



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Plzni rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Lukáše Pišvejce a soudců Mgr. Alexandra Krysla a Mgr. Aleše Smetanky ve věci

žalobkyně: **LOXXESS Bor s.r.o.**, IČO 27975321,
sídlem Bor 20, 348 02 Bor,
zastoupený JUDr. Janou Kopáčkovou, advokátkou,
sídlem Petrovická 283, 344 01 Domažlice,

proti
žalovanému: **Státní úřad inspekce práce**,
sídlem Kolářská 451/13, 746 01 Opava,

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 14. 1. 2021, č. j. 7904/1.30/20-3

takto:

- I. Rozhodnutí žalovaného ze dne 14. 1. 2021, č. j. 7904/1.30/20-3 se ruší a věc se vrací žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

I.

Vymezení věci

1. Žalobkyně se žalobou datovanou dne 12. 3. 2021 a podanou u Krajského soudu v Ostravě

Shodu s prvopisem potvrzuje L. C.

dne 13. 3. 2021 domáhala zrušení rozhodnutí žalovaného ze dne 14. 1. 2021, č. j. 7904/1.30/20-3 (dále jen „*napadené rozhodnutí*“).

2. Usnesením Krajského soudu v Ostravě ze dne 18. 3. 2021, č. j. 22 Ad 4/2021 – 14 byla předmětná věc postoupena Krajskému soudu v Plzni (dále jen „*soud*“). Postoupený spis byl soudu doručen dne 30. 4. 2021.
3. Napadeným rozhodnutím bylo podle § 90 odst. 5 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*správní řád*“) zamítnuto odvolání žalobkyně směřující proti rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj (dále jen „*prvostupňový orgán*“ či „*oblastní inspektorát práce*“) ze dne 21. 10. 2020, č. j. 9102/6.30/20-9 (dále jen „*prvostupňové rozhodnutí*“) a toto prvostupňové rozhodnutí bylo potvrzeno.
4. Prvostupňovým rozhodnutím byla žalobkyně uznána vinnou ze spáchání přestupku dle § 26 odst. 1 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*zákon o inspekci práce*“), kterého se dopustila tím, že svým zaměstnancům neposkytla vždy do konce měsíce následujícího po vykonání práce část mzdy za vykonanou práci, čímž žalobkyně porušila § 141 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*zákoník práce*“), a to u zaměstnanců a za období uvedených ve výroku rozhodnutí.
5. Za spáchaný přestupek byl žalobkyni v souladu s § 35 písm. b) zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*přestupkový zákon*“), a podle § 26 odst. 2 písm. c) zákona o inspekci práce uložen správní trest pokuty ve výši 50 000 Kč a dále povinnost uhradit paušální částku nákladů správního řízení ve výši 1 000 Kč.

II. *Žaloba*

6. Žalobkyně v úvodu žaloby shrnula průběh správního řízení a uvedla, že předmětné rozhodnutí žalovaného napadá v celém jeho rozsahu, neboť závěry žalovaného, na základě kterých ji uznal vinnou ze spáchání přestupku, jsou v rozporu se zákonem. Za podstatu projednávané věci žalobkyně označila spor o oprávnění zaměstnavatele a zaměstnance ujednat si, že mzda dosažená za přesčasovou práci vykonanou v jednom kalendářním měsíci bude zaměstnanci vyplacena v době, kdy bude zaměstnanec za výkon této přesčasové práce čerpat náhradní volno.
7. Skutková zjištění žalobkyně zrekapitulovala následovně: (i) žalobkyně se svými zaměstnanci sjednala možnost nařídit práci přesčas i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny a ve dnech pracovního klidu, přičemž zaměstnanci vyslovili souhlas s prací přesčas nad rámec 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin ročně; (ii) se zaměstnanci bylo dále sjednáno, že budou mít možnost za přesčasové hodiny čerpat v příštích 26 týdnech náhradní volno a že pokud nedojde k čerpání náhradního volna v uvedeném období, obdrží zaměstnanci za takové přesčasové hodiny (nekompenzované náhradním volnem) příplatek podle § 114 zákoníku práce (25 % průměrného výdělku); (iii) zaměstnanci s žalobkyní dohodli praxi, kdy nárok na mzdu dosaženou za přesčasovou práci v konkrétním měsíci bude uspokojen nikoliv spolu se mzdou za měsíc, ve kterém byla přesčasová práce odpracována, nýbrž až se mzdou za měsíc, ve kterém zaměstnanci budou za takovou přesčasovou práci čerpat náhradní volno.

8. Poté žalobkyně poukázala na to, že žalovaný v napadeném rozhodnutí odkázal na argumentaci použitou oblastním inspektorátem práce v prvostupňovém rozhodnutí, se kterou se zcela ztotožnil, a tudíž žalobkyně ve své žalobě převážně reaguje na argumentaci oblastního inspektorátu práce.
9. Žalobkyně nesouhlasila se stěžejním závěrem oblastního inspektorátu práce, že ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce má kogentní charakter. Uvedla, že dle jejího názoru se lze od § 141 odst. 1 zákoníku práce dohodou odchýlit. Podle žalobkyně z § 4a zákoníku práce nevyplývá nemožnost odchýlit se od splatnosti mzdy vyplývající z § 141 odst. 1 zákoníku práce. Dále poukázala na § 113 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého mají zaměstnanec a zaměstnavatel výslovné právo sjednat si mzdové podmínky a modifikovat dohodou příslušná ustanovení zákoníku práce, včetně odměňování práce přesčas. Ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce žalobkyně vnímá jako podpůrné zákonné ustanovení, které se použije, není-li mezi stranami pracovněprávního vztahu ujednáno jinak.
10. Žalobkyně nesouhlasí s argumentací prvostupňového orgánu, že je-li v § 141 odst. 1 zákoníku práce použito slovo „nejpozději“ ve vztahu ke splatnosti mzdy, jedná se o limitní hranici pro dobu, kdy nejpozději je možné vyplatit mzdu za vykonanou práci, přičemž od této úpravy se nemohou strany odchýlit. Podle žalobkyně prvostupňový orgán vytrhává jednotlivá zákonná ustanovení z kontextu zákoníku práce. Samotné použití slova „nejpozději“ nezakládá statut „nejvýše či nejnižší přípustného práva či povinnosti“, nevypovídá nic o „limitní kvantitě“ práva, která by stranám bránila uzavřít dohodu o splatnosti mzdy, která jim vyhovuje, zvláště když z jiných ustanovení zákoníku práce lze dovodit opak.
11. Žalobkyně odmítla jako nesprávnou argumentaci prvostupňového orgánu o tom, že žalobkyní odkazovaný judikatorní závěr o dispozitivní povaze § 141 odst. 1 zákoníku práce (vyslovený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011 – dále jen „rozsudek NS 21 Cdo 2565/2011“) již byl překonán. Podle žalobkyně není přípustné činit úvahy o tom, zda určité soudní rozhodnutí je či není překonáno, pouze na základě skutečnosti, že spoluautor soudního rozhodnutí se podílel na přípravě komentáře k zákoníku práce, kde je ke konkrétní problematice prezentováno jiné stanovisko. Argumentace použitá ze strany prvostupňového orgánu je zavádějící a účelová, zvláště pokud se tento autor (JUDr. Drápal) vyjadřoval k jiným zákonným ustanovením. Žalobkyně má za to, že rozsudek NS 21 Cdo 2565/2011, ze kterého citovala, překonán nebyl. Poukázala přitom na obsahovou shodu mezi § 2 zákoníku práce (ve znění rozhodném pro rozsudek NS 21 Cdo 2565/2011) a § 4a zákoníku práce v aktuálním znění. Jestliže Nejvyšší soud dovodil dispozitivní charakter § 141 odst. 1 zákoníku práce z obsahu § 2 zákoníku práce ve znění do 31. 12. 2010, pak jsou jeho závěry relevantní i pro aktuální právní stav zakotvený v § 4a zákoníku práce.
12. Žalobkyně dále argumentovala, že při výkladu zákonných ustanovení je nezbytné postupovat podle základních zásad definovaných v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“). Poukázala přitom na § 2 odst. 2 a 3 občanského zákoníku a z nich vyplývající pravidla pro výklad právních norem. Dále argumentovala, že ke správnému rozpoznání úmyslu zákonodárce je užitečné srovnat vývoj právní úpravy v historických souvislostech. Aktuálnímu zákoníku práce předcházela zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který upravoval splatnost mzdy v § 119, přičemž v něm obsažený dovětek o ujednání kratšího než měsíčního období splatnosti mzdy nový zákoník práce nepřevzal. Z toho měla za patrný úmysl zákonodárce umožnit

za účinnosti nového zákoníku práce ujednání i o delší splatnosti mzdy. To ostatně plně koresponduje s principy občanského práva, do jehož systematiky pracovní právo bezesporu náleží a které klade zásadní důraz na smluvní volnost účastníků občanskoprávních vztahů.

13. Ve vztahu k závěrům prvostupňového orgánu odmítajícím použitelnost § 353 odst. 3 zákoníku práce na posuzovaný případ žalobkyně připomněla, že podle § 2 odst. 2 občanského zákoníku zákoněmu ustanovení nelze přikládat jiný význam, než jaký plyne z vlastního smyslu slov v jejich vzájemné souvislosti a z jasného úmyslu zákonodárce. Namítala, že výklad prvostupňového orgánu svévolně ignoruje doslovný text § 353 odst. 3 zákoníku práce a posouvá význam. Žalobkyně je přesvědčena, že z § 353 odst. 3 je naprosto zjevné, že zákonodárce počítá s možností pozdějšího zúčtování mzdy za práci přesčas i pro podnikatelskou sféru. Proč jinak by bylo v tomto ustanovení použito slovo „mzda“ 2 x, proč jinak by § 353 odst. 3 zákoníku práce odkazoval na § 114 odst. 2 zákoníku práce? Podle přesvědčení žalobkyně, je-li v § 353 odst. 3 zákoníku práce možnost zúčtování přesčasové práce v pozdějším období než v měsíci, ve kterém byla práce přesčas vykonána, výslovně zmíněna i pro podnikatelskou sféru, je rozhodně přípustné, aby si zaměstnanci a zaměstnavatelé v podnikatelské sféře mohli splatnost mzdy za přesčasovou práci dohodnout odchylně od § 141 odst. 1 zákoníku práce.
14. Žalobkyně dále v souvislosti s argumentem prvostupňového orgánu o vzdání se práva zaměstnancem upozornila, že dohodou o odkladu splatnosti mzdy za přesčasovou práci se přece zaměstnanec ničeho nevzdává, když pouze dochází k výplatě mzdy v pozdějším období, a to v období, které si strany svobodně ujednaly. V projednávané věci nejsou naplněny pojmové znaky „vzdání se nároku“, tudíž odkaz na § 4a odst. 4 zákoníku práce je naprosto nepřipadný. Totéž podle žalobkyně platí i o odkazu na § 346c zákoníku práce ve spojení s § 346e zákoníku práce. Žalobkyni není jasné, z čeho správní orgány dovodily použitelnost § 346c zákoníku práce na projednávanou situaci. Vždyť nejde o žádný „zproštění povinnosti“ k poskytnutí mzdy, ale pouze o smluvní modifikaci splatnosti mzdy, poskytnutí mzdy je však zaměstnanci vždy garantováno.
15. Žalobkyně dále nesouhlasila se závěrem o společenské škodlivosti předmětného skutku, který označila za nepodložený. Podle přesvědčení žalobkyně zaměstnanci nebyli kráceni na svém právu na spravedlivou odměnu (mzdu), kterou si po právu vydělali, když tu přece obdrželi, pouze později, než jak je předvídáno v § 141 odst. 1 zákoníku práce. O krácení mzdy nemůže být řeč. Žalobkyně se ptá, v čem konkrétně spočívá negativní dopad do finanční a sociální situace zaměstnanců, když zaměstnanci sami dobrovolně dali přednost tomu, aby jejich účet byl zásoben příjmy ze zaměstnání v konstantní výši a bez výkyvů. Argumentace správního orgánu je nepodložená a nepřesvědčivá, společenská škodlivost nebyla v řízení prokázána. Žalobkyně postrádá vysvětlení, jakými úvahami se správní orgány řídily, když dospěly k závěru, že skutek žalobce je společenský škodlivý v „nepochybně dostatečné míře“. Žalobkyni není jasné, v čem popsanou praxí trpělo spravedlivé odměňování za vykonanou práci, když zaměstnanci nepřišli o své peníze, pouze se jim poskytly v době, kdy by jinak neobdrželi od zaměstnavatele žádné finanční plnění (při čerpání náhradního volna za práci přesčas). Žalobkyně zdůraznila, že praxe založená dohodami se zaměstnanci o odkladu splatnosti mzdy za přesčasovou práci nijak nenarušuje pravidelné vyplácení mzdy, ba naopak garantuje výplatu mzdy (a tím pádem pravidelný příjem pro zaměstnance i členy jeho rodiny) dokonce v období, kdy by podle zákona měla rodina snést nižší příjem, tj. v době čerpání náhradního volna za přesčasovou

práci.

16. Žalobkyně uzavřela, že napadeným rozhodnutím ve spojení s prvostupňovým rozhodnutím byla zkrácena na svých právech, neboť byla uznána vinnou ze spáchání přestupku, ačkoliv nedošlo ani k naplnění formálních znaků skutkové podstaty přestupku, ani nebyla naplněna společenská škodlivost jednání, které je žalobkyni kladeno za vinu. Proto navrhla, aby soud napadené rozhodnutí zrušil.

III.

Vyjádření žalovaného k žalobě

17. Žalovaný ve vyjádření k žalobě datovaném dne 7. 6. 2021 (doručeném soudu dne 8. 6. 2021) navrhl zamítnutí žaloby. Nejprve stručně shrnul předmět sporu a v návaznosti na to odkázal na odůvodnění napadeného i prvostupňového rozhodnutí, které tvoří jeden celek a kde se oba správní orgány řádně zabývaly naplněním formální i materiální stránky přestupku. Žalovaný je přesvědčen, že rozhodnutí jsou plně přezkoumatelná, vydaná na základě zjištěného skutkového stavu, o němž nejsou důvodné pochybnosti, a v souladu se všemi zásadami správního (přestupkového) řízení. Žalovaný uvedl, že žalobkyně v žalobě v podstatě opakuje svoji argumentaci k přestupku, avšak tuto je třeba považovat za chybnou, nemající oporu v zákoně.
18. Žalovaný k žalobním bodům vzneseným žalobkyní předně uvedl, že z důvodu opakování argumentace obsažené v odvolání je možno odkázat na obě předchozí správní rozhodnutí vydaná v předmětné věci. Dále se pak vyjádřil již jen stručně.
19. Žalovaný setrval na svém názoru, že § 141 odst. 1 zákoníku práce je kogentní ustanovení. Už z jazykového výkladu významu slova „nejpozději“ lze dovodit, že se jedná o nejzazší termín pro splatnost mzdy za vykonanou práci. K argumentaci žalobkyně založené na rozsudku NS 21 Cdo 2565/2011 žalovaný pouze odkázal na odůvodnění prvostupňového rozhodnutí (bod 32).
20. K námitce, že zákonnému ustanovení nelze přikládat jiný význam, než jaký plyne z vlastního smyslu slov v jejich vzájemné souvislosti a z jasného úmyslu zákonodárce, a že správní orgány svévolně ignorovaly doslovný text zákona a posunuly jeho význam, žalovaný uvedl, že se s tímto tvrzením naprosto neztotožňuje. Napadená argumentace v prvostupňovém rozhodnutí uvedená pod bodem 36 rozhodnutí je téměř doslovný text Velkého komentáře k zákoníku práce autorů Bělina, Drápal a kol., str. 1459 (vydaného nakladatelstvím C. H. Beck, 3. vydání 2019), z čehož jasně vyplývá, že správní orgán nic nepřekrucuje ani svévolně nevypouští.
21. Žalovaný souhlasil s argumentací žalobkyně, že zaměstnanec se dohodou o odkladu mzdy za přesčasovou práci ničeho nevzdává a že dochází pouze k výplatě mzdy v pozdějším období, nicméně toto hodnotil pouze jako polehčující okolnost.
22. K námitkám žalobkyně o absenci společenské škodlivosti skutku žalovaný odkázal na prvostupňové rozhodnutí, a to zejména na body 38 až 41. Žalovaný má za to, že se mzdou vyplacenou za vykonanou práci má zaměstnanec právo nakládat podle své svobodné vůle a svého vlastního uvážení (utratit ji, ponechat na účtu či uspořít). Zaměstnavatel nemůže rozhodovat za své zaměstnance, kdy jim mzdu za vykonanou práci vyplatí, ani jak daní zaměstnanci mají nakládat se svými finančními prostředky. Žalovaný je přesvědčen, že míra společenské škodlivosti předmětného skutku je nepochybně dostatečná, aby se jednalo o delikt nejen ve formálním, ale i v materiálním smyslu.

IV.

Průběh řízení

23. Soud konstatuje, že žaloba směřující proti napadenému rozhodnutí byla podána včas, neboť zákonná lhůta dvou měsíců byla dodržena, když napadené rozhodnutí bylo žalobkyni doručeno dne 14. 1. 2021 a předmětná žaloba byla Krajskému soudu v Ostravě doručena dne 13. 3. 2021. Soud dále konstatuje, že žaloba byla podána osobou k tomu oprávněnou (žalobkyně byla adresátem napadeného rozhodnutí), proti žalovanému, který je pasivně legitimován (jako odvolací orgán, který vydal napadené rozhodnutí), po vyčerpání řádných opravných prostředků (proti napadenému rozhodnutí nebylo odvolání přípustné) a obsahuje všechny požadované formální náležitosti. Soud proto mohl přistoupit k věcnému přezkoumání žaloby.
24. O podané žalobě soud rozhodoval bez nařízení jednání ve smyslu § 51 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“), neboť s tímto postupem žalobkyně vyslovila souhlas ve vyjádření ze dne 28. 6. 2021, č. l. 34 a žalovaný v soudem stanovené lhůtě soudu nesdělil, že požaduje, aby ve věci bylo nařízeno jednání.

V.

Posouzení věci soudem

25. V souladu s § 75 odst. 1 a 2 s. ř. s. soud vycházel při přezkoumání napadeného rozhodnutí ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu, a napadené rozhodnutí přezkoumal v mezích žalobních bodů uplatněných v žalobě. Soud přezkoumal napadené rozhodnutí i z pohledu vad, k nimž je povinen přihlídnout z úřední povinnosti (srov. § 76 s. ř. s.).
26. Po přezkoumání skutkového a právního stavu posuzované věci soud dospěl k závěru, že žaloba **je důvodná**.
27. O průběhu kontroly i navazujícího správního řízení nebylo mezi účastníky sporu, stejně tak nebyla předmětem sporu skutková zjištění, ze kterých správní orgány ve svých závěrech vycházely. Soud tudíž pro nadbytečnost neprovedl žalobkyní navržený účastnický výslech. Ze stejného důvodu soud dále pouze stručně rekapituluje obsah správního spisu, který poskytoval dostatečný podklad pro rozhodnutí soudu.
28. Oblastní inspektorát práce zahájil dne 15. 1. 2020 u žalobkyně kontrolu zaměřenou na dodržování povinností vymezených v § 3 odst. 1 zákona o inspekci práce, a to povinností na úseku odměňování zaměstnanců, na úseku pracovní doby a na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Výsledky kontroly byly shrnuty v protokolu o kontrole ze dne 13. 2. 2020, č. j. 872/8.50/20-2, doručeném žalobkyni téhož dne. Žalobkyně podala dne 26. 2. 2020 proti výsledku kontroly námitky, které byly prvostupňovým orgánem se zdůvodněním zamítnuty. Kontrola tímto byla ukončena.
29. Dne 2. 6. 2020 byla žalobkyně vyrozuměna o zahájení přestupkového řízení pro podezření ze spáchání správního deliktu dle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce. Dne 30. 6. 2020 proběhlo dokazování mimo ústní jednání za účasti zástupkyně žalobkyně, v jehož závěru oznámil oblastní inspektorát práce žalobkyni, že bylo ukončeno dokazování a byla jí dána možnost vyjádřit se k podkladům rozhodnutí. Dne 13. 7. 2020 žalobkyně doručila oblastnímu inspektorátu práce své vyjádření k projednávané věci. Dne 3. 9. 2020 oblastní

inspektorát práce opět sdělil žalobkyni, že bylo ukončeno dokazování a byla jí opět dána možnost vyjádřit se k podkladům rozhodnutí.

30. Dne 21. 10. 2020 vydal oblastní inspektorát práce prvostupňové rozhodnutí specifikované výše, proti kterému žalobkyně podala odvolání. Žalobkyně v odvolání nerozporovala zjištěný skutkový stav, ale napadala právní posouzení, když zejména nesouhlasila se závěrem o kogentnosti § 141 odst. 1 zákoníku práce, dále zdůraznila, že praxe založená dohodami se zaměstnanci o odkladu splatnosti mzdy za přesčasovou práci nijak nenarušuje pravidelné vyplácení mzdy a zpochybnila společenskou škodlivost skutku. Prvostupňové rozhodnutí označila za nesprávné a odporující platné právní úpravě.
31. Dne 14. 1. 2021 žalovaný napadeným rozhodnutím odvolání zamítl a prvostupňové rozhodnutí potvrdil. V odůvodnění napadeného rozhodnutí žalovaný odkázal na prvostupňové rozhodnutí, jelikož odvolací argumentace obsahově odpovídala argumentaci žalobkyně již dříve vznesené, s kteroužto se oblastní inspektorát práce vypořádal, když se žalovaný s prvostupňovým orgánem zcela ztotožnil. Výslovně se pak vyjádřil pouze k některým odvolacím námitkám. Ke spáchání přestupku žalovaný uvedl, že dosaženou mzdu za práci přesčas je nutno vyplatit (a to i v případě poskytnutí náhradního volna v jiném kalendářním měsíci) ve výplatě za měsíc, ve kterém byla tato práce přesčas vykonána. Možnost odložení výplaty se tedy týká pouze příplatku za práci přesčas, pokud nebude do 3 měsíců poskytnuto náhradní volno, nikoliv samotné mzdy za práci přesčas. Oblastní inspektorát práce správně dovodil, že § 141 odst. 1 zákoníku práce patří mezi kogentní ustanovení. Nevyplacením mzdy za přesčasovou práci byla naplněna i materiální stránka přestupku, neboť tímto jednáním obviněného byl porušen zákonem chráněný veřejný zájem na spravedlivé odměňování za vykonanou práci. Žalovaný opakovaně připomenul alimentární funkci mzdy a dále i to, že neméně důležitou funkcí mzdy je také její funkce kompenzační, tedy nahrazení času stráveného v práci, a to i času stráveného nad rámec obvyklé pracovní doby. Uložený správní trest (pokutu) žalovaný s odkazem na odůvodnění prvostupňového rozhodnutí označil za adekvátní a odpovídající represivní i preventivní funkci.
32. Soud úvodem svého posouzení konstatuje, že v nyní projednávané věci nebyl mezi účastníky sporný základní skutkový stav, který lze shrnout následovně. Žalobkyně si se svými zaměstnanci sjednala možnost nařídit práci přesčas a poté možnost za přesčasové hodiny čerpat v příštích 26 týdnech náhradní volno. Dále si žalobkyně se svými zaměstnanci dohodla praxi, že nárok na mzdu dosaženou za přesčasovou práci v konkrétním měsíci bude uspokojen nikoliv spolu se mzdou za měsíc, ve kterém byla přesčasová práce vykonána, nýbrž až se mzdou za měsíc, ve kterém zaměstnanci budou za takovou přesčasovou práci čerpat náhradní volno. Jak se podává v prvostupňovém rozhodnutí (s nímž se žalovaný zcela ztotožnil), správní orgány nespороvaly, že žalobkyně (zaměstnavatel) takto pouze dočasně odkládala vyplácení mzdy za práci přesčas do doby, než zaměstnanec ve sjednané době vyčerpá náhradní volno, přičemž tak jednala v dohodě se zaměstnanci (srov. bod [45] prvostupňového rozhodnutí).
33. Předmětem sporu tudíž byla výhradně právní otázka, a to zda předmětný skutek spočívající ve vyplácení mzdy za práci přesčas až v době, kdy dle své volby zaměstnanci čerpají náhradní volno za práci přesčas, tedy nikoli ve lhůtě stanovené v § 141 odst. 1 zákoníku práce, naplňuje formální a materiální znaky přestupku ve smyslu § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce.

34. Při posouzení žaloby soud vyšel zejména z následující právní úpravy a relevantní judikatury Nejvyššího správního soudu, resp. civilistické judikatury Nejvyššího soudu.
35. Podle § 5 přestupkového zákona je přestupkem *společensky škodlivý protiprávní čin, který je v zákoně za přestupek výslovně označen a který vykazuje znaky stanovené zákonem, nejde-li o trestný čin.*
36. Podle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce *právnícká nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku odměňování zaměstnanců tím, že neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu nebo plat nebo některou její složku.* Poznámky pod čarou přitom odkazují na zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů, resp. zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů.
37. Podle § 114 odst. 1 zákoníku práce *za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen "dosažená mzda"), a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.* Podle odst. 2 téhož zákonného ustanovení *neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle odstavce 1.*
38. Podle § 141 odst. 1 zákoníku práce *mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.* Podle odst. 3 téhož zákonného ustanovení *pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci období uvedeného v odstavci 1.*
39. V § 4a zákoníku práce se v odst. 1 stanovuje, že *odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.* Podle odst. 2 platí, že *podle odstavce 1 může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.* Dále pak dle odst. 3 platí, že *od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.* A konečně podle odst. 4 *vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.*
40. Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku ze dne 30. 3. 2011, č. j. 6 Ads 129/2010 – 55 judikoval následující: „Zdejší soud v rozsudku ze dne 2. 6. 2010, č. j. 6 Ads 171/2009 - 60, dostupném na www.nssoud.cz, konstatoval, že zákon o inspekci práce koncipuje odpovědnost za spáchané správní delikty právníckou osobou jako odpovědnost objektivní. Dále podrobně popsal, jaké znaky musí jednání naplňovat k uplatnění odpovědnosti za správní delikt právnícké osoby: „[k] uplatnění odpovědnosti za správní delikt právnícké osoby je nutné, aby jednání naplňovalo jak obecné znaky (protiprávnost jednání, existence odpovědné osoby, trestnost stanovená zákonem), tak znaky některé konkrétní skutkové podstaty uvedené ve zvláštním zákoně. Znaky určující skutkovou podstatu se člení na znaky charakterizující objekt, objektivní stránku, subjekt a subjektivní stránku deliktu. Zásadně je nutné naplnit materiální znak deliktu. Individuální objekt, který má každá skutková podstata, vyjadřuje konkrétní jednotlivý zájem, proti kterému delikt směřuje a k jehož ochraně je příslušné ustanovení určeno. Objektivní stránkou se od sebe

jednotlivé delikty právnických osob odlišují (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 3. 2007, č. j. 4 As 28/2006 - 65, dostupný na www.nssoud.cz).“

41. Soud se nejprve zabýval posouzením, zda předmětný skutek naplnil formální stránku přestupku dle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce, kterou je porušení povinnosti poskytnout zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu (resp. plat) nebo některou její složku. Správní orgány v projednávané věci dovodily porušení § 141 odst. 1 zákoníku práce, které označily za kogentní ustanovení, od kterého se žalobkyně nemohla odchýlit dohodou se svými zaměstnanci.
42. Soud se předně neztotožnil s názorem správních orgánů, že by došlo k překonání právního názoru vysloveného Nejvyšším soudem v žalobkyní odkazovaném rozsudku NS 21 Cdo 2565/2011 o tom, že ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce není kogentní povahy. Argumentace správních orgánů, že právní názor vyslovený v odkazovaném rozsudku Nejvyššího soudu byl překonán, neboť v později vydaném komentáři k zákoníku práce je prezentován názor opačný, neobstojí. Nelze ponechat stranou, že správními orgány citovaná komentářová literatura neobsahuje takovou argumentaci, pro kterou by bylo možné považovat za již překonaný právní názor dříve vyslovený Nejvyšším soudem (citovaný komentář pouze odkazuje na § 4a odst. 4 zákoníku práce, který je ovšem nepřiléhavý, jak bude soudem vysvětleno níže). Dále je třeba zdůraznit, že předmětný právní názor byl opakovaně odkazován i v pozdější civilistické judikatuře Nejvyššího soudu vydané v době, kdy již bylo účinné ustanovení § 4a zákoníku práce, které po obsahové stránce vyšlo z § 2 zákoníku práce účinného do 31. 12. 2011. To je patrné z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2217/2020, v němž Nejvyšší soud judikoval: „Ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce neobsahuje právní úpravu, od níž by se účastníci pracovněprávních vztahů nemohli odchýlit; splatnost mzdy, platu a náhrady mzdy nebo platu proto může být smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo kolektivní smlouvou, popřípadě vnitřním předpisem (srov. § 4a odst. 1 a 2 zák. práce) upravena jinak, než se uvádí v ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012 sp. zn. 21 Cdo 2565/2011).“ Obdobně se Nejvyšší soud vyslovil v rozsudku ze dne 9. 2. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2456/2020, když také dovodil, že: „Ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce neobsahuje právní úpravu, od níž by se účastníci pracovněprávních vztahů nemohli odchýlit“, přičemž rovněž odkázal na rozsudek NS 21 Cdo 2565/2011.
43. Citovaná judikatura Nejvyššího soudu tak nezařadila § 141 odst. 1 zákoníku práce mezi ustanovení, která je třeba chápat jako kogentní ve smyslu § 4a odst. 1 a 2 zákoníku práce (resp. dle předchozí úpravy dle § 2 odst. 1 zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2011), tudíž argumentace žalovaného, že termín „nejpozději“ užitý v § 141 odst. 1 zákoníku práce určuje jeho kogentní povahu ve smyslu § 4a odst. 1 zákoníku práce, neobstojí. K uvedenému je třeba doplnit, že kogentní povahu § 141 odst. 1 zákoníku práce nelze podle názoru soudu důvodně dovozovat ani z § 4a odst. 4 zákoníku práce, neboť ujednání zaměstnavatele se zaměstnanci o dočasném odložení splatnosti mzdy není vzdáním se nároku na mzdu, když toliko dochází se souhlasem zaměstnance ke smluvnímu posunutí splatnosti mzdy o jistou dobu.
44. Pokud tedy platí, že se lze dohodou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci odchýlit od zákonem stanovené splatnosti mzdy poskytované za práci vykonanou v rámci sjednané pracovní doby (a soud nevidí důvod, proč by se měl od tohoto právního názoru zastávaného v civilistické judikatuře Nejvyššího soudu odchýlovat), pak shodné musí platit i pro mzdu, která přísluší zaměstnanci za dobu práce přesčas ve smyslu § 114 odst. 1

zákoníku práce. Soud nesouhlasí s názorem správních orgánů, že možnost sjednat si odchylně splatnost dopadá pouze na případný příplatek za práci přesčas dle § 114 odst. 1 zákoníku práce (pokud nedojde mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k dohodě o poskytnutí náhradního volna místo tohoto příplatku), neboť z relevantních zákonných ustanovení nevyplývá žádný důvod, pro který by měly mít jednotlivé složky mzdy za práci přesčas rozdílné režimy, pokud existuje dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci o možnosti čerpat náhradní volno místo příplatku za práci přesčas.

45. Soud navíc souhlasil se žalobkyní, že jí zastávanému výkladu podpůrně svědčí i § 353 odst. 3 zákoníku práce, které zní: *„Dojde-li ke zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas (§ 114 odst. 2 a § 127 odst. 2) v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána, zahrnou se do odpracované doby podle odstavce 2 také hodiny práce přesčas, za kterou je mzda nebo plat poskytnuta.“* Soud se ztotožňuje s žalobkyní, že z právě citovaného ustanovení je patrné, že zákonodárce počítá s možností pozdějšího zúčtování nejen platu, ale i mzdy za práci přesčas, neboť jinak by pozbývalo smyslu opakované použití termínu „mzda“ a současně i použitý odkaz na § 114 odst. 2 zákoníku práce. Správními orgány citovaná argumentace obsažená v jednom z komentářů k zákoníku práce, že se jedná o obsolentní ustanovení, není v kontextu shora uvedeného závěru o možnosti ujednat si odlišně splatnost mzdy vůbec přesvědčivá, neboť je odůvodněna pouze nesprávným názorem na kogentní úpravu splatnosti mzdy dle § 141 odst. 1 zákoníku práce. Podle názoru soudu není žádoucí, aby byl u pravidel odměňování za práci přesčas dovozován dvojitý režim (tedy režim odlišný pro plat a pro mzdu), jak to činí správními orgány odkazovaný komentář, když v obou případech se jedná o plnění peněžitě hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci přesčas. Navíc i správními orgány citovaná komentářová literatura v souvislosti s odložením splatnosti mzdy za práci přesčas na okamžik, kdy zaměstnanec čerpá náhradní volno, připouští, že *tento postup bývá v praxi uplatňován, a to na základě dohody zaměstnavatele se zaměstnancem*. Nepřípadný je pak i v dané souvislosti činěný odkaz na § 346c zákoníku práce ve spojení s § 346e zákoníku práce, neboť (v kontextu již výše uvedeného směrem k § 4a odst. 4 zákoníku práce) ujednání zaměstnavatele se zaměstnanci o odložení splatnosti mzdy za práci přesčas na okamžik, kdy zaměstnanec bude čerpat náhradní volno, není vzdáním se nároku na mzdu, resp. zproštění zaměstnavatele povinnosti poskytnout zaměstnanci mzdu za vykonanou práci. Dochází totiž toliko ke smluvnímu posunutí splatnosti mzdy o jistou dobu, která není nepřiměřeně dlouhá s ohledem na lhůty, ve kterých musí být náhradní volno za práci přesčas zaměstnanci poskytnuto. Ostatně i samotný žalovaný ve vyjádření k žalobě souhlasil s argumentací žalobkyně, že *zaměstnanec se dohodou o odkladu mzdy za přesčasovou práci ničeho nevzdává a že dochází pouze k výplatě mzdy v pozdějším období*. Soud proto souhlasí s názorem žalobkyně, že je-li v § 353 odst. 3 zákoníku práce výslovně zmíněna možnost zúčtování přesčasové práce v pozdějším období než v měsíci, ve kterém byla práce přesčas vykonána, i pro mzdu, je důvodné dovozovat přípustnost ujednání o posunutí splatnosti nejen platu, ale i mzdy za přesčasovou práci, tedy odchýlení se od § 141 odst. 1 zákoníku práce.
46. V návaznosti na právě uvedený výklad soud dospěl k obecnému právnímu závěru, že pokud se zaměstnavatel dohodl se svými zaměstnanci na odsunutí splatnosti mzdy za práci přesčas až na okamžik, kdy zaměstnanec bude čerpat náhradní volno za práci přesčas, příp. kdy je zaměstnanci vyplacen příplatek za práci přesčas ve smyslu § 114 odst. 1 a 2 zákoníku práce (nebylo-li náhradní volno ve stanovené době poskytnuto), a zaměstnavatel v takto odsunutém termínu splatnosti mzdu za práci přesčas zaměstnanci řádně uhradí, pak

zaměstnavatel poskytl zaměstnanci mzdu za práci přesčas ve stanoveném termínu. V takovémto případě tudíž není naplněna skutková podstata přestupku dle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce. Soud zdůrazňuje, že tento jeho závěr platí pouze za předpokladu, že zaměstnavatel v dané souvislosti jedná poctivě, nikoli v rozporu se zájmy svých zaměstnanců a dohodami se zaměstnanci neodsouvá výplatu mzdy za práci přesčas o nepřiměřeně dlouhou dobu.

47. V projednávané věci správní orgány nezpochybnily existenci dohody mezi žalobkyní a jejími zaměstnanci o posunutí splatnosti mzdy za práci přesčas na dobu, kdy zaměstnanci čerpali náhradní volno za práci přesčas (popř. kdy jim byl za práci přesčas vyplacen příplatek namísto čerpání náhradního volna), ba dokonce z existence takové dohody vycházely, když ji označily za významnou polehčující okolnost (srov. bod [45] prvostupňového rozhodnutí). Soud tudíž z této nesporné skutečnosti vycházel, aniž by existenci takové dohody blíže přezkoumával. Ostatně součástí správního spisu ani nejsou výsledky dotčených zaměstnanců, na základě kterých by bylo možné existenci takové dohody potvrdit či naopak zpochybnit, když takováto dohoda by mohla být platně uzavřena i jinak než písemně (srov. § 20 zákoníku práce a § 582 občanského zákoníku). Současně ze správního spisu nevyplývaly žádné indicie o tom, že by žalobkyně při sjednávání dohod o předmětném odložení splatnosti mzdy za práci přesčas postupovala nepoctivě a v rozporu se zájmy zaměstnanců.
48. V poměrech projednávané věci proto soud dospěl k závěru, že předmětný skutek nenaplnil skutkovou podstatu přestupku dle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce, neboť žalobkyně se se svými zaměstnanci dohodla na odsunutí splatnosti mzdy na dobu, kdy zaměstnanci čerpali náhradní volno za práci přesčas (popř. kdy jim byl za práci přesčas vyplacen příplatek namísto čerpání náhradního volna). Žalobkyně tak podle názoru soudu neporušila ve vztahu k jí vytčeným případům svou zákonnou povinnost poskytnout zaměstnancům ve stanoveném termínu mzdu za práci přesčas, což je skutkovou podstatou předmětného přestupku.
49. Ačkoli již tento závěr soudu o nenaplnění formální strany přestupku plně postačuje pro zrušení napadeného rozhodnutí, soud považuje za potřebné pro úplnost uvést, že v projednávané věci shledal i další závažné pochybení správních orgánů. Skutková zjištění správních orgánů totiž neposkytují dostatečný podklad pro závěr, že by jednáním žalobkyně (pokud by platil závěr o naplnění skutkové podstaty předmětného přestupku, jak dovodily – dle názoru soud nesprávně – správní orgány) došlo k naplnění materiálního znaku přestupku.
50. Nejvyšší správní soud zrekapituloval obecná východiska k otázce materiální stránky přestupku v rozsudku ze dne 5. 4. 2022, č. j. 1 As 17/2022 – 46 následovně: „[33] *Obecně lze přitom vycházet z toho, že jednání, jehož formální znaky jsou označeny zákonem za přestupek, v běžně se vyskytujících případech materiální znak přestupku naplňuje, neboť porušuje nebo ohrožuje určitý zájem společnosti. Z tohoto závěru však nelze automaticky dovodit, že by k naplnění materiálního znaku skutkové podstaty přestupku došlo vždy, když je naplněn formální znak přestupku zaviněným jednáním fyzické osoby. Pokud kromě okolností jednání, jež naplní formální znaky skutkové podstaty přestupku, existují další významné okolnosti, které vylučují, aby takovým jednáním byl porušen nebo ohrožen právem chráněný zájem společnosti, nedojde k naplnění materiálního znaku přestupku a takové jednání potom nemůže být přestupkem (viz rozsudek ze dne 9. 4. 2015, č. j. 7 As 63/2015 – 29). [34] Lze si totiž představit případy, kdy porušení veřejného zájmu je zcela minimální a jedná se o jednání, které vzhledem ke*

konkrétním okolnostem nevykazuje daný stupeň společenské nebezpečnosti (materiální stránku deliktu). Stupeň nebezpečnosti činu pro společnost je přitom určován zejména závažností správního deliktu, kterou lze posoudit zejména s ohledem na způsob jeho spáchání a jeho následky, okolnosti, za nichž byl spáchán, na formu a míru zavinění za předpokladu, že zavinění je zákonným znakem deliktu, a v neposlední řadě též s ohledem na osobu pachatele a případné pohnutky, které jej ke spáchání vedly (viz rozsudek ze dne 31. 10. 2008, č. j. 7 Afs 27/2008 - 46).“

51. V již shora citovaném rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 3. 2011, č. j. 6 Ads 129/2010 – 55 se kasační soud zabýval též otázkou materiální stránky přestupku dle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce, přičemž dovodil následující: „*Společenská nebezpečnost činu znamená, že spácháním takového činu pachatel obroží zájem společnosti, který je považován za důležitý a kterému je přiznána ochrana. Ustanovení, které zavádí sankci za správní delikt na úseku odměňování, má za cíl zajistit v praxi účinné fungování institutu minimální mzdy. Právní úprava minimální mzdy v zákoníku práce má přitom původ v Mezinárodním paktě o hospodářských, sociálních a kulturních právech, publikovaném pod č. 120/1976 Sb., v němž je minimální odměna za práci, potřebná k slušnému životu pracovníků a jejich rodin, uvedena jako lidské právo [čl. 7 písm. a) paktu]. Nevypacení mzdy v minimální výši nebo prodlení s jejím vyplacením výrazně delší, než je splatnost mzdy, je tedy možné považovat za zásah do zájmu společnosti zajistit odměnu za práci k slušnému a soběstačnému životu pracovníků a jejich rodin, a tedy za společensky škodlivé jednání.*“
52. Žalovaný se ve shodě s prvostupňovým orgánem omezil na konstatování, že jednáním žalobkyně byl porušen zákonem chráněný zájem na spravedlivé odměňování za vykonanou práci a dále pak již jen v obecné rovině odkázal na alimentární a kompenzační funkci mzdy. Prvostupňový orgán k tomu ještě doplnil, že společenská míra škodlivosti daného skutku je nepochybně dostatečná.
53. Žalobkyně v průběhu správního řízení namítala, že dohoda ohledně posunutí splatnosti mzdy za práci přesčas, kterou se zaměstnanci uzavřela, nenarušuje pravidelné vyplácení mzdy, ba naopak tím dochází k rovnoměrnému rozložení výplaty mzdy mezi období, kdy zaměstnanec vykonal práci přesčas, a období, kdy zaměstnanec za práci přesčas čerpá náhradní volno (které jinak není placené). Žalobkyně též namítala, že jí nabyté zkušenosti z vedení mzdové agendy svých zaměstnanců ukazují, že zaměstnanci nebývají příliš silní v zodpovědném hospodaření, a tudíž že rovnoměrným rozložením příjmu zájmy zaměstnanců netrpí. Správní orgány se ovšem s touto argumentací dostatečně nevypořádaly, když nezjišťovaly, jak dohodu o posunutí splatnosti mzdy za práci přesčas vnímají dotčení zaměstnanci žalobkyně, zda skutečně pozitivně vnímají to, že je jim mzda poskytována sice s jistým odstupem, ale za náhradní volno, které by jinak bylo neplacené a tedy by u zaměstnance docházelo k jistému výpadku v jejich pravidelném příjmu.
54. Je třeba si uvědomit, že v projednávané věci, kdy je žalobkyni kladeno za vinu se zaměstnanci dohodnuté odsunutí splatnosti toliko mzdy za práci přesčas (o placení mzdy za práci vykonanou v rámci sjednané pracovní doby v termínu splatnosti sjednaném dle § 141 odst. 1 zákoníku práce nebylo pochyb), není ohroženo účinné fungování minimální mzdy potřebné ke slušnému životu pracovníků a jejich rodin, neboť dotčený zaměstnanec u žalobkyně vždy bezodkladně dostává zaplacenou mzdu za práci vykonanou v rámci sjednané pracovní doby. Žalobkyni vytýkané odsunutí splatnosti mzdy se totiž týkalo pouze práce přesčas (tedy z logiky věci mzdy nad rámec sjednané měsíční mzdy vykonané v rámci sjednané pracovní doby), přičemž výplata této mzdy za práci přesčas je

zaměstnanci pouze dočasně odsunuta, když je vyplacena poté, co daný zaměstnanec za vykonanou práci přesčas čerpá náhradní volno (které by jinak bylo neplacené), případně kdy je vyplacen příplatek za práci přesčas, nebylo-li ve sjednané době čerpáno (poskytnuto) náhradní volno. Navíc v projednávaném případě nic nenasvědčovalo tomu, že by šlo o ujednání z pohledu zaměstnavatele svévolné, když žalobkyně argumentovala racionálním základem, tedy zájmem zaměstnanců na rovnoměrném rozložení mzdy tak, aby byla zaměstnancům vyplácena mzda i v době, kdy čerpají (jinak neplacené) náhradní volno za dříve vykonanou práci přesčas. Tudíž bez dalších případných zjištění není opodstatněn závěr, že by jednáním žalobkyně mělo dojít k ohrožení zájmu společnosti zajistit odměnu za práci k slušnému a soběstačnému životu pracovníků a jejich rodin.

55. Správní orgány tak podle názoru soudu nedostály své povinnosti posoudit žalobkyni vytýkané jednání, o němž uzavřely, že naplňuje skutkovou podstatu přestupku, zejména z hledisek způsobu jeho spáchání a jeho následků, okolností, za nichž byl spáchán a též s ohledem na osobu pachatele a případné pohnutky, které jej ke spáchání vedly. Správní orgány nijak neprověřovaly tvrzení žalobkyně, že její zaměstnanci sami dobrovolně dali přednost tomu, aby jejich účet byl průběžně zásoben příjmy ze zaměstnání v konstantní výši a bez výkyvů. Až na základě takto zjištěných konkrétních okolností případu pak správní orgány měly vyhodnotit, zda byla naplněna nezbytná míra společenské škodlivosti, resp. posoudit, zda se v případě jednání žalobkyně nejednalo o případ, kdy je porušení veřejného zájmu zcela minimální, tedy jde o takové jednání, které vzhledem ke konkrétním okolnostem nevykazuje daný stupeň společenské nebezpečnosti.
56. S ohledem na výše uvedené soud uzavírá, že správní orgány v projednávané věci nesprávně právně posoudily otázku naplnění skutkové podstaty přestupku dle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce, čímž zatížily svá rozhodnutí vadou nezákonnosti. Navíc správní orgány nedostatečně zjistily skutkový stav a nedostatečně odůvodnily svůj závěr o tom, že jednání žalobkyně naplnilo materiální stránku daného přestupku.

VI.

Rozhodnutí soudu

57. S ohledem na shora uvedené soud výrokem I. tohoto rozsudku zrušil napadené rozhodnutí žalovaného dle § 78 odst. 1 s. ř. s. pro nezákonnost a dále pro vady dle § 76 odst. 1 písm. a) a b) s. ř. s.
58. Soud podle § 78 odst. 4 s. ř. s. vrátil věc žalovanému k dalšímu řízení, v němž je žalovaný vázán právními názory vyslovenými v tomto rozsudku (§ 78 odst. 5 s. ř. s.).

VII.

Náklady řízení

59. Ve výroku II. tohoto rozsudku soud rozhodl o nákladech řízení. Podle § 60 odst. 1 s. ř. s. by měla právo na náhradu nákladů řízení žalobkyně, když měla ve věci plný úspěch. Jelikož žalobkyně v podání ze dne 28. 6. 2021 výslovně prohlásila, že nárok na náhradu nákladů řízení uplatňovat nehodlá, rozhodl soud, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost. Kasační stížnost musí být podána do dvou týdnů po doručení rozsudku. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu; lhůta je zachována, byla-li kasační stížnost podána u Krajského soudu v Plzni.

Plzeň 1. června 2022

Mgr. Lukáš Pišvejc v.r.
předseda senátu