



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Zuzany Bystřické a soudců Mgr. Petra Pospíšila a JUDr. Faisala Husseiniho, Ph.D., ve věci

žalobkyně: **Kooperativa pojišťovna, a. s., Vienna Insurance Group**
IČO: 471 16 617
sídlem Pobřežní 665/21, Praha
zastoupená advokátkou JUDr. Natašou Randlovou, Ph.D.
sídlem Budějovická 1550/15a, Praha

proti
žalovanému: **Státní úřad inspekce práce**
sídlem Kolářská 451/13, Opava

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 20. 1. 2017, čj. 6059/1.30/16-3, sp. zn. S9-2016-120,

takto:

- I. Žaloba **se zamítá.**
- II. Žalobkyně **nemá právo** na náhradu nákladů řízení.
- III. Žalovanému **se nepřiznává** náhrada nákladů řízení.

Odůvodnění:

- I. Vymezení věci

1. Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj se sídlem v Brně (dále jen „oblastní inspektorát práce“) rozhodnutím ze dne 1. 6. 2016, čj. 6661/9.30/16-12, shledal, že se žalobkyně dopustila správního deliktu na úseku náhrad dle ustanovení § 27 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“), tím, že neposkytla blíže specifikovaným zaměstnancům (23 zaměstnanců) náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za mzdu, která jim ušla v důsledku svátku, neboť tito zaměstnanci dne 1. 1. 2015 nepracovali proto, že svátek připadl na jejich obvyklý pracovní den, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém jim vzniklo právo na náhradu mzdy; dále dalším blíže specifikovaným zaměstnancům (3 zaměstnanci) neposkytla náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za mzdu, která jim ušla v důsledku svátku, neboť tito zaměstnanci ve dnech 1. 1. 2015, 6. 4. 2015, 1. 5. 2015 a 8. 5. 2015 nepracovali proto, že svátek připadl na jejich obvyklý pracovní den, a to nejpozději v kalendářním měsíci, který následuje po měsíci, ve kterém jim vzniklo právo na náhradu mzdy. Tímto jednáním žalobkyně měla porušit povinnost stanovenou v § 115 odst. 3 a § 144 v návaznosti na § 141 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v rozhodném znění (dále jen „zákoník práce“).
2. Dále oblastní inspektorát práce shledal, že se žalobkyně dopustila správního deliktu na úseku odměňování zaměstnanců dle ustanovení § 26 odst. 1 písm. i) zákona o inspekci práce tím, že provedla ze mzdy zaměstnanců bez dohody o srážkách ze mzdy jiné než stanovené srážky, čímž porušila § 146 písm. b) zákoníku práce.
 - Konkrétně žalobkyně panu Ing. M. L. provedla v lednu 2015 srážku ze mzdy ve výši 1 478 Kč, v dubnu 2015 srážku ze mzdy ve výši 3 300 Kč, v červnu 2015 srážku ze mzdy ve výši 3 142 Kč.
 - Paní Ing. J. T. provedla v dubnu 2015 srážku ze mzdy ve výši 1 882 Kč, v květnu 2015 srážku ze mzdy ve výši 2 475 Kč, v červnu srážku ze mzdy ve výši 3 242 Kč.
 - Paní J. K. provedla v dubnu 2014 srážku ze mzdy ve výši 4 252 Kč.
3. Za uvedené správní delikty oblastní inspektorát práce udělil žalobkyni pokutu ve výši 230 000 Kč a rovněž jí stanovil povinnost uhradit náklady řízení ve výši paušální částky 1 000 Kč.
4. Žalovaný napadeným rozhodnutím zamítl podané odvolání a rozhodnutí oblastního inspektorátu práce potvrdil.

II. Shrnutí žaloby

5. V žalobě ze dne 23. 3. 2017 žalobkyně uvedla, že se žalovaný nevypořádal s jejími námitkami, tudíž je napadené rozhodnutí nepřezkoumatelné, nadto vychází z nesprávných skutkových zjištění a nesprávného právního posouzení.
6. Dle ustanovení § 115 odst. 3 zákoníku práce má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy, pokud jsou kumulativně splněny podmínky, že svátek připadne na jeho běžný pracovní den a ujde mu v důsledku svátku mzda. Zaměstnanci žalobkyně (pojišťovací poradci) byli v předmětném období odměňováni specifickým způsobem – tzv. měsíční provizní mzdou. Tato mzda měla dvě složky: pečovatelskou a ziskatelskou. Pečovatelská složka byla zcela nezávislá na aktivitě zaměstnance a počtu pracovních dnů, závisela pouze na tom, zda pojistná smlouva nadále trvá a pojištění řádně platí pojistné, nabíhala tedy i za dobu dovolené. Ziskatelská složka byla závislá na aktivitě zaměstnance, odvíjela se ale od počtu uzavřených pojistných smluv. Neexistuje přitom přímá úměra mezi počtem uzavřených

pracovních smluv a počtem pracovních dnů v měsíci. Výše této složky výrazně kolísá, bez ohledu na počet pracovních dnů v jednotlivých měsících. Každý měsíc zaměstnanci vznikal nárok na doplatek do tzv. zaručené mzdy, tedy nárok na doplatek do měsíční částky mzdy, kterou zaměstnanec obdrží vždy.

7. Vzhledem ke specifickému výpočtu měsíční provizní mzdy, zadala žalobkyně vypracování závislosti její výše na odpracované době, resp. počtu odpracovaných dnů v kalendářních měsících. Analýza byla provedena na vzorku 1 717 zaměstnanců a jejich provizní mzdy za roky 2013 a 2014. Jejím výsledkem byl závěr, že v případě měsíců, které mají rozmezí 19 – 23 pracovních dnů, je výše měsíční provizní mzdy zcela nezávislá na odpracovaném čase.
8. S ohledem na výše uvedené tedy pojišťovacím poradcům žádná mzda v důsledku svátku neucházela. Přesto žalobkyně předmětnou náhradu mzdy poskytovala do 31. 12. 2014. S účinností od 1. 1. 2015 tento benefit přestala pojišťovacím poradcům poskytovat
9. Z důkazů provedených ve správním řízení nevyplývá, že by pojišťovacím poradcům ucházela jakákoliv část mzdy v případě, že svátek připadne na jejich pracovní den. Dle teorie žalovaného by mzda za únor 2015 musela být nejnižší, naopak mzda za březen 2015 nejvyšší. Tomu ovšem neodpovídají údaje ze mzdových listů zaměstnanců. V rámci řízení nebyly provedeny žádné důkazy, ze kterých by vyplývalo, že by kontrolovaným zaměstnancům v případě svátku, který připadne na jejich běžný pracovní den, ucházela mzda. Tento názor vychází pouze z úvahy správních orgánů, nicméně není podpořen provedenými důkazy.
10. Ustanovení § 146 zákoníku práce umožňuje zaměstnavateli provádět srážky ze mzdy pouze 1) v případech stanovených zákonem; 2) na základě dohody o srážkách ze mzdy; 3) k úhradě členských příspěvků člena odborové organizace, bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě a zaměstnanec s tím souhlasí.
11. Poskytování záloh na mzdu zákoník práce naopak blíže neupravuje. Pouze ustanovení § 147 odst. 1 písm. c) zákoníku práce upravuje oprávnění zaměstnavatele srazit zaměstnanci ze mzdy zálohu na mzdu, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy. Zákoník práce tedy předpokládá, že zaměstnavatelé budou zálohu na mzdu poskytovat, konkrétní podmínky ovšem ponechává zcela na vůli účastníků pracovněprávních vztahů. V ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce se stanoví, že zaměstnanec musí obdržet celou mzdu za příslušný měsíc nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce. Nestanoví však, v kolika splátkách může být mzda vyplacena nebo kdy nejdříve může být poskytnuta.
12. Žalobkyně měla ve svých vnitřních předpisech zakotveno, že pokud měsíční provizní mzda pojišťovacího poradce nedosáhne určené částky (pro jednotlivé pozice v rozmezí 12 500 Kč – 17 500 Kč), žalobkyně mzdu zaměstnanci do této určené výše doplatí. Jednalo se však o vratný doplatek s tím, že bude zúčtován v měsíci, kdy měsíční provizní mzda pojišťovacího poradce určenou hranici přesáhne. O této praxi byli při svém nástupu informováni všichni zaměstnanci přijímaní na pozici pojišťovacího poradce a bylo přijato v jejich prospěch.
13. Žalobkyně nesouhlasí s názorem žalovaného, že není určeno, v jakém měsíci má být záloha zúčtována. K zúčtování dojde v měsíci, kdy mzda zaměstnance přesáhne konkrétní jednoznačně určenou částku. Žalobkyně ve vnitřních předpisech označila tuto částku jako zaručenou mzdu. Použití termínu bylo jistě nevhodné, nicméně zaručená mzda, resp. její

jednotlivé úrovně jsou stanoveny právními předpisy a nikoliv zaměstnavatelem. Ačkoliv nepraktická praxe žalobkyně, která zákonným termínům ve svých vnitřních předpisech přikládala jiný význam, než s jakým počítá zákon, nebyla ideální, zaměstnancům seznamovaným s vnitřními předpisy byla srozumitelná a nepředstavuje porušení povinností. V řízení nebylo prokázáno, že by povaha doplatku nebyla zálohou.

14. V tomto ohledu žalobkyně poukázala i na kontrolu vykonanou Oblastním inspektorátem práce pro hlavní město Prahu se sídlem v Praze (dále jen „oblastní inspektorát práce pro Prahu“), který prověřoval odměňování zaměstnanců v letech 2009 – 2012, přičemž shledal praxi žalobkyně při výše popsaném poskytování doplatků za souladnou se zákonem. Od této doby nedošlo ke změně právní úpravy ani k významné změně společenských poměrů, která by odůvodňovala náhlou změnu správní praxe. V dané věci žalobkyně vycházela z rozhodnutí, které se týkalo její vnitřní praxe. V ní následně pokračovala v oprávněné důvěře, že jedná v souladu se zákonem.
15. Vzhledem k výše uvedenému navrhl, aby napadené rozhodnutí bylo zrušeno.

III. Shrnutí vyjádření žalovaného

16. V podání ze dne 27. 6. 2017 žalovaný uvedl, že trvá na svých závěrech. Má za to, že obě rozhodnutí byla vydána na základě skutkového stavu, o kterém nejsou důvodné pochybnosti, jelikož správní orgány vycházely z řetězce důkazů, nikoliv jen z jediného podkladu. V napadeném rozhodnutí uvedl, že většina námitek žalobkyně byla již dříve v řízení uplatněna. Vzhledem k tomu, že správní řízení tvoří jeden celek, nebylo nutné explicitně reagovat na každou odvolací námitku žalobkyně.
17. Vzhledem k uvedenému navrhl, aby žaloba byla zamítnuta.

IV. Shrnutí repliky žalobkyně

18. V podání ze dne 21. 8. 2017 uvedla, že žalovaný nijak nereagoval na její argumenty. Žalovaný ani oblastní inspektorát práce nevedli dokazování k tomu, zda a případně v jaké výši zaměstnancům žalobkyně ušla mzda v době svátku, a to přesto, že analýza předložená žalobkyní tento závěr vyvrací. Tuto námitku žalobkyně nebylo možné opomenout, jelikož se jednalo o esenciální skutečnost, ze které správní orgány vycházely.
19. Skutečnost, že jednotlivé oblastní inspektoráty práce v rámci kontrol posuzují praxi žalobkyně odlišně (poskytování doplatků a jejich následné zúčtování bylo posouzeno jako nezákonné pouze v rámci jedné ze tří provedených kontrol), a to za nezměněné právní úpravy a společenských poměrů, nemůže být přičítáno k tíži žalobkyně. Odkázala i na závěry judikatury o tom, že dysfunkce veřejné moci nemůže být kladena k tíži jednotlivce.
20. Závěrem setrvala na svém návrhu.

V. Posouzení věci soudem

21. Dne 12. 11. 2019 proběhlo ve věci jednání u Krajského soudu v Brně. Účastníci setrvali na svých dosavadních stanoviscích k věci. Soud přezkoumal v mezích žalobních bodů napadené rozhodnutí žalovaného, jakož i předcházející rozhodnutí oblastního inspektorátu práce včetně řízení předcházející jejich vydání, a shledal, že žaloba **není důvodná**.

22. Nejprve se soud zabýval tvrzenou nepřezkoumatelností napadeného rozhodnutí. Tato vada je důvodem pro zrušení napadeného rozhodnutí zejména v případech, kdy je jeho obsah nesrozumitelný nebo vnitřně rozporný, popřípadě z něho nejsou zjistitelné důvody, na kterých je založeno (srov. přiměřeně závěry k nepřezkoumatelnosti rozsudků krajských soudů vyslovené v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 12. 2003, čj. 2 Ads 58/2003-75). Tak tomu v nynější věci nebylo, jelikož žalovaný srozumitelně vysvětlil své závěry. Skutečnost, že v podrobnostech odkázal na rozhodnutí oblastního inspektorátu práce, nezpůsobuje nepřezkoumatelnost napadeného rozhodnutí, jelikož takový postup nijak nezakrývá důvody, pro které přistoupil ke konkrétnímu rozhodnutí v nynější věci. Jak žalovaný správně uvedl, pokud by neodkázal na vypořádání námitek žalobkyně v rozhodnutí oblastního inspektorátu práce, pouze by opakoval totéž jinými slovy. Požadavek na tom, aby rozhodnutí správních orgánů byla formulována přezkoumatelným způsobem, samozřejmě žádný takový postup (přeformulování vyslovených závěrů „vlastními slovy“) obligatorně nevyžaduje. Pro úplnost soud zmiňuje, že není pravdou, že by žalovaný k odvolacím námitkám žalobkyně ničeho neuvedl, jelikož se k nim vyjadřoval i adresně, ačkoliv u řady z nich v podrobnostech rovněž odkazoval na argumentaci oblastního inspektorátu práce. Mimo jiné se žalovaný vyjádřil k analýze předložené žalobkyní, rovněž reagoval na její námitky ohledně změny správní praxe. Napadené rozhodnutí netrpí vadou nepřezkoumatelnosti.
23. Jelikož se v nynější věci jedná o oblast správního trestání, soud se s přihlédnutím k čl. 40 odst. 6 Listiny základních práv a svobod zabýval z úřední povinnosti tím, zda v mezidobí od spáchání správních deliktů nebyla přijata nová právní úprava, jež by byla pro žalobkyni příznivější (srov. usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 11. 2016, čj. 5 As 104/2013-46). Pro žalobkyni by se jednalo o příznivější právní úpravu zejména v těch případech, kdy by pozdější právní úprava nově neobsahovala skutkovou podstatu, která by postihovala jednání, kterého se žalobkyně dopustila, případně pokud by stanovila příznivější podmínky z hlediska viny nebo ukládání trestu.
24. Žalobkyně byla shledána vinnou ze spáchání správního deliktu na úseku náhrad podle ustanovení § 27 odst. 1 zákona o inspekci práce, které říká, že *právnícká osoba se dopustí správního deliktu na úseku náhrad tím, že neposkytne zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu nebo náhradu výdajů spojených s výkonem práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu*. Vzhledem k blanketové povaze skutkové podstaty je nutno ověřit, zda konkrétní porušení povinnosti vyplývá pro žalobce i z pozdější právní úpravy (k tomu lze přiměřeně odkázat na závěry usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. 5. 2018, sp. zn. 5 Tdo 165/2017). Konkrétně byla žalobkyně potrestána za porušení povinnosti stanovené v § 115 odst. 3 a § 144 v návaznosti na § 141 odst. 1 zákoníku práce. Soud konstatuje, že tato právní úprava neprošla v relevantní době změnou.
25. Druhý správní delikt, který byl žalobkyni kladen za vinu, spočíval v naplnění znaků skutkové podstaty uvedené v ustanovení § 26 odst. 1 písm. i) zákona o inspekci práce, které upravuje správní delikty na úseku odměňování zaměstnanců. *Právnícká osoba se dopustí správního deliktu na úseku odměňování zaměstnanců tím, že provede ze mzdy nebo platu zaměstnance bez dohody o srážkách ze mzdy nebo platu jiné než stanovené srážky*. Přípustnost srážek ze mzdy upravuje § 146 zákoníku práce, přičemž ani toto ustanovení neprošlo v relevantním období novelizací.
26. Soud tedy tuto otázku uzavírá tím, že nebylo nutné prolomit zásadu vyjádřenou v § 75 odst. 1 soudního řádu správního, jelikož pozdější právní úprava není pro žalobkyni

příznivější. Rozhodoval tedy podle skutkového a právního stavu, který tu byl ke dni rozhodnutí žalovaného.

27. Předně krajský soud poznamenává, že žalobkyní navrhované důkazní prostředky byly obsaženy v předložených správních spisech a proto nebylo nutné jimi provádět dokazování. Pro řádné posouzení žalobních bodů byly mezi těmito listinami podstatné zejména protokol o kontrole konané oblastním inspektorátem práce pro Prahu ze dne 11. 3. 2013, analýza společnosti Trexima ze dne 14. 5. 2014 o závislosti provizí na odpracované době, mzdový řád 2015 číslo Ř/3312-1 vydaný 1. 1. 2015 včetně jeho přílohy č. 2 (zásady mzdové politiky), mzdový řád ve znění účinném od 1. 4. 2015 (v relevantních částech totožný s předchozí verzí) a směrnice o provizním odměňování zaměstnanců č. S/4112-2 vydaná dne 30. 9. 2014 a dne 30. 3. 2015 (v relevantních částech podstatně nezměněna) včetně jejich příloh.
28. Žalobkyně ve vztahu ke správnímu deliktu na úseku náhrad rozporovala úroveň zjištěného skutkového stavu, přičemž zdůrazňovala, že v řízení nevyšla najevo žádná skutečnost, která by potvrdzovala závěr správních orgánů. Naopak odkazovala na předloženou analýzu, ze které je naopak zřejmý opak. Dle jejího přesvědčení zaměstnancům v důsledku svátku žádná mzda neucházela.
29. Dle § 115 odst. 3 zákoníku práce *zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.*
30. Klíčová otázka, která je v tomto ohledu mezi stranami sporná, spočívá dle uplatněného žalobního bodu pouze v tom, zda zaměstnancům mzda v důsledku svátku ušla, nebo nikoliv. Související okolnosti mezi stranami naopak sporné nebyly, tudíž i soud vychází z toho, že svátek připadl na obvyklý pracovní den konkrétních zaměstnanců, rovněž vychází z toho, že náhrada mzdy jim nebyla v příslušném termínu vyplacena.
31. Dle názorů odborné literatury (Tomší, I. In: Pichrt, J. a kol. *Zákoník práce. Praktický komentář*. Wolters Kluwer, 2018. Komentář k § 115.) *zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku. V této souvislosti je nezbytně nutné přesně specifikovat mzdové složky nebo celkovou mzdu, která v důsledku svátku uchází. Z logiky a konstrukce například hodinové, příp. denní mzdy, podílové mzdy, výkonnostní složky mzdy podle hodnotového nebo objemového ukazatele vykazovaného průběžně, u kterého se dá určit, že nebyl plněn v důsledku svátku, který připadl na obvyklý pracovní den, je zřejmé, že uchází. Naopak neuchází například paušální neměnná měsíční, čtvrtletní, roční nebo jinak dlouhodobě poskytovaná mzda nebo část mzdy, jejíž výše se nemění podle rozdílného fondu pracovní doby. Skutečnost, zda mzda v důsledku svátku uchází, musí být zřejmá z ustanovení vnitřních mzdových úprav zaměstnavatele. Není-li tomu tak, platí prioritně zákonná zásada, že mzda přísluší pouze za práci, a když zaměstnanec nepracuje, mzda mu nepřísluší, a tudíž uchází a přísluší náhrada mzdy. Někácení mzdy v důsledku svátku je nutno zřetelně vyjádřit například zněním ustanovení, že "měsíční mzda se v důsledku svátku nekácí". Z tohoto znění jasně vyplývá, že tato složka mzdy v důsledku svátku zaměstnanci neuchází, a tudíž mu nepřísluší náhrada mzdy.*
32. Jiní autoři (Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. C. H. Beck, 2015. Komentář k § 115.) k této otázce uvádí, *nepracoval-li zaměstnanec proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den a zaměstnanci odpadla z důvodu svátku směna, přísluší mu náhrada mzdy ve*

vyšší průměrného výdělku (nebo jeho části) za mzdu (nebo část mzdy), která mu ušla v důsledku svátku. Vzhledem k tomu, že zákoník práce neupravuje formy ani jednotlivé složky mzdy (s výjimkou povinných příplatků), může v praxi v některých případech činit potíže určení, zda a jaká část mzdy zaměstnanci z důvodu svátku ušla. V důsledku svátku např. neujde mzda zaměstnanci odměňovanému měsíční mzdou, pokud je sjednáno, stanoveno nebo určeno, že mzda se v důsledku svátku nekrátí. Naopak mzda zaměstnance odměňovaného hodinovou mzdou je přímo úměrná počtu odpracovaných hodin. Zaměstnanec s hodinovou formou mzdy, kterému odpadne z důvodu svátku směna, dosáhne nižší mzdy (mzda mu ujde), a má proto právo na náhradu mzdy. Pokud zaměstnanci ujde pouze část mzdy, vznikne mu právo pouze na část průměrného výdělku. Tento případ může nastat např. při kombinované měsíční mzdě časové (jejíž výše se nekrátí, odpadne-li zaměstnanci ve svátek směna) a podílové (která zaměstnanci v důsledku svátku ujde).

33. V rekapitulované odborné literatuře se objevují příklady, které je možné jednoznačně zařadit. Pokud zaměstnanec vykonává práci, za kterou mu náleží pevně stanovená výše mzdy, je logické, že v takovém případě nelze hovořit o tom, že by mu mzda v důsledku svátku ušla. Naopak pokud zaměstnanec dostává mzdu ve výši závislé na odpracovaném čase (např. dle odpracovaného počtu hodin), je zřejmé, že výše jeho mzdy závisí na každém dni, který skutečně odpracuje. Pokud nevykonává práci v důsledku svátku, který připadl na jeho obvyklý pracovní den, tak mu mzda logicky uchází, jelikož odpracoval méně času, než kdyby svátek v daném měsíci nebyl. V tomto případě bude navíc v zásadě možné ušlou mzdu i poměrně přesně kvantifikovat.
34. Nynější věc ovšem spočívá v situaci, která vyžaduje posouzení konkrétních, specifických 0 okolností. Mezi účastníky nebylo sporné, že předmětní zaměstnanci jsou zařazení na pozicích tzv. pojišťovacích poradců, na které se vztahuje čl. 2.2.1 zásad mzdové politiky žalobkyně. Tito zaměstnanci jsou odměňováni provizní odměnou za získání klienta, uzavření pojistné smlouvy a stálou péčí o klienty za podmínek stanovených příslušnou směrnicí. Provize vyplácené pojišťovacím poradcům (typu „senior“ a „nováček“) upravují čl. 4 a násl. směrnice č. S/4112-2 včetně jejích příloh. Tato ustanovení upravují řadu provizních odměn, přičemž žalobkyně je v rámci žaloby rozdělila na složku ziskatelskou (závislejší na aktivitě zaměstnance) a složku pečovatelskou (nezávislou na aktivitě zaměstnance).
35. Pro posouzení žalobního bodu ovšem nebylo nutné v detailech analyzovat jednotlivé druhy provizních odměn specifikovaných ve zmiňované směrnici žalobkyně. Ani žalobkyně totiž nepochybně, že určitá část mzdy byla závislá na aktivitě zaměstnanců (resp. konkrétněji na počtu a charakteru vyjednaných a uzavřených smluv).
36. Dle soudu je na tuto úpravu odměňování nutno nahlížet rovněž optikou základních zásad pracovněprávních vztahů uvedených v § 1a zákoníku práce, které v podstatě deklarují účel celého právního předpisu. Mezi nimi je uvedena i zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a zásada spravedlivého odměňování zaměstnance. V daném případě je tedy nutné zodpovědět otázku, který z protichůdných závěrů účastníků řízení vede k situaci odpovídající (či se nejvíce blíží) představám o spravedlivém odměňování zaměstnanců.
37. S přihlédnutím k výše uvedenému se soud ztotožnil se závěry správních orgánů, přičemž na ně v podrobnostech přiměřeně odkazuje.

38. Popsaný systém provizního odměňování v závislosti na počtu uzavřených smluv totiž lze obsahově vyložit jako mzdu úkolovou. Pokud by úkoly zaměstnanců spočívaly v činnosti pravidelné, opakující se a mechanické, bylo by dle soudu možné alespoň přibližným způsobem odhadovat, kolik času si splnění úkolu vyžádá (za určitý čas je zaměstnanec schopen splnit určitý počet úkolů). V takovém případě by úkolová mzda byla v podstatě jakousi obdobou mzdy časové, přičemž navíc obsahuje složku motivující zaměstnance využívat pracovní čas co nejefektivnějším způsobem. Touto analogií by bylo možné dospět k tomu, že i v takovém případě by zaměstnanci za svátek připadající na jeho obvyklý pracovní den mzda jednoznačně ucházela (přijde o určitý čas, který by věnoval splnění určitého počtu úkolů).
39. Specifikum nyní posuzovaného případu ovšem spočívá v tom, že nelze žádným způsobem exaktně stanovit ani odhadovat, kolik času si splnění úkolu vyžádá – splnění úkolu totiž není pevně závislé na odpracování určitého času. Dle soudu ovšem tato samotná okolnost nemůže vést k závěru, že zaměstnancům z důvodu svátku mzda neuchází. Skutečnost je spíše taková, že specifikum vykonávané práce neumožňuje kvantifikovat, jaká přesná část ze mzdy zaměstnancům v důsledku svátku uchází. Stále totiž platí, že splnění stanoveného úkolu zaměstnancům zabere množství času (ačkoliv toto množství nelze v zásadě ani přibližně vystihnout). Zaměstnanci tudíž v rámci obvyklého pracovního dne vyvíjejí aktivitu (vynaloží určitý čas) směřující k plnění stanovených úkolů, a pokud v důsledku svátku nevykonávají práci, logicky čas potřebný ke splnění úkolů „ubývá“. Vzhledem k tomu, že počet splněných úkolů ovlivňuje výši jejich mzdy, je nutno s přihlédnutím k zásadám pracovního práva konstatovat, že jim v nynějším případě mzda ucházela.
40. Na výše uvedeném nic nemění žalobkyní předložená analýza, které byla ze strany správních orgánů správně vyhodnocena. Z analýzy je zřejmé, že nelze kvantifikovat, jaká část mzdy konkrétně zaměstnancům z důvodu svátků uchází, jelikož výše jejich mzdy se pohybuje dynamicky bez jasné korelace mezi její výší a počtem pracovních dní v konkrétním měsíci. Není pravdou, že by správní orgány musely závěr plynoucí z předložené analýzy vyvracet či zpochybňovat. Skutkový stav totiž byl náležitě objasněn a závěry plynoucí z analýzy závislosti provizí na odpracované době nejsou způsobitelné jej zpochybnit. Vyplynávající závěry pouze potvrzují, že ušlá část mzdy absolutně nelze v konkrétní rovině přesně vyčíslit. To ovšem nebylo pro soud rozhodující okolností, která by ho přesvědčila o tom, že zaměstnancům žádná mzda neucházela. Dle soudu totiž není podstatné, zda bylo možné ušlou mzdu každého konkrétního zaměstnance jednoznačně konkrétně stanovit. Je-li stanovena mzda úkolová, tak s ohledem na zásadu spravedlivého odměňování zaměstnanců je třeba vycházet z výše provedené úvahy, ačkoliv fakticky nemusí odpovídat v každém konkrétním případě realitě (právní fikce ucházení mzdy).
41. Soud tedy rovněž dospěl k závěru, že znak objektivní stránky skutkové podstaty správního deliktu na úseku odměňování byl naplněn (zaměstnancům mzda z důvodu svátku „ucházela“).
42. Ve vztahu ke správnímu deliktu na úseku odměňování zaměstnanců uplatnila žalobkyně námitky v zásadě ke dvěma otázkám. Jednak uváděla, že „vratný doplatek“ představoval ve skutečnosti zálohu na mzdu a její vyúčtování, jednak uváděla, že správní orgány nepřipustně změnily svou praxi v rozporu s jejím legitimním očekáváním. Mezi účastníky byl nesporný skutkový stav, spor spočívá pouze v jeho právním hodnocení.

43. Správní orgány žalobkyni kladou za vinu, že prováděla srážky ze mzdy konkrétních zaměstnanců obchodní služby v rozporu s ustanovením § 146 zákoníku práce, které uvádí, že *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* [konkrétně správní orgány konstatovaly porušení písm. b)]. Žalobkyně argumentuje tím, že se jednalo o přípustnou srážku ze mzdy na základě ustanovení § 147 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, které umožňuje zaměstnanci srazit zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu.
44. Článek 2.2.1 mzdového řádu (obsažený v části upravující odměňování zaměstnanců obchodní služby) upravuje zaručenou mzdu zaměstnanců obchodní služby (do této skupiny patřili zaměstnanci, kterým byla stržena mzda). Zaměstnancům na pozicích 601, 701, 801 byla dle textu ustanovení *zaručena minimálně tzv. zaručená mzda, jejíž výše je dána tabulkou. V případě, že provizní odměna zaměstnance obchodní služby (včetně veškerých odměn) v kalendářním měsíci nedosáhne zaručené mzdy přepočtené na odpracovanou dobu, poskytuje se zaměstnanci doplatek do její přepočtené výše. Doplatek mezi minimální a zaručenou mzdou je vratný. Vracení se provede v nejbližším měsíci, ve kterém skutečná provizní odměna včetně ostatních vyplacených odměn přesáhla zaručenou mzdu.*
45. Předně je třeba říci, že správní orgány na výše uvedenou argumentaci žalobkyně prostřednictvím institutu zálohy na mzdu nepřistoupily a pokud se vyjádřily k tomu, že nebylo dostatečně určitelné, kdy by mělo k jejímu zúčtování dojít, učinily tak pouze nad rámec. Primárně správní orgány vycházely z povahy daného právního jednání a vyhodnotily, že se jednalo nepřipustné srážky ze mzdy. Argumentace žalobkyně vztahující se k určitelnosti zúčtovacího období by proto byla relevantní pouze v případě, pokud by správní orgány vyhodnotily, že se o zálohy na mzdu skutečně jednalo, popř. by to bylo stěžejním důvodem, pro který správní orgány plnění nevyhodnotily jako zálohu na mzdu.
46. V posuzované věci bylo i na základě jiných kritérií jednoznačně vyhodnoceno, že se o zálohy na mzdu jednat nemohlo. Soud se s tímto posouzením správních orgánů rovněž ztotožnil a v podrobnostech na něj přiměřeně odkazuje.
47. V první řadě je argumentace žalobkyně v rozporu s textem jejího vnitřního předpisu. V zásadě jediná část mzdového řádu, která by mohla vzbuzovat pochybnosti ohledně povahy upraveného institutu „zaručené mzdy“ je část hovořící o tom, že doplatek je vratný. Tato skutečnost sama o sobě ovšem ještě neznamená, že konstatovaná vratnost doplatku do zaručené mzdy je v souladu se zákoníkem práce. Zákonný soulad není možné dovodit ani z toho, že se jednalo o praxi všem zaměstnancům známou a z jejich strany nerozporovanou.
48. Oblastní inspektorát práce dle soudu správně poukázal a vnitřní rozpornost v argumentaci žalobkyně (strana 25 rozhodnutí oblastního inspektorátu práce). Ta jednak uváděla, že se jedná o doplatek ke mzdě poskytovaný v měsíci, kdy zaměstnanec zaručené mzdy nedosáhne. Tento závěr dle soudu přímo vyplývá ze mzdového řádu. Na základě jeho textového znění nelze mít pochyb o tom, že poskytovaný doplatek směřuje k měsíci,

který již byl odpracován, a to z toho důvodu, že v něm nebylo dosaženo konkrétní stanovené hranice „zaručené“ mzdy. Proti tomu stojí argumenty žalobkyně, že se mělo jednat o zálohu na mzdu, na níž nárok teprve vznikne.

49. Soud výše uvedené vyhodnocuje tak, že žalobkyně zvolila nevhodnou úpravu ve vnitřním předpisu, která vedla k porušení zákona. Soud podpůrně odkazuje i na to, že žalobkyně ve vnitřním předpise zaručuje každý měsíc alespoň minimální „zaručenou mzdu“ – používá tedy zákonný termín, kterému ovšem přisuzuje zcela jiný význam (spočívající ve vratnosti doplatku). Taková úprava základním zásadám zákoníku práce (včetně ustanovení § 18, které preferuje výklad právních jednání ve prospěch zaměstnanců) a působí rovněž proti argumentaci žalobkyně.
50. Žalobkyně tvrdí, že poskytovala doplatek jako zálohu na mzdu, na kterou měl nárok vzniknout teprve v následujícím měsíci, a jeho následné stržení mělo představovat zúčtování této zálohy z důvodu, že na mzdu nevznikl nárok, což je dle soudu v rozporu s jejím vnitřním předpisem. Skutečnost, že žalobkyně ve mzdovém řádu označila doplatek k zaručené mzdě jako vratný a zaměstnanci s tímto byli seznámeni, ji neopravňuje k jeho zúčtování v rozporu se zákoníkem práce (tedy zejména bez příslušné dohody o srážkách ze mzdy).
51. Poslední z uplatněných žalobních bodů se týkal změny správní praxe s odůvodněním, že oblastní inspektorát práce pro Prahu v roce 2013 výše rekapitulovanou praktiku žalobkyně neshledal závadnou. K tomu soud uvádí, že námitka žalobkyně neodpovídá realitě, jelikož takové vyjádření se v příslušném protokolu z kontroly nenachází. Je pravdou, že oblastní inspektorát práce pro Prahu provedl u žalobkyně kontrolu za období 2009 – 2012, přičemž jejím předmětem bylo dle protokolu *dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnavatelům a zaměstnancům práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně odměňování*. V protokolu je obsaženo i vyjádření ve vztahu k institutu „zaručené mzdy“ obsažené ve mzdovém řádu, které říká, že *prakticky se tento doplatek odpočítává z nenárokové složky mzdy, ne od mzdy stanovené mzdovým výměrem*. Z žádné části protokolu ovšem nevyplývá, že by správní orgán vyjádřil své právní stanovisko i k realizaci této praktiky – resp. k strhnutí poskytnutého doplatku z „následující“ mzdy. V úvodu protokolu je navíc uvedeno, že *bylo kontrolováno vyplácení příplatků za soboty a neděle a proplácení příplatků za práci přesčas*. Dále je v protokolu uvedeno, že vyplacená mzda kontrolovaných zaměstnanců vždy přesáhla částku nejnižší úrovně zaručené mzdy. K tomuto závěru sice mohla přispět i praktika vyplácení doplatků do její minimální výše (takže nelze jednoznačně vyloučit, že k ní v kontrolovaném období došlo), nicméně je nutno zdůraznit, že oblastní inspektorát práce pro Prahu na žádném místě neuvedl své *stanovisko k strhávání* poskytnutých doplatků.
52. Soud tedy ani tuto námitku neshledal důvodnou, jelikož výše uvedený protokol o kontrole nedokládá dlouhodobou a ustálenou správní praxi ohledně jednání, které bylo předmětem druhého správního deliktu žalobkyně. Rovněž nevyjadřuje právní hodnocení této praktiky, tudíž dle soudu nebyl způsobit založit legitimní očekávání ve smyslu tvrzeném žalobkyní.
53. Závěrem soud uvádí, že žalobkyně uplatnila pouze shora uvedené žalobní body. Žádné další námitky, které by měly potenciál vyvolat zrušení napadeného rozhodnutí, nepřednesla. Soud přitom není oprávněn domýšlet žalobní body za žalobkyni, resp. zkoumat zákonnost napadeného rozhodnutí z důvodů neuvedených žalobě (krom

skutečností zkoumaných z úřední povinnosti), jelikož řízení ovládá zásada dispoziční. Soud tedy nebyl oprávněn domýšlet argumenty za žalobkyně, jelikož by v takovém případě přestal být nestranným rozhodčím sporu a přebíral by roli advokáta.

VI. Závěr a náklady řízení

54. Při přezkumu napadeného rozhodnutí ve smyslu § 75 odst. 2 věta první soudního řádu správního soud neshledal podanou žalobu jako důvodnou. Proto ji v souladu s § 78 odst. 7 soudního řádu správního zamítl.
55. O náhradě nákladů soudního řízení bylo rozhodnuto v souladu s § 60 odst. 1 soudního řádu správního, podle něhož nestanoví-li tento zákon jinak, má účastník, který měl ve věci plný úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl.
56. Žalobkyně neměla ve věci úspěch, tudíž nemá právo na náhradu nákladů. Žalovanému nevznikly náklady nad rámec jeho běžné administrativní činnosti.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu. V řízení o kasační stížnosti musí být stěžovatel zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie.

Brno 12. 11. 2019

JUDr. Zuzana Bystřická, v.r.
předsedkyně senátu