

Judikát NS 21 Cdo 1821/2013

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	07/09/2014
Spisová značka:	21 Cdo 1821/2013
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2014:21.CDO.1821.2013.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 52 písm. g) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2008 § 241 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2008
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 1821/2013

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Mojmíra Putny a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobkyně M. H., zastoupené JUDr. Vladimírem Kašparem, advokátem se sídlem v Liberci II, Na Poříčí č. 116/5, proti žalovanému Statutárnímu městu Liberec se sídlem magistrátu města v Liberci I, nám. Dr. E. Beneše č. 1/1, IČO 00262978, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Liberci pod sp. zn. 15 C 349/2007, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem - pobočky v Liberci ze dne 21. června 2012, č. j. 29 Co 497/2010-104, takto:

Rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 29. 5. 2007 žalovaný sdělil žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce. Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že žalobkyně měla opakovaně neomluvené absence v měsíci dubnu 2007 v celkové délce 9 hodin 51 minut a v měsíci květnu 2007 v celkové délce 6 hodin 36 minut, ačkoliv byla žalovaným v souvislosti s porušováním těchto povinností opakovaně upozorněna na možnost výpovědi (dopisy ze dne 24. 4. 2007 a 26. 4. 2007).

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že u žalovaného pracovala na základě pracovní smlouvy ze dne 29. 6. 1995 ve znění změn a dodatků ze dne 6. 12. 2006 a ze dne 13. 12. 2006 jako odborný pracovník odboru ekonomiky a správy kapitálu, že ještě před návratem z rodičovské dovolené (dne 6. 12. 2006) písemně požádala dne 29. 11. 2006 svého nadřízeného o povolení zkrácení pracovní doby z důvodu péče o nezletilou dceru na 35 hodin týdně, což jí bylo žalovaným povoleno, ale že s platností ke dni 16. 4. 2007 žalovaný dohodu o povolení zkrácení pracovní doby zrušil z důvodu vážných provozních důvodů na pracovišti. Následná jednání nevedla ke konstruktivním závěrům a žalobkyni bylo sděleno, že, pokud nepřistoupí na určené podmínky (plnou pracovní dobu v rozsahu 40 hodin týdně), bude s ní pracovní poměr ukončen. Žalobkyně sama navrhla ukončení pracovního poměru dohodou ke dni 16. 4. 2007, její návrh zůstal však bez odezvy, a dne 29. 5. 2007 obdržela od žalovaného písemné rozvázání pracovního poměru výpovědí. Domnívá se, že pro výpověď nebyly splněny zákonné podmínky, neboť z její strany nedošlo k porušování pracovní kázně, když zkrácená pracovní doba nemohla vážně ohrozit provoz zaměstnavatele.

Žalovaný namítal, že žalobkyně přes výtky žalovaného nadále svévolně porušovala základní povinnosti a nerespektovala zrušení zkrácení pracovní doby žalovaným. Rozhodnutí o zrušení zkrácené pracovní doby bylo oprávněné, neboť z provozních důvodů nebylo již možné zkrácenou pracovní dobu akceptovat.

Okresní soud v Liberci rozsudkem ze dne 13. 6. 2008, č. j. 15 C 349/2007-68, žalobu zamítl a rozhodl, že žalovaný nemá právo na náhradu nákladů

řízení. Dovodil, že žalobkyně pracovala u žalovaného jako odborný pracovník na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 29. 6. 1995, že dne 6. 12. 2006 nastoupila do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené jako odborný pracovník odboru ekonomiky Magistrátu města Liberec s náplní práce referenta oddělení poplatků a daní a že od tohoto dne jí byla na základě její žádosti, z důvodu péče o dítě, povolena tajemníkem Magistrátu města Liberec kratší týdenní pracovní doba s úvazkem 35 hodin týdně. Rozhodnutím rady města bylo ke dni 1. 1. 2007 pracoviště oddělení poplatků a daní reorganizováno a organizačně začleněno pod odbor právních a veřejných zakázek. Žalobkyně na základě dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 13. 12. 2006 vykonávala ode dne 1. 1. 2007 na tomto oddělení práce jako odborný pracovník odboru právního a veřejných zakázek. Reorganizační práce došlo i ke změně provozních podmínek na jejím pracovišti, např. zaměstnávání úředníků na plný pracovní úvazek. Dne 30. 3. 2007 převzala žalobkyně dopis od tajemníka Magistrátu města Liberec, který s platností od 16. 4. 2007 zrušil žalobkyni upravenou pracovní dobu s odkazem na vážné provozní důvody. Zároveň v dopise uvedl, že přeházení žalobkyně z jejího pracoviště na jinou pozici v rámci Magistrátu města Liberec není v současných provozních podmínkách úřadu reálné (všechna volná pracovní místa bylo nutné obsadit pracovníky schopnými vykonávat činnosti v pracovním úvazku 40 hodin týdně). Žalobkyně rozhodnutí neakceptovala a do zaměstnání nadále po 16. 4. 2007 docházela v režimu zrušené kratší pracovní doby. Dne 24. 4. 2007 a následně dne 26. 4. 2007 obdržela žalobkyně písemné sdělení o porušení základních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci, s upozorněním na možnost výpovědi podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce. Z důvodu pokračujících neomluvených absencí i v měsíci květnu 2007 jí byla dána výpověď z pracovního poměru. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že „žalobkyně obdržela výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zákoníku práce důvodně, pro neomluvené absence (když všichni zaměstnanci musí využívat pracovní dobu a musí být na počátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny), že byla na možnost výpovědi v souvislosti s porušováním uvedených povinností opakovaně upozorněna a že rozhodnutí žalovaného o zrušení zkrácené pracovní doby bylo oprávněné, neboť nebylo možné z provozních důvodů zkrácenou dobu žalobkyně dále akceptovat (o pracovní době rozhoduje zaměstnavatel dle § 78 a násl. zákoníku práce a zaměstnanec je povinen pracovní dobu dodržovat a využívat)“.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Ústí nad Labem, pobočka v Liberci rozsudkem ze dne 21. 6. 2012, č. j. 29 Co 497/2010-104, změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobě vyhověl, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů. Dovodil, že, požádá-li zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let o sjednání kratší pracovní doby, je zaměstnavatel povinen takové žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele). Pro posouzení platnosti výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce dané žalobkyni žalovaným bylo proto důležité, zda ke vzniku absencí došlo v důsledku porušení pracovních povinností žalobkyně, tedy zda nastaly ke dni 16. 4. 2007 takové vážné provozní důvody, pro které byl výkon povolené kratší pracovní doby nadále znemožněn. Dospěl k závěru, že „podstatné skutečnosti pro posouzení této otázky učinili účastníci v řízení nespornými“, a „proto nebylo třeba hodnotit důkazy prováděné soudem prvního stupně k posouzení vážnosti provozních důvodů vedoucích ke zrušení žalobkyni povolené kratší pracovní doby“, že „nebylo sporováno, že pracovnice H., kterou měla žalobkyně po odchodu do důchodu zastoupit, fakticky u žalovaného ukončila pracovní poměr až k 31. 5. 2007 a mohla tedy do konce května 2007 žalobkyni v její nepřítomnosti, na konci pracovní směny, zastoupit, popř. i ostatní pracovnice, což se také dělo“. Dovodil, že „sám žalovaný připouští, že provozní překážky spočívaly v tom, že paní H. odešla do důchodu, tedy že až do 31. 5. 2007 provozní důvody umožňovaly zkrácenou pracovní dobu“. Odvolací soud uzavřel, že „do konce měsíce května 2007 nebyly na straně žalovaného vážné provozní důvody, které by opravňovaly žalovaného ke zrušení kratší pracovní doby žalobkyni“. Protože „k odnětí zkrácené pracovní doby došlo ze strany žalovaného neplatně, není tvrzený výpovědní důvod dán a výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni ze dne 29. 5. 2007 je proto neplatná“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítl, že od 1. 1. 2007 po provedení reorganizace na Magistrátu města Liberec byl žalovaný povinen zajistit provoz všech přepážkových pracovišť oddělení poplatků a pohledávek po celou úřední dobu vyhrazenou pro veřejnost a tedy zaměstnávat na tomto pracovišti zaměstnance na plný pracovní úvazek. Úřední doba byla stanovena v roce 2007 v pondělí a středu od 8,30 do 18,00 hodin, v úterý a čtvrtek od 8,30 do 16,00 hodin a v pátek od 8,30 do 14,00 hodin. Podle žalovaného odvolací soud vyhodnotil „neexistenci vážných provozních důvodů“ nesprávně, pouze v úzké vazbě na skutečnost, že paní H., která zastupovala žalobkyni v době, kdy žalobkyně odcházela dříve z pracoviště, odešla do důchodu až ke dni 31. 5. 2007. Žalovanému však již před tímto datem způsobovaly dřívější odchody žalobkyně z práce problémy a znamenaly pro něho narušení a vážné ohrožení řádného provozu přepážkových pracovišť. Toto pracoviště muselo být buď uzavřeno (nemohlo tak sloužit občanům pro vyřízení jejich dotazů či žádostí) nebo žalobkyni zastoupila jiná úřednice, která se však z tohoto důvodu nemohla věnovat své agendě a své práci. Před skončením pracovního poměru paní H. již docházelo k problémům, neboť si vybírala dovolenou, a proto došlo ke zrušení upravené pracovní doby u žalobkyně ode dne 16. 4. 2007, nikoliv až ode dne 31. 5. 2007, kdy paní H. skončila pracovní poměr. Zastupitelnost i s ostatními úřednicemi se týká jen zastupitelnosti na nejnutnější krátkodobé intervaly, např. při přestávkách na jídlo a oddech nebo na pracovní neschopnost. Tyto vynucené zástupy nelze srovnávat s tím, že by pravidelně každý den musela být žalobkyně zastupována v dlouhodobém horizontu (i několika let), což by představovalo nepřijatelně vysokou zátěž pro ostatní úředníky i pro zaměstnavatele a byl by narušen a vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele. Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu ho vrátil k dalšímu řízení.

Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud dovolání žalovaného zamítl. Souhlasila s názorem odvolacího soudu i s jeho procesním postupem.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů účinných do 31. 12. 2012 (dále jen „o. s. ř.“), neboť napadený rozsudek byl vydán v době do 31. 12. 2012 (srov. čl. II bod 7 zákona č. 404/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 29. 5. 2008 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb., č. 362/2007 Sb. a nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30. 6. 2008 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k

zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Zaměstnanci jsou povinni plnit povinnosti, které jsou stanoveny právními předpisy (srov. § 301 a § 302 až 304 zák. práce), pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále též jen „pracovní povinnosti“) 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 určité stupeň intenzity.

Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní povinnost 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 povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, „závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ a „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení pracovní povinnosti. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní povinnosti k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovních povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní povinnosti pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval (k tomu srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 53/94, uveřejněný v časopise Práce a mzda č. 7-8, roč. 1996, a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 21, roč. 2001).

V projednávané věci žalovaný spatřoval důvod k výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce v tom, že žalobkyně měla opakovaně neomluvené absence (v měsíci dubnu 2007 v celkové délce 9 hodin 51 minut a v měsíci květnu 2007 v délce 6 hodin 36 minut) a že byla žalovaným v souvislosti s porušováním těchto povinností opakovaně upozorněna na možnost výpovědi. Dokazováním před soudy bylo zjištěno (správnost zjištění soudů v tomto směru dovolatel nezpochybňuje), že žalobkyně ode dne 16. 4. 2007, odkdy jí žalovaný zrušil z vážných provozních důvodů povolenou kratší pracovní dobu v rozsahu 35 hodin týdně z důvodu péče o nezletilou dceru (K.), nevykonávala práci v rozsahu pracovní doby 40 hodin týdně, ale pouze v rozsahu původně povolené zkrácené pracovní doby 35 hodin týdně, z důvodu, že nemohla zajistit při delší pracovní době péči o nezletilou dceru prostřednictvím mateřské školy. Za této situace bylo pro závěr, zda žalobkyně tím, že ode dne 16. 4. 2007 nepracovala v rozsahu (plné) pracovní doby 40 hodin týdně, ale pouze 35 hodin týdně, zaviněně porušila své povinnosti z pracovního poměru, významné především zjištění, zda žalovaný rozhodl s platností od 16. 4. 2007 o zrušení upravené týdenní pracovní doby v souladu se zákonem.

Podle ustanovení § 241 odst. 2 zák. práce požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Z citovaného ustanovení vyplývá, že, požádá-li zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 15 let o sjednání kratší pracovní doby nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby a nebrání-li tomu vážné provozní důvody, je zaměstnavatel povinen takové žádosti vyhovět. Stejně platí, že zaměstnavatel může zrušit svoje rozhodnutí, kterým povolil zaměstnankyni pečující o dítě mladší než 15 let kratší pracovní dobu, jestliže nastaly vážné provozní důvody, které by bránily tomuto rozhodnutí. Na kratší pracovní dobu nebo na jinou vhodnou úpravu pracovní doby má tedy zaměstnankyně (právní) nárok, kterého se může domáhat, neuspokojí-li ho zaměstnavatel dobrovolně, u soudu. Odmítá-li zaměstnavatel vyhovět žádosti nebo zrušil-li rozhodnutí o povolení zkrácené pracovní doby, 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 § 241 odst. 2 zák. práce u soudu žalobou, ale i tehdy, posuzuje-li soud tento nárok v řízení o jiném nároku jako otázku předběžnou.

Provozem ve smyslu ustanovení § 241 odst. 2 zák. práce je třeba rozumět plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele, a to zejména úkolů, které souvisejí se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb, a jiné obdobné činnosti, kterou zaměstnavatel provádí vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.

Pro závěr, zda povolení kratší pracovní doby nebo jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, 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 se stavem, kdy pracuje (by pracovala) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání zaměstnavateli vážné provozní důvody (srov. též právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003, který byl uveřejněn pod č. 29 v časopise Soudní judikatura, roč. 2004, nebo v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006, který byl uveřejněn pod č. 10 v časopise Soudní judikatura, roč. 2007).

Při posuzování, zda jsou na straně zaměstnavatele dány vážné provozní důvody ve smyslu ustanovení § 241 odst. 2 zák. práce, je rozhodný stav provozu zaměstnavatele, jaký tu je v době, v níž dochází k posuzování opodstatněnosti žádosti (zrušení povolení) o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Z tohoto stavu je třeba při posuzování vážnosti provozních důvodů vycházet jak při zkoumání povahy provozu a dalších skutečností o organizačně technických poměrech zaměstnavatele, tak i při posuzování množství (počtu) zaměstnanců působících u

zaměstnavatele, možností jejich vzájemného zastupování a možnosti (úrovně) jejich odměňování za vykonanou práci. Je - obecně vzato - nepochybné, že zaměstnavatel může vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby tím „snadněji“, čím více má zaměstnanců, čím lépe se jeho zaměstnanci mohou vzájemně zastupovat a čím více má peněžních prostředků použitelných pro jejich odměňování, a že vážné provozní důvody nemohou nikdy bránit ve vyhovění žádosti podané zaměstnancem, jehož práci zaměstnavatel pro plnění svých úkolů nebo činnosti nepotřebuje vůbec.

V poměrech projednávané věci tak bylo na žalovaném (zaměstnavateli), aby tvrdil a prokazoval, jaké problémy (komplikace) by přineslo zastupování žalobkyně (zaměstnanice) případně i zaměstnanci jiných organizačních útvarů, a co by konkrétně muselo být přeorganizováno (kterých konkrétních zaměstnanců a v jakém rozsahu by se takové opatření dotklo). Jinak řečeno, kolik zaměstnanců měl žalovaný, kolik z nich mohlo (případně) žalobkyni zastoupit (šlo jen o jednu pracovní hodinu denně), jaká byla jejich pracovní náplň, ve vztahu k činnosti, ve které by žalobkyni zastupovali, proč ji nemohli zastoupit i jiní zaměstnanci apod. Řešením může být také přijetí dalšího zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti právě v rozsahu, v němž měla žalobkyně pracovní dobu zkrácenu. Nelze totiž přehlédnout, že ne jakékoli provozní problémy (které by mohly vzniknout, kdyby bylo žádosti o zkrácenou pracovní dobu vyhověno) jsou důvodem pro odepření takové žádosti. Musí se totiž jednat o „vážné provozní důvody“. Smyslem právní úpravy zkrácené pracovní doby podle ustanovení § 241 odst. 2 zák. práce je umožnit v tomto ustanovení uvedeným zaměstnancům vykonávat práci v zaměstnaneckém poměru i s ohledem na jejich (omluvitelné) jiné osobní a rodinné povinnosti. Proto se posuzování možnosti zaměstnavatele činit vždy zejména s ohledem na zájmy zaměstnanců uvedených v § 241 odst. 2 zák. práce.

Uvedeným způsobem však v projednávané věci soudy nepostupovaly, neboť se spokojili s povšechným tvrzením žalovaného (zaměstnavatele) o problémech se zajištěním „přepážkových pracovišť“, aniž blíže zkoumaly jeho skutečné možnosti zajistit svůj provoz (včetně „přepážkových pracovišť“); odvolací soud se soustředil pouze na okolnost, zda ke dni dání výpovědi z pracovního poměru mohla konkrétní zaměstnankyně žalobkyni (při její zkrácené pracovní době) zastoupit. Teprve bude-li řádně objasněno – jak výše uvedeno - jaké možnosti (zejména personální a systémově-organizační) ve vztahu k plnění jeho úkolů měl žalovaný (zaměstnavatel), bude možno učinit závěr, zda v další práci žalobkyně v režimu zkrácené pracovní doby bránily „vážné provozní důvody“.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není v posouzení otázky, zda v další práci žalobkyně v režimu zkrácené pracovní doby bránily „vážné provozní důvody“ – pro svoji předčasnost - správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o. s. ř. zrušil a věc podle ustanovení § 243b odst. 3 věty první o. s. ř. vrátil Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení.

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 přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 9. července 2014

JUDr. Mojmír Putna

předseda senátu

www.nsoud.cz