

Judikát NS 21 Cdo 1395/2010

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	05/10/2011
Spisová značka:	21 Cdo 1395/2010
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2011:21.CDO.1395.2010.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Pracovní doba Pracovní kázeň
Dotčené předpisy:	§ 53 odst. 1 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 31.12.2006 § 84 odst. 1 předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 31.12.2006 § 29 odst. 2 předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 31.12.2006
Kategorie rozhodnutí:	C EU

21 Cdo 1395/2010

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobkyně Ing. H. Z., zastoupené JUDr. Žofíí Chromcovou, advokátkou se sídlem v Praze 3, Písecká č. 1968/9, proti žalované Kooperativě pojišťovně, a.s., Vienna Insurance Group se sídlem v Praze 1, Templová č. 747, IČO 47116617, zastoupené JUDr. Jiřím Machourkem, advokátem se sídlem v Brně, Moravské nám. č. 3, o neplatnost výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 49 C 296/2006, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 13.10.2009 č.j. 15 Co 317/2008-139, takto:

Rozsudek krajského soudu a rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 8.11.2007 č.j. 49 C 296/2006-99 (s výjimkou výroku, jímž bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru daná žalovanou žalobkyní dne 26.5.2006 je neplatná) se zrušují a věc se v tomto rozsahu vrací Městskému soudu v Brně k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Dopisem ze dne 24.5.2006, doručeným žalobkyni dne 26.5.2006, žalovaná sdělila žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce. Závažné porušení pracovní kázně spatřovala v tom, že žalobkyně „dne 12.5.2006 bez omluvy nenastoupila na určenou pracovní směnu“ (přičemž „z tohoto důvodu byla písemně upozorněna na porušení pracovní kázně“) a „dne 19.5.2006 se dopustila opakovaného porušení pracovní kázně, neboť opět odmítla respektovat platný rozpis směn a nevykonávala práci v určenou dobu“.

Dopisem ze dne 26.5.2006, doručeným žalobkyni téhož dne, žalovaná sdělila žalobkyni, že s ní okamžitě zrušuje pracovní poměr podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce. Porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem spatřovala v tom, že se žalobkyně „dne 9. května 2006 nedostavila dle platného rozpisu směn do zaměstnání“, že poté, co „dne 11. května 2006 byla při osobním setkání vyzvána vedoucím odboru Call Center Centra zákaznické podpory panem Mgr. P. M. k dodržování platného rozpisu směn a upozorněna na možné důsledky plynoucí z jeho nedodržování“, „dne 12. května 2006 opět bez omluvy nenastoupila na určenou pracovní směnu“ a „ode dne 19. května 2006 znovu nerespektuje platný rozpis směn a opakovaně porušuje pracovní kázeň“, když „ve dnech 22. - 24. května 2006 i přes výzvu nenastoupila práci v určených pracovních směnách“. Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru jsou neplatné. Žalobu odůvodnila tím, že v roce 2000 byla přijata do pracovního poměru k žalované jako operátorka nově založeného třísměnného nepřetržitého provozu Call Center v Brně na Kolišti č.1. Poté, co se koncem roku nový vedoucí Call Centra Mgr. P. M. dohodl s operátory-brigádníky, že nadále pouze oni budou zajišťovat noční směny, bylo žalobkyni dne 27.3.2006, aniž by došlo k jakékoli změně pracovní smlouvy v oblasti dohodnutého pracovního úvazku, nařízeno, že od 4.4.2006 bude pracovat pouze ve dvousměnném pracovním režimu (ranní a odpolední směny). Protože se podle názoru žalobkyně jednalo o „nezákonné“ opatření, nadále pracovala podle svého dosavadního harmonogramu směn, až jí jmenovaný vedoucí od 12.5.2006 noční práci zcela znemožnil a „začal

jí psát neomluvené absence". Žalobkyně však má za to, že „nebylo její povinností přejít do dvousměnného provozu“, nýbrž že naopak žalovaná je „podle § 35 zák. práce povinna dodržovat všechny podmínky její pracovní smlouvy“, a že proto vytěčeným jednáním „pracovní kázeň neporušila“.

Městský soud v Brně rozsudkem ze dne 8.11.2007 č.j. 49 C 296/2006-99 určil, že výpověď z pracovního poměru daná žalovanou žalobkyní dne 26.5.2006 je neplatná, žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 26.5.2006 zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Soud prvního stupně s poukazem na ustanovení § 84 odst. 1 zák. práce, podle kterého o rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel, dospěl k závěru, že žalobkyně tím, že i nadále chodila na noční směny podle původního rozpisu a „nerespektovala změny, se kterými byla seznámena a které spočívaly v jiném rozvrhu práce, kdy žalobkyni nebyla přidělována práce v nočních směnách, ale pouze v ranních a odpoledních hodinách“, „hrubým a závažným způsobem porušila pracovní kázeň, když narušila celkový chod směn na pracovišti dle stanoveného rozvrhu“. I když v dohodě o změně pracovní smlouvy bylo mezi účastníky dohodnuto, že pracovní úvazek žalobkyně bude vykonáván „v nerovnoměrně stanovené pracovní době s třísměnným a nepřetržitým režimem v délce nejvýše 37,5 hod. týdně“, mohla žalovaná podle názoru soudu prvního stupně „rozvrhnout pracovní dobu v souladu s ustanovením § 84 odst. 1 zák. práce jinak, bez souhlasu žalobkyně“, a proto „v případě, že žalobkyně toto nové rozvržení pracovní doby nerespektovala, porušovala pracovní kázeň“. Při hodnocení intenzity porušení pracovní kázně přihlédl soud prvního stupně „k osobě žalobkyně a k jejímu přístupu k dané problematice“ a také k okolnosti, že žalobkyně tím, že „bez omluvitelného důvodu chodila na směny dle původního rozpisu“, „narušovala provoz žalované a obsazení směn jednotlivými pracovníky“ a „negativně ovlivňovala i ostatní pracovníky“. Vzhledem k uvedeným okolnostem bylo „jednání a postup žalobkyně posouzeno jako porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem“, zakládající důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru. Jestliže však žalovaná předala žalobkyni ve stejný den (26.5.2006) jak okamžité zrušení pracovního poměru, tak výpověď, kterou předtím odeslala poštou, skončil pracovní poměr účastníků podle názoru soudu prvního stupně na základě platného okamžitého zrušení a následná výpověď je „neplatná, neboť byla předána v době, kdy pracovní poměr mezi účastníky již neexistoval“.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 13.10.2009 č.j. 15 Co 317/2008-139 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně „v napadených výrocích I. a III.“ (tj. ve výroku o zamítnutí žaloby o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru o ve výroku o nákladech řízení účastníků) a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradu nákladů odvolacího řízení 9.639,- Kč k rukám advokáta JUDr. Jiřího Machourka. Odvolací soud zabývá se v první řadě otázkou, zda žalovaná byla oprávněna - přes ujednání účastníků v pracovní smlouvě o třísměnném provozu - zařadit žalobkyni bez jejího souhlasu do dvousměnného provozu, vyslovil názor, že za situace, kdy ustanovení § 84 zák. práce (ve znění účinném do 31.12.2006), podle kterého rozhodnutí o stanovení rozvrhu pracovní doby „je výlučně v pravomoci zaměstnavatele“, je kogentním ustanovením, pak skutečnost, že tyto pracovní podmínky byly v projednávané věci mezi účastníky upraveny v pracovní smlouvě, „nic nemění na tom, že žalovaná jako zaměstnavatel toto právo má, a to i bez souhlasu žalobkyně jako zaměstnankyně“. Jestliže tedy v projednávané věci „bylo prokázáno, že žalovaná rozhodla o tom, že na pracovišti žalované, tedy v call centru v Brně na ul. Koliště dojde k té změně, že budou zaměstnanci obsazováni pouze do dvousměnného pracovního provozu, bylo to zcela v její pravomoci a mohla tak učinit i bez souhlasu žalobkyně jako zaměstnankyně, a to přesto, že v pracovní smlouvě bylo uvedeno, že je předmětný provoz třísměnný“. Protože rovněž „bylo prokázáno“, že žalobkyně s novým rozpisem směn, který odpovídal tomuto dvousměnnému provozu, byla seznámena, ztotožnil se odvolací soud se závěrem soudu prvního stupně o tom, že „žalobkyně byla povinna postupovat do zaměstnání dle nového rozpisu směn, se kterým byla seznámena, a pokud tak neučinila, jsou její absence neomluvené (když v tomto směru nebylo třeba stanoviska, resp. souhlasu odborového orgánu, neboť u žalované nepůsobil“. Vzhledem k charakteru vykonávané práce odvolací soud přisvědčil soudu prvního stupně rovněž v tom, že se „v daném případě jedná o porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem“, neboť – jak zdůraznil – žalobkyně u žalované pracovala jako operátorka call centra, „kde pro výkon činnosti žalované byla nezbytná přítomnost žalobkyně na pracovišti právě ve stanovenou dobu“, „aby byla zachována přiměřená kvalita poskytovaných služeb zákazníkům žalované“, a nepřítomnost žalobkyně proto způsobovala žalované „nemalé obtíže“. Protože se žalobkyně opakovaně dopouštěla stejného „provinění“ (tj. opakovaných neomluvených absencí) a bylo zřejmé, že veškeré pokusy o nápravu nevedly ke zlepšení situace, „má odvolací soud za to, že nelze spravedlivě po žalované požadovat, aby akceptovala setrvání žalobkyně v pracovním poměru alespoň do uplynutí výpovědní doby“, a že proto „pokud žalovaná skončila se žalobkyní pracovní poměr okamžitým zrušením, stalo se tak zcela po právu“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání, jehož přípustnost dovozovala z ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Namítala, že není správný závěr odvolacího soudu o tom, že žalovaná jako zaměstnavatelka mohla rozhodnout bez souhlasu žalobkyně o jejím zařazení z třísměnného na dvousměnný provoz, přestože žalobkyně měla sjednáno v pracovní smlouvě, že bude pracovat v třísměnném provozu s délkou týdenní pracovní doby 37,5 hodin. Podle názoru dovolatelky nemohla žalovaná bez jejího souhlasu změnit pracovní podmínky sjednané v pracovní smlouvě, nýbrž byla povinna je respektovat. Ujednání účastnic o výkonu práce žalobkyně v třísměnném provozu s určitou délkou pracovní doby bylo podle názoru dovolatelky učiněno v souladu s ustanovením § 29 odst. 2 zák. práce, a tudíž „pouze v rámci tohoto ujednání pak bylo na žalované, jak rozvrhla žalobkyni pracovní dobu“. Žalovaná však „v souladu s pracovní smlouvou nepostupovala“, jestliže po žalobkyni požadovala, aby vykonávala pracovní činnost v dvousměnném provozu; proto odmítnutí výkonu práce podle nového rozvrhu směn „nemohlo být považováno za porušení pracovní kázně“, o to spíše za porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem. Kromě toho odvolací soud při hodnocení intenzity porušení pracovní kázně nesprávně vyhodnotil důsledky nepřítomnosti žalobkyně na kvalitu poskytovaných služeb, jestliže – jak dovolatelka zdůraznila – směna call centra, kdy všichni operátoři vyřizují hovory postupně podle toho, jak přicházejí, „umožňuje rozprostření práce mezi jednotlivé operátory tak, že nepřítomnost jednoho z nich nezpůsobuje výrazné zhoršení poskytovaných služeb“. Žalobkyně navrhla, aby odvolací soud napadené rozsudky soudů obou stupňů zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (♦♦ účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.), se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu a proti usnesení odvolacího soudu, jimiž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř.], jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř.],

nebo jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. a jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř.].

Podle ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř. rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam [odstavec 1 písm. c)] zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je soudy rozhodována rozdílně, nebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak; k okolnostem uplatněným dovolacími důvody podle § 241a odst. 2 písm. a) a § 241a odst. 3 se nepřihlíží.

Žalobkyně napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o věci samé potvrzen. Protože dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. není v této věci přípustné (ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno žádné rozhodnutí ve věci samé, které by odvolací soud zrušil), může být přípustnost dovolání v této věci založena jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. přitom není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění přezkumu dovolacího soudu nepodléhá – srov. § 241a odst. 3 a § 242 odst. 3 o.s.ř.), že žalobkyně pracovala u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 20.1.2000 od 1.2.2000 jako „odborný referent“ s místem výkonu práce „Brno“. Dne 29.12.2000 uzavřely účastnice dohodu o změně pracovní smlouvy, ve které byl – mimo jiné – sjednán „pracovní úvazek: nerovnoměrně stanovená pracovní doba s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem v délce nejvýše 37,5 hod. týdně s účinností od 1.1.2001“. Na základě další dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 19.5.2005 došlo mezi účastnicemi ke změně sjednaného druhu práce na „odborný operátor Call Centre“. Dne 17.3.2006 byla žalobkyně prostřednictvím interní elektronické pošty seznámena s „novým schématem provozu v odboru Call Centre“ platným od 3.4.2006, podle kterého „provozní doba“ skupiny odborných operátorů Call Centre na pracovišti Koliště „bude po – pá: 6 – 22 hodin; so + ne + svátky: 7 – 20“ s tím, že dosavadní „nepřetržitý provoz skončí v noci z 2. – 3. dubna 2006“ a nadále zde zůstane zachován pouze dvousměnný pracovní režim (ranní a odpolední směny), přičemž noční směny budou sloužit již jen operátory s nižší odborností, a to na pracovišti v Modřicích. Žalobkyně s poukazem na ujednání v pracovní smlouvě o „třísměnném pracovním režimu“ odmítla respektovat nový rozpis směn, který odpovídal nově zavedenému dvousměnnému pracovnímu režimu, a nadále vykonávala práci v třísměnném pracovním režimu podle původního rozpisu směn. Dopisem ze dne 26.5.2006, doručeným žalobkyni téhož dne, žalovaná sdělila žalobkyni, že s ní okamžitě zrušuje pracovní poměr podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce s odůvodněním, že se dne 9., 12. a 19. května 2006 bez omluvy „nedostavila dle platného rozpisu směn do zaměstnání“ a nadále „opakovaně porušuje pracovní kázeň“, když i „ve dnech 22. - 24. května 2006 přes výzvu nenastoupila práci v určených pracovních směnách“.

Za tohoto skutkového stavu řešil odvolací soud – mimo jiné – právní otázku, zda se zaměstnanec dopustí porušení pracovní kázně, jestliže nedodrží rozhodnutí zaměstnavatele o rozvržení pracovní doby, které není v souladu s ujednáním účastníků obsaženým v pracovní smlouvě. Vzhledem k tomu, že tato právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu vyřešena, a protože posouzení této otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu z tohoto hlediska rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně proti potvrzujícímu rozsudku odvolacího soudu je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době – vzhledem k tomu, že žalovaná okamžitě zrušila se žalobkyní pracovní poměr dopisem ze dne 26.5.2006, který žalobkyně převzala téhož dne – podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30.6.2006, tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů (srov. § 364 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce) – dále též jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může zrušit pracovní poměr okamžitě jen výjimečně, a to pouze tehdy, porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem.

Povinnost dodržovat pracovní kázeň patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 73 a § 74 zák. práce), pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení pracovní kázně právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušením pracovní kázně, závažným porušením pracovní kázně a porušením pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem. Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvlášť hrubým způsobem) je - jak vyplývá z ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) a § 46 odst. 1 písm. f) části věty před středníkem zák. práce - důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru; okamžité zrušení pracovního poměru je přitom odůvodněno tehdy, jsou-li tu takové okolnosti, ze kterých vyplývá, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

Porušením pracovní kázně se rozumí, jak výše uvedeno, zaviněné porušení pracovních povinností, které jsou pracovníku stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednotícím kritériem pro všechny druhy těchto povinností, jejichž porušení může být důvodem k rozvázání pracovního poměru, však je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli; závažné chování zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovní kázně.

Mezi základní povinnosti zaměstnance patří povinnost podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době [§ 35 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Porušení uvedených povinností představuje porušení pracovní kázně. Uvedené povinnosti zaměstnance je však zaměstnavatel oprávněn vyžadovat - jak z uvedeného vyplývá - pouze v rámci pracovní doby (k tomu srov. rovněž zákonnou definici pracovní doby obsaženou v ustanovení § 83 odst. 1 zák. práce).

S názorem odvolacího soudu, že rozvržení pracovní doby „je výlučně v pravomoci zaměstnavatele“, bez ohledu na to, co je mezi účastníky v tomto směru ujednáno v pracovní smlouvě, dovolací soud nesusouhlasí.

Je mimo pochybnost, že o rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel (srov. § 84 odst. 1 zák. práce), který současně stanoví začátek a konec pracovní doby a rozvrh směn (srov. § 87 odst. 1 zák. práce). Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, musí zaměstnavatel o rozvržení pracovní doby rozhodnout po projednání s příslušným odborovým orgánem. Zaměstnavatel, u kterého odborová organizace nepůsobí, rozhoduje o rozvržení týdenní pracovní doby samostatně. V širším slova smyslu rozvržení pracovní doby v sobě zahrnuje rozhodnutí o tom, zda pracovní doba bude rozvržena rovnoměrně či nerovnoměrně, jak dlouhý bude pracovní týden, jaký bude pracovní režim, od kdy do kdy bude stanoven počátek a konec pracovních směn, jaký bude nepřetržitý odpočinek mezi směnami v týdnu atd. Při rozvržení pracovní doby musí zaměstnavatel přihlížet při zařazování do směn též k potřebám žen a mužů pečujících o děti a k zákazu výkonu některých prací ženami a mladistvými.

Současně je třeba mít na zřeteli, že pracovní poměr lze sjednat pracovní smlouvou (§ 27 odst. 2 zák. práce), ve které je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout druh práce, na který je zaměstnanec přijímán, místo výkonu práce (obec a organizační jednotku nebo jinak určené místo) a den nástupu do práce (§ 29 odst. 1 zák. práce). Vedle uvedených podstatných (esenciálních) náležitostí si mohou účastníci v pracovní smlouvě dohodnout i další (pracovní a mzdové) podmínky, na kterých mají zájem (srov. § 29 odst. 2 zák. práce). Mezi tyto další podmínky, na nichž se účastníci mohou dohodnout, patří zejména ujednání o mzdě, o zkušební době, o době trvání pracovního poměru a není vyloučeno ani ujednání o pracovní době obsahující její bližší vymezení (např. délku pracovní doby, případně její rozvržení), pokud na tom mají účastníci zájem. Tyto další dohodnuté podmínky zaměstnavatel (ani zaměstnanec) není oprávněn jednostranně měnit, jejich změna je možná pouze dohodou účastníků o změně sjednaných pracovních podmínek ve smyslu ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce.

Dohodli-li se tedy zaměstnavatel se zaměstnancem, že mu rozvrhne pracovní dobu kupř. (tak jako tomu bylo v projednávané věci) na třísměnný provoz, nic to nemění na jeho oprávnění podle ustanovení § 84 odst. 1 zák. práce rozvrhnout pracovní dobu; zaměstnavatel se dotčeným ujednáním pouze zavázal, že v konkrétním případě bude pracovní dobu rozvrhovat určitým způsobem. Takové ujednání účastníků pracovního poměru nelze považovat za rozporné se zákonem [§ 242 odst. 1 písm. a) zák. práce], nýbrž naopak, dojde-li v tomto směru ke konsensu účastníků (shodě zaměstnance a zaměstnavatele na obsahu smlouvy), uplatní se mezi účastníky pracovní smlouvy zásada pacta sunt servanda (smlouvy se mají dodržovat), která představuje základní princip promítající se do všech závazkových právních vztahů, včetně pracovněprávních.

Jestliže tedy v projednávané věci bylo mezi žalobkyní a žalovanou v pracovní smlouvě ujednáno rozvržení pracovní doby na třísměnný provoz (ranní, odpolední a noční směny), a nebylo zjištěno, že by toto ujednání bylo následně změněno dohodou účastníků ve smyslu ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce, byla žalovaná oprávněna vyžadovat po žalobkyni výkon práce v pracovní době rozvržené tímto sjednaným způsobem. Rozhodla-li však žalovaná (lhotejno z jakého důvodu) o tom, že od 4.4.2006 bude pracovní doba žalobkyně rozvržena na dvousměnný provoz (pouze ranní a odpolední směny), byla žalobkyně oprávněna výkon práce ve dvousměnném provozu odmítnout a požadovat po žalované přidělování sjednaného druhu práce v pracovní době, tak jak byla dohodnuta v pracovní smlouvě (tj. ve třísměnném provozu). Odmítnutí výkonu práce, byť dohodnuté v pracovní smlouvě, která nebyla žalobkyni přidělována v pracovní době rozvržené sjednaným způsobem, proto není porušením pracovní kázně, a tudíž ani důvodem pro rozvázání pracovního poměru pro porušení pracovní kázně. Za této situace proto nemohla být posouzena jako neomluvená (a tedy porušení pracovní kázně) ani případná nepřítomnost žalobkyně v práci, která jí byla přidělována v pracovní době rozvržené v rozporu s ujednáním obsaženým v pracovní smlouvě. Dospěl-li odvolací soud (ve shodě se soudem prvního stupně) k opačnému závěru, spočívá jeho rozhodnutí na nesprávném právním posouzení věci.

Protože napadený potvrzující rozsudek odvolacího soudu není správný, Nejvyšší soud České republiky jej podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil. Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky v odpovídajícím rozsahu i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta druhá o.s.ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci soud rozhodne nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 243d odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 10. května 2011

JUDr. Zdeněk Novotný, v. r.
předseda senátu

www.nsoud.cz