



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK**

**JMÉNEM REPUBLIKY**

Krajský soud v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Aleny Pokorné a soudců JUDr. Víta Pejška a Mgr. Miloše Zdražila ve věci žalobce:

██████████, narozený ██████████  
bytem ██████████  
zastoupený advokátkou Mgr. Alicí Hejzlarovou, LL.M, MBA  
sídlem Praha 8 – Karlín, Urxova 430/4

proti

žalovanému: **ČR – Vězeňská služba ČR**, IČ 00212423  
sídlem Praha 4 - Nusle, Soudní 1672/1a

**o zaplacení 510 518 Kč s příslušenstvím,**  
k odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Pardubicích ze dne 28.2.2024,  
č.j. 11 C 231/2020 - 422,

**takto:**

- I. Rozsudek okresního soudu se ve výroku I. v části o zaplacení částky 598 Kč se zákonným úrokem z prodlení z této částky od 1. 12. 2018 do zaplacení zrušuje a řízení se pouze v tomto rozsahu zastavuje.**
- II. Jinak se rozsudek okresního soudu mění tak, že nárok žalobce je co do základu opodstatněný.**
- III. O výši nároku žalobce a o náhradě nákladů řízení bude rozhodnuto v konečném rozhodnutí.**

Shodu s prvopisem potvrzuje ██████████.

**Odůvodnění :**

1. Shora označeným rozsudkem okresní soud zamítl žalobu, aby žalovanému bylo uloženo zaplatit žalobci příplatek za pracovní pohotovost za období od července 2017 do února 2020 (správně do prosince 2019) ve výši 510 518 Kč se zákonným úrokem z prodlení z částky 26 499 Kč od 1.11.2017 do zaplacení, z částky 22 664 Kč od 1.12.2017 do zaplacení, z částky 22 890 Kč od 1.1.2018 do zaplacení, z částky 24 050 Kč od 1.2.2018 do zaplacení, z částky 24 799 Kč od 1.3.2018 do zaplacení, z částky 26 502 Kč od 1.4.2018 do zaplacení, z částky 11 786 Kč od 1.5.2018 do zaplacení, z částky 25 709 Kč od 1.6.2018 do zaplacení, z částky 26 937 Kč od 1.7.2018 do zaplacení, z částky 28 492 Kč od 1.8.2018 do zaplacení, z částky 17 245 Kč od 1.9.2018 do zaplacení, z částky 26 437 Kč od 1.10.2018 do zaplacení, z částky 24 273 Kč od 1.11.2018 do zaplacení, z částky 21 336 Kč od 1.12.2018 do zaplacení, z částky 20 738 Kč od 1.1.2019 do zaplacení, z částky 21 336 Kč od 1.2.2019 do zaplacení, z částky 31 088 Kč od 1.3.2019 do zaplacení, z částky 28 032 Kč od 1.4.2019 do zaplacení, z částky 28 032 Kč od 1.5.2019 do zaplacení, z částky 2 982 Kč od 1.6.2019 do zaplacení, z částky 4 607 Kč od 1.9.2019 do zaplacení, z částky 23 579 Kč od 1.10.2019 do zaplacení, z částky 7 928 Kč od 1.11.2019 do zaplacení, z částky 1 267 Kč od 1.12.2019 do zaplacení, z částky 1 635 Kč od 1.1.2020 do zaplacení a z částky 9 675 Kč od 1.2.2020 do zaplacení (výrok I.). Žalobci bylo uloženo nahradit žalovanému náklady řízení ve výši 6 000 Kč (výrok II.).
2. Okresní soud rozhodoval o žalobě, kterou se žalobce domáhal zaplacení příplatku za pracovní pohotovost za období od července 2017 do února 2020 ve výši 521 386 Kč s příslušenstvím. Uvedl, že je zaměstnán u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 29.11.2012, a to od 1.7.2017 s druhem práce - vedoucí oddělení, oddělení personální. Dle nařízení o činnosti Věznice [redacted] po vyhlášení krizových stavů, při řešení krizových situací a mimořádných událostí a činnosti krizového štábu Věznice [redacted] byl zařazen do základní varianty v rámci plánu vyrozumění a svozu. S tímto zařazením vznikly žalobci specifické povinnosti a omezení. Nařízení Generálního ředitele Vězeňské služby ČR č. 35/2012 v ustanovení § 5 odst. 16 ukládá zaměstnancům zařazeným do plánu vyrozumění povinnost dostavit se do sídla žalovaného (věznice) neprodleně poté, co jsou vyrozuměni o jeho realizaci. Nařízením byly žalobci dále uloženy povinnosti udržovat v „Knize operativního dosahu“ aktuální údaje nutné k telefonickému vyrozumění a místo, kde se bude v uvedeném časovém úseku zdržovat, a zabezpečit svoji dosažitelnost v kteroukoli dobu, hlásit v sídle žalovaného personálnímu oddělení změny relevantní pro jeho vyrozumění a zařazení do jednotlivých okruhů plánu vyrozumění. Nařízením je obecně sledováno, aby se zaměstnanec kdykoli ve svém volném čase na pokyn nadřízeného neprodleně dostavil na pracoviště. Toto jednání zcela zřejmě vykazuje znaky pracovní pohotovosti dle § 95 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“). Pracovní pohotovost může však zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat jen a pouze v případě, že se na konání pracovní pohotovosti se zaměstnancem dohodne. K nařízení pracovní pohotovosti u zaměstnavatele fakticky dochází, její dodržování bylo po žalobci vyžadováno a opakovaně kontrolováno, a proto mu náleží za dobu pracovní pohotovosti dle § 140 zákoníku práce odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Při výpočtu konkrétní výše nároku vycházel žalobce především z výplatních pásek a rozpisů směn pro jednotlivé měsíce, přičemž vycházel z předpokladu, že doba pracovní pohotovosti představuje 15,5 hodiny v pracovních dnech (tj. celkový počet hodin ve dne po odečtení pracovní doby a obědové pauzy), a 24 hodin ve dnech pracovního klidu, současně je od doby rozpočítané v jednotlivých měsících odečtena řádná dovolená, pracovní volno i doba pracovní neschopnosti. Vnitřními předpisy zaměstnavatele (nařízení generálního ředitele Vězeňské služby č. 35/2012 a č. 45/2018) byly stanoveny příplatky za pracovní pohotovost, a to do 31.12.2018 ve všední den ve výši 15 % a o víkendu ve výši 25 %, od 1.1.2019 ve všední den ve výši 15 % a o víkendu a o svátcích ve výši 25%. Žalobce tak z titulu nařízené pracovní pohotovosti uplatnil příplatek za pracovní pohotovost za rok 2017 ve výši 96.103 Kč za odpracovaných 1.200 hodin pracovní pohotovosti ve všední dny

Shodu s prvopisem potvrzuje [redacted].

a za 864 hodin pracovní pohotovosti o víkendu (září 2017 – všední dny 279 hodin = 11.570 Kč, o víkendu 216 hodin = 14.929 Kč, říjen 2017 – všední dny 294,5 hodin = 10.198 Kč, o víkendu 216 hodin = 12.466 Kč, listopad 2017 - všední dny 341 hodin = 11.809 Kč, o víkendu 192 hodin = 11.081 Kč, prosinec 2017 - všední dny 294,5 hodin = 10.198 Kč, o víkendu 240 hodin = 13.852 Kč), za rok 2018 ve výši 275.590 Kč za odpracovaných 2.588,5 hodin pracovní pohotovosti ve všední dny a za 2.112 hodin pracovní pohotovosti o víkendu (leden 2018 – všední dny 186 hodin = 8.448 Kč, o víkendu 216 hodin = 16.351 Kč, únor 2018 – všední dny 263,5 hodin = 11.968 Kč, o víkendu 192 hodin = 14.534 Kč, březen 2018 – všední dny 139,5 hodin = 6.336 Kč, o víkendu 72 hodin = 5.450 Kč, duben 2018 – všední dny 232,5 hodin = 11.663 Kč, o víkendu 168 hodin = 14.046 Kč, květen 2018 – všední dny 217 hodin = 10.885 Kč, o víkendu 192 hodin = 16.052 Kč, červen 2018 – všední dny 248 hodin = 12.440 Kč, o víkendu 192 hodin = 16.052 Kč, červenec 2018 – všední dny 170,5 hodin = 7.936 Kč, o víkendu 120 hodin = 9.309 Kč, srpen 2018 – všední dny 248 hodin = 11.543 Kč, o víkendu 192 hodin = 14.894 Kč, září 2018 – všední dny 201,5 hodin = 9.379 Kč, o víkendu 192 hodin = 14.894 Kč, říjen 2018 – všední dny 232,5 hodin = 8.978 Kč, o víkendu 192 hodin = 12.358 Kč, listopad 2018 – všední dny 217 hodin = 8.380 Kč, o víkendu 192 hodin = 12.358 Kč, prosinec 2018 – všední dny 232,5 hodin = 8.978 Kč, o víkendu 192 hodin = 12.358 Kč), za rok 2019 ve výši 138.825 Kč za odpracovaných 1.038,5 hodin pracovní pohotovosti za všední dny a za 1.093,5 hodin za pracovní pohotovost ve dnech pracovního klidu (leden 2019 – všední dny 232,5 hodin = 12.498 Kč, dny pracovního klidu 207,5 hodin = 18.590 Kč, únor 2019 – všední dny 201,5 hodin = 10.831 Kč, dny pracovního klidu 192 hodin = 17.201 Kč, březen 2019 – všední dny 201,5 hodin = 10.831 Kč, dny pracovního klidu 192 hodin = 17.201 Kč, duben 2019 – všední dny 62 hodin = 2.982 Kč, červenec 2019 – všední dny 31 hodin = 1.286 Kč, dny pracovního klidu 48 hodin = 3.321 Kč, srpen 2019 – všední dny 248 hodin = 10.295 Kč, dny pracovního klidu 192 hodin = 13.284 Kč, září 2019 – všední dny 31 hodin = 1.286 Kč, dny pracovního klidu 96 hodin = 6.642 Kč, říjen 2019 – všední dny 31 hodin = 1.267 Kč, listopad 2019 – dny pracovního klidu 24 hodin = 1.635 Kč, prosinec 2019 – dny pracovního klidu 142 hodin = 9.675 Kč), za rok 2020 ve výši 10.868 Kč za odpracovaných 159,5 hodin pracovní pohotovosti ve dnech pracovního klidu (leden 2020 – 15,5 hodiny = 1.056 Kč, únor 2020 – 144 hodin = 9.812 Kč). Žalovaný ani přes výzvu žalobci ničeho neuhradil.

3. Žalovaný ve svých podáních a přednesech před okresním soudem nesouhlasil s žalobou. Plán vyrozumění a svozu je základním prostředkem připravenosti věznice k řešení mimořádných událostí, krizových situací a vyhlášených krizových stavů a realizuje se vždy až po vyhlášení krizových stavů a v případech, kdy je nutno zabezpečit přítomnost příslušníků a zaměstnanců věznice v místě výkonu služby/práce v souvislosti s řešením některé mimořádné události, krizové situace nebo s plněním nepředvídatelných úkolů bezpečnostního charakteru. Konkrétní podmínky realizace byly upraveny nařízeními ředitele Věznice [REDAKCE] č. 48/12, 6/2019 a 32/2019, která upravovala práva a povinnosti adresátů pro případ vyhlášení krizového stavu či vzniku krizové situace a mimořádné události. Plán vyrozumění a svozu je pouze nástrojem zajištění svolání zasedání krizového štábu, nelze o něm uvažovat jako o specifickém pracovním režimu, z nějž by žalobci plynuly povinnosti ve smyslu pracovní pohotovosti. Plán vyrozumění a svozu je vždy realizován, až když nastanou skutečnosti odůvodňující jeho spuštění. O tom, zda bude realizován a případně, v jakém rozsahu, rozhoduje ředitel věznice na podkladě Knihy operativního dosahu. Do té doby není zřejmé, které konkrétní zaměstnance bude zahrnovat. Zaměstnancům z něj neplynou žádné povinnosti nad rámec výkonu práce s výjimkou uvádění potřebných údajů do Knihy operativního dosahu. Existence Knihy operativního dosahu a s ní spojené povinnosti vedoucích pracovníků vyplývají také z povahy vězeňské služby jako ozbrojeného bezpečnostního sboru, který musí být na krizové a život, zdraví či majetek ohrožující případy zvláště připraven. Samotné zařazení do plánu vyrozumění a svozu nezakládá u zaměstnance připravenost k předpokládanému výkonu práce. Za pracovní pohotovost žalobce nelze považovat období, kdy nebyl vyhlášen krizový stav a nebyl prostřednictvím plánu vyrozumění a svozu informován o Shodu s prvopisem potvrzuje [REDAKCE].

vypuknutí krizové situace či mimořádné události, neboť v těchto „obdobích klidu“ pokaždé chyběl předpoklad výkonu práce a na to navazující povinnosti zaměstnance. Žalovaný nesporně pravdivost tvrzení žalobce, že byl povinen dostavit se na pracoviště, jakmile byl vyrozuměn o tom, že se realizuje plán vyrozumění a svozu. Žalobci však vznikají povinnosti nad rámec stanovené pracovní doby, spočívající v povinnosti být připraven k výkonu práce, až od okamžiku, kdy je informován o tom, že byl do takové varianty plánu vyrozumění a svozu zařazen a nad to, že plán je (bude) realizován. Pokud tedy žalobci vznikla okamžitá povinnost dostavit se do místa pracoviště, která nebyla vázána na budoucí podmínku, nelze hovořit ani o připravenosti k možné budoucí práci, nýbrž jde o práci přesčas. V případě realizace plánu vyrozumění a svozu není žádný prostor pro konání pracovní pohotovosti, neboť zaměstnanci okamžitě vzniká povinnost konat práci přesčas. Žalovaný dále uvedl, že od roku 2017 do roku 2019 byl vyhlášen pouze jediný z krizových stavů, a to stav nebezpečí na území Zlínského kraje v roce 2017, což na fungování Věznice [REDAKCE] nemělo žádný vliv. Jedinou povinnost, kterou lze v souvislosti s plánem vyrozumění a svozu zaměstnanci uložit je povinnost udržovat v Knize operativního dosahu žádané údaje a hlásit relevantní změny. Tyto údaje pak jsou ryze informačního charakteru a slouží pro potřeby vedení věznice, pokud by bylo třeba rozhodnout o realizaci plánu vyrozumění a svozu a jeho přesném složení. Žalovaný jako zaměstnavatel prostřednictvím Knihy operativního dosahu neudrhuje své zaměstnance v nepřetržité pracovní pohotovosti, nýbrž si jen pro vlastní potřebu vytváří systém nezbytné informovanosti a personální zabezpečení pro případ bezpečnostního rizika ve smyslu § 102 zákoníku práce. Kniha operativního dosahu představuje prostředek informovanosti vedení věznice stran případné nedosažitelnosti nejdůležitějších zaměstnanců a příslušníků, ale samotná její existence nezakládá předpoklad výkonu takové práce. Žalobce od roku 2017, kdy začal zastávat funkci vedoucího personálního oddělení, neučinil o sobě v Knize operativního dosahu jediný záznam a je tak otázkou, zda jako vedoucí zaměstnanec v resortu personálních otázek žalovaného záměrně neplnil svou povinnost, či skutečně po dobu 3 let neopustil v osobním volnu své obvyklé bydliště na dobu delší než 24 hodin. Žalovaný uvedl, že od roku 2017 došlo ke svolání krizového štábu žalovaného celkem 7x, z toho pouze ve 2 případech v návaznosti na skutečně vzniklou mimořádnou událost, v ostatních případech šlo pouze o prověrky akceschopnosti. Žalobce byl na těchto prověrkách účasten pouze 1x dne 3.9.2018, naopak zasedání krizového štábu v důsledku skutečného vzniku mimořádné situace se neúčastnil ani jedenkrát. Cílem prověrek akceschopnosti je prověření celého systému krizového řízení ve věznicích a jsou přiměřené míře rizika vzniku mimořádné události ve věznici a jejich pravidelné konání je neodmyslitelnou součástí bezpečnostních opatření při plnění základních úkonů vězeňské služby. V období roku 2017 až 2019 zasedal krizový štáb 7x, když žalobce ve dnech 2.10.2017, 29.10.2018, 3.12.2018, 25.2.2018, 10.4.2019 a 14.5.2019 byl vždy omluven (z důvodu služební cesty, výkonu funkce přísedícího, dlouhodobé pracovní neschopnosti, či bez udání důvodu). Žalobce byl minimálně ve dnech 29.10.2018 a 3.12.2018 omluven ze zasedání krizového štábu a neúčastnil se ani realizace plánu vyrozumění a svozu, přesto tyto dny započítal v předmětné žalobě pro účely proplacení pohotovosti, jako by pracovní pohotovost skutečně vykonával. Žalovaný namítal, že účast na realizaci plánu vyrozumění a svozu, kterou žalobce pokládá za výkon pracovní pohotovosti, lze ve vztahu k žalobci dovozovat pouze do konce roku 2019, neboť s účinností od 1.1.2020 byl žalobce jako vedoucí oddělení personálního z krizového štábu věznice vyřazen nařízením věznice č. 32/2019. Žalovaný má tak za to, že žalobci v žádném okamžiku nevznikla pracovní pohotovost ve smyslu § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce, jelikož vždy chyběl základní znak pracovní pohotovosti, a to předpoklad výkonu práce.

4. Při jednání dne 2.2.2022 z důvodu částečného zpětvzetí žaloby bylo řízení zastaveno v částce 10 868 se zákonným úrokem z prodlení z částky 1 056 Kč od 1.3.2020 do zaplacení a z částky 9 812 Kč od 1.4.2020 do zaplacení (příplatek za pracovní pohotovost za leden 2020 a únor 2020).

5. Okresní soud rozsudkem ze dne 2.2.2022, č.j. 11 C 231/2020 – 282, zamítl žalobu ve zbývajícím rozsahu o zaplacení 510 518 Kč s příslušenstvím. Nesdílel právní názor žalobce, že jeho zařazení do krizového štábu v základní variantě plánu vyrozumění a svozu zakládalo na jeho straně pracovní pohotovost předpokládanou zákoníkem práce. Dle shora citovaného ustanovení zákoníku práce pracovní pohotovost je doba, kdy zaměstnanec nepracuje, ale mimo pracoviště je připraven k výkonu práce pro zaměstnavatele, a za dobu držení pracovní pohotovosti má právo na odměnu nejméně ve výši 10 % svého průměrného výdělku. Povinnost držet pracovní pohotovost nevzniká automaticky všem zaměstnancům, ale je třeba se na ní předem dohodnout. Takováto dohoda o pracovní pohotovosti by měla obsahovat místo, kde bude pracovní pohotovost držena, podmínky dosažitelnosti zaměstnance, maximální rozsah pracovní pohotovosti v určitém časovém období nebo maximální rozsah případného výkonu práce v rámci této pohotovosti, dobu trvání dohody o pracovní pohotovosti i způsob a možnost jejího ukončení. Podmínkou uplatnění pracovní pohotovosti je předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance. Pracovní pohotovost se nezapočítává do stanovené týdenní pracovní doby, avšak každá práce prováděná během pohotovosti se do pracovní doby již započte. Doba držení pracovní pohotovosti je zároveň dobou odpočinku, přičemž zaměstnavatelé by směny a pracovní pohotovost měli plánovat tak, aby byla i v případě započetí výkonu práce vždy dodržena alespoň minimální délka odpočinku. S ohledem na shora uvedené měl okresní soud za to, že žalobcem tvrzená „pracovní pohotovost“ nenaplnuje znaky pracovní pohotovosti dle zákoníku práce, a to zejména předpoklad výkonu práce. Samotné zařazení žalobce v rozhodném období do plánu vyrozumění a svozu soud za výkon pracovní pohotovosti nepovažoval, neboť se jedná pouze o prostředek pro řešení krizových situací ve věznici. Uvedení zaměstnanci mají povinnost zapisovat se do Knihy operativního dosahu v případě, že nebudou k zastížení, tedy takovýto zápis má pouze informativní charakter a nezakládá připravenost k předpokládanému výkonu práce. Okresní soud měl také za to, že za pracovní pohotovost nelze považovat vzhledem k povaze svolávání krizového štábu období, kdy nebyl vyhlášen krizový stav, neboť v danou chvíli absentuje předpoklad výkonu práce. S ohledem na provedené dokazování měl okresní soud za to, že žalobce nevykonával „non-stop“ pracovní pohotovost, o čemž svědčí i skutečnost, že v rozhodném období se k jednání krizového štábu dostavil pouze jedenkrát a v dalších šesti případech byl omluven. Jak již bylo shora uvedeno, měl okresní soud za to, že i pracovní pohotovost musí respektovat dobu odpočinku zaměstnance dle zákoníku práce. V daném případě nedošlo mezi účastníky řízení k uzavření dohody o pracovní pohotovosti, a to ani konkludentně, když případnou vůli žalovaného k uzavření dohody o pracovní pohotovosti nelze dovozovat z vnitřních předpisů žalovaného, jež se týkají toliko zajištění akceschopnosti věznice v době vzniku krizového stavu či mimořádné události. Naopak uváděné vnitřní předpisy žalovaného umožňují zjistit, jaká je připravenost věznice k řešení mimořádných událostí, a právě z tohoto důvodu jsou určenými osobami prováděny zápisy do Knihy operativního dosahu, ze které lze zjistit, které osoby v určitém časovém období nejsou schopny se do zaměstnání v případě vyhlášení krizové situace či mimořádné události dostavit. Pro úplnost okresní soud uvedl, že přírůstek konání žalobcem tvrzené „pracovní pohotovosti“ k pracovní pohotovosti zaměstnanců v dopravě není přílehlavý, neboť právě zaměstnanci v dopravě mají konkrétně sjednanou pracovní pohotovost dle zákoníku práce a v době pracovní pohotovosti, tzv. „době čekání“ jsou připraveni k neodkladné práci mimo rámec své pracovní doby, naopak žalobce, jako civilní zaměstnanec žalovaného, jak bylo shora popsáno, v případě nedostavení se po svolání krizového štábu do zaměstnání, svou nepřítomností jednání krizového štábu nezmaří, když bylo prokázáno, že v rozhodném období se takových svolání jednání krizového štábu účastnil pouze 1x a v ostatních případech byl omluven.
6. Usnesením Krajského soudu v Hradci Králové – pobočky v Pardubicích ze dne 31.8.2022, č.j. 18 Co 113/2022 – 319, byl rozsudek okresního soudu zrušen a věc mu byla vrácena k dalšímu řízení. Odvolací soud nepovažoval vyhlášení krizového stavu za nezbytný předpoklad pracovní pohotovosti zaměstnance zařazeného do plánu vyrozumění a svozu. Jak okresní soud správně Shodu s prvopisem potvrzuje [REDACTED].

vedl, pracovní pohotovost je doba, kdy zaměstnanec nepracuje, ale mimo pracoviště je připraven k výkonu práce pro zaměstnavatele (§ 78 odst. 1 písm. h/ zákoníku práce). Pracovní pohotovost se nezapočítává do stanovené týdenní pracovní doby, avšak každá práce prováděná během pohotovosti se do pracovní doby již započte jako práce přesčas; obdobně za dobu pracovní pohotovosti náleží odměna dle § 140 zákoníku práce, ale za výkon práce v době pracovní pohotovosti tato odměna zaměstnanci nenáleží, nýbrž náleží mu mzda nebo plat (§ 95 odst. 1 – 3 zákoníku práce). Žalobce jako zaměstnanec nemohl vědět, zda a kdy dojde k vyhlášení krizového stavu, a proto podle svých tvrzení prokazovaných vnitřními předpisy zaměstnavatele musel být i mimo krizový stav připraven k případnému výkonu práce. Pokud by k vyhlášení krizového stavu došlo, žalobce by se musel podle svých tvrzení po vyrozumění ve stanovené době dostavit ze svého bydliště do krizového štábu, což by však již představovalo práci, za kterou by mu náležela mzda nebo plat, nikoliv odměna za pracovní pohotovost. Žalovaný oproti tvrzením žalobce uváděl, že mimo pracovní dobu nebylo povinností žalobce udržovat se ve stavu schopnosti výkonu práce, že nebylo povinností žalobce v době pracovního volna přijímat telefonní hovory zaměstnavatele a že bylo právem žalobce omluvit se ze zasedání krizového štábu bez uvedení důvodů. Vzhledem k tomu, že podle Nařízení ředitele Věznice [REDAKCE] č. 48/2012 i Nařízení č. 6/2019 je dostavení se zaměstnance zařazeného do plánu vyrozumění neprodleně do věznice jeho základní povinností, a s ohledem na skutečnost, že vyrozumění probíhalo přednostně hromadnou SMS zprávou, nezdála se být výše uvedená tvrzení žalovaného věrohodná. Povinnost zápisu do Knihy operativního dosahu se týkala jen těch zaměstnanců zařazených do základní varianty plánu vyrozumění, kteří opustí místo bydliště na dobu delší 24 hodin, což se žalobci podle jeho tvrzení v předmětné době nestalo, a proto nebyl v Knize nikdy zapsán. Závěry okresního soudu, který se přiklonil k argumentaci žalovaného, se do značné míry opíraly o skutečnost, že se žalobce v rozhodném období k jednání krizového štábu dostavil pouze jedenkrát a v dalších šesti případech byl omluven. Důležitou dosud neobjasněnou okolností však zůstávalo, jestli nepřítomnost žalobce na jednání krizového štábu byla omluvena překážkou, již bylo možné předvídat natolik předem, aby ji měl žalobce zapsat do Knihy operativního dosahu, nebo zda se jednalo o nepředvídatelnou a neodvratitelnou překážku, jež nastala nezávisle na vůli žalobce. Vzhledem k nedostatečně zjištěnému skutkovému stavu se nebylo možné spokojit s tím, že okresní soud odůvodnil neprovedení navržených důkazů jen pro jejich nadbytečnost.

7. Okresní soud v dalším řízení zjistil, že žalobce je zaměstnancem žalované od 1.12.2012, na pozici vedoucího personálního oddělení je od 1.7.2017. V souvislosti se svou pozicí vedoucího personálního oddělení byl žalobce od svého nástupu do této funkce až do 31.12.2019 zařazen do složení krizového štábu věznice, a to základní varianty plánu vyrozumění a svozu, která je realizována zpravidla při metodických prověrkách a cvičeních k ověření akceschopnosti a připravenosti věznice. Od 1.1.2020 vedoucí personálního oddělení v základní variantě plánu vyrozumění a svozu již zařazen není. Plán vyrozumění a svozu představuje základní prostředek ke zjištění připravenosti věznice a generálního ředitelství k řešení mimořádných událostí, krizových situací a vyhlášených krizových stavů. V případě provádění kontroly akceschopnosti věznice pro situace vzniklé po vyhlášení krizových stavů, při řešení krizových situací a mimořádných událostí ve věznici i činnosti krizového štábu věznice dochází k vyrozumívání zaměstnanců uvedených v plánu vyrozumění a svozu formou zasílání hromadné SMS zprávy a následného telefonického kontaktování konkrétního zaměstnance tzv. „budičem“. Z tohoto důvodu pak je vedena Kniha operativního dosahu, do které se zapisují osoby mající povinnost dostavit se na pracoviště v rámci realizace plánu vyrozumění a svozu, ale vzhledem k jejich dočasné nepřítomnosti v místě svého pobytu se nemohou do věznice dostavit. Nařízeními ředitele věznice bylo prokázáno, že o tom, jaká varianta plánu vyrozumění a svozu bude realizována, tedy zda základní nebo rozšířená, rozhoduje ředitel věznice nebo vrchní inspektor s ohledem na charakter a rozsah mimořádné události. Nařízeními generálního ředitele vězeňské služby byly také stanoveny odměny za pracovní pohotovost ve výši 15 % průměrného výdělků ve všední den a 25 % o víkendu, a ve výši 25 % od Shodu s prvopisem potvrzuje [REDAKCE].

1.1.2019 o víkendu i o svátcích. K otázce povinnosti občanských zaměstnanců zařazených do plánu vyrozumění a svozu dostavit se do zaměstnání, hlásit v rámci předvídatelných skutečností, že se nebudou moci dostavit do věznice, byli slyšeni zejména svědek [REDAKCE] a svědek [REDAKCE], kteří shodně potvrdili, že bylo jejich povinností dostavit se na výzvu do zaměstnání, případně svou nepřítomnost zapsat do knihy operativního dosahu, čímž se zjišťovala mimo jiné i akceschopnost věznice, resp. zda jsou splněny předepsané limity časové i určitého počtu lidí. Současně oba svědci uváděli, že pracovní pohotovost v rozhodném období byla potvrzována pouze řidičům, kteří byli ve služebním poměru, avšak všichni zaměstnanci (ve služebním poměru i civilní zaměstnanci) uvedení v plánu vyrozumění a svozu měli povinnost se na výzvu do zaměstnání dostavit. Dále shodně potvrzovali i způsob provádění svolávání, jak bylo shora popsáno. Způsob svolávání formou ostré realizace (pro případ, že se ve věznici skutečně něco stalo) nebo formou cvičení (prověrky a akceschopnost věznice) potvrzovali i další slyšení svědci [REDAKCE] a [REDAKCE], kteří se přímo účastnili samotného svolávání a aktualizace tabulky operátora či knihy operativního dosahu, resp. kdo je nemocný, čerpá dovolenou či má jinou překážku, přičemž aktualizace probíhala i několikrát denně. Svědek [REDAKCE] nevěděl, zda s někým ze zaměstnanců věznice byly uzavírány dohody o pracovní pohotovosti, ani si nebyl vědom, že by nějaký zaměstnanec dostal vytýkáci dopis za nedostavení se k plánu vyrozumění a svozu. Svědek [REDAKCE], který se v rozhodném období účastnil jako operátor plánu vyrozumění a svozu potvrzoval, že jeho povinností bylo mimo jiné dělat každý den plán vyrozumění a svozu, resp. jej několikrát denně aktualizovat, když následně při realizaci byli voláni pouze ti, kteří neměli výjimku (nemoc, dovolená, matky s dětmi, příslušníci bydlící v delší vzdálenosti apod.). Svědek [REDAKCE] připustil, že mohl v rámci realizace někdy žalobce kontaktovat, ale jistý si není, při svolávání zaznamenával pouze zda se dovolal a čas, nikoli jestli je někdo nemocný apod. Také potvrzoval, že se nemocným a těm, co jsou na dovolené nebo na služební cestě se nevolá, ale pokud byl plán vyrozumění a svozu vyhlášen před půlnocí, byl směrodatný čas jeho vyhlášení, nikoli zda má někdo druhý den dovolenou, neboť nový plán vyrozumění a svozu se připravuje přesně o půlnoci na další den. Dále bylo listinnými důkazy prokázáno, že v rozhodném období bylo svolání krizového štábu věznice realizováno celkem 7x, a to ve dnech 2.10.2017, 3.9.2018, 29.10.2018, 3.12.2018, 25.2.2019, 10.4.2019, 14.5.2019, z toho se žalobce dostavil pouze dne 3.9.2018, naopak ve dnech 2.10.2017, 3.12.2018, 25.2.2019 vyrozumíván nebyl, ani nebyl věznicí kontaktován, a ve dnech 10.4.2019 a 14.5.2019 byl v pracovní neschopnosti, když uvedené je potvrzováno zejm. rozpisem směn žalobce v rozhodném období. Ke dni 29.10.2018 žalobce v řízení tvrdil, že byl v zaměstnání, necítil se dobře, že zaměstnání odešel dříve, a protože již měl vyčerpané indispoziční volno, vzal si na další den dovolenou, když z rozpisu směn skutečně vyplývá, že dne 30.10.2018 žalobce dovolenou čerpal.

8. Na základě učiněných skutkových zjištění dospěl okresní soud k závěru, že zařazením žalobce do plánu vyrozumění a svozu s ním byla konkludentně uzavřena dohoda o pracovní pohotovosti, když zejm. výsledky svědků [REDAKCE], [REDAKCE] a [REDAKCE] bylo prokázáno, že se jednalo o povinnost žalobce vyplývající z předpisů a nařízení věznice, za kterou mohl být žalobce sankcionován, např. odebráním nebo snížením nenárokové složky platu ve formě odměn. Zaměstnanci zařazení do plánu vyrozumění a svozu měli také povinnost zaznamenávat svou nepřítomnost v Knize operativního dosahu nebo předvídané skutečnosti nahlásit operátorovi plánu vyrozumění a svozu. Okresní soud měl tak za to, že plán vyrozumění a svozu splňuje zákonem stanovené předpoklady pro pracovní pohotovost. Žalobce žádné údaje do Knihy operativního dosahu neposkytoval, neboť v rozhodném období se nevzdálil z místa svého bydliště. Žalobce ve většině případů realizace plánu vyrozumění a svozu nebyl volán nebo byl v dané době v pracovní neschopnosti. Do věznice se v rámci prováděné realizace dostavil pouze jednou dne 3.9.2018. Okresní soud nesdílel názor žalobce na konání pracovní pohotovosti dne 29.10.2018, když žalobce tvrdil, že i dne 29.10.2018 konal pracovní pohotovost, sám při jednání soudu uvedl, že ze zaměstnání v daný den odcházel dříve z důvodu zdravotní indispozice, následný den si bral Shodu s prvopisem potvrzuje [REDAKCE].

dovolenou, neboť již indispoziční volno neměl. Žalobce v daný den s ohledem na předvídatelnou skutečnost (svou indispozici a dřívější odchod ze zaměstnání) nesplnil svou povinnost spočívající ve sdělení takové skutečnosti při odchodu ze zaměstnání, resp. sdělit operátorovi plánu vyrozumění a svozu či jinému příslušníku, který aktualizoval plán vyrozumění a svozu, že je zdravotně indisponován a tedy v případě svolání plánu vyrozumění a svozu nebude schopen se účastnit. Za této situace okresní soud dospěl k závěru, že žalobce v řízení neprokázal svá tvrzení, že byl vždy připraven konat práci, neboť minimálně dne 29.10.2018 připraven konat práci nebyl, když jak sám tvrdil, byl zdravotně indisponován, ale svoji povinnost informovat o tom zaměstnavatele nesplnil, a tedy v daný den pracovní pohotovost nevykonával. Žalobce v rozporu se svým tvrzením o své připravenosti konat pracovní pohotovost a tvrzením o zdravotní indispozici dne 29.10.2018 přesto i tento den v rámci žaloby požaduje proplatit jako den, kdy byl připraven konat práci, což je v rozporu se záznamy v docházce žalobce, ale i výpovědí svědka [REDACTED]. Okresní soud proto považoval žalobu za nedůvodnou.

9. Proti rozsudku okresního soudu podal žalobce odvolání. Souhlasil se závěrem okresního soudu, že zařazení pozice zaměstnance do plánu vyrozumění a svozu v sobě spolu s ostatními prvky pracovního vztahu mezi žalobcem a žalovaným obsahuje všechny nezbytné znaky pracovní pohotovosti, tj. jedná se o dobu, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonávána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn, je držena pouze na místě dohodnutém se zaměstnavatelem a odlišném od jeho pracoviště a byla dohodnuta. Žalobce opětovně nesouhlasil s tím, jak okresní soud vyhodnotil povinnost zápisu do knihy operativního dosahu. Okresní soud zjistil, že se žalobce dostavil k jednání krizového štábu pouze jednou. V ostatních případech se však žalobce při realizaci plánu vyrozumění a svozů takového jednání neúčastnil z důvodů, pro které není možné držet pracovní pohotovost, tj. z důvodu pracovní neschopnosti, z důvodu nezařazení do konkrétní realizace plánu vyrozumění a svozu, z důvodu dovolené nebo z důvodu pracovní cesty. Okresní soud tudíž založil zamítnutí žaloby pouze na jednom příkladu realizace plánu vyrozumění a svozu, a to 29.10.2018 se závěrem že žalobce tehdy nesplnil své povinnosti. Žalobci se ten den neočekávaně udělalo nevolno, a proto si na den následující vzal dovolenou. Žalobce byl kontaktován ze strany žalovaného zaměstnavatele telefonicky asi ve 23.15 hodin. I kdyby dorazil na pracoviště včas, jednalo by se už o den následující 30.10.2018, kdy měl dovolenou. Tato skutečnost nebyla ze strany žalovaného zaměstnavatele jakkoliv rozporována. Okresní soud však z tohoto jednoho izolovaného případu učinil základ pro své chybné právní posouzení, že žalobce nekonal pracovní pohotovost po celé žalované období. Žalobce z opatrnosti vzal žalobu zpět za den 29.10.2018 v částce 598 Kč s úrokem z prodlení z této částky od 1.12.2018 do zaplacení, v důsledku čehož nadále požaduje zaplacení částky 509 920 Kč s příslušenstvím. Okresní soud dále pochybil tím, že mylně interpretoval povinnosti zaměstnance plynoucí z nařízení číslo 6 ředitele věznice z roku 2019 ve vztahu ke knize operativního dosahu. Do knihy operativního dosahu se nezapisovala každá nepřítomnost v práci jako dovolená, pracovní neschopnost, odvelení, služební nebo pracovní cesta, služební nebo pracovní volno, anebo zproštění výkonu služby, nýbrž jednalo se pouze o jiné druhy nepřítomnosti ve svém bydlišti mimo pracovní dobu, které právě nemohly být zaměstnavateli známy. V knize operativního dosahu byly shromažďovány informace o operativních změnách v místě pobytu. Pokud však žalobce dne 29.10.2018 byl zdravotně indisponován, ale setrval v místě svého trvalého pobytu, neměl oprávnění ani důvod zapisovat se do knihy, stejně tak při čerpání dovolené nebo v případě dočasné pracovní neschopnosti. Za předpokladu, že pobýval v uvedeném místě bydliště, což žalobce výslovně u soudu uvedl a žalovaný tuto skutečnost nijak nezpochybnil, nevznikla mu povinnost ani neměl oprávněný důvod činit do knihy operativního dosahu jakýkoliv zápis. Žalobce tak jako zaměstnanec nepochybil, když nezapsal informace pro dny 2.10.2017, 29.10.2018, 3.12.2018, 25.2.2019, 10.4.2019 a 14.5.2019, kdy byl realizován plán vyrozumění a svozu a žalobce se jej neúčastnil, protože buď nebyl volán, nebo měl překážku, která nespočívala v plánovaném pobytu mimo hlášené místo pobytu. Informace o nemožnosti účasti žalobce měl Shodu s prvopisem potvrzuje [REDACTED].

žalovaný z jiných interních zdrojů, např. z denních nařízení a podobně. Implicitně o povaze knihy operativního dosahu také svědčí stanovisko ze dne 16.1.2015 zveřejněné na webové stránce [www.odbory.info.cz](http://www.odbory.info.cz), které stanoví, že platná právní úprava neukládá zaměstnanci informovat zaměstnavatele o tom, kde se zaměstnanec bude zdržovat v době svého pracovního volna. Tato povinnost by mohla vzniknout pouze na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V praxi by se týkala zpravidla dohodnuté pracovní pohotovosti nebo dovolené. Dohodnout by ovšem nebylo možné hlášení každého vzdálení se z místa bydliště. Žalobce uvedl, že byl pro jakékoliv konzultace vždy k dispozici na služebním mobilním telefonu. Telefon zvedal a se žalovaným komunikoval, i když nebyl k dispozici pro realizaci plánu vyrozumění a svozu například pro dočasnou pracovní neschopnost. Ze všech uvedených důvodů žalobce navrhl, aby odvolací soud změnil rozsudek okresního soudu tak, že žalovanému uloží zaplatit žalobci částku 509 920 Kč se zákonným úrokem z prodlení z částky 26 499 Kč od 1.11.2017 do zaplacení, z částky 22 664 Kč od 1.12.2017 do zaplacení, z částky 22 890 Kč od 1.1.2018 do zaplacení, z částky 24 050 Kč od 1.2.2018 do zaplacení, z částky 24 799 Kč od 1.3.2018 do zaplacení, z částky 26 502 Kč od 1.4.2018 do zaplacení, z částky 11 786 Kč od 1.5.2018 do zaplacení, z částky 25 709 Kč od 1.6.2018 do zaplacení, z částky 26 937 Kč od 1.7.2018 do zaplacení, z částky 28 492 Kč od 1.8.2018 do zaplacení, z částky 17 245 Kč od 1.9.2018 do zaplacení, z částky 26 437 Kč od 1.10.2018 do zaplacení, z částky 24 273 Kč od 1.11.2018 do zaplacení, z částky 20 738 Kč od 1.12.2018 do zaplacení, z částky 20 738 Kč od 1.1.2019 do zaplacení, z částky 21 336 Kč od 1.2.2019 do zaplacení, z částky 31 088 Kč od 1.3.2019 do zaplacení, z částky 28 032 Kč od 1.4.2019 do zaplacení, z částky 28 032 Kč od 1.5.2019 do zaplacení, z částky 2 982 Kč od 1.6.2019 do zaplacení, z částky 4 607 Kč od 1.9.2019 do zaplacení, z částky 23 579 Kč od 1.10.2019 do zaplacení, z částky 7 928 Kč od 1.11.2019 do zaplacení, z částky 1 267 Kč od 1.12.2019 do zaplacení, z částky 1 635 Kč od 1.1.2020 do zaplacení a z částky 9 675 Kč od 1.2.2020 do zaplacení.

10. Žalovaný ve vyjádření k odvolání nesouhlasil se závěrem okresního soudu, že odvolatel z titulu své funkce vedoucího personálního oddělení Věznice [REDAKCE] a povinností s touto vedoucí funkcí spjatých vykonával pracovní pohotovost. Žalovaný opakovaně v řízení před okresním soudem uváděl, že nebyly naplněny znaky pracovní pohotovosti dané zákoníkem práce a judikaturou, což bylo doloženo i svědeckými výpověďmi. Okresní soud v Pardubicích tato tvrzení žalovaného nijak důsledně nevypořádal, když neodůvodnil, v čem konkrétně naplnění znaků pracovní pohotovosti spatřoval. Okresní soud k charakteru povinností odvolatele uvedl pouze to, že zařazením žalobce do plánu vyrozumění a svozu s ním byla konkludentně uzavřena dohoda o pracovní pohotovosti, když zejména výsledky svědků [REDAKCE], [REDAKCE] a [REDAKCE] bylo prokázáno, že se jednalo o povinnost žalobce vyplývající z předpisů a nařízení věznice, za kterou mohl být žalobce sankcionován například odebráním nebo snížením nenárokové složky platu ve formě odměn. Okresní soud tak na jedné straně konstatuje, že odvolatel uzavřel se zaměstnavatelem konkludentně dohodu o pracovní pohotovosti, avšak tato skutečnost dle žalovaného nebyla prokázána ani svědeckými výpověďmi nadřízených odvolatele. Navíc taková dohoda by musela mít specifické náležitosti, jako je rozsah pracovní pohotovosti a místo, kde bude vykonávána. Dohoda o pracovní pohotovosti musí být uzavřena vždy mezi zaměstnavatelem a konkrétním zaměstnancem. Vnitřní právní předpis zaměstnavatele směřující plošně na všechny jeho adresáty jistě nelze pokládat za dvojstranné právní jednání ve smyslu dohody. Argument odvolatele, že uzavřel se žalovaným dohodu o pracovní pohotovosti tím, že se začal řídit jeho vnitřním předpisem, nelze proto pokládat za uzavření dohody, a to ani konkludentně. Žalovaný také v řízení před soudem prvního stupně opakovaně připomínal, že pracovní pohotovost, kterou by zaměstnanec vykonával nepřetržitě v každém okamžiku svého osobního volna vyjma dovolených a doby pracovní neschopnosti, by byla v rozporu se základními ustanoveními zákoníku práce, neboť by vůbec nezohledňovala dobu odpočinku takového zaměstnance. Na odvolatele nelze pohlížet jako na slabší stranu. Odvolatel v rozhodném období působil u žalovaného jako vedoucí personálního oddělení, tedy jako osoba, u níž se předpokládá vysoká odborná znalost pracovněprávních předpisů. Neobstojí proto Shodu s prvopisem potvrzuje [REDAKCE].

argument, že se odvolatel subjektivně cítil být v neustálé pracovní pohotovosti, neboť jako objektivního práva znalý musel vědět, že taková pracovní pohotovost, u níž není sjednán rozsah a je tedy neomezená, je v rozporu s pracovněprávními předpisy. Odvolatel ve svém odvolání dále odkazuje na stanovisko nezávislých odborových svazů. Odvolateli však nikdy nevznikla povinnost hlásit zaměstnavateli místo, kde se zdržuje v době osobního volna. Nikdy nikam neuváděl místo, na kterém bude domnělá pracovní pohotovost vykonávána či v jakém rozsahu. Stejně tak nelze souhlasit se závěrem soudu, že se v případě odvolatele jednalo o pracovní pohotovost, jelikož za nesplnění povinností mohl být případně sankcionován. Mimořádné odměny jsou prostředkem, kterým zaměstnavatelé odměňují své zaměstnance za mimořádný pracovní výkon, tj. za úsilí, které vynaložili nad rámec své běžné pracovní náplně. Pokud měl okresní soud za prokázané, že jedinou sankcí odvolatele v případě, že by se nedostavil do věznice v rámci aktivace plánu vyrozumění a svozu, mohlo být případné snížení mimořádných odměn, jistě nelze tuto skutečnost vykládat tak, že odvolatel vykonával pracovní pohotovost ve smyslu zákoníku práce. Odvolatel nebyl nikdy na mimořádných odměnách krácen, přestože dne 29.10.2018 se k realizaci plánu vyrozumění a svozu nedostavil, aniž čerpal dovolenou nebo byl uznán dočasně práce neschopným. Žalovaný nikdy netvrdil, že povinnosti uložené odvolateli připomínají pracovní pohotovost. Naopak je zde hluboký a nepřehlédnutelný rozdíl mezi povinnostmi uloženými krizovou dokumentací bezpečnostního ozbrojeného sboru plošně všem vedoucím zaměstnancům a pracovní pohotovostí dle zákoníku práce. Dotčené krizové předpisy neslouží k tomu, aby určení zaměstnanci byli neustále ve stavu připravenosti k případnému zásahu, ale stanovuje základní postupy pro zdolávání závažných mimořádných situací, jako jsou vzpoury vězňů či živelné katastrofy. Je zjevné, že zaměstnanec, kterému z takového krizového předpisu vyplývají povinnosti, není ve stavu nepřetržité připravenosti k výkonu práce, neboť za běžných okolností zásadně nelze předpokládat, že by ke vzpouře, rozsáhlému požáru či jiné pohromě ve věznici došlo. Předpoklad výkonu práce představuje z hlediska judikatury základní prvek pracovní pohotovosti, který dle žalovaného v projednávaném případě obsažen nebyl. Žalovaný odkázal na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.11.2005 sp. zn. 21 Cdo 2845/2004, který se týká doby čekání v pravidelné hromadné dopravě nařízené schváleným rozvrhem směn mezi ukončením spoje a započítím příštího spoje. Žalovaný souhlasí s okresním soudem v tom, že se odvolateli nepodařilo prokázat, že byl skutečně po dobu tří let nepřetržitě v době osobního volna připraven konat práci přesčas. Odvolatel si je neunesení důkazního břemene rovněž vědom, a proto spolu s odvoláním doručil odvolacímu soudu také částečné zpětvzetí žaloby. Žalovaný s tímto částečným zpětvzetím žaloby nesouhlasí. Skutečnost, že odvolatel nebyl schopen prokázat, jakým způsobem v den 29.10.2018 konal pracovní pohotovost, vedla okresní soud k závěru, že žalobce neunesl břemeno důkazní ve vztahu k neustálé připravenosti konat práci přesčas, a to dokonce po dobu tří let. Zpětvzetí žaloby v této fázi řízení považuje žalovaný za čistě účelové. Z vážných důvodů trvá na tom, aby tento úkon byl odvolacím soudem prohlášen za neúčinný. Zásah do právní jistoty představuje vážné důvody pro nesouhlas se zpětvzetím návrhu. Postup žalobce je jen účelovým krokem, jak oddálit nepříznivé soudní rozhodnutí ve formě zamítnutí žaloby. Žalovaný má vážný zájem na tom, aby o návrhu bylo meritorně rozhodnuto i přes nedostatek vůle žalobce. Právě uplatnění nároku i za den 29.10.2018, ačkoliv tento den odvolatel sám přiznal, že připraven k výkonu práce nebyl, usvědčuje odvolatele z účelovosti jeho žaloby a bylo důvodem, proč okresní soud měl nárok za neprokázaný. Zpětvzetí nároku v rozsahu toliko sporného dne, a to navíc pouze z procesní opatrnosti, což odvolatel sám přiznává, by potom vedlo k tomu, že rozsudek okresního soudu by již nemohl obstát ani zčásti. Takový postup je v příkrém rozporu s právní jistotou žalovaného. Účastník řízení, který neunesl důkazní břemeno, by svým částečným zpětvzetím doslova znehodnotil rozsudek soudu prvního stupně a byl by tak v odvolacím řízení de facto úspěšný a mohl se na žalovaném domáhat náhrady nákladů odvolacího řízení. To žalovaný považuje za důvody morální ve smyslu vážných důvodů podle § 222a odstavec 2 o.s.ř. V neposlední řadě žalovaný upozornil, že odvolatel nese břemeno tvrzení a důkazní nejen ve vztahu k charakteru povinnosti, již si mylně vykládá jako pracovní

Shodu s prvopisem potvrzuje [REDACTED].

pohotovost, ale také k výši požadované náhrady. Odvolatel je povinen prokázat, že byl vskutku všechny uvedené dny připraven k výkonu práce. Pokud minimálně v jeden z uvedených dnů k výkonu práce připraven nebyl, což sám přiznával již během řízení před soudem v prvním stupni a nyní pouze z procesní opatrnosti bere nárok za tento den zpět, vrhá to dle žalované stín pochybnosti i na všechny ostatní dny, o nichž tvrdí, že k výkonu práce subjektivně připraven byl, avšak nikdo ji po něm nevyžadoval. Žalovaný navrhl potvrzení rozsudku okresního soudu.

11. Odvolací soud po zjištění, že odvolání bylo podáno včas (§ 204 o.s.ř.), osobou k němu oprávněnou (§ 201 o.s.ř.), je přípustné a obsahuje náležitosti dle § 205 odst. 1 o.s.ř., rozsudek okresního soudu z podnětu odvolání a v jeho mezích přezkoumal (§ 212 a § 212a odst. 1 o.s.ř.), když přihlížel i k důvodům v odvolání výslovně neuplatněným.
12. V první řadě se odvolací soud zabýval částečným zpětvzetím žaloby za den 29.10.2018 v částce 598 Kč s úrokem z prodlení z této částky od 1.12.2018 do zaplacení.
13. Dle § 222a odst. 1 o.s.ř. vezme-li žalobce (navrhovatel) za odvolacího řízení zpět návrh na zahájení řízení, odvolací soud zcela, popřípadě v rozsahu zpětvzetí návrhu, zruší rozhodnutí soudu prvního stupně a řízení zastaví. Dle odst. 2 citovaného ustanovení jestliže ostatní účastníci se zpětvzetím návrhu z vážných důvodů nesouhlasí, odvolací soud rozhodne, že zpětvzetí návrhu není účinné; v takovém případě po právní moci usnesení pokračuje v odvolacím řízení.
14. Občanskoprávní řízení je ovládáno dispoziční zásadou. Jestliže žalobce jako „dominus litis“ netrvá na své žalobě (její části), je oprávněn vzít žalobu v předmětném rozsahu zpět, a to i v odvolacím řízení. Vážný důvod nesouhlasu žalovaného s částečným zpětvzetím žaloby může spočívat v tom, že žalobce svým procesním úkonem oddaluje očekávané nepříznivé rozhodnutí ve věci. O takový případ se však nejedná. Žalobce částečným zpětvzetím nijak neprodloužil řízení v procesní situaci, kdyby byl jeho neúspěch zřejmý. Žalovaný spojuje s požadavkem žalobce na zaplacení odměny za pracovní pohotovost dne 29.10.2018 unesení nebo neunesení břemene tvrzení a důkazního břemene o připravenosti žalobce k výkonu práce po celé období, v němž se žalobce domáhá odměny za pracovní pohotovost. Tak tomu však není. I když žalobce vzal žalobu částečně zpět ohledně odměny za pracovní pohotovost vykonávanou dne 29.10.2018, nic to nemění na skutkových zjištěních okresního soudu týkajících se toho dne a z nich vyplývajících právních závěrech. Jinými slovy, posouzení, zda byl žalobce na základě zjištěného skutkového stavu připraven dne 29.10.2018 k výkonu práce či nikoliv, není závislé na tom, zda žalobce nadále za tento den požaduje odměnu či nikoliv.
15. Odvolací soud proto zrušil rozsudek okresního soudu v části o zaplacení 598 Kč s úrokem z prodlení z této částky od 1.12.2018 do zaplacení a řízení v tomto rozsahu zastavil.
16. Odvolací soud vyšel ze skutkových zjištění učiněných soudem prvního stupně, která jsou podrobně popsána v odůvodnění napadeného rozhodnutí, včetně důkazních prostředků, o něž se opírají; odvolací soud proto na ně pro stručnost odkazuje. Neměl pochybnosti o skutkových zjištěních okresního soudu učiněných z výpovědí svědků, která okresní soud vyhodnotil tak, že dostavení se žalobce jako vedoucího personálního oddělení do věznice za účelem výkonu práce při realizaci plánu vyrozumění a svozu bylo základní povinností žalobce jako zaměstnance.
17. Dle § 78 písm. h/ pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je pracovní pohotovostí doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.
18. Dle § 95 odst. 1 zákoníku práce pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna podle § 140.

Shodu s prvopisem potvrzuje [REDACTED].

19. Dle § 95 odst. 2 za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda nebo plat; odměna podle § 140 za tuto dobu nepřisluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas (§ 93).
20. Dle § 95 odst. 3 pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.
21. Pracovní pohotovost podle § 78 písm. h/ zákoníku práce není pracovní dobou (§ 78 písm. a/ zákoníku práce), nýbrž spadá do doby odpočinku (§ 78 písm. b/ zákoníku práce). Pracovní pohotovost lze držet pouze mimo pracovní dobu (Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, k § 78).
22. Podmínkou platnosti dohody o pracovní pohotovosti není písemná forma (Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, k § 95).
23. Směrnice 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, rozlišuje pracovní dobu a dobu odpočinku (čl. 2). Kdyby měl být žalovaný na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, nejednalo by se o pracovní pohotovost s odměnou stanovenou vnitřním předpisem zaměstnavatele ve výši nejméně 10% průměrného výdělku (§ 140 zákoníku práce), nýbrž o pracovní dobu s nárokem na mzdu nebo plat. Proto je např. pohotovost lékaře na lékařském pokoji pracovní dobou (rozsudek SDEU, C-437/05 Vorel), nebo je pohotovost pracovníka na odlehlém místě pracovní dobou (rozsudek SDEU ze dne 9.3.2021, C-344/19 Radiotelevizija Slovenija), anebo je přestávka na jídlo a oddech hasiče s povinností být připraven k zásahu v řádu dvou minut rovněž pracovní dobou (rozsudek SDEU ze dne 9.9.2021, C-107/19 Dopravní podnik hl.m. Prahy, viz též nálezy Ústavního soudu sp.zn. II. ÚS 1854/20 ve věci P.S. proti Letišti Ostrava a.s.). Dokonce by se jednalo o pracovní dobu (nikoliv o pracovní pohotovost v době odpočinku), i kdyby měl být zaměstnanec připraven doma s povinností dostavit se k zaměstnavateli do 8 minut (rozsudek SDEU ze dne 21.2.2018, C-518/15 Matzak), tj. v době o řád kratší než v případě žalobce.
24. Soudní dvůr EU tudíž rozlišuje „pracovní pohotovost na zavolání“ na straně jedné jako součást pracovní doby v plném rozsahu, kdy zůstává zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli, aby mohl zajistit výkon práce na žádost tohoto zaměstnavatele, aniž má povinnost zdržovat se na pracovišti, pokud omezení uložená zaměstnanci mají objektivní a velmi významný dopad na jeho možnost věnovat se svým osobním a společenským zájmům, a na straně druhé jako součást doby odpočinku, kdy musí být zaměstnanec pouze dosažitelný jako v nyní projednávané věci.
25. Odvolací soud souhlasí se závěrem okresního soudu v tom, že zařazením žalobce do plánu vyrozumění a svozu s tím, že žalobce byl poté dosažitelný na zavolání zaměstnavatele, došlo k uzavření dohody o pracovní pohotovosti v konkludentní formě. Nejednalo se o pracovní pohotovost na zavolání v rámci pracovní doby jako ve výše uvedených příkladech, kdy omezení uložená zaměstnanci mají objektivní a velmi významný dopad na jeho možnost věnovat se svým osobním a společenským zájmům, ale stále se jednalo o pracovní pohotovost v době odpočinku, kdy byl žalobce připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn.
26. Je nevýznamné, kolikrát byl plán vyrozumění a svozu v předmětném období zaměstnavatelem realizován. I kdyby nedošlo k realizaci ani jednou, ničeho by to neměnilo na pohotovosti žalobce v době odpočinku. Již v předchozím zrušujícím usnesení odvolací soud vysvětlil, že pohotovost nemohla začínat s vyhlášením krizového stavu, naopak pohotovost se vyhlášením krizového stavu a svoláním vedoucích zaměstnanců do věznice měnila ve výkon práce přesčas.
27. Odvolací soud nesouhlasí se závěrem okresního soudu, který na základě skutkového stavu sice dovodil pracovní pohotovost žalobce, ale z jediného sporného případu nedostavení se k výkonu práce v rámci této pohotovosti dovozoval, že žalobce nebyl po celou dobu od července 2017 do Shodu s prvopisem potvrzuje [REDACTED].

prosince 2019 připraven k výkonu práce podle plánu vyrozumění a svozu. Takový závěr je účelový a je popřen již tím, že při jiné realizaci plánu vyrozumění a svozu žalobce připraven byl, neboť se k výkonu práce dostavil. Ostatní realizace plánu vyrozumění a svozu se buď netýkaly žalobce, nebo k nim došlo v době, kdy žalobce nedržel pohotovost z důvodu dovolené, dočasné pracovní neschopnosti, pracovní cesty apod. Odvolací soud je navíc toho názoru, že ani 29.10.2018 žalobce neporušil své povinnosti, neboť okresní soud opominul délku reakční doby. Žalobce uvedeného dne po pracovní době v době odpočinku přijal telefonní hovor zaměstnavatele před půlnocí, což by znamenalo, že při dodržení reakční doby by se dostavil do zaměstnání až 30.10.2018, kdy měl zaměstnavatelem schválené čerpání dovolené, v důsledku čehož byl z plánu vyrozumění a svozu vyloučen. To také vysvětlil inspektorovi strážní služby operátora, který mu telefonoval.

28. Zákoník práce neomezuje dobu, po kterou může zaměstnanec držet pracovní pohotovost. Je zřejmé, že pracovní pohotovost nemůže být držena v době, v níž by zaměstnavatel nemohl nařídít práci přesčas (doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami, doba nepřetržitého odpočinku v týdnu v rozsahu, ve kterém tuto dobu nelze zkrátit, a limity práce přesčas). Pokud by totiž došlo k výkonu práce během pracovní pohotovosti, porušil by zaměstnavatel úpravu o maximálním možném rozsahu nařízené práce, respektive práce přesčas. Pokud však k výkonu práce nedojde, nejde o pracovní dobu a výkon pracovní pohotovosti se započítává do dohodnutých limitů pracovní pohotovosti. Za tuto dobu zaměstnanci tedy přesto přísluší odměna za pracovní pohotovost (Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, k § 95).
29. Pro úplnost odvolací soud ještě dodává, že závěr o pracovní pohotovosti žalobce odpovídá rozhodovací praxi nižších soudů v obdobných věcech – viz např. rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 26.4.2024, č.j. 85 C 431/2022 – 113 (ASPI JUD1009927CZ).
30. Odvolací soud si je vědom, že zařazení vedoucího personálního oddělení do plánu vyrozumění a svozu s povinností zaměstnance dostavit se v reakční době do věznice nebylo nutné, jak ostatně dokládá změna nařízení s účinností od 1.1.2020, ale žalobci nelze vytýkat interní normotvorbu žalovaného, který na straně jedné v předpisech pro řešení krizových situací počítal s vyšším personálním nasazením, než bylo potřeba a než byl ochoten materiálně pokrýt, ale na straně druhé ve vyjádření k odvolání uvádí, že „za běžných okolností zásadně nelze předpokládat, že by ke vzpouře, rozsáhlému požáru či jiné pohromě ve věznici došlo“, a proto „předpoklad výkonu práce představuje z hlediska judikatury základní prvek pracovní pohotovosti, který dle žalovaného v projednávaném případě obsažen nebyl.“
31. Ze všech shora uvedených skutečností odvolací soud dovodil, že žalobce držel v předmětném období v jím uplatněném rozsahu pracovní pohotovost, za kterou mu náleží odměna podle § 140 zákoníku práce, tj. ve výši stanovené vnitřním předpisem zaměstnavatele, nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Vzhledem k tomu, že výše nároku byla sice žalobcem řádně uplatněna, ale s ohledem na právní závěr okresního soudu k ní nebylo provedeno úplné dokazování ani ji okresní soud v odůvodnění rozsudku nehodnotil, odvolací soud shledal předpoklady pro vydání mezitímního rozsudku (§ 152 odst. 2 o.s.ř.).
32. Odvolací soud proto podle § 220 odst. 1 písm. a/ o.s.ř. změnil rozsudek okresního soudu ve zbývajícím rozsahu o zaplacení částky 509 920 Kč se zákonným úrokem z prodlení z částky 26 499 Kč od 1.11.2017 do zaplacení, z částky 22 664 Kč od 1.12.2017 do zaplacení, z částky 22 890 Kč od 1.1.2018 do zaplacení, z částky 24 050 Kč od 1.2.2018 do zaplacení, z částky 24 799 Kč od 1.3.2018 do zaplacení, z částky 26 502 Kč od 1.4.2018 do zaplacení, z částky 11 786 Kč od 1.5.2018 do zaplacení, z částky 25 709 Kč od 1.6.2018 do zaplacení, z částky 26 937 Kč od 1.7.2018 do zaplacení, z částky 28 492 Kč od 1.8.2018 do zaplacení, z částky 17 245 Kč od 1.9.2018 do zaplacení, z částky 26 437 Kč od 1.10.2018 do zaplacení, z částky 24 273 Kč od 1.11.2018 do zaplacení, z částky 20 738 Kč od 1.12.2018 do zaplacení, z částky 20 738 Kč od 1.1.2019 do

Shodu s prvopisem potvrzuje [REDACTED].

zaplacení, z částky 21 336 Kč od 1.2.2019 do zaplacení, z částky 31 088 Kč od 1.3.2019 do zaplacení, z částky 28 032 Kč od 1.4.2019 do zaplacení, z částky 28 032 Kč od 1.5.2019 do zaplacení, z částky 2 982 Kč od 1.6.2019 do zaplacení, z částky 4 607 Kč od 1.9.2019 do zaplacení, z částky 23 579 Kč od 1.10.2019 do zaplacení, z částky 7 928 Kč od 1.11.2019 do zaplacení, z částky 1 267 Kč od 1.12.2019 do zaplacení, z částky 1 635 Kč od 1.1.2020 do zaplacení a z částky 9 675 Kč od 1.2.2020 do zaplacení, tak, že nárok žalobce je co do základu opodstatněný.

33. O výši nároku žalobce a o náhradě nákladů řízení bude rozhodnuto v konečném rozhodnutí.

#### **Poučení:**

Proti tomuto rozsudku lze podat dovolání u Okresního soudu v Pardubicích ve lhůtě dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu. O dovolání bude rozhodovat Nejvyšší soud ČR. Dovolání je přípustné, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak. Přípustnost dovolání je oprávněně zkoumat jen dovolací soud.

Pardubice 18. září 2024

JUDr. Vít Pejšek v. r.  
v zastoupení  
za nepřítomnou předsedkyni senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje [REDACTED].