



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedkyně Michaely Bejčkové a soudců Ondřeje Mrákoty a Vojtěcha Šimíčka ve věci žalobkyně: **Ing. P. G., MBA, LL.M** zastoupené advokátem Mgr. et Mgr. Jiřím Flamem, Ph.D., Rohanské nábřeží 15, Praha 8, proti žalovanému: **nejvyšší státní tajemník**, Jindřišská 34, Praha 1, proti rozhodnutí žalovaného ze dne 4. 10. 2022, čj. MV-13036-46/SR-2020, v řízení o kasační stížnosti žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 22. 10. 2024, čj. 31 Ad 9/2022-51,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **s e z a m í t á .**
- II. Žádný z účastníků **n e m á** právo na náhradu nákladů řízení.

O d ů v o d n ě n í :

[1] Ve věci jde o doplacení platu státní zaměstnankyni. Řeší se, zda se do platu představené Energetického regulačního úřadu za službu přesčas nad rozsah 150 hodin ročně má započítat příplatek za vedení. Podle soudu nemá, protože to neukládá příslušná právní úprava. Ta není nejasná ani mezerovitá, a proto není možné ji vyložit či doplnit tak, jak by si státní zaměstnankyně přála.

1. Popis věci

[2] Žalobkyně do konce roku 2019 (před systemizací na rok 2020) působila na vedoucí pozici v Energetickém regulačním úřadu – byla představenou jedné z tamějších sekcí.

[3] V prosinci 2019 žalobkyně požádala o proplacení služby vykonané toho roku přesčas (nad stanovenou služební dobu). Rada ERÚ žalobkyni v dopise sdělila, že službu přesčas vykonat nemohla, protože k tomu neměla písemný příkaz, respektive takový příkaz nedoložila. Nadřízený služební orgán rozhodnutí Rady ERÚ zrušil: rada totiž vůbec nevedla

správní řízení, ačkoli měla, a nadto službou přesčas se rozumí i služba vykonávaná se souhlasem (nejen na příkaz) služebního orgánu.

[4] V únoru 2020 žalobkyně požádala ještě i o proplacení služby vykonané přesčas v letech 2016 až 2018. O obou žádostech Rada ERÚ rozhodla společně. Rada žalobkyni nepřiznala nárok na plat za služby přesčas v roce 2016, protože tento nárok byl v době, kdy o jeho přiznání žalobkyně požádala, už promlčen. Za roky 2017 až 2019 rada žalobkyni přiznala plat za službu přesčas (vykonanou nad rámec 150 hodin služby přesčas už zahrnuté v platu žalobkyně) v celkové výši asi 381 tisíc Kč a dále zákonné úroky z prodlení.

[5] Žalobkyně se proti rozhodnutí Rady ERÚ odvolala (mimo jiné) proto, že služební orgán podle ní zapomněl do výpočtu platu za službu přesčas zahrnout také příplatek za vedení a že nesouhlasila s promlčením části nároku. Žalobkyně s odvoláním neuspěla. Odvolací orgán zejména řekl, že podle zákoníku práce a související komentářové literatury se příplatek za vedení nezahrnuje do výpočtu platu za službu přesčas. Krajský soud v Brně však rozhodnutí o odvolání zrušil. Zavázal odvolací orgán (mimo jiné) k tomu, aby buď vyvrátil tvrzení žalobkyně, že u jiných vedoucích pracovníků byl příplatek za vedení zahrnován do výpočtu platu za službu přesčas, nebo aby vysvětlil, proč zrovna v případě žalobkyně – navzdory opačné dosavadní praxi – příplatek za vedení do výpočtu nezahrnul (rozsudek ze dne 31. 5. 2022, čj. 31 Ad 2/2021-122, bod 51).

[6] Odvolací orgán si vyžádal podklady a stanovisko ERÚ a dospěl k závěru, že u vedoucích pracovníků ERÚ není zavedenou praxí zahrnovat do výpočtu platu za službu přesčas i příplatek za vedení. V minulosti se tak postupovalo jen u dvou vedoucích pracovníků (představených), a to v důsledku pochybení, které ERÚ podle svého vyjádření měl v úmyslu napravit (vyzvat tyto osoby k vrácení částky představující bezdůvodné obohacení). Naproti tomu v případě dvou jiných představených, kteří v roce 2020 požádali o proplacení služby přesčas, příplatek za vedení do výpočtu zahrnut nebyl. Odvolací orgán rozhodnutí Rady ERÚ znovu potvrdil. Tentokrát (podruhé) žalobkyně u krajského soudu neuspěla.

[7] Proti druhému rozsudku krajského soudu podala žalobkyně kasační stížnost (proto bude dále označována jako *stěžovatelka*).

2. Argumenty stran v kasačním řízení

[8] **Stěžovatelka** tvrdí, že písemné vyhotovení napadeného rozsudku se významně odlišuje od znění, ve kterém byl rozsudek vyhlášen na úřední desce soudu. Už jen tento nesoulad je důvodem pro zrušení napadeného rozsudku (rozsudky NSS ze dne 8. 6. 2016, čj. 1 As 38/2016-41, a ze dne 3. 10. 2017, čj. 9 Afs 170/2017-68; nálezy Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2014, sp. zn. IV. ÚS 520/14). Podle stěžovatelky je navíc napadený rozsudek nepřezkoumatelný. Krajský soud dostatečně nevysvětlil, proč má za to, že odvolací orgán dodržel závazný právní názor obsažený v jeho prvním rozsudku. Soud dále zopakoval argumentaci odvolacího orgánu – týkající se výkladu ustanovení zákoníku práce –, aniž vysvětlil, proč s ní souhlasí. Soud se konečně nevypořádal s žalobním tvrzením, že správní orgány uplatnily námitku promlčení v rozporu s dobrými mravy. Napadený rozsudek je podle stěžovatelky potřeba zrušit také kvůli vadě řízení spočívající v tom, že odvolací orgán dostatečně nedoplnil skutková zjištění ohledně výpočtu platu za službu přesčas u jiných

pokračování

vedoucích pracovníků ERÚ; skutková podstata, ze které odvolací orgán vycházel, tedy nemá oporu ve spisu.

[9] Dále je stěžovatelka přesvědčena, že závěry krajského soudu nejsou správné. Krajský soud chybně řekl, že odvolací orgán nebyl povinen řídit se závazným právním názorem obsaženým v prvním rozsudku, protože vyšel z odlišného právního posouzení věci. Stěžovatelka nesouhlasí ani s tím, že by se na spornou otázku – započítání příplatku za vedení – měl použít výhradně zákoník práce. Tvrdí, že právní úprava odměňování státních zaměstnanců obsahuje mezeru a že tuto mezeru bylo třeba překlenout výkladem za pomoci právní úpravy svým charakterem nejbližší, tj. za pomoci právní úpravy služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů (rozsudek NSS ze dne 2. 12. 2020, čj. 8 As 319/2018-59, č. 4127/2021 Sb. NSS). Zákoník práce se k vyplnění zmíněné mezery použít nedá, protože vztah mezi ERÚ a jejími pracovníky má veřejnoprávní, nikoli soukromoprávní povahu. Navíc zákoník práce stanoví, že prvních 150 přesčasových hodin ročně má vedoucí pracovník – zaměstnanec, kterému přísluší příplatek za vedení – zahrnuto ve svém platu. Není proto logické, aby za část práce přesčas vedoucí pracovník pobíral plat včetně příplatku za vedení, zatímco za část práce přesčas by mu byl plat vypočten bez ohledu na tento příplatek, přestože se povaha jeho práce nemění a stále zahrnuje i vedení podřízených pracovníků. Krom toho, pokud zaměstnanec za práci přesčas čerpá náhradní volno, je při výpočtu náhrad za toto volno použita průměrná hodinová sazba zahrnující i příplatek za vedení. Vzhledem k tomu, že zákoník práce nestanoví výslovné pravidlo, jak postupovat při odměňování představených za službu přesčas, je třeba postupovat analogicky podle právní úpravy služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů, která příplatek za vedení do odměny za práci přesčas výslovně zahrnuje.

[10] Konečně podle stěžovatelky z podkladů založených ve správním spisu vyplývá, že představeným v ERÚ byl opakovaně poskytován plat za službu přesčas včetně příplatku za vedení. To vytvořilo správní praxi, od které se Rada ERÚ ani odvolací orgán nemohly odchýlit (usnesení rozšířeného senátu ze dne 21. 7. 2009, čj. 6 Ads 88/2006-132, č. 1915/2009 Sb. NSS; rozsudek NSS ze dne 15. 8. 2012, čj. 1 As 46/2012-87).

[11] **Odvolací orgán – nejvyšší státní tajemník** – ve vyjádření ke kasační stížnosti uvedl, že se řídil závazným právním názorem obsaženým v prvním rozsudku krajského soudu a zjistil si praxi ERÚ týkající se odměňování představených za práci přesčas. Rozhodl pak v souladu se zákonem. Podle zákona o státní službě (č. 234/2014 Sb.) se odměňování státních zaměstnanců řídí zákoníkem práce; není proto možné – a to ani analogicky – uplatňovat jinou právní úpravu. Zahrnování příplatku za vedení do platu za službu přesčas (nad rámec prvních 150 hodin ročně) je v rozporu se zákoníkem práce. Není tedy podstatné, zda jiným představeným byl příplatek za vedení do platu za službu přesčas zahrnován; postup *contra legem* nemůže založit legitimní očekávání (6 Ads 88/2006). Mimo to nebylo zjištěno, že by praxe ERÚ byla v řešené otázce ustálená. Odvolací orgán dále uvedl, že o promlčení stěžovatelku řádně informoval, nejde tu o zneužití práva.

[12] **Stěžovatelka** na podání odvolacího orgánu reagovala tvrzením, že legitimní očekávání, kterému je třeba poskytnout soudní ochranu, může založit i jednání *ultra vires*, pokud ho nikdo nijak nezpochybnuje (rozsudek NSS ze dne 19. 4. 2017, čj. 6 As 98/2016-54). I kdyby tedy ERÚ při odměňování představených za službu přesčas

postupoval *ultra vires* – což si stěžovatelka nemyslí –, měl zavedenou správní praxi následovat i v případě stěžovatelky.

3. Posouzení věci

[13] Kasační stížnost není důvodná.

[14] Stěžovatelka v první řadě tvrdí, že vyhlášené a písemné znění napadeného rozsudku se významně odlišují a že už jen proto je třeba napadené rozhodnutí zrušit. Odkazuje přitom na rozsudky NSS, které se týkají ústního vyhlášení rozsudku (ani v jedné věci nadto nebyla související kasační námitka důvodná). V této věci nebyl rozsudek vyhlášen ústně, neproběhlo ani žádné jednání (na které by se případně mohla dostavit veřejnost zamýšlející si rozsudek vyslechnout). Proto bylo – s ohledem na nutnost veřejného vyhlášení rozsudku upravenou mimo jiné v čl. 96 odst. 2 Ústavy – třeba, aby byl rozsudek uveřejněn (na úřední desce), a to včetně odůvodnění (nálezn Ústavního soudu ze dne 18. 6. 2019, sp. zn. Pl. ÚS 38/18, bod 41). Nebylo však třeba, aby konečné písemné znění rozsudku doslovně odpovídalo znění uveřejněnému na úřední desce. Uveřejnit je nutné jen nosné důvody rozhodnutí; některé úvahy mohou být podrobněji či pečlivě rozvedeny až v konečném písemném vyhotovení rozsudku (Pl. ÚS 38/18, bod 42; obdobně – byť v trestní věci – viz stěžovatelkou odkazovaný nálezn IV. ÚS 520/14, bod 12).

[15] V nynější věci krajský soud uveřejnil napadený rozsudek včetně stručného odůvodnění na své úřední desce (viz l. 49 jeho spisu) a poté účastníkům rozeslal konečné písemné vyhotovení rozsudku (z l. 51 jeho spisu). Podle stěžovatelky krajský soud teprve v konečném písemném vyhotovení vypořádal námitku týkající se analogického použití právní úpravy služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů, a znění rozsudku uveřejněné na úřední desce tedy neobsahovalo nosné důvody rozhodnutí. Je pravda, že konečné písemné vyhotovení rozsudku je podrobnější; není však pravda, že znění uveřejněné na úřední desce neobsahuje nosné důvody rozhodnutí. Krajský soud totiž už ve znění rozsudku uveřejněném na úřední desce jednoznačně řekl, že ve věci je třeba použít zákoník práce, a implicitně tedy vyloučil použití jiné právní úpravy. Nadto dokonce ani zveřejnění rozsudku bez jakéhokoli odůvodnění (tedy v tzv. zkráceném znění) by nebylo důvodem pro kasační zásah NSS. Takové pochybení totiž není vadou, která by automaticky způsobovala nezákonnost rozhodnutí, respektive bez jejíž přítomnosti by výrok rozhodnutí musel být odlišný (rozsudek NSS ze dne 25. 9. 2020, čj. 10 Azs 194/2020-43, bod 10).

[16] Stěžovatelka dále tvrdí, že je napadený rozsudek nepřezkoumatelný, protože krajský soud své závěry dostatečně nevysvětlil. Ani v tom NSS se stěžovatelkou nesouhlasí. Z bodů 14 a 29 napadeného rozsudku je zřejmé, jaké byly úvahy krajského soudu ohledně respektování závazného právního názoru obsaženého v předchozím rozsudku ve věci. Krajský soud měl za to, že odvolací orgán v souladu s tímto názorem (pokynem) vysvětlil, proč stěžovatelce nebyl započítán také příplatek za vedení, a že proto do spisu nemusel doplňovat mzdové listy jiných představených. Je pravda, že v bodě 29 krajský soud mluví o tom, že odvolací orgán nemusel doplňovat dokazování, protože změnil svůj právní názor. To je poněkud matoucí, protože odvolací orgán neměnně tvrdil, že započítání příplatku za vedení do platu za službu přesčas je v rozporu se zákoníkem práce. Sama tato formulace krajského soudu však nemůže způsobit nepřezkoumatelnost napadeného rozsudku. Z odůvodnění jako celku je totiž zřejmé, že krajský soud netrval na doložení správní praxe,

pokračování

protože ve věci nebyla podstatná: legitimní očekávání by totiž nemohlo být založeno na správní praxi odporující zákonu (na započítávání příplatku za vedení v rozporu se zákoníkem práce).

[17] Krajský soud vysvětlil i to, proč souhlasí s právními závěry odvolacího orgánu. Ačkoli stěžovatelka tvrdí opak, krajský soud se nespokojil jen s prostým sdělením, že argumentace odvolacího orgánu je správná. Namísto toho se podrobně zabýval (ne)možností ve věci analogicky použít jiný právní předpis než zákoník práce (body 24 a 25 napadeného rozsudku) a reagoval tak na stěžejní žalobní námitku stěžovatelky. Krajský soud se – byť implicitně – vypořádal i s žalobním tvrzením, že správní orgány přihledly k promlčení v rozporu s dobrými mravy. Nárok stěžovatelky vztahující se k roku 2016 totiž označil za promlčený, nutně tedy musel mít za to, že promlčení nebylo v rozporu s dobrými mravy. Takový způsob vypořádání stěžovatelčiny námitky odpovídá míře její obecnosti: stěžovatelka v žalobě neuvedla žádný důvod, pro který nemohla platový nárok u služebního orgánu uplatnit dříve, nepopsala konkrétní okolnosti, které by vypovídaly o tom, že správní orgány zneužily právo.

[18] Stěžovatelka také tvrdí, že skutková podstata, ze které odvolací orgán vycházel, nemá oporu ve spisu, a krajský soud měl proto rozhodnutí o odvolání zrušit. NSS názor stěžovatelky nesdílí. Závěry odvolacího orgánu ohledně výše platu, který měl být stěžovatelce přiznán za práci přesčas, jsou založeny zejména na výkazech stěžovatelčiny docházky, které jsou součástí správního spisu. Odvolací orgán si od ERÚ vyžádal také podklady k výpočtu platu za službu přesčas u jiných představených, i ty jsou součástí správního spisu. Skutková podstata, ze které odvolací orgán vycházel, tedy měla oporu v listinách založených ve spisu.

[19] Podle stěžovatelky krajský soud nesprávně řekl, že odvolací orgán nebyl povinen řídit se závazným právním názorem obsaženým v prvním rozsudku, a tento závěr odůvodnil tím, že odvolací orgán tentokrát vyšel z odlišného právního posouzení věci. Odvolací orgán byl vázán výrokem prvního rozsudku krajského soudu (§ 54 odst. 6 s. ř. s.) a právním názorem tam vysloveným (§ 78 odst. 5 s. ř. s.). Tímto názorem by se nemusel řídit jen tehdy, pokud by učinil nová skutková zjištění či by se změnila rozhodná právní úprava (rozsudek NSS ze dne 23. 9. 2004, čj. 5 A 110/2002-25, č. 442/2005 Sb. NSS), nebo pokud by byl tento právní názor v mezidobí (ke dni nového rozhodování odvolacího orgánu) překonán například judikaturou NSS (rozsudek NSS ze dne 25. 5. 2016, čj. 1 Azs 31/2016-36, bod 18). Žádná z těchto situací ve stěžovatelčině věci nenastala, a odvolací orgán byl tedy povinen řídit se závazným právním názorem obsaženým v prvním rozsudku krajského soudu.

[20] Navzdory stěžovatelčinu přesvědčení krajský soud nic jiného netvrdil. Neřekl, že odvolací orgán nebyl povinen řídit se závazným právním názorem soudu. Řekl jen to, že odvolací orgán nebyl povinen – vzhledem k právnímu závěru, který učinil – doplňovat dokazování zjištěními k odměňování jiných představených. Vycházel přitom z přesvědčení, že v prvním rozsudku zavázal odvolací orgán k tomu, aby *bud'* vysvětlil, proč nezahrnul příplatek za vedení do výpočtu stěžovatelčina platu za službu přesčas, *nebo* jednoznačně vyvrátil, že byl příplatek za vedení zahrnován do výpočtu platu za službu přesčas u ostatních představených. Podle krajského soudu se tedy odvolací orgán závazným právním názorem (pokynem) řídil, protože učinil prvé – vysvětlil, proč stěžovatelce příplatek za vedení nepřiznal.

[21] NSS v tomto ohledu závěr krajského soudu koriguje (namísto kasačního zásahu, jehož důsledkem by byla jen mírná úprava odůvodnění rozsudku krajského soudu a zvýšení časových a jiných nákladů věci). Krajský soud totiž v prvním rozsudku zavázal odvolací orgán k výše uvedenému jen *v případě, že ERÚ zahrnoval do výpočtu platu za službu přesčas u představených i příplatek za vedení a zavedl tak určitou správní praxi*. Jinak řečeno, odvolací orgán měl podle krajského soudu nejprve zjistit, zda ohledně odměňování představených za službu přesčas v ERÚ existovala nějaká správní praxe (která by mohla vyvolat stěžovatelčino legitimní očekávání, že jí plat za službu přesčas bude přiznán včetně příplatku za vedení). Krajský soud dal tento pokyn odvolacímu orgánu, aniž se zabýval tím, zda by zahrnování příplatku za vedení do platu za službu přesčas nebylo v rozporu se zákonem (a zda by tedy vůbec mohlo založit legitimní očekávání). Odvolací orgán se proti udělenému pokynu nebránil kasační stížností; zjistil, jak byl vypočítáván plat jiných představených za službu přesčas; a vysvětlil, že započítání příplatku za vedení do platu za službu přesčas je v rozporu se zákonem, a učiněná zjištění proto nemohou být ve věci podstatná. Závazný právní názor obsažený v prvním rozsudku krajského soudu tedy dodržel – ne však jenom proto, že vysvětlil, proč stěžovatelce příplatek za vedení nepřiznal, ale především proto, že současně zjistil, zda ohledně odměňování představených za službu přesčas v ERÚ existovala nějaká správní praxe (vyžádal si stanovisko ERÚ včetně podrobnějších podkladů).

[22] Stěžovatelka konečně tvrdí, že jí měl být plat za službu přesčas přiznán včetně příplatku za vedení, a to s ohledem na to, že takový postup zákoník práce nezakazuje a že ho lze dovodit z právní úpravy služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

[23] Odměňování státních zaměstnanců se řídí zákoníkem práce, není-li stanoveno jinak (§ 144 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě). Zákon o státní službě k příplatku za službu přesčas ve vztahu k představeným v pozici stěžovatelky nic zvláštního nestanoví (§ 147 zmíněného zákona *a contrario*). Podle zákoníku práce je pak plat zaměstnance, kterému přísluší příplatek za vedení, stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce (§ 127 odst. 3). Za další práci přesčas takovému zaměstnanci přísluší – nedohodl-li se se zaměstnavatelem na poskytnutí náhradního volna (za nějž se plat nekrátí), respektive nebylo-li mu dohodnuté náhradní volno v zákonem stanovené či zvláště dohodnuté době poskytnuto – určitá část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a dále příplatek za službu přesčas vypočítaný z průměrného hodinového výdělku (§ 127 odst. 1 a 2 zákoníku práce). Zákonem uvedený výčet složek odměny za práci přesčas není příkladný, ale úplný. Neobsahuje přitom příplatek za vedení. Zásadní je také to, že ERÚ nemůže činit to, co zákonem není zakázáno, ale jen to, co zákon ukládá (srov. čl. 2 Ústavy a Listiny základních práv a svobod). Svým zaměstnancům tedy nemůže jen ze své vlastní vůle mezi složky odměny za práci přesčas zahrnout příplatek za vedení.

[24] Naopak není podstatné, že se stěžovatelce nejeví jako logické, aby příplatek za vedení nebyl zahrnut do odměny za práci přesčas, přestože je zahrnut v odměně za náhradní volno a ve výpočtu příplatku za práci přesčas a přestože příplatek za vedení pokrývá jen 150 hodin ročně. Takto to výslovně stanovil zákonodárce. Nelze přitom říct, že by tím – nezařazením jednoho z příplatků do odměny za práci přesčas – zákonodárce zasahoval do samotného jádra základního práva na spravedlivou odměnu za práci (stanoveného čl. 28 Listiny) a že by tedy jeho zásah musel být přiměřený. Postačí, je-li rozumný vzhledem k legitimnímu cíli. Tím

pokračování

může představitelně být – ve vztahu ke státním zaměstnancům – například úspora ve státním rozpočtu.

[25] Přisvědčit nelze ani stěžovatelčině argumentaci, že se její odměňování – navzdory výslovnému odkazu na zákoník práce obsaženému v zákoně o státní službě – mělo řídit zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, konkrétně jeho ustanovením § 125, podle kterého má příslušník za službu přesčas (nedostane-li náhradní volno) nárok mimo jiné i na příplatek za vedení. Správní orgány rozhodující o stěžovatelčině nároku nemohly ve věci použít zmíněný zákon jen proto, že právní úprava obsažená v zákoníku práce pro stěžovatelku není dostatečně příznivá. Rozhodovaly na základě zákona o státní službě, který v otázkách odměňování státních zaměstnanců odkazuje právě a jen na zákoník práce. Stěžovatelka zmínila, že zákoník práce upravuje soukromoprávní pracovní vztahy a v případě veřejnoprávních pracovních vztahů je potřeba použít jiný předpis. Tímto jiným předpisem, který upravuje právní poměry státních zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu, je však právě zákon o státní službě a ten v otázce odměňování odkazuje na zákoník práce. Stěžovatelka zmínila také to, že zákoník práce upravuje odměňování vedoucích zaměstnanců za práci přesčas neúplně a že tato tzv. nepravá mezera práva měla být zaplněna analogickým použitím zákonného ustanovení, které je co do svojí povahy nejbližší. Ovšem za mezeru v zákoně lze označit až nezamýšlený rozpor s „*teleologickým pozadím celého právního řádu*“, nikoli jen rozpor s principem účelnosti nebo právněpolitickými představami interpreta (stěžovatelkou odkazovaná věc 8 As 319/2018, bod 20; v rozsudku šlo o analogické použití zákoníku práce při náhradě nemajetkové újmy pozůstalým po vojákově z povolání). Zákoník práce není ohledně odměňování vedoucích zaměstnanců za práci přesčas mezerovitý; na vedoucí zaměstnance – zaměstnance s přiznaným příplatkem za vedení – pamatuje (stanoví, že 150 přesčasových hodin ročně je už zahrnuto v jejich platu). Není tedy zřejmé, že by nezahrnutí příplatku za vedení do odměny za (další) práci přesčas bylo nezamýšlené, natož že by bylo v rozporu s teleologickým pozadím celého právního řádu.

[26] NSS tedy dospěl – stejně jako krajský soud – k závěru, že je v rozporu se zákonem započítat do platu představené ERÚ za službu přesčas nad rozsah 150 hodin ročně také příplatek za vedení. Vzhledem k tomuto závěru by ani případná správní praxe, podle níž by se příplatek za vedení do platu za službu přesčas zahrnoval, nemohla stěžovatelce prospět, protože by nemohla založit její legitimní očekávání (6 Ads 88/2006, bod 73 a judikatura tam citovaná; 1 As 46/2012, bod 100; závěry rozsudku 6 As 98/2016 na nynější věc nedopadají, protože tu nešlo o „*sofistikovaný výklad*“ právních předpisů, ale o použití jasného a úplného ustanovení zákoníku práce).

4. Závěr a náklady řízení

[27] Stěžovatelka se svými námitkami neuspěla. NSS proto její kasační stížnost zamítl. Neúspěšná stěžovatelka nemá právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti; nejvyššímu státnímu tajemníkovi nevznikly náklady řízení vymykající se z běžné úřední činnosti.

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

V Brně dne 2. září 2025

Michaela Bejčková
předsedkyně senátu