

Judikát NS 21 Cdo 1561/2003

Název judikátu:	Úprava pracovní doby. Vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.
Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	12/17/2003
Spisová značka:	21 Cdo 1561/2003
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2003:21.CDO.1561.2003.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	
Dotčené předpisy:	§ 53 odst. 1 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb. § 156 odst. 2 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb. § 86 odst. 2 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb. § 118a odst. 1 písm. b) předpisu č. 99/1963Sb. § 118a odst. 3 písm. b) předpisu č. 99/1963Sb.
Kategorie rozhodnutí:	B

NEJVYŠŠÍ SOUD

ČESKÉ REPUBLIKY 21 Cdo 1561/2003

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Ljubomíra Drápala a soudců JUDr. Zdeňka Novotného a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobkyně V. T., proti žalovanému Ústavu o. a p. na P., zastoupenému advokátkou, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu Praha-západ pod sp. zn. 8 C 1706/98, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 15. ledna 2003 č.j. 26 Co 416/2002-102, takto:

Rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu Praha - západ ze dne 12. září 2002 č.j. 8 C 1706/98-83 se z r u š í a věc se vrací Okresnímu soudu Praha - západ k dalšímu řízení.

O d ů v o d ě n í :

Dopisem ze dne 25.6.1998 žalovaný sdělil žalobkyni, že s ní podle § 53 zákoníku práce okamžitě zrušuje pracovní poměr. Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že žalobkyně po skončení mateřské dovolené dne 20.5.1998 nenastoupila do zaměstnání, ačkoliv jí žalovaný sdělil, že jí z provozních důvodů nemůže poskytnout neplacené volno, o které žádala, a vyzval ji k nástupu do práce. Ke dni 25.6.1998 dosáhly "neomluvené absence" žalobkyně počtu 27 pracovních dnů.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že z důvodu péče o své dvě děti ve věku 3 a 4 let požádala žalovaného "o zařazování na služby noční, sobotní a nedělní", během nichž mohl péči o děti zajistit její manžel. Žalovaný však v rozporu s ustanovením § 156 odst.2 zákoníku práce její žádosti nevyhověl. Protože se žalobkyni nepodařilo zajistit péči o děti po dobu ranních a celodenních služeb, oznámila žalovanému dopisem ze dne 18.5.1998, že nebude moci od 20.5.1998 nastoupit do zaměstnání, a do práce také k uvedenému datu nenastoupila. Okamžité zrušení pracovního poměru považuje žalobkyně za neplatný právní úkon proto, že žalovaný "porušil právní povinnost" a že k němu přistoupil až po uplynutí jednoho měsíce ode dne, kdy se dověděl o skutečnosti, kterou uvedl jako důvod okamžitého zrušení pracovního poměru.

Okresní soud Praha-západ rozsudkem ze dne 16.9.1999 č.j. 8 C 1706/98-36 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 1.000,- Kč. Z provedených důkazů zjistil, že dopis žalovaného ze dne 25.6.1998 byl žalobkyni doručen dne 2.7.1998. Vzhledem

k tomu, že důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru bylo "nenastoupení do práce od 20.5.1998", uplynula "zákonem stanovená prekluzivní lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru" dnem 22.6.1998; okamžité zrušení pracovního poměru je proto ve smyslu ustanovení § 55 zákoníku práce neplatné.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 29.11.2000 č.j. 26 Co 39/2000-51 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Odvolací soud dovodil, že z dopisu žalobkyně ze dne 18.5.1998 byl žalovaný "od počátku" informován, že žalobkyně nenastoupí z důvodu péče o děti do zaměstnání. Námitku žalovaného, že očekával odpověď žalobkyně na svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou, odvolací soud odmítl s odůvodněním, že žalovaný mohl očekávat odpověď na svůj návrh "obratem" (nejpozději 25.5.1998), a jestliže ji do té doby neobdržel, pracovní poměr účastníků trval i nadále. Vzhledem k tomu, že běh jednoměsíční lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru započal nejpozději dnem 26.5.1998 a že okamžité zrušení pracovního poměru bylo žalobkyni doručeno dne 2.7.1998, je neplatné.

K dovolání žalovaného Nejvyšší soud ČR rozsudkem ze dne 27.3.2002 č.j. 21 Cdo 910/2001-68 rozsudky soudů obou stupňů zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Dovolací soud dospěl k závěru, že jednoměsíční lhůta uvedená v ustanovení § 53 odst.2 věty první zákoníku práce, do jejíhož uplynutí může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, neskončí v případě okamžitého zrušení pracovního poměru provedeného z důvodu dlouhodobého neomluveného zameškání práce zaměstnancem dříve, než po uplynutí jednoho měsíce ode dne následujícího po posledním zmeškání práce, ledaže by se zaměstnavatel až později dozvěděl, že šlo o neomluvené zameškání práce. Protože v posuzovaném případě neomluvené zameškání práce žalobkyní započalo dnem 20.5.1998 a trvalo i v den, v němž žalovaný napsal žalobkyni dopis o okamžitém zrušení pracovního poměru (tj. dne 25.6.1998), a protože okamžité zrušení pracovního poměru bylo žalobkyni doručeno dne 2.7.1998, žalovaný nepřistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru se žalobkyní až po uplynutí lhůty uvedené v ustanovení § 53 odst. 2 zákoníku práce.

Okresní soud Praha-západ poté rozsudkem ze dne 12.9.2002 č.j. 8 C 1706/98-83 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradu nákladů řízení 22.600,- Kč k rukám advokátky. Při svém rozhodování vycházel ze zjištění, že žalobkyně pracovala u žalovaného jako zdravotní sestra u lůžka, že po narození syna P. (narozeného dne 18.2.1994) a dcery M. (narozené dne 19.5.1995) nastoupila mateřskou dovolenou, která skončila dnem 19.5.1998, že před uplynutím mateřské dovolené požádala žalovaného o úpravu své pracovní doby pro dobu předpokládaného nástupu do práce ode dne 20.5.1998, což jí žalovaný neumožnil "z důvodu nutnosti zajištění třísměnného provozu a nedostatku sester na pracovišti", a že žalobkyně dne 20.5.1998 a ani později nenastoupila do práce. Na základě uvedených zjištění soud prvního stupně dospěl k závěru, že žalobkyně bez dostatečné omluvy dne 20.5.1998 a ani v následujících dnech nevykonávala u žalovaného dohodnutou práci, čímž porušila pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem. Nepřítomnost žalobkyně v práci neomlouvá ani to, že nebylo vyhověno její žádosti o úpravu pracovní doby, neboť "žalovaný prokázal nemožnost úpravy pracovní doby žalobkyně dostatečným způsobem vycházejícím výlučně z objektivních skutečností provozního charakteru svého pracoviště". Tvzení žalobkyně, že u ní nastala důležitá osobní překážka v práci spočívající v péči o dítě mladší deseti let, které nemůže být z důležitých důvodů umístěno v péči dětského výchovného zařízení, shledal neopodstatněnou vzhledem "k možnosti žalobkyně umístit děti do mateřské školky v N. V. pod P.". Okamžité zrušení pracovního poměru se žalobkyní, které žalovaný učinil dopisem ze dne 25.6.1998 podle ustanovení § 53 odst.1 písm.b) zákoníku práce, je proto platným právním úkonem.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 15.1.2003 č.j. 26 Co 416/2002-102 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobě vyhověl, a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradu nákladů řízení před soudem prvního stupně 1.000,-Kč a na náhradu nákladů odvolacího řízení 1.000,-Kč. Odvolací soud zdůraznil, že podle ustanovení § 53 odst.1 písm.b) zákoníku práce může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně, a to pouze tehdy, porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem, a že podle ustanovení § 156 odst.2 zákoníku práce požádá-li žena pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná žena o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět její žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Žalovaný pak za řízení před soudy obou stupňů neprokázal své tvrzení, že by vhodné úpravě pracovní doby žalobkyně bránily provozní důvody (nedostatek zdravotních sester, jejich zájem pracovat o sobotách a nedělích, potřeba zajištění třísměnného provozu), a ani v tomto směru nenavrl žádný důkaz. Žalovanému nic nebránilo, existoval-li na pracovišti skutečný nedostatek zdravotních sester, aby se žalobkyní dohodl, popřípadě jí nabídl přiměřenou úpravu pracovní doby a umožnil jí pracovat tak, aby měla možnost své dvě nezletilé děti umístit do blízké mateřské školky s provozem od 6.30 hodin do 16.30 hodin; tak však postupováno nebylo, neboť žalovaný trval, aby žalobkyně nastoupila do zaměstnání bez jakékoli úpravy pracovní doby. Protože žalobkyně nenastoupila po skončení mateřské dovolené jen proto, že z důvodu nevhodné pracovní doby neměla možnost své dvě děti ve stáří 3 a 4 roky umístit v mateřské škole, nelze podle názoru odvolacího soudu považovat její jednání za "porušení pracovní kázně tak, jak je má na mysli ustanovení § 53 odst.1 písm.b) zákoníku práce, přičemž je zcela nerozhodné, zda žalovanému ve vhodné úpravě pracovní doby bránily provozní důvody, či nikoli". Okamžité zrušení pracovního poměru provedené dopisem žalovaného ze dne 25.6.1998 je proto neplatným právním úkonem.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítá, že je neziskovým zdravotnickým zařízením s nepřetržitým (třísměnným) provozem a že stejně jako řada jiných zdravotnických zařízení v ČR má nedostatek "potřebných zaměstnanců, zejména zdravotních sester". Příčinou tohoto nedostatku je především nízké platové ohodnocení a fyzicky a psychicky náročná práce. Většina zdravotních sester setrvává v pracovním poměru u žalovaného jen proto, že má možnost "vylepšit si svůj základní plat příplatky za sobotní a nedělní služby a za práci v noci". Podle názoru dovolatele je "všeobecně známo", že tento stav neplatí jen u žalovaného, ale ve všech státních neziskových zdravotnických zařízeních. Odvolací soud se proto "dopustil zbytečného právního formalismu, požadoval-li, aby žalovaný pro tyto notoriety předložil důkazy", a žalovaný nemusel prokazovat ani způsob odměňování svých zaměstnanců, neboť je upraveno obecně závaznými právními předpisy. Kdyby žalovaný vyhověl žádosti žalobkyně tím, že by ji "z pohledu ostatního personálu zvýhodnil" a zařazoval by ji pouze na noční, sobotní a nedělní služby, "odebral" by ostatním zdravotním sestráм možnost "platového přílepení" a založil by tím - v rozporu s čl.1 a čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, které zaručují všem rovné zacházení a rovnost lidí v právech - "precedens, který by využily i ostatní zdravotní sestry s mladšími dětmi, a zbývající zdravotní sestry, středního věku a starší, by pak byly nejméně finančně ohodnoceny", což by vedlo k jejich odchodu a mělo by to za následek vážné provozní problémy žalovaného. Žalobkyně navíc projevila zájem pouze o práci v platově zvýhodněných časech a o jiné možnosti úpravy pracovní doby nepožádala; žalovaný sám od sebe nemohl žalobkyni nabídnout jinou úpravu a zákoník práce nebo jiné právní předpisy mu ani takový postup neukládají, protože "nemůže vyhodnotit za žalobkyni základní skutečnosti, např. kolik času potřebuje k tomu, aby mohla vypravit své děti do školky". Žalovaný se nedomnívá, že měl povinnost být aktivní v

možnosti úpravy pracovní doby, zejména když žalobkyně s ním po celou dobu své absence v práci nijak nekomunikovala. Domnívá-li se tedy odvolací soud, že by měl žalovaný "řešit za žalobkyni její představy a možnosti ohledně úpravy pracovní doby", jde o názor odporující čl. 2 Listiny základních práv a svobod, neboť nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Žalovaný trvá na tom, že se žalobkyně svým chováním dopustila zvlášť hrubého porušení pracovní kázně, pro které byl oprávněn zrušit s ní okamžitě pracovní poměr, a navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud dovolání zamítl. Uvedla, že žalovaný, aniž by mu v tom bránily vážné provozní důvody (za takové důvody nelze považovat obavu žalovaného z reakce ostatních zaměstnanců na úpravu pracovní doby žalobkyně), nevyhověl oprávněné žádosti žalobkyně pečující o dvě děti ve věku 3 a 4 let o vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, nevytvořil tak žalobkyni podmínky pro úspěšné plnění pracovních úkolů a nedodržel pracovní podmínky stanovené právními předpisy. Odmítnutí výkonu práce žalobkyní proto nemůže být porušením pracovní kázně a tedy ani důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř., že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání sice není opodstatněné, že však řízení před soudy je postiženo vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - s ohledem na to, že žalovaný se žalobkyní okamžitě zrušil pracovní poměr dopisem ze dne 25.6.1998, který jí byl doručen dne 2.7.1998 - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 88/1968 Sb., č. 153/1969 Sb., č. 100/1970 Sb., č. 20/1975 Sb., č. 72/1982 Sb., č. 111/1984 Sb., č. 22/1985 Sb., č. 52/1987 Sb., č. 98/1987 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 3/1991 Sb., č. 297/1991 Sb., č. 231/1992 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 287/1995 Sb. a č. 138/1996 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.9.1999 (dále jen "zák. práce").

Podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr 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, § 74 a § 75 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 důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru (§ 53 odst. 1 písm. b), § 46 odst. 1 písm. f) část věty před středníkem zák. práce].

Ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudy, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.

Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy "méně závažné porušení pracovní kázně", "závažné porušení pracovní kázně" a "porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem" definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení pracovní kázně. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlédnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudy širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.

Okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce je ve srovnání s rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) částí věty před středníkem zák. práce výjimečným opatřením (srov. dikci ustanovení § 53 odst. 1 zák. práce "Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně ..."). K okamžitému zrušení pracovního poměru podle tohoto ustanovení proto může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel může podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem platně jen tehdy, jestliže zaměstnanec porušil pracovní kázeň (tedy porušil-li zaviněně své povinnosti z pracovního poměru), dosáhl-li jednání zaměstnance (na základě posouzení všech rozhodných okolností) intenzity porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem a odůvodňují-li okolnosti případu závěr, že se zaměstnancem nelze rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) částí věty před středníkem zák. práce, neboť po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

V projednávané věci žalovaný spatřoval důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v tom, že žalobkyně po skončení mateřské dovolené nenastoupila ode dne 20.5.1998 do práce a že ke dni 25.6.1998 dosáhly "neomluvené absence" žalobkyně počtu 27 pracovních dnů. Dokazováním před soudy bylo zjištěno (správnost zjištění soudů v tomto směru dovolatel nezpochybňuje), že žalobkyně nenastoupila ode dne 20.5.1998 do práce

proto, že žalovaný nevyhověl její žádosti o úpravu stanovené týdenní pracovní doby a že žalobkyně proto nemohla zajistit v pracovní době péči o své nezletilé děti (P., narozeného dne 18.2.1994, a M., narozenou dne 19.5.1995) prostřednictvím mateřské školy. Za této situace bylo pro závěr, zda žalobkyně tím, že ode dne 20.5.1998 nenastoupila do práce, zaviněně porušila své povinnosti z pracovního poměru, významné především zjištění, zda žalovaný nevyhověl žádosti žalobkyně o úpravu stanovené týdenní pracovní doby v souladu se zákonem.

Podle ustanovení § 156 odst.2 zák. práce požádá-li žena pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná žena o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět její žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 86 zák. práce); přitom zaměstnavatel postupuje v součinnosti s příslušným odborovým orgánem.

Z citovaného ustanovení vyplývá, že na žádost zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotné zaměstnankyně je zaměstnavatel povinen s ní sjednat v pracovní smlouvě, popřípadě ji povolit kratší než stanovenou pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní nebo kratší pracovní doby způsoby uvedenými v ustanovení § 86 zák. práce a že takovou žádost smí odmítnout, jen jestliže vyhovění žádosti brání vážné provozní důvody. Na kratší pracovní dobu nebo na jinou vhodnou úpravu pracovní doby má tedy zaměstnankyně nárok, kterého se může domáhat, neupokojí-li ho zaměstnavatel dobrovolně, u soudu. Odmítá-li zaměstnavatel vyhovět žádosti, musí v řízení před soudem tvrdit a také prokázat vážné provozní důvody, které tomu brání; to platí nejen v případě, že zaměstnankyně uplatnila nárok podle ustanovení § 156 odst.2 zák. práce u soudu žalobou, ale i tehdy, posuzuje-li soud tento nárok v řízení o jiném nároku jako otázku předběžnou.

Vážné provozní důvody ve smyslu ustanovení § 156 odst.2 zák. práce nelze spatřovat v tom, že by žalovaný, kdyby vyhověl žádosti žalobkyně o úpravu pracovní doby, vytvořil "precedens, který by využily i ostatní zdravotní sestry s mladšími dětmi". Nárok na kratší pracovní dobu nebo na jinou vhodnou úpravu pracovní doby totiž mají všechny zaměstnankyně žalovaného pečující o dítě mladší 15 let nebo jeho těhotné zaměstnankyně a žalovaný, jestliže o to požádají, je povinen s nimi dohodnout, popřípadě jim povolit kratší než stanovenou pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní nebo kratší pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Rozhodujícím z hlediska ustanovení § 156 odst.2 zák. práce tedy nemůže být to, zda by byl vyhověním žádosti žalobkyně vytvořen žalovaným namítaný "precedens", ale skutečné provozní poměry žalovaného.

Žádost zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu pracovní doby nemůže žalovaný důvodně odmítnout v zájmu "stejných možností" vykonávat mzdově zvýhodněnou práci v noci a o sobotách a nedělích všemi zaměstnankyněmi vykonávajícími u něj práci zdravotní sestry a z toho vyplývajícím jejich "stejným finančním ohodnocením". Zaměstnavatel je nepochybně povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, a to i v jejich odměňování za vykonanou práci. V rozporu se zásadou rovného zacházení se zaměstnanci však není, jestliže zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele příplatek za vykonanou noční práci nebo za práci v sobotu a v neděli, neboť smyslem tohoto příplatku je kompenzovat zaměstnanci zhoršené pracovní podmínky a zásah do jeho osobního života, popřípadě do života jeho rodiny, a nikoliv vytvářet nerovnost mezi zaměstnanci v jejich odměňování za vykonanou práci.

Pro posouzení vážnosti provozních důvodů ve smyslu ustanovení § 156 odst.2 zák. práce je především rozhodující vyhodnocení, jaký (jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání ze stavem, kdy pracuje (by pracovala) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

Se žalovaným lze souhlasit v tom, že mu zákon neukládá, aby zaměstnankyni pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyni sám navrhol zkrácení pracovní doby nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Na druhé straně nelze pominout, že mu to zákon nezakazuje; zaměstnavatel může navrhnout zaměstnankyni pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyni vhodnou úpravu její pracovní doby tak, jak mu umožňují jeho provozní možnosti, a tím způsobem dbát, aby nebyla při výkonu práce diskriminována z důvodu manželského nebo rodinného stavu nebo z důvodů plnění povinností k rodině. Stranou úvah nemůže zůstat ani to, že zaměstnavatel, nemůže-li vyhovět požadavkům zaměstnankyně z vážných provozních důvodů v plném rozsahu, je povinen jí poskytnout kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby alespoň v takové podobě, jak mu to jeho provoz umožňuje.

V projednávané věci žalovaný nejen, že neprokázal (jak uvedl odvolací soud), že by vhodné úpravě pracovní doby žalobkyně bránily vážné provozní důvody, ale ani netvrdil konkrétní skutečnosti, z nichž by takové vážné provozní důvody vyplývaly; jeho dosavadní tvrzení v tomto směru (nedostatek zdravotních sester, potřeba zajištění třísměnného provozu) jsou jen obecná a neskýtají - jak vyplývá i z výše uvedeného - podklad pro náležité posouzení, zda žalovaný odmítl žádost žalobkyně o úpravu pracovní doby v souladu se zákonem. Za této situace měl být žalovaný podle ustanovení § 118a odst.1 o.s.ř. poučen o své povinnosti tvrdit pro věc všechny rozhodné skutečnosti [zejména o tom, jakou pracovní dobu měla mít žalobkyně po svém nástupu do práce ode dne 20.5.1998 bez poskytnutých úprav, jaký byl v té době stav zdravotních sester u žalovaného, jaké nároky na pracovní síly vyplývaly z potřeby žalovaného zajistit třísměnný provoz, jaký vliv na provoz (plnění úkolů nebo činnosti) žalovaného by měly žalobkyni požadované úpravy pracovní doby apod.] a podle ustanovení § 118a odst.3 o.s.ř. navrhnout důkazy potřebné k prokázání všech svých sporných tvrzení. Soud prvního stupně však tímto způsobem - veden (chybným) názorem, že všechny rozhodné skutečnosti byly prokázány - nepostupoval a odvolací soud v tomto směru nezjednal nápravu. Dovolací soud pak ve smyslu ustanovení § 242 odst.3 věty druhé o.s.ř. k této vadě řízení, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, přihlédl, i když nebyla uplatněna v dovolání.

Za uvedeného stavu nebylo možné spolehlivě uzavřít, zda jednání žalobkyně, pro něž s ní žalovaný okamžitě zrušil pracovní poměr, představovalo porušení pracovní kázně. Závěr odvolacího soudu, podle kterého okamžité zrušení pracovního poměru provedené dopisem žalovaného ze dne 25.6.1998 je neplatným právním úkonem, proto zatím nemůže obstát.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; Nejvyšší soud České republiky jej proto zrušil (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o.s.ř.). Protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky 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 rozhodne soud 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 opravný prostředek přípustný.

V Brně dne 17. prosince 2003

JUDr. Ljubomír Drápal, v.r.

předseda senátu

www.nsoud.cz

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.