



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Písku rozhodl v senátě složeném z předsedkyně Mgr. Daniely Špeldové a přísedících Mgr. Zdeny Hemalové a Jiřiny Šípkové v právní věci

žalobkyně:

██████████, nar. ██████████
sídlem ██████████
zastoupené advokátem: ██████████
sídlem ██████████

proti

žalované:

██████████, IČO ██████████
bytem ██████████
zastoupené advokátem: ██████████,
██████████

o zaplacení částky 13 162,06 Kč s příslušenstvím

takto:

- I. Žaloba žalobkyně proti žalované o zaplacení částky 23 162,06 Kč spolu se zákonným úrokem z prodlení ve výši 8,25 % ročně z částky 1 431,24 Kč od 13. 8. 2020 do zaplacení, ve výši 8,25 % ročně z částky 1 301,13 Kč od 13. 9. 2020 do zaplacení, ve výši 8,25 % ročně z částky 4 814,16 Kč od 13. 10. 2020 do zaplacení, ve výši 8,25 % ročně z částky 5 615,53 Kč od 13. 11. 2020 do zaplacení, a ve výši 8,25 % ročně z částky 10 546 Kč od 13. 6. 2021 do zaplacení, se **zamítá**.

- II. Žalobkyně je **povinna** zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení částku ve výši 24 101 Kč, a to do tří dnů ode dne právní moci tohoto rozsudku k rukám právního zástupce žalované.

Odůvodnění:

1. Žalobkyně se po žalované domáhá žalobou ze dne 17. 2. 2021 doplněnou dne 31. 3. 2021 zaplacení částky s odůvodněním, že žalobkyně jako zaměstnanec a žalovaná jako zaměstnavatel uzavřeli dne 3. 12. 2018 pracovní smlouvu na dobu neurčitou, na základě níž je žalobkyně u žalované zaměstnána na pracovní pozici pracovník logistiky – řízení obalů, s místem výkonu práce v [REDAKCE]. Žalobkyně dodává, že týdenní pracovní doba byla sjednána v rozsahu 37,5 hodiny. Žalobkyně pro žalovanou v měsících červenci až říjnu 2020 odpracovala nad rámec sjednaného rozsahu pracovní doby práci přesčas, kdy přesčasy v jednotlivých měsících činily: 5,5 hod v měsíci červenci 2020, 5 hod v měsíci srpnu 2020, 18,5 hod v měsíci září 2020 a 21,5 hod v měsíci říjnu 2020. Celkem tedy žalobkyně nad rámec sjednané pracovní doby v uvedených měsících odpracovala 50,5 hodin. Dle výplatních pásek žalobkyně činil průměrný výdělek pro náhrady mzdy v měsících červenci až září 2020 částku 208,18 Kč/hod a v měsíci říjnu 2020 činil 208,95 Kč/hod. Žalobkyně se s žalovanou na poskytnutí náhradního volna v předmětném rozsahu nedohodli a žalobkyni doposud nebyla uhrazena ani náhrada za práci přesčas. Výše náhrady přitom činí za měsíce červenec až září 2020 celkem 7 546,53 Kč a za měsíc říjen 2020 potom 5 615,53 Kč (uvedené částky již zahrnutí příplatek 25 % ve smyslu citovaného ustanovení zákoníku práce), tj. celkem 13 162,06 Kč. Žalobkyně dle vyjádření ze dne 5. 8. 2021 na žalobním návrhu trvá a v důsledku dalšího neoprávněného jednání ze strany žalované je nucena přistoupit k rozšíření svého návrhu. Žalobkyně nepochybně, že žalovaná jako zaměstnavatel předmětnou kolektivní pracovní smlouvu s odborovou organizací uzavřela, nicméně podotýká, že otázka pracovní doby a její rozvržení je primárně řešena pracovní smlouvou uzavřenou dne 3. 12. 2018 mezi účastníky řízení. Ačkoliv se žalovaná snaží vzbudit dojem, že se v daném případě jednalo o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby ve smyslu § 86 zákoníku práce, žalobkyně se domnívá, že s ohledem na smluvní ujednání obsažená v pracovní smlouvě ve znění dodatku č. 1 ze dne 3. 12. 2018 je evidentní, že se žalovaná s žalobkyní dohodli na rovnoměrném rozvržení pracovní doby, dle něž týdenní pracovní doba žalobkyně činila 37,5 hodiny týdně, kdy dodatkem bylo specifikováno, že denní pracovní doba činí 7,5 hodiny denně s tím, že pracovní doba je pružná (nikoliv nerovnoměrně rozvržená). Jelikož se jednalo o ujednání pracovní smlouvy, žalobkyně má za to, že toto není možno změnit na základě jednostranného projevu vůle zaměstnavatele – žalované, ani na základě dvoustranné smlouvy uzavřené mezi žalovanou a odborovou organizací, přičemž žalobkyně svůj názor opírá mimo jiné o judikaturu Nejvyššího soudu ČR, zejména potom o rozsudek NS ze dne 10. 5. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010. Žalobkyně se žalovanou žádnou dohodu o změně sjednané pracovní doby nikdy neuzavřela, což ostatně ani žalovaná netvrdí. Žalobkyně tedy je v návaznosti na výše uvedené skutečnosti přesvědčena, že se v tomto konkrétním případě nejednalo o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Na straně zaměstnavatele bylo na místě přistoupit k uplatnění překážek na straně zaměstnavatele pro nulový odbyt výroby, kdy by se náhrada mzdy dotčených zaměstnanců neřídila ustanovením § 207 zák. práce, jak tvrdí žalovaná, nýbrž § 208 zákoníku práce, tedy zaměstnancům by nenáležela nižší mzda, ale náhrada mzdy odpovídající výši průměrného výdělku. Tvrzení žalované o dobrém úmyslu není v tomto kontextu z pohledu žalobkyně vskutku na místě, neboť v takovém případě by žalovaná byla nucena přistoupit jednak k náhradě mzdy z důvodu překážek na straně zaměstnavatele a jednak, v případě, že zaměstnanci po odpadnutí těchto překážek práci „napracují“, rovněž k úhradě mzdy za odpracovanou práci přesčas včetně příplatku nebo poskytnutí náhradního volna. Pokud se týče tvrzení žalované ohledně možnosti zaměstnavatele v souladu se

zákoníkem práce dohodnout se se zaměstnanci na nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, toto tvrzení žalobkyně obecně nerozporuje. Je pravdou, že rozvržení pracovní doby je v gesci zaměstnavatele, avšak žalobkyně na tomto místě s odkazem na již výše citované rozhodnutí Nejvyššího soudu, že možnost měnit rozvržení pracovní doby je (v rámci zákonných limitů) ve výlučné gesci zaměstnavatele pouze do té doby, dokud se nestalo ujednání o rozvržení pracovní doby součástí pracovní smlouvy, neboť v takovém případě je možno toto měnit pouze na základě dohody obou smluvních stran. Žalobkyně tedy shrnuje, že obecně je zaměstnavatel oprávněn pracovní dobu zaměstnanců rozvrhnout, nicméně v tomto konkrétním případě tak učinil v rozporu s pracovní smlouvou, tedy žalobkyně nebyla předmětnými ustanoveními dohod vázána. Žalovaná dále využívá jako alternativní argument pro legalitu svého postupu § 114 odst. 2 zákoníku práce s tím, že zákoník práce nevylučuje, aby bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno za přesčasy předem. Žalovaná se však v rámci tohoto argumentu nevypořádává s § 114 odst. 1 zákoníku práce, dle něž platí, že práci přesčas za náhradní volno nelze zaměstnanci nařídit, pouze dohodnout, k čemuž nedošlo. Žalobkyně tak shrnuje, v předmětném období od července do října 2020 vykonala celkem 50,5 hodiny práce přesčas, za kterou jí vznikl (včetně 25% příplatku ve smyslu § 114 odst. 1 zákoníku práce) nárok na úhradu částky v celkové výši 13 162,06 Kč. Žalobkyně dále uvádí, že po podání žalobního návrhu byla žalobkyni ze strany žalované provedena srážka ze mzdy za měsíc květen 2021 v částce 10 546 Kč. Jedná se o položku „Oprava náhrady“ výplatní pásky. Žalovaná provedenou srážku žádným způsobem nezdůvodnila, žalobkyně nebyla ohledně srážky ze mzdy ze strany zaměstnavatele informována. Dle § 146 zákoníku práce je možno provést pouze v zákonem stanovených případech, na základě dohody o srážkách ze mzdy či k uspokojení závazků zaměstnance, eventuelně k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace za splnění zákonných podmínek. Žalobkyně shrnuje, že se nejedná o úhradu členského příspěvku, stejně tak žalobkyně s žalovanou neuzavřela žádnou dohodu o srážkách ze mzdy a stejně tak si žalobkyně není vědoma žádné zákonem dané skutečnosti, na základě níž by byla žalovaná oprávněna srážku provést. Žalobkyně tedy v návaznosti na výše uvedené zdejšímu soudu sděluje, že v důsledku žalovanou provedené neoprávněné srážky ze mzdy rozšiřuje svůj žalobní nárok, kdy nově namísto dosavadní částky 13 162,06 Kč s příslušenstvím žádá po žalované úhradu částky ve výši 23 708,06 Kč spolu s příslušenstvím. Žalobkyně dodává, že dle odst. 2 pracovní smlouvy je výplatním termínem každý 12. den následujícího měsíce, za který mzda zaměstnanci náleží. Tedy mzda za měsíc květen 2021 byla splatná ke dni 12. 6. 2021, a proto žalobkyně požaduje rovněž zákonný úrok z prodlení od dne 13. 6. 2021 do zaplacení. Žalobkyně doplnila dne 30. 8. 2021, že pokud se týče srážky ze mzdy za měsíc květen 2021 v částce 10 546 Kč označenou ve výplatní pásce jako „Oprava náhrady“, tato částka jí byla stržena bez jakéhokoliv upozornění či vysvětlení žalované, a žalobkyni není znám důvod sražení částky. V souladu s § 146 zák. práce je možno provést pouze v zákonem stanovených případech, na základě dohody o srážkách ze mzdy či k uspokojení závazků zaměstnance, eventuelně k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace za splnění zákonných podmínek. V daném případě se nejedná o úhradu členského příspěvku a žalobkyně se žalovanou nikdy žádnou dohodu o srážkách ze mzdy neuzavřela. Jelikož žalobkyni nebyla srážka ze strany žalované nijak zdůvodněna, žalobkyně si ani není vědoma žádné skutečnosti dané zákonem, na základě níž by byla srážka provedena.

2. Žalovaná se vyjádřila dne 7. 5. 2021 a 14. 5. 2021 k žalobě tak, že žalobkyně se snaží domoci zaplacení částky ve výši 13 162,06 Kč z titulu náhrady mzdy za dobu práce přesčas podle § 114 zák. práce. Opomíjí však, že tento výkon práce vůbec nebyl prací přesčas, ale šlo o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby podle § 78 odst. 1 písm. m) zák. práce. Tento způsob rozvržení pracovní doby byl navíc výslovně ujednan v dohodě s odborovou organizací, nazvané [REDAKCE]“ (dále jako „Dohoda“), a to na základě kolektivní pracovní smlouvy. Žalobkyně právo na náhradu mzdy za dobu práce přesčas nemůže mít. Žalovaná jako

zaměstnavatel jednala s úmyslem co nejvíce svým zaměstnancům v období pandemické krize pomoci a umožnit jim čerpání mzdy v plné výši. Žalobkyně se nevypořádala s existencí nerovnoměrného rozvržení pracovní doby podle dohody. Přitom je to právě Dohoda, kterou se úprava rozvržení pracovní doby řídila po dobu rozhodnou. Žalovaná byla v mimořádné situaci způsobené pandemií vedena snahou zajistit zaměstnancům možnost výdělku ve výši 100 %. Právě proto nerovnoměrně rozvrhla pracovní dobu v souladu s § 78 odst. 1 písm. m) zák. práce. Tím se žalovaná zcela legitimně a po právu snažila o to, aby nemusela přistoupit k uplatnění překážek na straně zaměstnavatele, při kterých by zaměstnancům náležela mzda nižší (dle § 207 zák. práce). Tento dobrý úmysl žalované je ostatně vyjádřen i v preambuli k Dohodě. Žalobkyni bylo předem poskytnuto „volno“, jak o tom hovoří Dohoda, čímž byla fakticky rozvržena pracovní doba. Je-li v dohodě stanovena „doba napracování od 30. 3. 2020 do 28. 3. 2021“, je právě toto rozmezí oním vyrovnávacím obdobím, ve kterém je zaměstnanec povinen naplnit stanovený fond pracovní doby. V dubnu 2020 žalobkyně z fondu pracovní doby v rozsahu 150 hodin odpracovala hodin pouze 37,5, a tedy 97,5 hodin neodpracovala. To se přirozeně muselo promítnout v dalším výkonu práce žalobkyní. Z Dohody tedy evidentně vyplývá, že odpracované hodiny, za které žalobkyně požaduje náhradu mzdy, nejsou prací přesčas, ale pouze projevem výkonu nerovnoměrně rozvržené práce. Žalovaná nijak nezastírá a ani nemusí zastírat, že úprava zvolená v Dohodě není úpravou zcela běžnou. Běžnou ostatně není ani situace způsobená pandemií koronaviru. Právě proto však právní úprava obsahuje povinnost tyto změny projednat a nechat schválit odborovou organizací, jak k tomu v daném případě došlo. Právní úprava zákoníku práce nevylučuje, aby se zaměstnavatel dohodl se zaměstnanci na nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a zároveň konkretizoval jeho podmínky. Z povahy tohoto institutu vyplývá, že konkretizace některých podmínek nerovnoměrného rozvržení je při dodržení zákonných limitů v gesci zaměstnavatele. K výkonu práce přesčas tedy v žádném případě nemohlo dojít, a to již z logiky věci, jelikož případné přesčasy mohou být dovozeny, resp. vyhodnoceny až na konci vyrovnávacího období, a nikoli v jeho průběhu, jak to činí žalobkyně. To, že k výkonu práce přesčas nedošlo, je navíc zjevné i ze mzdového listu žalobkyně za rok 2020 a 2021. Taktéž z evidence docházky vyplývá, že počet hodin, za které žalobkyně žádá náhradu mzdy, odpovídá rozsahu, v rámci kterého žalobkyně napracovávala do fondu pracovní doby za dříve poskytnuté volno. Postup žalované byl proto zcela legální. Z hlediska elementární spravedlnosti navíc žalovaná považuje za zarážející, že se žalobkyně domáhá náhrady mzdy za práci přesčas, přestože jí nepřísluší, a přestože úprava zvolená žalobkyní v Dohodě měla za cíl primárně ochránit zaměstnance před negativními dopady poklesu odbytu zaměstnavatele. Lze rovněž argumentovat § 114 odst. 2 zák. práce, který pouze ukládá povinnost zaměstnavatele poskytnout náhradní volno nejpozději v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas. Není však v žádném smyslu zakázáno, aby žalobkyně čerpala náhradní volno předem. Takový postup by ostatně pro žalobkyni-zaměstnankyni byl ještě výhodnější, jelikož žalobkyně tak de facto požívá výhody za něco, co ještě vůbec neodpracovala. Žalovaná tedy pracovní dobu, za kterou žalobkyně požaduje náhradu mzdy, nepovažuje za práci přesčas. Avšak i kdyby tomu tak bylo, tato práce přesčas byla vykompenzována poskytnutím volna předem, jak to ukládá zákoník práce (viz předchozí bod tohoto vyjádření). Žalobkyně oprávněnost svých nároků opírá o to, že odpracovala 50,5 hodin přesčasů, za které jí náleží náhrada mzdy. To je však mylný závěr, jelikož tyto hodiny byla žalobkyně povinna napracovat v rámci nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Žalovaná proto navrhuje, aby soud žalobu v plném rozsahu zamítl. Žalovaná doplnila dne 4. 10. 2021, že otázka pracovní doby a její rozvržení je vskutku primárně řešena pracovní smlouvou uzavřenou dne 3. 12. 2018 mezi účastníky řízení. To však v žádném smyslu nevylučuje, aby zaměstnavatel dle svých potřeb uplatnil nerovnoměrné rozvržení dle kolektivní smlouvy, naopak tato možnost je přímo zakotvena v pracovní smlouvě uzavřené mezi žalobkyní a žalovanou. Žalovaná vůbec netvrdí a nikdy netvrdila, že by Pravidla stanovila nerovnoměrnou pracovní dobu od samého

počátku existence pracovního poměru. Žalovaná naopak tvrdí, že využila možnosti zakotvené v pracovní smlouvě (a kolektivní smlouvě) a nad rámec běžného režimu upravila nerovnoměrně pracovní dobu kolektivní smlouvou. Žalobkyně chybně interpretuje odkazovanou judikaturu, když tato pouze činí závěr, že si zaměstnanec a zaměstnavatel mohou v rámci pracovní smlouvy dohodnout další podmínky, na kterých mají zájem, a že tyto podmínky zaměstnavatel není oprávněn jednostranně měnit. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby bylo ze strany zaměstnavatele srozumitelným a nadstandardním způsobem komunikováno vůči zaměstnancům, a to včetně důvodů pro přistoupení k nim. Žalobkyně sama, např. za měsíc září 2020, podepsala přehled hodin, které byly předmětem tohoto napracování, kde byl jasně označen účel „**██████████**“ a text souhlasu „*Souhlasím s odpracováním konto hodin*“. Nemůže proto být pochyb o tom, že zaměstnavatel byl veden těmi nejlepšími úmysly ve vztahu k zachování mzdy zaměstnanců. Pokud by zaměstnavatel postupoval jinak, zvýhodnil by žalobkyni oproti většině zaměstnanců, kteří si volno napracovali nebo kterým byla neoprávněně vyplacena náhrada mzdy stržena ze mzdy v souladu s § 147 zák. práce, neboť nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy. Důvodem provedení srážky ze mzdy v měsíci 05/2021 ve výši 10 546 Kč bylo tedy to, že žalobkyni byla neoprávněně vyplacena náhrada mzdy za 61 hodin (61 hodin x 216,11 Kč x 80% = 10 546 Kč, kdy 216,11 Kč = průměr, který vychází za období, kdy byly čerpány hodiny náhradního volna a bylo vyplaceno 80% průměrné mzdy za tyto hodiny), které však žalobkyně neodpracovala. V souladu s § 147 zák. práce je zaměstnavatel oprávněn srazit zaměstnanci zálohu na mzdu, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy. Částka 10 546 Kč tedy odpovídá přesně výši náhrady mzdy, která byla žalobkyni vyplacena nad rámec mzdy za skutečně odpracovanou dobu za vyrovnávací období (duben 2020 – březen 2021), kdy celkový fond pracovní doby činil 1 957,5 hodin, a žalobkyně odpracovala, resp. naplnila tento fond pouze v délce 1 896 hodin, s přihlédnutím k 10,5h přesčasové práce v měsíci lednu 2021, tedy nad rámec fondu pracovní doby a za který dostala zaměstnankyně rovněž příplatek za práci přesčas. Částka 10 546 Kč tedy představuje přesný rozdíl mezi částkou, která byla žalobkyni vyplacena a částkou, na kterou ji vznikl reálný nárok, s použitím průměrné mzdy za první čtvrtletí roku 2020, ze kterého byla vypočítána náhrada mzdy v druhém čtvrtletí roku 2020. Od celkového fondu pracovní doby 1 957,5 hodin je odečten součet odpracované doby či omluvené nepřítomnosti v celkové délce 1907 hodin a přičtena délka práce přesčas 10,5h: 61h. Opracovaná doba či omluvená nepřítomnost pak vyplývá z docházky: - Odpr. doba: - 1 531,5; - Svátek: - 82,5; - Dovolena: - 172,5; - Paragraf: - 22,5; - Lékař: - 13,5; - Částečná nezaměstnanost – 30; - Náhradní volno – 2; - Nemoc: - 52,5; - Práce přesčas: + 10,5; Celkem – 1 896,5. Žalovaná proto navrhuje, aby soud žalobu v plném rozsahu zamítl.

3. Z pracovní smlouvy vč. dodatku č. 1 (pravidla o dodržování a využívání pracovní doby) ze dne 3. 12. 2018 na dobu neurčitou na pracovní pozici pracovník logistiky – řízení obalů, s místem výkonu práce v **██████████**, vyplývá, že žalobkyně bude pracovat minimálně 37,5 hodiny týdně. V odstavci 3 pracovní smlouvy je přitom uvedeno, cit.: „*Pracovní doba bude pružná, rozdělena dle potřeb provozu a nadřizovaného v rozsahu týdenní odpracované doby minimálně 37,5 hodin a dále dle Pravidel o dodržování a využívání pracovní doby. Zaměstnavatel v případě potřeby provozu může uplatnit nerovnoměrné rozvržení pracovní doby dle § 86 ZP a dalšího ustanovení dle platné Kolektivní smlouvy.*“ Pravidla o dodržování a využívání pracovní doby ze dne 3. 12. 2018 stanoví pro pružnou pracovní dobu od 7.00 hodin do 16.00 hodin.
4. Z přehledu odpracovaných hodin vyplývá, že žalobkyně odpracovala na přesčasech 5,5 hodin za červenec 2020, 5 hodin za srpen 2020, 18,5 hodin za září 2020, 21,5 hodin za říjen 2020. Z výplatní pásky žalobkyně je zjištěno, že za říjen 2020 činila mzda žalobkyně 23 350 Kč tj. 208,95 Kč/h a odpracovala 165 hodin za 22 dnů.

5. Z výplatní pásky žalobkyně je zjištěno, že za září 2020 činila mzda žalobkyně 24 529 Kč tj. 208,18 Kč/h a odpracovala 105 hodin za 14 dnů a 7 dnů dovolená a 1 den pracovní volno s náhradou mzdy. Z výplatní pásky žalobkyně je zjištěno, že za srpen 2020 činila mzda žalobkyně 25 314 Kč tj. 208,18 Kč/h a odpracovala 112,5 za 15 dnů a 6 dnů dovolená. Z výplatní pásky žalobkyně je zjištěno, že za červenec 2020 činila mzda žalobkyně 25 091 Kč tj. 208,18 Kč/h a odpracovala 157,5 hodin za 21 dnů, 1 den náhrada lékař a 1 den dovolená.
6. Z předžalobní výzvy ze dne 18. 11. 2020 soud zjistil, že žalobkyně vyzvala žalovanou k zaplacení částky 12 672,40 Kč a nákladů řízení 4 646,40 Kč, a to do 5 dnů.
7. Z dokladu o sledování zásilky č. [REDAKCE] je patrné, že k doručení výzvy došlo dne 20. 11. 2020.
8. Z Dohody mezi žalovanou a [REDAKCE] ze dne 19. 3. 2020 a ze dne 20. 4. 2020 mj. vyplývá, že „Poté se přistoupí ke speciálnímu rozvržení pracovní doby v době koronavirového nebezpečí (pracovní název „[REDAKCE]“), kdy zaměstnavatel poskytne zaměstnancům předem náhradní volno s náhradou mzdy 80 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel se s vedením odborové organizace dohodl na maximální výši čerpání náhradního volna ve výši 15 pracovních dnů, včetně dnů již odpracovaných v tomto režimu dle dohody uzavřené 19. 3. 2020. Toto speciální rozvržení pracovní doby v době koronavirového nebezpečí se bude uplatňovat maximálně do 30. 6. 2020. Při napracování tohoto náhradního volna bude zaměstnancům vyplaceno zbylých 20 % průměrného výdělku. Pokud zaměstnavatel neumožní zaměstnanci toto náhradní volno, ať celé nebo jeho část, napracovat, na konci vyrovnávacího období zaměstnavatel zaměstnanci tento rozdíl doplatí 20ti % průměrného výdělku. Doba pro napracování je stanovena od 30. 3. 2020 do 28. 3. 2021. Zaměstnavatel seznámí zaměstnance s rozvrhem napracování vždy nejméně týden předem, pokud se se zaměstnanci nedohodne jinak. Tento rozvrh je pro obě strany závazný.“
9. Ze mzdového listu žalované za rok 2020 a za rok 2021 je zřejmé, že žalobkyně odpracovala 165 hodin za 1/2020, 90 hodin za 2/2020, 141,5 hodin za 3/2020, 52,5 hodin za 4/2020, 105 hodin za 5/2020, 165 hodin za 6/2020, 157,5 hodin za 7/2020, 112,5 hodin za 8/2020, 105 hodin za 9/2020, 165 hodin za 10/2020, 147 hodin za 11/2020, 127,5 hodin za 12/2020, 142,5 hodin za 1/2021, 109,5 hodin za 2/2021, 165 hodin za 3/2021 a 150 hodin za 4/2021. Celkem bylo poskytnuto 112,5 hodiny náhradního volna předem v dubnu 2020 (97,5 hodin) a květnu 2020 (15 hodin). Průměrná mzda žalobkyně za 1. čtvrtletí 2020 činí 216,11 Kč/h.
10. Z přehledu docházky vyplývá, že žalovaná odpracovala 155,5 hodin za 7/2020, 117,5 hodin za 8/2020, 117 hodin za 9/2020 a 179 hodin za 10/2020, přičemž nad rámec odpracované hodiny v rozsahu 5,5 hodin za 7/2020, 5 hodin za 8/2020, 19,5 hodiny za 9/2020 a 21,5 hodin za 10/2020, byly řešeny jako nahrazování konta.
11. Z výplatní pásky žalobkyně za období 05/2021 soud zjistil, že v květnu mj. došlo u žalobkyně ze strany žalované k provedení odečtu částky 10 546 Kč označené jako „oprava náhrady“.
12. Z evidence docházky žalobkyně vyplývá, že v období od 4/2020 do 3/2021 že celkový fond pracovní doby činil 1957,5 hodin a žalobkyně odpracovala, resp. naplnila tento fond pouze v délce 1 896 hodin, když opracovaná doba činila 1 531,5 hodin a omluvená nepřítomnost činila za Svátek: 82,5 hodin, za Dovolenu 172,5 hodin, za Paragraf 22,5 hodin, za Lékaře 13,5 hodin, za Částečnou nezaměstnanost 30 hodin, za Náhradní volno 2 hodiny, za Nemoc 52,5 hodin a za Práci přesčas: + 10,5 hodin tj. celkem 1 896,5 hodin. Rozdíl fondem pracovní doby 1 957,5 hodin a mezi odpracovanými hodinami 1 896,5 plus hodinami přesčas 10,5 je 61 hodin.
13. Z přehledu vyrovnávacích hodin za září 2020 je patrný přehled hodin určených k napracování na „Konto 20%“ podepsaný žalobkyní ve sloupci „Souhlasím s odpracováním konta hodin“.

14. Z výkladového stanoviska Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání (dále jen „AKV“) jako odborného občanského sdružení fyzických a právnických osob působících v oblasti kolektivního vyjednávání a v souvisejících oborech, zejména práva pracovního, sociálního zabezpečení, financí a ostatních ekonomických a sociálních vztahů ze dne 7. a 8. 11. 2014 v Kácově a dne 16. 12. 2014 byl k bodu 16 učiněn závěr, že *„...poskytnutí náhradního volna zaměstnanci za jeho budoucí práci přesčas je pojmově vyloučeno, náhradní volno je totiž sjednanou alternativou k příplatku ke mzdě za práci přesčas nebo platu za práci přesčas, právo zaměstnance na takový příplatek nebo plat je při tom vykázáno na výkon práce, což odpovídá ustanovení § 109 odst. 1 zák. práce, ze kterého mzda nebo plat přísluší zaměstnanci až na výjimky za vykonanou práci. Přehlédnout nelze ani to, že potencionální práce přesčas by nakonec nemusela být z tobo či onoho důvodu po zaměstnanci zaměstnavatelem požadována, což by zpochybnilo samotnou povahu náhradního volna, a že dopředu nelze ani přesně říci, v jakém rozsahu bude této případné práci přesčas potřeba, byť od doby trvání takové práce se odvozuje i délka náhradního volna.“*
15. Ze zprávy Oblastního inspektorátu práce pro [REDAKCE] a [REDAKCE] z 23. 10. 2020 je patrné, že se zabýval speciálním rozvržením pracovní doby žalovaného v době koronavirového nebezpečí nazvaného [REDAKCE] [REDAKCE], kdy zaměstnavatel poskytne zaměstnancům předem náhradní volno v délce 15 pracovních dnů s náhradou mzdy ve výši 80% průměrného výdělku a při napracování tohoto náhradního volna bude zaměstnancům vyplaceno zbývajících 20% průměrného výdělku, přičemž doba pro napracování je stanovena od 30. 3. 2020 do 28. 3. 2021. Kontrolou měsíčního vyúčtování mzdy namátkově vybraných zaměstnanců vyplývá, že požadavek k napracování náhradního volna v délce 15 pracovních dnů lze chápat pouze jako požadavek práce přesčas, kterou může zaměstnavatel nařídít jen z vážných provozních důvodů (§ 93 zák. práce). Kontrolou měsíčního vyúčtování mzdy u namátkově vybraných zaměstnanců bylo zjištěno, že v případě nařízeného napracování 15 pracovních dnů kontrolovaná osoba jako zaměstnavatel dosud neposkytla za dobu práce přesčas některým zaměstnancům dosaženou mzdu a příplatek nejméně ve výši 25 % (§ 114 zák. práce).
16. Soud zamítl provedení důkazu výsledkem žalobkyně pro nadbytečnost.
17. Z provedeného dokazování soud zjistil následující skutkový stav. Žalobkyně je podle pracovní smlouvy od 3. 12. 2018 zaměstnankyní žalované, když pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou na pracovní pozici pracovník logistiky – řízení obalů, s místem výkonu práce v [REDAKCE], a ohledně pracovní doby se účastníci dohodli na tom, že žalobkyně bude pracovat minimálně 37,5 hodiny týdně a v odstavci 3 se dohodli o tom, že pracovní doba bude pružná, rozdělena dle potřeb provozu a nadřízeného v rozsahu týdenní odpracované doby minimálně 37,5 hodin, a dále dle Pravidel o dodržování a využívání pracovní doby, přičemž zaměstnavatel v případě potřeby provozu může uplatnit nerovnoměrné rozvržení pracovní doby dle § 86 zák. práce a dalšího ustanovení dle platné Kolektivní smlouvy. (odst. č. 3. odůvodnění shora). Žalobkyně podle výplatních pásek za červenec, srpen, září a říjen 2020 odpracovala 165 hodin, 105 hodin, 112,5 hodiny a 157,5 hodiny, když výše hodinové mzdy činila 208,95 Kč a 208,18 Kč/h (odst. č. 5. odůvodnění shora), čemuž odpovídají i údaje ze mzdového listu za rok 2020 (odst. č. 9. odůvodnění shora) a přehled odpracovaných hodin (odst. č. 4. odůvodnění shora) a přehled docházky, podle něhož odpracované hodiny v rozsahu 5,5 hodin za 7/2020, 5 hodin za 8/2020, 19,5 hodiny za 9/2020 a 21,5 hodin za 10/2020 byly řešeny jako nahrazování konta (odst. č. 10. odůvodnění shora), a to ve smyslu obsahu dohody mezi žalovanou a [REDAKCE] ze dne 19. 3. 2020 a ze dne 20. 4. 2020, podle níž *„...zaměstnavatel poskytne zaměstnancům předem náhradní volno s náhradou mzdy 80 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel se s vedením odborové organizace dohodl na maximální výši čerpání náhradního volna ve výši 15 pracovních dnů, včetně dnů již odpracovaných. ...Doba pro napracování je stanovena od 30. 3. 2020 do 28. 3. 2021...“* (odst. č. 8. odůvodnění

shora). Žalobkyně vyzvala předžalobní výzvou k zaplacení částky 12 672,40 Kč a nákladů řízení žalovanou dne 20. 11. 2020 (odst. č. 6. a č. 7. odůvodnění shora). Podle výplatní pásky za květen 2021 došlo k provedení odečtu částky 10 546 Kč označené jako oprava náhrady (odst. č. 11. odůvodnění shora), když v době od 4/2020 do 3/2021 odpracovala žalobkyně z celkového fondu pracovní doby 1 957,5 hodin navýšeného o 10,5 hodin přesčasů celkem 1 896,5 hodin tj. o 61 hodin méně (odst. č. 12. odůvodnění shora) a průměrná mzda žalobkyně za 1. čtvrtletí 2020 činila 216,11 Kč/h (odst. č. 9. odůvodnění shora), což po vynásobení 80% a 61 hodinami znamená částku 10 546 Kč. Dle přehledu vyrovnávacích hodin za září 2020 podepsala žalobkyně tento přehled ve sloupci „Souhlasím s odpracováním konta hodin“ (odst. č. 13. odůvodnění shora). Kontrola inspektorátu práce u žalovaného zjistila dle zprávy z 23. 10. 2020 (odst. č. 15. odůvodnění shora), že požadavek k napracování náhradního volna v délce 15 pracovních dnů lze chápat pouze jako požadavek práce přesčas, kterou může zaměstnavatel nařídit jen z vážných provozních důvodů, a že v případě nařízeného napracování 15 pracovních dnů kontrolovaná osoba jako zaměstnavatel dosud neposkytla za dobu práce přesčas některým zaměstnancům dosaženou mzdu a příspěvek nejméně ve výši 25%, přičemž tento závěr odpovídá stanovisku AKV o tom, že „...poskytnutí náhradního volna zaměstnanci za jeho budoucí práci přesčas je pojmově vyloučeno, náhradní volno je totiž sjednanou alternativou k příplatku ke mzdě za práci přesčas nebo platu za práci přesčas, právo zaměstnance na takový příspěvek nebo plat je při tom vykázáno na výkon práce. ...potencionální práce přesčas by nakonec nemusela být z toho či onoho důvodu po zaměstnanci zaměstnavatelem požadována, což by zpochybnilo samotnou povahu náhradního volna, a že dopředu nelze ani přesně říci, v jakém rozsahu bude této případné práci přesčas potřeba, byť od doby trvání takové práce se odvozuje i délka náhradního volna.“ (odst. č. 14. odůvodnění shora).

18. Dle § 78 odst. 1 písm. l) zák. práce rovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu.
19. Podle § 78 odst. 1 písm. m) zák. práce nerovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.
20. Podle § 86 zák. práce odst. 1 konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace. Dle odst. 2 konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3, podle odst. 3 jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovnávací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Podle odst. 4 jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období. Podle § 87 zák. práce odst. 1 při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance, podle odst. 2 na účtu pracovní doby zaměstnance se vyazuje a) stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba, b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a c) odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden. Podle odst. 3 jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3, musí být posuzován rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a

odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období. Podle § 120 zák. práce odst. 1 uplatní-li se konto pracovní doby (§ 86 a 87), přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3) za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši (dále jen "stálá mzda"), sjednaná v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovená vnitřním předpisem. Stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku. Podle odst. 2 uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4, přísluší zaměstnanci za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši, která nesmí být nižší než 85 % jeho průměrného výdělku. Podle odst. 3 na účtu mzdy zaměstnance (§ 87 odst. 1) se vykazuje a) stálá mzda zaměstnance, b) dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle tohoto zákona a podle sjednaných, stanovených nebo určených podmínek (§ 113) Podle § 121 zák. práce za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Jestliže je po uplynutí tohoto období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3) nebo po skončení pracovního poměru souhrn práva na dosaženou mzdu [§ 120 odst. 2 písm. b)] za jednotlivé kalendářní měsíce vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit. Podle odst. 2 stálá mzda se poskytne zaměstnanci za pracovní dobu rozvrženou zaměstnavatelem v příslušném kalendářním měsíci. Stálá mzda zaměstnanci přísluší v plné výši i tehdy, jestliže zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci pracovní dobu nerozvrhne. Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřisluší.

21. Podle § 85 zák. práce odst. 1 pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel; odst. 2 v základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti; odst. 3 v rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Podle odst. 4 při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m) a podle odst. 5 pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní a) při pracovní cestě zaměstnance, b) v době čerpání dovolené, c) při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, d) brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, e) v době důležitých osobních překážek v práci podle § 191 a 191a a f) v dalších případech určených zaměstnavatelem. Dle odst. 6 v případech uvedených v odstavci 5 platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.
22. Podle § 78 odst. 1 písm. i) zák. práce práci přesčas práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je práci přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídít. Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost. Podle § 93 zák. práce odst. 1 práci přesčas je možné konat jen výjimečně, podle odst. 2 práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Podle odst. 3 zák. práce zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v odstavci 2 pouze na základě dohody se zaměstnancem, a podle odst. 4 celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Podle odst. 5 do

počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období podle odstavce 4 se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. Podle § 98 zák. práce odst. 1 práce přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby se zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu a podle odst. 2 práci přesčas při uplatnění konta pracovní doby je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období podle § 86 odst. 3 nebo podle § 87 odst. 3. Podle § 114 zák. práce odst. 1 za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen "dosažená mzda"), a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Podle odstavce 2 neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle odstavce 1. Dle odst. 3 dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno podle odstavců 1 a 2 nepřisluší, je-li mzda sjednána (§ 113) již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců (§ 11) v mezích celkového rozsahu práce přesčas (§ 93 odst. 4).

23. Podle § 96 zák. práce odst. 1 zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce a) odpracované 1. směny [§ 78 odst. 1 písm. c)], 2. práce přesčas [§ 78 odst. 1 písm. i) a § 93], 3. noční práce (§ 94), 4. doby v době pracovní pohotovosti (§ 95 odst. 2), b) pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel [§ 78 odst. 1 písm. h) a § 95]. Podle odst. 2 na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.
24. Podle § 97 zák. práce odst. 1 překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby, podle odst. 2 při překážkách v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby, vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, nebo jde-li o činnost v případech uvedených v § 203 odst. 2 písm. a), se posuzuje jako výkon práce celá tato doba. Podle § 97 odst. 3 zák. práce překážky v práci na straně zaměstnavatele při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce, jestliže zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny. Dle odst. 4 za dobu 1 dne se považuje pro účely odstavců 1 až 3 doba odpovídající průměrné délce směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby a podle odst. 5 při uplatnění konta pracovní doby se pracovní volno pro překážky v práci na straně zaměstnance poskytuje v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den. Podle § 99 zák. práce opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. Podle § 207 zák. práce odst. 1 nemůže-li zaměstnanec konat práci a) pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku, b) v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku. Podle § 208 zák. práce nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou

uvedeny v § 207, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby (§ 86 a 87). Podle § 209 zák. práce odst. 1 o jinou překážku v práci na straně jiného zaměstnavatele, než uvedeného v § 109 odst. 3, jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách. Podle odst. 2 upraví-li v případech podle odstavce 1 dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, musí náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.

25. Podle § 146 zák. práce srážky ze mzdy smějí být provedeny jen a) v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním zákonem, b) na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance, c) k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace. Podle § 147 odst. 1 písm. e) zák. práce zaměstnavatel smí srazit zaměstnanci [§ 146 písm. a)] jen a) daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, b) pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, c) zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu, d) nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů, e) náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo, a náhradu mzdy nebo platu podle § 192, na niž zaměstnanci právo nevzniklo.
26. Zákoník práce (zák. č. 262/2006 Sb. v platném znění) upravuje několik možností rozvržení pracovní doby, a to rovnoměrné (odst. č. 18. odůvodnění shora) a nerovnoměrné (odst. č. 19. odůvodnění shora), a dále konta pracovní doby jako speciálního „nerovnoměrného“ rozvržení pracovní doby, které umožňuje zaměstnavateli, aby zaměstnanci v pracovním poměru přiděloval práci v takovém rozsahu, v jakém to bude odpovídat jeho potřebě, když vyrovnávací období nemůže přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích s výjimkou vymezení kolektivní smlouvou na nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích, ale zároveň mu vyplácel stálou mzdu, která nesmí být nižší než 80 % průměrného výdělku, když současně lze v kolektivní smlouvě ujednat i možnost započtení práce přesčas v rozsahu nejvýše 120 hodin v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období (odst. č. 20. odůvodnění shora). Formou rozvržení pracovní doby, použitelnou jak pro rovnoměrné tak nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, je pružná pracovní doba (odst. č. 21. odůvodnění shora), která zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel, když v základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti a v rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby, celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin a při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m) tj. období stanoveném pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Zaměstnavatel může přikázat zaměstnanci práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konané mimo rámec rozvrhu pracovních směn, a to jako práci přesčas, přičemž bez souhlasu zaměstnance nesmí tato činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce (odst. č. 22. odůvodnění shora). Zaměstnavatel je povinen vést evidenci pracovní doby zaměstnance (odst. č. 23. odůvodnění shora). Zákoník práce upravuje rovněž podmínky a způsob řešení překážek v práci na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele (odst. č. 24. odůvodnění shora). Ve vztahu k překážkám na straně zaměstnavatele platí, že a) v případě tzv. prostoje zaměstnanci náleží nejméně 80 % průměrného výdělku, b) vlivem

nepříznivých povětrnostních podmínek popř. živelné události zaměstnanci náleží nejméně 60 % průměrného výdělku, c) pro případ jiné překážky náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, přičemž zákoník práce upravuje i podmínky tzv. částečné nezaměstnanosti, kdy musí náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku. Úprava podmínek srážek ze mzdy je stanovena v § 146 a násl. zák. práce (odst. č. 25. odůvodnění shora) a jednou z možností je „náhrada mzdy nebo platu podle § 192, na niž zaměstnanci právo nevzniklo“.

27. Soud na základě zjištěného skutkového stavu, popsaného v odstavci č. 17. odůvodnění shora, a na základě souhrnu právní úpravy v zákoníku práce, popsaného v odstavci č. 26. odůvodnění shora, učinil závěr, že mezi žalobkyní a žalovanou vznikl pracovní poměr dle § 36 zák. práce, přičemž pracovní doba byla jako rovnoměrně rozvržená pracovní doba dle § 78 odst. 1 písm. l) zák. práce sjednána v rozsahu minimálně 37,5 hodiny týdně tj. 7,5 hodiny denně, a forma rozvržení pracovní doby byla dohodnuta jako pružná pracovní doba ve smyslu § 85 zák. práce, když podle Pravidel o dodržování a využívání pracovní doby ze dne 3. 12. 2018 stanoví pro pružnou pracovní dobu od 7.00 hodin do 16.00 hodin. Mezi stranami bylo v pracovní smlouvě ujednáno i to, že zaměstnavatel v případě potřeby provozu může uplatnit nerovnoměrné rozvržení pracovní doby dle § 86 zák. práce a dalšího ustanovení dle platné Kolektivní smlouvy, přičemž § 86 zák. práce upravuje kontu pracovní doby jako zvláštní způsob „nerovnoměrného“ rozvržení pracovní doby, které umožňuje zaměstnavateli, a to i bez souhlasu zaměstnance, aby zaměstnanci v pracovním poměru přiděloval práci v takovém rozsahu, v jakém to bude odpovídat jeho potřebě, když vyrovnávací období nemůže přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích s výjimkou vymezení kolektivní smlouvou na nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích, ale zároveň mu vyplácel stálou mzdu, která nesmí být nižší než 80 % průměrného výdělku. V březnu resp. dubnu 2020 došlo v důsledku pandemie koronaviru k tomu, že žalovaná jako zaměstnavatel uzavřela s odborovou organizací dohodu „[REDAKCE]“, podle které bylo umožněno poskytnutí náhradního volna zaměstnancům předem v rozsahu max. 15 pracovních dnů, jež mohli následně vyčerpat v době od 30. 3. 2020 do 28. 3. 2021, a to tak, že obdrželi 80 % průměrného výdělku předem a po odpracování náhradního volna 20 % průměrného výdělku. Uvedenou dohodu dle názoru soudu lze považovat za kolektivní smlouvu, která není neplatnou dle § 18 a násl. zák. práce a splňuje podmínky ustanovení § 22 až § 29 zák. práce, neboť nezkracuje práva zaměstnanců, když zajišťuje zaměstnancům stálou měsíční mzdu ve výši 80 % průměrného výdělku a umožňuje jim rozvrhnout odpracování 15 dnů v rámci 52 týdnů tzv. vyrovnacího období (od 30. 3. 2020 do 28. 3. 2021). Navíc možnost nerovnoměrného rozvržení pracovní doby dle potřeb provozu žalované, za něž pandemii koronaviru lze rozhodně považovat, byla ujednána tj. žalobkyní odsouhlasena v pracovní smlouvě, jak vyplývá z odstavce č. 3. odůvodnění shora a nelze tak argumentovat rozporem se závěry judikátu Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1395/2010 podmiňující změny pracovní smlouvy souhlasem obou stran, neboť žalobce nijak ujednání pracovní smlouvy neměnil. Jinak řečeno, žalovaná a žalobkyně se dohodly v pracovní smlouvě, že v případě potřeb provozu může žalovaná jako zaměstnavatel použít nerovnoměrné rozvržení pracovní doby s odkazem na pravidla stanovená v § 86 zák. práce, což žalovaná v důsledku pandemie koronaviru využila tím, že uzavřela s odborovou organizací dohodu „[REDAKCE]“ jako konkrétní úpravu v pracovní smlouvě obecně odsouhlaseného nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Poskytnutím 15 dnů volna předem je tak faktickým nerovnoměrným rozvržením pracovní doby a období od 30. 3. 2020 do 28. 3. 2021 je vyrovnávacím obdobím ve smyslu § 78 odst. 1 písm. m) zák. práce. V návaznosti na tento závěr tak není možné přistoupit na tvrzení žalobkyně o hodinách v rozsahu 50,5 hodin celkem za dobu od července 2020 do října 2020 jako o hodinách odpracovaných nad rámec sjednaného rozsahu pracovní doby, neboť i když žalovaná tento rozsah hodin odpracovaných žalobkyní nad rámec pracovní doby potvrzuje, správně jej neoznačuje za práci přesčas ve smyslu § 93 zák. práce, která by měla dle žalobkyně být

„zaplacená“ dle § 114 zák. práce ve výši průměrného výdělku spolu s 25 %ním příplatkem. Soud se totiž přiklání k tvrzení žalované, že rozsah 50,5 hodin za období od července 2020 do října 2020, odpracovaný žalobkyní, není prací přesčas, neboť zaměstnavatel využil sjednáním „[REDAKCE]“ možnost nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, v rámci něhož bylo umožněno zaměstnancům „odpracovat“ v pracovní smlouvě sjednanou pracovní dobu, která u žalobkyně činí minimálně 37,5 hodiny týdně, v průběhu období od 30. 3. 2020 do 28. 3. 2021, což doba od července 2020 do října 2020 splňuje, přičemž případné přesčasy mohou být dovozeny, resp. vyhodnoceny až na konci vyrovnávacího období, nikoliv v jeho průběhu. Žalovaná k uvedené argumentaci navíc doložila přehled vyrovnávacích hodin za září 2020, který žalobkyně podepsala, čímž se systémem odpracování hodin v rámci „[REDAKCE]“ vyslovila souhlas. Žalobkyni byla uhrazena část průměrného výdělku ve výši 20 % po faktickém „odpracování“ sjednané pracovní doby rozvržené v rámci nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Proto ani není přiléhavou argumentace zjištěním inspektorátu práce a stanoviskem AKV, vycházejících z toho, že požadavek k naprácování náhradního volna v délce 15 pracovních dnů, poskytnutého předem, lze chápat pouze jako požadavek práce přesčas, neboť žalovaná použila nerovnoměrné rozvržení pracovní doby z důvodů potřeb provozu, jak jí to umožňuje pracovní smlouva v souvislosti s kolektivní smlouvou „[REDAKCE]“. Argumentace žalobkyně, že žalovaná měla v nastalé situaci přikročit k postupu dle § 207 a § 208 zák. práce, které stanoví podmínky pro překážky v práci na straně zaměstnavatele, na legitimě postupu žalované nic nemění, neboť tento postup nelze použít dle úpravy § 86 zák. práce, na který odkazuje pracovní smlouva, ale i v případě tohoto postupu „pro jinou překážku“ by žalobkyně měla nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, což odpovídá i ujednání 80% průměrného výdělku a následně „doplacení“ 20% průměrného výdělku v dohodě „[REDAKCE]“. Soud přisvědčuje žalované a fakticky i žalobkyni, že žalovanou zvolené řešení úpravy pracovní doby uzavřením dohody „[REDAKCE]“ není standardním, avšak soud neshledal žádný přímý rozpor tohoto postupu s právní úpravou zákoníku práce ani nebylo možné dovodit zkrácení práv žalobkyně jako zaměstnankyně či zhoršení jejího postavení v pracovněprávním vztahu, jak je podrobně odůvodněno shora. Proto žalobu žalobkyně jako nedůvodnou soud zamítl v rozsahu nároku na zaplacení částky 13 162,06 Kč s příslušenstvím, když předtím neposkytoval žalobkyni poučení dle § 118a o.s.ř., neboť rozhodnutí soudu ve věci spočívalo pouze v právním posouzení věci. Pokud jde o „srážku ze mzdy“ ve výši 10 546 Kč, pak ani po poučení soudu dle § 118a o.s.ř. nebylo možné učinit závěr, že žalobkyně prokázala důvodnost tohoto nároku jako neoprávněně provedené srážky ze mzdy ve smyslu § 146 zák. práce, protože žalovaná prokázala, že v souvislosti se zavedením „[REDAKCE]“ v době od 4/2020 do 3/2021 odpracovala žalobkyně z celkového fondu pracovní doby 1 957,5 hodin navýšeného o 10,5 hodin přesčasů celkem 1 896,5 hodin, což znamená, že záloha na mzdu byla žalovanou zaplacená žalobkyni v neoprávněně vyšší 10 546 Kč za 61 hodin (1 957,5 + 10,5 – 1 896,5) při hodinové mzdě 216,11 Kč (x 80%), a proto byla provedena žalovanou „oprava náhrady“ tj. srážka ze mzdy ve smyslu § 147 odst. 1 písm. e) zák. práce ve mzdě žalobkyně za 5/2021, když v případě částky 10 546 Kč jde o náhradu mzdy nebo platu podle § 192 zák. práce, na niž žalobkyni jako zaměstnankyni nevzniklo právo. Proto soud zamítl žalobu i v rozsahu nároku na zaplacení částky 10 546 Kč s příslušenstvím. (výrok I. rozsudku shora)

28. O nákladech řízení rozhodl soud dle úspěchu ve věci podle § 142 odst. 1 o.s.ř. a uložil žalobkyni povinnost zaplatit žalované náklady řízení v celkové výši 24 101 Kč spočívající v odměně za zastupování advokátem dle § 9 ve spojení s § 7 vyhl. č. 177/1996 Sb. v platném znění ve výši 2 060 Kč za jeden úkon právní služby, a to za 7 úkonů právní služby za převzetí a přípravu zastoupení podle § 11 odst. 1 písm. a) vyhl. č. 177/1996 Sb. v platném znění, sepis a podání odporu, vyjádření z 14. 5. 2021, ze 4. 10. 2021 dle § 11 odst. 1 písm. d) vyhl. č. 177/1996 Sb. v platném znění, porada s klientem přesahující 1 hodinu dle § 11 odst. 1 písm. c) vyhl. č. 177/1996 Sb. v platném znění, a účast na jednání soudu dne 11. 8. 2021 a 6. 10.

2021 podle dle § 11 odst. 1 písm. g) vyhl. č. 177/1996 Sb. v platném znění, a dále v cestovním z [] do [] a zpět ve výši (celkem 636 Km) v celkové výši 4 111 Kč (sestavující z pohonných hmot v hodnotě 1 313 Kč a opotřebení automobilu v hodnotě 2 798 Kč) podle § 13 odst. 1 vyhl. č. 177/1996 Sb. v platném znění (§ 137 odst. 1 o.s.ř.) a § 157 odst. 4 písm. b) zák. práce v platném znění a vyhl. 589/2020 Sb. odst. 1 a odst. 4 v platném znění, a v 7 režijních paušálech po 300 Kč podle § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb. v platném znění.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení jeho písemného vyhotovení a to ke Krajskému soudu v Českých Budějovicích prostřednictvím soudu podepsaného.

Nebudou-li povinnosti uložené vykonatelným rozsudkem splněny řádně a včas, může se oprávněný jejich splnění domáhat návrhem na výkon rozhodnutí.

Písek dne 6. 10. 2021

Mgr. Daniela Špeldová v. r.
předsedkyně senátu