



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Slavomíra Nováka a soudkyň Mgr. Andrey Veselé a Mgr. Jany Jurečkové ve věci

žalobce **V. M.**, narozený X,
bytem X,

proti
žalovanému

**první náměstek policejního prezidenta,
Policejní prezidium České republiky,
se sídlem Strojnická 27, Praha 7,**

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 29. 2. 2016, č. j. PPR-16049-10/ČJ-2015-990131,

takto:

- I. Rozhodnutí prvního náměstka policejního prezidenta ve věcech služebního poměru ze dne 29. 2. 2016, č. j. PPR-16049-10/ČJ-2015-990131, a rozhodnutí ředitele Útvaru pro ochranu ústavních činitelů ochranné služby Policie ČR ve věcech služebního

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

poměru ze dne 13. 4. 2015, č. 925/2015, se zrušují a věc se vrací žalovanému k dalšímu řízení.

- II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení ve výši 11 228 Kč do 30 dnů od právní moci rozsudku.

Odůvodnění:

I.

Základ sporu

1. Žalobce se domáhá zrušení shora označeného rozhodnutí žalovaného, kterým bylo zamítnuto odvolání žalobce a potvrzeno rozhodnutí ředitele Útvaru pro ochranu ústavních činitelů ochranné služby ve věcech služebního poměru ze dne 13. 4. 2015, vydaném pod č. 925/2015. Tímto rozhodnutím byla podle ust. § 125 odst. 1 s odkazem na § 54 a § 207 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ve znění do 18. 9. 2016 (dále jen „zákon o služebním poměru“ či „služební zákon“) zamítnuta jeho žádost o doplatek služebního příjmu za nařízenou službu přesčas v důležitém zájmu služby konanou podle § 54 odst. 1 zákona o služebním poměru od 1. ledna 2007 do 30. listopadu 2014 nejvýše v rozsahu 150 hodin v každém uvedeném kalendářním roce, a ve vztahu k nařízené službě přesčas konané podle § 54 odst. 1 zákona o služebním poměru v každém uvedeném kalendářním roce od 1. ledna 2007 do 19. ledna 2012 bylo dovoláno právo promlčení podle § 206 odst. 1 zákona, protože lhůta pro uplatnění peněžitých nároků ze služebního poměru činí podle § 207 odst. 1 zákona o služebním poměru 3 roky a marně uplynula.
2. Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 11. 9. 2019, č. j. 8 Ad 9/2016-29, žalobě vyhověl a napadené rozhodnutí žalovaného i rozhodnutí správního orgánu prvního stupně zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení.
3. Na základě kasační stížnosti žalovaného rozhodoval ve věci Nejvyšší správní soud, který rozsudkem ze dne 29. 6. 2021, č. j. 2 As 281/2019-26 (dále jen „zrušující rozsudek“), výše označený rozsudek Městského soudu v Praze zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.
4. Nejvyšší správní soud ve shora uvedeném rozsudku odkázal na svou ustálenou judikaturu a uložil zdejšímu soudu v dalším řízení zohlednit jeho argumentaci a věc posoudit s ohledem na relevantní judikaturu NSS, jak bude rozebráno níže.

II.

Obsah žaloby a vyjádření žalovaného

5. Žalobce navrhl zrušení předmětného rozhodnutí, a to z následujících důvodů:
6. Správní orgán se nezabýval množstvím přesčasových hodin, které u odboru ročně příslušníci odpracovali na stálých stanovištích, která se střežila v nepřetržitém režimu, čímž záměrně přehlíží skutečnost nemožnosti zajistit běžný výkon služby bez vykonání přesčasové práce.
7. Správní orgán se zavádějícím způsobem u uvedených přesčasových hodin snaží vyvolat dojem jejich výjimečnosti a mimořádnosti, kdy uvádí, že docházelo pouze k momentální indispozici, či absenci jednotlivého příslušníka, jednalo se o nenadálou a nepředvídatelnou

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

situaci, ale přitom skutečnost je taková, že požadavek o potřebě zajistit řádný výkon služby na pevném stanovišti službou přesčas byl znám nejméně 5 dní (v případě dlouhodobých neschopností a udělených dovolených i déle) před samotným vykonáním služby přesčas a tudíž se nemohlo jednat o nenadálou a výjimečnou situaci, která by bezprostředně vznikla v uvedený den vykonáním přescasu.

8. Správní orgán se nezabýval skutečností, která vyplynula z výsledku svědků, a to ohledně zaznamenávání odpracovaných hodin do systému EKIS WEB, kdy bylo zjištěno, že uvedené hodiny nejsou zaznamenávány dle skutečnosti, ale jsou upravovány dle potřeb útvaru, přičemž policisté odpracovali více hodin, než bylo zaznamenáno v systému.
9. Správní orgán v rozhodnutí uvádí skutečnosti, které nejsou součástí spisového materiálu, a tudíž není patrné, jak k uvedenému závěru dospěl. Jedná se o skutečnost, kdy je uváděno jako důvod přescasů mimořádná dovolená, přičemž dle doložených kopií žádanek o udělení dovolené je na těchto vždy uváděná řádná dovolená a není z nich ani v jednom případě patrné, že by se jednalo o jakoukoliv mimořádnost. Z tohoto pohledu se jeví, že toto tvrzení je pouze účelové a má navodit dojem mimořádnosti. Argument, že mimořádná dovolená je každá dovolená, kdy příslušník požádá o udělení dovolené v čase kratším 15 dnů, je zcela nelogický, jelikož o dovolené se žádalo jednu, maximálně dvě služby před nástupem na dovolenou, což ani v jednom případě není čas delší 15 dnů. Podle tohoto tvrzení správního orgánu by tedy vyplývalo, že veškeré dovolené udělené u uvedeného útvaru byly mimořádné. Dále pak jednoznačně vyplývá, že nástup dovolené určuje služební funkcionář s přihlédnutím k důležitým zájmům služby. Je tedy zarážející, když vedoucí skupiny nespatřuje potřebu zajištění výkonu služby v důležitém zájmu a udělí příslušníkovi dovolenou a následně je jinému příslušníkovi za tohoto příslušníka nařízen přesčas, a to v důležitém zájmu služby.
10. Správní orgán se spokojil se zpracovanou analýzou přescasové práce vypracovanou u útvaru a nepozastavil se nad skutečností, že v roce 2012 nejsou k uvedené analýze žádné podklady a není tudíž patrné, podle čeho byla za uvedený rok analýza vypracovaná. Není zde k jednotlivým službám uvedeno, kolik příslušníků v daný den vykonalo přesčas, početní stav příslušníků 3. skupiny v každý jednotlivý den vykonání přescasové práce, kolik bylo v každý jednotlivý den vykonání přescasů uděleno dovolených, pracovního volna, ozdravných pobytů, neschopností. Z jakých podkladů bylo zjištěno, že žalobce přesčas vykonal právě za příslušníka uvedeného v analýze. Dále za rok 2013 jsou mezi analýzou a zjištěným důkazním materiálem v sešitu přescasů hrubé rozpory, kdy je tato v některých případech neúplná, chybí zde v některých případech kopie požadavků, dále pak v některých případech je v analýze jako důvod přescasu uváděný jiný příslušník, než který je v kopii požadavků. Správní orgán byl na tyto rozpory upozorněn, ale neučinil žádné opatření vedoucí k nápravě.
11. Správní orgán zamítl žádost o proplacení přescasových hodin do limitu 150 hodin, a to za roky 2007 až 2010, s tím, že finanční nárok je pouze 3 roky zpětně. Vzhledem k tomu, že žalobce požaduje pouze finanční náhradu za jím řádně odpracované přescasové hodiny, které mu byly neproplaceny v rozporu se zákonem, považuje tříletou lhůtu za diskriminační a v rozporu s dobrými mravy a žádá o proplacení přescasových hodin od roku 2007.
12. Žalovaný navrhl, aby soud žalobu jako nedůvodnou zamítl. Dále uvedl, že má za to, že byl v dané věci zjištěn skutkový stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti. Spisový

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

materiál obsahuje podklady vztahující se ke konkrétním důvodům nařizování výkonu služby přesčas. Žalovaný se v odůvodnění napadeného rozhodnutí podrobně zabýval jednotlivými hodinami služby přesčas vykonanými žalobcem v dotčeném období a ve světle judikatury správních soudů uvedl konkrétní důvody, pro které byla služba přesčas nařízena. Žalovaný přezkoumal každou jednotlivě nařízenou hodinu služby přesčas. Konkrétně uvedl podklady, ze kterých vycházel pro svá tvrzení. Jednalo se o knihy služeb, plány služeb, žádosti o udělení dovolené, služebního volna a vyjádření služebního funkcionáře. Pokud byly zjištěny nedostatky, byly vyžádány podkladové materiály a údaje byly uvedeny na pravou míru. Pokud nebyly dokumenty skartovány, byly doloženy do spisového materiálu. V případech, kdy žalobce vykonával služby přesčas za nepřítomné příslušníky, byla převážným důvodem nepřítomnost několika příslušníků v jeden den nebo mimořádnost požadavku jiného příslušníka na udělení dovolené, která nebyla předem plánovaná. V případech, kdy měl žalobce nařízen výkon služby přesčas za konkrétního kolegu, nelze hovořit o personální nedostatečnosti. Jedná se o služební místa a činnosti, které měl podle plánu služebně vykonávat policista, který náhle onemocněl nebo čerpal neplánovaně dovolenou, a tuto skutečnost se vedoucí dozvěděla v krátkém časovém předstihu.

13. Žalobce byl zařazen v odboru ochrany zastupitelských úřadů a určených objektů. Zajištění ochrany uvedených objektů proti napadení nebo odvracení útoku je prioritou, která vyplývá i z mezinárodních smluv, je proto nutné, aby do výkonu služby nastoupil požadovaný počet příslušníků. Každá náhlá nepřítomnost příslušníka ve výkonu služby musí být adekvátně zajištěna jiným příslušníkem v rámci nařízené služby přesčas. Odůvodnění prvostupňového rozhodnutí se na straně 3 vyčerpávajícím způsobem vypořádává s tím, že žalobcová služba přesčas byla v důležitém zájmu služby. Z odůvodnění prvostupňového rozhodnutí je zřejmé, že bylo doloženo, že žalobce byl seznamován s důvody nařizování služby přesčas, které akceptoval. Příslušníci žalobcovy skupiny byli seznamováni při nástupu do služby s bezpečnostní situací, úkoly a případnou potřebou a důvody nařízení služby přesčas v důležitém zájmu služby.
14. Protože se na nařízení služby přesčas v souladu s § 171 písm. h) zákona o služebním poměru nevztahuje řízení ve věcech služebního poměru, je možné podle judikatury správních soudů akceptovat alespoň rámcové uvedení důvodu pro nařízení služby přesčas a stručný písemný záznam o tomto důvodu, například v knize služeb. Skutečnost, že je v útvaru evidováno značné množství nařízených hodin přesčas, vyplývá zejména z toho, že je v útvaru evidováno cirká 1200 příslušníků. Z uvedeného je zřejmé, že k tomu, aby útvar vykazoval v součtu více než 1000 nařízených přesčasových hodin, postačuje, aby byla každému příslušníkovi zde zařazenému nařízena jedna hodina služby přesčas. K nařizování služby přesčas v žalobcově útvaru je nutné obecně uvést, že model systemizace služebních míst útvaru, ve kterém byl žalobce zařazen, je od systemizace a modelu činnosti operačního střediska odlišný. Judikatura Nejvyššího správního soudu přitom dosud řešila pouze podmínky nařizování služby přesčas v operačním středisku. Operační střediska pracují se stabilním počtem příslušníků, který není potřeba ani v mimořádných situacích měnit, což je rozdíl oproti útvaru žalobce, kde nařizování služby přesčas ovlivňuje mnoho proměnných prvků, která lze stěží dopředu předvídat. Některé události jsou nahodilé a útvar nemůže mít v záloze desítky příslušníků pro případné nasazení, pro které by neměl při běžném stavu využití.

15. Žalovaný nesouhlasí s tvrzením žalobce, že v útvaru existoval a existuje dlouhodobý personální podstav. Nastavené počty systemizovaných služebních míst v systemizaci plánovaných míst organizačních jednotek útvarů jsou stanoveny tak, aby v běžném výkonu služby nemusela být nařizována služba přesčas za nepřítomné příslušníky, pokud není překročena optimálně nastavená hranice zastupitelnosti. V okamžiku, kdy se krátkodobě, neočekávaně a výjimečně změnila běžná podmínka výkonu služby, jde o vybočení z normálu. Z toho lze dovodit, že nařízení služby přesčas, které řeší krátkodobě neočekávaný výpadek příslušníka, nelze zaměňovat za trvalé nahrazování nedostatku příslušníků ve výkonu služby. V této souvislosti lze uvést, že se odůvodnění prvostupňového rozhodnutí na straně 7 podrobně zabývá údajnou neuspokojivou personální situací. Je doložena obsazenost žalobcova oddělení s tím, že volná služební místa byla pravidelně doplňována. Z uvedeného především vyplývá, že na běžný výkon služby byl dostatečný počet příslušníků. Při tak velkém útvaru není možné dosáhnout 100 % obsazenosti, jelikož má na obsazenost odboru vliv řada aspektů. V souvislosti s přijímáním nových příslušníků na služební místa v rámci útvaru žalovaný připomíná, že přijímací řízení z civilního sektoru trvá tři až čtyři měsíce a žádosti o převedení příslušníků jsou realizovány v období dvou až tří měsíců v případě, že služební funkcionář, jak původního zařazení, tak útvaru, s převedením příslušníka souhlasí. Na pokles počtu příslušníků tak nelze reagovat ze dne na den, a to zejména z toho důvodu, že je nezbytné i v těchto případech postupovat v souladu s příslušnými ustanoveními zákona o služebním poměru.
16. Stav, kdy jsou uděleny řádné dovolené, služební volna nebo volna z důvodu důležitých osobních překážek více příslušníkům ještě neznamena, že není možné službu zajistit příslušníky v běžném výkonu služby. Hranici, kdy dochází k vybočení z řádného výkonu služby, musí posoudit vedoucí skupiny na základě osobních znalostí a zkušeností a v nezbytném případě může nařídit výkon služby přesčas v důležitém zájmu služby. Z uvedeného je patrné, že pokud je nepřítomno několik příslušníků, nemusí jít ještě o vybočení z běžného výkonu služby, naopak v některých případech může i nepřítomnost jednoho příslušníka být mimořádným a nenadálým vybočením, pro které je nutno nařídit výkon služby přesčas. Z odůvodnění prvostupňového rozhodnutí jsou dostatečně zřejmé okolnosti, za kterých byla služba přesčas nařizována. Rovněž je dostatečně přezkoumatelně vysvětlen pojem „mimořádná dovolená“. Jedná se o určení dovolené na žádost příslušníka z důvodu důležitých osobních překážek ve službě podle ustanovení § 66 odst. 3 zákona o služebním poměru.
17. K námitce promlčení žalovaný uvádí, že postupoval v souladu se zněním zákona, s tím, že toto právo uplatnil ve svém rozhodnutí již prvostupňový služební funkcionář a jeho postup byl schválen napadeným rozhodnutím.

III.

Posouzení žaloby

18. Městský soud v Praze opět přezkoumal žalobou napadené rozhodnutí a jemu předcházející řízení před správním orgánem z hlediska žalobních námitek, uplatněných v podané žalobě, a při přezkumu vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době vydání napadeného rozhodnutí podle ustanovení § 75 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“).

19. V souladu s § 51 odst. 1 s. ř. s. rozhodl soud bez nařízení jednání, neboť žalovaný s takovým postupem souhlasil a žalobce ve stanovené lhůtě k výzvě soudu nevyjádřil svůj nesouhlas, má se tedy za to, že s takovým postupem souhlasí.
20. Jádrem sporu je doplatek služebního příjmu za nařízenou službu přesčas v rozsahu nejvýše 150 hodin konanou žalobcem od 1. 1. 2007 do 30. 11. 2014. U doplatku od 1. 1. 2007 do 19. 1. 2012 se žalovaný dovolal promlčení ve smyslu § 206 odst. 1 zákona o služebním poměru. U zbylých let žalobcovu žádost posuzoval věcně.
21. Při úvaze o důvodnosti stěžejní žalobní námitky, týkající se namítané nedůvodnosti nařízení přesčasů v důležitém zájmu služby ve smyslu § 54 zákona o služebním poměru, ve znění do 18. 9. 2016, resp. do 31. 12. 2017, vycházel soud z následující právní úpravy:
22. Ustanovení § 54 odst. 1 zákona o služebním poměru, ve znění do 31. 12. 2017, stanoví, že: *„Příslušníkovi lze v důležitém zájmu služby nařídit výkon služby přesčas nejvýše v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce.“*
23. Podle § 201 odst. 1 zákona o služebním poměru: *„Za důležitý zájem služby se považuje zájem bezpečnostního sboru na včasném a kvalitním plnění úkolů bezpečnostního sboru.“*
24. Ustanovení § 112 odst. 2 věta první zákona o služebním poměru, ve znění do 31. 12. 2017, uvádí, že: *„Příslušníkovi je stanoven služební příjem s přihlédnutím k případné službě přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce.“*
25. Podle § 53 odst. 1 zákona o služebním poměru: *„Doba služby se rozvrhuje na jednotlivé směny předem zpravidla na období 1 měsíce, a to rovnoměrně, nebo nerovnoměrně. Změna rozvržení doby služby musí být oznámena příslušníkovi zpravidla nejpozději 3 dny před nástupem do služby. Neumožňuje-li povaha služby stanovit příslušníkovi nerovnoměrné rozvržení doby služby předem, určí mu služební funkcionář nejpozději 1 den předem počátek směny. Konec směny určí podle potřeb služby.“*
26. Dle § 125 odst. 1 zákona o služebním poměru, ve znění do 31. 12. 2017: *„Příslušník má nárok na náhradní volno za každou hodinu služby přesčas nad 150 hodin v kalendářním roce. Neposkytne-li bezpečnostní sbor příslušníkovi náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu služby přesčas nebo v jinak dohodnuté době, má nárok na poměrnou část přiznaného základního tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku, který připadá na každou tuto hodinu služby bez služby přesčas v kalendářním měsíci, v němž službu koná.“*
27. Podle § 65 odst. 1 zákona o služebním poměru, ve znění účinném do 18. 9. 2016: *„Příslušník má nárok na 6 týdnů dovolené v kalendářním roce.“*
28. Podle § 66 odst. 1 zákona o služebním poměru: *„Nástup dovolené určuje služební funkcionář s přihlédnutím k důležitým zájmům služby a k oprávněným požadavkům příslušníka tak, aby ji mohl vyčerpat do konce kalendářního roku. Jestliže příslušník nemohl dovolenou v kalendářním roce vyčerpat pro důležitý zájem služby, určí její nástup služební funkcionář tak, aby ji mohl příslušník vyčerpat do konce následujícího kalendářního roku. Služební funkcionář je povinen příslušníkovi, jehož služební poměr trval celý kalendářní rok, určit čerpání dovolené nejméně v délce 2 týdnů v kalendářním roce, jestliže mu na ni vznikl nárok. Den nástupu dovolené oznamuje služební funkcionář příslušníkovi nejméně 15 dnů předem; tuto dobu lze zkrátit jen v případě, že příslušník o určení nástupu dovolené požádá.“*
29. Podle § 66 odst. 2 zákona o služebním poměru: *„Služební funkcionář může v důležitém zájmu služby změnit příslušníkovi určený nástup dovolené nebo jej z dovolené odvolat.“*

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

Vznikne-li příslušníkovi v souvislosti se změnou určeného nástupu dovolené nebo v souvislosti s odvoláním z dovolené majetková újma, má nárok na její náhradu.“

30. Podle § 66 odst. 3 zákona o služebním poměru: „*Služební funkcionář nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy je příslušníkovi vyplácena dávka otcovské poporodní péče (dále jen "otcovská"), na dobu, kdy je příslušník uznán neschopným ke službě nebo je mu vypláceno dlouhodobé ošetrovné, ani na dobu, po kterou je příslušnice na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo příslušník na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních důležitých osobních překážek ve službě může služební funkcionář určit příslušníkovi čerpání dovolené jen na jeho žádost.“*
31. Podle § 66 odst. 4 zákona o služebním poměru: „*Požádá-li příslušnice o poskytnutí dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na skončení mateřské dovolené, nebo požádá-li příslušník o poskytnutí dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na dobu, po kterou je příslušnice oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je služební funkcionář povinen jejich žádosti vyhovět.“*
32. Podle § 68 odst. 1 zákona o služebním poměru: „*Nemůže-li příslušník službu vykonávat z důvodu obecného zájmu, má nárok na udělení služebního volna s poskytnutím služebního příjmu.“*
33. Dle § 70 odst. 1 zákona o služebním poměru: „*Nemůže-li příslušník službu vykonávat z důvodu důležitých osobních překážek ve službě, má nárok na udělení služebního volna s poskytnutím služebního příjmu.“* Důležité osobní překážky jsou vyjmenovány v odst. 2 tohoto ustanovení.
34. Dle ustanovení § 78 odst. 2 zákona o služebním poměru: „*U příslušníka je neschopnost ke službě, nařízení karantény, vyplácení otcovské nebo dlouhodobého ošetrovného omluvenou překážkou ve službě. Neschopností ke službě se pro účely tohoto zákona rozumí dočasná pracovní neschopnost uznaná podle zvláštního právního předpisu.“* Tím je předpis, který upravuje nemocenské pojištění příslušníků, tj. zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (pozn. soudu).
35. V ust. § 181 odst. 5 zákona o služebním poměru, vztahujícím se k rozhodnutím vydaným v řízení ve věcech služebního poměru, kde se rozhoduje o právech nebo povinnostech účastníků ve smyslu ust. § 170 zákona, je uvedeno: „*V odůvodnění služební funkcionář uvede důvody vydání rozhodnutí, z jakých podkladů vycházel při rozhodnutí, jakými úvahami byl veden při jejich hodnocení a při výkladu právních a služebních předpisů, jakož i způsob, jakým se vypořádal s návrhy a námitkami účastníka a s jeho vyjádřením k podkladům rozhodnutí. Odůvodnění rozhodnutí není třeba, jestliže služební funkcionář vyhověl žádosti účastníka v plném rozsahu.“*
36. Podle § 78 odst. 2 zákona o služebním poměru: „*U příslušníka je neschopnost ke službě nebo nařízení karantény omluvenou překážkou ve službě. Neschopností ke službě se pro účely tohoto zákona rozumí dočasná pracovní neschopnost uznaná podle zvláštního právního předpisu.“*
37. Podle § 52 odst. 1 zákona o služebním poměru: „*Základní doba služby příslušníka činí 37,5 hodiny týdně. Příslušníkovi lze na jeho žádost stanovit kratší dobu služby v týdnu.“*
38. Podle § 206 odst. 1 zákona o služebním poměru: „*Právo se promlčí, jestliže nebylo uplatněno ve stanovené lhůtě. K promlčení práva se přihlídně jen v případě, že bezpečnostní sbor nebo účastník, vůči němuž se právo uplatňuje, se práva promlčení dovolá. Promlčené právo nelze v takovém případě přiznat.“*

39. Podle § 207 odst. 1 zákona o služebním poměru: „*Lhůta pro uplatnění peněžitých nároků ze služebního poměru činí 3 roky, není-li stanoveno jinak.*“
40. Nejvyšší správní soud (dále jen „NSS“) ve zrušujícím rozsudku s odkazem na svůj rozsudek ze dne 25. 1. 2018, č. j. 9 As 258/2017-32, předně uvedl, že je třeba přesně specifikovat, k jaké skutečnosti městský soud postrádá podklady ve spisu a proč, tedy uvést, které údaje chybí. Dále akcentoval, že je rozhodná předvídatelnost absence příslušníků (popř. jiných relevantních skutečností) ke dni zpracování rozvrhu základní doby služby na příští měsíc. Není tedy třeba znát obsáhlé údaje o celém útvaru.
41. V rozsudku NSS ze dne 15. 10. 2015, č. j. 1 As 183/2015-63, byly ve smyslu § 54 odst. 1 zákona o služebním poměru shrnuty podmínky pro nařízení služby přesčas takto: musí zde být dán 1) důležitý veřejný zájem služby a z toho vyplývající předpoklad výjimečnosti služby přesčas, 2) odůvodnění přijetí tohoto opatření a 3) maximální rozsah 150 hodin v kalendářním roce, popř. vyhlášení krizového stavu nebo jiné výjimečné případy ve veřejném zájmu. Důležitým zájmem služby se dle § 201 uvedeného zákona rozumí „*zájem bezpečnostního sboru na včasném a kvalitním plnění úkolů bezpečnostního sboru*“.
42. S odkazem na závěry, uvedené v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 5. 2013, č. j. 4 Ads 11/2013-41, publ. pod č. 2900/2013 Sb. NSS, je možné podle § 54 odst. 1 zákona o služebním poměru nařídit výkon služby přesčas nejvýše v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce jen v důležitém zájmu služby. Pro nařízení služby přesčas je nutné splnit shora uvedené podmínky, jejichž dodržení musí být možné ověřit, aby mohl být učiněn spolehlivý závěr o tom, zda služba přesčas byla nařízena v souladu se služebním zákonem, či nikoliv. Je tedy třeba, aby vedoucí příslušník u každé služby přesčas uvedl konkrétní důvod, proč ji nařídil, a to alespoň rámcovým vymezením určitého důvodu pro nařízení služby přesčas a stručným písemným záznamem o tomto důvodu. Soud musí posoudit dodržení uvedených podmínek pro nařízení služby přesčas, což však nemůže učinit bez znalosti konkrétního důvodu, který vedoucího příslušníka k takovému opatření přiměl. Jestliže vedoucí příslušník takový konkrétní důvod alespoň v rámcovém rozsahu nevymezí a nezaznamená ho v písemné formě, ani ho nelze spolehlivě dovodit ze spisového materiálu, nemůže služební funkcionář v řízení ve věcech služebního poměru náležitě posoudit, jestli služba přesčas byla nařízena v souladu se služebním zákonem. Takový úsudek si pak nemůže učinit ani soud. Je tedy třeba zkoumat, zda byla služba přesčas nařízena v souladu se služebním zákonem a nebylo tohoto institutu využíváno k jiným účelům a za jiných podmínek, než připouští platná právní úprava.
43. Nejvyšší správní soud v odkazovaném rozsudku č. j. 4 Ads 11/2013-41 dále akcentoval výjimečnost výkonu služby přesčas, která je dána tím, že se nařizuje nad rámec základní doby služby v rozsahu 37,5 hodiny týdně. Pokud by tedy služba přesčas měla představovat jakýsi dodatečný fond služební doby, z něhož by mohl vedoucí příslušník kdykoliv a z jakýchkoliv důvodů čerpat do limitu 150 hodin v kalendářním roce, setřel by se rozdíl mezi základní dobou služby v týdnu a službou přesčas.
44. Za výjimečné případy Nejvyšší správní soud považuje situace, jež nebylo možné předvídat při rozvržení doby služby na jednotlivé směny podle § 53 služebního zákona, jako např. momentální indispozice či absence některého z příslušníků ze zdravotních či jiných důvodů nebo předem neočekávaný úkol bezpečnostního sboru, který může být náležitě splněn jen příslušníkem s požadovanou kvalifikací mimo rámec jeho naplánované směny (srov. rozsudek NSS č. j. 4 Ads 11/2013-41).

45. Naproti tomu výjimečným případem není dlouhodobý či trvalý nedostatek příslušníků útvaru bezpečnostního sboru. V takovém případě služba přesčas ztrácí svůj mimořádný charakter a stává se z ní pravidelný způsob zajištění plnění úkolů bezpečnostního sboru. Nedostatečné personální obsazení příslušného útvaru bezpečnostního sboru tedy není relevantním důvodem pro nařízení služby přesčas (srov. rozsudek NSS č. j. 4 Ads 11/2013-41). Jedná se o postup, který je nesystémový a není činěn v důležitém zájmu služby ani nesplňuje předpoklad výjimečnosti. Je tedy v rozporu s § 54 odst. 1 ve spojení s § 201 služebního zákona. Službu přesčas je možné nařídit jen v případech, které nebylo možné předvídat při rozvržení doby služby na jednotlivé směny podle § 53 služebního zákona, tedy např. služby přesčas náhradou za příslušníky v pracovní neschopnosti.
46. Dále Nejvyšší správní soud uvedl, že ustanovení § 112 odst. 2 věta první a § 125 odst. 1 služebního zákona nepamatují na případy neoprávněného nařízení služby přesčas do limitu 150 hodin v kalendářním roce a v důsledku toho ani neupravují nároky příslušníků vyplývající z takového nezákonného opatření. Pokud však služba přesčas představuje výjimečné opatření a její nařízení je podmíněno důležitým zájmem služby, pak je nemyslitelné, aby v případech neoprávněného výkonu služby v rozsahu do 150 hodin v kalendářním roce příslušníkovi nenáleželo žádné plnění. Jedná se tedy o mezeru v zákoně, kterou je třeba uzavřít. NSS ve shora uvedeném rozsudku, č. j. 4 Ads 11/2013-41, uzavřel, že: *„Na základě analogické aplikace § 125 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, má příslušník nárok na náhradní volno, případně na poměrnou část přiznaného základního tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku, i za každou vykonanou hodinu služby přesčas do limitu 150 hodin v kalendářním roce, která byla nařízena v rozporu se zákonem.“* Uvedené vyplývá i z novějšího rozsudku NSS ze dne 19. 6. 2020, č. j. 5 As 281/2019-38.
47. Ve shora odkazovaném rozsudku (č. j. 1 As 183/2015-63) pak NSS uvádí, že: *„Službu přesčas lze nařídit pouze v důležitém zájmu služby, který je dán jen ve výjimečných případech. Konkrétně se jedná o situace, jež nebylo možné předvídat při rozvržení doby služby na jednotlivé směny podle § 53 zákona o služebním poměru, jako například momentální indispozice nebo absence některého z příslušníků ze zdravotních či jiných důvodů nebo předem neočekávaný úkol bezpečnostního sboru, který může být náležitě splněn jen příslušníkem s požadovanou kvalifikací mimo rámec jeho naplánované směny. Důležitý zájem služby však nelze shledat v dlouhodobém až trvalém nedostatku příslušníků. Není tak možné připustit, aby tento personální nedostatek byl nahrazován zvýšenými nároky na stávající příslušníky nařizováním služeb přesčas s odkazem na důležitý zájem služby.“*
48. NSS dále v rozsudku, č. j. 1 As 183/2015-63, uvádí: *„[...] nařízení služby přesčas v souladu s § 54 odst. 1, tedy z důvodu důležitosti zájmu služby, není možné v případě předem obecně známých, právní úpravou předpokládaných situací, jako je např. čerpání služebního volna, dovolené či účast na školeních. S takovými důvody absence příslušníků totiž musí správní orgány dopředu počítat a nemohou tuto předem předvídatelnou absenci příslušníků pokrývat pomocí přesčasových služeb s odkazem na důležitý zájem služby.“*
49. Odůvodnění rozhodnutí služebních funkcionářů tedy s odkazem na znění rozsudku č. j. 1 As 183/2015-63 postrádá rozhodný důvod pro učiněný závěr o splnění podmínek pro nařizování služby přesčas v rozsahu do 150 hodin v kalendářním roce, pokud „z rozhodnutí není zjištělné, kdy konkrétně došlo ke vzniku neočekávané situace způsobené např. momentální indispozicí či absencí některého z příslušníků a že následně na tuto neočekávanou vzniklou situaci byla žalobcům nařízena práce přesčas“, a pokud tedy z toho důvodu nelze

postavit najisto, zda ve vztahu k příslušníkovi docházelo k nařizování služby přesčas v souladu s § 54 odst. 1 služebního zákona či v rozporu se zákonem.

50. Ve zrušujícím rozsudku dále NSS uvedl, že se městský soud měl zabývat otázkou, ke kterému okamžiku se posuzuje předvídatelnost důvodu nařízení služby přesčas. Jak uvedl NSS v rozsudku ze dne 15. 11. 2018, č. j. 9 As 447/2017-26: *„není (...) rozhodné, s jakým časovým předstihem před vykonáním služby přesčas služební funkcionář věděl o pracovní neschopnosti jiných příslušníků, ale zda o ní věděl při zpracování rozvrhu základní doby služby na příští měsíc (...) nastala-li tedy pracovní neschopnost příslušníků až po rozvržení doby služby na jednotlivé směny v dalším měsíci, jedná se o nepředvídatelnou situaci, kterou je možné řešit v souladu s § 54 odst. 1 zákona o služebním poměru nařízením služby přesčas“*. Rozhodný je tedy okamžik zpracování rozvrhu základní doby služby na příští měsíc.
51. Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 15. 11. 2018, č. j. 9 As 447/2017 - 26, doplnil, že *„pokud je (...) služebnímu funkcionáři při zpracování rozvrhu základní doby služby na příští měsíc známo, že některý z příslušníků je v pracovní neschopnosti, je na něm, aby tuto skutečnost promítl do rozvrhu služeb v tom smyslu, že jednotlivé služby rozdělí mezi příslušníky, jež má k dispozici. Takovou pracovní neschopnost totiž nelze ve smyslu výše uvedeného považovat za nepředvídatelnou právě proto, že je při rozvržení doby služby na jednotlivé směny služebnímu funkcionáři známa. Zpravidla bude služebnímu funkcionáři známa rovněž informace o předpokládané době trvání pracovní neschopnosti. Tuto může získat buďto přímo od zdravotně indisponovaného příslušníka, nebo ji lze odvodit z obsahu rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti, kde je pravidelně uváděno datum příštího ošetření nebo kontroly. Dlouhodobá pracovní neschopnost tedy nemůže bez dalšího sama o sobě znamenat, že by byl v případě zástupu za daného příslušníka vždy automaticky naplněn důležitý důvod pro nařízení služby přesčas. Vždy bude záležet na konkrétních okolnostech dané pracovní neschopnosti, jejím průběhu a rozsahu informací, které má služební funkcionář při zpracování rozvrhu základní doby služby na příští měsíc (srov. rozsudek NSS ze dne 27. 9. 2018, č. j. 9 As 207/2018 – 20).“*
52. Podle Nejvyššího správního soudu se měl městský soud dále zabývat důvody nařízení jednotlivých přesčasů žalobci, přičemž měl jednotlivě posoudit, zda byly v souladu se zákonem, tj. zda byly pro jejich nařízení naplněny všechny tři výše uvedené podmínky, tj. 1) důležitý veřejný zájem služby a z toho vyplývající předpoklad výjimečnosti služby přesčas, 2) odůvodnění přijetí tohoto opatření a 3) maximální rozsah 150 hodin v kalendářním roce, popř. vyhlášení krizového stavu nebo jiné výjimečné případy ve veřejném zájmu. Městský soud musí přesně specifikovat, k jaké skutečnosti postrádá podklady ve spisu a proč (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 1. 2018, č. j. 9 As 258/2017 – 32). Pro posouzení zákonnosti přesčasů je rozhodná předvídatelnost absence příslušníků (popř. jiných relevantních skutečností) ke dni zpracování rozvrhu základní doby služby na příští měsíc.
53. Ve zrušovacím rozsudku NSS shrnul, že sice čerpání dovolené nemůže být samo o sobě dostatečným důvodem pro nařízení služby přesčas jinému příslušníkovi, avšak pokud s jejím čerpáním počítá rozvrh základní doby služby na příští měsíc, nemusí se v jeho průběhu řešit náhlá a nepředvídatelná absence (typicky pro pracovní neschopnost) tím, že příslušník bude odvolán z dovolené (popř. se mu změní nástup na dovolenou), ale je možné přikročit k nařízení přescasu. S odkazem na rozsudek NSS ze dne 15. 11. 2018, č. j. 9 As 447/2017 - 30, uvedl, že při rozvrhu základní doby služby služební funkcionář přirozeně nemůže zohlednit případnou budoucí absenci příslušníků v důsledku jejich pracovní neschopnosti; dále uvedl, že *„ve smyslu rozsudku sp. zn. 9 As 258/2017 je (...) neschopnost způsobená zdravotními důvody nahodilá událost, k níž u jednotlivého příslušníka nemusí vůbec dojít, a i v případě, že*

k ní dojde, nelze ji dopředu předvídat. Jedná se tedy o nepředvídatelnou situaci. V této souvislosti NSS v rozsudku rovněž uvedl, že na absenci příslušníků z důvodu pracovní neschopnosti lze však celkem dobře reagovat nařízením služby přesčas.“

54. Je rovněž třeba poukázat na recentní rozsudek NSS ze dne 20. 10. 2021, č. j. 6 As 234/2019-37, v němž se NSS zabýval nařízením přesčasů z důvodu kumulace nepřítomnosti příslušníků, což však není případ nyní rozhodované věci, kde je vždy v rozhodnutí konkrétně uvedeno, za kterého příslušníka (číselně označeného) byl žalobci přesčas nařízen. NSS však v tomto rozhodnutí opět opakuje, že pro posouzení zákonnosti nařízení služby přesčas je třeba zkoumat okolnosti nařízení služby jednotlivě a u každého případu zvlášť, s tím, že nelze důvody absence hodnotit toliko v obecné rovině, ale je třeba se zabývat konkrétními dny a tím, zda o důvodech absence mohl služební funkcionář vědět k okamžiku zpracování rozvrhu základní doby služby. V uvedeném rozsudku NSS rovněž odkázal na ustálenou judikaturu týkající se přesčasů, jak je uvedena zdejším soudem výše, zejm. rozsudek ze dne 23. 5. 2013, č. j. 4 Ads 11/2013-41, publ. pod č. 2900/2013 Sb. NSS; rozsudek ze dne 15. 10. 2015, č. j. 1 As 183/2015-63; rozsudek ze dne 27. 9. 2018, č. j. 9 As 207/2018-20 a rozsudek ze dne 25. 1. 2018, č. j. 9 As 258/2017-32.
55. Podle závazného právního názoru NSS tedy městský soud musí přezkoumat napadené rozhodnutí znovu, a to konkrétně ve vztahu k jednotlivým dnům, ve kterých byla žalobci nařízena služba přesčas. Musí rovněž uvést, které konkrétní údaje případně chybí a proč jejich absence brání přijetí závěru o (ne)zákonnosti napadeného rozhodnutí z pohledu žalobních bodů.
56. V prvostupňovém rozhodnutí je obsažena Analýza výkonu nařízené služby přesčas za jednotlivá období týkající se žalobce. Služební orgán se nezabýval obdobím od 1. ledna 2007 do 19. ledna 2012 z důvodu promlčení podle § 206 odst. 1 zák. o služebním poměru. Zabýval se obdobím od 1. 10. 2011 do 30. 11. 2014. Použité níže uvedené zkratky pak znamenají následující: PN – pracovní neschopnost k výkonu služby; MMŘD – mimořádné udělení řádné dovolené z osobních důvodů; § - konkrétní ustanovení zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. Ze správního spisu nebylo možno zjistit, co znamená zkratka „SSM“, na posouzení věci to však dle názoru soudu nemá vliv.
57. Soud dále vychází z toho, co uvedl žalovaný v kasační stížnosti, a za rozhodný okamžik, od kterého se odvíjí, zda bylo nařízení služby přesčas odůvodněno (ne)předvídatelnými okolnostmi, považuje okamžik zpracování rozvrhu základní doby služby k 25. dni předchozího kalendářního měsíce.
58. Soud konstatuje, že jelikož došlo k promlčení nároku žalobce dle ust. § 206 odst. 1, § 207 odst. 1 zákona o služebním poměru, za období od 1. 1. 2007 do 19. 1. 2012, jak uvádí sám žalovaný, resp. prvostupňový orgán, a soud se s tímto závěrem ztotožňuje, jedná se u období od 1. 9. 2011 do 31. 12. 2011 a u služeb přesčas uvedených ad 1) a ad 2) (viz níže) o přesčasy posuzované žalovaným nad rámec toho, co byl povinen zkoumat. K samotné námitce promlčení se soud ještě vyjádří níže.
59. Jelikož sám žalovaný, resp. správní orgán prvního stupně v úvodu rozhodnutí uvádí, které období je promlčeno a že se jím nebude zabývat, je zjevné, že se jedná toliko o administrativní pochybení, když se ke shora uvedeným přesčasům věcně vyjádřil.
60. Zároveň je třeba uvést, že prvostupňový orgán rozhodl ve svém výroku dvakrát o témže období, když ve výroku uvedl, že zamítá žádost žalobce o doplatek služebního příjmu za

nařízenou službu přesčas konanou od 1. ledna 2007 do 30. listopadu 2014 a zároveň se v období od 1. ledna 2007 do 19. ledna 2012 dovolal promlčení. Správně měl správní orgán rozhodnout dvěma výroky, a sice výrokem I. žádost za období od 1. ledna 2007 do 19. ledna 2012 zamítnout z důvodu promlčení a výrokem II. žádost žalobce za období od 20. ledna 2012 do 30. listopadu 2014 zamítnout z důvodu, že neshledal nárok žalobce na požadované protiplnění za nařízené služby přesčas. Tato nepřesnost by však sama o sobě nebyla důvodem pro zrušení rozhodnutí.

61. Z obsahu správního spisu, napadeného a prvostupňového rozhodnutí vyplývá následující:
62. 1) Dne 9. – 10. 1. 2012 byl žalobci nařízen výkon služby přesčas v rozsahu 24 hodin od 8.00 do 8.00 hodin z důvodu PN § 78 za příslušníka X. Fyzicky neobsazeno na uvedené skupině 1 SSM.
63. Uvedený nárok je podle názoru soudu s ohledem na uplatnění nároku dne promlčen, když žalobce podal předmětnou žádost dne 20. 1. 2015. To znamená, že dle ust. § 206 odst. 1, § 207 odst. 1 zákona o služebním poměru, jsou promlčeny nároky týkající se období do 19. 1. 2012.
64. 2) Dne 14. – 15. 1. 2012 byl žalobci nařízen výkon služby přesčas v rozsahu 24 hodin od 8.00 do 8.00 hodin z důvodu PN § 78 za příslušníka X. Neschopný k výkonu služby od 10. 1. 2012. Na uvedené skupině fyzicky neobsazeno 1 SSM.
65. Uvedený nárok je podle názoru soudu promlčen (§ 206 odst. 1, § 207 odst. 1 zákona o služebním poměru) viz nárok ad1).
66. 3) Dne 5. 2. 2012 byl žalobci nařízen výkon služby přesčas v rozsahu 8 hodin od 12.00 do 20.00 hodin z důvodu § 54, sit. zpráva UOC-66-37/2012-OZ, tedy v důsledku zhoršené bezpečnostní situace před zastupitelským úřadem Sýrie. V důsledku shromáždění došlo k posílení výkonu služby 10 policisty OOZÚUO a 5 příslušníky a psovodem z jiného odboru ÚOÚČ. Místní oddělení Praha 6 vyslalo 2 příslušníky a dále byl posílen sestav družstvem stále pořádkové jednotky (dále jen „SPJ“).
67. Správní spis obsahuje dokument ze dne 6. 2. 2012, nazvaný „Situční zpráva za dobu od 8.00 hod. dne 5. února 2012 do 8.00 hod. dne 6. února 2012“, s tím, že dne 5. 2. 2012 v době od 14.00 hodin do 17.00 hodin byla zajištěna demonstrace před ZÚ Sýrie. Zde soud dospěl k závěru, že v tomto případě byly naplněny všechny tři nezbytné podmínky pro to, aby nařízený přesčas byl v souladu se zákonem, tedy 1) důležitý veřejný zájem služby a z toho vyplývající předpoklad výjimečnosti služby přesčas, 2) odůvodnění přijetí tohoto opatření a 3) maximální rozsah 150 hodin v kalendářním roce, popř. vyhlášení krizového stavu nebo jiné výjimečné případy ve veřejném zájmu. Podle § 201 odst. 1 zákona o služebním poměru: „*Za důležitý zájem služby se považuje zájem bezpečnostního sboru na včasném a kvalitním plnění úkolů bezpečnostního sboru.*“ Zhoršená bezpečnostní situace před zastupitelským úřadem Sýrie uvedené bezpochyby naplňuje, přičemž ji nebylo možné předvídat. Opatření bylo odůvodněno. Výkon služby přesčas byl nařízen oprávněně, žalobci za něj nepřísluší náhrada.
68. 4) Dne 13. – 14. 2. 2012 byl žalobci nařízen výkon služby přesčas v rozsahu 24 hodin od 8.00 do 8.00 hodin z důvodu PN § 78 za příslušníka X. Na uvedené skupině fyzicky obsazena všechna SSM.
69. Ze správního spisu vyplývá, že pod služebním číslem X figuruje příslušník F. J. Ve správním spise však není obsaženo Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti ani jiný

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

doklad, z něhož by vyplývalo, že tento příslušník byl v uvedenou dobu neschopen práce, resp. od kdy a do kdy byl práce neschopen, a že za něj tedy bylo třeba nařídit výkon služby přesčas žalobci. Soud tak nemůže hodnotit, zda byla služba přesčas nařízena oprávněně, resp. zda se jednalo o dlouhodobou pracovní neschopnost či náhlou zdravotní indispozici. Je třeba, aby žalovaný v rozhodnutí tyto skutečnosti uvedl s odkazem na příslušný doklad, který do správního spisu doplní. V případě pracovní neschopnosti je totiž třeba rozlišovat mezi náhlou krátkodobou zdravotní indispozicí, která je nahodilou událostí a tudíž ji nelze předvídat, a mezi dlouhodobou pracovní neschopností, s níž by mohl služební funkcionář při tvorbě rozvrhu základní doby služby na příští měsíc počítat a tedy ji zohlednit.

70. NSS ve zrušujícím rozsudku s odkazem na rozsudek NSS ze dne 15. 11. 2018, č. j. 9 As 447/2017 - 30, uvedl, že při rozvrhu základní doby služby služební funkcionář přirozeně nemůže zohlednit případnou budoucí absenci příslušníků v důsledku jejich pracovní neschopnosti. Nicméně je třeba rozlišovat: ve smyslu rozsudku č. j. 9 As 258/2017 - 32 ze dne 25. 1. 2018 je „neschopnost způsobená zdravotními důvody nahodilá událost, k níž u jednotlivého příslušníka nemusí vůbec dojít, a i v případě, že k ní dojde, nelze ji dopředu předvídat. Jedná se tedy o nepředvídatelnou situaci. V této souvislosti NSS v rozsudku rovněž uvedl, že „na absenci příslušníků z důvodu pracovní neschopnosti lze však celkem dobře reagovat nařízením služby přesčas.“ Naproti tomu lze odkázat na závěry, uvedené v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 11. 2018, č. j. 9 As 447/2017 - 26: *„pokud je (...) služebnímu funkcionáři při zpracování rozvrhu základní doby služby na příští měsíc známo, že některý z příslušníků je v pracovní neschopnosti, je na něm, aby tuto skutečnost promítl do rozvrhu služeb v tom smyslu, že jednotlivé služby rozdělí mezi příslušníky, jež má k dispozici. Takovou pracovní neschopnost totiž nelze ve smyslu výše uvedeného považovat za nepředvídatelnou právě proto, že je při rozvržení doby služby na jednotlivé směry služebnímu funkcionáři známa. Zpravidla bude služebnímu funkcionáři známa rovněž informace o předpokládané době trvání pracovní neschopnosti. Tuto může získat buďto přímo od zdravotně indisponovaného příslušníka, nebo ji lze odvodit z obsahu rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti, kde je pravidelně uváděno datum příštího ošetření nebo kontroly. Dlouhodobá pracovní neschopnost tedy nemůže bez dalšího sama o sobě znamenat, že by byl v případě zástupu za daného příslušníka vždy automaticky naplněn důležitý důvod pro nařízení služby přesčas. Vždy bude záležet na konkrétních okolnostech dané pracovní neschopnosti, jejím průběhu a rozsahu informací, které má služební funkcionář při zpracování rozvrhu základní doby služby na příští měsíc (srov. rozsudek NSS ze dne 27. 9. 2018, č. j. 9 As 207/2018 - 20).“*
71. Je tedy třeba uvedenou pracovní neschopnost posoudit individuálně, s tím, že však z důvodu absence Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti či jiného relevantního podkladu je třeba, aby žalovaný v rozhodnutí tyto skutečnosti doplnil, aby bylo rozhodnutí přezkoumatelné. V případě, že příslušný podklad žalovaný nedohledá, příp. byl již skartován, nemůže to jít k tíži žalobce, a měl by mu být v takovém případě přesčas vyplacen.
72. 5) Dne 18. – 19. 2. 2012 byl žalobci nařízen výkon služby přesčas v rozsahu 24 hodin od 8.00 do 8.00 hodin z důvodu ŘD § 65 za X, požádal 8. 2. 2012, čerpal MMŘD 18. 2. až 19. 2. 2012. Zajištění recepce zastupitelského úřadu Libye. V uvedeném měsíci byla skupina plně obsazena.
73. Pokud se týká řádné dovolené, NSS ve zrušujícím rozsudku konstatoval, že sice čerpání dovolené nemůže být samo o sobě dostatečným důvodem pro nařízení služby přesčas

jinému příslušníkovi, avšak pokud s jejím čerpáním počítá rozvrh základní doby služby na příští měsíc, nemusí se v jeho průběhu řešit náhlá a nepředvídatelná absence (typicky pro pracovní neschopnost) tím, že příslušník bude odvolán z dovolené (popř. se mu změni nástup na dovolenou), ale je možné přikročit k nařízení přesčasů. Nejvyšší správní soud ve zrušujícím rozsudku dále uvedl, že pro posouzení zákonnosti přesčasů je rozhodná předvídatelnost absence příslušníků (popř. jiných relevantních skutečností) ke dni zpracování rozvrhu základní doby služby na příští měsíc.

74. Soud k tomu uvádí následující: Zákon nerozlišuje pojem řádná a mimořádná dovolená, zná pouze pojem dovolená, tak jak ji upravuje § 65 a 66 zákona. Ustanovení § 66 odst. 1 věta první zákona zcela jasně a výslovně stanoví, že *„nástup dovolené určuje služební funkcionář s přihlédnutím k důležitým zájmům služby a k oprávněným požadavkům příslušníka tak, aby ji mohl vyčerpat do konce kalendářního roku.“* Příslušníkovi ohledně jeho žádosti je ze zákona povinen vyhovět pouze v případech uvedených v odst. 4, jinak ji může vždy odmítnout. V souladu s ust. § 66 odst. 2 může dokonce *služební funkcionář v důležitém zájmu služby změnit příslušníkovi určený nástup dovolené nebo jej z dovolené odvolat.*“
75. Soud má proto za to, že v daném případě se jednalo o „mimořádné udělení řádné dovolené z osobních v době plánování služeb nepředvídatelných důvodů“, resp. jak sám žalovaný uvedl ve svém vyjádření jako „určení dovolené na žádost příslušníka z důvodu důležitých osobních překážek ve službě podle ustanovení § 66 odst. 3 zákona o služebním poměru“.
76. Soud rekapituluje, že pro případy z důvodu obecného zájmu či důležitých osobních překážek ve službě existuje institut služebního volna s poskytnutím služebního příjmu (srov. § 68 odst. 1, resp. § 70 odst. 1, 2 zákona o služebním poměru).
77. Nicméně lze pochopit situaci, pokud si příslušník vezme řádnou dovolenou místo toho, aby si vzal služební volno či si nechal vystavit „Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti“ v situaci, kdy potřebuje náhle volno z (různorodých) osobních důvodů, příp. i z důvodů, se kterými služební zákon v ust. § 70 odst. 2 zákona nepočítá. Je však třeba brát v potaz, že v takovém případě někdo jiný za tohoto příslušníka bude možná nucen jeho směnu odsloužit, a to příp. i formou přesčasů, který není proplácen. Je tedy nutné, aby taková „dovolená“ byla nahlášena a schválena buď dostatečně dopředu a pak s ní také bude počítáno při plánování rozvrhu služeb na další měsíc, či aby vůbec udělována nebyla s ohledem na aktuální personální situaci útvaru.
78. Pokud služební funkcionář takovou „mimořádnou dovolenou“ přesto udělí, pak je ovšem třeba, aby byla řádně odůvodněna, tedy aby bylo uvedeno a doloženo, jaký byl konkrétní důvod takové „mimořádné“ dovolené. Podle tohoto důvodu lze posoudit, zda byl přesčas udělen oprávněně či nikoliv. Soud si je vědom, že může nastat široká škála situací, které jsou náhlé a nepředvídatelné a které neodůvodňují udělení tzv. služebního volna, a je třeba si narychlo „vzít volno“, např. náhlá zdravotní indispozice někoho z rodiny bez nutnosti navštívit zdravotnické zařízení, živelná pohroma, nebo i kocovina po ne zcela plánované oslavě apod., na rozdíl od situací, které lze plánovat dopředu – (dopředu plánovaný) doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení aj.
79. Pokud funkcionář udělí takovou „mimořádnou“ dovolenou, avšak s tím, že následně ji musí za příslušníka odpracovat bez nároku na plat někdo jiný, je třeba, aby taková „mimořádnost“ byla řádně odůvodněna a doložena a konkrétní důvod dohledatelný.

80. Podle § 66 odst. 3 *in fine* zákona o služebním poměru: „*Na dobu ostatních důležitých osobních překážek ve službě může služební funkcionář určit příslušníkovi čerpání dovolené jen na jeho žádost.*“ Z uvedeného vyplývá, že služební funkcionář není povinen takovou dovolenou v případě ostatních důležitých osobních překážek ve službě poskytnout, ale je oprávněn tak učinit. Měl by tedy vzít v potaz konkrétní důvod takové „dovolené“ i aktuální personální situaci v útvaru a po příslušníkovi, který takovou „mimořádnou dovolenou“ žádá, požadovat uvedení a doložení důvodu.
81. V tomto případě se jednalo o „mimořádné udělení řádné dovolené z osobních důvodů“. Pokud tedy příslušník požádal dne 8. 2. 2012 o „MMŘD“ na dny 18. 2. až 19. 2. 2012, nebylo možné s takovým požadavkem počítat ke dni 25. 1. 2012, kdy byl zpracováván rozvrh služeb na měsíc únor 2012. V žádosti o udělení dovolené je uveden jako důvod „čerpání ŘD za rok 2011“ a místo dovolené „TP“. Pokud příslušník požádal o tuto dovolenou až po okamžiku sestavování rozvrhu služeb na další měsíc, tedy po 25. 1. 2012, nebylo možné s takovým požadavkem tehdy počítat. Na druhou stranu čerpání zbytkové ŘD za předchozí kalendářní rok bylo jistě možné napláňovat dostatečně dopředu a příslušník ji může vyčerpat až do konce následujícího kalendářního roku. Taková dovolená v případě, že to nedovoluje personální situace, neměla být buď schválena, nebo měla být uvedena konkrétní překážka ve službě, která odůvodňovala, aby jiný příslušník za žadatele jeho službu „zadarmo odsloužil“. Bude tedy třeba doplnit konkrétní důvod této „dovolené“, aby bylo možné posoudit, zda se jednalo o náhlou či předvídatelnou absenci. Je nezbytné, aby žalovaný konkrétní důvod absence doplnil a učinil adekvátní závěr o (ne)předvídatelnosti této absence, tedy o (ne)zákonnosti nařízeného přesčasů a z toho vyplývající případné náhradě pro žalobce. V případě, že příslušný konkrétní důvod žalovaný nebude schopen dohledat, nemůže to jít k tíži žalobce, a měl by mu být přesčas proplacen.
82. Ze spisu dále nevyplývá, zda, případně jak dlouho dopředu byl sbor informován o konání recepcy na ZÚ Libye. Soud má za to, že v případě recepcí jsou tyto plánovány dostatečně dopředu. Bude tedy třeba uvedené do spisu doplnit a následně v rozhodnutí přijmout adekvátní závěr o (ne)zákonnosti daného přesčasů a případné náhradě pro žalobce.
83. 6) Dne 4. – 5. 3. 2012 byl žalobci nařízen výkon služby přesčas v rozsahu 24 hodin od 8.00 do 8.00 hodin z důvodu PN § 78 za X. Opatření k volbám v objektech ZÚ Ruska v Praze a Brně. Opatření k nájedzu ministra zahraničních věcí Ázerbájdžánu na ZÚ Ázerbájdžánu. V Rooseveltově ulici ustanovena buňka informačních stránek občanů Sýrie. Shromáždění k připomenutí událostí v Sumgaitu u zastupitelského úřadu Ázerbájdžánu. Na uvedené skupině fyzicky obsazena všechna SSM.
84. Ze správního spisu vyplývá, že pod služebním číslem X figuruje příslušník F. J. Ve správním spise však není obsaženo Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti ani jiný doklad, z něhož by vyplývalo, že tento příslušník byl v uvedenou dobu neschopen práce, resp. od kdy a do kdy byl práce neschopen, a že za něj tedy bylo třeba nařídit výkon služby přesčas žalobci. Soud tedy nemůže hodnotit, zda byla služba přesčas nařízena oprávněně, resp. zda se jednalo o dlouhodobou pracovní neschopnost či náhlou zdravotní indispozici. Je třeba, aby žalovaný v rozhodnutí tyto skutečnosti uvedl s odkazem na příslušný doklad, který do správního spisu doplní. V případě pracovní neschopnosti je totiž třeba rozlišovat mezi náhlou krátkodobou zdravotní indispozicí, která je nahodilou událostí a tudíž ji nelze předvídat, a mezi dlouhodobou pracovní neschopností, s níž by mohl služební funkcionář při tvorbě rozvrhu základní doby služby na příští měsíc počítat a tedy ji zohlednit. K tomu srov. závěry a judikaturu uvedenou shora pod bodem ad 4).

85. Je tedy třeba uvedenou pracovní neschopnost posoudit individuálně, s tím, že však z důvodu absence Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti či jiného relevantního podkladu je třeba, aby žalovaný v rozhodnutí tyto skutečnosti doplnil, aby bylo rozhodnutí přezkoumatelné. V případě, že příslušný podklad žalovaný nedohledá, příp. byl již skartován, nemůže to jít k tíži žalobci, a měl by mu být v takovém případě přesčas proplacen.
86. Pokud se týká zajištění voleb v objektech ZÚ Ruska v Praze a Brně, soud je toho názoru, že konání voleb je zpravidla událostí, o které je povědomost dlouho dopředu, tedy nejedná se o nahodilou či nepředvídatelnou událost. Stejně tak „nájezd“ ministra zahraničních věcí Ázerbájdžánu lze považovat za událost, která je diplomatickými kruhy zpravidla plánována dostatečně dopředu, tedy rovněž nejde o nepředvídatelnou událost. Detaily však ze správního spisu seznat nelze. Shromáždění k připomenutí událostí v Sumgaitu u zastupitelského úřadu Ázerbájdžánu by mohlo být událostí předvídatelnou, pokud se takové shromáždění pravidelně koná, ale rovněž nahodilou. Informační buňka občanů Sýrie byla pravděpodobně instalována spontánně. Je tedy třeba, aby žalovaný upřesnil povahu pracovní neschopnosti příslušníka pod služebním č. X a povahu předmětných událostí a následně správně posoudil oprávněnost nařízeného přesčasu s důsledky pro poskytnutí protiplnění žalobci.
87. 7) Dne 24. – 25. 3. 2012 byl žalobci nařízen výkon služby přesčas v rozsahu 18 hodin od 8.00 do 2.00 hodin z důvodu PN § 78 za X. Zesílení ochrany zastupitelství Spolkové republiky Německo v důsledku internetové výzvy Národního odporu k setkání u zastupitelstva. Shromáždění k výročí zahájení bombardování Jugoslávie u ZÚ Srbska. Přijetí opatření k oznámení nespecifikovaného nebezpečí pracovníky ZÚ Běloruska (zřízen kontrolní bod). Následně v dalších dnech zajištění zvýšené ochrany. Na výše uvedené skupině fyzicky obsazena všechna SSM.
88. Ze správního spisu vyplývá, že pod služebním číslem X figuruje příslušník F. J. Ve správním spise však není obsaženo Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti ani jiný doklad, z něhož by vyplývalo, že tento příslušník byl v uvedenou dobu neschopen práce, resp. od kdy a do kdy byl práce neschopen, a že za něj tedy bylo třeba nařídit výkon služby přesčas žalobci. Soud tedy nemůže hodnotit, zda byla služba přesčas nařízena oprávněně, resp. zda se jednalo dlouhodobou pracovní neschopnost či náhlou zdravotní indispozicí. Je třeba, aby žalovaný v rozhodnutí tyto skutečnosti uvedl s odkazem na příslušný doklad, který do správního spisu doplní. V případě pracovní neschopnosti je totiž třeba rozlišovat mezi náhlou krátkodobou zdravotní indispozicí, která je nahodilou událostí a tudíž ji nelze předvídat, a mezi dlouhodobou pracovní neschopností, s níž by mohl služební funkcionář při tvorbě rozvrhu základní doby služby na příští měsíc počítat a tedy ji zohlednit. K tomu srov. závěry a judikaturu uvedenou shora pod bodem ad 4).
89. Lze však uvést, že zesílení ochrany ZÚ Spolkové republiky Německo v důsledku internetové výzvy, stejně tak i opatření v důsledku nespecifikovaného nebezpečí na ZÚ Běloruska (které však není ve správním spise nijak doloženo) a zajištění zvýšené ochrany lze považovat za nepředvídatelné okolnosti, na které by bylo možno přesčas nařídit. Shromáždění k výročí zahájení bombardování Jugoslávie u ZÚ Srbska, koná-li se opakovaně (výročí), je naopak spíše předvídatelnou událostí. Je tedy třeba, aby žalovaný upřesnil povahu pracovní neschopnosti příslušníka pod služebním č. X a povahu předmětných událostí a následně správně posoudil oprávněnost nařízeného přesčasu s důsledky pro poskytnutí protiplnění žalobci.

90. 8) Dne 28. 3. 2012 byl žalobci nařízen výkon služby přesčas v rozsahu 3 hodin od 5.00 do 8.00 hodin z důvodu PN § 78 za X. Signál o narušení objektu zastupitelského úřadu Sýrie a jeho prošetření. Na výše uvedené skupině fyzicky obsazena všechna SSM.
91. Ze správního spisu vyplývá, že pod služebním číslem X figuruje příslušník F. J. Ve správním spise však není obsaženo Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti ani jiný doklad, z něhož by vyplývalo, že tento příslušník byl v uvedenou dobu neschopen práce, resp. od kdy a do kdy byl práce neschopen, a že za něj tedy bylo třeba nařídit výkon služby přesčas žalobci. Soud tedy nemůže hodnotit, zda byla služba přesčas nařízena oprávněně, resp. zda se jednalo o dlouhodobou pracovní neschopnost či náhlou zdravotní indispozici. Je třeba, aby žalovaný v rozhodnutí tyto skutečnosti uvedl s odkazem na příslušný doklad, který do správního spisu doplní. V případě pracovní neschopnosti je totiž třeba rozlišovat mezi náhlou krátkodobou zdravotní indispozicí, která je nahodilou událostí a tudíž ji nelze předvídat, a mezi dlouhodobou pracovní neschopností, s níž by mohl služební funkcionář při tvorbě rozvrhu základní doby služby na příští měsíc počítat a tedy ji zohlednit. K tomu srov. závěry a judikaturu uvedenou shora pod bodem ad 4).
92. Lze však uvést, že signál o narušení objektu zastupitelského úřadu Sýrie (které však není ve správním spise nijak doloženo) lze považovat za událost, která je nepředvídatelná. V tom případě by pak (po upřesnění povahy pracovní neschopnosti příslušníka pod služebním č. X a doplnění informací k události na ZÚ Sýrie) výkon služby přesčas byl nařízen oprávněně a žalobci by za něj nepřislušela náhrada.
93. 9) Dne 13. 4. 2012 byl žalobci nařízen výkon služby přesčas v rozsahu 1 hodiny od 8.00 do 9.00 hodin z důvodu ŘD § 65 za X. Příslušník čerpal MMŘD 13. 4. až 15. 4. 2012 (požádal 3. 4. 2012). Hlášený happening před ZÚ Indie. Zajištění nájezdu chráněné osoby na ZÚ Francie. Na výše uvedené skupině fyzicky neobsazeno 1 SSM.
94. Pokud se týká dovolené, je třeba odkázat na závěry, uvedené již výše u přesčasu ad 5). V tomto případě příslušník požádal dne 3. 4. 2012 o „MMŘD“ na dny 13. 4. až 15. 4. 2012, nebylo možné s takovým požadavkem počítat ke dni 25. 3. 2012, kdy byl zpracováván rozvrh služeb na měsíc duben 2012. V žádosti o udělení dovolené je uveden jako důvod „řádná dovolená 2012“ s místem dovolené „Čáslav“. S ohledem na to, co bylo uvedeno výše ad 5), soud uvádí, že je třeba, aby taková „mimořádná dovolená“ byla řádně odůvodněna, tedy bylo uvedeno a doloženo, jaký byl konkrétní důvod takové dovolené. Podle tohoto důvodu lze pak posoudit, zda byl přesčas udělen oprávněně či nikoliv, neboť existuje široká škála situací, které jsou náhlé a nepředvídatelné a je třeba si narychlo „vzít volno“, na rozdíl od situací, které lze plánovat dopředu. Pokud tedy funkcionář udělí „MMŘD“, je třeba, aby taková „mimořádnost“ byla řádně odůvodněna a konkrétní důvod dohledatelný. V tomto směru tedy musí žalovaný rozhodnutí doplnit, aby bylo přezkoumatelné. V případě, že příslušný konkrétní důvod žalovaný nebude schopn dohledat, nemůže to jít k tíži žalobce, a měl by mu být v takovém případě přesčas proplacen. Pokud uvedený příslušník skutečně čerpal pouze řádnou dovolenou, bylo jistě možné takovou dovolenou nahlásit dříve a vzít v potaz při sestavování rozvrhu služeb na další měsíc, příp. taková dovolená neměla být narychlo udělována s ohledem na personální situaci v útvaru.
95. Soud považuje bezpečnostní opatření související s happeningem před ZÚ Indie (který byl spíše z povahy věci nepředvídatelný) a zajištění nájezdu chráněné osoby na ZÚ Francie za důležitý veřejný zájem, i když minimálně o „nájezdu“ chráněné osoby mohl být sbor

informován s předstihem. To z rozhodnutí rovněž nevyplývá a žalovaný by jej měl v tomto směru doplnit.

96. Uvedené činí za r. 2012: 150 hodin odsloužených přesčasů.
97. 10) Dne 26. – 27. 1. 2013 byl žalobci nařízen výkon služby přesčas v rozsahu 18 hodin od 14.00 do 8.00 hodin z důvodu ŘD § 65 za X. Příslušník čerpal MMŘD 16. 1. (*pozn. soudu: ze správního spisu vyplývá, že šlo o dovolenou od 26. 1. 2013*) až 28. 1. 2013 (požádal 21. 1. 2013). V uvedeném měsíci byla skupina plně obsazena.
98. Pokud se týká dovolené, je třeba odkázat na závěry, uvedené již výše u přescasu ad 5). V tomto případě příslušník požádal dne 21. 1. 2013 o „MMŘD“ na dny 26. 1. až 28. 1. 2013, nebylo možné s takovým požadavkem počítat ke dni 25. 12. 2012, kdy byl zpracováván rozvrh služeb na měsíc leden 2013. V žádosti o udělení dovolené je uveden jako důvod „ŘD 2013“ s místem dovolené „Krnov - TB“. S ohledem na to, co bylo uvedeno výše ad 5), soud uvádí, že je třeba, aby taková „mimořádná dovolená“ byla řádně odůvodněna. Podle tohoto důvodu lze pak posoudit, zda byl přesčas udělen oprávněně či nikoliv, neboť existuje široká škála situací, které jsou náhlé a nepředvídatelné a je třeba si narychlo „vzít volno“, na rozdíl od situací, které lze plánovat dopředu. Pokud tedy funkcionář udělí „MMŘD“, je třeba, aby taková „mimořádnost“ byla řádně odůvodněna a konkrétní důvod dohledatelný. V tomto směru tedy musí žalovaný rozhodnutí doplnit, aby bylo přezkoumatelné. V případě, že příslušný konkrétní důvod žalovaný nebude schopen dohledat, nemůže to jít k tíži žalobce, a měl by mu být v takovém případě přesčas proplacen. Pokud uvedený příslušník skutečně čerpal řádnou dovolenou, bylo jistě možné takovou dovolenou nahlásit dříve a vzít v potaz při sestavování rozvrhu služeb na další měsíc, příp. taková dovolená neměla být narychlo udělována s ohledem na personální situaci v útvaru.
99. 11) Dne 10. – 11. 2. 2013 byl žalobci nařízen výkon služby přesčas v rozsahu 24 hodin od 8.00 do 8.00 hodin z důvodu ŘD § 65 za X. Příslušník čerpal MMŘD 10. 2. až 12. 2. 2013 (požádal 5. 2. 2013). Zahájena zvýšená kontrolní činnost u objektu rezidence Koreje v důsledku krádeže oplocení. V uvedeném měsíci byla skupina plně obsazena.
100. Pokud se týká dovolené, je třeba odkázat na závěry, uvedené již výše u přescasu ad 5). Pokud tedy v tomto případě příslušník požádal dne 5. 2. 2013 o „MMŘD“ na dny 10. 2. až 12. 2. 2013, nebylo možné s takovým požadavkem počítat ke dni 25. 1. 2013, kdy byl zpracováván rozvrh služeb na měsíc únor 2013. V žádosti o udělení dovolené je uveden jako důvod „čerpání ŘD za rok 2012“ s místem dovolené „TP“. S ohledem na to, co bylo uvedeno výše ad 5), soud uvádí, že je třeba, aby taková „mimořádná dovolená“ byla řádně odůvodněna. Podle tohoto důvodu lze pak posoudit, zda byl přesčas udělen oprávněně či nikoliv, neboť existuje široká škála situací, které jsou náhlé a nepředvídatelné a je třeba si narychlo „vzít volno“, na rozdíl od situací, které lze plánovat dopředu. Pokud tedy funkcionář udělí „MMŘD“, je třeba, aby taková „mimořádnost“ byla řádně odůvodněna a konkrétní důvod dohledatelný. V tomto směru tedy musí žalovaný rozhodnutí doplnit, aby bylo přezkoumatelné. V případě, že příslušný konkrétní důvod žalovaný nebude schopen dohledat, nemůže to jít k tíži žalobce, a měl by mu být v takovém případě přesčas proplacen. Pokud uvedený příslušník skutečně čerpal řádnou dovolenou za předchozí rok, bylo jistě možné takovou dovolenou nahlásit dříve a vzít v potaz při sestavování rozvrhu služeb na další měsíc, příp. taková dovolená neměla být narychlo udělována s ohledem na personální situaci v útvaru.

101. Kontrolní činnost u objektu rezidence Koreje v důsledku krádeže oplocení lze hodnotit jako událost nepředvídatelnou, kde je důležitý veřejný zájem služby dán, ze správního spisu však tato událost nevyplývá.
102. 12) Dne 15. – 16. 2. 2013 byl žalobci nařízen výkon služby přesčas v rozsahu 24 hodin od 8.00 do 8.00 z důvodu PN § 78 za X. Neschopnost ke službě vystavena 12. 2. 2013. Protestní akce za propuštění politických vězňů před ZÚ Běloruska. V uvedeném měsíci byla skupina plně obsazena.
103. V případě pracovní neschopnosti je třeba rozlišovat mezi náhlou krátkodobou zdravotní indispozicí, která je nahodilou událostí a tudíž ji nelze předvídat, a mezi dlouhodobou pracovní neschopností, s níž by mohl služební funkcionář při tvorbě rozvrhu základní doby služby na příští měsíc počítat a tedy ji zohlednit. K tomu srov. závěry a judikaturu uvedenou shora pod bodem ad 4). V daném případě bylo Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti (je součástí správního spisu) vystaveno dne 12. 2. 2013, s tím, že uvedený příslušník byl neschopen výkonu služby od 12. 2. 2013 do 4. 3. 2013. Podle názoru soudu se jednalo o náhlou nepředvídatelnou zdravotní indispozici, kterou nešlo předvídat dne 25. 1. 2013, kdy byl sestavován rozvrh služeb na měsíc únor 2013. Nadto protestní akci před ZÚ Běloruska lze považovat za nepředvídatelnou událost, kde je dán důležitý veřejný zájem na zajištění bezpečnosti. Výkon služby přesčas byl nařízen oprávněně, žalobci za něj nepřisluší náhrada. Žalovaný by měl do správního spisu doplnit podklady týkající se protestní akce před ZÚ Běloruska, která ze správního spisu nevyplývá.
104. 13) Dne 26. – 27. 2. 2013 byl žalobci nařízen výkon služby přesčas v rozsahu 24 hodin od 8.00 do 8.00 z důvodu PN § 78 za X. Neschopnost k výkonu služby vystavena 12. 2. 2013. Protestní shromáždění na podporu hnutí Falun Gong v Číně před ZÚ Číny. Na výše uvedené skupině fyzicky neobsazeno 1 SSM.
105. Ve správním spisu nebylo dohledáno, kdo je příslušníkem pod služebním číslem X, ani Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti či jiný doklad, z něhož by vyplývalo, že tento příslušník byl v uvedenou dobu neschopen práce, resp. od kdy a do kdy byl práce neschopen, a že za něj tedy bylo třeba nařídit výkon služby přesčas žalobci. Soud tedy nemůže hodnotit, zda byla služba přesčas nařízena oprávněně, resp. zda se jednalo o dlouhodobou pracovní neschopnost či náhlou zdravotní indispozici. Je třeba, aby žalovaný v rozhodnutí tyto skutečnosti uvedl s odkazem na příslušný doklad, který do správního spisu doplní. V případě pracovní neschopnosti je totiž třeba rozlišovat mezi náhlou krátkodobou zdravotní indispozicí, která je nahodilou událostí a tudíž ji nelze předvídat, a mezi dlouhodobou pracovní neschopností, s níž by mohl služební funkcionář při tvorbě rozvrhu základní doby služby na příští měsíc počítat a tedy ji zohlednit. K tomu srov. závěry a judikaturu uvedenou shora pod bodem ad 4).
106. Protestní shromáždění na podporu hnutí Falun Gong v Číně před ZÚ Číny lze podle názoru soudu považovat za nepředvídatelnou událost, která vyžaduje zajištění pořádku a bezpečnosti. Je však třeba uvedené rovněž doložit, neboť ze správního spisu nevyplývá, že by se taková akce konala. Je tedy třeba upřesnit povahu pracovní neschopnosti příslušníka pod služebním č. 272643 a doplnit alespoň rámcové údaje k povaze protestního shromáždění. V případě, že příslušný podklad žalovaný nedohledá, příp. byl již skartován, nemůže to jít k tíži žalobci, a měl by mu být v takovém případě přesčas propocen.
107. 14) Dne 21. 3. 2013 byl žalobci nařízen výkon služby přesčas v rozsahu 7 hodin od 1.00 do 8.00 hodin z důvodu PN § 78 za X. V uvedeném měsíci byla skupina plně obsazena.

108. Jak již bylo uvedeno shora, v případě pracovní neschopnosti je třeba rozlišovat mezi náhlou krátkodobou zdravotní indispozicí, která je nahodilou událostí a tudíž ji nelze předvídat, a mezi dlouhodobou pracovní neschopností, s níž by mohl služební funkcionář při tvorbě rozvrhu základní doby služby na příští měsíc počítat a tedy ji zohlednit. K tomu srov. závěry a judikaturu uvedenou shora pod bodem ad 4).
109. V daném případě je Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti součástí správního spisu. Ač údaje v něm obsažené nejsou zcela čitelné, lze z nich dovodit (zejm. z údajů ručně „přepsaných“ na pravou stranu dokumentu), že uvedený příslušník byl neschopen výkonu služby od 5. 12. 2012 do 20. 6. 2013. Podle názoru soudu se tedy jednalo o dlouhodobou pracovní neschopnost, s níž mohl služební funkcionář při tvorbě rozvrhu základní doby služby na příští měsíc počítat a tedy ji zohlednit, neboť při sestavování rozvrhu služeb na měsíc březen 2013 dne 25. 2. 2013 již mu tato neschopnost, která započala již dne 5. 12. 2012, a její průběh (předpokládaná délka, jak se vyvíjí zdravotní stav aj.) musela být známa.
110. Lze znovu zopakovat, že NSS uvádí (v rozsudku ze dne 15. 11. 2018, č. j. 9 As 447/2017 – 26), že: „pokud je (...) služebnímu funkcionáři při zpracování rozvrhu základní doby služby na příští měsíc známo, že některý z příslušníků je v pracovní neschopnosti, je na něm, aby tuto skutečnost promítl do rozvrhu služeb v tom smyslu, že jednotlivé služby rozdělí mezi příslušníky, jež má k dispozici. Takovou pracovní neschopnost totiž nelze ve smyslu výše uvedeného považovat za nepředvídatelnou právě proto, že je při rozvržení doby služby na jednotlivé směny služebnímu funkcionáři známa. Zpravidla bude služebnímu funkcionáři známa rovněž informace o předpokládané době trvání pracovní neschopnosti. Tuto může získat buďto přímo od zdravotně indisponovaného příslušníka, nebo ji lze odvodit z obsahu rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti, kde je pravidelně uváděno datum příštího ošetření nebo kontroly. Dlouhodobá pracovní neschopnost tedy nemůže bez dalšího sama o sobě znamenat, že by byl v případě zástupu za daného příslušníka vždy automaticky naplněn důležitý důvod pro nařízení služby přesčas. Vždy bude záležet na konkrétních okolnostech dané pracovní neschopnosti, jejím průběhu a rozsahu informací, které má služební funkcionář při zpracování rozvrhu základní doby služby na příští měsíc (srov. rozsudek NSS ze dne 27. 9. 2018, č. j. 9 As 207/2018 – 20).“ Tedy informaci o povaze a průběhu nemoci mohl služební funkcionář při sestavování rozvrhu služeb na měsíc březen 2013 dne 25. 2. 2013 již vědět např. z data příští kontroly uvedeného na Rozhodnutí o dočasné PN, či přímo od daného indisponovaného příslušníka (telefonicky). V tomto případě byl výkon služby přesčas žalobci nařízen neoprávněně a žalobci za něj přísluší náhrada.
111. 15) Dne 22. – 23. 3. 2013 byl žalobci nařízen výkon služby přesčas v rozsahu 24 hodin od 8.00 do 8.00 z důvodu PN § 78 za X. Zvýšená ochrana objektů ZÚ z důvodu možných útoků na objekty ZÚ v Evropě. V uvedeném měsíci byla skupina plně obsazena.
112. V případě pracovní neschopnosti je třeba rozlišovat mezi náhlou krátkodobou zdravotní indispozicí, která je nahodilou událostí a tudíž ji nelze předvídat, a mezi dlouhodobou pracovní neschopností, s níž by mohl služební funkcionář při tvorbě rozvrhu základní doby služby na příští měsíc počítat a tedy ji zohlednit. K tomu srov. závěry a judikaturu uvedenou shora pod bodem ad 4).
113. V daném případě je Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti součástí správního spisu. Z něj vyplývá, že uvedený příslušník byl neschopen výkonu služby od 25. 2. 2013 do 5. 4. 2013. Podle názoru soudu se jednalo o delší pracovní neschopnost, avšak služební funkcionář s ní při tvorbě rozvrhu základní doby služby na měsíc březen 2013 dne 25. 2. 2013, tedy v den, kdy vznikla, těžko mohl počítat. Soud vychází z toho, že vždy vyžaduje určitý časový okamžik, než je „neschopenka“ doručena zaměstnavateli a zaevidována

v jeho systému, a to zejm. v době, kdy ještě nebyl v provozu systém elektronických „neschopenek“. Zvýšenou ochranu objektů ZÚ z důvodu možných útoků na objekty ZÚ v Evropě soud považuje za výjimečný případ, kde je dán důležitý veřejný zájem služby, ač ze správního spisu není tato událost seznatelná. V daném případě se tedy jednalo o oprávněně nařízený přesčas, za nějž žalobci náhrada nepřísluší.

114. 16) Dne 27. – 28. 3. 2013 byl žalobci nařízen výkon služby přesčas v rozsahu 24 hodin od 8.00 do 8.00 hodin z důvodu PN § 78 za X. V uvedeném měsíci byla skupina plně obsazena.

115. Jak již bylo uvedeno, v případě pracovní neschopnosti je třeba rozlišovat mezi náhlou krátkodobou zdravotní indispozicí, která je nahodilou událostí a tudíž ji nelze předvídat, a mezi dlouhodobou pracovní neschopností, s níž by mohl služební funkcionář při tvorbě rozvrhu základní doby služby na příští měsíc počítat a tedy ji zohlednit. K tomu srov. závěry a judikaturu uvedenou shora pod bodem ad 4).

116. Zde platí shodně, co bylo uvedeno v případě přescasu ad 15). Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti je součástí správního spisu. Z něj vyplývá, že uvedený příslušník byl neschopen výkonu služby od 25. 2. 2013 do 5. 4. 2013. Podle názoru soudu se jednalo o delší pracovní neschopnost, avšak služební funkcionář s ní při tvorbě rozvrhu základní doby služby na měsíc březen 2013 dne 25. 2. 2013, tedy v den, kdy vznikla, těžko mohl počítat. Soud vychází z toho, že vždy vyžaduje určitý časový okamžik, než je „neschopenka“ doručena zaměstnavateli a zaevidována v jeho systému. V daném případě se tedy jednalo o oprávněně nařízený přesčas, za nějž žalobci náhrada nepřísluší.

117. 17) Dne 10. 4. 2013 byl žalobci nařízen výkon služby přesčas v rozsahu 4 hodin od 4.00 do 8.00 hodin z důvodu PN § 78 za X. V uvedeném měsíci byla skupina plně obsazena.

118. Jak již bylo výše uvedeno, v případě pracovní neschopnosti je třeba rozlišovat mezi náhlou krátkodobou zdravotní indispozicí, která je nahodilou událostí a tudíž ji nelze předvídat, a mezi dlouhodobou pracovní neschopností, s níž by mohl služební funkcionář při tvorbě rozvrhu základní doby služby na příští měsíc počítat a tedy ji zohlednit. K tomu srov. závěry a judikaturu uvedenou shora pod bodem ad 4).

119. V daném případě je Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti součástí správního spisu. Ač údaje v něm obsažené jsou hůře čitelné, lze z nich dovodit, že uvedený příslušník byl neschopen výkonu služby od 5. 12. 2012 do 15. 6. 2013. Podle názoru soudu se tedy jednalo o dlouhodobou pracovní neschopnost, s níž mohl služební funkcionář při tvorbě rozvrhu základní doby služby na příští měsíc počítat a tedy ji zohlednit, neboť při sestavování rozvrhu služeb na měsíc duben 2013 již mu tato neschopnost, která započala již dne 5. 12. 2012, a její průběh (předpokládaná délka, jak se vyvíjí zdravotní stav aj.) musela být známa. Lze znovu odkázat na závěry NSS uvedené v rozsudku ze dne 15. 11. 2018, č. j. 9 As 447/2017 – 26 a citované již výše. Tedy informaci o povaze a průběhu nemoci mohl služební funkcionář při sestavování rozvrhu služeb na měsíc duben 2013 dne 25. 3. 2013 již vědět např. z data příští kontroly uvedeného na Rozhodnutí o dočasné PN, či přímo od daného indisponovaného příslušníka (telefonicky). V tomto případě byl výkon služby přesčas žalobci nařízen neoprávněně a žalobci za něj přísluší náhrada.

120. 18) Dne 6. 5. 2013 byl žalobci nařízen výkon služby přesčas v rozsahu 1 hodiny od 8.00 do 9.00 hodin z důvodu PN § 78 za X. V uvedeném měsíci byla skupina plně obsazena.

121. Zde lze znovu zopakovat již výše vyjádřené závěry a judikaturu uvedenou shora pod bodem ad 4). V daném případě je Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti součástí správního spisu. Ač údaje v něm obsažené jsou hůře čitelné, lze z nich dovodit, že uvedený příslušník byl neschopen výkonu služby od 19. 3. 2013 do 12. 5. 2013. Podle názoru soudu se tedy jednalo o dlouhodobou pracovní neschopnost, s níž mohl služební funkcionář při tvorbě rozvrhu základní doby služby na příští měsíc počítat a tedy ji zohlednit, neboť při sestavování rozvrhu služeb na měsíc květen 2013 již mu tato neschopnost, která započala již dne 19. 3. 2013, a její průběh (předpokládaná délka, jak se vyvíjí zdravotní stav aj.) byla známa. Lze znovu odkázat na závěry NSS uvedené v rozsudku ze dne 15. 11. 2018, č. j. 9 As 447/2017 – 26 a citované již výše. Tedy informaci o povaze a průběhu nemoci mohl služební funkcionář při sestavování rozvrhu služeb na měsíc květen 2013 dne 25. 4. 2013 již vědět např. z data příští kontroly uvedeného na Rozhodnutí o dočasné PN, či přímo od daného indisponovaného příslušníka (telefonicky). V tomto případě byl výkon služby přesčas žalobci nařízen neoprávněně a žalobci za něj přísluší náhrada.
122. Uvedené činí za r. 2013: 150 hodin odsloužených přesčasů.
123. 19) Dne 2. – 3. 1. 2014 byl žalobci nařízen výkon služby přesčas v rozsahu 24 hodin od 8.00 do 8.00 hodin z důvodu ŘD § 65 za X. Příslušník čerpal MMŘD 2. až 4. 1. 2014 (požádal 28. 12. 2013). V uvedeném měsíci fyzicky neobsazena 4 SSM skupiny.
124. Pokud se týká řádné dovolené, NSS ve zrušujícím rozsudku konstatoval, že sice čerpání dovolené nemůže být samo o sobě dostatečným důvodem pro nařízení služby přesčas jinému příslušníkovi, avšak pokud s jejím čerpáním počítá rozvrh základní doby služby na příští měsíc, nemusí se v jeho průběhu řešit náhlá a nepředvídatelná absence (typicky pro pracovní neschopnost) tím, že příslušník bude odvolán z dovolené (popř. se mu změni nástup na dovolenou), ale je možné přikročit k nařízení přescasu. Nejvyšší správní soud ve zrušovacím rozsudku dále uvedl, že pro posouzení zákonnosti přescasů je rozhodná předvídatelnost absence příslušníků (popř. jiných relevantních skutečností) ke dni zpracování rozvrhu základní doby služby na příští měsíc.
125. Jak již bylo uvedeno výše ad 5), zákon nerozlišuje pojem řádná a mimořádná dovolená. V daném případě se jednalo o „mimořádné udělení řádné dovolené z osobních důvodů“. Pokud tedy v tomto případě příslušník požádal dne 28. 12. 2013 o „MMŘD“ na dny 2. 1. až 4. 1. 2014, nebylo možné s takovým požadavkem počítat ke dni 25. 12. 2013 (či jiný den kolem tohoto data s ohledem na vánoční svátky), kdy byl zpracováván rozvrh služeb na měsíc leden 2014. V žádosti o udělení dovolené je uveden jako důvod „ŘD 2013“ a místo dovolené „Vrbno p. Pradědem“. Pokud příslušník požádal o tuto dovolenou až po okamžiku sestavování rozvrhu služeb na další měsíc, tedy po 25. 12. 2013, nebylo možné s takovým požadavkem tehdy počítat. Na druhou stranu čerpání zbytkové ŘD za předchozí kalendářní rok bylo jistě možné naplánovat dostatečně dopředu a příslušník ji může vyčerpat až do konce následujícího kalendářního roku. Bude tedy třeba doplnit konkrétní důvod této „dovolené“, aby bylo možné posoudit, zda se jednalo o náhlou či předvídatelnou absenci. Z místa pobytu lze však soudit, že se spíše jednalo o klasickou dovolenou na zotavenou a nikoliv o nějakou „mimořádnost“, ač ji tak žalovaný v rozhodnutí označuje. Bude tedy třeba, aby žalovaný konkrétní důvod absence doplnil a učinil adekvátní závěr o (ne)předvídatelnosti této absence a případné náhradě pro žalobce.
126. 20) Dne 7. – 8. 1. 2014 byl žalobci nařízen výkon služby přesčas v rozsahu 24 hodin od 8.00 do 8.00 hodin z důvodu ŘD § 65 za X. Příslušník požádal o MMŘD 7. až 8. 1. 2014

(požádal 2. 1. 2014). Protestní shromáždění na podporu Falun Gong v Číně u zastupitelského úřadu Číny. V uvedeném měsíci fyzicky neobsazena 4 SSM skupiny.

127. Zde lze odkázat na závěry, vyjádřené výše ad 19) a ad 5). V tomto případě se rovněž jednalo o „mimořádné udělení řádné dovolené z osobních důvodů“. Pokud tedy v tomto případě příslušník požádal dne 2. 1. 2014 o „MMŘD“ na dny 7. 1. až 8. 1. 2014, nebylo možné s takovým požadavkem počítat ke dni 25. 12. 2013 (či jiný den kolem tohoto data s ohledem na vánoční svátky), kdy byl zpracováván rozvrh služeb na měsíc leden 2014. V žádosti o udělení dovolené je uveden jako důvod „ŘD 2013“ a místo dovolené „TB - Pečín“. Pokud příslušník požádal o tuto dovolenou až po okamžiku sestavování rozvrhu služeb na další měsíc, tedy po 25. 12. 2013, nebylo možné s takovým požadavkem tehdy počítat. Na druhou stranu čerpání zbytkové ŘD za předchozí kalendářní rok bylo jistě možné naplánovat dostatečně dopředu a příslušník ji může vyčerpat až do konce následujícího kalendářního roku. Bude tedy třeba doplnit konkrétní důvod této „dovolené“, aby bylo možné posoudit, zda se jednalo o náhlou či předvídatelnou absenci. Z místa pobytu lze však soudit, že se spíše jednalo o klasickou dovolenou na zotavenou a nikoliv o nějakou „mimořádnost“, ač ji tak žalovaný v rozhodnutí označuje. Bude tedy třeba, aby žalovaný konkrétní důvod absence doplnil a učinil adekvátní závěr o (ne)předvídatelnosti této absence a případné náhradě pro žalobce.
128. Protestní shromáždění na podporu hnutí Falun Gong v Číně před ZÚ Číny lze podle názoru soudu považovat za nepředvídatelnou událost, která vyžaduje zajištění pořádku a bezpečnosti. Je však třeba uvedené rovněž doložit, neboť ze správního spisu nevyplývá, že by se taková akce konala.
129. 21) Dne 1. – 2. 2. 2014 byl žalobci nařízen výkon služby přesčas v rozsahu 24 hodin od 8.00 do 8.00 hodin z důvodu ŘD § 65 za X. Příslušník čerpal MMŘD 31. 1. až 3. 2. 2014 (požádal 27. 1. 2014). V uvedeném měsíci fyzicky neobsazena 4 SSM skupiny.
130. Zde lze odkázat na závěry, vyjádřené výše ad 19) a ad 5). V tomto případě se rovněž jednalo o „mimořádné udělení řádné dovolené z osobních důvodů“. Pokud tedy v tomto případě příslušník požádal dne 27. 1. 2014 o „MMŘD“ na dny 31. 1. až 3. 2. 2014, nebylo možné s takovým požadavkem počítat ke dni 25. 1. 2014, kdy byl zpracováván rozvrh služeb na měsíc únor 2014. V žádosti o udělení dovolené je uveden jako důvod „ŘD 2014“ a místo dovolené „Zlín“. Pokud příslušník požádal o tuto dovolenou až po okamžiku sestavování rozvrhu služeb na další měsíc, tedy po 25. 1. 2014, nebylo možné s takovým požadavkem tehdy počítat. Na druhou stranu čerpání řádné dovolené bylo jistě možné naplánovat dostatečně dopředu a příslušník má dostatek času na její vyčerpání. Bude tedy třeba doplnit konkrétní důvod této „dovolené“, aby bylo možné posoudit, zda se jednalo o náhlou či předvídatelnou absenci. Z místa pobytu lze však soudit, že se spíše jednalo o klasickou dovolenou na zotavenou a nikoliv o nějakou „mimořádnost“, ač ji tak žalovaný v rozhodnutí označuje. Bude tedy třeba, aby žalovaný konkrétní důvod absence doplnil a učinil adekvátní závěr o (ne)předvídatelnosti této absence a případné náhradě pro žalobce.
131. Uvedené činí za r. 2014: 72 hodin odsloužených přesčasů.
132. V závěru prvostupňového rozhodnutí je dále pojednáno o praxi nařizování přesčasů, personální situaci oddělení a jsou zde rovněž uvedeny otázky na svědka a jeho odpovědi týkající se přesčasů. Soud konstatuje, že uvedené informace mají povahu obecného konstatování a popisu praxe žalovaného při nařizování přesčasů, nicméně ve smyslu judikatury NSS je třeba, aby žalovaný odůvodnil konkrétně každý jednotlivý přesčas,

přičemž se nelze dovolávat obecného konstatování, jelikož přesčas byl jednou nařízen z důvodu pracovní neschopnosti, a to buď dlouhodobé, nebo náhlé indispozice, jindy z důvodu čerpání dovolené a jindy z důvodu mimořádné události. Nelze tedy paušalizovat a je třeba v souladu s podmínkami pro nařízení služby přesčas (dle rozsudku NSS ze dne 15. 10. 2015, č. j. 1 As 183/2015-63) posoudit, zda tyto byly dány, s tím, zda mohl služební funkcionář absenci daného příslušníka ke dni sestavování rozvrhu služeb na další měsíc, tedy k 25. dni předchozího kalendářního měsíce, předvídat.

133. V dalším řízení bude tedy na žalovaném, resp. správním orgánu prvního stupně, aby o nároku žalobce rozhodl ještě jednou, neboť ačkoliv některé přesčasy soud shledal jako nařízené oprávněně (za něž náhrada žalobci nepřísluší), u některých shledal jejich nezákonnost a u jiných (nejpočetnější skupina) shledal, že nebyly řádně odůvodněny, resp. je třeba příslušné skutečnosti pro posouzení zákonnosti přesčasů nejprve doplnit, a tedy jsou nepřezkoumatelné. Nelze však ty přesčasy, které žalovaný posoudil správně, oddělit od těch, které posoudil chybně. Soud tedy musel přistoupit ke zrušení celého napadeného rozhodnutí. Jelikož shora uvedené závěry platí zcela stejně i pro rozhodnutí prvostupňové, musel zrušit i to.
134. O nepřezkoumatelnosti pro nedostatek důvodů se jedná zejména v situaci, kdy se správní orgán v rozhodnutí řádně nevypořádá se všemi námitkami účastníků řízení, případně své rozhodnutí neodůvodní vůbec nebo nedostatečně vzhledem k požadavkům zákona. Podle usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu z 15. 1. 2008, č. j. 2 As 34/2006 - 73, (publ. pod č. 1546/2008 Sb. NSS) je mezi vady rozhodnutí, ke kterým musí soud přihlédnout z úřední povinnosti, třeba řadit i nepřezkoumatelnost pro nedostatek důvodů. Soud je tedy povinen přihlížet k nepřezkoumatelnosti rozhodnutí správního orgánu pro nesrozumitelnost nebo pro nedostatek důvodů z moci úřední, tedy aniž by žalobce nepřezkoumatelnost ve své žalobě konkrétně namítal.
135. V novém rozhodnutí se tedy žalovaný, resp. správní orgán prvního stupně, vázán právním názorem soudu, v návaznosti na závěry obsažené v tomto rozsudku a příslušnou judikaturu, bude znovu zabývat konkrétními důvody pro nařizování jednotlivých služeb přesčas žalobci v rozhodném období. Následně tyto závěry promítne do posouzení (ne)oprávněnosti nároku žalobce na náhradu přesčasů podle § 125 odst. 1 věty druhé zákona o služebním poměru. Pokud žalovaný shora uvedené podklady nedohledá (např. pokud byly v mezidobí skartovány), je třeba, aby toto v rozhodnutí uvedl. Taková skutečnost však nemůže jít k tíži žalobce, tedy, aby takový přesčas posoudil jako neoprávněný a žalobci za něj přiznal příslušnou náhradu.
136. Co se týče žalobní námitky týkající se námitky promlčení, resp. námitky rozporu s dobrými mravy, soud uvádí, že žalobce vznesl tuto námitku až v žalobě, tedy opožděně. Soud proto nemůže napadené rozhodnutí ohledně této otázky přezkoumat, protože se v něm ohledně této námitky (rozuměj námitky dobrých mravů) nic neuvádí. Soud nicméně odkazuje na svá rozhodnutí v jiných věcech (rozsudky č. j. 6 Ad 26/2015-87, ze dne 7. 12. 2018, a č. j. č. j. 10 Ad 3/2016- 56, ze dne 5. 6. 2019, č. j. č. j. 6 Ad 13/2016 – 48, ze dne 11. 4. 2019), ve kterých se s odkazem na judikaturu Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu se závěry žalobců ohledně rozporu s dobrými mravy neztotožnil, jelikož by tato námitka byla důvodná pouze za situace, kdyby uplatněním námitky promlčení došlo ze strany služebních orgánů ke zneužití práva na úkor příslušníka. Ani v tomto řízení nebylo ze strany žaloby tvrzeno, že by ze strany žalovaného šlo o výraz zneužití tohoto práva na úkor účastníka. Žalobci tak nic nebránilo v tom, aby svůj nárok uplatnil dříve. Tato lhůta

rovněž není diskriminační, protože stejnou lhůtu má žalovaný ve věcech svých nároků vůči žalobci, resp. vůči příslušníkům policie.

137. Co se týče námitky ohledně zaznamenávání odpracovaných hodin do systému EKIS WEB, soud nesouhlasí se závěry žalovaného uvedenými v závěru napadeného rozhodnutí. Je sice pravdou, že pro výkon služby je potřebné znát relevantní předpisy a rozkazy, jejich sdělování, resp. vyškolení podřízených se však má zcela jistě dít v průběhu pracovní doby a nikoliv mimo ni. Žalovaný proto v novém rozhodnutí přihlédne i k času strávenému shora specifikovanou činností a zahrne tento čas do fakticky odsloužených přesčasů, které přesně vyčíslí.

IV.

Závěr a rozhodnutí o nákladech řízení

138. S ohledem na výše uvedené městský soud dospěl k závěru, že žaloba je důvodná. Městský soud proto rozhodnutí žalovaného zrušil podle § 76 odst. 1 písm. a) s. ř. s. pro vady řízení z důvodu nepřezkoumatelnosti spočívající v nedostatku důvodů rozhodnutí. Jelikož shora uvedené závěry platí zcela stejně i pro rozhodnutí prvostupňové, městský soud zrušil v souladu s ust. § 78 odst. 3 s. ř. s. i toto rozhodnutí. Podle § 78 odst. 4 s. ř. s. soud věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení, s tím, že je vázán právními názory soudu uvedenými v tomto rozhodnutí (§ 78 odst. 5 s. ř. s.).
139. Výrok o náhradě nákladů řízení se opírá o § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalobce měl ve věci úspěch, proto mu soud přiznal náhradu nákladů řízení. Tu představuje zaplacený soudní poplatek ve výši 3.000,- Kč a odměna a náhrada hotových výdajů advokáta za zastupování v řízení o kasační stížnosti žalovaného. Podle § 35 odst. 2 s. ř. s. se pro určení výše odměny užije vyhláška č. 177/1996 Sb., advokátní tarif. Odměna náleží celkem za dva úkony právní služby, a sice za převzetí a přípravu zastoupení a za podání vyjádření ke kasační stížnosti žalovaného (2 x 3 100 Kč dle § 7 advokátního tarifu). Náhrada hotových výdajů sestává z paušální částky 600 Kč (2 x 300 Kč dle § 13 odst. 3 advokátního tarifu). Protože je zástupce žalobce plátcem DPH, zvyšuje se náhrada nákladů řízení o částku 1 428 Kč odpovídající DPH ve výši 21 % z částky 6 800 Kč. Celkem tedy náklady řízení žalobce představují částku 11.228,- Kč.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí není kasační stížnost přípustná [ust. § 104 odst. 3 písm. a) soudního řádu správního].

Praha 18. ledna 2022

JUDr. Slavomír Novák v.r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.