslu § 102 s. ř. s. přípustná, stěžovatel je v řízení zastoupen advokátem dle § 105 odst. 2 s. ř. s. a jsou naplněny i obsahové náležitosti stížnosti dle § 106 s. ř. s.

[11] Nejvyšší správní soud zkoumal důvodnost kasační stížnosti v souladu s § 109 odst. 3 a 4 s. ř. s., v mezích jejího rozsahu a přípustně uplatněných důvodů. Stěžovatel napadá rozsudek krajského soudu z důvodů dle § 103 odst. 1 písm. a) a d) s. ř. s.

[12] Kasační stížnost není důvodná.

[13] Podle § 61 odst. 1 písm. b) zákona o státní službě platí, že se „[s]tátní zaměstnanec převede na jiné služební místo, nemůže-li vykonávat službu na dosavadním služebním místě v důsledku odvolání ze služebního místa představeného.“

[14] Podle § 63 odst. 1 zákona o státní službě „[s]tátní zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, se zařadí mimo výkon služby. Mimo výkon služby se zařadí též státní zaměstnankyně nebo státní zaměstnanec, čerpají-li rodičovskou dovolenou.“

[15] Podle § 70 odst. 1 zákona o státní službě platí, že „[s]tátní zaměstnanec se po odpadnutí důvodu změny služebního poměru podle § 47, 48, 63, 64, 67a nebo 69 zařadí k výkonu služby na jeho původní služební místo; obdobně to platí po skončení zařazení mimo výkon služby pro pozastavení služby z důvodu výkonu vojenského cvičení nebo mimořádné služby nebo výkonu funkce poslance, senátora, poslance Evropského parlamentu, člena vlády, náměstka člena vlády nebo uvolněného člena zastupitelstva.“

[16] Podle § 70 odst. 2 zákona o státní službě „[n]a služební místo státního zaměstnance uvedeného v odstavci 1 lze zařadit nebo jmenovat jiného státního zaměstnance jen na dobu určitou, která nesmí být delší než doba, po kterou trvá změna služebního poměru podle odstavce 1.“

[17] Podle § 74 odst. 1 písm. h) zákona o státní službě „[s]lužební poměr skončí dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž státní zaměstnanec dovršil věk 70 let.“

[18] Podle čl. 118 odst. 1 metodického pokynu „[u]stanovení § 70 odst. 2 ZSS navazuje na § 70 odst. 1 ZSS a stanoví, že na služební místo státního zaměstnance uvedeného v odstavci 1 lze zařadit nebo jmenovat jiného státního zaměstnance jen na dobu určitou, která nesmí být delší než doba, po kterou trvá změna služebního poměru podle odstavce 1. Služební orgán tedy může obsadit uvolněné služební místo státního zaměstnance uvedeného v § 70 odst. 1 ZSS jiným zaměstnancem (ve služebním poměru podle § 21 odst. 2 ZSS, v pracovním poměru § 178 ZSS) pouze na dobu určitou po dobu trvání změny služebního poměru podle § 70 odst. 1 ZSS tak, aby státní zaměstnanec mohl po odpadnutí důvodu stanovených změn služebního poměru být zařazen k výkonu služby zpět na jeho původní služební místo.“

[19] Kasační soud se v první řadě zabýval námitkou nepřezkoumatelnosti napadeného rozsudku, neboť jen u rozhodnutí přezkoumatelného lze zpravidla vážit další kasační námitky.

[20] O nepřezkoumatelný rozsudek se může jednat v případě jeho nesrozumitelnosti nebo nedostatku důvodů. K obsahu pojmu samotného se Nejvyšší správní soud mnohokrát vyjadřoval, odkazuje proto na své rozhodnutí ze dne 4. 12. 2003, č. j. 2 Ads 58/2003 – 75, dle kterého „[z]a nepřezkoumatelné pro nesrozumitelnost lze obecně považovat takové rozhodnutí soudu, z jehož výroku nelze zjistit, jak vlastně soud ve věci rozhodl, tj. zda žalobu zamítl, odmítl nebo jí vyhověl, případně jehož výrok je vnitřně rozporný. Pod tento pojem spadají i případy, kdy nelze rozzeznat, co je výrok a co odůvodnění, kdo jsou účastníci řízení a kdo byl rozhodnutím zavázán. [...] Nepřezkoumatelnost pro nedostatek důvodů je založena na nedostatku důvodů skutkových, nikoliv na dílčích nedostatecích odůvodnění soudního rozhodnutí. Musí se přitom jednat o vady skutkových zjištění, o něž soud opírá své rozhodovací důvody. Za takové vady lze považovat případy, kdy soud opřel rozhodovací důvody o skutečnosti v řízení nezjišťované, případně zjištěné v rozporu se zákonem, anebo případy, kdy není zřejmé, zda vůbec nějaké důkazy byly v řízení provedeny.“

[21] Zdejší soud rovněž k této otázce již vyslovil, že přestože je nutné důsledně trvat na dostatečném odůvodnění z hlediska ústavních principů, nelze k tomuto přistupovat zcela dogmaticky (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 4. 2009,

pokračování

č. j. 9 Afs 70/2008 - 130). Platí, že z odůvodnění jako celku musí být jasný názor soudu na aspekty rozhodované věci. Nelze „*povinnost soudu řádně odůvodnit rozhodnutí chápat tak, že musí být na každý argument strany podrobně reagováno*“ (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 3. 2010, č. j. 5 Afs 25/2009 – 98). Případné dílčí nedostatky či nízká kvalita rozsudku nezpůsobují samy o sobě jeho nepřezkoumatelnost bez dalšího (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 12. 2003, č. j. 2 Ads 58/2003 - 75, č. 133/2004 Sb. NSS).

[22] Stěžovatel namítá, že se krajský soud nedostatečně věnoval otázce „volnosti“ předmětného služebního místa. Po posouzení předmětného kasačního důvodu Nejvyšší správní soud konstatuje, že napadený rozsudek vadou nepřezkoumatelnosti pro nedostatek důvodů netrpí; krajský soud přezkoumal napadené rozhodnutí a jasně uvedl, proč neshledal žalobní námitky důvodnými, přičemž toto odůvodnění neopírá o skutečnosti v řízení nezjišťované, případně zjištěné v rozporu se zákonem. Je logické, že se soud věnoval „*otázce nabrání zaměstnankyně na mateřské dovolené*“, neboť tato s otázkou „*volnosti služebního místa*“ bezesporu úzce souvisí. Z napadeného rozsudku je zcela zřejmé, jak a proč krajský soud rozhodl, a rozsudek není vnitřně rozporný; netrpí tedy ani vadou nepřezkoumatelnosti pro nesrozumitelnost.

[23] Námitku, že je „*napadené rozhodnutí nedostatečné a nepřesvědčivé*“, neboť žalovaná ani krajský soud nerozlišují mezi osobami přijatými na dobu určitou a neurčitou, Nejvyšší správní soud rovněž neshledává důvodnou. Krajský soud zdůraznil, že „*rozhodnutím o převedení nedošlo ke změně služebního poměru žalobce z poměru na dobu neurčitou na poměr na dobu určitou (což je ostatně výslovně konstatováno na str. 3 rozhodnutí o převedení; srov. přiměřeně též § 49 odst. 6 zákona o státní službě)*“. Krajský soud se předtím zabýval výkladem zákonných ustanovení, z nějž dovodil, že na dočasně uvolněné služební místo lze zařadit či jmenovat jiného státního zaměstnance, ovšem výkon služby na tomto místě je možný pouze na dobu určitou, tedy po čas uvolnění předmětného služebního místa. Jedná se však o působení na tomto konkrétním služebním místě a na služební poměr jako takový to nemá vliv. Nejvyšší správní soud se tímto závěrem krajského soudu (potažmo žalované) ztotožňuje. Naopak se zdá, že je to právě stěžovatel, kdo důsledně nerozlišuje mezi služebním poměrem a výkonem služby na konkrétním služebním místě.

[24] Nejvyšší správní soud nepovažuje vyjádření krajského soudu (tedy ani vyjádření a jednání žalované) za diskriminaci kvůli věku stěžovatele. Jak správně uvedl krajský soud, jednalo se o konstatování faktu (s ohledem na aktuální znění zákona o státní službě) a v případě, že by došlo k návratu zmiňované zaměstnankyně dříve, nežli skončí služební poměr stěžovatele (ať už kvůli dřívějšímu návratu zaměstnankyně či zvýšení věkové hranice v zákoně o státní službě), bude opět na služebním orgánu najít pro stěžovatele jiné vhodné a volné místo. Úvaha služebního orgánu tedy plně odpovídala zásadám účelnosti a hospodárnosti a vhodné služební místo služební orgán našel s přihlédnutím k relevantním skutečnostem. Takovou skutečností může být podle okolností – jako v nyní projednávaném případě – i věk státního zaměstnance a s ním někdy související otázka jeho pravděpodobné další profesní perspektivy ve státní službě za platné právní úpravy. Nic diskriminačního na takovém postupu nelze spatřovat. Naopak by dle názoru Nejvyššího správního soudu mohlo být diskriminační, pokud by se žalovaná pro stěžovatele nepokusila kvůli jeho věku najít volné a vhodné místo a rovnou jej postavila mimo službu. Není přitom zřejmé, na základě čeho stěžovatel učinil závěr o tom, že by se jeho služební poměr měnil na poměr na dobu určitou, neboť napadený rozsudek nic takového netvrdí.

[25] Namítá-li stěžovatel, že napadený rozsudek je nepřesvědčivý v odůvodnění toho, že žalovaná vůči stěžovateli nejednala diskriminačně, upozorňuje Nejvyšší správní soud na to, že žalobní námitka ohledně údajné diskriminace je formulována ve velice obecné rovině; konkrétně: „*[s]pekulace správního orgánu o tom, že žalobci bude v roce 2021 70 let, je neetická, diskriminační a nemá nic společného se zněním zákona o státní službě. K tomu žalobce uvádí, že lze úplně stejně spekulovat*

*o tom, že dojde ke změně zákona o státní službě s tím, že limitovaný věk 70 let se změní na 75 let, a to v důsledku toho, že chybí odborníci ve finanční správě, ale i jinde.*“ Krajský soud tak nemohl jinak než reagovat v obdobné míře obecnosti (*mutatis mutandis* rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18. 12. 2019, č. j. 2 As 343/2019 – 40).

[26] Stěžovatel považuje úvahy krajského soudu ohledně „volnosti“ služebního místa za rozporné se zásadou enumerativnosti veřejnoprávních pretenzí; výklad služebního zákona je dle něho s ohledem na metodický pokyn jasný a v jeho prospěch. Stěžovatel také poukazuje na § 21, § 62 odst. 1 a § 66 zákona o státní službě. Upozorňuje také na to, že pokud by předmětné místo bylo volné, uplatnil by se postup podle § 24 zákona o státní službě.

[27] Stěžovatel při zdůvodnění své námitky porušení zákonnosti odkazuje především na bod 38 napadeného rozsudku. Krajský soud zde uvedl, že čl. 118 odst. 1 metodického pokynu potvrzuje, že dočasně uvolněné místo lze obsadit jiným zaměstnancem, a v závorce zmiňuje pouze zaměstnance podle § 21 odst. 2 a § 178 zákona o státní službě, tedy zaměstnance ve služebním či pracovním poměru na dobu určitou. V návaznosti na to krajský soud uvedl, že tato zmínka nasvědčuje výkladu stěžovatele, ale postup zvolený služebními orgány nezapovídá a bez dalšího nepostačuje k závěru, že je vždy nutné obsadit dočasně uvolněné místo zaměstnancem na dobu určitou.

[28] Krajský soud příhodně odkázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 8. 12. 2021, č. j. 6 Ads 315/2020 – 58, který říká, *„že přijetí do služebního poměru je spojeno se zvýšenou ochranou státního zaměstnance v průběhu služby. Tato ochrana se projevuje mj. v tom, že státní zaměstnanec, který byl odvolán ze svého původního služebního místa, nebo jehož dosavadní služební místo bylo zrušeno, není ze služebního poměru „automaticky“ propuštěn pro nadbytečnost, ale služební orgán je povinen nalézt mu jiné vhodné místo ve služebním úřadě, případně ve služebních úřadech jiných. Je tedy zřejmé, že prioritou při obsazování volných služebních míst je chránit a upřednostňovat stávající státní zaměstnance, kteří již byli do služebního poměru přijati.*“ (zvýraznil 2. senát NSS). Jistě není smyslem služebního zákona, aby postavil mimo službu (případně pak propustil) státního zaměstnance a přijal ve výběrovém řízení úplně nového jen proto, že služební místo je uvolněno pouze dočasně a zaměstnanec má smlouvu na dobu neurčitou. Takový postup by odporoval smyslu zákona o státní službě a navíc by byl značně nevhodný.

[29] Je pravdou, že služební orgány se mají řídit metodickými pokyny, neboť účelem těchto pokynů je sjednocení jejich postupů, nicméně metodický pokyn není obecně závazný právní předpis. Nelze dovozovat nezákonnost jednání žalované čistě jazykovým výkladem metodického pokynu, s opomenutím dalších výkladových metod, když je zřejmé, že zákon, a dokonce i onen metodický pokyn, s takovým postupem počítají. Krajským soudem předestřená varianta postupu je v souladu se zákonem a zákon ji předpokládá (viz § 61 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě: *„[s]tátní zaměstnanec převede na jiné služební místo, nemůže-li vykonávat službu na dosavadním služebním místě v důsledku uplynutí doby, na kterou byl státní zaměstnanec zařazen na služební místo nebo jmenován na služební místo představeného na dobu určitou, aniž by současně skončil jeho služební poměr.*“). Tato varianta přesně odpovídá popisované situaci: kdyby došlo k dřívějšímu návratu zaměstnankyně z mateřské a rodičovské dovolené, případně by se změnila věková hranice pro konec služebního poměru, stěžovatelův služební poměr na dobu neurčitou by dále trval a stěžovatel by byl v souladu se zákonem převeden na jiné místo. To vychází z jediného zákonem stanoveného omezení, a sice že dočasně uvolněné místo může být obsazeno pouze do návratu původního zaměstnance. Z uvedeného vyplývá, že postup žalované byl v souladu se zákonem. Nelze dovozovat pochybení žalované z absence odkazu na zákonné ustanovení v metodickém pokynu, navíc když onen pokyn sám tento postup rovněž aprobuje (viz čl. 55 metodického pokynu, přiměřeně také čl. 27 odst. 1).

pokračování

[30] Tyto závěry podporuje i komentářová literatura k § 70 odst. 2 zákona o státní službě; říká, že toto ustanovení je v zákoně „zakotveno z důvodu řádného výkonu státní správy a zajištění státních zaměstnanců na služební místa uvolněná státními zaměstnanci uvedenými v odst. 1. Z tohoto důvodu je služebnímu orgánu umožněno, aby po tuto dobu mohl na uvolněná služební místa zařadit jiné státní zaměstnance. Jelikož však je v případech uvedených v odst. 1 státní zaměstnanec zařazen na jeho původní služební místo po odpadnutí důvodů změny služebního poměru, je pochopitelné, že jiný státní zaměstnanec zařazený na jeho služební místo může být na toto služební místo zařazen nejdéle po dobu trvání změny služebního poměru státního zaměstnance uvedeného v odst. 1, tj. nejdéle do doby, kdy je státní zaměstnanec v souladu s odst. 1 zařazen na své původní služební místo“ (PICHRT, KAUCKÝ, KOPECKÝ a kol. Zákon o státní službě: Komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015).

[31] Argumentace stěžovatele, že se nejedná o volné místo, neboť nenastal postup dle § 24 zákona o státní službě (tedy nekonalo se výběrové řízení), není důvodná už jen s ohledem na text zákona. Podle § 24 odst. 5 věty první totiž platí, že „[v]ýběrové řízení podle odstavce 1 se nekoná, postupuje-li se podle § 47, § 49 odst. 2 až 5, § 51 odst. 5 nebo 6, § 61, 67 nebo 70“. Na základě výše uvedených skutečností je také jasné, že se v případě stěžovatele neměl uplatňovat postup podle § 62 odst. 1 zákona o státní službě. Že by předmětné místo nebylo volné, nevyplývá ani ze znění § 21 zákona o státní službě, na který stěžovatel rovněž odkazuje; zde je pouze uvedeno, že „[n]a dobu určitou lze přijmout osobu rovněž v případech tehdy, je-li třeba nahradit dočasně nepřítomného zaměstnance“, což navazuje na odst. 1, kde je uvedeno, že služba je vykonávána zpravidla ve služebním poměru na dobu neurčitou. Nic z toho nijak nevyvrací argumentaci napadeného rozsudku.

#### IV. Závěr a náhrada nákladů řízení

[32] Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že nebyla naplněna žádná ze stěžovatelem uplatněných kasačních námitek; stejně tak neshledal vady, k nimž by podle § 109 odst. 4 s. ř. s. musel přihlídnout z úřední povinnosti. Proto zamítl kasační stížnost jako nedůvodnou podle § 110 odst. 1 s. ř. s., věty poslední. O věci přitom rozhodoval bez jednání za podmínek § 109 odst. 2 s. ř. s.

[33] O náhradě nákladů řízení soud rozhodl v souladu s § 60 odst. 1 s. ř. s. za použití § 120 téhož zákona. Stěžovatel ve věci neměl úspěch, a proto nemá právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti. Žalované, které by jinak jakožto úspěšnému účastníkovi právo na náhradu nákladů řízení příslušelo, pak v řízení o kasační stížnosti žádné náklady nad rámec její běžné úřední činnosti nevznikly, proto jí soud náhradu nepřiznal.

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

V Brně dne 25. srpna 2022

JUDr. Miluše Došková  
předsedkyně senátu