



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Českých Budějovicích rozhodl jako soud odvolací v senátě složeném z předsedkyně Mgr. Ing. Martiny Lacinové a soudců JUDr. Ivety Jiříkové a Mgr. Jana Jursíka ve věci

žalobkyně:

██████████, narozená ██████████
bytem ██████████
zastoupená advokátem JUDr. Vojtěchem Mihalíkem
sídlem Brněnská 154/32, 692 01 Mikulov

proti

žalované:

s. n. o. p. cz a.s., IČO: 63998203
sídlem Stanislava Maliny 452, 397 01 Písek
zastoupená advokátkou Mgr. Eliškou Barthelemy,
sídlem Národní 58/32, 110 00 Praha 1,

o zaplacení 23 708,06 Kč s příslušenstvím, o odvolání žalobkyně proti rozsudku Okresního soudu v Písku ze dne 6.10.2021, č.j. 12 C 59/2021-93,

takto:

I. Rozsudek soudu prvního stupně ve znění opravného usnesení ze dne 20. 1. 2022, č. j. 12 C 59/2021-122 se ve výroku I. ohledně zamítnutí žaloby o zaplacení částky 13 162,06 Kč spolu se zákonným úrokem z prodlení ve výši 8,25 % ročně z částky 1 431,24 Kč od 13. 8. 2020 do zaplacení, z částky 1 301,13 Kč od 13. 9. 2020 do zaplacení, z částky 4 814,16 Kč od 13. 10. 2020 do zaplacení a z částky 5 615,53 Kč od 13. 11. 2020 do zaplacení, **potvrzuje.**

Shodu s prvopisem potvrzuje: Monika Hanušová.

II. Rozsudek soudu prvního stupně ve znění opravného usnesení ze dne 20. 1. 2022, č. j. 12 C 59/2021-122 se ve výroku I. ohledně zamítnutí žaloby o zaplacení částky 10 546 Kč se zákonným úrokem z prodlení ve výši 8,25 % ročně z této částky od 13. 6. 2021 do zaplacení **mění** takto:

Žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni částku 10 546 Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,25 % ročně od 13. 6. 2021 do zaplacení, to vše do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

III. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů.

Odůvodnění:

1. Okresní soud v Písku (soud prvního stupně) napadeným rozsudkem ve znění opravného usnesení zamítl žalobu, kterou se žalobkyně domáhala proti žalované zaplacení částky 23 708,06 Kč s příslušenstvím (výrok I.) a uložil žalobkyni povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 24 101 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám právního zástupce žalované (výrok II.).
2. Žalobkyně se podanou žalobou domáhala po žalované zaplacení částky 13 162,06 Kč jako mzdy za 50,5 hodin práce přesčas, kterou jako zaměstnankyně žalované vykonala v období od července 2020 do října 2020 (včetně 25 % příplatku ve smyslu § 114 odst. 1 zákoníku práce). Dále se domáhala zaplacení částky 10 546 Kč s příslušenstvím s odůvodněním, že jí tato částka byla žalovanou stržena ze mzdy za měsíc květen 2021 bez jakéhokoliv důvodu.
3. Soud prvního stupně po provedeném dokazování vyšel ze zjištění, že žalobkyně je podle pracovní smlouvy od 3.12.2018 zaměstnankyní žalované v pracovním poměru na dobu neurčitou na pracovní pozici pracovník logistiky – řízení obalů s místem výkonu práce v Pohořelicích. Účastníci sjednali, že žalobkyně bude pracovat minimálně 37,5 hodiny týdně s tím, že pracovní doba bude pružná, rozdělená dle potřeb provozu a nadřízeného v rozsahu týdenní odpracované doby minimálně 37,5 hodin a dále dle Pravidel o dodržování a využívání pracovní doby, přičemž zaměstnavatel v případě potřeby provozu může uplatnit nerovnoměrné rozvržení pracovní doby dle § 86 zákoníku práce a dalšího ustanovení dle platné Kolektivní smlouvy (odstavec 3 pracovní smlouvy). Žalobkyně podle výplatních pásek za měsíce červenec, srpen, září a říjen 2020 odpracovala 165 hodin, 105 hodin, 112,5 hodiny a 157,5 hodiny, podle přehledu docházky odpracované hodiny v rozsahu 5,5 hodin za červenec 2020, 5 hodin za srpen, 19,5 hodiny za září 2020 a 21,5 hodin za říjen 2020 byly řešeny jako nahrazování konta, a to ve smyslu obsahu dohody mezi žalovanou a OS KOVO ze dne 19.3.2020 a ze dne 20.4.2020, podle níž „...*zaměstnavatel poskytne zaměstnancům předem náhradní volno s náhradou mzdy 80 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel se s vedením odborové organizace dohodl na maximální výši čerpání náhradního volna ve výši 15 pracovních dnů, včetně dnů již odpracovaných. ...Doba pro napracování je stanovena od 30.3.2020 do 28.3.2021...*“. Podle výplatní pásky za květen 2021 došlo k provedení odečtu částky 10 546 Kč, označené jako oprava náhrady s tím, že v době od dubna 2020 do března 2021 žalobkyně odpracovala z celkového fondu pracovní doby 1 957,5 hodin navýšeného o 10,5 hodin přesčasů, celkem 1 896,5 hodin, tj. o 61 hodin méně a průměrná mzda žalobkyně za první čtvrtletí 2020 činila 216,11 Kč, což při vynásobení 80 % a 61 hodin znamená částku 10 546 Kč.
4. Takto zjištěný skutkový stav soud prvního stupně posoudil dle § 78 zákoníku práce, § 85 a § 86 zákoníku práce a dále dle § 96 a § 97 zákoníku práce a pokud jde o srážky ze mzdy, dle § 146 zák. práce. Soud prvního stupně učinil závěr, že mezi žalobkyní a žalovanou vznikl pracovní poměr dle § 36 zák. práce, přičemž pracovní doba byla jako rovnoměrně rozvržená pracovní doba dle § 78 odst. 1 písm. l) zák. práce sjednána v rozsahu minimálně 37,5 hodiny týdně, tj. 7,5 hodiny denně, forma rozvržení pracovní doby byla dohodnuta jako pružná pracovní doba ve smyslu § 85 zák. práce, když podle Pravidel o dodržování a využívání pracovní doby ze dne 3.12.2018 stanoví pro pružnou pracovní dobu od 7.00 hodin do 16.00 hodin. Mezi účastníky bylo v pracovní smlouvě ujednáno i to, že zaměstnavatel v případě potřeby provozu může uplatnit nerovnoměrné rozvržení pracovní doby dle § 86 zák. práce a dalšího ustanovení dle platné Kolektivní smlouvy, přičemž §

Shodu s prvopisem potvrzuje: Monika Hanušová.

86 zák. práce upravuje konto pracovní doby jako zvláštní způsob „nerovnoměrného“ rozvržení pracovní doby, které umožňuje zaměstnavateli, a to i bez souhlasu zaměstnance, aby zaměstnanci v pracovním poměru přiděloval práci v takovém rozsahu, v jakém to bude odpovídat jeho potřebě, když vyrovnávací období nemůže přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích s výjimkou vymezení kolektivní smlouvou nanejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, ale zároveň vyplácí stálou mzdu, která nesmí být nižší než 80 % průměrného výdělku. V březnu, resp. dubnu 2020 došlo v důsledku pandemie koronaviru k tomu, že žalovaná jako zaměstnavatel uzavřela s odborovou organizací dohodu „KONTO 80“, podle které bylo umožněno poskytnutí náhradního volna zaměstnancům předem v rozsahu max. 15 pracovních dnů, jež mohly následně vyčerpat v době od 30.3.2020 do 28.3.2021, a to tak, že obdrželi 80 % průměrného výdělku předem a po odpracování náhradního volna 20 % průměrného výdělku. Uvedenou dohodu lze dle soudu prvního stupně považovat za kolektivní smlouvu, která není neplatná ve smyslu § 80 a násl. zák. práce a splňuje podmínky ust. § 22 až § 29 zák. práce, neboť nezkracuje práva zaměstnanců, neboť jim zajišťuje stálou měsíční mzdu ve výši 80 % průměrného výdělku a umožňuje jim rozvrhnout odpracování 15 dnů v rámci 52 týdnů tzv. vyrovnacího období. Navíc možnost nerovnoměrného rozvržení pracovní doby dle potřeb provozu žalované byla ujednána, tj. žalobkyní odsouhlasena v pracovní smlouvě, jak vyplývá z odstavce 3 pracovní smlouvy. Žalobkyně a žalovaná se dohodly v pracovní smlouvě, že v případě potřeb provozu může žalovaná jako zaměstnavatel použít nerovnoměrné rozvržení pracovní doby s odkazem na pravidla stanovená v § 86 zák. práce, což žalovaná v důsledku pandemie koronaviru využila tím, že uzavřela s odborovou organizací dohodu „KONTO 80“ jako konkrétní úpravu v pracovní smlouvě obecně odsouhlaseného nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Poskytnutí 15 dnů volna předem je tak faktickým nerovnoměrným rozvržením pracovní doby a období od 30.3.2020 do 28.3.2021 je vyrovnacím obdobím ve smyslu § 78 odst. 1 písm. m) zák. práce. Tvrzení žalobkyně o hodinách v rozsahu 50,5 hodin celkem za dobu od července 2020 do října 2020 jako hodinách odpracovaných nad rámec sjednaného rozsahu pracovní doby tak nelze dle soudu prvního stupně přijmout, nejedná se o práci přesčas ve smyslu § 93 zák. práce, která by měla být dle žalobkyně „zaplácena“ dle § 114 zák. práce ve výši průměrného výdělku s + 25 % příplatkem. 50,5 hodin odpracovaných žalobkyní od července 2020 do října 2020 není prací přesčas, neboť zaměstnavatel využil sjednáním „KONTA 80“ možnost nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, v rámci něhož bylo umožněno zaměstnancům „odpracovat“ v pracovní smlouvě sjednanou pracovní dobu, která u žalobkyně činí minimálně 37,5 hodiny týdně, v průběhu období od 30.3.2020 do 28.3.2021. Případné přesčasy mohou být vyhodnoceny až na konci vyrovnacího období, nikoliv v jeho průběhu. Soud prvního stupně neshledal přílehavou argumentaci žalobkyně zjištěním inspektorátu práce a stanoviskem AKV, nepřisvědčil ani argumentaci žalobkyně, že žalovaná měla přikročit k postupu dle § 207 a § 208 zák. práce, které stanoví podmínky pro překážky v práci na straně zaměstnavatele. Tento postup nelze použít dle úpravy § 86 zák. práce, na který odkazuje pracovní smlouva. S těmito závěry soud prvního stupně žalobu žalobkyně na zaplacení částky 13 162,06 Kč s příslušenstvím jako nedůvodnou zamítl. Pokud jde o srážku ze mzdy ve výši 10 546 Kč, pak ani po poučení soudu podle § 118a o.s.ř. nebylo možné učinit závěr, že žalobkyně prokázala důvodnost tohoto nároku jako neoprávněně provedené srážky ze mzdy ve smyslu § 146 zák. práce, neboť žalovaná prokázala, že v souvislosti se zavedením „KONTA 80“ v době od dubna 2020 do března 2021 žalobkyně odpracovala z celkového fondu pracovní doby 1 957,5 hodin, navýšeného o 10,5 hodin přesčasů, celkem 1 896,5 hodin, což znamená, že záloha na mzdu byla žalovanou zaplácena žalobkyni v neoprávněně vyšší 10 546 Kč za 61 hodin při hodinové mzdě 216,11 Kč. Z tohoto důvodu byla žalovanou provedena „oprava náhrady“, tj. srážka ze mzdy ve smyslu § 147 odst. 1 písm. e) zák. práce ve mzdě žalobkyně za květen 2021. Soud prvního stupně proto zamítl žalobu i v rozsahu nároku na zaplacení částky 10 546 Kč s příslušenstvím. O náhradě nákladů řízení bylo rozhodnuto podle úspěchu ve věci ve smyslu § 142 odst. 1 o.s.ř., když soud uložil žalobkyni povinnost zaplatit žalované náklady na právní zastoupení advokátem.

Shodu s prvopisem potvrzuje: Monika Hanušová.

5. Proti tomuto rozsudku podala žalobkyně odvolání z důvodu, že soud prvního stupně nepřihlédl k odvolatelkou tvrzeným skutečnostem nebo jí označeným důkazům, řízení je postiženo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, soud prvního stupně neúplně zjistil skutkový stav věci, neboť neprovedl navržené důkazy potřebné k prokázání rozhodných skutečností, soud dospěl na základě provedených důkazů k nesprávným skutkovým zjištěním a jeho rozhodnutí spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Žalobkyně má za to, že mezi ní a žalovanou nebylo ujednáno rozvrženo pracovní doby ve formě konta pracovní doby, neboť kromě pracovní smlouvy a dodatku č. 1 k pracovní smlouvě se žalobkyně se žalovanou nedohodla na žádných změnách v rozvržení pracovní doby. Vzhledem k tomu, že rozvržení pracovní doby bylo ujednáním obsaženým v pracovní smlouvě, má žalobkyně za to, že toto není možno změnit na základě jednostranného projevu vůle zaměstnavatele, ani na základě dvoustranné smlouvy uzavřené mezi žalovanou a odborovou organizací, nýbrž pouze dohodou smluvních stran, tedy žalobkyně a žalované. Pokud soud ze žalovanou předloženého přehledu vyrovnacích hodin za září 2020 dovozuje, že žalobkyně se systémem odpracování hodin v rámci „KONTA 80“ vyslovila souhlas, potom je tento závěr nesprávný. Žalobkyně svůj souhlas nikdy nevyslovila. Žalobkyně se se žalovanou na změně pracovní doby nedohodla a dohodou žalované s odbory, resp. jejími ustanoveními, která jsou v rozporu s pracovní smlouvou, žalobkyně nebyla vázána. Hodiny odpracované v měsících červenci až říjnu 2020 nad rámec sjednané pracovní doby v celkové výši 50,5 hodiny tak představují práci přesčas ve smyslu § 93 zákoníku práce, za níž zaměstnanci v souladu s ust. § 114 zák. práce náleží mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku. Tvrzení žalobkyně ohledně provedené práce přesčas je podpořeno rovněž závěry Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj ze dne 23.10.2020. Pokud jde o náhradu za přesčasovou práci, žalobkyně uváděla, že se s žalovanou na poskytnutí náhradního volna v předmětném rozsahu nedohodly. Je přitom pojmově vyloučeno, aby bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno za jeho budoucí práci přesčas. Pokud jde o částku 10 546 Kč, která byla žalobkyni žalovanou sražena ze mzdy za měsíc květen 2021, pak žalobkyně má za prokázané, že tato srážka byla provedena zcela neoprávněně. Žalobkyně neměla sjednáno rozvržení pracovní doby formou konta pracovní doby, není proto možné tuto částku považovat za zálohu na mzdu za (v rámci vyrovnávacího období) neodpracovaných 61 hodin. Žalobkyně se tak domnívá, že soud prvního stupně na základě provedení dokazování nesprávně právně posoudil zjištěný skutkový stav a dospěl k nesprávným závěrům. Žalobkyně má za to, že její nárok uplatněný žalobou je oprávněný a žalobě mělo být v plném rozsahu vyhověno. Žalobkyně proto navrhla, aby odvolací soud napadený rozsudek zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.
6. Žalovaná k odvolání žalobkyně uvedla, že výklad pracovní smlouvy uzavřené dne 3.12.2018 včetně dodatku č. 1 k této smlouvě ze strany žalobkyně považuje za zcela účelový. Je jednoznačně sjednáno v odstavci 3 pracovní smlouvy, že zaměstnavatel je oprávněn uplatnit nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Žalovaná jako zaměstnavatelka tak učinila, navíc po předchozí dohodě s odbory, a především z důvodu zachování pracovních míst v době nuceného omezení provozu. Přístup žalobkyně v daném případě nelze než označit za jednak v rozporu se smlouvou, ale i v rozporu s dobrými mravy. Poukaz na přednost dodatku k pracovní smlouvě by byl namísto pouze v případě, že by dodatek měnil ujednání o možnosti uplatnění nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, což však nečiní. Ustanovení § 86 zák. práce upravuje konto pracovní doby jako zvláštní způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, které umožňuje zaměstnavateli, a to i bez souhlasu zaměstnance, aby zaměstnanci v pracovním poměru přiděloval práci v takovém rozsahu, v jakém to bude odpovídat jeho potřebě, když vyrovnávací období nemůže přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích s výjimkou vymezení kolektivní smlouvou na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, ale zároveň vyplácí stálou mzdu, která nesmí být nižší než 80 % průměrného výdělku. V důsledku pandemie koronaviru došlo v březnu, resp. v dubnu 2020 k uzavření dohody „KONTO 80“ s odborovou organizací, tato dohoda je kolektivní smlouvou, která nezkracuje práva zaměstnanců, když jim zajišťuje stálou měsíční mzdu ve výši 80 % průměrného výdělku a umožňuje jim

rozvrhnout odpracování 15 dnů v rámci 52 týdnů, tzv. vyrovnacího období. Navíc možnost nerovnoměrného rozvržení pracovní doby byla sjednána v pracovní smlouvě. Z tohoto důvodu je argument žalobkyně rozhodnutím Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1395/2010 podmiňující změny pracovní smlouvy souhlasem obou stran nepřijatelný, když nedošlo ke změně ujednání pracovní smlouvy. Tvrzení žalobkyně o hodinách v rozsahu 50,5 hodin za období od července 2020 do října 2020 jako o hodinách odpracovaných nad rámec sjednané rozsahu pracovní doby, je zcela mylné, nemůže se jednat o práci přesčas ve smyslu § 93 zák. práce. Pokud se jedná o zjištění inspektorátu práce, pak vychází z nesprávných hodnocení skutkového i právního stavu. Žalovaná proto navrhla, aby odvolací soud napadený rozsudek soudu prvního stupně jako věcně správný potvrdil.

7. Krajský soud v Českých Budějovicích (odvolací soud) po zjištění, že odvolání žalobkyně bylo podáno včas, osobu k tomu oprávněnou a je přípustné, přezkoumal napadený rozsudek podle § 212 a § 212a o.s.ř. a dospěl k závěru, že odvolání žalobkyně je zčásti důvodné.
8. Podle § 86 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění platném v rozhodném období (dále jen „zák. práce“) konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace. Podle § 86 odst. 2 zák. práce konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3. Podle odstavce 3 téhož ustanovení jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovnávací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouvu však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.
9. Podle § 120 odst. 1 zák. práce uplatní-li se konto pracovní doby (§ 86 a § 87), přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3) za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stále měsíční výši (dále jen „stálá mzda“), sjednaná v kolektivní smlouvě, popř. stanovená vnitřním předpisem. Stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku.
10. Po skutkové stránce odvolací soud vychází ze skutkových zjištění soudu prvního stupně, neboť jeho skutková zjištění vyplývají z provedených důkazů, které hodnotil v souladu s ustanovením § 132 o.s.ř. jednotlivě i v jejich vzájemné souvislosti. Pokud soud prvního stupně zamítl pro nadbytečnost provedení důkazů výsledkem žalobkyně, byl jeho postup správný, neboť skutkový stav byl soudem prvního stupně zjištěn v rozsahu postačujícím pro rozhodnutí ve věci. Odvolací soud proto v plném rozsahu odkazuje na jednotlivá skutková zjištění uvedená v odstavci 3. – 15. odůvodnění rozsudku soudu prvního stupně a rovněž na skutkové závěry soudu prvního stupně uvedené v odstavci 17. odůvodnění napadeného rozsudku.
11. Pokud jde o nárok žalobkyně na zaplacení částky 13 162,06 Kč za 50,5 hodiny práce přesčas ve smyslu § 93 zák. práce včetně příplatku dle § 114 odst. 1 zák. práce, považuje odvolací soud právní hodnocení tohoto nároku soudem prvního stupně za zcela správné. Odvolací soud sdílí závěr soudu prvního stupně, že v pracovní smlouvě uzavřené mezi žalobkyní a žalovanou dne 3.12.2018 bylo v odstavci 3 této pracovní smlouvy sjednáno, že zaměstnavatel v případě potřeby provozu může uplatnit nerovnoměrné rozvržení pracovní doby dle § 86 zákoníku práce a dalších ustanovení dle platné kolektivní smlouvy. Současně bylo prokázáno, že žalovaná jako zaměstnavatel uzavřela s odborovou organizací dne 19.3.2020 a dne 20.4.2020 dohodu „KONTO 80“, která je podle svého obsahu dohodou o kontu pracovní doby ve smyslu § 86 zák. práce. S ohledem na ujednání v odstavci 3 pracovní smlouvy žalobkyně sdílí odvolací soud závěr soudu prvního stupně, že tato dohoda uzavřená mezi žalovanou jako zaměstnavatelem a odborovou organizací je kolektivní smlouvou, která není neplatná a která je pro žalobkyni závazná. Jak správně uvedl soud prvního stupně, konto pracovní doby je jiným způsobem rozvržení pracovní doby, jeho podstatou je stanovení vyrovnacího období, po které bude konto uplatněno. Po vyrovnací období dochází k oddělení pracovní doby od odměňování za práci vykonanou v pracovní době a zaměstnanci může být zaměstnavatelem po toto vyrovnací období přidělována práce v rozsahu nižším nebo naopak

větším, než je stanovená týdenní pracovní doba, a to i bez předchozího souhlasu zaměstnance. Rovněž platí od 1.1.2008, že zaměstnavatel k zavedení konta pracovní doby a délce vyrovnacího období nepotřebuje souhlas zaměstnance vůči němuž bude konto uplatněno. V podrobnostech lze odkázat na odstavec 26. odůvodnění napadeného rozsudku a závěry uvedené v odstavci 27. odůvodnění napadeného rozsudku ve vztahu k nároku žalobkyně na zaplacení částky 13 162,06 Kč. Žalobkyně se domáhala zaplacení mzdy včetně příplatku za práci přesčas za 50,5 hodin odpracovaných v období od července 2020 do října 2020, tedy v rámci vyrovnacího období, které bylo kolektivní smlouvou stanoveno na období od 30.3.2020 do 28.3.2021. Soud prvního stupně správně dovedl, že případné přesčasy mohou být dovozeny, resp. vyhodnoceny až na konci vyrovnávacího období, nikoliv v jeho průběhu. V řízení pak bylo prokázáno, že žalobkyně v rámci tohoto vyrovnávacího období od dubna 2020 do března 2021 z celkového fondu pracovní doby 1 957,5 hodin odpracovala celkem 1 896,5 hodin, tedy méně než byl celkový fond pracovní doby ve vyrovnávacím období, nemohl jí tedy nárok na žádné přesčasové hodiny vzniknout. Pokud tedy soud prvního stupně žalobu o zaplacení částky 13 162,06 Kč s příslušenstvím jako nedůvodnou zamítl, je jeho rozhodnutí věcně správné.

12. Naopak pokud jde o částku 10 546 Kč, kterou žalobkyně požadovala jako neoprávněnou srážku ze mzdy za měsíc květen 2021, odvolací soud považuje právní hodnocení věci soudem prvního stupně za nesprávné. Vychází přitom ze závěru o platné kolektivní smlouvě o kontu pracovní doby. Pak je třeba aplikovat ustanovení § 120 a § 121 zákoníku práce o mzdě při uplatňování konta pracovní doby. Z ustanovení § 120 zák. práce vyplývá, že bez ohledu na skutečně odpracovanou dobu je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci po dobu uplatnění konta pracovní dobu mzdu ve stále měsíční výši. Tato stále mzda je mzdové plnění, které má v podstatě charakter nevratné zálohy na mzdu, a je tedy odlišné od celkové sjednané, stanovené nebo určené mzdy podle § 113 zák. práce. Stálá mzda nesmí být nižší než 80 % průměrného výdělku zaměstnance zjištěného za rozhodné období, v daném případě dle kolektivní smlouvy činila stálá mzda 80 %. Z ustanovení § 121 zák. práce pak vyplývá, že pokud součet stálých mezd zaměstnance za vyrovnávací období přesáhne výslednou částku dosažené mzdy, neukládá zákoník práce zaměstnanci povinnost vrátit rozdíl ve vyplacené mzdě zaměstnavateli a zaměstnavatel není oprávněn to po něm požadovat. V daném případě proto žalovaná jako zaměstnavatel nebyla oprávněna požadovat po žalobkyni vrácení již vyplacené mzdy za 61 hodin, které žalobkyně z fondu pracovní doby za vyrovnávací období neodpracovala, neboť žalovaná pracovní dobu v tomto rozsahu žalobkyni ve vyrovnávacím období nerozvrhla. Odvolací soud proto na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že pokud žalovaná žalobkyni srazila ze mzdy za měsíc květen 2021 částku 10 546 Kč jako „opravu náhrady“, učinila tak v rozporu s ustanovením § 120 a § 121 zák. práce.
13. Ze všech shora uvedených důvodů proto odvolací soud napadený rozsudek soudu prvního stupně podle § 219 o.s.ř. jako věcně správný potvrdil ve výroku I. ohledně zamítnutí žaloby o zaplacení částky 13 162,06 Kč včetně požadovaných úroků z prodlení. Naopak odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně podle § 220 o.s.ř. změnil ve výroku I. ohledně zamítnutí žaloby o zaplacení částky 10 546 Kč s příslušenstvím tak, že uložil žalované povinnost zaplatit žalobkyni částku 10 546 Kč spolu s úrokem z prodlení ve výši 8,25 % ročně od 13.6.2021 do zaplacení, to vše do 3 dnů od právní moci rozsudku.
14. O nákladech řízení bylo rozhodnuto podle § 224 odst. 1, 2 o.s.ř. ve spojení s § 142 odst. 2 o.s.ř. za situace, kdy žalobkyně i žalovaná byly v řízení úspěšné pouze částečně.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku je přípustné dovolání za podmínek § 237 o.s.ř. podané do 2 měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu ČR v Brně prostřednictvím Okresního soudu v Písku. Přípustnost dovolání je oprávněn zkoumat jen dovolací soud (§ 239 o.s.ř.).

Shodu s prvopisem potvrzuje: Monika Hanušová.

České Budějovice 31. března 2022

Mgr. Ing. Martina Lacinová v.r.
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje: Monika Hanušová.