



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Plzni rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Václava Roučky a soudců JUDr. PhDr. Petra Kuchynky, Ph.D. a Mgr. Jany Komínkové v právní věci **žalobkyně: SIT-Scherm International Transports, s.r.o.**, IČ 26384493, se sídlem Bor-Vysočany 65, *zastoupené Mgr. Markétou Kryslovou, advokátkou, se sídlem Plzeň, Kyjevská 36*, proti **žalovanému: Státní úřad inspekce práce**, se sídlem Opava, Kolářská 451/13, v řízení o žalobě proti **rozhodnutí žalovaného ze dne 11.2.2014 č.j. 10/1.30/14/14.3**

t a k t o :

- I. **Rozhodnutí Státního úřadu inspekce práce ze dne 11.2.2014 č.j. 10/1.30/14/14.3 se z r u š u j e a věc se v r a c í k dalšímu řízení žalovanému.**
- II. **Žalovaný je p o v i n e n nahradit žalobkyni náklady řízení ve výši 11.228,- Kč k rukám Mgr. Markéty Kryslové do 1 měsíce od právní moci tohoto rozsudku.**

O d ů v o d n ě n í :

Žalobkyně se žalobou domáhala zrušení výše označeného rozhodnutí žalovaného, jímž bylo zamítnuto odvolání žalobkyně a potvrzeno rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj ze dne 29.11.2013 č.j. 19257/6.30/13/14.3, kterým byla žalobkyně uznána vinnou ze spáchání správních deliktů, za což jí byla uložena pokuta 460.000,- Kč a náhrada nákladů řízení 1.000,- Kč.

Správní orgán I. stupně uznal žalobkyni vinnou ze správního deliktu pod bodem 1. dle **§ 30 odst. 1 písm. f) zákona č. 251/2005 Sb.**, o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, v souvislosti s porušením § 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, tím, že žalobkyně připustila, aby její zaměstnanec vykonával práci

řidiče bez ověření jeho zdravotní způsobilosti a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti, neboť žalobkyně nezajistila provedení vstupní lékařské prohlídky před nástupem do práce u zaměstnanců I.Č., A.F., T.K. a Z.K. Lékařské posudky byly vystaveny až v listopadu 2012, přičemž u A.F., T.K. a Z.K. se jednalo o dokumenty vystavené jako vstupní lékařská prohlídka, přestože nastoupili do práce v letech 2009-2011.

Dále správní orgán I. stupně uznal žalobkyni vinnou (pod body 2 až 4 výroku svého rozhodnutí) ze spáchání správních deliktů podle **§ 26 odst. 1 písm. c), e), a f) zákona č. 251/2005 Sb.**, porušením § 115 odst. 1, § 116 a § 118 zákoníku práce, když žalobkyně svým zaměstnancům nevyplácela příplatky za práci v noci, v sobotu a v neděli a ve svátek.

Pod bodem 5. uznal správní orgán I. stupně žalobkyni vinnou ze spáchání správního deliktu podle **§ 28 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce**, porušením § 5 odst. 2 Nařízení vlády č. 589/2006, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců dopravy, ve znění pozdějších předpisů, (provádějícího ust. § 100 odst. 1 písm. a) zákoníku práce), tím, že v kontrolovaném období roku 2012 nezajistila, aby délka směny u zaměstnance Z.K. činila nejvýše 13 hodin, když tato činila dne 26.7.2012 14:10 hodin. Dále žalobkyně nezajistila, aby délka směny zaměstnankyně A.F. v noční době činila nejvýše 10 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, když tato přesáhla 10 hodin celkem v 35 případech v určených dnech.

Dále byla žalobkyně uznána vinnou pod bodem 6. ze spáchání správního deliktu podle **§ 28 odst. 1 písm. h) zákona o inspekci práce**, porušením § 7 Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., (provádějícího § 100 odst. 1 písm. a) zákoníku práce), a ve spojení s článkem 4 písm. g), článkem 8 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15.3.2006, tím, že žalobkyně nezajistila nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami podle přímo použitelného předpisu Evropských společenství zaměstnanci Z.K., který neměl denní dobu odpočinku v průběhu 24 hodin alespoň 9 hodin ve dnech 1. - 2.2., 10. - 11.2., 21.-22.3., 26.-27.7.2012. Zaměstnankyně A.F. neměla při osádce vozů dva řidiči za každé období 30 hodin od skončení denní nebo týdenní doby odpočinku, denní odpočinek nejméně 9 hodin ve dnech 8.-10.2., 2.-4.3., 21.-22.3., 27. - 29.4., 3. - 5.5., 19. - 21.6., 22. - 24.6., 23. - 24.7., 19. - 21.9.2012.

Pod bodem 7. byla žalobkyně uznána vinnou ze spáchání správního deliktu podle **§ 28 odst. 1 písm. k) zákona o inspekci práce**, porušením § 8 Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., (provádějícího § 100 odst. 1 písm. a) zákoníku práce), a ve spojení s článkem 4 písm. h), i), článkem 8 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 Sb., tím, že žalobkyně nezajistila nepřetržitý odpočinek v týdnu podle přímo použitelného předpisu Evropských společenství, když nezajistila A.F. v období od 2.1.2012 do 8.1.2012 týdenní dobu odpočinku po uplynutí šesti 24 hodinových časových úseků od skončení předchozí týdenní doby odpočinku.

Pod bodem 8. byla žalobkyně uznána vinnou ze spáchání správního deliktu podle **§ 28 odst. 1 písm. f) zákona č. 251/2005 Sb.**, porušením § 9 vládního Nařízení č. 589/2006 Sb., provádějícího § 100 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, tím, že žalobkyně neposkytla nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v délce nejméně 45 minut při délce

směny nad 9 hodin, a to zaměstnanci Z.K. dne 1.8.2012 a zaměstnankyni Z.Z. ve dnech 13.6., 30.3., 4.6. a 7.9.2012. Dále žalobkyně neposkytla přestávku na jídlo a oddech v délce nejméně 30 minut nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce Z.K. dne 15.6.2012 a Z.Z. ve dnech 11.9., 24.7., 28.5., 30.3., 4.6. a 7.9.2012, čímž bylo porušeno ust. § 88 odst. 1 zákoníku práce.

Dále byla žalobkyně uznána vinnou pod bodem 9. ze spáchání správního deliktu podle **§ 28 odst. 1 písm. l) zákona o inspekci práce**, porušením § 96 odst. 1 zákoníku práce, tím, že nevedla zaměstnancům evidenci s vyznačením začátku a konce odpracované směny, práce přesčas, noční práce, další dohodnuté práce přesčas, v době pracovní pohotovosti a pracovní pohotovosti u zaměstnanců I.Č., A.F., T.K., Z.K. a J.Z. Pod bodem 10. byla žalobkyně uznána vinnou ze spáchání správního deliktu podle **§ 28 odst. 1 písm. d) zákona o inspekci práce**, když zaměstnancům I.Č., A.F., Z.K. a J.Z. žalobkyně nestanovila rozvrh týdenní pracovní doby a neurčila začátek a konec směny ve vyjmenovaných obdobích, v rozporu s § 81 odst. 1 a § 84 zákoníku práce.

Žalobkyně v **žalobě** namítala, že rozhodnutí je ve výroku i v odůvodnění nepřezkoumatelné. Žalobkyně zejména nesouhlasila se závěrem správních orgánů o spáchání správního deliktu označeného pod bodem 1 výroku prvoinstančního rozhodnutí. Povinností prvoinstančního orgánu bylo podle žalobkyně formulovat výrok rozhodnutí tak, že v něm budou uvedeny všechny relevantní okolnosti z hlediska použité právní kvalifikace. Konkrétně mělo být uvedeno, jací konkrétní zaměstnanci vykonávali, jaké a čím zakázané práce, popř., jaké schopnosti nebo zdravotní způsobilost měli, jaké konkrétní práce prováděli, a proč náročnost těchto prací neodpovídala jejich schopnostem nebo zdravotní způsobilosti ve smyslu **§ 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce**. Správním orgánem vymezený skutek podle žalobkyně vůbec není podřaditelný pod toto ustanovení, které vůbec neukládá povinnost vstupních lékařských prohlídek před nástupem do práce. Nejedná se o žádnou normu s blankettní dispozicí. Zmíněné ustanovení zákoníku práce zakazuje ukládat práce, jejichž náročnost neodpovídá zdravotní způsobilosti zaměstnance. Není rozhodné, zda zaměstnanec měl či neměl vstupní lékařskou prohlídku, nýbrž pouze to, zda konal práce neodpovídající jeho zdravotní způsobilosti. Žalobkyně měla za to, že správním orgánům předložila důkazy prokazující, že její zaměstnanci nevykonávali práce, ke kterým nebyli zdravotně způsobilí. Porušení ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je mnohem závažnější, než prosté neprovedení vstupní lékařské prohlídky, a rovněž společenská nebezpečnost těchto dvou jednání je podle žalobkyně nesouměřitelná, tudíž i udělená pokuta je podle žalobkyně zjevně nepřiměřená, proto žalobkyně současně požádala soud o eventuelní přiměřené snížení uložené pokuty. Žalobkyně měla za to, že by v popisu skutku mělo být také ustanovení, které povinnost provedení vstupní lékařské prohlídky ukládá. Citace jakýchsi vyhlášek teprve v odůvodnění rozhodnutí je podle žalobkyně nepřijatelná, když je v rozporu se zásadou, že povinnosti lze ukládat toliko zákonem. Podle žalobkyně v době vzniku pracovního poměru zmíněných zaměstnanců žádný zvláštní předpis neukládal povinnost vstupních lékařských prohlídek zajišťovat. V té době ust. **§ 87 zákona č. 361/2000 Sb.** stanovilo povinnost řidičům, kteří řídí motorové vozidlo v pracovněprávním vztahu, a u nichž je řízení motorového vozidla druhem práce sjednaných v pracovní smlouvě, podrobovat se pravidelným lékařským prohlídkám před zahájením výkonu činnosti řidiče z povolání a dále každé dva roky. Při změně zaměstnavatele a vykonávání stále práce řidiče z povolání zákon explicitně nestanovil povinnost řidiče z povolání podrobit se opětovně další lékařské prohlídce. Vyhláška č.

277/2004 Sb., na niž odkázal v napadeném rozhodnutí žalovaný, podle žalobkyně povinnost zaměstnance podrobit se vstupní lékařské prohlídce při nástupu k novému zaměstnavateli neobsahuje a ani obsahovat nemůže. Žalobkyně tvrdila, že všichni kontrolovaní zaměstnanci měli před nástupem do pracovního poměru k žalobkyni a po dobu jeho trvání platné lékařské posudky v souladu se zákonem č. 361/2000 Sb., což žalovaný ani nerozporoval. Jednalo se o lékařské posudky vystavené pro zaměstnance jako pro řidiče z povolání. Nadto A.F. a I.Č. měli i před nástupem k žalobkyni platné vstupní prohlídky, k čemuž však žalovaný nepřihlédl, proto i skutkový stav nemá oporu ve správním spise. Žalobkyně nechala duplicitně provést nové vstupní prohlídky, z nichž vyplynulo, že všichni kontrolovaní zaměstnanci byli po celou dobu k výkonu práce plně zdravotně způsobilí. Z toho podle žalobkyně jednoznačně vyplývá, že žalobkyně nepřipustila, aby zaměstnanci vykonávali práce, jejichž náročnost by neodpovídala jejich zdravotní způsobilosti. Povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnanci vstupní lékařskou prohlídku stanovil až zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, účinný od 1.4.2012, tedy po nástupu kontrolovaných zaměstnanců k žalobkyni do pracovního poměru, proto tento právní předpis nelze vztahovat na žalobkyni retroaktivně. Žalobkyně k žalobě přiložila lékařské potvrzení T.K. ze dne 3.3.2012 o schopnosti řídit kamiony, lékařský posudek k této osobě ze dne 6.4.2012 o schopnosti vykonávat práci jako řidič MKD, lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel osoby v pracovněprávním vztahu A.F. ze srpna 2010 označený jako vstupní lékařská prohlídka, posudek o zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel podle § 87 zákona č. 361/2000 Sb. ze dne 9.8.2010 zaměstnance I.Č. Dále podle žalobkyně zcela chybí uvedení podkladů, na základě nichž správní orgán dospěl k závěru, že zaměstnanci vykonávali práce neodpovídající jejich zdravotnímu stavu, když nic takového nebylo v řízení zjištěno, pouze bylo zjištěno neprovedení vstupních lékařských prohlídek.

Dále žalobkyně v žalobě namítala nepřezkoumatelnost odůvodnění výše uložené pokuty, zejména nesouhlasila se závěrem, že pokuta byla uložena v adekvátní výši ve vztahu k pokutám ukládaným obdobným subjektům za totožné správní delikty, když tento závěr nebyl odůvodněn konkrétními skutkovými okolnostmi ani podklady, z nichž vycházel. Žalobkyně k těmto údajům nemá přístup, proto byla zbavena možnosti účinně se proti tomu bránit. Pokud žalovaný toto kritérium použil, bylo jeho povinností žalobkyni s podklady seznámit. Žalobkyně odkázala na ust. § 68 odst. 3 správního řádu s tím, že konkrétní kritéria pro stanovení výše pokuty jsou obsažena v **§ 36 odst. 1 zákona o inspekci práce**, podle něhož se při určení výše pokuty právnické osobě přihlédne k jejím poměrům, k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán. Podle žalobkyně správní orgán I. stupně toto ust. nijak nevyložil, argumentoval pouze ust. § 30 odst. 1 písm. f) a odst. 2 písm. d) zákona o inspekci práce. Žalobkyně nesouhlasila rovněž s tvrzením, že *„jednání žalobce mělo poškozující dopad do finanční a sociální situace dotčených zaměstnanců“*, když nikdo ze zaměstnanců toto netvrdil a nic takového nebylo zjišťováno. Dále žalobkyně namítala, že nebyl zjišťován okruh rodinných příslušníků zaměstnanců a způsob jejich trávení volného času, proto nelze použít argumentaci správního orgánu, podle níž *„bylo upřeno právo na kompenzaci za to, že pracovali ve dnech, kdy obvykle členové jejich rodin sociální skupiny nepracují a tráví společně svůj volný čas“*. Rovněž podle žalobkyně nebylo podloženo, že by *„žalobce mohl zastírat další porušování pracovněprávních předpisů“*. Rovněž podle žalobkyně nebylo zjištěno, že by některý ze zaměstnanců chtěl vůbec se domáhat ochrany svých práv a

prokazovat oprávněnost svých nároků, což jim podle správního orgánu žalobkyně „ztížila“. Z odůvodnění podle žalobkyně není vůbec zřejmé, jak se konkrétní pochybení projevuje ve výši uložené sankce, přičemž je zřejmé, že každé z nich má jinou míru společenské nebezpečnosti. Dále žalobkyně namítala, že pokuta je zjevně nepřiměřená a eventuálně žádala soud o její přiměřené snížení.

Dále žalobkyně nesouhlasila se závěrem správních orgánů o spáchání správních deliktů pod body 2 až 4 prvostupňového rozhodnutí. Žalobkyně namítala, že zákoníkem stanovená výše příplatků je výši minimální, avšak zaměstnavatel všem zaměstnancům vyplácel 4.000,- Kč nad rámec sjednané mzdy, přičemž v této částce byly již obsaženy i příplatky a zaměstnanci s tímto postupem souhlasili.

Ve vztahu k bodům 9 a 10 prvostupňového rozhodnutí žalobkyně tvrdila, že zaměstnancům rozvrhuje týdenní pracovní dobu formou SMS a k tomu ve správním řízení navrhla výslech zaměstnanců Z. a paní J.V. Výslechy správní orgán neprovedl přesto, že v rozhodnutí neuvedl, že možnost stanovit rozvrh týdenní pracovní doby formou SMS žalobkyni neupírá, avšak důkazům předloženým k tomuto tvrzení neuvěřil. Tento postup považuje žalobkyně za podstatné porušení ust. o řízení před správním orgánem. Žalobkyně doplnila návrh na provedení důkazů o výslech prokuristy R.S.

Žalobkyně z důvodu opatrnosti namítala prekluzi odpovědnosti za správní delikty dle **§ 36 odst. 2 zákona č. 251/2005 Sb.** s tím, že od oznámení zahájení kontroly žalobkyni dne 9.10.2012 do právní moci rozhodnutí uplynul víc než jeden rok.

Žalobkyně nesouhlasila ani se závěrem o spáchání správních deliktů pod body 5. až 8. prvostupňového rozhodnutí s tím, že žalobkyně své zaměstnance formou pravidelných školení seznámila se zákonem stanovenou pracovní dobou a opakovaně vyzývala k jejímu dodržování a toto kontrolovala. Rovněž systém odměňování zaměstnanců byl nastaven tak, aby nemotivoval k porušování pracovní doby. Žalobkyně tak měla za to, že vynaložila veškeré úsilí k tomu, aby pracovní doba byla zaměstnanci dodržována. Žalobkyně dále poukázala na charakter svého podnikání a na skutečnost, že ve většině případů činilo tvrzené porušení stanovené pracovní doby pouze v řádu minut (např. denní doba odpočinku byla čerpána v délce 8 hodin 56 minut namísto 9 hodin). K naplnění podstaty správního deliktu pak nepostačuje naplnění formálních znaků, ale musí být naplněn i znak materiální, kdy jednání musí vykazovat určitý stupeň společenské nebezpečnosti. Při nedodržení délky směn odpočinku a přestávek v řádu několika minut dle žalobkyně materiální stránka naplněna není.

Dále žalobkyně tvrdila, že z listin založených ve spise uvedená porušení nevyplývají. Dle prvostupňového rozhodnutí vycházel správní orgán při kontrole pracovní doby z automatického záznamu digitálního tachografu. Žalobkyně ho má k dispozici také, avšak nerespektování pracovní doby z tohoto záznamu dle jejího přesvědčení nevyplývá. Žalobkyně je proto přesvědčena, že OIP vycházel při zkoumání automatických záznamů digitálního tachografu z údajů systému TAGRA, který však vykazuje vady, čímž se žalovaný nezabýval, když pouze uvedl, že přestávka na jídlo a oddech do pracovní doby započítána nebyla. V praxi tato skutečnost nebyla žalovaným nijak ověřena. Žalobkyně tak byla přesvědčena

minimálně o tom, že v případě zaměstnankyně F. správní orgány započítávaly do *délky směny* i přestávky na jídlo a oddech a namítala rozpor skutkového stavu se správním spisem.

Žalobkyně rovněž tvrdila, že zaměstnankyni Z. byly poskytnuty včasné přestávky na jídlo a oddech v dobách, kdy čekala na nakládku/vykládku, k čemuž žalobkyně navrhla výsledkům zaměstnanců J.V., Z. a Z., avšak žalovaný tyto důkazy neprovedl. Žalovaný tak v rozporu se skutečným stavem dospěl k závěru, že řidička Zouzalíková prováděla v určitých obdobích činnosti spojené s přípravou nakládky či vykládky, což je podle žalobkyně v rozporu s tvrzením žalobkyně a s písemným prohlášením této řidičky, která dokladují, že řidička přijela na místo určení s několikahodinovým předstihem, čerpala *přestávku na jídlo a oddech* a až ve stanovenou hodinu začala provádět práce související s nakládkou a vykládkou. Oba správní orgány vycházely pouze ze záznamu tachografu a v rozporu se zákonem neprovedly další žalobkyní navržené důkazy. Žalovaný v napadeném rozhodnutí sice uvedl, že správní orgán I. stupně neměl předvídat výsledek výsledku paní Z. s ohledem na její postavení zaměstnance, avšak z tohoto pochybení žádný důsledek nevyvodil. Podle žalobkyně doby je třeba posuzovat bezpodmínečně podle toho, jak danou dobu řidič skutečně strávil a za jakých okolností (co v daný okamžik dělal), nikoli podle toho, jak danou dobu vykázalo technické zařízení – digitální tachograf.

Žalobkyně nesouhlasila ani se závěrem o spáchání správního deliktu pod bodem 5 prvostupňového rozhodnutí, když podle žalobkyně žalovaný nevyhodnotil správně předběžnou otázku, zda se řidičce F. jedoucí ve dvojici s jiným řidičem, má poté, co si daný řidič přesedl na místo spolujezdce, poskytovat *bezpečnostní přestávku*, jejímž smyslem má být přerušení monotónní práce. Dle názoru žalobkyně nedochází v těchto případech k přerušení škodlivé monotónní činnosti, jelikož řidič v daný den již nepracuje, proto nemá být bezpečnostní přestávka poskytována a správní orgány ji chybně vyžadovaly a započítávaly do pracovní doby, čímž dospěly k nesprávným závěrům o délce pracovní doby řidičky F. Žalobkyně odkázala v této souvislosti na stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí s tím, že toto nebylo žalovaným nijak zohledněno. Žalobkyně k tomu přiložila doklady o proškolení zaměstnanců.

Žalovaný **ve vyjádření k žalobě** navrhl zamítnutí žaloby s tím, že v ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce se jedná o jednoznačně stanovenou povinnost zaměstnavatele a od tohoto ust. se dle § 363 zákoníku práce nelze odchýlit. Aby žalobkyně jako zaměstnavatel mohla požadavek zákona splnit, musí být zdravotní způsobilost ověřena kvalifikovaným způsobem – lékařem. Žalobkyně nemůže splnění této povinnosti nahrazovat vlastním přesvědčením, že nepřipouští, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala zdravotní způsobilosti, když ověření zdravotního stavu k obecnému řízení vozidla (§ 84 zákona o silničním provozu), či ověření zdravotní způsobilosti u jiného zaměstnavatele bylo vyhověno. Žalobkyni podle žalovaného tato povinnost stíhá jako zaměstnavatele, nikoli jiného předchozího zaměstnavatele. Zdravotní způsobilost zaměstnance je vhodná či dostatečná zdravotní dispozice určité osoby k výkonu individuálně stanovené práce v konkrétním pracovním prostředí. Žalobkyně se snaží zúžit podle žalovaného pracovněprávní předpis na nezajištění provedení vstupní prohlídky. Správními orgány je však vytýkáno, že žalobkyně připustila výkon práce řidiče, aniž by měla povědomost o tom, zda jsou k této práci zdravotně způsobilí, zda je výkon práce neohrožuje

na zdraví. Tento stav trval i v roce 2012, proto nemohlo dojít k zániku odpovědnosti za správní delikt podle § 36 odst. 2 zákona o inspekci práce.

Součástí **správního spisu** je oznámení o zahájení kontroly ze dne 9.10.2012, z něhož vyplývá, že správní orgán I. stupně vyžadoval za kontrolované období od 1.1.2012 do 30.9.2012 rovněž posudek o zdravotní způsobilosti zaměstnanců k práci ve smyslu § 103 zákoníku práce a doklad o vstupní lékařské prohlídce provedené před uzavřením pracovní smlouvy podle § 32 zákoníku práce a rovněž posudek o zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel osoby v pracovněprávním vztahu ve smyslu vyhlášky č. 277/2004 Sb. Ve výzvě ze dne 9.1.2013 specifikoval správní orgán I. stupně seznam zaměstnanců vybraných ke kontrole – I.Č., T.K., Z.K., A.F., J.Z. Dále byla žalobkyně vyzvána k předložení záznamových listů nebo údajů z přístroje všech vozidel a údajů z karet kontrolovaných řidičů, tzn. nevyhodnocená surová data automatického záznamu digitálního tachografu včetně případných výtisků tachografu. Žalobkyně v prohlášení ze dne 17.1.2013 uvedla, že k vozidlu RZ ... nelze předložit tachografické kotoučky za kontrolované období, neboť je řidiči včetně kontrolované osoby Z. K. řádně neodevzdali. Žalobkyně předložila pracovní smlouvy kontrolovaných osob, kde je vyčíslena základní měsíční mzda a ustanovení o možnosti vyplácet zaměstnancům odměny až do 5.000,- Kč v závislosti na dobrých pracovních výsledcích, přičemž na tuto odměnu nevzniká právní nárok. Z předložených mzdových listů vyplývá, že zaměstnancům nebyly vypláceny příplatky za práce přesčas, práce v noci a o svátcích a v sobotu a v neděli. K jednotlivým zaměstnancům byly předloženy i posudky o zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel osoby v pracovním vztahu z listopadu 2012 (u J.Z. z dubna 2012) označené jako vstupní lékařské prohlídky s výjimkou J.Z. a I.Č. kde se jedná o periodickou lékařskou prohlídku. Dále ke všem kontrolovaným zaměstnancům byly předloženy písemné rozvrhy pracovní doby podle § 84 zákoníku práce, přičemž z kontrolovaného období bylo předloženo rozvržení pracovní doby I.Č. pouze na období od 5. – 15.7., u F. pouze na období 29.2. – 10.3., Z. K. pouze na období 10. – 20.6. a ohledně J.Z. na období 16. – 26.1., 28.1. – 7.2., 19. – 29.3., 10. – 20.4., 5. – 15.5., 6. – 16.6., 5. – 15.7., 21. – 31.8., 6. – 16.9. Správní orgán I. stupně měl dále k dispozici záznamy stažené z tagra.eu ohledně zaměstnanců I. Č., A. F., Z. K., J. Z. vč. měsíčních výkazů řidičů, evidujících celkově doby řízení, jiné práce, pohotovosti, bezpečnostní přestávky, odpracovanou dobu a z toho v noční době.

Žalobkyně požádala o přezkoumání protokolu o výsledku kontroly ze dne 9.4.2013, čemuž správní orgán I. stupně nevyhověl s odůvodněním, že podle směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11.3.2002, o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě, se mezi doby pracovní pohotovosti zahrnují jiné doby, než přestávky v práci a doby odpočinku, během nichž se od mobilního pracovníka nevyžaduje, aby pobýval na pracovišti, ale musí být k dispozici, aby byl na pokyn připraven zahájit jízdu či provádět jinou práci. Tyto doby a jejich předpokládané trvání musí být známy mobilnímu pracovníku předem, tzn. buď před odjezdem, nebo bezprostředně před skutečným začátkem takové doby. Do doby pracovní pohotovosti se zahrnují i doby strávené za jízdy na sedadle vedle řidiče. Za pracovní dobu podle zmíněné směrnice se považuje veškerá doba od začátku do konce pracovní činnosti, během níž se mobilní pracovník nachází na svém pracovišti, je k dispozici svému zaměstnavateli a vykonává činnosti, tj. řízení, nakládka a vykládka, ostatní práce prováděné s cílem zajistit bezpečnost vozidla, nákladu či

cestujících nebo plnit povinnosti přímo související s dopravní operací včetně sledování nakládky a vykládky a vyřizování správních činností, a dále doba, během níž nemůže mobilní pracovník volně nakládat se svým časem a vyžaduje se od něj, aby byl přítomen na pracovišti a kdykoli připraven započít práci, zejména v době čekání na nakládku a vykládku, jejíž doba trvání není předem známa. Pracovní doba má být přerušena přestávkou alespoň 30 minut, pokud celková pracovní doba trvá 6 – 9 hodin, a alespoň 45 minut, pokud celková pracovní doba je delší než 9 hodin. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v délce nejméně 30 minut. Byla-li tato přestávka rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut. Přestávky na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a na konci pracovní doby. Obecné ustanovení zákoníku práce, podle něhož se přestávky na jídlo a oddech nezapočítávají do pracovní doby, se neuplatní, jde-li o práce, které nemohou být přerušeny (např. čekání v koloně). V tomto případě však musí být zaměstnanci i bez přerušení práce zajištěna přiměřená doba na jídlo a oddech, která se započítává do pracovní doby. Ohledně zaměstnance Z. a K. bylo neposkytnutí přestávek na jídlo a oddech zjištěno analýzou digitálních (stažených údajů ze záznamového zařízení vozidla a karty řidiče). K tomu jsou konkretizovány dva příklady, a to řidičky Z. dne 19.9.2012 a dne 4.6.2012, kde je rozpis všech stažených dat včetně označených dob strávených řidičem ve vozidle a délek těchto dob a spolu s vysvětlivkami pod obrázky, jak na základě těchto údajů vypočítal správní orgán I. stupně porušení konkrétních ustanovení právních předpisů o poskytování přestávek a délkách pracovní doby a dobách odpočinku.

V námitkách proti výsledku přezkoumání z protokolu žalobkyně namítala, že mezinárodní silniční dopravě se poskytuje vždy minimálně přiměřená doba na oddech a jídlo ve smyslu § 88 odst. 1 věty druhé zákoníku práce, neboť např. při stání v kolonách apod. jde o situace, kdy přeprava nemůže být přerušena, přesto je možné, aby zaměstnanec snědl svačinu apod. Správní orgán I. stupně na toto nijak nereagoval, ač zákoník práce tuto variantu připouští a je zřejmé, že např. při stání vozidla v koloně nemůže zaměstnavatel tuto skutečnost předvídat a řidiči dopředu oznámit, že v určitém období bude moci využít přiměřenou dobu na jídlo a oddech. Dále žalobkyně tvrdila, že ohledně řidičky Z. tachograf v roce 2012 vykazoval vady, což odpovídá i situaci ze dne 19.9.2012, kdy se řidička střídala na vozidle s manželem Z. a přestávky na jídlo a oddech dodržovala. K tomu žalobkyně předložila čestné prohlášení Z., že v období roku 2012 včetně měsíce září 2012 se potýkali s problémy na tachografu u kamionu, na kterém se střídala s manželem. Konkrétně dne 19.9.2012 se též s manželem střídala v řízení a řádně dodržovali požadované přestávky. Vykazuje-li tachograf v tento den nesmyslně v úseku od 6:02 do 12:37 celkem 21 úseků spočívajících ve střídání doby řízení a jiné práce, zjevně se jedná o chybu tachografu. Zaměstnankyně prohlásila, že řádně dodržuje požadované přestávky včetně přestávek na jídlo a oddech a ze strany zaměstnavatele se necítí být krácena na svých právech, naopak oceňuje, že jí v současné hospodářské situaci dokáže zajistit práci.

Správní orgán I. stupně zamítl námitky s odůvodněním, že doložené čestné prohlášení zaměstnankyně Z. nebylo akceptováno a bylo hodnoceno jako dodatečně účelově zpracované, a kromě toho údaje v tomto prohlášení jsou v rozporu s kontrolním zjištěním z analýzy dat z vozidla a z karty řidiče. Kromě toho je součástí správního spisu pod číslem 31 listina označená jako vyřízení námitek k přezkoumání protokolu, kde se uvádí, že zákoník práce připouští spojovat přestávku na jídlo a oddech s bezpečnostní přestávkou, a proto je

neposkytnutí přestávky na jídlo a oddech podle § 88 zákoníku práce vytýkáno pouze tehdy, kdy je naprosto zřejmé, že zaměstnavatel neposkytl žádnou přestávku, ani na jídlo a oddech, ani bezpečnostní. Čestné prohlášení zaměstnankyně Z. lze považovat za účelové, když prohlášení o chybách na tachografu je vyvráceno zapsanými údaji tachografu vozidla. Tuto zjevnou nepravdu dokládá přiložená analýza stažených dat z vozidla a z karty řidiče (sestava: Poruchy, události a překročení rychlosti). Z analýzy dat (sestava: Podrobný rozpis aktivit řidiče) je prokazatelné, že zaměstnavatel řidiče Z. 19.9.2012 neposkytl žádnou přestávku, a to ani na jídlo a oddech, ani bezpečnostní. K tomuto je nutno též připomenout, že neposkytnutí přestávky na jídlo a oddech nebylo zjištěno pouze v jednom případě, v tomto, ale opakovaně v celém kontrolovaném období u 3 z 5 kontrolovaných řidičů a u těchto pak v průměru v 70% kontrolovaného období. Navíc se nejednalo o krátké práce bez přestávky, ale o práce v délkách od 6,5 hod. výkonu bez přestávky až po (a to byly nejčastější případy) 8 až 9 hodinové výkony bez přerušení práce přestávkou. K tomuto textu jsou připojeny 3 listiny, a to *Podrobný rozpis aktivit řidiče J.Z. dne 19.9.2012, Použití vozidla RZ... dne 19.9.2012 a Poruchy, události a překročení rychlosti vozidla RZ... za kontrolované období.*

Příkazem ze dne 6.8.2013 doručeným žalobkyni 14.8.2013 byla žalobkyně uznána vinnou ze spáchání správních deliktů, proti čemuž podala odpor. Ve vyjádření ze dne 17.9.2013 žalobkyně namítala, že ve dnech uvedených v *bodě 8* výroku prvostupňového rozhodnutí s *výjimkou dne 13.6.2012* zaměstnankyně Z. fakticky přestávky na jídlo a oddech čerpala v zákonem stanovených dobách, tedy nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce, neboť došlo k analýze dotčených dnů v satelitním programu sledování pohybu vozidel a k analýze digitálních tachografů v programu ByteBar, a na základě toho bylo zjištěno, že v přesně specifikovaných časech vozidlo stálo a zaměstnankyně fakticky čerpala odpočinek – přestávku na jídlo a oddech, když přijela s manželem jako spolujezdcem na vykládku dříve než ve stanovený a řidičům známý čas a čekali na parkovišti. Toto žalobkyně dokládala *podrobným rozpisem aktivit řidiče z programu ByteBar z uvedených dnů*, vyjádřením J.Z., a dále prohlášením zaměstnankyně J.V. o tom, že zná provoz fabrik Ford ze školení, přičemž do této fabriky se smí vjet až přesně ve stanoveném času pro vykládku, naopak v případě pozdního příjezdu je situace problematická, proto řidiči raději jezdí s předstihem a čekají před fabrikou. Časy nakládek jsou známy předem obvykle 4 – 5 pracovních dní a v témže předstihu jsou s těmito časy seznamováni i řidiči. Žalobkyně pro případ, že by předložené důkazy nepovažoval správní orgán I. stupně za dostatečné, navrhla provést *výslech zaměstnanců J. V., J. Z. a J. Z.* Ve vyjádření ze dne 17.9.2013 žalobkyně dále uváděla, že rozvrh týdenní pracovní doby poskytuje řidičům pravidelně písemně předem, a to formou SMS zpráv, stejně jako začátek a konec směny. K tomuto navrhla žalobkyně provést výslech zaměstnankyně Z. a J.V.

V doplnění vyjádření ze dne 24.9.2013 žalobkyně tvrdila, že správní orgán I. stupně dospěl k nesprávným výpočtům délky směn u zaměstnankyně A.F., *když u ní délka směny v noční době měla překročit maximálně 10 hodin* během 24 hodin po sobě jdoucích. Podle žalobkyně *by bylo vhodné, kdyby správní orgán přesně doložil, jakým způsobem dospěl ke svým výpočtům, když je otázkou, zda započítával do pracovní doby přestávky na jídlo a oddech, a dále je podstatnou skutečností, že tato zaměstnankyně jezdila ve všech vyjmenovaných dnech výhradně ve dvojici.* Další nesrovnalostí by mohly být podle žalobkyně *bezpečnostní přestávky*, když podle žalobkyně řidič jedoucí ve dvojici s jiným

řidičem si může odpočinout i v době, kdy přeseďne na sedadlo spolujezdce, a poté již bezpečnostní přestávku nečerpá. Žádný předpis podle žalobkyně neukládá řidiči, který jede ve dvojici s jiným řidičem, aby poté, co např. po 4,5 hodinách jízdy přeseďne na sedadlo spolujezdce a nevykonává žádnou práci, aby čerpal v takovém případě bezpečnostní přestávku. Žalobkyně rovněž namítala, že ust. § 5 odst. 2 Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, podle kterého délka směny zaměstnance pracujícího v noční době může činit nejvýše 10 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, se nevztahuje na řidiče jedoucího ve dvojici. Pro tyto řidiče existuje zvláštní úprava v Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 561/2006/ES o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkající se silniční dopravy (AETR), který odlišuje počítání denní doby odpočinku řidičů jedoucích ve vozidle samostatně (9 hodin v průběhu 24 hodin) a u řidičů jedoucích ve dvojici (9 hodin za každých 30 hodin) – článek 8 AETR. K tomu žalobkyně přiložila výtisk dat z *ByteBar.eu* ohledně denních aktivit řidiče A.F. 12. – 13.3.2012. Podle žalobkyně předloženého stanoviska Mgr. G. právní úprava nedává jednoznačnou odpověď v situaci, kdy řidič po 4,5 hodinách řízení přeseďne na místo spolujezdce, zda má čerpat bezpečnostní přestávku, a odkazuje se zde na § 95 odst. 3 a § 3 písm. b) Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., (které transponuje do českého právního řádu Směrnicí č. 2002/15/ES), dále na definice obsažené v Nařízení ES č. 561/2006 a na stranu 44 dokumentu TRACE – Vysvětlení Nařízení č. 561/2006 za účelem usnadnění jeho harmonizovaného prosazování při silničních kontrolách. Stanovisko vychází z toho, že účelem bezpečnostní přestávky je dočasné přerušování škodlivé monotónní činnosti, proto pokud již řidič pokračovat v této činnosti (řízení vozidla) nebude, bezpečnostní přestávka by poskytnuta být neměla. Zároveň se poukazuje na to, že poskytnutá *bezpečnostní přestávka se musí započítávat do pracovní doby* na rozdíl od pracovní pohotovosti, proto je čerpání bezpečnostní přestávky výhodnější z hlediska odměňování zaměstnance (plná mzda).

Ve vyjádření ze dne 14.10.2013 žalobkyně uvedla, že ohledně nevyplácených příplatků učinila nápravné opatření s tím, že aktuálně již zaměstnavatel vykazuje odpracovanou noční práci, práci ve svátek, v soboty i neděle a příslušné zákonné příplatky řidičům dle skutečnosti vyplácí a eviduje je v kolonce mzdového listu. Dále žalobkyně předložila stranu 7 dokumentu TRACE – Vysvětlení Nařízení ES č. 561/2006 vysvětlující pod bodem 2.3 pojmy. Pracovní doba zahrnuje doby řízení, jiné práce a přestávky v řízení (bezpečnostní přestávky), naopak se do pracovní doby nezapočítávají přestávky na jídlo a oddech a doby pohotovosti a doby odpočinku. Pracovní dobou je rovněž doba, kdy je člen osádky nákladního automobilu připraven na pracovišti k výkonu práce, zejména čekání na nakládku a vykládku, jejíž doba není předem známa.

Při jednání dne 15.10.2013 správní orgán I. stupně uvedl, že při posuzování výpočtu délky směny řidičky F. jedoucí ve dvoučlenné posádce je třeba vycházet z Nařízení č. 3821 Evropského parlamentu z roku 1985, článku 15 odst. 3 Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 561/2006 a dále z článku 3 Směrnice 2002/15 ES, z nichž vyplývá, že bezpečnostní přestávka nemůže být pracovní pohotovostí ani v případě, kdy jedou dva řidiči ve vozidle.

Součástí správního spisu je rovněž v rámci tzv. *podkladů mimo spis* rozbor provedený správním orgánem I. stupně ve vztahu ke stanovisku Mgr. G. Podle tohoto rozboru stanovisko Mgr. G. používalo správně definici výkladu noční práce ze zákoníku práce, které vkládá do

ust. § 5 odst. 2 Nařízení vlády č. 589/2006 Sb. Dále se odkazuje na dokument TRACE stranu 34-35 definující bezpečnostní přestávky na podkladě **článku 7 Nařízení č. 561/2006** s tím, že jízda na sedadle vedle řidiče vozidla je pracovní pohotovostí, kdy se může jednat o čerpání přestávek, nikoli o dobu denního odpočinku. Dále je proveden *rozbor případu ze dne 4.5.2013* se závěrem o nedodržení požadavku na přestávku na jídlo a oddech alespoň 45 minut v rozporu s **§ 9 Nařízení vlády č. 589/2006**, která musí být poskytnuta nejdéle po 6 hodinách práce ve směně nad 9 hodin. Obdobně je rozebrána bezpečnostní přestávka na podkladě TRACE a **článku 7 Nařízení č. 561/2006** podle něhož se sečtou doby řízení až do celkové doby 4,5 hodiny, přičemž tato doba řízení musí obsahovat buď přestávku 45 minut, nebo 15 minut s následnou přestávkou 30 minut, pokud je předepsaná přestávka v těchto délkách vyčerpána před uplynutím 4,5 hodin řízení, počítání začíná nanovo. Takto se zaznamenávají doby řízení od konce každé přestávky až do začátku denní doby odpočinku. Tento postup se řídí **rozsudkem ESD ve věci C-116/92(Charlton)**. Dále se ve tomto vyjádření správního orgánu I. stupně uvádí, že při jízdě vícečlenné osádky má první řidič kartu řidiče ve slotu A, kde se zaznamenává výkon řízení a druhý řidič na sedadle spolujezdce má kartu řidiče ve slotu B, na kterou se mu automaticky zaznamenává pohotovost. V souladu s požadavkem předpisů ES a Nařízení lze, přestože je automatickým záznamem tachografu zaznamenávána pohotovost, prvních 45 minut této pohotovosti následujících po době řízení považovat za výkon bezpečnostní přestávky, nenásleduje-li doba odpočinku neboli konec pracovní doby. Tato skutečnost je akceptována všeobecně a bez jakýchkoli pochybností. Výklad se opírá o požadavek Nařízení č. 561/2006 Sb., že doba řízení musí být po 4,5 hodinách přerušena bezpečnostní přestávkou v délce 45 minut, nenásleduje-li odpočinek – konec pracovní směny, tedy odpočinek mezi dvěma směnami nebo odpočinek v týdnu. A jelikož pohotovost není dobou odpočinku, nezbyvá než považovat prvních 45 minut této pauzy pohotovosti za bezpečnostní přestávku a případně i za přestávku na jídlo a oddech v souladu se zákoníkem práce. K tvrzení žalobkyně, že žádný předpis neukládá řidiči jedoucímu ve dvojici s jiným řidičem, aby po předsednutí na sedadlo spolujezdce po 4,5 hodinách jízdy vyčerpал bezpečnostní přestávku, správní orgán I. stupně poukázal na **článek 4 písm. e) Nařízení ES č. 561/2006** definující jako jinou práci rovněž dobu řízení vozidla používaného k obchodním účelům, na něž se nevztahuje toto řízení, a dále jako *dobu pracovní pohotovosti definovanou v článku 15 odst. 3 písm. c) Nařízení (EHS) č. 3821/85 odkazující na definici v článku 3 písm. b) Směrnice ES č. 2002/15/ES*. Dále je zde obsažena citace pracovní pohotovosti podle § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce ve vztahu k Nařízení vlády č. 589/2006, podle něhož pracovní pohotovostí člena osádky nákladního automobilu je také doba strávená řidičem za jízdy na sedadle spolujezdce, přičemž tato doba není považována za dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu. **Článek 3 písm. a) Směrnice 2002/15/ES** definuje pracovní dobu mobilního pracovníka tak, že se jedná o veškerou dobu od začátku do konce pracovní činnosti, během níž se mobilní pracovník nachází na svém pracovišti, je k dispozici svému zaměstnavateli a vykonává své funkce nebo činnosti, tzn. doba věnována všem činnostem silniční dopravy a doba, během níž nemůže mobilní pracovník volně nakládat se svým časem a vyžaduje se od něj přítomnost na pracovišti a připravenost započít obvyklou práci zejména v době čekání na nakládku nebo vykládku, jejíž doba trvání není předem známa. Správní orgán I. stupně dále poukázal na to, že má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku, započítává se tato přestávka do pracovní doby. Podle zákoníku práce případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci a na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do

pracovní doby. Pohotovost se do pracovní doby nezapočítává. *Správní orgán I. stupně vyjádřil rovněž nesouhlas s tím, že by ust. § 5 odst. 2 Nařízení vlády č. 589/2006 Sb. se nevztahovalo na řidiče jedoucí ve dvojici. Pro takového řidiče upravuje pravidla pro doby řízení a přestávky v řízení a doby odpočinku Nařízení ES č. 561/2006, avšak tyto činnosti jsou pouze částí aktivit, které mobilní zaměstnanec v pracovní době vykonává. Úpravu pracovní doby zaměstnanců upravuje v ČR primárně zákoník práce a zmiňované Nařízení vlády č. 589/2006 Sb. V žádném předpise se nepíše nic o tom, že se odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku dle § 100 odst. 1 písm. a) až f) zákoníku práce vztahuje pouze na řidiče, který v daném okamžiku drží volant.*

Správní orgán I. stupně v odůvodnění svého rozhodnutí uvedl, že výkon práce řidiče bez ověření zdravotní způsobilosti provedením vstupní lékařské prohlídky žalobkyně nerozporovala a uvedla, že ke 24.9.2013 mají všichni zaměstnanci platné vstupní lékařské prohlídky, k čemuž přihlédl správní orgán jako k polehčující okolnosti spočívající v nápravě zjištěného nedostatku. Ohledně nepřiplatků za práci v sobotu a v neděli, v noci a ve svátek žalobkyně namítala, že tyto příplatky sice neevidovala u jednotlivých zaměstnanců, ale vyplácela pravidelné měsíční odměny cca 4.000,- Kč, které převyšovaly případné nároky na příplatky. Aktuálně již zaměstnavatel vykazuje práci v noci, v sobotu a v neděli a příslušné příplatky řidičům vyplácí. Příplatky dle § 115, 116, 118 zákoníku práce jsou nárokovou složkou mzdy a podle správního orgánu I. stupně se nelze odkazovat na to, že jsou zaměstnancům poskytovány nenárokové složky mzdy (odměny) a ve výši těchto odměn jsou skryty i tyto příplatky. Zaměstnavatel musí jednoznačně evidovat odpracované směny včetně směn v sobotu, v neděli, ve svátek a v noci a zaplatit za takto vykonanou práci příplatky v souladu se zákonnou úpravou. Nenároková složka mzdy může a nemusí být vyplacena. K nápravě zjištěného nedostatku bylo rovněž přihlédnuto jako k polehčující okolnosti, stejně jako ke skutečnosti, že žalobkyně pravidelně poskytovala mimořádné finanční odměny nad rámec sjednaných mezd. Tvrzení, že rozvrh týdenní pracovní doby byl určen formou SMS zpráv, což může potvrdit výslech zaměstnankyně Z. a prokuristky V., správní orgán neuvěřil s tím, že v kontrolním protokolu je tento nedostatek jednoznačně popsán a účastník řízení po celou dobu kontroly nedoložil, že by písemný rozvrh pracovní doby vypracoval. Naopak statutární zástupce žalobkyně při kontrole sdělil, že žádný písemný rozvrh pracovní doby nestanovil. V žádosti o přezkum protokolu a v námitkách toto nebylo zpochybňováno. Zaměstnavatel byl povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby, který vypracován nebyl. Možnost seznámit s tímto rozvrhem zaměstnance formou SMS zpráv správní orgán žalobkyni neupírá. K nezajištění délky směny maximálně 13 hodin a 10 hodin, pokud pracoval zaměstnanec v noční době, správní orgán uvedl, že přestávky na jídlo a oddech do pracovní doby nezapočítával. Při stanovení délky směn řidičky F. vycházel správní orgán zejména z údajů zaznamenaných záznamovým zařízením jednotlivých vozidel, a písemné podklady jsou součástí správního spisu. Správní orgán I. stupně citoval ust. § 2 **Nařízení vlády č. 589/2006 Sb.**, podle něhož se odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku vztahuje na členy osádky nákladního automobilu, kterými jsou řidiči, pomocníci řidiče a průvodčí. Dle **článku 7 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006**, o harmonizaci některých předpisů sociální oblasti týkající se silniční dopravy, *musí mít po 4,5 hodinách řidič nepřerušenou přestávku nejméně 45 minut, pokud mu nezačíná doba odpočinku. Přestávkou se dle článku 4 písm. d) tohoto Nařízení rozumí doba, během níž nesmí řidič řídit ani vykonávat jinou práci, a která je určena výhradně k jeho zotavení.*

Nařízení podle správního orgánu I. stupně nerozlišuje, zda se jedná o řidiče jedoucího samostatně ve vozidle či dvoučlennou osádku vozidla. Povinnost mít bezpečnostní přestávku jednoznačně stanoví pro řidiče po 4,5 hodinách jízdy bez rozlišení, zda přeseďá na sedadlo spolujezdce. Pokud chce Nařízení odlišit úpravu pro vícečlennou osádku vozidla, výslovně to uvádí např. v článku 8 bod pátý. Aby byl naplněn smysl a účel bezpečnostní přestávky – přerušit výkon vyčerpávající, monotónní, bezpečnost a zdraví zaměstnance ohrožující, není možné, aby řidič po skončení doby řízení přeseďl na sedadlo spolujezdce a začal mít pracovní pohotovost. *Pracovní pohotovostí* je dle **§ 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce** *doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn*, a dle **§ 3 písm. b) Nařízení vlády č. 589/2006 Sb.**, *pracovní pohotovostí člena osádky nákladního automobilu se rozumí také doba strávená řidičem za jízdy na sedadle spolujezdce*. Bezpečnostní přestávku nelze nahradit pracovní pohotovostí konanou na sedadle spolujezdce. Řidič na sedadle spolujezdce je v pracovní pohotovosti a v případě potřeby je povinen vykonávat práci, když např. jeho spolujezdec, který má řídit, náhle onemocní nebo se zraní. Zaměstnanec tak nemůže po skončení 4,5 hodinové doby řízení začít okamžitě držet pracovní pohotovost, když po dobu bezpečnostní přestávky nesmí řídit ani vykonávat žádnou jinou práci, přestávka je určena výhradně k jeho zotavení. Zaměstnavatel je povinen mu bezpečnostní přestávku poskytnout. Doba bezpečnostních přestávek se pak dle **§ 89 odst. 1 zákoníku práce** *započítává do pracovní doby*.

K další námitce žalobkyně, že řidička Furdaničová nepracovala ve dnech 8.5., 12.7. a 24.7.2012 alespoň 3 hodiny v noční době mezi 22. - 6: hodinou, proto ji nelze považovat za zaměstnance pracujícího v noční době, správní orgán I. stupně poukázal na ust. **§ 3 písm. a) Nařízení vlády č. 589/2006 Sb.** jakožto na zvláštní právní předpis, podle kterého je zaměstnancem pracujícím v noční době člen osádky nákladního automobilu, který vykonává práci během noční doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Dle **§ 5 odst. 2 tohoto Nařízení** pak délka směny zaměstnance pracujícího v noční době může činit nejvýše 10 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Z toho podle správního orgánu vyplývá, že pro dodržení maximální délky směny zaměstnance pracujícího v noci se nevyžaduje, aby zaměstnanec pracoval pravidelně alespoň 3 hodiny ze své směny v noci, ale postačí pracovat v noční době (mezi 22. a 6. hodinou) v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Pokud však zaměstnanec odpracuje pravidelně alespoň 3 hodiny noční doby, musí zaměstnavatel plnit i povinnosti dané ust. § 94 zákoníku práce.

K námitce žalobkyně, že řidič K. neměl dne 26.7.2012 délku směny delší než 13 hodin, protože pracoval přesčas, správní orgán odkázal na listinné důkazy ve spise jako je mzdový list zaměstnance a záznamy záznamového zařízení vozidla s tím, že žádné z těchto dokladů neuváděly – neevidovaly práci přesčas. V této době žalobkyně zaměstnanci K. nerozvrhla pracovní dobu a neurčila začátek a konec směn.

K námitce ohledně přestávky na jídlo a oddech zaměstnankyně Z., podle níž dnů v satelitním programu sledování pohybu vozidel bylo zjištěno, že ve dnech 30.3., 24.7., 28.5., 7.9., 4.6. a 11.9. ve specifikovaných časech vozidlo stálo a zaměstnankyně fakticky čerpala přestávku na jídlo a oddech, když přijela s manželem na vykládku dříve než ve stanovený a řidičům známý čas vykládky a čekala na parkovišti a současně tachograf vykazoval mylně

„jinou práci“, ačkoli se jednalo o odpočinek, správní orgán, že záznam ze satelitního sledování vozidla je pouze záznamem o pohybu vozidla, nikoli o činnosti zaměstnance. Je-li tachografem nebo zaměstnancem vyznačena jiná práce (symbol zkříženého kladívka), je nutno považovat tuto činnost za vykonanou i v případě, že se vozidlo nepohybovalo. Vozidlo stojí, kdežto zaměstnanec vykonává činnosti spojené s přípravou nakládky či vykládky, nakládá, vykládá, popř. vyřizuje administrativu. Poskytování přestávky na jídlo a oddech zaměstnancům v dopravě upravuje § 9 Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., přičemž tato přestávka se nezapočítává do pracovní doby, během jejího průběhu není zaměstnanec povinen plnit pokyny zaměstnavatele, ani se zdržovat na pracovišti. Vyjádření řidičky Z. ke služebním cestám vykonaným více než před rokem s přesností na minuty a dny a obsahující časté, opakované a mylné vykazování doby strávené před vykládkou vozidla jako doby jiné práce, považuje správní orgán za nevěrohodné vzhledem k velkému časovému odstupu a možné motivaci zaměstnance v obavě o svoji pracovní pozici. Prohlášení o chybách na tachografu je podle správního orgánu I. stupně vyvráceno údaji na tachografu, což dokládá analýza stažených dat z vozidla a karty řidiče (sestava: Poruchy, události a překročení rychlosti, sestava: Podrobný rozpis aktivit řidiče). Neposkytnutí přestávky na jídlo a oddech bylo zjištěno opakovaně.

Při odůvodňování výše uložené pokuty správní orgán I. stupně vycházel z absorpční zásady a pokutu uložil dle sazby za nejzávažnější správní delikt dle § 30 odst. 1 písm. f) zákona o inspekci práce a současně jako k významné přitěžující okolnosti bylo přihlédnuto k tomu, že žalobkyně spáchala ještě dalších devět správních deliktů. Za závažné považoval správní orgán zejména to, že nezajištěním provedení vstupních lékařských prohlídek žalobkyně připustila stav, kdy bezpečnost a zdraví zaměstnanců mohly být ohroženy v důsledku toho, že vykonávali práce neodpovídající jejich zdravotnímu stavu s reálnou možností vzniku poškození zdraví či ohrožení jejich bezpečnosti. Nevyplácením příplatků krátil účastník řízení právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu a za vykonanou práci. Toto jednání zaměstnavatele mělo poškozující dopad do finanční a sociální situace zaměstnanců. Žalobkyně upřela zaměstnancům právo na kompenzaci za to, že pracovali ve dnech, kdy členové jejich rodin či sociální skupiny obvykle nepracují a tráví společně svůj volný čas. Eventuálně žalobkyně neposkytla kompenzaci za to, že zaměstnanci pracovali v době v jejich biologicky predikovaného stavu klidu a odpočinku, což klade zvýšené nároky na fyzický a psychický výkon zaměstnance. Dále za závažné považoval správní orgán to, že nezajištěním dodržení délky směny, nedodržením zaručených dob nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu, vznikl stav, kdy bezpečnost a zdraví zaměstnanců i dalších účastníků silničního provozu byly ohroženy s reálnou možností vzniku poškození zdraví či majetkových škod v důsledku vyčerpání a únavy zaměstnanců. V kontrolovaném období šlo o četné porušování povinností na úseku pracovní doby, čímž se úměrně zvyšoval následný rizikový stav. Práce bez přestávky na jídlo a oddech opět zvyšuje riziko vzniku pracovního úrazu v důsledku únavy zaměstnanců, u řidičů např. tzv. mikrospánku. Nevedením evidence odpracované pracovní doby mohla žalobkyně zastírat další porušování pracovněprávních předpisů, jako např. neplacení příplatků za práci přesčas. Zaměstnancům tak ztížila možnost domáhat se svých práv a prokázat oprávněnost svých nároků. Dále žalobkyně nestanovením rozvrhů pracovní doby způsobila zaměstnancům stav nejistoty o jejich základních povinnostech a přesné době výkonu práce a ztížila jim možnost plánování jejich aktivit pracovních i mimopracovních a života jejich rodin. Podle správního orgánu I. stupně uložená výše pokuty

v rozsahu 23% možného zákonného rozpětí odpovídá závažnosti ohroženého zájmu na ochraně zaměstnance v pracovním vztahu a zároveň bude citelným finančním zásahem do hospodaření účastníka řízení, takže zajistí účely represivní i preventivní. Současně správní orgán přihlédl k tomu, aby uložená výše pokuty odpovídala dle zjištěného skutkového stavu a všech dalších okolností případu § 2 odst. 4 správního řádu, aby při rozhodování skutkově podobných případů nevznikaly nedůvodné rozdíly, když správní orgán zohlednil výše ukládaných pokut u subjektů ve stejném segmentu podnikání při spáchání stejných správních deliktů.

Žalovaný v žalobou **napadeném rozhodnutí** k námitce žalobkyně, podle níž v souladu s § 84 odst. 4 zákona č. 361/2000 Sb., o silničním provozu respektovala posudky o zdravotní způsobilosti řidiče vypracované ve smyslu tohoto zákona, uvedl, že zaměstnavatel nepostupoval v souladu s § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, když nerozlišoval prostou způsobilost k řízení motorového vozidla od způsobilosti vykonávat práci řidiče z povolání a neověřila si způsobilost zaměstnanců k výkonu práce. Námitka žalobkyně, že zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách nebyl v době nástupu zaměstnanců účinný, je podle žalovaného irelevantní, neboť povinnost ověřit zdravotní způsobilost pro budoucí práci byla dána zaměstnavateli i před účinností tohoto zákona. Zdravotní prohlídka musí nejprve ověřit zdravotní způsobilost budoucího zaměstnance, tedy musí zjistit individuální dispozice osoby k výkonu konkrétní práce v konkrétním prostředí. Zdravotní způsobilost se posuzuje na základě vyšetření zdravotního stavu zaměstnance, které je prováděno na základě vyhlášky č. 277/2004 Sb., o stanovení zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel. Žalovaný neuznal tvrzení žalobkyně, že by se zaměstnavatel předmětného správního deliktu dopustil až v případě, že by postupoval v rozporu s lékařským posudkem obsahujícím závěr o nezpůsobilosti k práci řidiče. Podle žalovaného by toto v praxi znamenalo, že žádný ze zaměstnavatelů řidičů z povolání nemusí ověřovat zdravotní způsobilost zaměstnanců k výkonu práce řidiče z povolání a bude vyčkávat pouze na ověření zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel. V takovém případě by zaměstnavatel podle žalovaného netušil, zda právě výkon práce řidiče neohrožuje konkrétního zaměstnance na životě a zdraví, neohrožuje bezpečnost provozu na silnicích a neohrožuje zdraví a život dalších osob. Podle žalovaného žalobkyně nedoložila žádné posudky o zdravotní způsobilosti k výkonu práce řidiče tak, aby správní orgán mohl zkontrolovat splnění povinnosti v kontrolovaném období. Posuzovaný správní delikt je deliktem trvajícím, když jednání žalobkyně vyvolalo stav, který byl dále udržován až do provedení ověření zdravotní způsobilosti. Ke správnímu deliktu spočívajícímu v nevypracování písemného rozvrhu týdenní pracovní doby žalovaný uvedl, že ze strany účastníka řízení nebyl písemný rozvrh pracovní doby předložen a ze správního spisu vyplývá, že statutární orgán žalobkyně potvrdil, že písemný rozvrh pracovní doby nestanovil, proto má žalovaný z obsahu spisu za prokázané, že se žalobkyně dopustila předmětného správního deliktu. Ohledně výše uložené pokuty žalovaný měl za to, že správní orgán I. stupně přihlédl ke všem hlediskům stanoveným v **§ 36 odst. 1 zákona o inspekci práce**, tedy *k poměrům účastníka řízení, k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a okolnostem, za kterých byl spáchán*. Jednotlivá hlediska tak byla řádně odůvodněna a byly uvedeny přitěžující i polehčující okolnosti a správní orgán I. stupně se vypořádal i se společenskou škodlivostí správních deliktů. K námitce ohledně nedodržování přestávek na jídlo a oddech u zaměstnankyně Z. spolu s tvrzením o mylném zaznamenání jiné práce tachografem žalovaný uvedl, že odkaz na tachograf, který zaznamenal

jinou práci, je nutno považovat za dostatečný důkaz, neboť záznam v něm uvedený uvádí, jakou činnost v té době řidič vozu vykonával. Řidič odpovídá za správné fungování a používání jak záznamového zařízení, tak karty řidiče (článek 13 Nařízení EHS 3821/85). Řidič dále musí rozumět významu piktogramů a menu tachografu správně používat. Jestliže zaměstnanci účastníka řízení nezaznamenávají správně druh vykonávané činnosti, je věcí zaměstnavatele, aby zjednal nápravu. Skutková podstata správních deliktů je koncipována jako objektivní odpovědnost každého subjektu v rámci veřejného práva a jeho osobní objektivní odpovědnosti za nesplnění zákonných povinností. Orgány inspekce práce tedy rozhodují v souladu s rozsudkem Vrchního soudu v Praze ze dne 25.11.1994 č.j. **6 A 12/94-16**, podle něhož „*správní úřad při rozhodování o povinnosti právnické osoby platit sankce za správní delikt v oboru práva veřejného (tzv. odpovědnost za správní delikt) se řídí obdobnými principy jako soud v oboru práva soukromého při rozhodování o jejich obecné odpovědnosti za škodu. Základním předpokladem pro uložení sankce je zejména skutečnost, že poškození nebo ohrožení zákonem chráněného zájmu nastalo provozní činností fyzické osoby – podnikatele, nebo tehdy, jestliže tento důvod vznikl při činnosti fyzické osoby – podnikatele jedním nebo opomenutím osob, které k této činnosti fyzická osoba podnikatel použila. Odpovědnost za správní delikt má objektivní charakter*“. Podle žalovaného však správní orgán prvního stupně neměl předvídat výsledek výslechu paní Z. vzhledem k jejímu postavení zaměstnance.

O věci samé bylo rozhodnuto bez jednání podle § 76 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, (dále jen s.ř.s.).

K jednotlivým žalobním námitkám soud uvádí:

Soud shledal důvodnou námitku, podle níž správní orgány nesprávně posoudily otázku, zda byl spáchán správní delikt podle § 30 odst. 1 písm. f) zákona o inspekci práce. Správní orgány považovaly skutečnost, že zaměstnanci žalobkyně se nepodrobili vstupní lékařské prohlídce, za porušení **§ 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce**. Podle tohoto ust. zaměstnavatel je povinen *nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti*. Soud se ztotožnil se žalobkyní v tom, že z cit. ust. povinnost vstupní prohlídky nelze nijak dovodit, takový výklad je nepřipustně extenzivní a v rozporu s **§ 78 odst. 2 s.ř.s.** Podle správních orgánů v důsledku neprovedení vstupních lékařských prohlídek vybraní zaměstnanci *měli vykonávat práci řidiče jednak bez ověření jejich zdravotní způsobilosti, a jednak práce, jejichž náročnost by neodpovídala zdravotní způsobilosti*. Ohledně závěru o vykonávání práce řidiče bez ověření zdravotní způsobilosti správní orgán tedy nepřesně citoval předmětné ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, neboť v něm není výslovně stanovena povinnost *ověřovat* (např. vstupní prohlídkou) zdravotní způsobilost zaměstnanců. Z tohoto ust. také nevyplývá, že by ověření zdravotní způsobilosti bylo možné jedině prostřednictvím vstupní lékařské prohlídky. Odkaz žalovaného v odůvodnění jeho rozhodnutí na vyhl. č. 277/2004 Sb., o stanovení zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel je irelevantní, neboť povinnosti lze ukládat pouze na základě zákona. V době nástupu kontrolovaných zaměstnanců do zaměstnání k žalobkyni ještě neplatil zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (účinný od 1.4.2012). Předmětné ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce tak bylo

správními orgány nesprávně právně posouzeno a vyloženo extenzivně v neprospěch žalobkyně.

Nesprávný je i závěr správních orgánů, že v důsledku neprovedení vstupních lékařských prohlídek vybraní zaměstnanci *měli vykonávat práce, jejichž náročnost by neodpovídala zdravotní způsobilosti*. Dle názoru soudu správní orgány existenci takového následku neprokázaly, resp. ze správního spisu nic takového nevyplývá. Naopak žalobkyně k žalobě přiložila lékařská potvrzení vydaná **podle § 87 odst. 1 písm. b) zákona č. 361/2000 Sb.** ohledně zaměstnanců I. Č., T. K. a A. F. (tj. všech zaměstnanců uvedených ve výroku prvostupňového rozhodnutí pod bodem 1. s výjimkou zaměstnance Z. K.). Podle tohoto ust. *pravidelným lékařským prohlídkám je povinen podrobit se řidič, který řídí motorové vozidlo v pracovněprávním vztahu a u něhož je řízení motorového vozidla druhem práce sjednaným v pracovní smlouvě*. Soud neprováděl tyto listiny jako důkaz, neboť v novém řízení se žalovaný těmito důkazy bude muset zabývat, a to především v tom směru, zda jsou způsobilé prokázat, že žalobkyně nepřipustila, aby zaměstnanci vykonávali práci, jejíž náročnost neodpovídala zdravotní způsobilosti. Z tohoto pohledu je rovněž nutné znovu zhodnotit i zdravotní prohlídky provedené v listopadu 2012.

Ve vztahu k ostatním správním deliktům soud posuzoval námitku prekluze, ale neshledal ji důvodnou. Podle **§ 36 odst. 2 zákona o inspekci práce** *odpovědnost právnické osoby za správní delikt zaniká, jestliže o něm správní orgán nezačal řízení do 1 roku ode dne, kdy se o něm dozvěděl, nejpozději však do 3 let ode dne, kdy byl spáchán*. Počátek lhůt se odvíjí podle tohoto ust. od zahájení řízení, tj. od doručení příkazu žalobkyni dne 14.8.2013. Správní orgán se o porušení právních povinností dozvěděl v rámci kontroly prováděné u žalobkyně dne 1.11.2012, tudíž jednorozhodčí subjektivní lhůta dosud neuplynula. Neuplynula ani tříletá objektivní lhůta, neboť se jedná o správní delikty spáchané v kontrolovaném období roku 2012.

Soud neuznal ani námitky směřující proti správním deliktům uvedeným pod body 2.-4. v prvostupňovém rozhodnutí a spočívající v nevyplácení **příplatků**. Jak správně uvedl žalovaný ve vyjádření k žalobě, ust. zákoníku práce týkající se příplatků jsou kogentní, to znamená, že se od nich nelze odchýlit. Proto je případný souhlas zaměstnanců s nahrazením příplatků odměnami irelevantní, stejně jako okolnost, že (nenárokové) odměny mohly činit vyšší částku, než příplatky.

Rozvržení týdenní pracovní doby musí být v souladu s **§ 84 zákoníku práce** písemné, proto žalobkyně byla povinna doložit písemnou formu rozvrhu práce. Z toho důvodu správní orgány nepochybily, pokud k této otázce neprovedly výsledky zaměstnanců Z. a V., a z téhož důvodu soud neprovedl výsledek dalšího navrženého svědka R.S. Pokud žalobkyně rozvrhla týdenní pracovní dobu prostřednictvím SMS, je povinna doložit právě tuto písemnou formu, má-li doklady k dispozici.

Kvůli tomu, že žalobkyně nevyplácela zákonné příplatky (vč. příplatku za práci přesčas) a nevedla zákonnou evidenci pracovní doby, nemohla být uznána za důvodnou ani námitka směřující proti správnímu deliktu spočívajícímu v tom, že délka směny u

zaměstnance K. přesáhla zákonné maximum. Tvrzení žalobkyně o tom, že tento zaměstnanec vykonával práci **přesčas**, je totiž nedoložitelné.

Podle **§ 36 odst. 3 zákona o inspekci práce** *právník za správní delikt neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila*. K tvrzení žalobkyně o tom, že vyvinula vůči zaměstnancům veškeré úsilí, aby dodržovali pravidla o dobách řízení a povinných přestávkách, tím, že prováděla pravidelná školení, soud neprováděl žalobkyni předložené důkazy o pravidelném školení zaměstnanců A. F., J. Z. a I. Č. s ohledem na to, že žalobkyni stíhá objektivní odpovědnost a pouhé provedení zákonných školení nemůže naplnit požadavek veškerého úsilí, které lze požadovat ve smyslu cit. ust. § 36 odst. 3 zákona o inspekci práce. Proškolením zaměstnanců z příslušných předpisů se žalobkyně nemůže odpovědnosti zaměstnavatele zprostit.

Rovněž nelze uznat žalobní tvrzení, že není naplněna **materiální stránka** správních deliktů, pokud šlo o nedodržení délky směn odpočinku a přestávek v řádu několika minut. Soud se ztotožnil se žalovaným v tom, že s ohledem na množství vytýkaných porušení nelze mít materiální stránku správních deliktů za nenaplněnou.

Soud však uznal za důvodnou námitku směřující proti neakceptování návrhu na provedení důkazu výsledkem zaměstnankyně Z., která písemně prohlásila, že v některých dnech zmíněných ve výroku prvostupňového rozhodnutí pod bodem 8. dodržovala včasné přestávky na jídlo a oddech v dobách, kdy čekala na předem známou dobu nakládky a vykládky, a pouze na tachografu nesprávně vyznačovala jinou práci. Nesprávný postup prvostupňového správního orgánu spočíval v tom, že správní orgán si předem činil úsudek o věrohodnosti svědka bez toho, že by tohoto svědka nejprve vyslechl. Současně tato vada představuje podstatné porušení ust. o řízení před správním orgánem dle **§ 76 odst. písm. c) s.ř.s.**, neboť bez provedení výsledku pí. Z. nelze bez pochybností činit závěr o nedodržení přestávek v uváděných dnech. Žalovaný ostatně v napadeném rozhodnutí sám připustil pochybení prvostupňového správního orgánu, nicméně se je nepokusil odstranit. Žalobkyně k prokázání uvedených skutečností následně rozšířila své důkazní návrhy o výsledky dalších zaměstnanců p. Z. a pí. V. Těmito návrhy se bude žalovaný v novém řízení rovněž zabývat.

Nedůvodným shledal soud žalobní tvrzení, podle něhož v případě, kdy si ve dvoučlenné osádce řidič přesedne na místo spolujezdce, nemusí mu být poskytnuta bezpečnostní přestávka. S touto námitkou se vypořádal v správní orgán prvního stupně, který poukázal správně na **čl. 7 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006**, o harmonizaci některých předpisů sociální oblasti týkající se silniční dopravy. Soud se ztotožnil se správními orgány v tom, že uvedené ust. je třeba aplikovat stejně na osádku vozidla jedno- i dvoučlennou, neboť nařízení výslovně stanoví případy, kdy se postupuje u dvoučlenné osádky odlišně, avšak v této situaci tomu tak není. Současně je zapotřebí nezaměňovat právními předpisy definované pojmy - *přestávka* (def. čl. 4 písm. d) Nařízení ES č. 561/2006, podle něhož přestávkou v řízení se rozumí doba, během níž nesmí řidič řídit ani vykonávat žádnou jinou práci a která je určena výhradně k jeho zotavení), *pracovní pohotovost* (def. v § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce a § 3 písm. b) Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., které jsou citovány výše v rámci shrnutí odůvodnění prvostupňového rozhodnutí) a *doba odpočinku*.

Podle čl. 7 Nařízení ES č. 561/2006 musí mít po 4,5 hodinách řidič nepřerušenu přestávku *nejméně 45 minut, pokud mu nezačíná doba odpočinku*. Toto ust. stanoví, že bezpečnostní přestávku je nutné poskytnout (a započítat do pracovní doby dle § 89 odst. 1 zákoníku práce) vždy, když nenásleduje doba odpočinku. Dobou odpočinku podle **čl. 4 písm. f) Nařízení ES č. 561/2006** je *nepřerušená doba, během níž může řidič volně nakládat se svým časem*. Pracovní pohotovost na místě spolujezdce, kdy musí být spolujezdec stále připraven k řízení, popř. i začít řídit, nelze v žádném případě považovat za dobu odpočinku umožňující řidiči volné nakládání s jeho časem, tudíž musí být poskytována bezpečnostní přestávka i řidiči, který přesedl na místo spolujezdce a začal držet pohotovost. Pro doplnění soud poukazuje i na definici pracovní pohotovosti v čl. 15 Nařízení EHS č. 3821/85, o záznamovém zařízení v silniční dopravě, podle něhož dobou pracovní pohotovosti je čekací doba, tj. doba, během které musí řidiči zůstat na svém pracovním místě pouze proto, aby vyhověli případným požadavkům na zahájení nebo znovuzahájení řízení nebo na provedení jiné práce.

Na druhé straně však byl soud nucen přisvědčit žalobkyni v tom, že v rozporu s **§ 76 odst. 1 písm. b) s.ř.s.** nemá oporu ve správním spise skutkový stav, který správní orgány vzaly za základ rozhodnutí o správních deliktech označených pod body 5.-8. prvostupňového rozhodnutí. Ze spisu ani z odůvodnění obou správních rozhodnutí není jasné, jakým způsobem správní orgány počítaly v jednotlivých dnech doby řízení, délky směn, přestávky (bezpečnostní i na jídlo a oddech), doby odpočinku, atd. Jak vyplývá z výše provedeného podrobného shrnutí obsahu správního spisu, správní orgány předložily soudu pouze výtisky souhrnných dat stažených z TAGRA.EU (např. listiny č. 16-17 správního spisu označené jako měsíční výkazy práce řidičů, které obsahují pouze celkové doby řízení, přestávek atd. v jednotlivých dnech). Přitom je zřejmé, že se správní orgány opíraly i o jiné podklady, než které jsou součástí spisu (jde zřejmě o data ze záznamového zařízení ve vozidle a z karty řidiče označovaná jako *Podrobný rozpis aktivit řidiče a Poruchy, události a překročení rychlosti*). Vyplývá to ze samotného odůvodnění prvostupňového rozhodnutí, kde správní orgán uvedl, že při svých výpočtech vycházel "*zejména z údajů zaznamenaných záznamovým zařízením jednotlivých vozidel a*" (kromě toho - pozn. soudu) "*písemné podklady jsou součástí správního spisu*". Totéž vyplývá i z protokolu o kontrole, podle něhož správní orgán činil závěry na podkladě "*zobrazených nebo vytištěných údajů zaznamenaných záznamovým zařízením nebo kartou řidiče*". Žalobkyně v následném správním řízení mnohá zjištění z kontrolního protokolu úspěšně zpochybnila předložením vlastních vytištěných dat, proto je nezbytné, aby součástí spisu byly konkrétní podklady ohledně všech zbylých vytýkaných porušení.

Např. ohledně zaměstnankyně Z. žalobkyně ke sporným dnům, kdy řidička dle svého písemného prohlášení chybně vykazovala přestávky na jídlo a oddech jako jinou práci, žalobkyně předložila Podrobný rozpis aktivit řidiče z programu ByteBar. Je tedy zřejmé, že kromě výše uvedených souhrnných dat z TAGRA.EU, která jsou součástí spisu, absentují k jednotlivým vytýkaným porušením data podrobná, evidující průběh směn řidičů. Jelikož pak žalobkyně v žalobě namítá, že provedené výpočty nemají oporu ve správním spisu, soud je nucen této námitce přisvědčit.

Žalobkyně dále v rámci vyjádření ze dne 24.9.2013 žádala správní orgán, aby popsal a doložil, jak dospěl ke svým výpočtům ohledně řidičky F., k čemuž žalobkyně rovněž přiložila

výtisk dat z ByteBar.eu týkající se denních aktivit řidiče A.F. 12. – 13.3.2012. (Soud podotýká, že ohledně uvedené zaměstnankyně jde ostatně o jediný ve spise doložený případ podrobných denních aktivit.) Správní orgán na toto reagoval pouze tak, že provedl rozbor a výpočet tohoto jediného případu tzv. příkladmo, a to dokonce jen v listině označené "Vyjádření k bodu 2 čj. 16817/6.30/13" a obsažené v tzv. "Podkladech mimo spis". Takový procesní postup není akceptovatelný, neboť konkrétní, jasné, logické a dostatečně podrobné úvahy o hodnocení důkazů i relevantní právní úpravy musí být obsaženy přímo v odůvodnění správního rozhodnutí, a to obzvláště tehdy, pokud žalobkyně v průběhu řízení vznáší v tomto směru konkrétní námitky.

Žalobkyně v žalobě zmiňuje nedoložení konkrétních podkladů a výpočtů "*minimálně ve vztahu k řidičce F.*", tedy lze mít za to, že žalobkyně činí spornými výpočty přestávek (event. i dob odpočinku) pouze u této zaměstnankyně. Nicméně soud považuje za nutné správním orgánům připomenout, že konkrétním způsobem je nezbytné dokládat všechna porušení u všech kontrolovaných řidičů, jinak nelze bez pochybností činit závěry o spáchání správních deliktů uvedených pod body 5.-8. prvostupňového rozhodnutí.

Důvodnými byly dále shledány i námitky žalobkyně směřující proti výroku o sankci. Je nutno přisvědčit žalobkyni v tvrzení, že odůvodnění výše uložené pokuty je nepřezkoumatelné ve smyslu ust. **§ 68 odst. 3 správního řádu**, a to zejména v úvaze správních orgánů, že pokuta byla uložena v adekvátní výši ve vztahu k pokutám ukládaným obdobným subjektům za totožné správní delikty. Takové závěry jsou správní orgány povinny konkrétním způsobem doložit a musí mít oporu ve spisu, aby žalobkyně nebyla zbavena možnosti účinně se proti tomu bránit. Pokud žalovaný toto kritérium použil, bylo jeho povinností žalobkyni s podklady z jiných kauz seznámit.

Konkrétní kritéria pro stanovení výše pokuty jsou obsažena v **§ 36 odst. 1 zákona o inspekci práce**, podle něhož *při určení výše pokuty právnické osobě se přihlédne k jejím poměrům, k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán*. Soud se ztotožnil s žalobkyní v tom, že tato kritéria v odůvodnění rozhodnutí zcela absentují. Je nezbytné, aby se správní orgány zabývaly *všemi* zákonem stanovenými hledisky. Z odůvodnění musí být také zřejmé, jak se konkrétní pochybení projevuje ve výši uložené sankce, přičemž každé z nich má jinou míru společenské nebezpečnosti. Správní orgány podle těchto kritérií individuálním způsobem nepostupovaly, v důsledku čehož je odůvodnění výše uložené pokuty nepřezkoumatelné podle **§ 76 odst. 1 písm. a) s.ř.s.**

Na základě uvedených úvah soud zrušil napadené rozhodnutí pro nezákonnost i vady řízení a vrátil věc žalovanému k dalšímu řízení. Současně soud zavázal správní orgán doplnit řízení ve výše naznačených směrech.

O náhradě nákladů řízení bylo rozhodnuto podle § 60 odst. 1 s.ř.s. a žalobkyni, která měla ve věci plný úspěch, byla přiznána náhrada za zaplacený soudní poplatek, a dále náhrada za náklady právního zastoupení sestávající ze 2 úkonů právní služby á 3.100,- Kč a 2 režijních paušálů á 300,- Kč, navýšené o 21% DPH.

Poučení: Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno, a to ve lhůtě dvou týdnů ode dne doručení rozsudku. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejblíže následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s. ř. s. a kromě obecných náležitostí podání musí obsahovat označení rozhodnutí, proti němuž směřuje, v jakém rozsahu a z jakých důvodů jej stěžovatel napadá, a údaj o tom, kdy mu bylo rozhodnutí doručeno.

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.

Soudní poplatek za kasační stížnost vybírá Nejvyšší správní soud. Variabilní symbol pro zaplacení soudního poplatku na účet Nejvyššího správního soudu lze získat na jeho internetových stránkách: www.nssoud.cz.

V Plzni dne 28. dubna 2015

JUDr. Václav Roučka, v.r.
předseda senátu

Za správnost vyhotovení: Bc. Michaela Karásková