



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedkyně Mgr. Moniky Kyselové a soudců JUDr. Jiřího Handlara a Mgr. Pavly Kohoutkové ve věci

žalobkyně: **M.Z.**, narozená XXXXX
bytem XXXXX
zastoupená advokátem Mgr. Veronikou Ščukovou
sídlem Bráfova tř. 764/50, 674 01 Třebíč

proti
žalovanému: **O.S. – XXXXX**, IČO XXXXX
sídlem XXXXX
zastoupený advokátem JUDr. Jindřichem Jaškem
sídlem Koliště 259/55, 602 00 Brno

o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, o odvolání žalovaného proti rozsudku Okresního soudu v Třebíči ze dne 6. 9. 2022 č. j. 5 C 132/2022-32,

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně se **potvrzuje**.
- II. Žalovaný je **povinen** zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů odvolacího řízení částku 10.735 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám zástupce žalobkyně Mgr. Veroniky Ščukové.

Odůvodnění:

1. Rozsudkem soudu I. stupně bylo určeno, že je neplatná výpověď z pracovního poměru provedená dopisem žalovaného ze dne 1. 3. 2022 adresovaným žalobkyni (výrok I.) a žalovanému byla stanovena povinnost zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení částku

13.200 Kč k rukám Mgr. Martina Urbáška, advokáta se sídlem Třebíč, Bráfova 50, do tří dnů od právní moci rozsudku (výrok II.).

2. Soud I. stupně tak rozhodl o žalobě, kterou se žalobkyně domáhala určení neplatnosti výpovědi datované dne 1. 3. 2022, která jí byla ze strany žalovaného doručena dne 8. 3. 2022, a to pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobkyní vykonávané práci dle § 52 písm. g/ zákoníku práce. Žaloba byla skutkově odůvodněna tím, že žalobkyně pracovala u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 21. 3. 2011 na pracovní pozici „obsluha čerpací stanice PHM“ s místem výkonu práce v Třebíči. Výpověď ze dne 1. 3. 2022 obsahovala 2 skutkové důvody. K prvnímu skutkovému důvodu žalobkyně uvedla, že je sice pravdou, že se dne 21. 1. 2022 nedostavila do práce na plánovanou směnu, kterou měla nastoupit po 2denním volna, avšak měla za sebe zajištěnou náhradu, a to paní K., která s ní na obsluhu čerpací stanice na ulici M. Majerové tehdy střídala směny, a i v minulosti bylo běžné, že si žalobkyně s kolegyněmi směny měnila, pokud to někdo z nich potřeboval, přičemž zaměstnavatel s tím nikdy žádný problém neměl. Žalobkyně se sice dne 21. 1. 2022 nacházela v zahraničí, avšak čerpací stanice na ulici M. Majerové byla uvedeného dne otevřená, neboť obsluhu zajišťovala paní K., jak se s ní žalobkyně již původně domluvila. Toto se stalo v situaci, kdy žalobkyně měla nevyčerpanou dovolenou z minulého roku, konkrétně 92,25 hodin, a v lednu 2022 cca 30 nadpracovaných hodin navíc, neboť byla například mimořádně neplánovaně v práci dne 1. 1., kdy jí volala vedoucí, že nikdo nepřišel, dále dne 4. 1. a 11. 1. v souvislosti s inventurami či 13. 1. a 17. 1., kdy zaměstnavatel nařídil mimořádné směny. Žalobkyně posléze nastoupila do práce na plánovanou směnu dne 24. 1. 2022. K druhému skutkovému důvodu výpovědi, dle něhož žalobkyně dne 1. 3. 2022 odmítla uposlechnout pokynu vedoucí, která ji měla v rámci pracovní smlouvy převést na jiné pracoviště, se žalobkyně vyjádřila tak, že jej neshledala důvodným. Skutečnost, že jí zaměstnavatel evidoval neomluvenou absenci za 21. 1. 2022, se dozvěděla až z výplatní pásky za měsíc leden, přičemž až ke konci února (25. 2.) jí v této souvislosti žalovaný sdělil, že je zklamán, že tzv. dostane „áčko“, a že na jejím místě bude od 1. 3. už někdo jiný (jednalo se o paní B.). Téhož dne 25. 2. dostala žalobkyně od žalovaného ústní nabídku řešení, tj. buď tzv. „áčko“ označované jako hodinovou výpověď s problémy na úřadu práce, nebo dohodu, anebo přerazení na práci uklízečky. Žalobkyně na uvedené přímo nereagovala a posléze žalovanému telefonicky sdělila, že se 1. 3. normálně dostaví do práce na plánovanou směnu na provozovnu na ulici M. Majerové. Dne 1. 3. se skutečně žalobkyně na dané místo k výkonu práce dostavila, ale zde již byla přítomna náhrada za ni, paní B.. Od 2. 3. 2022 jí bylo žalovaným písemně nařízeno čerpání dovolené, od 22. 3. 2022 po vyčerpání dovolené a poté, co jí byla doručena výpověď, vykonávala různorodou práci v návaznosti na komunikaci a SMS paní J. na čerpací stanici Velkomeziříčská. Žalobkyně měla za to, že se nedopustila tak intenzivního porušení svých povinností zaměstnance, které by bylo možno hodnotit jako závažné, a proto považovala výpověď za neplatnou.
3. Soud I. stupně vyšel ze zjištění, která mezi účastníky nebyla sporná, že žalobkyně byla u žalovaného zaměstnána na základě pracovní smlouvy jako obsluha čerpací stanice pohonných hmot, že žalobkyně se dne 21. 1. 2022 nedostala na plánovanou pracovní směnu na čerpací stanici na ulici M. Majerové v Třebíči, přestože její žádosti o dovolenou v daný den výslovně nevyhověla její nadřízená a ani žalovaný, že dopisem ze dne 1. 3. 2022, doručeným žalobkyni 8. 3. 2022, žalovaný s žalobkyní rozvázal pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. g/ zákoníku práce pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vámi vykonávané práci, které žalovaný spatřoval v jednání žalobkyně, spočívajících v tom, že 1/ se žalobkyně dne 21. 1. 2022 nedostavila do práce na svoji směnu na čerpací stanici na ulici M. Majerové, když jí bylo předem výslovně sděleno žalovaným a rovněž vedoucí paní J., že žalobkyni čerpání dovolené nebylo dovoleno, a to vzhledem k tomu, že v dané době bylo více pracovníků na čerpací stanici nemocných a v daný den nebyla za žalobkyni náhrada,

čerpací stanice M. Majerové musela být proto uzavřena, čímž firmě vznikla značná škoda, a to jak přímá, tak i následná spočívající v odrazení zákazníků, a 2/ že žalobkyně dne 1. 3. 2022 odmítla uposlechnout pokynu vedoucí, která ji v souladu s pracovní smlouvou převedla na jiné pracoviště. Mezi účastníky bylo nesporným i to, že dopisem ze dne 15. 3. 2022, žalobkyně žalovanému oznámila, že považuje výpověď za neplatnou a trvá na dalším zaměstnávání i po uplynutí výpovědní doby. Dále vyšel soud I. stupně ze skutečnosti, že žalovaný v řízení netvrdil, že by se u žalobkyně mělo jednat o opakované porušení pracovních povinností a stejný závěr soud I. stupně učinil též z výsledku svědkyně J. J. a dále N. K., z nichž dle soudu I. stupně nebylo možno dovodit nic o tom, že by v minulosti měla mít žalobkyně problémy s dodržováním pracovních povinností. Z výpovědi svědkyně J. J. jako přímé nadřízené žalobkyně soud I. stupně dále zjistil, že v lednu 2022 odpracovala žalobkyně i směny navíc oproti fondu pracovní doby, což bylo možno zjistit i z evidence pracovní doby na předmetné stanici za měsíc leden 2022, jehož správnost potvrdila svědkyně N. K., a dle něhož žalobkyně v lednu 2022 odpracovala 175,5 hodin, což převyšovalo její sjednanou pracovní dobu 40 hodin týdně dle pracovní smlouvy. Dle této evidence dne 21. 1. 2022 byl provoz stanice od 6.00 hodin do 17.00 hodin zajištěn spolupracovníci žalobkyně paní K. a z výpovědi svědkyně K. vzal soud I. stupně dále za prokázané, že tak učinila po předchozí dohodě se žalobkyní. Ze stejné evidence soud I. stupně dále zjistil, že provoz čerpací stanice v omezeném režimu v lednu 2022 byl evidován dále i dne 17. 1. 2022, kdy byl provoz stanice ukončen již ve 13.30 hodin, dále ve dnech 20. 1., 22. až 24. 1., kdy byl ukončen v 16.00 hodin a ve dnech 25. 1. až 31. 1. 2022, kdy byl ukončen vždy v 17.00 hodin. Na základě uvedeného soud I. stupně učinil závěr, že dřívější uzavření provozu čerpací stanice oproti běžné provozní době do 21.30 hodin nebylo ve 2. polovině ledna 2022 ojedinělé a výlučně způsobené absencí žalobkyně, ale že se jednalo o déletrvající stav způsobený nedostatečným stavem zaměstnanců na provozovně, což nemůže jít k tíži žalobkyně. Soud I. stupně pak neměl za prokázané tvrzení žalovaného ve výpovědi dané žalobkyní o tom, že čerpací stanice M. Majerové musela být dne 21. 1. 2022 uzavřena v důsledku absence žalované, čímž mu měla vzniknout značná škoda. Co se týče druhého výpovědního důvodu, nepovažoval ho soud I. stupně za právně relevantní, neboť neměl důvod pochybovat o pravdivosti tvrzení žalobkyně o tom, že kromě možnosti skončení pracovního poměru dohodou, jí pro dobu trvání výpovědní lhůty byla nabídnuta pouze práce uklízečky, tedy práce, která neodpovídala sjednanému druhu práce v pracovní smlouvě. Soud I. stupně z evidence docházky na čerpací stanici M. Majerové totiž zjistil, že dne 1. 3. 2022 již zajišťovala obsluhu této stanice nová zaměstnankyně paní B., přestože se žalobkyně na toto pracoviště dostavila. Soud I. stupně měl tak za nepochybné, že žalobce již dále neměl v úmyslu žalobkyni přidělovat práci dle její pracovní smlouvy. Možnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci ve smyslu § 41 odst. 2 písm. a/ zákoníku práce je vázána na již danou výpověď z důvodu dle § 52 písm. f/ a g/ zákoníku práce. Nejprve tedy musí zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pro porušení pracovních povinností, a pak až může dojít k převedení na jinou práci. V daném případě se to však nestalo, neboť výpověď byla žalobkyni zaslána až následně poštou poté, co došlo k převedení na jinou práci. Tento výpovědní důvod tak podle soudu I. stupně neobstojí. Co se týče neomluvené absence žalobkyně na pracovišti dne 21. 1. 2022 jako výpovědního důvodu, soud I. stupně dospěl k závěru, že s ohledem na okolnosti případu tato neomluvená absence žalobkyně nedosahuje intenzity závažného porušení povinností vztahujících se k žalobkyní vykonávané práci, a že tak výpovědní důvod dle § 52 písm. g/ zákoníku práce není dán. Soud I. stupně uvedl, že neměl v úmyslu neomluvenou absenci žalobkyně omlouvat či zlehčovat, nicméně vzhledem k jejímu pracovnímu vytížení v lednu 2022 a jediné neomluvené absenci žalobkyně nelze dovodit, že by za zjištěných okolností byla projevem nějaké mimořádné nezodpovědnosti či zvláště negativního přístupu žalobkyně k plnění jejích pracovních povinností.

4. Proti rozsudku soudu I. stupně podal odvolání žalovaný, který soudu I. stupně vytýkal, že nesprávně posoudil míru intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů ze strany žalobkyně. Podle žalovaného soud nedůvodně bagatelizoval neomluvenou a svévolnou absenci žalované v délce trvání 1 celé 16,5hodinové pracovní směny v pátek 21. 1. 2022, což bylo mezi účastníky nesporné. Podle žalovaného žalobkyni nebránila žádná relevantní překážka v práci a k nepřítomnosti žalobkyně na pracovišti došlo přes výslovný nesouhlas jak její přímé nadřízené, paní J. J., tak samotného žalovaného. Pokud žalobkyně své jednání odůvodňovala časově náročnou cestou se svou zletilou dcerou do Švýcarska za účelem jejího přestěhování, nepovažoval to žalovaný za důležité za situace, kdy měla žalobkyně volno ve dnech 19. 1. až 20. 1. 2022 a dále ve dnech 22. 1. až 23. 1. 2022, kdy podle žalovaného mohla během dvou dní cestu do Švýcarska a zpět bez problémů absolvovat. Takové jednání žalobkyně podle žalovaného je způsobilé vyvolat narušení nezbytné vzájemné důvěry ve vztazích mezi žalobkyní a žalovaným a zpochybnění spolehlivosti žalobkyně. Logicky by to vyvolalo i svévoli ostatních, pokud by žalovaný žalobkyni nadále zaměstnával. Žalobkyně se navíc neomluvené absence dopustila v době, která byla pro žalovaného nejméně vhodná, neboť trpěl akutním nedostatkem pracovních sil z důvodu pracovní neschopnosti několika zaměstnanců, což žalobkyně bezpochyby věděla. Žalovaný považuje za nesprávný závěr soudu I. stupně o tom, že nelze mít za prokázané, že čerpací stanice M. Majerové musela být dne 21. 1. 2022 uzavřena v důsledku absence žalované, čímž žalovanému měla vzniknout značná škoda. Kdyby totiž žalobkyně nastoupila daného dne do práce, bylo by možné mít čerpací stanici M. Majerové otevřenou po celou běžnou otevírací dobu od 5.00 hodin do 21.30 hodin. Pokud ve 2. polovině ledna 2022 byla čerpací stanice M. Majerové uzavřena v některých dnech dříve oproti běžné otevírací době, zapříčinily to nejen provozní problémy žalovaného se stavem zaměstnanců, ale též povinnosti žalovaného vztahující se k minimální délce nepřetržitého odpočinku zaměstnanců mezi směnami. Na čerpací stanici M. Majerové obvykle pracoval 1 nebo nejvýše 2 zaměstnanci současně a role žalobkyně pro žalovaného byla zcela zásadní a do jisté míry i nenahraditelná. Tím, že se žalobkyně dne 21. 1. 2022 nedostavila do práce, musela být čerpací stanice M. Majerové provozována v nouzovém a zkráceném režimu otevírací doby od 6.00 hodin do 16.00 hodin oproti běžné otevírací době od 5.00 hodin do 21.30 hodin. Žalovaný tedy navrhl, aby odvolací soud změnil rozsudek soudu I. stupně tak, že žalobu zamítne.
5. Žalobkyně se k odvolání žalovaného vyjádřila tak, že navrhla, aby byl rozsudek soudu I. stupně jako věcně správný potvrzen a k tvrzeným skutečnostem ze strany žalovaného dále uvedla, že převedení na práci uklízečky od 1. 3. 2022 navazovalo na ústní oznámení zaměstnavatele na konci února o tom, že porušila své pracovní povinnosti, když do té doby ji zaměstnavatel neinformoval, že její nepřítomnost na pracovišti dne 21. 1. 2022 považuje za neomluvenou absenci, to zjistila až z výplatní pásky za leden 2022. K výměně směn mezi zaměstnanci přitom u žalovaného docházelo běžně, a žalobkyně tak neměla důvod předpokládat, že její nepřítomnost žalovaný tímto způsobem vyhodnotí. O převedení na jinou práci se dozvěděla koncem února 2022 s tím, že od 1. 3. má pracovat jako uklízečka na druhé čerpací stanici v Třebíči.
6. Odvolací soud po zjištění, že objektivně i subjektivně přípustné odvolání (§ 201 a § 202 a contrario o.s.ř.) bylo podáno včas (§ 204 odst. 1 o.s.ř.) a z důvodů podle 205 odst. 2 písm. b/, c/, e/ a g/ o.s.ř., přezkoumal rozsudek soudu I. stupně, jakož i řízení, které mu předcházelo (§ 212, 212a o.s.ř.), a po doplnění skutkových tvrzení žalovaného a po zopakování dokazování výpovědi svědkyně J. J., pracovní smlouvou žalobkyně ze dne 21. 3. 2011 a jejím dodatkem ze dne 30. 9. 2015, odvolací soud odvolání žalovaného neshledal důvodným.
7. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že k výpovědi z pracovního poměru přistoupil žalovaný dopisem ze dne 1. 3. 2022, doručeným žalobkyni dne 8. 3. 2022 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 19. 8. 2022, tj.

v době před nabytím účinnosti zákona č. 511/2021 Sb. (dále jen „zák. práce“), a také (srov. § 4 zák. práce) podle ustanovení zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku (dále jen „o. z.“).

8. Podle § 50 odst. 1 zákoníku práce výpověď z pracovního poměru musí být písemná. Podle § 50 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52.
9. Podle § 50 odst. 4 zákoníku práce dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.
10. Podle § 52 písm. g/ zákoníku práce jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.
11. Podle § 72 zákoníku práce neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.
12. Pro posouzení platnosti výpovědi dané žalobkyně žalobcem ve smyslu § 52 písm. g/ zákoníku práce je podstatné zjištění, zda se zaměstnanec dopustil vytýkaného jednání, které představuje porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a zda jde o porušení dosahující intenzity požadované v ustanovení § 52 písm. g/ zákoníku práce (závažné porušení). Ve sporu o neplatnost výpovědi dané zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. g/ zákoníku práce má procesní povinnost tvrdit a prokázat (povinnost tvrzení a povinnost důkazní), že se zaměstnanec dopustil vytýkaného jednání, které představuje co do intenzity závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, vždy zaměstnavatel, který také nese procesní odpovědnost (břemeno tvrzení a břemeno důkazní) za to, že za řízení nebudou všechny rozhodné skutečnosti tvrzeny nebo prokázány.
13. Povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci jsou stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci 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 porušováním povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, závažným porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nejvyšší intenzity (zvlášť hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru (§ 55 odst. 1 písm. b/, § 52 písm. g/ část věty před středníkem zákoníku práce). Zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet při posuzování, zda zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem; vymezení této (relativně neurčité) hypotézy právní normy tedy závisí v

každém konkrétním případě na úvaze soudu. Předpokladem pro vymezení této hypotézy soudem je ovšem nezbytné předchozí jednoznačné zjištění o tom, zda a kterou konkrétní povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zaměstnanec jednáním vytykávaným v ve výpovědi porušil; v opačném případě nelze totiž o intenzitě porušení povinnosti vůbec hovořit.

14. V dané věci byla žaloba podána dne 27. 5. 2022 a mezi účastníky nebylo sporné, že výpověď byla žalobkyni doručena dne 8. 3. 2022. Z uvedeného je tedy možno učinit závěr, že lhůta ve smyslu § 72 zákoníku práce byla dodržena.
15. Žalovaný byl odvolacím soudem vyzván ve smyslu ustanovení § 118a odst. 1, 3 o. s. ř. k doplnění skutkových tvrzení (a jejich následnému prokázání) o skutečnosti, z nichž bude vyplývat, z jakých konkrétních důvodů byla žalobkyně od 1. 3. 2022 převedena na jinou práci, o jakou konkrétní práci se jednalo, zda toto převedení bylo projednáno s žalobkyní a zda s ním vyslovila souhlas. Na výzvu odvolacího soudu žalovaný reagoval tak, že žalobkyně byla „převedena“ z provozních důvodů na jiné pracoviště v Třebíči (žalovaný má v Třebíči 2 čerpací stanice), přičemž se jednalo o stejný druh práce, jaký měla žalobkyně uveden v pracovní smlouvě, tj. obsluha čerpací stanice PHM, dle žalovaného se tedy nejednalo o převedení na práci uklízečky. Převedení na jiné pracoviště nebylo vůči žalobkyni učiněno písemnou formou, avšak bylo s ní projednáno a žalobkyně s ním nesouhlasila. Došlo k tomu ještě předtím, než byla sepsána výpověď. K prokázání takto doplněných tvrzení žalovaný navrhl výslech svědkyně J. J. a svůj účastnický výslech. Za situace, kdy žalobkyně tvrdila, že se nejednalo o převedení na stejnou práci v rámci pracovní smlouvy pouze na jiné pracoviště, ale že se mělo jednat o práci uklízečky, když dle žalobkyně zároveň bylo nelogické, aby nesouhlasila s převedením na jiné pracoviště, neboť věděla o tom, že dle její pracovní smlouvy je jejím místem výkonu práce Třebíč (tedy možnost pracovat jak na ulici M. Majerové, tak na Velkomeziříčské), odvolací soud zamítl jako nadbytečný důkaz účastnickou výpověď žalovaného, která by měla důkazní váhu na úrovni jeho tvrzení, z nichž jednoznačně a dostatečně vyplývalo stanovisko žalovaného, že se nejednalo o převedení žalobkyně na jinou práci než tu, která byla sjednána v pracovní smlouvě. Z tohoto důvodu byl k návrhu žalovaného zopakován pouze svědecký výslech J. J..
16. Z výpovědi J. J., přímé nadřízené žalobkyně, bylo zjištěno, že žalovaný (konkrétně pan S.) žalobkyni přeradil na čerpací stanici na Velkomeziříčskou, kde měla provádět úklid a současně zaskakovat za obsluhu, pokud si tato obsluha vybírala starou dovolenou. Na Velkomeziříčské byla zaměstnána paní na úklid, která pracovala 3 dny v týdnu, v ostatní dny běžný úklid, jako bylo zametání okolo čerpací stanice a vynášení koše, prováděla i obsluha. Úklid myčky však prováděla paní na úklid, nikoliv obsluha čerpací stanice, protože to fakticky nebylo možné (obsluha nemohla jít uklízet myčku, neboť by musela čerpací stanici zavřít) a svědkyně vypověděla, že žalobkyně měla provádět a prováděla veškerý úklid včetně myčky. Tato svědkyně též vypověděla, že mimo vytykávaného jednání dne 21. 1. 2022 s žalobkyní nebyly žádné problémy.
17. Z pracovní smlouvy žalobkyně ze dne 21. 3. 2011 bylo zjištěno, že žalobkyně byla u žalovaného zaměstnána od 21. 3. 2011, nejprve na dobu určitou do 30. 6. 2011. Dle pracovní smlouvy ze dne 30. 9. 2015 byl pracovní poměr, jež započal dne 21. 3. 2011 (den nástupu do práce) sjednán na dobu neurčitou; pracovní doba byla sjednána na 40 hodin týdně, místo výkonu práce SVA Třebíč, a druh práce obsluha čerpací stanice PHM.
18. Z výše uvedené tak zcela jednoznačně vyplývá, že žalobkyně nebyla žalovaným od 1. 3. 2022 přerazena k výkonu práce dle pracovní smlouvy na jiné pracoviště žalovaného v Třebíči (tj. z čerpací stanice na ulici M. Majerové na čerpací stanici na ulici Velkomeziříčská), ale byla převedena na jiný druh práce (na práci uklízečky) než ten, který byl sjednán v pracovní smlouvě (obsluha čerpací stanice PHM). Uvedenou skutečnost totiž v řízení potvrdila přímá nadřízená žalobkyně, svědkyně J. J.. Žalovaný tak od 1. 3. 2022 žalobkyni převedl na práci jiného druhu,

než byla sjednána v pracovní smlouvě, aniž by se na tom s žalobkyní dohodl (to, že žalobkyně s výkonem práce uklízečky nesouhlasila, tvrdil i sám žalovaný), a aniž by pro takové převedení byl splněn některý se zákonem stanovených důvodů (srov. § 40, § 41) a současně k tomuto převedení přistoupil dříve, než byla žalobkyni dána výpověď dle § 52 písm. g/ zákoníku práce (ta byla žalobkyni doručena až 8. 3. 2022 a až tohoto dne mohla vyvolat zákonem předvídané účinky). Soud I. stupně proto dospěl ke správnému závěru, že žalobkyně neporušila své pracovní povinnosti tím, že dne 1. 3. 2022 neuposlechla pokyn vedoucí, která ji „v souladu s pracovní smlouvou převedla na jiné pracoviště“, neboť bylo prokázáno, že žalobkyně nebyla převedena na jiné pracoviště, ale byla převedena v rozporu se zákonem na jiný druh práce, než který měla sjednán v pracovní smlouvě.

19. Jde-li o druhý z použitých důvodů výpovědi, zde bylo v řízení zjištěno, a mezi účastníky byla nesporné, že žalobkyní nebylo na den 21. 1. 2022 povoleno čerpání dovolené, dovolená jí byla povolena pouze na dva dny předchozí (19. a 20. 1. 2022) a na dva dny následující (22. a 23. 1. 2023), že žalobkyně se dne 21. 1. 2022 přesto do práce nedostavila, a namísto toho se dohodla se spolupracovnící N. K., že jí na směně (její část) zastoupí, a že dne 21. 1. 2022 byla předmětná čerpací stanice otevřena pouze v době od 6.00 do 17.00 hodin namísto běžné otevírací době, která byla od 5.00 do 21.30 hodin. Je tedy nepochybné, že žalobkyně se jednání, které se rovněž stalo důvodem výpovědi z pracovního poměru ze dne 1. 3. 2022, a které spočívalo v tom, že se dne 21. 1. 2022 nedostavila do práce, ačkoliv věděla, že jí čerpání dovolené v tento den nebylo povoleno, dopustila. Podstatou sporu tedy zůstala otázka, zda jednání žalobkyně za zjištěných okolností dosáhlo intenzity požadované § 52 písm. g/ zákoníku práce pro to, aby bylo možno považovat předmětnou výpověď z daného důvodu za platnou. V daném případě bylo podstatné zjištění, že žalobkyně pracovala u žalovaného bez jakýchkoliv problémů po dlouhou dobu 11 let a v době, kdy o čerpání dovolené žádala, evidovala přesčasy a nevyčerpanou dovolenou z minulého roku. Byť o nároku na dovolenou rozhoduje zaměstnavatel, lze do jisté míry chápat zájem žalobkyně na určitou časovou kontinuitu a celistvost dovolené, když lze stěží smysluplně strávit dovolenou v délce 4 dnů, pokud je zaměstnanec po dvou z těchto dní nucen nastoupit na směnu do práce a následně může čerpat zbývající 2 dny. Ze strany žalobkyně se navíc jednalo o de facto první, a tedy ojedinělé porušení pracovních povinností, její přímá nadřízená potvrdila, že s žalobkyní do té doby nebyly žádné problémy. Současně je dle odvolacího soudu zřejmé, že situace u žalovaného nebyla žalobkyni lhostejná, když se domlouvala na záskoku za svou osobu s paní K., jež za žalobkyni daný den skutečně do práce nastoupila a odpracovala směnu trvající od 6.00 hodin do 17.00 hodin (nikoliv do 16.00 hodin, jak nesprávně uváděl žalovaný). V období ledna 2022 se navíc nejednalo o jediný den, kdy byla čerpací stanice M. Majerové uzavřena v dřívějším termínu oproti standardní otevírací době, jak bylo zjištěno z evidence pracovní doby na předmětné stanici za měsíc leden 2022 (jehož správnost potvrdila svědkyně N. K.), a lze tak mít i za to, že problémy žalovanému způsoboval zejména nedostatečný počet pracovníků, což by nemělo jít v podstatné míře k tíži žalobkyně. Navíc bylo zjištěno, že žalobkyně pracovala v mimořádných směnách a zaskakovala za kolegy (v lednu 2022 odpracovala žalobkyně i směny navíc oproti fondu pracovní doby, což bylo možno zjistit i z evidence pracovní doby na předmětné stanici za měsíc leden 2022) a žalovaný ani nijak nezpochybnil tvrzení žalobkyně o tom, že byla například mimořádně neplánovaně v práci dne 1. 1., kdy jí volala vedoucí, že nikdo do práce nepřišel, a dále dne 4. 1. a 11. 1. v souvislosti s inventurami či 13. 1. a 17. 1., kdy zaměstnavatel nařídil mimořádné směny, a je tedy evidentní, že se snažila svému zaměstnavateli vycházet vstříc i nad rámec svých povinností.
20. S ohledem na tyto zjištěné okolnosti případu dospěl odvolací soud k závěru, že nedostavení se žalobkyně do práce dne 21. 1. 2022, pro které žalovaný přistoupil k výpovědi z pracovního poměru, sice bylo porušením pracovních povinností žalobkyně, nedosáhlo však intenzity tak závažného porušení pracovních povinností, která by žalovaného opravňovala k postupu dle

§ 52 písm. g/ zákoníku práce. Lze tedy souhlasit se soudem I. stupně, že výpověď z pracovního poměru, daná žalobkyni dopisem žalovaného ze dne 1. 3. 2022, doručeným žalobkyni 8. 3. 2022, je neplatným právním jednáním. Jen na okraj odvolací soud dodává, že žalovaný jako zaměstnavatel měl a mohl na porušení povinností žalobkyní, které bylo excesem z jinak bezvadného plnění jejich pracovních povinností, reagovat využitím mírnějších postihů, kterými by dal žalobkyni i ostatním zaměstnancům najevo, že takové jednání pro něj není do budoucna akceptovatelné.

21. S ohledem na všechny výše uvedené skutečnosti proto odvolací soud rozsudek soudu I. stupně za použití § 219 o. s. ř. jako věcně správný potvrdil, a to včetně výroku o nákladech řízení, o nichž bylo rozhodnuto s ohledem na výsledek řízení a správnost určení jejich výše nebyla v odvolacím řízení zpochybněna.
22. O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto za použití § 142 odst. 1 ve spojení s § 224 odst. 1 o.s.ř. tak, že v odvolacím řízení neúspěšný žalovaný byl zavázán k povinnosti zaplatit žalobkyni na jejich náhradu částku 10.735 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokátky žalobkyně (§ 160 odst. 1 a § 149 odst. 1 o.s.ř.). Uvedená částka představuje náklady, které žalobkyni vznikly v souvislosti se zastoupením advokátkou a sestávají z odměny advokátky, která v odvolacím řízení učinila tři úkony právní služby (první porada s klientem včetně převzetí a přípravy zastoupení, když původní právní zástupce žalobkyně ukončil výkon advokacie, a účast na jednání odvolacího soudu ve dnech 18. 9. 2023 a 18. 10. 2023) a 2.500 Kč (§ 7 bod 5., § 9 odst. 3 písm. a/ a § 11 odst. 1 písm. b/, g/ vyhlášky č. 177/1996 Sb.), ze tří částek paušální náhrady hotových výdajů advokáta a 300 Kč (§ 13 odst. 4 vyhlášky č. 177/1996 Sb.), z náhrady hotových výdajů 1.126 Kč za cestu vlakem k jednání odvolacího soudu dne 18. 9. 2023 ve výši 209 Kč a za cestu osobním automobilem zn. Škoda Scala registrační značky XXXXX s průměrnou spotřebou 5,5l benzínu/100 km, na trase Třebíč - Brno a zpět k jednání odvolacího soudu dne 18. 10. 2023 při ujetí celkem 150 km, při ceně benzínu 41,20 Kč/l a sazbě základních náhrad 5,20 Kč/km dle vyhlášky č. 467/2022 Sb., což činí 1.126 Kč, a z náhrady 1.000 Kč za promeškaný čas na cestě k jednání odvolacího soudu dne 18. 9. 2023 (6 půlhodin á 100 Kč) a dne 18. 10. 2023 (4 půlhodiny á 100 Kč) dle § 14 odst. 1 písm. a/ vyhlášky č. 177/1996 Sb.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku **lze** podat dovolání za podmínek ustanovení § 237 o. s. ř. ve lhůtě dvou měsíců ode dne doručení jeho písemného vyhotovení k Nejvyššímu soudu prostřednictvím Okresního soudu v Třebíči; přípustnost dovolání je oprávněn zkoumat jen dovolací soud.

Brno 25. října 2023

Mgr. Monika Kyselová v. r.
předsedkyně senátu