



Advokátní kancelář
JUDr. Josef Kopřiva

se sídlem: Václavské náměstí 819/43, 110 00 Praha 1

tel.: +420 603 880 030

e-mail: jkopřiva@akvodickova.eu

datová schránka: bymg7zr

zapsán v seznamu advokátů České advokátní komory pod č. 14296, IČ: 73734071

bankovní spojení: 2107653713/2700

V Praze, dne 31. 3. 2025

Věc: právní stanovisko k:

A) postavení příslušníků Vězeňské služby České republiky v souvislosti s nárokem na odměnu za služební pohotovost podle NGR č. 35/2012 a NGR č. 26/2019 na základě rozsudku NSS č. j. 3 As 296/2022 – 70

B) postavení občanských zaměstnanců Vězeňské služby České republiky v souvislosti s nárokem na odměnu za pracovní pohotovost podle zákoníku práce na základě rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích č. j. 18 Co 156/2024-449

I.

Právní stanovisko AK

A) Tato právní analýza posuzuje postavení příslušníků Vězeňské služby České republiky (dále jen „VSČR“) z hlediska jejich nároku na doplacení služebního příjmu za služební pohotovost v souvislosti s jejich zařazením do Plánu vyrozumění a svozu (dále jen „Plán vyrozumění“) podle Nařízení generálního ředitele VSČR č. 35/2012 (dále jen „NGR č. 35/2012“) a jeho novely, Nařízení generálního ředitele VSČR č. 26/2019 (dále jen „NGR č. 26/2019“). Analýza vychází z právního názoru Nejvyššího správního soudu (dále jen „NSS“) uvedeného v rozsudku ze dne 19. 12. 2024, č. j. 3 As 296/2022 – 70 (dále jen „rozsudek“), zejména z jeho pasáží [32] až [36], jakož i NGR č. 35/2012 a NGR č. 26/2019.

1. Právní rámec služební pohotovosti podle zákona o služebním poměru:

Služební pohotovost příslušníků VSČR je upravena v § 62 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (dále jen „zákon o služebním poměru“). NSS v rozsudku [33] uvádí následující klíčová ustanovení:

- § 62 odst. 1: „Příslušníkovi lze nařídit služební pohotovost v důležitém zájmu služby, jestliže je dán předpoklad výkonu služby přesčas.“
- § 62 odst. 2: „Služební pohotovost vykonává příslušník mimo dobu služby na služebně určené služebním funkcionářem nebo mimo ni v místě trvalého pobytu (ubytování) nebo na jiném místě určeném služebním funkcionářem na žádost příslušníka.“

Za služební pohotovost přísluší příslušníkovi odměna podle § 126 zákona o služebním poměru, pokud je tato pohotovost řádně nařízena. NSS v rozsudku zdůrazňuje, že povinnosti materiálně odpovídající služební pohotovosti mohou být uloženy i bez formálního individuálního rozkazu, pokud jsou stanoveny obecným interním předpisem a fakticky omezují příslušníka v jeho osobním životě (viz [42] rozsudku).

2. Plán vyrozumění podle NGR č. 35/2012:

NGR č. 35/2012 stanoví povinnosti příslušníků VSČR v souvislosti s Plánem vyrozumění, který je definován jako základní prostředek připravenosti věznice k řešení mimořádných událostí, krizových situací a vyhlášených krizových stavů. NSS v rozsudku [34] až [36] analyzuje klíčová ustanovení:

- § 5 odst. 1: „Základním prostředkem připravenosti věznice k řešení mimořádných událostí, krizových situací a vyhlášených krizových stavů je plán vyrozumění.“
- § 5 odst. 2: „Plán vyrozumění se realizuje mj. v případech, kdy je nutno zabezpečit přítomnost zaměstnanců věznice na pracovišti v souvislosti s řešením některých mimořádných událostí, krizových situací nebo s plněním neočekávaných úkolů.“
- § 5 odst. 3 písm. a): „V základní variantě jsou do plánu zařazeni všichni příslušníci, příslušnice a určení zaměstnanci generálního ředitelství nebo věznice.“
- § 5 odst. 11: „K získání přehledu o zaměstnancích, kteří mají povinnost se dostavit na pracoviště v rámci realizace plánu vyrozumění, ale jsou dočasně nepřítomni v místě pobytu uvedeného v dokumentaci, je vedena ‚Kniha operativního dosahu‘, obsahující jméno, příjmení, místo pobytu v daném časovém úseku a telefonní kontakt.“
- § 5 odst. 15: „Základní povinností zaměstnance zařazeného do plánu vyrozumění je dostavit se neprodleně do věznice, jakmile byl vyrozuměn o jeho realizaci.“
- § 10 odst. 1 písm. b): „Maximální časová norma pro příchod zaměstnanců do věznice v rámci základní varianty plánu vyrozumění je ‚P‘ + 150 minut.“

Tato ustanovení jsou pak standardně doplněna prováděcím předpisem ředitele Věznice, který ukládá povinnost příslušníkům zařazeným do základní varianty Plánu vyrozumění provést zápis do Knihy operativního dosahu při opuštění místa bydliště na dobu delší než 24 hodin, případně telefonicky nahlásit tuto změnu operačnímu středisku.

NSS v rozsudku [42] konstatuje, že povinnost dostavit se neprodleně do věznice po vyrozumění, spojená s časovou normou 150 minut a povinností hlásit změny pobytu v Knize operativního dosahu, materiálně odpovídá služební pohotovosti podle § 62 zákona o služebním poměru. Tato povinnost omezuje příslušníky ve svobodném trávení volna, a to i bez formálního individuálního rozkazu, což NSS považuje za dostatečné pro vznik nároku na odměnu podle § 126 zákona.

3. Srovnání s NGR č. 26/2019:

NGR č. 26/2019 nahradilo NGR č. 35/2012 s účinností od 1. 10. 2019 a přineslo několik změn v úpravě Plánu vyrozumění. Klíčová ustanovení § 5 NGR č. 26/2019 relevantní pro tuto analýzu zahrnují:

- § 5 odst. 1: „Základním prostředkem připravenosti věznice a generálního ředitelství k řešení mimořádných událostí, krizových situací a vyhlášených krizových stavů je plán vyrozumění.“
- § 5 odst. 3 písm. a): „Základní varianta zahrnuje všechny příslušníky a určené zaměstnance generálního ředitelství nebo věznice.“
- § 5 odst. 14: „K získání aktuálního přehledu o příslušnících a zaměstnancích, kteří mají povinnost dostavit se do místa výkonu služby nebo práce v rámci realizace plánu

vyrozumění, ale nemohou tak učinit z předem známých důvodů, je vedena „Kniha operativního dosahu“.

- § 5 odst. 19: „Základní povinností příslušníka a zaměstnance zařazeného do plánu vyrozumění je dostavit se neprodleně do věznice, jakmile byl vyrozuměn o jeho realizaci, pokud mu v tom nebrání zákonné důvody.“
- § 10 odst. 1 písm. b): „Časová norma pro příchod do věznice zůstává ‚P‘ + 150 minut.“

Hlavní změnou oproti NGR č. 35/2012 je explicitní zmínka o „zákonných důvodech“ jako výjimce z povinnosti dostavit se (§ 5 odst. 19 NGR č. 26/2019), což nahrazuje taxativní výčet výjimek z § 5 odst. 10 písm. e) NGR č. 35/2012. Tato změna však nemění podstatu povinnosti – příslušníci jsou nadále povinni být vyrozuměni a dostavit se do věznice v časové normě 150 minut, pokud neexistuje zákonný důvod, který by je omluvil. Povinnost hlásit změny pobytu v Knize operativního dosahu zůstává zachována, byť formulace § 5 odst. 14 NGR č. 26/2019 je obecnější a neuvádí konkrétní časový limit 24 hodin jako prováděcí předpis Věznice Pardubice.

NSS sice v rozsudku [31] poznamenává, že NGR č. 26/2019 nebylo předmětem řízení, jelikož se nekryje s posuzovaným obdobím (22. 2. 2016 – 26. 8. 2019), avšak z hlediska této analýzy lze konstatovat, že podstata povinností příslušníků zůstává i v NGR č. 26/2019 nezměněna. Povinnost dostavit se neprodleně po vyrozumění a hlásit změny pobytu nadále materiálně odpovídá služební pohotovosti, a tudíž by nárok na odměnu měl příslušníkům příslušet i podle nové úpravy.

NSS v rozsudku [47] dále uvádí, že formální nedostatky nařízení služební pohotovosti (absence individuálního rozkazu) nelze klást k tíži příslušníka. I přes nezákonnost NGR č. 35/2012 z hlediska absence zákonného podkladu NSS uznává, že faktické omezení příslušníků odpovídá služební pohotovosti, a tudíž jim nárok na odměnu vzniká. Tento závěr lze rozšířit i na NGR č. 26/2019, jelikož z hlediska podstatného obsahu odpovídá povinností z NGR č. 35/2012.

4. Shrnutí:

Na základě výše uvedené analýzy lze konstatovat, že:

1. NGR č. 35/2012: Všichni příslušníci VSČR zařazení do základní varianty Plánu vyrozumění měli povinnost dostavit se neprodleně do věznice po vyrozumění (maximálně do 150 minut) a hlásit změny pobytu v Knize operativního dosahu. Tyto povinnosti materiálně odpovídají služební pohotovosti podle § 62 zákona o služebním poměru, jak potvrzuje NSS v [42] a [47]. Příslušníkům by tedy měla náležet odměna podle § 126 zákona za období, kdy byli do Plánu vyrozumění zařazení, a to i přes formální nezákonnost NGR.
2. NGR č. 26/2019: I po novele zůstává podstata povinností nezměněna – příslušníci jsou povinni být vyrozuměni a dostavit se do věznice, přičemž absence zákonných důvodů je jedinou výjimkou. Tato úprava nemění závěr NSS, že jde o služební pohotovost, a nárok na odměnu tedy trvá i po 1. 10. 2019.
3. Obecné uplatnění: NSS v [43] potvrzuje, že povinnosti byly vnímány jako reálné, což dokládají zápisy v Knize operativního dosahu. Tento závěr je aplikovatelný na všechny příslušníky VSČR zařazené do Plánu vyrozumění, nikoli pouze na ředitele věznice, neboť povinnosti byly stanoveny obecně pro všechny zahrnuté příslušníky (§ 5 odst. 3 písm. a) NGR č. 35/2012 a NGR č. 26/2019).

Úplným závěrem je pak nutné připomenout, že případný nárok na odměnu za služební pohotovost se podle § 206 a 207 zákona o služebním poměru promlčuje, nebyl-li uplatněn do 3 let od vykonání služební pohotovosti.

V řízení ve věcech služebního poměru pak platí, že je služební funkcionář povinen zjistit skutečný stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti, a to v rozsahu, který je nezbytný pro jeho

rozhodnutí, a za tím účelem si opatřit potřebné podklady pro rozhodnutí. Je zde tedy podstatný rozdíl oproti soudním sporům civilních zaměstnanců, kde naopak platí, že je to žalobce, který nese důkazní břemeno a břemeno tvrzení (tzn. žalobce musí svá tvrzení prokázat a doložit).

Dále je pak nutné zmínit i to, že soudní spor projednávaný v poukazovaném rozsudku NSS dosud neskončil, kdy NSS uložil generálnímu řediteli VSČR ve věci znovu rozhodnout. Nové rozhodnutí dosud nebylo vydáno. Lze předpokládat, že bude rozhodnuto ve prospěch žalobce, nicméně je třeba vyčkat nového rozhodnutí, kdy toto nelze s naprostou jistotou tvrdit. I pokud by spor nakonec definitivně skončil ve prospěch žalobce, jenž byl v postavení ředitele věznice, tak ani tak nelze s jistotou tvrdit, že veškeré uplatněné nároky budou uspokojeny a že nemůže dojít k postupné změně judikatury správních soudů, jako tomu bylo například ve sporech týkajících se tzv. přestávek apod. Doposud se tak nejedná o ustálenou a jednotnou judikaturu správních soudů, ale toliko názor jediného senátu NSS, jakkoliv má jeho právní názor významnou váhu pro posouzení dalších obdobných sporů. Úspěch ve věci tak nelze jednoznačně zaručit, ačkoliv šance na uspokojení obdobných nároků lze v současné době považovat za racionální a odůvodněné.

B) Tato právní analýza posuzuje postavení občanských zaměstnanců Vězeňské služby České republiky (dále jen „VSČR“), kteří jsou zaměstnáni na základě zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), z hlediska jejich nároku na odměnu za pracovní pohotovost v souvislosti s jejich zařazením do Plánu vyrozumění a svozu (dále jen „Plán vyrozumění“) podle vnitřních předpisů VSČR. Analýza vychází z rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích ze dne 18. září 2024, č. j. 18 Co 156/2024-449 (dále jen „rozsudek KS“), který se zabýval nárokem žalobce J. M., civilního zaměstnance VSČR, na odměnu za pracovní pohotovost za období červenec 2017 až prosinec 2019.

1. Právní rámec pracovní pohotovosti podle zákoníku práce:

Pracovní pohotovost občanských zaměstnanců VSČR je upravena zejména následujícími ustanoveními zákoníku práce, na která odkazuje rozsudek KS:

- § 78 odst. 1 písm. h): „Pracovní pohotovostí je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn.“ Pracovní pohotovost se vykonává na místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele.
- § 95 odst. 1: „Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne.“ Za tuto dobu přísluší zaměstnanci odměna podle § 140 zákoníku práce.
- § 95 odst. 2: „Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda nebo plat; odměna podle § 140 za tuto dobu nepřísluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.“
- § 95 odst. 3: „Pracovní pohotovost, při níž k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.“
- § 140: Zaměstnanci přísluší za dobu pracovní pohotovosti odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, pokud není sjednána vyšší částka.

Rozsudek KS [21] zdůrazňuje, že pracovní pohotovost není pracovní dobou, ale spadá do doby odpočinku, a může být vykonávána pouze mimo pracovní dobu. Podle [22] není pro platnost dohody o pracovní pohotovosti vyžadována písemná forma, což umožňuje její konkludentní uzavření.

2. Plán vyrozumění podle vnitřních předpisů VSČR:

Rozsudek KS vychází z vnitřních předpisů VSČR, konkrétně:

- Nařízení ředitele Věznice Pardubice č. 48/2012: Ukládá zaměstnancům zařazeným do základní varianty Plánu vyzoomění povinnost dostavit se neprodleně do věznice po vyzoomění a zapisovat změny pobytu na dobu delší než 24 hodin do Knihy operativního dosahu (viz [6]).
- Nařízení generálního ředitele VSČR: Stanoví odměny za pracovní pohotovost – do 31. 12. 2018 ve výši 15 % průměrného výdělku ve všední dny a 25 % o víkendech; od 1. 1. 2019 ve výši 15 % ve všední dny a 25 % o víkendech a svátcích (viz [7]).

Plán vyzoomění je definován jako základní prostředek připravenosti věznice k řešení mimořádných událostí, krizových situací a vyhlášených krizových stavů. Zaměstnanci zařazení do základní varianty mají povinnost:

- Dostavit se neprodleně do věznice po vyzoomění (reakční doba cca 150 minut dle analogie s NGR č. 35/2012).
- Hlásit změny pobytu do Knihy operativního dosahu při nepřítomnosti delší než 24 hodin.
- Být dosažitelní prostřednictvím telefonického kontaktu (hromadné SMS a „budiček“).

Rozsudek KS [25] konstatuje, že zařazení do Plánu vyzoomění s povinností být dosažitelný na zavolání zaměstnavatele představuje konkludentní dohodu o pracovní pohotovosti. Tato pohotovost probíhá v době odpočinku a nesplňuje kritéria „pracovní pohotovosti na zavolání“ jako pracovní doby (např. podle judikatury SDEU – viz [23] a [24]), jelikož omezení zaměstnanců nejsou natolik významná, aby znemožňovala věnovat se osobním zájmům.

3. Posouzení nároku občanských zaměstnanců VSČR:

3.1. Existence pracovní pohotovosti

Rozsudek KS [12] až [31] analyzuje případ žalobce, civilního zaměstnance VSČR, a dochází k závěru, že jeho zařazení do Plánu vyzoomění od července 2017 do prosince 2019 naplňovalo znaky pracovní pohotovosti podle § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce. Klíčové argumenty:

- Povinnost připravenosti: Žalobce musel být připraven k výkonu práce nad rámec své běžné pracovní doby, což potvrzují svědecké výpovědi (PhDr. O., Mgr. P., Mgr. J.) a vnitřní předpisy (viz [7] a [8]).
- Konkludentní dohoda: Absence písemné dohody není překážkou, neboť povinnosti plynoucí z Plánu vyzoomění (dosažitelnost, reakce na vyzoomění) byly žalobci fakticky uloženy a kontrolovány, což KS považuje za konkludentní souhlas ([25]).
- Nevyžadování krizového stavu: Rozsudek KS [26] zdůrazňuje, že pracovní pohotovost nezačíná až vyhlášením krizového stavu, ale existuje kontinuálně jako připravenost k případnému zásahu. Vyhlášení krizového stavu a svolání zaměstnance přechází v práci přesčas, nikoli v pohotovost.

Tento závěr je aplikovatelný na všechny občanské zaměstnance VSČR zařazené do Plánu vyzoomění, neboť povinnosti byly stanoveny plošně pro základní variantu (viz [7]).

3.2. Výjimky z pohotovosti

KS [27] a [28] zohledňuje, že zaměstnanec nemusel držet pohotovost v době dovolené, pracovní neschopnosti, pracovní cesty nebo jiných zákonných překážek. Například žalobce nebyl povinen být připraven 30. 10. 2018, kdy čerpal dovolenou, což vylučuje pohotovost za tento den. Obecně tedy nárok na odměnu nevzniká za dny, kdy zaměstnanec z objektivních důvodů nemohl pohotovost vykonávat, pokud o těchto překážkách zaměstnavatele informoval (např. zápisem do Knihy operativního dosahu nebo interními hlášeními).

3.3. Sporný případ 29. 10. 2018

KS [27] rozporuje závěr okresního soudu, že žalobce 29. 10. 2018 nevykonával pohotovost kvůli zdravotní indispozici a neinformování zaměstnavatele. Odvolací soud argumentuje, že:

- Žalobce přijal telefonní hovor před půlnocí 29. 10. 2018 a při reakční době cca 150 minut by se dostavil až 30. 10. 2018, kdy čerpal dovolenou.
- Nebyl povinen zapisovat indispozici do Knihy operativního dosahu, jelikož setrval v místě bydliště a indispozice nebyla plánovaná absence delší než 24 hodin (viz [9]).

Tento výklad potvrzuje, že povinnost zápisu do Knihy operativního dosahu se vztahuje pouze na plánované změny pobytu, nikoli na neočekávané události, pokud zaměstnanec zůstává dosažitelný. Občanští zaměstnanci tedy neporušují podmínky pohotovosti, pokud jsou v místě bydliště a přijímají vyznění, i když se z objektivních důvodů nemohou dostavit.

3.4. Odměna za pracovní pohotovost

KS [31] potvrzuje, že za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna podle § 140 zákoníku práce, minimálně 10 % průměrného výdělku, pokud vnitřní předpis (zde VSČR) nestanoví vyšší sazbu (15 % ve všední dny, 25 % o víkendech/svátcích). Výše nároku žalobce (509 920 Kč za období červenec 2017 – prosinec 2019) nebyla v rozsudku KS finálně určena, ale soud uznal jeho základ ([32]), což naznačuje, že občanští zaměstnanci mají nárok na odměnu za každý den pohotovosti mimo zákonné výjimky.

4. Srovnání s postavením příslušníků VSČR

V předchozí analýze (na základě rozsudku NSS č. j. 3 As 296/2022-70) byl nárok příslušníků VSČR na odměnu za služební pohotovost podle § 62 a § 126 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru odvozen z materiální povahy povinností v Plánu vyznění (dosažitelnost, reakční doba 150 minut, zápisy do Knihy operativního dosahu). Rozsudek KS pro civilní zaměstnance dospěl k analogickému závěru, avšak s těmito rozdíly:

- Právní základ: Příslušníci spadají pod zákon o služebním poměru, zatímco občanští zaměstnanci pod zákoník práce. NSS kladl důraz na „důležitý zájem služby“ (§ 62 odst. 1), KS na konkludentní dohodu (§ 95 odst. 1).
- Předpoklad výkonu práce: NSS považoval omezení příslušníků za dostatečná pro služební pohotovost i bez individuálního rozkazu, KS zdůraznil připravenost k případnému výkonu práce bez nutnosti okamžité reakce jako u „pracovní pohotovosti na zavolání“.
- Sankce: U příslušníků NSS neřešil sankce, KS zmiňuje možnost snížení odměn jako důkaz povinností ([8]), což posiluje závaznost pohotovosti.

Obě judikatury shodně uznávají, že zařazení do Plánu vyznění zakládá pohotovostní režim s nárokem na odměnu, ať už podle zákona o služebním poměru, nebo zákoníku práce.

5. Shrnutí:

Na základě rozsudku KS lze konstatovat, že:

1. Obecný nárok: Občanští zaměstnanci VSČR zařazení do základní varianty Plánu vyznění vykonávali pracovní pohotovost podle § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce. Tato pohotovost byla konkludentně dohodnuta zařazením do Plánu vyznění s povinností dosažitelnosti a reakce na vyznění ([25]).
2. Rozsah pohotovosti: Nárok na odměnu přísluší za každý den, kdy zaměstnanec nebyl vyloučen z pohotovosti (např. dovolená, neschopnost, služební cesta), bez ohledu na to, zda k realizaci Plánu vyznění došlo ([26]).

3. Výše odměny: Odměna činí minimálně 10 % průměrného výdělku dle § 140 zákoníku práce, avšak vnitřní předpisy VSČR stanovily 15 % ve všední dny a 25 % o víkendech/svátcích, což je závazné ([7]).
4. Důkazní břemeno: Zaměstnanec musí prokázat zařazení do Plánu vyzoomění a připravenost k výkonu práce (např. setrvání v místě bydliště, dosažitelnost). Absence zápisu do Knihy operativního dosahu nevyklučuje nárok, pokud zaměstnanec neopustil místo bydliště na dobu delší než 24 hodin ([9]).

Analýza potvrzuje, že postavení občanských zaměstnanců VSČR je v kontextu pracovní pohotovosti srovnatelné s postavením příslušníků, avšak s odlišným procesním základem (žalobce v občanském soudním řízení zatěžuje důkazní břemeno a břemeno tvrzení, a to vč. vyčíslení a doložení uplatněného nároku).

Je také nutno připomenout, že případný nárok na odměnu za pracovní pohotovost se podle § 629 občanského zákoníku promlčuje, nebyl-li uplatněn do 3 let od vykonání pracovní pohotovosti.

Krajský soud tedy vyjádřil výše popsaný názor o tom, že se jednalo o pracovní pohotovost. Vězeňská služba však podala proti rozsudku krajského soudu dovolání k Nejvyššímu soudu, kdy je nutné vyčkat na to, jakým způsobem bude věc nakonec posouzena Nejvyšším soudem. I pokud by spor nakonec definitivně skončil ve prospěch žalobce, tak ani tak nelze s jistotou tvrdit, že veškeré uplatněné nároky budou uspokojeny a že nemůže dojít ke změně judikatury civilních soudů, kdy se doposud nejedná u ustálenou a jednotnou judikaturu civilních soudů, ale toliko názor jediného senátu KS, jakkoliv má jeho právní názor významnou váhu pro posouzení dalších obdobných sporů. Úspěch ve věci tak nelze jednoznačně zaručit, ačkoliv šance na uspokojení obdobných nároků lze považovat za racionální a odůvodněné.

II. Závěr

Lze tedy shrnout, že dosavadní shora citovaná judikatura NSS (v případě příslušníků), tak i judikatura KS (v případě civilních zaměstnanců), se v současné době kloní k názoru, že příslušníci a zaměstnanci VSČR zařazení do základní varianty Plánu vyzoomění vykonávali pracovní pohotovost a měli by tak mít nárok na doplacení služebního příjmu/mzdy¹.

**Advokátní kancelář
JUDr. Josef Kopřiva**

¹ Advokátní kancelář samým závěrem uvádí, že toto stanovisko je odborným právním názorem AK, kdy nelze s absolutní jistotou zaručit, že v případě soudního sporu bude výše popsané vyhodnocení správními i civilními soudy aprobováno, jako posouzení úplné, či dokonce správné.