



Vyvěšeno dne: 30. 3. 2026
Svěšeno dne: 14. 4. 2026

Ivana Krejčí

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu Veroniky Juříčkové a soudců Filipa Dienstbiera a Václava Štencla v právní věci žalobce: **Mgr. Jan Čapek**, bytem Korunní 1342/96, Praha 10, proti žalovanému: **státní tajemník v Ministerstvu zahraničních věcí**, sídlem Loretánské náměstí 101/5, Praha 1, o žalobě na ochranu před nezákonným zásahem žalovaného spočívajícím v oznámení o skončení žalobceva služebního poměru ze dne 19. 1. 2023, č. j. 445587/2023-MZV/OSPV, o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 13. 11. 2025, č. j. 10 A 22/2023-379,

t a k t o :

- I.** Kasační stížnost žalobce **se zamítá**.
- II.** Žalobce **nemá** právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.
- III.** Žalovanému **se nepřiznává** náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti.

O d ů v o d n ě n í :

I. Vymezení případu

[1] Oznámením označeným v záhlaví tohoto rozsudku žalovaný sdělil žalobci, že jeho služební poměr bude ke dni 20. 1. 2023 zrušen dle § 74 odst. 1 písm. f) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve zkušební době bez uvedení důvodu. Oznámení bylo žalobci osobně předáno dne 20. 1. 2023.

[2] Na základě žalobceva podání, v němž namítal nicotnost doručeného oznámení, a domáhal se toho, že jeho služební poměr nadále trvá, včetně toho, aby žalovaný upustil od nezákonného jednání, žalovaný v řízení o určení právního vztahu dle § 142 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, rozhodnutím ze dne 7. 3. 2023, č. j. 445813-6/2023-MZV/OSPV, určil, že žalobcův služební poměr skončil zrušením ve zkušební době bez uvedení důvodu, a to dnem 20. 1. 2023. Odvolání žalobce proti tomuto rozhodnutí nejvyšší státní tajemník zamítl rozhodnutím ze dne 25. 7. 2023, č. j. MV-79862-6/SR-2023, a prvostupňové rozhodnutí o určení právního vztahu potvrdil. Proti tomuto rozhodnutí se žalobce nebránil žalobou.

[3] Žalobce se proti skončení služebního poměru bránil žalobou na ochranu před nezákonným zásahem žalovaného podanou u Městského soudu v Praze. V žalobě namítal, že došlo k nezákonnému zásahu spočívajícímu v tom, že žalobci je bráněno ve výkonu služebního poměru, přičemž tento zásah nadále trvá. Žalobce proto navrhl, aby městský soud vydal rozsudek, že zásah žalovaného vůči žalobci, provedený oznámením ze dne 19. 1. 2023, o skončení služebního poměru ze zákona dnem 20. 1. 2023 (č. j. 445587/2023-MZV/OSPV), je nezákonný; a dále že se žalovanému zakazuje pokračovat v nezákonném zásahu spočívajícím v neoprávněném bránění právu vykonávat služební poměr a přikazuje se mu obnovit stav před zásahem.

[4] Městský soud považoval oznámení o zrušení služebního poměru za rozhodnutí ve smyslu § 65 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“). Usnesením ze dne 13. 6. 2023, č. j. 10 A 22/2023-41, proto žalobce vyzval k úpravě žaloby tak, aby odpovídala správnému žalobnímu typu, a sice žalobě proti rozhodnutí správního orgánu. Žalobce v reakci na usnesení městského soudu žalobu požadovaným způsobem upravil. Městský soud následně rozsudkem ze dne 13. 7. 2023, č. j. 10 A 22/2023-67, žalobu jako nedůvodnou zamítl.

[5] Žalobce podal proti tomuto rozsudku kasační stížnost, které Nejvyšší správní soud rozsudkem ze dne 18. 4. 2024, č. j. 6 Ads 220/2023-55, vyhověl, rozsudek městského soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Nejvyšší správní soud s odkazem na judikaturu konstatoval, že oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době podle zákona o státní službě není rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s. Městský soud proto postupoval nesprávně, přiměl-li žalobce k úpravě žalobního typu. Pokud navíc městský soud po změně žalobního typu věcně přezkoumal nepřipustnou žalobu, zatížil tím řízení zmatečností ve smyslu § 103 odst. 1 písm. c) s. ř. s. s ohledem na chybějící podmínky řízení.

[6] Městský soud v dalším řízení žalobu na ochranu před nezákonným zásahem usnesením ze dne 8. 7. 2024, č. j. 10 A 22/2023-124, odmítl. V odůvodnění usnesení uvedl, že žaloba je nepřipustná, neboť žalobce se mohl ochrany či nápravy domáhat jinými právními prostředky. Za jiný účinný právní prostředek ochrany městský soud považoval řízení o určení právního vztahu dle § 142 správního řádu. Žalobce podal proti tomuto usnesení kasační stížnost. Nejvyšší správní soud rozsudkem ze dne 6. 2. 2025, č. j. 6 Ads 203/2024-38, kasační stížnost zamítl. S odkazem na judikaturu Nejvyšší správní soud potvrdil, že řízení dle § 142 správního řádu představuje účinný prostředek nápravy, jehož výsledkem je správní rozhodnutí, proti kterému se lze bránit odvoláním a posléze i žalobou proti rozhodnutí správního orgánu dle § 65 odst. 1 s. ř. s., která má před žalobou na ochranu před nezákonným zásahem přednost.

[7] Žalobce s tímto závěrem nesouhlasil a napadl rozsudek Nejvyššího správního soudu ústavní stížností. Ústavní soud dospěl k závěru, že řízení o určení právního vztahu dle § 142 správního řádu nepředstavuje účinný prostředek nápravy, a to v porovnání s úpravou pracovního poměru. Zahájení řízení o určení právního vztahu není ohraničeno žádnou lhůtou. Naproti tomu proti zrušení pracovního poměru ve zkušební době se lze žalobou bránit ve lhůtě 2 měsíců od tohoto zrušení. Ústavní soud neshledal důvod, proč by měl existovat takový rozdíl, jakým je přísná lhůta ve vztazích pracovněprávních a chybějící lhůta ve vztazích služebních. Z tohoto důvodu Ústavní soud nálezem ze dne 9. 7. 2025, sp. zn. IV. ÚS 1038/25, zrušil jak rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 6 Ads 203/2024-38, tak usnesení městského soudu č. j. 10 A 22/2023-124 a věc vrátil městskému soudu k dalšímu řízení.

[8] Městský soud v dalším řízení žalobu na ochranu před nezákonným zásahem věcně projednal a v záhlaví označeným rozsudkem ji zamítl. V odůvodnění rozsudku městský soud potvrdil, že služební poměr žalobce byl zrušen ve zkušební době a že žalobci bylo oznámení o zrušení řádně doručeno. Dále uvedl, že ke zrušení služebního poměru ve zkušební době může dojít z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Není povinností služebního orgánu sdělovat

pokračování

skutečný důvod zrušení služebního poměru. Služební orgán má širokou míru uvážení, zda služební poměr okamžitě neukončit, a to např. i pro osobnostní předpoklady nebo přístup zaměstnance či pro jeho působení ve služebním kolektivu. Z tohoto důvodu městský soud nepovažoval za rozhodující služební hodnocení, na které žalobce odkazoval. Městský soud současně vymezil tři situace, při nichž by zrušení služebního poměru ve zkušební době mohlo být shledáno nezákonným, a sice: 1/ zneužití práva, 2/ porušení ochrany oznamovatelů a 3/ zakázaná diskriminace.

[9] Před jejich vlastním posouzením se městský soud zabýval také rozložením důkazního břemene. Uvedl, že při obraně proti zrušení služebního poměru ve zkušební době se typově jedná o situaci, kdy má zaměstnanec informační deficit ohledně důvodů zrušení služebního poměru. Tento informační deficit plyne přímo z právní úpravy. Zaměstnavatel (služební orgán) zruší služební poměr ve zkušební době, přičemž státní zaměstnanec nemá právo dozvědět se důvod, pro který se tak stalo (ale také naopak). To usnadňuje dosažení účelu institutu zkušební doby. V některých situacích, např. uvede-li žalobce takové skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že žalovaný určitým způsobem zasáhl do jeho práv z některé ze zakázaných pohnutek, je nicméně žalovaný (služební orgán) povinen prokázat, že tomu tak nebylo. Na tyto případy se vztahuje právní úprava v rámci ochrany oznamovatelů a ochrany před diskriminací, jejichž součástí je také odlišné rozložení důkazního břemene.

[10] Městský soud poukázal na skutečnost, že dle žalobcova názoru mělo být zrušení služebního poměru odplatou vůči němu coby oznamovatelé ve smyslu směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2019/1937 ze dne 23. 10. 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie (dále jen „směrnice o ochraně oznamovatelů“), a zákona č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů. Oznámením možného protiprávního jednání měl být obsah vypracované auditní zprávy. Ačkoli zákon o ochraně oznamovatelů nabyl účinnosti dne 1. 8. 2023, tedy až po žalovaném zásahu, městský soud aplikoval na žalobcův případ směrnici o ochraně oznamovatelů, u níž dovodil přímý účinek. Městský soud však neshledal, že by se na žalobce vztahovala ochrana poskytovaná touto směrnicí, jelikož jeho účast na vypracování auditní zprávy nenaplňovala znaky oznámení ve smyslu směrnice.

[11] Dle městského soudu samotné vypracování auditní zprávy nelze považovat za kanál pro oznamování možného protiprávního jednání ve smyslu směrnice o ochraně oznamovatelů. Audit je svou povahou odlišný od oznamování možného protiprávního jednání. Auditóři provádějí audit s vědomím auditovaného subjektu a pod vlastním jménem. Upozorňování na nedostatky je tak jejich pracovním úkolem. Naproti tomu oznámení ve smyslu směrnice o ochraně oznamovatelů má výjimečnou povahu, zaměstnanec je činí v utajení z obav před možnou odvetou a využívá k tomu zvláštní, za tím účelem zřízené kanály. Tyto dva instituty nelze dle městského soudu směřovat.

[12] Z provedeného dokazování městský soud nezjistil, že by v daném případě byl obsah auditní zprávy důvodem zrušení žalobcova služebního poměru ve zkušební době. Žalobce byl jedním ze tří členů auditního týmu (nikoli jeho vedoucím), jehož součástí se stal až po zahájení auditu. V soudním řízení nevyšly najevo žádné autoritativní zásahy ze strany vedení Ministerstva zahraničních věcí (dále jen „ministerstvo“), ba dokonce pohrůžky členům auditního týmu. Audit po žalobcově odchodu probíhal standardně.

[13] Provedené dokazování tedy dle městského soudu nevedlo k závěru, že by zrušení služebního poměru ve zkušební době bylo důsledkem obsahu auditní zprávy. Dokazování spíše nasvědčuje verzi žalovaného, že důvodem žalobcova propuštění byla jeho přílišná asertivita, neústupnost a nekonsensuální jednání, což potvrdili i vyslechnutí svědci. Ti shodně uvedli, že interní audit není kontrolním orgánem, který by autoritativně zjišťoval nedostatky

u kontrolovaného subjektu. Jeho role je preventivní, má pomoci auditovanému subjektu zlepšit činnost, přičemž prostředkem k tomu je snaha o nalezení kompromisu na přijatelných doporučeních a způsobu jejich realizace. V tomto kontextu dle městského soudu vyznívá logicky tvrzení žalovaného, že žalobcův přístup, který úspěšně uplatňoval v inspekční pozici, nebyl pro interní audit vhodný.

[14] Žalobce namítal rovněž zneužití práva, neboť mu kromě obsahu auditní zprávy mělo být kladeno k tíži jeho dřívější působení na ministerstvu (v tomto směru žalobce používal spojení „trable z minula“). Žalobce za tyto potíže označoval několik dřívějších sporů s personálním odborem. Na podporu svých tvrzení přiložil k žalobě audionahrávky a screenshoty elektronické komunikace s vedoucími pracovníky ministerstva. Žalobce uvedl, že k nahrávání kolegů bez jejich vědomí přistoupil z toho důvodu, že vycítil blížící se konec na ministerstvu. Městský soud nahrávky po provedeném testu proporcionality považoval za použitelný důkaz.

[15] K žalobcem namítanému zneužití práva městský soud v napadeném rozsudku uvedl, že se jedná o chování pozitivním právem dovolené, jímž má být ovšem dosaženo výsledku nedovoleného. Institutu zneužití práva je možno použít pouze ve zcela výjimečných situacích, přičemž jednání směřující ke zneužití práva musí být dostatečně prokázáno. K dřívějšímu působení žalobce na ministerstvu městský soud uvedl, že z provedeného dokazování nevyplývalo, že by ke zrušení služebního poměru došlo z toho důvodu, že se žalobce v minulosti domáhal svých práv. Byť jsou na nahrávkách zmíněny žalobcovy „trable z minula“, z ničeho neplyne, že by právě ony byly důvodem zrušení jeho služebního poměru. Žalobcem odkazované skutečnosti se odehrály v letech 2004 až 2009, přičemž žalobce na ministerstvu působil až do roku 2018. Poté odešel na vlastní žádost a netvrdil, že by jej k tomuto kroku někdo donutil.

[16] Další žalobcovy tvrzení, že byl propuštěn kvůli zášti vedoucí pracovnice, rovněž nebylo dle městského soudu dostatečně doloženo. Městský soud uvedl, že se jedná o domněnky či nepřímé náznaky, které netvoří soudržný a přesvědčivý celek. Vedoucí pracovnice žalobcův služební poměr nezrušila. To učinil žalovaný, který konkrétní důvody nesdělil, což právní úprava umožňuje. Městský soud neshledal, že by zrušení služebního poměru ve zkušební době bylo pomstou uvedené vedoucí pracovnice za žalobcovy dřívější působení na ministerstvu.

[17] Žalobce rovněž považoval zrušení služebního poměru za diskriminaci. K tomu městský soud konstatoval, že žalobce neuvedl žádné skutečnosti, které by bylo možné považovat za zakázanou diskriminaci dle zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Žalobce nepředestřel, a to ani v obecné rovině, žádnou ze situací, v níž by s ním bylo jednáno rozdílně než s jinými zaměstnanci v totožném postavení. Za diskriminační městský soud nepovažoval ani zohlednění předešlého pracovního působení žalobce. Městský soud potvrdil, že toto kritérium žalovaný nemohl z povahy věci zohlednit u zaměstnanců, kteří na ministerstvu nikdy nepůsobili.

II. Kasační stížnost a další vyjádření

[18] Žalobce (dále jen „stěžovatel“) podal proti rozsudku městského soudu kasační stížnost. Namítl, že žalovaný formálně zrušil služební poměr stěžovatele ve zkušební době bez uvedení důvodu. Důvody nicméně pracovníci ministerstva sdělovali veřejně, čímž se městský soud dostatečně nezabýval. Stěžovatel se domáhal soudní ochrany, neboť v jeho věci došlo ke zneužití práva, konkrétně k odvetnému propuštění jako postihu za vypracování auditní zprávy a rovněž postihu za domáhání se svých práv v minulém služebním poměru na ministerstvu. Došlo tedy k posuzování historických okolností, což dle stěžovatele není možné.

pokračování

[19] Stěžovatel se domnívá, že v řízení prokázal, že skutečným důvodem zrušení služebního poměru byl jeho postih za dřívější uplatňování práv. Městský soud se s důkazním řetězcem nevypořádal jako s celkem, nýbrž jej rozložil na jednotlivé izolované prvky, které hodnotil odděleně. Stěžovatel pokládá informace označené jako „trable z minula“ za smyšlené, mající jej diskreditovat. Další důvod zrušení služebního poměru představoval dle žalobce obsah auditní zprávy. Tuto skutečnost stěžovatel dovozoval neochotou ministerstva auditní zprávu poskytnout na základě svobodného přístupu k informacím. Nesouhlasil se závěry městského soudu, že auditní zpráva nebyla co do obsahu natolik negativní, aby zakládala důvod pro odvetné opatření.

[20] S ohledem na důkazní nouzi stěžovatel navrhoval, aby městský soud po žalovaném požadoval konkretizaci důvodů zrušení služebního poměru. Městský soud však požadavku na úpravu rozložení důkazního břemene či na uložení vysvětlovací povinnosti žalovanému nevyhověl. Dospěl k závěru, že stěžovatel se ocitl v důkazní nouzi, která plyne přímo z hmotněprávní úpravy zrušení služebního poměru ve zkušební době. Stěžovatel považuje toto hodnocení za formalistické. Skutečnost, že žalovaný neměl povinnost důvody sdělovat, neznamená, že pokud tak fakticky učinil, může se nadále dovolávat procesního režimu, který by existoval, pokud by důvody nevedl. Neuložením vysvětlovací povinnosti městský soud rezignoval na materiální přezkum zneužití práva a přenesl důsledky informační asymetrie na stěžovatele, čímž porušil jeho právo na spravedlivý proces. Stěžovatel měl také za důkazně použitelná vyjádření ministra zahraničních věcí a dalších pracovníků, která se objevila v médiích.

[21] Stěžovatel dále namítal, že institut zkušební doby byl v jeho případě zneužit k účelu, ke kterému neslouží, tj. k sankčnímu hodnocení historických okolností, které s jeho novým služebním poměrem nesouvisely. Smyslem zkušební doby je ověření aktuální způsobilosti státního zaměstnance. Městský soud přesto dovodil, že zohlednění poznatků z předchozího služebního poměru nepředstavuje diskriminaci. Více se argumentem stěžovatele nezabýval. Tím se však městský soud nevypořádal s námitkou, že institut zkušební doby nelze využít k zásahu do práv zaměstnance na základě posuzování okolností, které spadají mimo zkušební dobu.

[22] Městský soud jako jiný možný důvod zrušení služebního poměru zvažoval domnělou asertivitu stěžovatele, jeho nekompromisnost, dokonce zvyšování hlasu, které měly vyplynout ze svědeckých výpovědí. Dle městského soudu nebyly tyto důvody prokázány. Skutkový závěr, který městský soud nepovažuje za prokázaný, však nemůže sloužit jako podklad pro právní posouzení věci.

[23] Stěžovatel rovněž zpochybnil, jakým způsobem městský soud přistoupil k hodnocení provedených důkazů. Stěžovatel předložil za účelem prokázání svých tvrzení služební hodnocení, která neobsahují výtky. Městský soud důkazní hodnotu těchto posudků dostatečně nezohlednil. V rozsudku uvedl, že důvodem propuštění stěžovatele mohlo být jeho nevhodné chování. Současně však pominul, že stěžovatel byl hodnocen jako osoba snižující napětí. Po skončení služebního poměru bylo stěžovateli vydáno služební hodnocení obsahující dva negativní náznaky (nerad ustupuje ze svých auditních názorů, konfrontace v týmu). Stěžovatel se proti hodnocení bránil námitkami, na jejichž základě bylo hodnocení zrušeno a nahrazeno výlučně pozitivním služebním posudkem. Navzdory námitkám stěžovatele městský soud umožnil konfrontaci autora posudku s obsahem zrušeného hodnocení, který jej potvrdil. Jeho výpověď však stěžovatel nepovažuje za nezávislou. Městský soud postavil své úvahy o přílišné asertivitě také na nesprávné interpretaci institutu interního auditu a odmítl provést důkaz rozsudkem č. j. 18 Ad 10/2023-195, ačkoli stěžovatel vysvětlil jeho relevanci (indicie odvetného prostředí na ministerstvu).

[24] Závěrem stěžovatel uvedl, že jeho dřívější postup nelze vyjímát z ochrany oznamovatelů. Nebylo doloženo, že by byl poučen o existenci, fungování a praktickém využití vnitřního oznamovacího systému ve smyslu směrnice o ochraně oznamovatelů. Za této situace nelze klást

stěžovateli k tíži, že nepostupoval cestou vnitřního oznamovacího kanálu. Jeho jednání, které obsahově směřovalo k upozornění na závažná pochybení, nemůže být z tohoto důvodu vyloučeno z právní ochrany oznamovatelů.

[25] Žalovaný se ve vyjádření ke kasační stížnosti ztotožnil se závěry městského soudu. Uvedl, že u rozložení důkazního břemene je určující právo obou stran zrušit služební poměr ve zkušební době bez uvedení důvodu. Tuto skutečnost stěžovatel nezohledňuje. Městský soud správně konstatoval, že dodatečného sdělení důvodů se nelze domáhat pomocí nástrojů procesního práva. Žalovaný trvá na tom, že důvody zrušení služebního poměru stěžovatele ve zkušební době uvedeny nebyly, a to ani dodatečně. Žalovaný připomněl, že ke zrušení služebního poměru ve zkušební době obecně může vést jakýkoli důvod (s výjimkou důvodů protiprávních a diskriminačních, což prokázáno nebylo). Je třeba respektovat, že nemusí být v zájmu druhé strany se tyto důvody dozvědět. Dle žalovaného může být důvodem i skutečnost předcházející vzniku služebního poměru. V daném případě však bylo vyloučeno, že by dřívější působení stěžovatele na ministerstvu představovalo důvod pro zrušení služebního poměru. Naopak provedené dokazování osvětlilo otázku vhodnosti osoby stěžovatele pro výkon pozice interního auditora.

[26] Žalovaný se věnoval také stěžovatelovým odkazům na mediální vyjádření a služebnímu hodnocení. K ochraně oznamovatelů připomněl, že v řízení bylo vyvráceno, že by interní auditoři měli ze zákona postavení oznamovatelů. Stěžovatel tedy nebyl oznamovatelem ve smyslu postupně se vyvíjející právní úpravy ochrany oznamovatelů. Pravdivé není ani tvrzení, že by stěžovatel nebyl poučen o vnitřním oznamovacím systému. Veškeré informace v tomto směru byly a jsou součástí vnitřního systému služebních předpisů. Stěžovatel jako státní zaměstnanec měl povinnost se s těmito předpisy seznámit.

[27] Stěžovatel reagoval na vyjádření žalovaného podáním repliky, v níž rozporoval argument žalovaného, že se služební hodnocení nevztahuje na zkušební dobu, nýbrž na jeho předchozí působení na ministerstvu. Služební posudek byl použitelným důkazem, který hodnotil i působení stěžovatele ve zkušební době. Vyplývá z něj, že stěžovatel byl ve zkušební době nadstandardním pracovníkem s taktickým a diplomatickým vystupováním. Nikdy se také nedopustil kárného provinění.

[28] Stěžovatel nesouhlasí ani s tím, že by byl při výkonu služebního poměru nekompromisní nebo že by zvyšoval hlas. Tyto výhrady nebyly stěžovateli nikdy sděleny, neodpovídají skutečnosti a odporují služebnímu hodnocení. Vtažení těchto tvrzení do řízení stěžovatel považuje za překvapivé. Pokud by žalovaný tyto výhrady řádně vznesl, stěžovatel by proti nim uplatnil rozsáhlé důkazní návrhy. Již tři měsíce před zrušením služebního poměru započal pořizovat audionahrávky z pracovních jednání, jimiž se zamýšlel bránit před nepravdivými nařčeními. K nekompromisnosti uvedl, že tato vlastnost odpovídá pozici interního auditora. Stěžovateli nemohl být služební poměr zrušen z důvodu, že plnil své služební povinnosti. Ke zvyšování hlasu dle stěžovatele nedošlo a nebylo prokázáno. Auditní zpráva nebyla projednávána osobně, proto nemohlo dojít k tomu, že by někdo mohl na někoho zvyšovat hlas. Městský soud dle stěžovatele v tomto ohledu selektivně vylučoval důkazy svědčící v jeho prospěch, nepřihlédl k rozporům ve výpovědích a nahrazoval nedostatek důkazů spekulacemi.

[29] Stěžovatel znovu připomněl, že se v řízení před městským soudem domáhal ochrany proti zneužití práva, která mu nebyla poskytnuta. Zopakoval, že městský soud měl obrátit důkazní břemeno nebo žalovanému uložit vysvětlovací povinnost. Městský soud měl také přihlížet k veřejným výrokům představitelů ministerstva, kteří se vyjadřovali ke zrušení stěžovatelova služebního poměru. Tyto projevy měl soud přičíst žalovanému jako důvody zrušení služebního poměru. Po stěžovateli nelze spravedlivě požadovat, aby prokazoval, že neztratil důvěru

pokračování

zaměstnavatele nebo že se nedopustil „trablů z minula“. Jedná se o skutečnosti negativní a současně o okolnosti, které leží ve výlučné dispoziční sféře žalovaného, který je tvrdil.

[30] Stěžovatel taktéž nesouhlasil s tím, že mu žalovaný vytýkal souběžné podání žaloby na ochranu před nezákonným zásahem a žaloby na náhradu škody za nesprávný úřední postup. V obou řízeních uplatňuje shodný skutkový základ. Ohradil se také proti osobním výtkám žalovaného či proti kritice rozsahu jím činěných podání. Jejich rozsah je dle stěžovatele dán procesním vývojem a povahou věci, což mu nelze přičítat k tíži.

[31] V dalším upřesňujícím podání se pak stěžovatel věnuje aspektu souvisejícímu s uložením vysvětlovací povinnosti žalovanému. Stěžovatel uvádí, že v rámci návrhu na uložení vysvětlovací povinnosti kategoricky nepožadoval sdělení, proč byl propuštěn. Požadoval vyjasnění významu pojmu „trable z minula“, které považuje za stěžejní indicii odvetného jednání vůči své osobě. Totéž platí dle stěžovatele i pro další veřejně komunikovaná tvrzení žalovaného (konkrétně stěžovatelem uvedena) a okolnosti jejich sdělení. Dle stěžovatele městský soud odmítl uložit žalovanému vysvětlovací povinnost s poukazem na to, že mu zákon umožňuje důvod propuštění nesdělít, tuto úvahu však dle stěžovatele vztáhl právě k pojmu „trable z minula“. Za této situace tak již dle stěžovatele nebylo možno současně tvrdit, že důvod propuštění nebyl sdělení či není znám. Vycházejí-li soud i žalovaný z toho, že „trable z minula“ představují důvod propuštění, spor se dle stěžovatele nutně posouvá z roviny existence méně konkretizovaného důvodu do roviny jeho úplné konkretizace. Nad rámec uvedeného stěžovatel doplnil, že otázku, zda „trable z minula“ skutečně představují důvod propuštění, mohl soud posoudit až v návaznosti na vykonání vysvětlovací povinnosti, tedy po objasnění tohoto pojmu.

III. Posouzení Nejvyšším správním soudem

[32] Nejvyšší správní soud kasační stížnost posoudil a dospěl k závěru, že není důvodná.

III.A Rozsah přezkumu zrušení služebního poměru ve zkušební době

[33] Dle § 74 odst. 1 písm. f) zákona o státní službě, ve znění do 31. 12. 2024, *služební poměr končí zrušením služebního poměru služebním orgánem nebo státním zaměstnancem ve zkušební době z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, a to dnem doručení písemného oznámení o zrušení služebního poměru, není-li v něm uveden den pozdější; služební orgán nesmí ve zkušební době zrušit služební poměr v době prvních 14 dnů trvání dočasné neschopnosti k výkonu služby.*

[34] Zrušením služebního poměru ve zkušební době se již opakovaně zabývala judikatura Nejvyššího správního soudu, a to ve vztahu ke státním zaměstnancům, příslušníkům bezpečnostních sborů i vojákům z povolání. Ve všech vyjmenovaných případech je institut zkušební doby upraven obdobně v tom smyslu, že služební poměr může být zrušen z jakéhokoli důvodu nebo bez udání konkrétního důvodu. Totožnou úpravu zrušení pracovního poměru ve zkušební době obsahuje i § 66 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Vzhledem k tomu, že je zrušení služebního poměru i pracovního poměru založeno na obdobné úpravě, měl by být i výklad této právní úpravy jednotný. Proto Nejvyšší správní soud v odůvodnění tohoto rozsudku shrnuje nejenom judikaturu tohoto soudu, nýbrž i judikaturu Nejvyššího soudu vztahující se k uvedené problematice.

[35] V rozsudku ze dne 31. 3. 2023, č. j. 3 As 376/2020-82, který se týkal příslušníků bezpečnostních sborů, Nejvyšší správní soud institut zkušební doby podrobně vymezil: *„Institut zkušební doby umožňuje stranám služebního poměru realizovat služební poměr po určité době ve zkušebním režimu. Jeho účelem je vytvořit oběma stranám stejný prostor k tomu, aby si ověřily, zda a do jaké míry jim daný poměr vyhovuje. Příslušník má možnost si ověřit, zda služební poměr odpovídá tomu, s čím do něho vstupoval,*

a to nejen z hlediska porovnání náročnosti služby se služebním příjmem, ale například i z hlediska služebního kolektivu a přístupu nadřízených. Bezpečnostnímu sboru zkušební režim umožňuje vyzkoušet si příslušníka z hlediska jeho spolehlivosti, výkonnosti a ostatních osobnostních či fyzických předpokladů, které jsou nezbytné pro řádný výkon služby. Ve zkušební době tak z povahy věci musí mít jak příslušník, tak i bezpečnostní sbor široké pole uvážení pro možnost služební poměr rychle ukončit, ukáže-li se, že nesplňuje očekávané představy. Zákon o služebním poměru proto v § 41a kterékoli ze stran umožňuje služební poměr zrušit i bez udání důvodu. Podmínky pro takový postup jsou nastaveny pro obě strany stejně.“

[36] Zkušební doba je ze své povahy flexibilním nástrojem. S tímto institutem je nerozlučně a přirozeně spjata i značná nejistota ohledně dalšího trvání pracovního či služebního poměru, který lze v souladu s právními předpisy ukončit v podstatě okamžitě z jakéhokoli důvodu či bez jeho uvedení (rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 4. 2025, č. j. 7 Ads 245/2024-45).

[37] Nejvyšší správní soud již také vyslovil, že jakkoli je lidsky pochopitelné, že nesdělení důvodů, které vedly k ukončení služebního poměru ve zkušební době, není pro státního zaměstnance příjemné, nelze se odůvodnění, které absentuje v souladu s hmotněprávní normou, domáhat pomocí nástrojů procesního práva (rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 9. 2019, č. j. 8 As 247/2017-32).

[38] K obdobným závěrům ohledně ukončení pracovního poměru ve zkušební době dospěl i Nejvyšší soud. V rozsudku ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008, uvedl: „Sjednání zkušební doby poskytuje účastníkům pracovního poměru možnost, aby si až do jejího uplynutí prakticky ověřili ("vyzkoušeli"), zda jejich pracovněprávní vztah odpovídá tomu, s čím do něho vstupovali, zejména zda zaměstnanci vyhovují druh práce, místo (místa) výkonu práce a mzdové (platové) nebo jiné pracovní podmínky a zda zaměstnanec splňuje zaměstnavatelovo očekávání v přístupu k plnění pracovních povinností. Proto ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce stanoví, že pracovní poměr lze ve zkušební době zrušit z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Tím je oběma účastníkům pracovního poměru umožněno, aby bez zbytečných jednání a podmínek mohli "operativně" pracovní poměr "na zkoušku" ukončit. Nedojde-li k takovému kroku do skončení zkušební doby, znamená to, že pracovní poměr "na zkoušku" se vlastně mění v pracovní poměr "plnobodotný". Oba účastníci berou na vědomí, že to, co sjednali, je již pevným vztahem, z něž nelze jednoduše "odejít" (zrušit jej bez výpovědních a jiných lhůt a bez uvádění důvodů).“ Tyto závěry potvrdil Nejvyšší soud v navazující judikatuře (rozsudky ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1755/2016, a ze dne 16. 3. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020). Zároveň Nejvyšší soud uvedl, že i zrušení pracovního poměru ve zkušební době je třeba poměřovat z hlediska pravidel zákazu diskriminace (již odkazované rozsudky sp. zn. 21 Cdo 2195/2008 a sp. zn. 21 Cdo 2410/2020).

[39] Rovněž Nejvyšší správní soud v judikatuře potvrdil, že zrušení služebního poměru ve zkušební době není zcela neomezené. Jak správně v této souvislosti uvedl již městský soud, lze vymezit tři oblasti či hranice, při jejichž překročení služebním orgánem může být zrušení služebního poměru ve zkušební době shledáno nezákonným. Zrušení služebního poměru nesmí být důsledkem či projevem šikanózního, účelového nebo diskriminačního jednání (rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 1. 2025, č. j. 5 Ads 220/2024-44). Nesmí se jednat o postup, který by naplňoval znaky zneužití práva (již odkazovaný rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 7 Ads 245/2024-45). Na zrušení služebního poměru ve zkušební době rovněž dopadá ochrana oznamovatelů (rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 10. 2025, č. j. 8 Ads 100/2025-81).

[40] Na základě těchto judikатурních východisek proto Nejvyšší správní soud musí již na tomto místě odmítnout podstatnou část stěžovatelovy argumentace, dle které žalovaný při zrušení služebního poměru ve zkušební době nemohl brát do úvahy stěžovatelovo dřívější působení na ministerstvu a mohl přihlížet výhradně k výkonu aktuálního služebního poměru. Toto omezení

pokračování

z právní úpravy zrušení služebního poměru ve zkušební době neplyne. Služební orgán může přihlížet k jakékoli skutečnosti objektivního či subjektivního charakteru. Jediné omezení spočívá v tom, že se nesmí jednat o výše vymezené zakázané důvody. Služební orgán a stejně tak i státní zaměstnanec tak mohou učinit rozhodnutí zrušit služební poměr jak na základě objektivních důvodů, tak na základě subjektivního hodnocení. Z tohoto důvodu tedy nebyla rozhodující ani stěžovatelova služební hodnocení, neboť ke zrušení služebního poměru ve zkušební době může dojít navzdory jeho kladnému vyznění. Významné by toto hodnocení bylo pouze tehdy, pokud by se jím měly prokazovat ony zakázané důvody. Ty však v tomto případě ze stěžovatelových služebních hodnocení neplynou, jak podrobně v napadeném rozsudku rozebral již městský soud.

[41] Nejvyšší správní soud rovněž doplňuje, že stěžovatel se svou argumentací opakovaně vrací k dřívějšímu působení na ministerstvu, a dovozuje, že při něm pohněval jednu z vedoucích pracovníků. Z toho stěžovatel dovozuje, že zrušení služebního poměru ve zkušební době mělo být důsledkem tohoto nepřátelství. Městský soud po provedeném dokazování neshledal, že by osobní nepřátelství jedné z vedoucích pracovníků ministerstva bylo důvodem, proč žalovaný služební poměr zrušil. Avšak i tehdy, že by k tomu v daném případě došlo, nezakládala by tato okolnost bez dalšího nezákonnost zrušení služebního poměru. Osobní antipatie či nesoulad v pracovním kolektivu (ať již na základě skutečného chování nebo subjektivního vnímání) představují legitimní důvod zrušení služebního poměru ve zkušební době, nejsou-li současně postaveny na zakázaných důvodech.

[42] Nejvyšší správní soud se dále zabýval tím, zda ke zrušení služebního poměru ve zkušební době došlo z některého ze zakázaných důvodů.

III.B Diskriminační, účelové či šikanózní jednání

[43] Podle ustálené judikatury je v případě tvrzeného diskriminačního jednání žalobce povinen tvrdit, ale i prokázat, že s ním nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět (srov. např. nálezy Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04, či ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08). Osoba, která tvrdí, že je obětí diskriminace, musí nejdříve soudu předložit skutečnosti dostatečně odůvodňující závěr o existenci možné diskriminace (musí prokázat *prima facie* zásah). Jestliže tak učiní, je tím založena vyvratitelná domněnka, ve vztahu k níž leží povinnost dokázat opak na straně žalovaného (nálezy Ústavního soudu ze dne 12. 8. 2015, sp. zn. III. ÚS 1136/13, či rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ve věci *Chassagnou a další proti Francii*, stížnosti č. 25088/94, č. 28331/95 a 28443/95, body 91-92, či *Timishev proti Rusku*, stížnosti č. 55762/00 a 55974/00, bod 57). Byť tedy v případě tvrzené diskriminace dochází k přenosu důkazního břemene na služební orgán, který je následně povinen prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení, děje se tak pouze za předpokladu, že žalobce takové zacházení tvrdí a prokáže (viz již odkazovaný rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 7 Ads 245/2024-45).

[44] Rovněž v pracovněprávních vztazích se v případě tvrzené diskriminace k rozložení důkazního břemene obdobně vyjádřil i Nejvyšší soud. V usnesení ze dne 3. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011, uvedl, že zaměstnanec musí v řízení nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním skutečně bylo zacházeno závadným způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Usnadnění důkazní situace ve prospěch zaměstnance se pak projevuje pouze v tom, že postačuje, aby zaměstnanec tvrdil, že toto závadné jednání (bude-li z jeho strany prokázáno) bylo motivováno některým ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů, aniž by byl dále povinen tuto motivaci prokázat, neboť ta se předpokládá. Je ovšem vyvratitelná zaměstnavatelem, prokáže-li se v řízení opak.

[45] Shora uvedená východiska potvrdil i Ústavní soud. V usnesení ze dne 13. 3. 2018, sp. zn. IV. ÚS 4091/17, uvedl, že jediná ochrana zaměstnance při zrušení pracovního poměru ve zkušební době spočívá v tom, že zaměstnavatel nesmí zaměstnance diskriminovat ve smyslu antidiskriminačního zákona. K rozložení důkazního břemene Ústavní soud v tomto rozhodnutí konstatoval, že „nelze vykládat, že by se „přesunutí“ důkazní povinnosti na druhého účastníka (zaměstnavatele) týkalo celého tvrzení účastníka o jeho diskriminaci; zaměstnanec v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním skutečně bylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem, neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět.“

[46] Jak vyplývá z těchto závěrů, stěžovatel by musel diskriminační či šikanózní a účelové jednání žalovaného tvrdit, tedy vysvětlit, v čem konkrétně mělo spočívat. Stěžovatel však v tomto směru žádná konkrétní tvrzení nevzněl. Žádné šikanózní jednání neuváděl. Netvrdil ani, že by byl diskriminován na základě důvodů dle antidiskriminačního zákona. Diskriminaci spatřoval pouze v tom, že žalovaný měl hodnotit jeho dřívější působení na ministerstvu, což u zaměstnanců, kteří tuto pracovní zkušenost neměli, učinit nemohl.

[47] Tento důvod však pod přímou či nepřímou diskriminaci dle antidiskriminačního zákona nespadá, jak v napadeném rozsudku správně uvedl městský soud. Zároveň takový postup nebyl vyloučen, neboť jak bylo uvedeno výše, žalovaný k těmto skutečnostem přihlížet mohl.

[48] Stěžovatel rovněž nenamítal, že by žalovaný vůči němu postupoval účelově. Zohlednění dřívějšího působení na ministerstvu stěžovatel považoval za zneužití práva, čemuž Nejvyšší správní soud bude věnovat pozornost níže (v části III.D tohoto rozsudku). Za účelové nelze považovat ani stěžovatelovo tvrzení, že podle obsahu auditní zprávy odhalil pochybení, za což byl následně postižen zrušením služebního poměru. Tato skutečnost (tedy odvetné opatření za oznámené pochybení) by mohla případně aktivovat ochranu oznamovatelů.

III.C Ochrana oznamovatelů

[49] Nejvyšší správní soud se proto dále zabýval právě ochranou oznamovatelů. Služební poměr stěžovatele skončil ke dni 20. 1. 2023. V této době ještě nebyl účinný zákon č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů, který nabyl účinnosti až dne 1. 8. 2023. Transpoziční lhůta směrnice o ochraně oznamovatelů uplynula již dne 17. 12. 2021. V období od uplynutí transpoziční lhůty do účinnosti tohoto zákona tedy bylo třeba na dotčené případy aplikovat příslušná ustanovení směrnice o ochraně oznamovatelů z důvodu jejího přímého účinku (shodně viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 5. 12. 2024, č. j. 3 As 309/2023-83). Z uvedených závěrů správně vycházel i městský soud, dospěl však k tomu, že stěžovatel neučinil žádné oznámení, které by tuto ochranu aktivovalo. Rovněž tomuto závěru Nejvyšší správní soud přisvědčuje.

[50] Při posuzování daného případu lze vycházet ze závěrů odkazovaného rozsudku č. j. 8 Ads 100/2025-81. V něm Nejvyšší správní soud uvedl, že služební funkcionář nemusí zrušení skončení služebního poměru ve zkušební době odůvodňovat. I takové skončení nicméně může mít povahu odvetného opatření ve smyslu ochrany oznamovatelů: „Ochrana zákona o ochraně oznamovatelů ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice a jej implementujícího § 7 zákona se aktivuje v okamžiku, kdy je oznámení učiněno, a to jedním ze tří tam uvedených způsobů (interně, externě či zveřejněním). Zákon o ochraně oznamovatelů tedy funguje jako pomyslná neprůstředná vesta proti odvetným opatřením, ovšem až od okamžiku, kdy si ji potenciální oznamovatel „nasadí“, tedy učiní oznámení podle § 7 uvedeného zákona.“

[51] Ačkoli se stěžovatel dovolává toho, že byl negativně postižen za obsah auditní zprávy, městský soud v napadeném rozsudku dospěl ke správnému závěru, že v nynější věci na stěžovatele ochrana oznamovatelů nedopadá. Stěžovatel totiž neučinil žádné oznámení některým z předvídaných způsobů (interně, externě či zveřejněním), které by tuto ochranu aktivovalo.

pokračování

Oznámení přitom představuje stěžejní krok, bez kterého nelze ochranu oznamovatelů poskytnout. Pouhé vyhotovení auditní zprávy za oznámení považovat nelze, neboť se jednalo o základní pracovní náplň stěžovatele v pozici auditora. Jak příležitostně uvedl městský soud v napadeném rozsudku, auditori provádějí audit s vědomím auditovaného subjektu a pod vlastním jménem. Snaha nalézt a upozornit na nedostatky je jejich pracovní náplní, kterou od nich auditovaný subjekt očekává. Jinak řečeno, auditovaný subjekt od auditorů přímo očekává, že budou pochybení nalézat. Upozorňování na nedostatky je tak jejich pracovním úkolem. Naproti tomu oznámení ve smyslu směrnice o ochraně oznamovatelů má výjimečnou povahu. Zaměstnanec je mnohdy činí v utajení z obav před možnou odvetou a využívá k tomu za tím účelem zřízené kanály. Tyto dva instituty tedy nelze směřovat.

[52] Opačný výklad by navíc vedl k těm důsledkům, že by všechny pracovníky vykonávající kontrolní či auditorskou činnost bylo nutno bez dalšího považovat za oznamovatele dle příslušné právní úpravy. Stěžovatel tímto způsobem nepostupoval, proto městský soud správně dovedl, že na něj ochrana oznamovatelů vyplývající ze směrnice o ochraně oznamovatelů nedopadá.

[53] V kasační stížnosti stěžovatel také namítal, že nebyl poučen o možnosti využít vnitřní oznamovací kanál. Neuvedl nicméně, že by podal, anebo se pokusil podat oznámení jiným způsobem (externě či zveřejněním). Stěžovatel tedy netvrdil a nedoložil, že by se pokusil na podkladě auditní zprávy učinit oznámení ve smyslu ochrany oznamovatelů. Bez tohoto oznámení (a to bez ohledu na poučení) však na něj tato ochrana dopadat nemohla a nemohla ani založit nezákonnost zrušení služebního poměru ve zkušební době. Ani případné potíže stěžovatele se získáním auditní zprávy na základě zákona o svobodném přístupu k informacím či změna auditní zprávy po zrušení stěžovatelova služebního poměru nic nemění na tom, že stěžovatel oznámení neučinil.

III.D Zneužití práva

[54] Zneužití práva představuje situaci, kdy někdo vykoná své subjektivní právo k neodůvodněné újmě někoho jiného nebo společnosti. Takové chování, jímž se dosahuje výsledku nedovoleného, je jenom zdánlivě dovoleno. Výkonu práva, který je jeho zneužitím, soud neposkytne ochranu (rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. 11. 2005, č. j. 1 Afs 107/2004-48, č. 869/2006 Sb. NSS). V rozsudku ze dne 4. 5. 2011, č. j. 1 As 27/2011-81, č. 2452/2012 Sb. NSS, Nejvyšší správní soud doplnil: „*Určité chování formálně vzato – ve skutečnosti ovšem pouze zdánlivě, odpovídá dikci právního předpisu, avšak je zároveň pocíťováno jako zjevně nespravedlivé, neboť v rozporu s určitými základními hodnotami a s rozumným uspořádáním společenských vztahů působí společnosti újmu. Takové chování má potom povahu nikoliv výkonu subjektivního práva, nýbrž jeho (právem reprobovaného) zneužití. Zákaz zneužití práva však musí být chápán jako výjimka z pravidla. Nelze předem paušálně říci, kdy se o zneužití práva bude jednat a kdy nikoliv. Vše záleží na okolnostech konkrétního případu.*“

[55] Zákaz zneužití práva představuje prostředek *ultima ratio*, a proto musí být uplatňován nanejvýše restriktivně a za pečlivého poměření s jinými obdobně důležitými principy vlastními právnímu řádu, zejména principem právní jistoty, s nímž se – zcela logicky – nejvíce střetává (usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 5. 2010, č. j. 1 As 70/2008-74, č. 2099/2010 Sb. NSS, nebo rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 1. 2026, č. j. 2 Ads 65/2025-56). Institut zneužití práva je možné použít pouze ve zcela výjimečných situacích a jednání směřující ke zneužití práva musí být v konkrétním případě dostatečně prokázáno (rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18. 3. 2015, č. j. 1 As 16/2015-30).

[56] V daném případě městský soud dospěl k závěru, s nímž se Nejvyšší správní soud ztotožňuje, že nebylo prokázáno, že by žalovaný postupoval zneužívajícím způsobem. Žalovaný formálně zrušil služební poměr stěžovatele ve zkušební době, což odpovídalo i zamýšlenému jednání. Žalovaný přitom uvedený institut využil přesně k tomu, k čemu měl a má sloužit. Jiné jednání tím nezakrýval. To ostatně stěžovatel ani nenamítal, rozporoval výhradně důvody, které měly ke zrušení služebního poměru vést. Za tyto důvody stěžovatel považoval postih za dřívější působení na ministerstvu a postih za vypracování auditní zprávy. Ani tyto důvody ovšem Nejvyšší správní soud ve shodě s městským soudem nepovažuje za zneužití práva.

[57] K obsahu konkrétní auditní zprávy mohl žalovaný při hodnocení stěžovatelova výkonu služby přihlížet, neboť vypracování auditních zpráv představovalo předmět výkonu stěžovatelova služebního poměru. Žalovaný proto mohl zohlednit kritéria, která považoval pro výkon auditní činnosti za určující, jakož i vystupování stěžovatele při projednání auditní zprávy (důkazy nasvědčující kritickému přístupu stěžovatele). Při hodnocení auditní zprávy byl žalovaný omezen již řešenou ochranou oznamovatelů, která však (jak bylo uvedeno výše) na nynější případ nedopadala. Žalovaný také mohl přihlížet k dřívějšímu působení stěžovatele na ministerstvu, zohledněn mohl být i jakýkoli konflikt s kterýmkoli ze státních zaměstnanců. Zohlednění mezilidských vztahů právní úprava nezapovídá. Zrušit služební poměr lze z jakéhokoliv důvodu, nejedná-li se o důvod zakázaný. Žalovaný se proto nedopustil zneužití práva, přihlížel-li případně k dřívějšímu působení stěžovatele na ministerstvu.

[58] Městský soud pak správně dovodil, že žádný ze stěžovatelem tvrzených důvodů zrušení služebního poměru nebyl v daném případě spolehlivě prokázán, přestože k tomu městský soud provedl v řízení řadu důkazů. Stěžovatelovy domněnky nebyly prokázány ani nahrávkami kolegů, kteří se spíše pokoušeli stěžovatelovo podezření mírnit. Nejednalo se tedy o situaci důkazní nouze, jak tvrdí stěžovatel, nýbrž o situaci, kdy provedené důkazy tvrzené důvody zrušení služebního poměru neprokázaly. Nastalá situace byla přímo důsledkem hmotněprávní úpravy, která neuvedení důvodů zrušení služebního poměru ve zkušební době výslovně umožňuje. Stěžovatel se proto nemohl v rozporu s hmotněprávní úpravou domoci odůvodnění zrušení služebního poměru pomocí nástrojů procesního práva (viz již odkazovaný rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 8 As 247/2017-32). Z tohoto důvodu městský soud nemohl žalovanému uložit ani žádnou vysvětlovací povinnost, jak se toho domáhal stěžovatel. Žalovaný žádný důvod zrušení služebního poměru ve zkušební době stěžovateli oznamovat nemusel, neoznámil a navzdory stěžovatelovým námitkám nebyl žádný z jím tvrzených důvodů ani prokázán.

[59] Obdobně nebylo dostatečně doloženo ani to, že by ke zrušení služebního poměru ve zkušební době došlo v důsledku vlastností stěžovatele, které neodpovídaly pozici interního auditora. Tyto závěry městského soudu Nejvyšší správní soud potvrzuje, neboť odpovídají provedenému dokazování, ze kterého žádný jasný a dostatečně prokázaný důvod zrušení služebního poměru ve zkušební době nevyplýval (tím méně pak důvod zakázaný). Není pravdivým stěžovatelovo tvrzení, že by městský soud hodnotil důkazy izolovaně. Činil tak naopak komplexně a ve vzájemných souvislostech.

[60] Nejvyšší správní soud tak ve shodě s městským soudem uzavírá, že nebyl prokázán skutečný důvod zrušení služebního poměru stěžovatele, žalovaný žádný důvod stěžovateli neoznámil. Platí tedy, že služební poměr byl ve zkušební době zrušen bez udání důvodu, což představuje zákonný postup. Stěžovatelovo právo na spravedlivý proces nebylo dotčeno, neuvedení důvodů výslovně umožňuje úprava obsažená v zákoně o státní službě.

[61] Na uvedeném závěru pak nemohly nic změnit ani stěžovatelovy odkazy na novinové články, v nichž měli pracovníci ministerstva uvádět důvody zrušení stěžovatelova služebního poměru. Městský soud konkrétní osoby vyslechl, a měl-li stěžovatel za to, že by jiní pracovníci

pokračování

ministerstva mohli sdělit relevantní informace, měl jejich výslech konkrétně navrhnout. Městský soud zároveň provedl k důkazu část novinových článků a zbylé neprovedl z důvodu nadbytečnosti, neboť shodná tvrzení a domněnky v nich uvedené plynuly již z těch článků, které k důkazu provedl.

[62] Rovněž stěžovatelův odkaz na jiný rozsudek městského soudu ze dne 3. 6. 2025, č. j. 18 Ad 10/2023-195, Nejvyšší správní soud nepovažuje ve shodě s městským soudem za relevantní. V tehdejší případě se městský soud nezabýval skončením služebního poměru ve zkušební době a z rozsudku neplynuly ani žádné indicie stran odvetného prostředí na ministerstvu, které by byly aplikovatelné v nynější věci a dokládaly, že stěžovateli byl služební poměr zrušen z některého ze zakázaných důvodů.

IV. Závěr a náklady řízení

[63] Nejvyšší správní soud neshledal kasační stížnost důvodnou, a proto ji podle § 110 odst. 1 věty poslední s. ř. s. zamítl.

[64] O nákladech řízení o kasační stížnosti Nejvyšší správní soud rozhodl podle § 60 odst. 1 a 7 s. ř. s. ve spojení s § 120 s. ř. s. Vzhledem k tomu, že žalobce (stěžovatel) neměl ve věci úspěch a žalovanému žádné náklady řízení nad rámec jeho obvyklé úřední činnosti nevznikly, Nejvyšší správní soud rozhodl tak, že žalobce nemá právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti a žalovanému se náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti nepřiznává.

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

V Brně dne 31. března 2026

L. S.

Mgr. Ing. Veronika Juříčková v. r.
předsedkyně senátu