



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Obvodní soud pro Prahu 7 rozhodl soudkyní Mgr. Eliškou Candra Soukupovou ve věci

žalobce: **Ing. Peter Lacko**, narozený 8. 9. 1965
bytem Třebízského 407, 397 01 Písek
zastoupený advokátem JUDr. Kristánem Léko
sídlem Seifertova 2919/12, 130 00 Praha 3

proti

žalované: **Česká republika - OLYMP CENTRUM SPORTU MINISTERSTVA
VNITRA**, IČO 75151898
sídlem Za Císařským mlýnem 1063/5, 170 00 Praha 7
zastoupená advokátkou JUDr. Markétou Dittrich Neklovou, Ph.D.
sídlem Artistů 3218/15, 198 00 Praha

o neplatnost rozvázání pracovního poměru

takto:

- I. **Určuje se, že výpověď** z pracovního poměru ze dne 29. 10. 2024 daná žalovanou žalobci **je neplatná.**
- II. **Žalovaná je povinna zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení** ve výši 34 088 Kč, a to do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám právního zástupce žalobce.

Odůvodnění:

1. Žalobce se žalobou došlou soudu dne 25. 2. 2025 domáhal určení, že výpověď z pracovního poměru, kterou mu dne 29. 10. 2024 dala žalovaná, je neplatná. Tvrdil, že dle pracovní smlouvy ze dne 2. 8. 2023 byl u žalované v pracovním poměru na pozici rozpočtář; dne 17. 4. 2024 s účinností od 1. 5. 2024 byl pracovní poměr změněn na dobu neurčitou. Dne 2. 10. 2024 učinil oznámení podle § 2 zákona č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů (dále též „**ZOO**“) o možném protiprávním jednání žalované spočívajícím v závažném porušení povinnosti při hospodaření s přidělenými prostředky, prostřednictvím vnějšího oznamovacího systému Ministerstva spravedlnosti (dále též „**MSp**“) zřízeného podle ZOO (dále též „**Oznámení**“). Oznámení bylo shledáno důvodným, byla zahájena mimořádná kontrola, věc prověřoval i Nejvyšší kontrolní úřad (dále též „**NKÚ**“), který nakonec podal

trestní oznámení. Žalovaná po podání Oznámení předala žalobci 29. 10. 2024 výpověď z důvodu nadbytečnosti, kterou žalobce odmítl převzít. Žalobci žalovaná přestala přidělovat práci, znemožnila mu přístup k dokumentům a informacím, s nimiž jako rozpočtář pracoval, a informovala žalobce o existenci překážek v práci na straně zaměstnavatele, dala mu písemný zákaz chodit na pracoviště. S výpovědí vyjádřil žalobce nesouhlas, dožadoval se přidělování práce. Žalovaná teprve následně, po pokusu o předání výpovědi žalobci, zaslala informační dokumenty Základní odborové organizaci MV, kterou informovala, že u ní dochází k organizačním změnám, v jejichž důsledku dochází ke zrušení systematizovaného plánovaného místa a k nutnosti propuštění žalobce s účinností od 1. 1. 2025. Žalobce výpověď považoval za odvetné opatření ve smyslu § 4 ZOO. Žádný ze stávajících zaměstnanců žalované nebyl schopen pracovní náplň žalobce plnit, a ta byla přidělena Ing. Lence Janků, jako třetí osobě na základě smlouvy o poskytování služeb. Žalovaná rozhodnutím o organizační změně sledovala od počátku jiné cíle, když ze změny systemizace vyplynulo, že jeho místo nebylo zrušeno, ale byla změněna jeho náplň z rozpočtář na referent společné státní správy a samosprávy a bylo přesunuto z ekonomického oddělení do organizačního oddělení. Navíc nedošlo ani k úspoře finančních prostředků. Důvodem výpovědi tedy nemohla být nadbytečnost. Platové prostředky na systemizovaná pracovní místa byly přiděleny pouze pro rok 2024, tedy to, že žalovaná chtěla ušetřit zrušením místa žalobce, je absurdní, neboť pracovní místo žalobce bylo zrušeno až pro rok 2025. Nedostatek platových prostředků bylo možné pokrýt jinak. Výpověď nebyla projednána předem s odborovou organizací v rozporu s § 61 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále též „ZP“), došlo pouze k jejímu následnému vyrozumění. Žalovaná byla povinna změnu pracovního poměru probrat s žalovaným, ev. změněnou pracovní pozici nabídnout žalobci. Závěry žalobce o neplatnosti výpovědi potvrzují výsledky kontroly provedené Ministerstvem vnitra.

2. Žalovaná s žalobou nesouhlasila. Žalobce se k výpovědi původně vyjadřoval tak, že mu neměla být dána písemně; o tom, že by výpověď považoval za odvetné opatření se zmínil až následně. Žalované nebylo známo, že by žalobce Oznámení podal. Výpověď byla předána žalobci na pracovišti za osobní účasti ředitele žalované a přítomnosti svědků. Jediným důvodem výpovědi bylo zrušení příslušného pracovního místa žalobce podle § 52 písm. c) ZP; důvod výpovědi byl nezaměnitelně skutkově vymezen. Žalobce se stal nadbytečným s ohledem na organizační změny žalované, neboť ředitel žalované JUDr. Bc. Michal Volf (dále též „**ředitel žalované**“) zjistil, že přidělený mzdový limit je nedostatečný, dlouhodobě neudržitelný, jeho navýšení bylo odmítnuto. Proto 1. 10. 2024 ředitel žalované rozhodl o nutnosti úspor mzdových prostředků, v důsledku čehož byla následující den zástupkyní ředitele identifikována možnost zrušení pozic: 1 rozpočtář – ekonomické oddělení, 2 pracovníci obchodního provozu – skupina ubytování. Tyto pozice byly žalovanou zrušeny; organizační změnu žalovaná vyhotovila písemně 29. 10. 2024 a téhož dne informovala MV. Žalovaná pozici rozpočtáře nepotřebovala, byla vyžadována jiná náplň práce; v důsledku uvedeného se žalobce stal nadbytným. Výpověď žalobce odmítl 29. 10. 2024 převzít, považuje se tedy za doručenou. Místo žalobce nyní vykonává třetí osoba, která není v pracovním poměru.
3. Účastníci **shodně** tvrdili, že výpověď byla doručována žalobci 29. 10. 2024, žalobce ji však odmítl převzít. Důvodem výpovědi byla nadbytečnost podle § 52 písm. c) ZP. Obsah práce žalobce nyní zastává třetí osoba. Tato skutková tvrzení vzal soud za svá podle § 120 odst. 3 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále též „**o. s. ř.**“).
4. Na základě provedeného dokazování soud dospěl k těmto **skutkovým zjištěním**:
5. V souladu s ujednáním mezi účastníky měl žalobce pro žalovanou vykonávat v rámci pracovního poměru druh práce rozpočtář – ekonomické oddělení se dnem nástupu 15. 8. 2023. Pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou do 31. 7. 2024 se zkušební dobou

Shodu s prvopisem potvrzuje Ivana Rovnerová.

- v délce trvání 3 měsíce (*pracovní smlouva, náplň práce žalobce č. l. 94 spisu*). S účinností od 1. 5. 2024 byl pracovní poměr změněn na dobu neurčitou (*doboda o změně sjednaných pracovních podmínek*). Dopisem ze dne 27. 8. 2024 žádal ředitel žalované Ministerstvo vnitra o navýšení mzdového limitu, neboť základní příděl považoval za nedostatečný a neudržitelný (*odhad stavu čerpání mzdových prostředků pro rok 2024 a žádost o jejich navýšení ze dne 27. 8. 2024*). Dopisem ze dne 20. 9. 2024 bylo řediteli žalované sděleno, ať nároky pokryje z vlastních zdrojů za využití přesunu finančních prostředků v rámci žalované, jak tomu bylo v předchozím roce (*odpověď Ministerstva vnitra na žádost k navýšení prostředků ze dne 20. 9. 2024*). Na poradě vedoucích žalované dne 1. 10. 2024 bylo jako úkol ředitelem žalované stanoveno zaslání návrhu na systemizaci v rámci úspory z důvodu nedostatku mzdových prostředků (1-2 pozice) na e-mail ředitele s termínem do 4. 10. 2024 (*zápis č. 7 z porady vedení žalované ze dne 1. 10. 2024*). Dne 2. 10. 2024 zástupkyně ředitele, paní Simona Székelyová (dále též „**zástupkyně ředitele**“), ředitele žalované informovala, že je možné postrádat tři pozice: a) 30277897 pracovník obchodního provozu; b) 30277898 pracovník obchodního provozu (pouze za předpokladu funkční on-line ubytovny – nejdříve od 1. 1. 2025); c) 30277877 rozpočtář (*návrh zástupkyně ředitele ze dne 2. 10. 2024*). Týž den žalobce učinil Oznámení týkající se porušení povinnosti při hospodaření s přidělenými prostředky, kdy za původce problémů označil ředitele žalované a zástupkyni ředitele (*zpráva o posouzení Oznámení ze dne 30. 10. 2024*).
6. Dne 3. 9. 2024 žádala zástupkyně ředitele žalobce o sdělení, kdy bude správcem rozpočtu podepsána veřejná zakázka Pronájem licencí Office 365 Business Standard. Žalobce zástupkyni ředitele (a v kopii řediteli žalované) odvětil, že nemůže schválit operaci k veřejné zakázce Pronájem licencí Office 365 Business Standard, neboť by došlo k porušení rozpočtové kázně a ke vzniku škody, když na položce Nájem a ostatní pronájmy a služby určené k pronájmu organizace není dostatečné rozpočtové krytí (*e-mailová komunikace ze dne 3. 9. 2024*).
 7. Dne 11. 10. 2024 žalobce své Oznámení doplnil ohledně jednání při nákupech zboží a služeb, a dne 18. 10. 2024 ohledně přípravy na olympijské hry 2024 (*zpráva o posouzení Oznámení ze dne 30. 10. 2024*).
 8. Dne 29. 10. 2024 v dopoledních hodinách (*doručenka ke změně systemizace*) požádal ředitel žalované oddělení systemizace a organizace státní služby Ministerstva vnitra o provedení změn v systemizaci u žalované, kdy výslovně uvedl, že „*celkový počet dislokovaných systemizovaných pracovních míst u OLYMP CS MV (329) se nemění a změnou nedobází k navýšení přidělených prostředků na platy zaměstnanců.*“ Též uvedl, že ke změně dojde s účinností od 1. 1. 2025. Mj. mělo dojít k tomu, že systemizované pracovní místo č. 30277877, pozice rozpočtář, zařazené do ekonomického oddělení, mělo být s účinností od 1. 1. 2025 přesunuto do organizačního oddělení, a pojmenováno referent společné státní správy a samosprávy současně mělo dojít ke zvýšení platové třídy z 12. na 13. platovou třídu (*Dopis Změna systemizace plánovaných míst u žalované ze dne 29. 10. 2024, včetně přílohy č. 1, Zpráva z kontroly ze dne 19. 2. 2025 č. l. 64-68*).
 9. Zástupkyni ředitele další dvě vymezená systemizovaná pracovní místa 30277897 a 30277898, k nimž se vázala pozice pracovník obchodního provozu, byla převedena na skupinu úklidu – pracovní pozice uklízeč v případě systematizovaného pracovního místa 30277897, a na skupinu údržby - pracovní pozice provozní elektrikář v případě systematizovaného pracovního místa 30277898 (*Dopis Změna systemizace plánovaných míst u žalované ze dne 29. 10. 2024, včetně přílohy č. 1*). Tato listina byla Ministerstvu vnitra, jak výše naznačeno, odeslána téhož dne v 11:17:52 hodin (*doručenka ke změně systemizace*). Ke změně pracovní náplně (druhu práce) žalobce však neměla žalovaná souhlas, žalobce s ní ani neseznámila (*Zpráva z kontroly ze dne 19. 2. 2025 č. l. 64-68*).

10. Následně ředitel žalované v čase 11:30 – 11:35 ve své kanceláři žalobci (*dopis státní tajemnice Ministerstva vnitra žalované ze dne 16. 4. 2025 č. l. 78-82*) doručoval několik písemností najednou, konkrétně oznámení o zrušení systematizovaného místa a ukončení pracovního poměru výpovědí z důvodu nadbytečnosti pro absenci jiného vhodného pracovního místa, výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost, překážku na straně zaměstnavatele od 30. 10. 2024 (*e-mail ze dne 1. 11. 2024 v 11:45 hodin – č. l. 31 p. v., Zpráva z kontroly ze dne 19. 2. 2025 č. l. 64-68*). Žalobce v 11:35 hodin odmítl převzetí výpovědi (*shodná tvrzení účastníků, e-mail ze dne 4. 11. 2024 ve 14:01- č. l. 31, dopis ze dne 29. 10. 2024 o zrušení systematizovaného místa a informace o absenci jiného vhodného pracovního místa č. l. 21*), čemuž byly kromě ředitele žalované a žalobce přítomny dvě další osoby (*výpověď č. l. 23, e-mail ze dne 1. 11. 2024 v 11:45 hodin*); o následcích odmítnutí převzetí výpovědi byl žalobce poučen (*e-mail ze dne 1. 11. 2024 v 11:45 hodin*). Poté došlo ke schůzce žalobce s ředitelem žalované v trvání cca 30 minut (*e-mail ze dne 1. 11. 2024 v 11:45 hodin*). Až 29. 10. 2024 v 11:30 se žalobce poprvé dozvěděl o chystaných změnách žalované a o tom, že pracovní poměr je ukončován pro nadbytečnost (*e-mail ze dne 4. 11. 2024 ve 14:01*).
11. Ve výpovědi datované k 29. 10. 2024 bylo žalobci sděleno, že žalovaná s ním rozvazuje pracovní poměr z důvodů nadbytečnosti podle § 52 písm. c) ZP, neboť ředitel žalované dne 29. 10. 2024 rozhodl o reorganizaci žalované, v jejímž důsledku dochází za účelem zvýšení efektivnosti práce k redukci systemizovaných pracovních míst. Účinností od 1. 1. 2025 dochází mj. ke zrušení pracovního místa žalobce. Žalovaná nedisponovala žádným vhodným pracovním místem, které by mohlo být nabídnuto; byly splněny podmínky podle § 52 písm. c) ZP. V souvislosti s rozvázáním pracovního poměru náleží odstupné podle § 67 odst. 1 písm. b) ZP ve výši dvojnásobku průměrného výdělku, výpovědní doba podle § 51 ZP činí 2 měsíce a počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi (*výpověď*).
12. V dopise žalované ze dne 29. 10. 2024 bylo žalobci sděleno, že dne 29. 10. 2024 byly ředitelem žalované schváleny organizační změny s účinností 1. 1. 2025, v návaznosti na tyto změny dochází ke zrušení pracovního místa žalobce. Jelikož žalovaná nedisponuje žádným jiným vhodným pracovním místem pro žalobce, byla nucena přistoupit k výpovědi pro nadbytečnost (*dopis ze dne 29. 10. 2024 o zrušení systematizovaného místa a informace o absenci jiného vhodného pracovního místa č. l. 21*).
13. Žalobci bylo žalovanou (ředitelem žalované) sděleno, že z důvodu překážek na straně zaměstnance mu nebude přidělována práce až do 31. 12. 2024, kdy bude ukončen pracovní poměr (*e-mail ze dne 1. 11. 2024 v 8:21 – č. l. 32 p. v., Zpráva z kontroly ze dne 19. 2. 2025 č. l. 64-68*). Žalobci bylo následně zamezeno v přístupu na pracoviště s výhradou vyzvednutí si věcí (*e-mail ze dne 1. 11. 2024 v 8:21, v 11:45, e-mail ze dne 12. 11. 2024 v 11:54, v 15:19 č. l. 31-34*). Posléze žalovaná informovala odborovou organizaci o tom, že žalovaná s žalobcem ukončila pracovní poměr, a že v současné době nedisponuje žádným vhodným pracovním místem pro žalobce (*informování odborové organizace o výpovědi ze dne 29. 10. 2024*). Žalobci byla poskytována náhrada platu do ukončení pracovního poměru (*Zpráva z kontroly ze dne 19. 2. 2025 č. l. 64-68*).
14. Dne 30. 10. 2024 pověřený zaměstnanec MSp shledal, že se nepodařilo vyloučit podezření, že oznamované jednání představuje porušení právních předpisů tam uvedených a rozhodl zaslat podnět zřizovateli – MV (*zpráva o posouzení Oznamení ze dne 30. 10. 2024*).
15. Dne 1. 11. 2024 žalobce žádal o možnost si vyzvednout osobní věci, neboť neměl přístup na pracoviště, když byl vyměněn zámek u vstupní mříže (*e-mail ze dne 1. 11. 2024 v 8:21*). Dne 4. 11. 2024 žalobce řediteli žalované sdělil, že výpověď odmítá, neboť došlo k porušení zákoníku práce, a na základě platné pracovní smlouvy žádal o umožnění výkonu pracovní činnosti, vytvoření pracovních podmínek a přidělení práce (*e-mail ze dne 4. 11. 2024 ve 14:01*).

Shodu s prvopisem potvrzuje Ivana Rovnerová.

16. Dne 6. 11. 2024 žalobce kontaktoval Zdeňka Kunce, a učinil žádost o doplnění Oznámení v souvislosti s nehospodárným a neefektivním nakládáním s prostředky státního rozpočtu se zařízením Kryokomora; též vyslovil své přesvědčení, že o Oznámení se 29. 10. 2024 dozvědělo vedení žalované, a uvedl, že čelí odvetným opatřením v podobě výpovědi, překážek v práci ze strany zaměstnavatele a není na pracovišti (*e-mail ze dne 6. 11. 2024 ve 14:30 hodin č. l. 38*).
17. Žalobce se také obrátil na Inspektorát práce, kam se měl dostavit k osobnímu jednání (*pozvání k jednání SÚIP ze dne 11. 11. 2024 č. l. 36*).
18. Převzetí některých osobních věcí se žalobce domáhal i 12. 11. 2024 (*e-mail ze dne 12. 11. 2024 v 11:54*), načež mu bylo ředitelem žalované sděleno, že mu ve vyzvednutí věcí nikdo nebrání (*e-mail ze dne 12. 11. 2024 v 15:19*).
19. Jelikož k žádosti Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu nebyl udělen souhlas s provedením kontroly (*informace o stavu podání č. j. 18856/3.50/24-4 D3-2024 1236 – SÚIP ze dne 29. 11. 2024 a 20. 5. 2025 č. l. 29, 30*), byla provedena kontrola Ministerstvem vnitra, a to s ohledem na stížnost žalobce (*Zpráva z kontroly ze dne 19. 2. 2025 č. l. 64-68, dopis státní tajemnice Ministerstva vnitra žalované ze dne 16. 4. 2025 č. l. 78-82*). Dále pak, některá zjištění dle mimořádné následné veřejnoprávní kontroly ohledně rozpočtu žalované, účetních operací, inventarizace, veřejných zakázek, služebních cest, DPP a DPČ a řídicí kontroly a vnitřního kontrolního systému byla předána příslušnému finančnímu úřadu (*e-mail ze dne 20. 5. 2025 v 14:03 č. l. 37*).
20. Ze strany pověřeného zaměstnance MSp bylo 10. 12. 2024 uzavřeno, že nelze jednoznačně vyloučit, že jednání žalované (zaměstnavatele) není odvetným opatřením, a proto se pověřený zaměstnanec rozhodl věc postoupit orgánu veřejné moci – MSp (*zpráva o posouzení oznámení o odvetném opatření ze dne 10. 12. 2024*).
21. Žalobce prostřednictvím svého zástupce vyzval žalovanou dopisem ze dne 20. 12. 2024 ke smírnému řešení věci, výpověď považoval za zdánlivou, neboť neměla být písemná; současně trval na dalším zaměstnávání (*dopis ze dne 20. 12. 2024 č. l. 22*). Toto žalovaná odmítla (*odpověď na výzvu k mimosoudní dohodě č. l. 20*). Skutečnosti, na které žalobce upozornil v Oznámení, byly též popsány v médiích, mělo dojít k prověřování NKÚ (*článek z Deníku N ze dne 24. 11. 2025 č. l. 87-91*).
22. Soud **provedené důkazy hodnotil** jednotlivě a ve vzájemné souvislosti. Co se týče jednotlivých skutkových událostí, které byly v doložených listinách popsány, neměl soud o těchto důvodu pochybovat. Jedná se zejména o skutečnosti vyplývající z *e-mailové komunikace ze dne 1. 11. 2024 – 4. 11. 2024*, v nichž prakticky nebylo většího sporu o tom, jak měla být výpověď žalobci ředitelem žalované předávána; ostatně tyto skutečnosti jsou podpořeny *Zprávou z kontroly ze dne 19. 2. 2025* a *dopisem státní tajemnice Ministerstva vnitra žalované ze dne 16. 4. 2025*. Není ani pochyb o tom, že žalobce odmítl *výpověď* převzít, což vyplývá nejen ze samotné *výpovědi*, ale i *e-mailové komunikace z 1. 11. – 4. 11. 2024*. O tom, že žalobce pro žalovanou vykonával pracovní činnost v rámci pracovního poměru, nebylo žádných pochyb.
23. Naproti tomu nebylo možné přihlédnout k těm částem provedených důkazů, v nichž bylo obsaženo jakési právní posouzení konkrétního jednání; právní posouzení přísluší výhradně soudu, přičemž názorem účastníka, jak má být právní jednání posouzeno, není soud vázán. Proto, například, pokud ve *výpovědi*, či *informování odborové organizace o výpovědi ze dne 29. 10. 2024* bylo uvedeno, že systemizované pracovní místo bylo zrušeno, nemohl soud z těchto skutečností učinit závěr, že zrušeno skutečně bylo, zvláště, když měl k dispozici *Dopis Změna systemizace plánovaných míst u žalované ze dne 29. 10. 2024, včetně přílohy č. 1*, na níž se fakticky žalovaná odvolávala; mohl tedy pouze učinit závěr, že žalovaná zastávala názor, že místo

zrušeno bylo, ev. že toto v předmětných listinách uvedla za situace, kdy bylo zjištěno, že náplň práce žalobce je nadále vykonávána 3. osobou.

24. Z *Dopisu Změna systemizace plánovaných míst u žalované ze dne 29. 10. 2024, včetně přílohy č. 1* jednoznačně vyplývá, že systemizované pracovní místo žalobce č. 30277877, s označením pracovní pozice rozpočtář, zařazené v ekonomickém oddělení, bylo přesunuto do organizačního oddělení a pracovní pozice byla označena referent společné státní správy a samosprávy. Na to ostatně poukázalo Ministerstvo vnitra ve *Zprávě z kontroly ze dne 19. 2. 2025*, a v *dopise státní tajemnice Ministerstva vnitra žalované ze dne 16. 4. 2025*. Byť z poslední uvedené listiny vyplývá, že žalovaná proti závěrům kontroly obsaženým ve *Zprávě z kontroly ze dne 19. 2. 2025* brojila, jednalo se zejména o nesouhlas co do právního posouzení věci (což pro zjištění skutkového stavu soudem není podstatné), nikoli zjištěných skutkových okolností.
25. Z listin tedy bylo možné spolehlivě seznat, že žalovaná žalobci dala výpověď, přičemž jako důvod uvedla zrušení jeho pracovního místa, respektive redukci systematizovaných pracovních míst, (*výpověď, dopis ze dne 29. 10. 2024 o zrušení systematizovaného místa a informace o absenci jiného vhodného pracovního místa č. l. 21*); současně však Ministerstvu vnitra při zaslání systemizace ještě před pokusem předat žalobci *výpověď* (časová souslednost je patrná z *doručenky ke změně systemizace*) v průvodním dopise sdělila, že „celkový počet dislokovaných systemizovaných pracovních míst u OLYMP CS MV (329) se nemění a změnou nedochází k navýšení přidělených prostředků na platy zaměstnanců.“ (*Dopis Změna systemizace plánovaných míst u žalované ze dne 29. 10. 2024, včetně přílohy č. 1*). Z *nesporných tvrzení účastníků* navíc vyplynulo, že činnost žalobce vykonává třetí osoba, která nebyla ve vztahu k žalované v zaměstnaneckém poměru. Byť tedy bylo skutečně zjištěno, že se ředitel žalované snažil řešit nedostatek platových prostředků (*odhad stavu čerpání mzdových prostředků pro rok 2024 a žádost o jejich navýšení ze dne 27. 8. 2024; odpověď MV na žádost k navýšení prostředků ze dne 20. 9. 2024*), je v souvislosti s výše uvedeným nutno odmítnout argument, že výpovědi mělo dojít k ušetření finančních prostředků žalované (neboť žalobce na překážkách ze strany zaměstnavatele pobíral náhradu platu – viz *Zpráva z kontroly ze dne 19. 2. 2025*), jakož i argument, že by práce žalobce pro žalovanou nebyla potřebná (zvláště když byla tzv. outsourcována na třetí osobu, jak vyplývá z *nesporných tvrzení*). Na tomto nemůže ničeho změnit ani *návrh zástupkyně ředitele ze dne 2. 10. 2024*, neboť ze *změny systemizace ze dne 29. 10. 2024* vyplývá, že u veškerých v *návrbu zástupkyně ředitele ze dne 2. 10. 2024* uvedených pozic došlo k jejich převedení do jiných oddělení, respektive, co se rozpočtáře týká dokonce ke zvýšení platové třídy.
26. Co se pak týče samotného Oznámení učiněného žalobcem, bylo možno pouze shledat, že toto žalobce učinil (*zpráva o posouzení Oznámení ze dne 30. 10. 2024*), doplnil jej (*e-maily ze dne 6. 11. 2024 – 18. 11. 2024, č. l. 37-38*), a pověřeným pracovníkem bylo shledáno, že se nepodařilo vyloučit podezření, že oznamované jednání představuje porušení právních předpisů tam uvedených a rozhodl zaslat podnět zřizovateli (*zpráva o posouzení Oznámení ze dne 30. 10. 2024*). Další okolnosti týkající se Oznámení byly pro řízení nadbytečné, proto se jimi soud blíže nezabýval. Neprovedl pak dokazování výsledkem ředitele žalované, výsledkem Ing. Jany Hubičkové, MBA, výsledkem paní Hatvikové, výsledkem Mgr. Ivy Temr Havelkové, výsledkem Simony Szekelyové, neboť tyto byli navrhováni k prokazování podrobností ohledně organizační změny, ohledně dání výpovědi, respektive indikace pracovního místa či komunikace ohledně mzdových prostředků, kdy skutečnosti týkající se těchto tvrzení měl soud pro rozhodnutí za dostatečně prokazané. Dále pak smlouvou žalované s Ing. Lenkou Janků, neboť rozhodné skutečnosti v této souvislosti vyplynuly ze shodných tvrzení účastníků, a pracovní náplní referenta společné státní správy a samosprávy (soud tuto nepovažoval za podstatnou z důvodů vysvětlených v části týkající se právního posouzení věci). Ze shodných důvodů – dostatečných skutkových zjištění pro rozhodnutí – neprovedl soud výslech žalobce a výslech Romany Peckové, jakož ani důkaz kontrolním

protokolem odboru auditu a kontroly Ministerstva vnitra o výsledku neplánové kontroly u žalované na základě Oznámení, nad to když zjišťování důvodnosti Oznámení s ohledem na přijaté právní závěry považoval za nadbytečné. Provádění těchto důkazů by řízení zbytečně prodlužovalo, což by bylo v rozporu se zásadou hospodárnosti a procesní ekonomie.

27. **Soud tak učinil následující závěr o skutkovém stavu:**

28. Žalobce pro žalovanou v rámci pracovního poměru s účinností od 15. 8. 2023 do 31. 7. 2024 vykonával činnost na pozici rozpočtář. Pracovní poměr byl s účinností od 1. 5. 2024 změněn na dobu neurčitou. Dne 2. 10. 2024 učinil žalobce Oznámení. Dne 29. 10. 2024 žalovaná prostřednictvím svého ředitele učinila rozhodnutí ohledně systemizovaných pracovních míst tak, že nedošlo ke změně jejich počtu (tj. ani k jejich redukci), pouze některá místa byla přesunuta. O tomto informovala Ministerstvo vnitra a následně ředitel žalované za přítomnosti dalších osob učinil pokus o předání výpovědi žalobci pro nadbytečnost; jako výpovědní důvod bylo výslovně uvedeno, že důvodem je zrušení příslušného pracovního místa žalobce v rámci schválené změny systemizace žalované. Žalobce odmítl převzít výpověď, o následcích byl žalovanou poučen. Posléze mu bylo sděleno, že v důsledku překážek na straně žalované mu nebude přidělována práce, a nebyl mu umožněn vstup na pracoviště s výjimkou vyzvednutí osobních věcí. Žalobce opakovaně vyjadřoval nesouhlas s výpovědí, dne 4. 11. 2024 řediteli žalované sdělil, že trvá na dalším zaměstnávání. Po dobu překážek na straně zaměstnavatele pobíral žalobce náhradu platu. Ve výkonu pracovní činnosti žalobce jej nahradila 3. osoba.

29. Po **právní stránce** vycházel soud ze ZP ve znění k 29. 10. 2024.

Včasnost žaloby

30. Podle § 72 ZP platí, že „*[n]eplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.*“

31. Podle § 334a odst. 1 písm. a) ZP ve znění k 29. 10. 2024 platí, že „*[p]ísemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou jejím předáním na pracovišti zaměstnavatele.*“

32. Podle § 334a odst. 2 ZP ve znění k 29. 10. 2024 platí, že „*[o]dmítne-li zaměstnanec převzít písemnost doručovanou způsobem podle odstavce 1 písm. a) nebo b), považuje se tato písemnost za doručenou dnem, kdy zaměstnanec její převzetí odmítl.*“

33. Podle § 51 odst. 1 ZP ve znění k 29. 10. 2024 platí, že „*[b]yla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou vyplývající z § 51a. Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná.*“

34. Podle § 51 odst. 2 ZP ve znění k 29. 10. 2024 platí, že „*[v]ýpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63.*“

35. Z provedeného dokazování vyplynulo, že žalobci byla výpověď dána 29. 10. 2024. V souladu s § 334a odst. 1, 2 ZP došlo k jejímu doručení dnem, kdy ji žalobce odmítl převzít, tj. dnem 29. 10. 2024.

36. Výpovědní doba počala běžet 1. 11. 2024, a skončila uplynutím dne 31. 12. 2024 (§ 51 odst. 2 ZP), přičemž se nejednalo o žádnou ze zákonem předpokládaných výjimek. Jelikož k podání žaloby došlo 25. 2. 2025, je v souladu s § 72 ZP žaloba včasná.

Důvodnost a platnost výpovědi

37. Podle § 50 odst. 2 ZP ve znění k 29. 10. 2024 platí, že „*[z]aměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52.*“ Podle § 50 odst. 4 ZP ve znění k 29. 10. 2024

Shodu s prvopisem potvrzuje Ivana Rovnerová.

platí, že „[d]á-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.“

38. Podle § 52 písm. c) ZP ve znění k 29. 10. 2024 platí, že „[z]aměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.“
39. „K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce patří to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Zaměstnavatelům zákon uvedeným způsobem umožňuje, aby regulovali počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.“ (viz Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003)
40. Respektive aktuálnější: „Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Zákon uvedeným způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003, uveřejněného pod č. 11 v časopisu Soudní judikatura, ročník 2004). Nadbytečným je zaměstnanec též tehdy, jestliže podle rozhodnutí o organizační změně zaměstnanci odpadne jen část jeho dosavadní pracovní náplně nebo pouze některá z více dosud vykonávaných prací. (srov. rozhodnutí býv. Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. 11. 1980, sp. zn. 6 Cz 36/80, který byl uveřejněn pod č. 42 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1982).“ (viz Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013)
41. Co se týče konkretizace výpovědního důvodu, ten musí být popsán takovým způsobem, aby z něj bylo patrné, v jakých skutečnostech zaměstnavatel spatřuje naplnění toho kterého výpovědního důvodu, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se výpověď dává. Podmínkou platnosti výpovědi není to, jak je důvod právně kvalifikován zaměstnavatelem; soud vychází ze skutkových okolností případu a okolnost, jak důvod výpovědi právně kvalifikuje zaměstnavatel, není významná.

42. Jestliže zaměstnavatel uvede, že výpověď žalobci byla dána z důvodu jedno nadbytečnosti, musí být splněny následující předpoklady: 1) musí být přijato rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, respektive musí k těmto změnám skutečně dojít; 2) zaměstnanec se stal nadbytečným a 3) existuje příčinná souvislost mezi přijatým rozhodnutím a nadbytečností zaměstnance. (k tomu blíže viz JANSOVÁ, Marie. § 52 [Výpovědní důvody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANSOVÁ, Marie, ODRBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2026, marg. č. 20. Dostupné na beck-online.cz.)
43. V daném případě bylo zjištěno, že co se 1. předpokladu týká, k určitým organizačním změnám došlo na základě změny systemizace ze dne 29. 10. 2024 (na tomto místě soud nehodnotí jejich právní význam, neboť to s ohledem na dále uvedené bude nadbytečné, nicméně uvádí, že k jejich redukci, jak komunikováno směrem k žalobci, nedošlo). Za splněný však nelze zcela jednoznačně považovat předpoklad druhý, tedy že se žalobce jako zaměstnanec stal pro žalovanou nadbytečným. Z toho nutně plyne, že ani třetí předpoklad není splněn, neboť ten již spočívá v pouhé příčinné souvislosti. Pouze na okraj soud uvádí, že z organizační změny, tak jak byla provedena, neplyne zrušení systematizovaného místa žalobce samo o sobě, zejména čteno-li ve vzájemné souvislosti s tím, že jeho práce byla nadále pro žalovanou nezbytná, na čemž se do okamžiku rozhodnutí soudu ničem nezměnilo.
44. „Nadbytečnost zaměstnance nastává tehdy, pokud práce, již zaměstnanec vykonává podle své pracovní smlouvy podle aktuálního pracovního zařazení, není již pro zaměstnavatele potřebná vzhledem ke přijatému rozhodnutí o organizačních změnách. Na rozdíl od výpovědních důvodů podle § 52 písm. a) a b) se zde nejedná o objektivní nemožnost přidělování práce. Podstatou nadbytečnosti je skutečnost, že práce zaměstnance již není pro zaměstnavatele zcela nebo zčásti potřebná.“ (viz JANSOVÁ, Marie. § 52 [Výpovědní důvody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANSOVÁ, Marie, ODRBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2026, marg. č. 27. Dostupné na beck-online.cz.)
45. Platí, že přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, jemuž byla dána výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost (případně obsazení tohoto místa zaměstnavatelem některým ze stávajících zaměstnanců), je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu; v takovém případě totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec, resp. druh práce, který na základě pracovní smlouvy vykonává, stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.
46. „Jestliže se totiž z hlediska potřebného profesního složení zaměstnanců nestává nadbytečným (z hlediska své věcné náplně) druh práce propouštěného zaměstnance, nemůže být jiná okolnost, spočívající například pouze v jiném organizačním uspořádání zaměstnavatele, podkladem pro skončení pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. c) (NS 21 Cdo 2457/2015 nebo 21 Cdo 4568/2017).“ (viz JANSOVÁ, Marie. § 52 [Výpovědní důvody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANSOVÁ, Marie, ODRBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2026, marg. č. 27. Dostupné na beck-online.cz., přidáno podtržení, přidáno podtržení)
47. „Z uvedeného vyplývá, že nadbytečnost zaměstnance nastává (a posuzuje se) ve vztahu ke druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě (popř. k druhu práce vyplývajícímu ze jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo). Přitom je třeba mít na zřeteli, že zaměstnavatel nemá povinnost při faktickém výkonu pracovní činnosti vykonávané zaměstnancem využít v celém rozsahu druh práce sjednaný v pracovní smlouvě.

Zaměstnavatelem přidělovaná práce se nepochybně musí pohybovat v rámci smluvně sjednaného druhu práce, ovšem nemusí jej zcela vyčerpat, nemusí tedy zahrnovat veškerou možnou pracovní činnost spadající do sjednaného druhu práce (k tomu srov. – byť v jiné souvislosti – odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2016 sp. zn. 21 Cdo 3240/2015, uveřejněného pod č. 119 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2018, a rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 1. 2019 sp. zn. 21 Cdo 862/2018).“ (viz Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2021, sp. zn. 21 Cdo 456/2020, přidáno podtržení)

48. Ve věci samé přitom bylo více než spolehlivě zjištěno, že ke zrušení systematizovaného pracovního místa žalobce nedošlo (ani k jejich celkové redukci); to bylo pouze převedeno na jinou pozici. Přestože dle změny systemizace ze dne 29. 10. 2024 pracovní místo rozpočtář s účinností od 1. 1. 2025 nemělo u žalované skutečně existovat, neboť bylo změněno na pracovní místo referent společné státní správy a samosprávy, se stejným číselným označením, nelze odhlédnout od toho, že činnost, kterou žalobce do 29. 10. 2024 vykonával (a fakticky měl vykonávat do 31. 12. 2024 nebýt rozhodnutí žalované o tom, že žalobce bude do skončení výpovědní doby na překážkách na straně zaměstnavatele pobírat náhradu platu a bude mu znemožněno pobývat na pracovišti), začala vykonávat třetí osoba na základě outsourcingu, tedy není pochybnosti o tom, že tato činnost (i z její podstaty, tak jak plyne z pracovní náplně žalobce) byla nadále nezbytnou.
49. Byť tato třetí osoba není v pracovním poměru k žalované, je zcela jednoznačně nutno odmítnout konstrukci žalované, že pracovní činnost žalobce se pro žalovanou stala nepotřebná. Pokud by totiž práce žalobce pro žalovanou byla skutečně nepotřebná, nebylo by zde žádného důvodu pro to, aby po ukončení pracovního poměru jeho práci zastávala (být mimo pracovní poměr) jiná osoba. To lze zcela přirovnat situaci, jako by na místo žalobce byla přijata jiná osoba, což je zpravidla „důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu“ (srovnej výše citovanou judikaturu). Mimo to, mezi organizační změnou, tak jak byla provedena, a nadbytečností žalobce – jako zaměstnance, ani z prosté logiky nemůže být souvislost, pokud je prokázáno, že činnost žalobce, kterou vykonával, je pro žalovanou nadále potřebná, jakož i to, že z odkazované organizační změny vyplývá pouze přesun pracovní pozice v rámci kategorizace, nikoli redukce systematizovaných míst.
50. Z uvedených důvodů soud považoval za nadbytečné zkoumat náplň pracovní pozice referent společné státní správy a samosprávy 30277877, na níž byla pracovní pozice původně zastávána žalobcem přesunuta. Argumentace žalované zrušením pracovní pozice žalobce se v důsledku všeho výše uvedeného jeví jako účelová, zejména za situace, kdy žalovaná delegovala činnost žalobce na třetí osobu. Též v tomto kontextu nelze odhlédnout od toho, že změna systemizace ze dne 29. 10. 2024 byla Ministerstvu vnitra odeslána 29. 10. 2024 v 11:17:52 hodin, a necelých 15 minut poté měla být žalobci ředitelem žalované předávána výpověď. Uvedené, je podloženo i tím, že odborové organizaci byla informace o ukončení pracovního poměru s žalobcem zaslána až následně.
51. Jako nelogické se jeví tvrzení žalované, že přidělený mzdový limit v roce 2024 byl nedostatečný, dlouhodobě neudržitelný, jeho navýšení bylo odmítnuto, a proto i s odkazem na stanovisko zástupkyně ředitele byly vyhledány tři pracovní pozice, bez nichž by se žalovaná obešla, a to hned z několika důvodů. Předně, z dokazování vyplynulo, že nedostatek mzdových prostředků byl problémem i v roce 2023, kdy byl řešen přesunem finančních prostředků v rámci žalované, a žalované bylo doporučeno, at' tak učiní opětovně v roce 2024. Též bylo zjištěno, že ředitel žalované v rámci změny systemizace ze dne 29. 10. 2024 výslovně uvedl, že „celkový počet dislokovaných systemizovaných pracovních míst u OLYMP CS MV (329) se nemění a změnou nedochází k navýšení přidělených prostředků na platy zaměstnanců.“ Tedy nemělo dojít ke změně počtu pracovních míst, a ani nemělo dojít k navýšení přidělených prostředků na platy zaměstnanců. Současně však u v této věci řešeného místa převodem systemizovaného pracovního místa č. 30277877 došlo k jeho přesunu z 12.

do 13. platové třídy. Po dobu překážek na straně zaměstnavatele byla žalobci hrazena náhrada platu. Pokud skutečně žalovaná chtěla ušetřit prostředky na platy, zvolila způsob, který k jejich ušetření nevedl, a naopak mohl potencionálně výdaje žalované zvýšit.

52. Na základě všeho výše uvedeného bylo soudem tedy uzavřeno, že práce žalobce se pro žalovanou nestala nadbytečnou; a mimoto současně výpověď nemohlo dojít k úspoře platových prostředků pro řešený rok 2024, kterou žalovaná argumentovala, když žalobci byla hrazena náhrada platu.
53. Soud tak žalobě vyhověl a výrokem I tohoto rozsudku určil, že výpověď z pracovního poměru ze dne 29. 10. 2024 daná žalovanou žalobci je neplatná.
54. Nad rámec uvedeného se soud alespoň okrajově vyjádří k tomu, zda se ze strany žalované jednalo o odvetné opatření ve smyslu § 4 ZOO, byť to na závěrech soudu uvedených výše ničeho nemění. Aby bylo možno jednoznačně uzavřít, že se jedná o odvetné opatření, mělo by být zjištěno, kdy přesně (a zda vůbec) se žalovaná dozvěděla o oznámení žalobce či o jiných okolnostech, z nichž mohla dovodit, že žalobce oznámení učinil. K tomu se vyjadřuje pouze žalobce v e-mailu ze dne 6. 11. 2024, kde uvedl, že o jeho Oznámení se vedení žalované dozvědělo 29. 10. 2024. Žalovaná toto přitom rozporovala. Je však skutečností, že téměř všechny úkony týkající se změny pracovní pozice žalobce byly učiněny těsně před tím, než mu byla ředitelem žalované předávána výpověď. Výpověď byla žalobci předávána v čase 11:30 - 11:35 hodin. Ze změny systemizace je patrné, že tato byla na Ministerstvo vnitra odeslána cca 18 minut před snahou předat žalobci výpověď. Ze stejného dne je i přípis žalované ze dne 29. 10. 2024 a informace adresovaná odborové organizaci (z této navíc vyplývá, že byla zaslána až ex post). Co se týče argumentu, že o zrušení pozice žalobce se uvažovalo již 2. 10. 2024, tak žádná z pozic uvedených v e-mailu zrušena nebyla, pouze došlo k jejich přesunu, přičemž sám ředitel v průvodním dopisu vysloveně uváděl (tj. před výpovědí), že počet systemizovaných pracovních míst se nemění. Jakkoli je těžké prokazovat vnitřní pohnutky spojené s jednáním, které může mít charakter odvetného opatření, bude nutné jej posuzovat vždy i z objektivního pohledu, např. z hlediska časové souvislosti s učiněným oznámením, nebo srovnáním přístupu vůči oznamovateli. Přitom právě úzká časová souvislost všech relevantních jednání a přístup k žalobci, který o zamýšlených změnách nebyl předem vyrozuměn, výpověď mu byla předávána za přítomnosti více lidí (což soud nepovažuje v principu za nestandardní, pouze zde uvádí v kontextu ostatních dále zmíněných jednání), a následně mu bylo sděleno, že do skončení výpovědi doby bude na překážkách ze strany zaměstnavatele, vede k závěru, že není vyloučeno, že se žalobce skutečně mohl stát obětí odvetného opatření ze strany žalované. Pro rozhodnutí ve věci se však jedná o otázku nadbytečnou, neboť postačovalo zjistit, že žalobce se pro žalovanou ve skutečnosti nadbytečným nestal.

K náhradě nákladů řízení

55. Výrok o náhradě nákladů řízení je odůvodněn § 142 odst. 1 o. s. ř., když žalobce byl ve věci plně procesně úspěšný. Náklady žalobce představuje zaplacený soudní poplatek 2 000 Kč, částečně odměna advokáta a částečně náhrada hotových výdajů nezastoupeného účastníka. Odměnu advokáta soud přiznal za celkem 7,5 úkonů právní služby [příprava a převzetí zastoupení, jednoduchá výzva k plnění ze dne 20. 12. 2024, žaloba, podání ze dne 29. 8. 2025, účast na jednání 18. 9. 2025, podání ze dne 30. 1. 2026, účast na jednání 17. 2. 2026 přesahujícím dvě hodiny - § 11 odst. 1 písm. a), d), g), odst. 2 písm. h) vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátní tarif (dále též „a. t.“)], při tarifní hodnotě 65 000 Kč podle § 9 odst. 3 písm. a) a. t., tj. sazbě mimosmluvní odměny za 1 úkon právní služby 3 700 Kč (§ 7 bod 5 a. t.) s výjimkou předžalobní výzvy, neboť tato byla učiněna v roce 2024 (tj. před 1. 1. 2025), kde soud vycházel z tarifní hodnoty 35 000 Kč; a v paušální náhradě hotových výdajů 3 600 Kč (7 * 450 Kč, a pro případ předžalobní výzvy ve výši 300 Kč neboť byla učiněna před

1. 1. 2025; § 13 odst. 4 a. t.). Jelikož soudu nebylo předloženo osvědčení o registraci plátce daně z přidané hodnoty vydané příslušným správcem daně, soud DPH nepřiznával (§ 14a odst. 1 a. t.). Odměnu advokáta určil soud celkem v částce 30 600 Kč.
56. Náhradu hotových výdajů nezastoupeného účastníka představuje náhrada za podání ze dne 12. 6. 2025 podle § 1 odst. 1, 3 písm. a) vyhlášky č. 254/2015 Sb., o stanovení výše paušální náhrady pro účely rozhodování o náhradě nákladů řízení v případech podle § 151 odst. 3 občanského soudního řádu a podle § 89a exekučního řádu (dále též „**Vyhláška**“), kdy náhradu těchto výdajů soud posuzoval (s ohledem na *usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 11. 2025, sp. zn. 28 Cdo 2638/2025*) nikoli podle § 2 odst. 3 Vyhlášky, ale podle § 13 odst. 4 a. t. *per analogiam*, avšak s ohledem na to, že žalobce požadoval pouze 300 Kč, tento požadavek soud nepřekročil.
57. Soud též v souladu s § 30 vyhlášky ministerstva spravedlnosti č. 37/1992 Sb., o jednacím řádu pro okresní a krajské soudy (dále též „**jednací řád**“), žalobci přiznal jízdné, neboť žalobce má bydliště v Písku, a ve dnech 18. 9. 2025 a 17. 2. 2026 se osobně účastnil jednání u zdejšího soudu. Cenu jízdních dokladů (v tvrzené výši 297 Kč za jednu cestu, tj. celkem 1 188 Kč) nedoložil, tuto však soud ověřil nahlédnutím na internetový portál, kde u dopravce ARRIVA vlaky s. r. o. zjistil pro úsek Písek – Praha dne 14. 12. 2025 cenu 297 Kč (dřívější datum dostupné k nahlédnutí nebylo, přičemž k datu 17. 2. 2026 byla tato cena shodná, jak dostupné z:
<https://idos.cz/vlakyautobusymhdvse/spojeni/vysledky/?date=14.12.2025&f=P%C3%ADsek;%20P%C3%ADsek&fc=1&t=Praha&tc=1>).
58. Celkem soud na náhradě nákladů řízení tedy žalobci přiznal částku 34 088 Kč a v souladu s § 149 odst. 1 o. s. ř. uložil soud tuto částku žalované uhradit k rukám zástupce žalované, JUDr. Kristiána Léko, advokáta.
59. O lhůtách k plnění soud rozhodl podle § 160 odst. 1 věta před středníkem o. s. ř.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení jeho písemného vyhotovení k Městskému soudu v Praze prostřednictvím Obvodního soudu pro Prahu 7.

Nebude-li plněno dobrovolně, co ukládá vykonatelné rozhodnutí soudu, lze se jeho splnění domáhat výkonem rozhodnutí podle části šesté o. s. ř., či exekucí podle příslušných ustanovení zákona č. 120/2001 Sb., exekučního řádu.

Praha 17. 2. 2026

Mgr. Eliška Candra Soukupová v.r.
soudkyně