



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy JUDr. Karla Šimky a soudců Mgr. Evy Šonkové a JUDr. Tomáše Langáška v právní věci žalobce: **B. J.**, zastoupeného Mgr. Martou Ptáčkovou, advokátkou, se sídlem Moravské náměstí 15, Brno, proti žalovanému: **ředitel Hasičského záchranného sboru Jihomoravského kraje**, se sídlem Zubatého 1, Brno, týkající se žaloby proti rozhodnutí žalovaného ze dne 27. 3. 2008, č. j. HSBM-31-9-255/1-PR-2008, o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 28. 12. 2012, č. j. 36 Ad 4/2010 - 108,

takto:

- I. Kasační stížnost **se zamítá.**
- II. Žádný z účastníků **nemá** právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.

Odůvodnění:

[1] Dne 31. 12. 2007 skončil po 38 letech služební poměr žalobce k Hasičskému záchrannému sboru ČR propuštěním na vlastní žádost.

[2] Rozhodnutím žalovaného, tj. ředitele Hasičského záchranného sboru Jihomoravského kraje ze dne 27. 3. 2008 č. j. HSBM-31-9-255/1-PR-2008 bylo potvrzeno rozhodnutí ředitelky Kanceláře krajského ředitele HZS Jihomoravského kraje č. j. HSBM-444/1-PP-2007 ze dne 2. 1. 2008 o přiznání odchodného dle § 155 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (dále též jen „služební zákon“), ve výši 222.798 Kč a odvolání žalobce (dále též „stěžovatele“) zamítnuto.

[3] Žalobu proti rozhodnutí žalovaného Krajský soud v Brně (dále jen „krajský soud“) zamítl a žádnému z účastníků řízení nepřiznal právo na náhradu nákladů řízení. Podstatou

rozhodnutí je závěr, že odměna za služební pohotovost není součástí služebního příjmu jakožto podkladu pro výpočet odchodného příslušníků Hasičského záchranného sboru.

[4] Stěžovatel napadl rozsudek krajského soudu kasační stížností z důvodu nesprávného posouzení výše uvedené právní otázky soudem (§ 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“).

[5] Svůj právní názor, že odměnu za služební pohotovost je potřeba zahrnout do měsíčního příjmu, z něhož se vypočítává odchodné, opíral o systematiku služebního zákona. Z formulace § 166 odst. 1 tohoto zákona dovozoval, že pokud se za měsíční služební příjem pro účely stanovení výše výsluhových nároků považuje průměrný hrubý služební příjem poskytovaný za předchozí kalendářní rok přede dnem skončení služebního poměru a zákon stanoví složky tvořící služební příjem příslušníka na několika místech, je do služebního příjmu potřeba zahrnout i odměnu za služební pohotovost v době, kdy byl připraven k výkonu služby. Taková odměna tvořila součást jeho příjmu a podléhala zdanění. Namítal rovněž, že zákon u stanovení výše výsluhových nároků nehovoří o krácení služebního příjmu nebo odměny či o nezapočítávání odměny za služební pohotovost do služebního příjmu, vyjma doby, po kterou byly poskytovány příslušníkovi dávky nemocenského pojištění a doby zařazení v záloze neplacené (§ 166 odst. 2 služebního zákona). Podle mínění stěžovatele by měl být průměrný hrubý služební příjem zjišťován obdobně jako průměrný měsíční příjem pro pracovněprávní účely a účely důchodového pojištění. Pokud tedy dle evidenčního listu důchodového pojištění činil v rozhodném období (2007) průměrný hrubý měsíční příjem (zdanitelný) částku 42.784 Kč, včetně odměny za služební pohotovost, měl z toho žalovaný při stanovení výše výsluhových nároků vycházet.

[6] Žalovaný se ve svém vyjádření ke kasační stížnosti ztotožnil s právním posouzením krajského soudu a připojil svou argumentaci založenou na jazykovém a systematickém výkladu služebního zákona. Odlišení služebního příjmu a odměny za služební pohotovost v souladu se záměrem zákonodárce plyne podle jeho názoru již z názvu části osmé zmíněného zákona, jakož i z toho, že odměně za služební pohotovost je věnována samostatná hlava IV. Obdobně je v části páté odlišena samotná doba služby (hlava I., § 52 a násl.) od služební pohotovosti (hlava II., § 62), takže samotná služební pohotovost není výkonem služby, neboť probíhá mimo pravidelnou dobu služby. Poukázal ještě na znění § 112 odst. 1 a § 132 služebního zákona, z nichž lze usoudit, že oba tyto právní instituty stojí samostatně a jeden není součástí druhého. Logickým výkladem § 126 odst. 3 služebního zákona dovozoval, že když příslušník v době služební pohotovosti službu (přesčas) nevykonává, nemá nárok na služební příjem, ale na odměnu za služební pohotovost. Zmínil také odbornou literaturu z nedávné doby, která potvrzuje jeho výklad. Jelikož žalobce nezpochybnil údaje uvedené v mzdových listech za rozhodné období, a měsíční služební příjem pro účely stanovení odchodného byl vypočítán v souladu se zákonem, navrhl zamítnutí kasační stížnosti, přičemž náhradu nákladů řízení nepožadoval.

[7] Nejvyšší správní soud přezkoumal kasační stížnost v rozsahu a z důvodů vymezených stěžovatelem, neboť jsou pro něj závazné (§ 109 odst. 3 a 4 s. ř. s.). Nesprávné posouzení právní otázky soudem v předcházejícím řízení spočívá obecně v tom, že na

správně zjištěný skutkový stav je aplikován nesprávný právní předpis, popřípadě správný, ale chybně vyložený právní předpis.

[8] Těžiště celého sporu leží v otázce, zda je odměna za služební pohotovost součástí služebního příjmu, takže měla být zahrnuta do výpočtu odchodného pro stěžovatele.

[9] Stěžejní pro danou věc je výklad ustanovení § 166 služebního zákona (část osmá, hlava II.), účinného v době vydání rozhodnutí žalovaného, které zní takto:

Měsíční služební příjem pro účely stanovení výše výsluhových nároků

- (1) Za měsíční služební příjem se pro účely stanovení výše výsluhových nároků považuje průměrný hrubý služební příjem poskytovaný za předchozí kalendářní rok přede dnem skončení služebního poměru příslušníka. Jestliže služební poměr skončil posledním dnem kalendářního roku, zjišťuje se průměrný hrubý měsíční služební příjem z tohoto kalendářního roku.[...] Je-li to pro příslušníka výhodnější, zjišťuje se průměrný hrubý služební příjem za předchozí 3 kalendářní roky.*
- (2) Do doby, za kterou se zjišťuje průměrný hrubý měsíční služební příjem, se nezapočítává doba, po kterou byly příslušníkovi poskytovány dávky nemocenské péče (pojištění), a doba zařazení v záloze neplacené.*
- (3) Při stanovení výsluhových nároků se nepřihlíží ke snížení služebního příjmu v důsledku zproštění výkonu služby a uložení kázeňského trestu snížení základního tarifu.[...]*

[10] Podle § 113 služebního zákona tvoří služební příjem příslušníka pouze tyto vyjmenované položky: *základní tarif, příplatek za vedení, příplatek za službu v zahraničí, zvláštní příplatek, osobní příplatek a odměna*. Odměnou je přitom míněno jednorázové plnění specifikované v ustanovení § 123 služebního zákona (za splnění mimořádného nebo zvlášť významného služebního úkolu, splnění náležitých služebních úkolů za nepřítomného příslušníka nebo dosavadní výkon služby při dovršení 50 let věku), nikoli odměna za služební pohotovost. Ustanovení § 124 a § 125 služebního zákona určují, v jakých zvláštních případech ještě má příslušník nárok na poskytnutí služebního příjmu (např. za službu přesčas).

[11] Odměnu za služební pohotovost upravuje služební zákon také v části osmé, ale je jí věnována hlava IV, konkrétně § 126. Jeho odstavec třetí říká, že *příslušník má nárok na služební příjem za výkon služby v době služební pohotovosti*. Odměna za služební pohotovost mu v takovém případě *nenáleží*.

[12] Krajský soud zcela správně při posuzování důvodnosti žalobních námitek vyšel ze systematiky služebního zákona a poukázal na znění § 112 odst. 1, dle něhož má příslušník nárok na služební příjem za výkon služby a v dalších zákonem stanovených případech, kdy službu nevykonává (typicky za dobu čerpání dovolené nebo služebního volna s poskytnutím služebního příjmu). Závěry krajského soudu vyvozené z členění zákona a vztahu jeho jednotlivých ustanovení (hlav) s přihlédnutím k jejich smyslu jsou logické, přehledné a přesvědčivé. Odměna za služební pohotovost není součástí služebního příjmu, neboť podstatou služební pohotovosti není výkon služby, ale připravenost k jejímu výkonu, nastane-li taková potřeba. Příslušníku se poskytuje odměna mající povahu kompenzace za omezení spojená s jeho povinností být ve vymezenou dobu na určitém

místě (buď na služebně nebo na jiném určeném místě, z něhož bude „dosažitelný“) připraven na základě povolání vedoucím příslušníkem službu konat. Služební pohotovost může být nařízena pouze v rámci směn, avšak mimo předem stanovenou dobu služby v týdnu. O služebním příjmu a odměně za služební pohotovost pojednává služební zákon separátně, neboť jeden nárok není součástí druhého a nelze je směřovat. Odměna za služební pohotovost není odměnou za vykonanou službu, a proto netvoří součást služebního příjmu (shodně viz Tomek, P., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 7. 2012. 2. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, strana 371).

[13] Stěžovatel dále s odkazem na § 166 odst. 2 služebního zákona namítal, že zákon nehovoří o krácení služebního příjmu nebo odměny či o nezapočítávání odměny za služební pohotovost do služebního příjmu, vyjma doby, po kterou byly příslušníkovi poskytovány dávky nemocenského pojištění a doby zařazení v záloze neplacené. Ze znění tohoto ustanovení (viz výše) je zřejmé, že účelem bylo odhlédnout při stanovení výše výsluhových nároků od doby, po kterou příslušníku nebyl poskytován služební příjem (jelikož namísto toho pobíral dávky nemocenského pojištění nebo byl zařazen v záloze neplacené např. po dobu rodičovské dovolené) tak, aby vypočtená částka průměrného hrubého služebního příjmu neklesala (z důvodu pracovní neschopnosti, čerpání rodičovské dovolené). Na posouzení této věci však zmíněné pravidlo nemá žádný vliv, neboť služební příjem nebyl krácen o odměnu za služební pohotovost, když, jak bylo popsáno výše, tato odměna mezi složky služebního příjmu nespadá.

[14] Za služební pohotovost může být příslušníku poskytnut služební příjem výhradně v případě, že v době, kdy je mu pohotovost nařízena, je skutečně k výkonu služby povolán. Za to mu pak náleží služební příjem za službu přesčas, který se pak samozřejmě do výsluhových nároků započítává a současně je vyloučeno, aby za stejnou dobu obdržel příslušník odměnu za služební pohotovost (srov. § 126 odst. 3 služebního zákona).

[15] Nelze přisvědčit ani námitce stěžovatele, že průměrný hrubý služební příjem by měl být zjišťován obdobně jako průměrný měsíční příjem pro pracovněprávní účely, jelikož úprava obsažená ve služebním zákoně zcela vyděluje služební vztahy včetně odměňování příslušníků bezpečnostních složek mimo oblast regulovanou zákoníkem práce. Rovněž předpisy upravující důchodové pojištění dopadají na jinou oblast právních vztahů a nelze z nich při určování výše výsluhových nároků vycházet. Ustanovení služebního zákona upravují tuto otázku komplexně a mají kogentní povahu.

[16] Na podporu svého názoru, že odměna za služební pohotovost je součástí služebního příjmu, z něhož se vypočítává odchodné, stěžovatel uvedl, že tato odměna podléhala jako součást jeho příjmu zdanění. K tomu Nejvyšší správní soud konstatuje, že smysl a účel právní úpravy v zákoně o daních z příjmů a ve služebním zákoně je odlišný a každý z těchto předpisů vychází z jiné koncepce. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, vymezuje mimo jiné pojem daně z příjmů fyzických a právnických osob, jakož i případy osvobození od daně z příjmů, kdežto služební zákon upravuje veškeré náležitosti služebního poměru jeho příslušníků. Příjem ve smyslu zákona o daních z příjmů a „průměrný hrubý služební příjem“ ve smyslu § 166 odst. 1 služebního zákona jsou odlišné pojmy.

[17] Zákon o daních z příjmů v § 3 stanoví, co je předmětem daně z příjmů fyzických osob: *a) příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky, b) příjmy z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti, c) příjmy z kapitálového majetku, d) příjmy z pronájmu a e) ostatní příjmy.* Za příjmy ze závislé činnosti přitom zákon o daních z příjmů považuje *příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce* [§ 6 odst. 1 písm. a)]. Z právě uvedeného je zřejmé, že zákon o daních z příjmů vymezuje příjmy fyzických osob značně široce a řadí do nich kromě příjmů peněžních i ty nepeněžní či dosažené směnou (§ 3 odst. 2). Podstatné však je, že zákon o daních z příjmů odpovídá pouze na otázku, zda je odměna za služební pohotovost příjmem podléhajícím dani. Z toho však nelze bez dalšího dovodit, že by měla být zahrnuta do služebního příjmu pro účely výpočtu odchodného. Vůle zákonodárce ponechat odměnu za služební pohotovost stranou při určování odchodného je patrná z textu příslušných ustanovení služebního zákona, jakož i z jeho systematiky, jak bylo vysvětleno výše.

[18] Nejvyšší správní soud tedy neshledal důvod, pro který by závěr krajského soudu vyjádřený v jeho rozsudku bylo možné označit za nesprávný a jeho výklad za nezákonný, neboť má racionální základ a je řádně, logicky a srozumitelně odůvodněn. Nejvyšší správní soud se s ním zcela ztotožňuje a v podrobnostech odkazuje na přílehlavé odůvodnění přezkoumávaného rozsudku.

[19] Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že kasační stížnost není důvodná, a proto ji podle § 110 odst. 1 *in fine* s. ř. s. zamítl. Nezjistil ani jiné vady, k nimž je povinen přihlížet z úřední povinnosti [nepřezkoumatelnost rozsudku, nicotnost rozhodnutí správního orgánu či zatížení řízení vadou, která mohla mít za následek nezákonné rozhodnutí o věci samé (§ 109 odst. 4 s. ř. s.)].

[18] O nákladech řízení o kasační stížnosti bylo rozhodnuto podle § 60 odst. 1 ve spojení s § 120 s. ř. s., když stěžovatel neměl ve věci úspěch a úspěšný žalovaný jejich náhradu nepožadoval, ostatně ze spisu ani nebylo zjištěno, že by mu nějaké náklady nad rámec jeho běžné administrativní činnosti vznikly.

Poučení: Proti tomuto rozsudku **nejsou** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 23. ledna 2014

JUDr. Karel Šimka
předseda

s
e
n
á
t
u

