



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Tomáše Zubka a soudců JUDr. Ivy Hrdinové a JUDr. Martina Lánička v právní věci

žalobkyně: **Mgr. Lenka H.**, narozená dne xxx
bytem xxx
zastoupená advokátem JUDr. Radimem Kubicou, MBA
sídlem Ó. Lysohorského 702, 738 01 Frýdek - Místek

proti
žalované: **Základní škola a mateřská škola Žabeň, příspěvková organizace,**
IČO 73184217
sídlem Žabeň 150, 739 25 Žabeň
zastoupená advokátem Mgr. Jiřím Kubalou
sídlem Josefa Václava Sládka 35, 738 01 Frýdek - Místek

o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru,
o odvolání žalované proti rozsudku Okresního soudu ve Frýdku - Místku ze dne 10. prosince 2021,
č. j. 16 C 9/2020-150,
ve znění doplňujícího usnesení ze dne 21. února 2022, č. j. 16 C 9/2020-169,

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně **se** ve výroku I. a III. **potvrzuje.**
- II. Rozsudek soudu prvního stupně **se** ve výroku II. **mění** takto:

Žalovaná **je povinna** zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 18 940 Kč do 3 dnů od právní moci tohoto rozsudku, k rukám zástupce žalobkyně JUDr. Radima Kubici MBA, advokáta se sídlem ve Frýdku-Místku, Ó. Lysohorského 702.

- III. Žalovaná je **povinna** zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů odvolacího řízení částku 16 317,50 Kč do 3 dnů od právní moci tohoto rozsudku, k rukám zástupce žalobkyně JUDr. Radima Kubici MBA, advokáta se sídlem ve Frýdku-Místku, Ó. Lysohorského 702.
- IV. Žalovaná je povinna zaplatit České republice – Okresnímu soudu ve Frýdku-Místku na nákladech řízení 3 071 Kč do 3 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

1. Dopisem ze dne 12. 8. 2020 žalovaná sdělila žalobkyni, že jí dává okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákona číslo 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „zákoník práce“) s odůvodněním, že - stručně řečeno - žalobkyně se měla po skončení rodičovské dovolené dostavit 23. 7. 2020 do zaměstnání, avšak v rozhodném období se nedostavila, v červenci 2020 neodpracovala 7 směn a v srpnu 2020 dalších 8 dnů a zároveň neoznámila ani neprokázala žádnou překážku v práci, která by jí ve výkonu práce bránila, čímž měla porušit povinnosti vztahující se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.
2. Žalobkyně podala dne 31. 8. 2020 u Okresního soudu ve Frýdku - Místku žalobu, ve které se domáhala určení, že rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze dne 12. 8. 2020 je neplatné. Žalobkyně nepopřela, že v rozhodné dny v práci nebyla, bylo to však z toho důvodu, že v té době nemohla zajistit řádnou péči o svou nezletilou dceru, když objektivně neměla možnost umístit ji do mateřské školky ani zajistit péči jiným způsobem, neboť ani prarodiče o ni pečovat nemohou. V této souvislosti žalobkyně poukázala na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2018 sp. zn. 21 Cdo 4411/2007 a vyjádřila přesvědčení, že za této situace neporušila žádnou pracovní povinnost. Dalším důvodem, pro který žádala o poskytnutí neplaceného volna, byly její zdravotní potíže, které dokládala lékařskou zprávou ze dne 18. 8. 2020. Žalobkyně v žalobě dále namítla, že žalovaná měla po dobu její nepřítomnosti zajistit záskok, neboť na její pozici učí Mgr. Radmila P. Nebylo tak pro žalovanou nutností, aby žalobkyně nastoupila. Dále poukázala na to, že je u žalované zaměstnaná 9 let, nikdy se nedopustila žádného porušení povinností a po žalované lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr nadále trval. V podání doručeném okresnímu soudu dne 2. 12. 2020 žalobkyně poukázala na dohodu s bývalou ředitelkou z roku 2017, podle které měla vše nastavené na 4 roky. U jednání dne 8. 4. 2021 žalobkyně upřesnila, že byla s předchozí ředitelkou J. domluvena na tom, že zůstane 4 roky na mateřské, resp. rodičovské dovolené, a v té době jí bude zastupovat paní učitelka P., což v červnu 2019 sdělila ústně paní M.
3. Žalovaná s žalobou nesouhlasila a navrhovala její zamítnutí. V prvním písemném vyjádření poukázala na skutkové rozdíly s případem posuzovaným v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 4411/2007, ve kterém zaměstnankyně svého zaměstnavatele řádně vyrozuměla o tom, že nemá možnost umístit dítě do předškolního zařízení ani zajistit péči jiným způsobem. Naopak v této věci žalobkyně v žádosti ze dne 12. 5. 2020 ani v emailu ze dne 7. 6. 2020 neinformovala žalovanou o tom, že nemá jak zajistit péči o dceru v rozhodném období a jako důvod žádosti o pracovní volno uváděla prohloubení péče o dítě do 4 let jeho věku. Kdyby to uvedla, bylo by jí řečeno, že může dceru umístit do mateřské školy provozované žalovanou. Žalovaná rovněž zpochybnila pravdivost lékařské zprávy ze dne 18. 8. 2020 a poukázala na to, že MUDr. Jiří F. je otcem žalobkyně. Žalovaná dále namítla, že důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru byla neomluvená absence žalobkyně v období od 23. 7. 2020 do 12. 8. 2020, tedy celkem 15 neomluvených absencí v práci, přičemž podle judikatury Nejvyššího soudu neomluvené zameškání práce v délce 5 dnů zpravidla samo o sobě představuje porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem a je to důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru. V daném případě nebylo po žalované možné spravedlivě požadovat, aby žalobkyni zaměstnávala až do uplynutí výpovědní doby. Žalobkyni by totiž výpovědní doba uplynula v průběhu školního roku a žalovaná by pak musela hledat nového

zaměstnanec, který by nastoupil na místo žalobkyně, což je ve škole, zahrnující jen první stupeň a fungující jako „malotřídka,“ zvláště nepříjemné. Kdyby se původní ředitelka školy s žalobkyní skutečně dohodly na tom, že žalobkyně bude čerpat volno do 4 let věku své dcery, nedává smysl žádost žalobkyně z května 2020, protože by byla zbytečná. Nedává potom smysl ani fakt, že pracovní smlouva s paní P. byla uzavřena na dobu nejdéle do 30. 6. 2020. Zmíněná dohoda by navíc musela být písemná a nemohla by žalobkyni zaručit právo na čtyřletou, nýbrž jen tříletou rodičovskou dovolenou. V rozhodném období měla žalovaná v plánu s žalobkyní domluvit termín pracovně-lékařské prohlídky a rozsah přímé pedagogické činnosti ve školním roce 2020/2021. Žalovaná chtěla žalobkyni přidělit třídnictví a konkrétní úvazek a dohodnout se s ní zejména na organizaci přípravného týdne a možnosti její osobní přítomnosti na pracovišti, která by byla kombinovaná s prací z domova. Pracovní režim žalobkyně by pak spočíval v nastudování aktuálně účinného školního vzdělávacího programu včetně tabulkové části - učebních osnov, pravidel pro hodnocení výsledků vzdělávání žáků a školního řádu, k jejichž změně došlo v průběhu rodičovské dovolené žalobkyně. V průběhu rodičovské dovolené došlo k novelizaci školního vzdělávacího programu pro základní vzdělávání, a to pro 3., 4. a 5. ročník základní školy s platností a účinností od 1. září 2019. Pro 1. a 2. ročník byl vydán úplně nový školní vzdělávací program pro základní vzdělávání, který rovněž nabyl platnosti a účinnosti 1. září 2019. Bylo bezpodmínečně nutné, aby si žalobkyně veškeré tyto dokumenty před zahájením vlastní výuky nastudovala. Jde o jedny z nejdůležitějších dokumentů pro výkon pedagogické činnosti a k jejich nastudování je nutné mít dostatek času. Z pohledu zájmů školy na řádné vzdělávání by bylo krajně nevhodné předat tyto dokumenty žalobkyni až v průběhu přípravného týdne nebo až k 1. září 2020, kdy by mohla začít vykonávat svou přímou pedagogickou činnost. Dále by žalobkyni bylo stanoveno, aby se seznámila s novými učebnicemi a pomůckami nezbytnými pro výkon přímé pedagogické činnosti ve školním roce 2020/2021. V průběhu rodičovské dovolené žalobkyně došlo k obsáhlé změně učebnic oproti stavu, kdy žalobkyně naposledy vyučovala. Všechny tyto práce nebyly výkonem přímé pedagogické činnosti a žalobkyně je mohla vykonávat v pracovní době, kterou by si sama rozvrhla a na místě, které by si sama určila. Mohla tuto práci tedy vykonávat z domova a rozvrhnout si pracovní dobu tak, aby mohla pečovat o své nezletilé dítě. Do školy se tak měla dostavit jen na organizační schůzku s ředitelkou školy, na kterou mohla přivést i svou dceru. Žalovaná rovněž zpochybnila nemožnost žalobkyně umístit dceru do mateřské školky s tím, že na území města Frýdku-Místku je i s odloučenými pracovišti 25 mateřských škol, v celém okrese Frýdek - Místek je pak 98 právnických osob vykonávajících činnost mateřské školy.

4. Soud prvního stupně provedl rozsáhlé dokazování, po kterém žalobě vyhověl (I.) a uložil žalované povinnost nahradit žalobkyni náklady řízení ve výši 25 716 Kč (II.). Po stránce skutkové soud dospěl k závěru, že žalobkyně s žalovanou uzavřely dne 7. 11. 2011 pracovní smlouvu a dne 24. 6. 2014 dohodu o její změně, na jejímž základě byl pracovní poměr žalobkyně prodloužen na dobu neurčitou. Žalobkyni se dne xxx narodila dcera I., do 3. 1. 2018 čerpala mateřskou dovolenou, pak nastoupila na dovolenou a ode dne 2. 3. 2018 čerpala rodičovskou dovolenou. Okresní soud nevezal za prokázanou dohodu účastnic o tom, že žalobkyně bude čerpat rodičovskou dovolenou do 4 let věku dcery I., nicméně tuto otázku považoval za irelevantní s ohledem na právní závěr, podle kterého by taková dohoda byla neplatná. Na zástup za žalobkyni nastoupila do zaměstnání Mgr. Radmila P., která dne 15. 6. 2017 uzavřela se žalovanou (zastoupenou Mgr. Evou J.) dodatek k pracovní smlouvě, kterou byl prodloužen její pracovní poměr na dobu určitou, a to do ukončení čerpání mateřské dovolené, řádné dovolené a rodičovské dovolené, nejdéle do 30. 6. 2020. K událostem po nástupu Kateřiny M. do funkce ředitelky žalované (1. 4. 2019) vzal okresní soud za prokázané, že žalobkyně dne 12. 5. 2020 písemně požádala žalovanou o pracovní volno bez náhrady mzdy z důvodu prohloubení péče o dceru I. do čtyř let jejího věku (tedy od 23. 7. 2020 do 22. 7. 2021) a ze zdravotních důvodů. Žalovaná dne 14. 5. 2020 na žádosti vyznačila svůj nesouhlas. Ředitelka žalované navrhla dne 4. 6. 2020 žalobkyni rozvázání pracovního poměru dohodou, což žalobkyně dne 7. 6. 2020 odmítla a mimo jiné uvedla, že od bývalé ředitelky školy měla příslibeno

místo i po 4 letech rodičovské dovolené s tím, že za ni má záskok paní P. Ředitelka školy dne 9. 6. napsala žalobkyni, že jí dne 22. 7. 2020 končí rodičovská dovolená a že dne 23. 7. 2020 očekává její nástup do práce. Žalobkyně se měla dostavit v 9:00, aby jí byly sděleny organizační informace a termín mimořádné preventivní lékařské prohlídky. Žalobkyně dne 10. 6. 2020 odpověděla, že do práce nenastoupí z důvodů výše uvedených. V době od 23. 7. 2020 do 12. 8. 2020 se žalobkyně do zaměstnání nedostavila a žalovaná jí dne 12. 8. 2020 předala okamžité zrušení pracovního poměru odůvodněné shora uvedeným způsobem, proti kterému žalobkyně brojí žalobou. Žalobu posoudil okresní soud jako včasnou a k písemnému okamžitému zrušení pracovního poměru předně konstatoval, že bylo předáno žalobkyni a žalovaná jeho důvod nezaměnitelně skutkově vymezila, přičemž jej dodatečně nezměnila. Současně však okresní soud přdestřel úvahu, zda žalovaná neměla vzhledem ke značné specifčnosti pracovního režimu učitelů o letních prázdninách na jedné straně a k výjimečnosti institutu okamžitého zrušení na straně druhé alespoň obecně žalobkyni vysvětlit okolnost, proč za těchto okolností přistupuje právě k okamžitému zrušení. Následně se okresní soud zabýval samotným důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru a konstatoval, že žalobkyně v rozhodném období do práce nenastoupila, proto zkoumal, zda její nepřítomnost na pracovišti byla v rozporu s právním řádem. Tvrzenou dohodu o rodičovské dovolené do 4 let věku dítěte soud nepovažoval za platnou s tím, že nejdlejší přípustnou dobou rodičovské dovolené jsou podle § 196 zákoníku práce tři roky a odchylná dohoda o delší dovolené by byla neplatná. Žalobkyně se proto dne 23. 7. 2020 nenacházela na rodičovské dovolené a její pracovní poměr mohl z obecného hlediska zaniknout. Delší volno žalobkyně by mohlo mít zásadně pouze právní formu jiného neplaceného volna, na které ovšem zaměstnanec nemá právní nárok a které sjednáno nebylo. Stejně tak nelze podle závěru okresního soudu na věc aplikovat rozhodnutí soudu sp. zn. 21 Cdo 4411/2007, protože se vztahovalo k předchozímu zákoníku práce, který byl v tomto ohledu k zaměstnancům „ochranitelnější“. Současný § 199 zákoníku práce obsahuje výčet důležitých osobních překážek v práci na zaměstnancově straně, mezi nimiž daná situace není. Souzený případ je navíc podle okresního soudu skutkově odlišný v tom, že nebylo prokázáno, že by žalobkyně žalovanou předem informovala o tom, že nemá jinou možnost zajištění péče o dceru. Soud dále konstatoval, že v rozhodné části letních prázdnin roku 2020 nemohla žalobkyně ve škole vykonávat přímou pedagogickou činnost, protože školní rok skončil a ve škole nebyli žádní žáci. Okresní soud dále na základě tří svědeckých výpovědí dovedl, že k přípravě na další školní rok včetně seznámení se s novými učebnicemi, resp. ŠVP, slouží přípravný týden. Nebyl tudíž důvod, aby žalobkyně vše připravovala již v rozhodném období. Žalobkyně ani nemohla ve škole vykonávat dohled nad dětmi a žáky nebo zastupovat jiného pedagogického pracovníka. Její právní povinnost být na pracovišti přítomna tak mohla vyplynout jediné z rozhodnutí ředitelky školy v souladu se zákoníkem práce. Podle výpovědi ředitelky však bylo jedinou náplní schůzky dne 23. 7. 2020 určení termínu pracovně-lékařské prohlídky a seznámení žalobkyně s novými požadavky včetně učebnic. Ty ovšem mohla nastudovat během přípravného týdne. Podle okresního soudu je k diskuzi, zda žalobkyně mohla s ředitelkou žalované domluvit termín lékařské prohlídky telefonicky, nicméně vzhledem ke vztahu vzájemné nadřízenosti a podřízenosti bylo nutno rozhodnutí žalované o osobním setkání s žalobkyní bezvýhradně respektovat, proto okresní soud vyhodnotil nepřítomnost žalobkyně na pracovišti dne 23. 7. 2020 jako protiprávní. To ovšem podle okresního soudu neznamená, že bylo okamžité zrušení platné. Okresní soud považoval za nepochybné, že i kdyby žalobkyně převzala případné nové učebnice a nechala se vyšetřit závodním lékařem již dne 23. 7. 2020, jistě by to nezabralo ani 8 hodin, ani 1 pracovní den. Není jasné, jakou náplň by pro žalobkyni mělo mít oněch 15 směn, o nichž se hovoří v okamžitém zrušení. Pracovní povinnosti žalobkyně reálně odpovídaly nanejvýš jedné směně a žalovaná neprokázala žádné jiné pracovní úkoly, které by žalobkyně musela splnit právě v době od 24. 7. do 12. 8. 2020. Jestliže žalobkyně v práci neomluveně zameškala povinnosti časovou dotací odpovídající nejvýše jednomu pracovnímu dni, nemohlo jít o zvlášť hrubé porušení pracovních povinností, jež by ospravedlnilo okamžité zrušení jejího pracovního poměru. I kdyby však žalobkyně zameškala povinnosti odpovídající pěti a více pracovním dnům, nebyla by judikatura Nejvyššího soudu, podle které

představuje neomluvené zameškání 5 a více směn porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, aplikovatelná s ohledem skutkové odlišnosti. Vztahuje se totiž na případy, kdy zaměstnanci zameškali směny v době běžného pracovního režimu, takřkajíc „v plném provozu,“ nikoli během tak naprosto specifického a „nenáročného“ období, jakým je pro učitele školy s provozem pouze během školního roku období letních prázdnin. Již proto intenzita protiprávnosti jednání žalobkyně nemohla opodstatnit okamžité zrušení. Okresní soud dále uvážil fakt, že žalobkyně byla vždy vzornou zaměstnankyní, která ve škole působila již 9 let, a její nenastoupení nezpůsobilo žalované žádnou škodu. Personální nejistota, o níž hovořila ředitelka žalované, takovou škodou není a navíc nevyšlo najevo, že by si škola s nenastoupením žalobkyně z tohoto hlediska neporadila. Slovní spojení „nelze spravedlivě požadovat“ nelze podle okresního soudu interpretovat tak, že je pro zaměstnavatele zaměstnávání do konce výpovědní doby méně pohodlné a praktické. Zmíněné slovní spojení je nutno vyložit tak, že je zaměstnávání do konce výpovědní doby z pohledu zaměstnavatele důvodně neakceptovatelné vzhledem k míře porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance. K porušení povinností navíc došlo v době letních prázdnin, kdy škola prakticky nebyla v provozu a navíc v době navazující na již dlouhodobou legální nepřítomnost žalobkyně na pracovišti. Proto ji zastupovala paní P., s níž pak ředitelka školy uzavřela smlouvu na dobu neurčitou. Žalobkyně navíc žalované oznámila, že trvá na dalším zaměstnávání a pro svůj nástup dne 23. 7. 2020 vyvinula úsilí v podobě oslovení některých školek v okolí. Žalobkyně sice mohla kontaktovat více školek, nicméně nelze jí v tomto směru upřít skutečnou snahu. Péči o dceru I. nemohl v rozhodném období s ohledem na svůj pracovní režim v plné šíři zastat manžel žalobkyně, a pokud jde o prarodiče, ti nejsou nositeli rodičovské odpovědnosti, protože nebyli povinni žalobkyni s péčí vypomoci. Otázka zdravotního stavu žalobkyně v tomto období nebyla určující, poněvadž zdravotní problémy bylo možno řešit dočasnou pracovní neschopností. Okresní soud zdůraznil, že okamžité zrušení pracovního poměru je i při splnění skutkových znaků zvláště hrubého porušení pracovních povinností podle návěti § 55 odst. 1 zákoníku práce výjimečným (krajním) prostředkem. Soud uzavřel, že žalobkyně své pracovní povinnosti sice porušila, avšak nikoli zvláště hrubým způsobem. Proto určil, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné.

5. Proti rozsudku podala žalovaná odvolání, které směřovala nejprve do výroků I. a II. a ve kterém navrhovala změnu napadeného rozsudku a zamítnutí žaloby. Žalovaná v první řadě odmítla skutkový závěr soudu, podle kterého se žádost žalobkyně o rodičovskou dovolenou adresovaná tehdejší ředitelce J. záhadně ztratila z její osobní složky s tím, že tato žádost se ve složce nachází a tvrzení soudu nemá ani tu nejmenší oporu v dokazování. Stejně tak nebylo podle žalované prokázáno, že žalobkyně měla od bývalé ředitelky školy přislíbeno místo i po 4 letech rodičovské dovolené. Žalovaná dále v odvolání polemizovala se závěrem soudu ohledně rozsahu práce o prázdninách a namítla, že se situace od roku 2011 naprosto změnila, nelze použít starou pedagogickou dokumentaci a nepostačí jen nastudovat rozdíly verzí ŠVP. Došlo rovněž k zásadnímu přelomu ve vzdělávání, a to ve vztahu k online výuce (z důvodu propuknutí pandemie Covid-19). Žalobkyně se proto musela dostatečně seznámit s používáním technických prostředků a didaktické techniky. Žalovaná se důvodně domnívala, že pouze přípravný týden by nebyl dostatečně dlouhý, jelikož nových požadavků na žalobkyni bylo kladeno opravdu hodně. Účelem schůzky dne 23. 7. 2020 bylo určení termínu pracovní-lékařské prohlídky a seznámení žalobkyně s novými požadavky. Po žalobkyni nebylo požadováno, aby se s materiály seznamovala ve škole, nic takového nebylo nikdy tvrzeno a jedná se o svévolnou konstrukci soudu. Žalovaná zdůraznila, že žalobkyně nezameškala pouze jeden den, ale kvůli původně jednomu dni (schůzce, která by s největší pravděpodobností ani celý pracovní den netrvala) jich zameškala hned 15 a její jednání zcela zjevně směřovalo k tomu, že bude práci i nadále ignorovat. Nebylo přitom nutné, aby odpracovala 15 směn ve škole a nebylo nutné její každodenní docházení. Výše uvedenou práci mohla vykonávat z domu, měla se však dostavit na schůzku do školy a ostatní výkon práce by si rozvrhla sama. Podle přesvědčení žalované by žalobkyně byla schopna zajistit hlídání na jeden den,

pokud by dceru nechtěla s sebou vzít na uvedenou schůzku, což ale mohla. Žalovaná zdůraznila, že po žalobkyni nikdo každodenní docházení do práce nechtěl, chtěl se po ní výkon práce, což je něco jiného. Pokud měla žalobkyně zdravotní problémy, měla ke dni 23. 7. 2020 doložit rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti, měla by překážku v práci a žalovaná by musela počkat, až se uzdraví. Žalovaná rovněž vyjádřila pochybnosti o době vzniku a pravdivosti lékařských zpráv předložených žalobkyní. Za zarážející pak žalovaná považuje, že soud pro nadbytečnost nepoložil dotaz všem školkám v okolí stran jejich provozu a kapacity v rozhodném období. Podle žalované by naopak tímto důkazem mohlo být prokázáno, že žalobkyně měla možnost umístit dítě do mateřské školy a že nedostavení se k výkonu práce bylo čistě její volní rozhodnutí. Mohla tak být také vyvrácena případná aplikace judikátu, který se týká zrušení pracovního poměru z důvodu přeplněnosti mateřských škol a nemožnosti zajištění hlídání dítěte jinak. V další odvolací námítce nesouhlasí žalovaná s postupem soudu, který neprovedl důkazní návrh uložením povinnosti žalobkyni předložit originály elektronické komunikace s metadaty jednotlivých zpráv s odůvodněním, že byl navržen až po koncentraci řízení. Žalovaná tímto důkazním návrhem pouze reagovala na navržené důkazy ze strany žalobkyně a měla za cíl napadnout pravdivost navržených důkazů, proto se měla uplatnit výjimka z koncentrace a důkaz měl být proveden. Už jen toto pochybení stačí podle žalované ke zrušení napadeného rozsudku. Žalovaná v odvolání vyslovila nesouhlas také s některými právními závěry soudu prvního stupně. Konkrétně brojila proti polemikám ohledně způsobu a rozsahu vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru, zejména však brojila proti závěru okresního soudu, podle kterého po žalované bylo možno spravedlivě požadovat, aby žalobkyni dále zaměstnávala. Poukázala přitom na to, že právě vysoká míra porušení pracovních povinností byla z pohledu žalované rozhodující, neboť žalobkyně se nedostavila na stanovenou schůzku, nepřebírala informace nezbytné k výkonu její další pracovní činnosti, nezapočala s výkonem pracovní činnosti a vědomě porušovala zákoník práce. Žalovaná akcentovala, že měla 3 třídy a 3 učitelky (včetně žalobkyně), nemohla si dovolit personální nejistotu, ani to, aby výpovědní doba uběhla během školního roku. Žalobkyně oznámila žalované v červnu, že do zaměstnání nenastoupí a v takovém případě by škola měla jen 2 učitelky, včetně paní P., proto musela žalovaná situaci bezpodmínečně řešit. Žalovaná čekala 15 dní, i když by za splnění dalších podmínek dle judikatury postačovalo dní 5 a když nabyla dojmu, že se žalobkyně rozhodla již nenastoupit a porušila své pracovní povinnosti takovou měrou, nezbývalo jí jiné řešení, než s ní pracovní poměr okamžitě ukončit. Žalovaná v odvolání rovněž protestovala proti závěru soudu (předneseném při ústním odůvodnění), podle kterého by k věci přistupoval jinak, pokud by se nejednalo o prázdniny. Žalovaná v této souvislosti poukázala na to, že žalobkyně nečerpala řádnou dovolenou, proto zde není místo pro odlišné zacházení. Poukázala rovněž na výpověď „svědkyně“ M., která vysvětlila, že školu řídí odlišně, včetně toho, že zaměstnanci čerpají dovolenou kdykoliv během roku a například o prázdninách jsou v práci, protože jejich část je věnována školnímu táboru, který je pro pedagogy výkonem práce.

6. Soud prvního stupně vydal následně doplňující usnesení, kterým doplnil rozsudek o výrok III. týkající se povinnosti žalované zaplatit náklady státu ve výši 3 182 Kč. Také proti tomuto výroku podala žalovaná odvolání a ohledně důvodů odkázala na odvolání proti rozsudku.
7. K odvolání se vyjádřila žalobkyně jak samostatně, tak prostřednictvím zástupce. Žalobkyně se ve svém osobním vyjádření ohradila proti tvrzení, že se rozhodla do práce svévolně nechodit s tím, že by se v takovém případě nesnažila najít během celého června školku pro svou dceru a dne 13. 11. 2020 by nenastoupila do práce. Dále zdůraznila, že měla s bývalou ředitelkou dohodu, že bude doma 4 roky, a tuto dohodu nemohla nová ředitelka bez jejího souhlasu zrušit.
8. V následujícím písemném vyjádření učiněném prostřednictvím zástupce pak žalobkyně uvedla, že rozsudek soudu prvního stupně je věcně správný a řádně odůvodněný. Žalobkyně připomněla, že institut okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je natolik mimořádný, že

jeho aplikace má být důsledkem natolik zásadního porušení pracovněprávních povinností ze strany zaměstnance, že nepřichází v úvahu ani výtka či výzva k nápravě, případně jiný institut. Pokud soud hodnotil jednání zaměstnankyně tak, že se nejedná o závažné porušení pracovních povinností, pro které by měl zaměstnavatel možnost sáhnout k tomuto zcela ojedinělému a mimořádnému institutu, potom lze s jeho závěry souhlasit. Akcentuje-li žalovaná v odvolání potřebu zaměstnavatele dohodnout se zaměstnankyní termín lékařské prohlídky, tak se jedná o úkon, který mohl být proveden telefonicky, emailem, písemně, ale rozhodně to není věc, pro kterou by musela zaměstnankyně nezbytně nutně nastoupit do prázdné školní budovy a tzv. nastoupit do práce 23. 7. 2020. Žalobkyně vyjádřila přesvědčení, že pro veškeré povinnosti, které mohly být po ní objektivně před jejím opětovným nástupem požadovány, zcela a úplně postačoval přípravný týden tak, jako pro všechny ostatní učitele, který nijak nezasahoval do doby, ve které jí vyčítá žalovaná absence. K argumentu online výukou uvedla, že všichni učitelé v rámci České republiky se musí adaptovat na online výuku rovnou „za běhu“ poté, co byla v zásadě ze dne na den nařízena, a to v rámci průběhu školního roku. Není důvod, proč by žalobkyně měla být výjimkou, která by na tuto formu výuky měla mít jakoukoliv dlouhodobou přípravu. Domněnky žalované, že přípravný týden by nebyl dostatečně dlouhý, jsou podle žalobkyně pouze domněnkami, navíc ryze účelovými s tím, že když žalovaná v rámci pokusu o smírné vyřešení věci umožnila žalobkyni na krátkou dobu nastoupit do zaměstnání, tak po ní žádnou přípravu nepožadovala. Podle žalované v takto specifikovaném případě by okamžité zrušení pracovního poměru nebylo odůvodněné ani tehdy, kdyby zaměstnankyně neměla žádný důvod, proč se na pracoviště v rozhodné době nedostavovala. Pokud by totiž bylo pravdou to, co nyní žalovaná uvádí, tedy že netrvala na osobní přítomnosti žalobkyně ve škole, potom by byly jakékoliv důkazy směřující k prokázání možnosti žalobkyně umístit dítě do mateřské školky zcela nadbytečné a postrádající smysl. Skutečnost je však taková, že žalovaná měla v úmyslu trvat na osobní přítomnosti žalobkyně v prázdné školní budově a soud proto naprosto přiléhavě provedl v této věci dokazování ohledně případné pracovní náplně a naprosto přiléhavě také odůvodnil v tomto ohledu své rozhodnutí. Podle žalobkyně ustálená soudní praxe nespojuje jakoukoliv neomluvenou nepřítomnost zaměstnance na pracovišti s možností aplikovat § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, ale omezuje je na případy, kdy zaměstnavatel tímto postupem vznikla či přímo hrozila škoda či jakákoliv jiná závažná újma, je přitom třeba přihlížet ke všem okolnostem a souvislostem případu. Žalované žádá újma ani škoda hrozit či vzniknout nemohla, což vyplývá i z odvolání žalované, která na jednu stranu tvrdí, že přípravný týden by nebyl dostatečně dlouhý a argumentuje změnou učebnic, aby v bodě 8. nasadila této argumentaci korunu tím, že nikdo netvrdil, že by musela těch dalších 15 dní být v práci ve škole. Žalobkyně shrnula, že žalovaná byla plně informována o všech problémech, které by měla (nemožnost zajištění hlídání dětí, zdravotní problémy i domluva s předchozí ředitelkou), kdyby musela nastoupit dne 23. 7. 2020. Žalobkyně vyjádřila přesvědčení, že prokázala existenci všech shora uvedených důvodů a také jejich vědomost žalované před datem, kdy měla opětovně nastoupit do zaměstnání.

9. Krajský soud v Ostravě jako soud odvolací [§ 10 odst. 1 zákona číslo 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po ověření, že odvolání bylo podáno osobou oprávněnou, je včasné a přípustné, přezkoumal napadený rozsudek soudu prvního stupně v plném rozsahu, včetně jeho doplňujícího usnesení (§ 212 věta první, § 212a odst. 1, 3 a 5 o. s. ř.) a dospěl k závěru, že odvolání není důvodné.
10. Předmětem řízení ve věci samé je spor o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 12. 8. 2020, které žalobkyně obdržela od žalovaného zaměstnavatele.
11. Odvolací soud předně sdílí dílčí závěry soudu prvního stupně uvedené v bodě 7 napadeného rozsudku ohledně existence pracovního poměru žalobkyně u žalované, předání sporného okamžitého zrušení pracovního poměru žalobkyni, splnění jeho formálních náležitostí (písemná

forma a řádné vylíčení důvodu) a včasnosti žaloby. Je pravdou, že soud prvního stupně v bodě 7 po konstatování, že „žalovaná jeho důvod (*mysleno okamžitého zrušení pracovního poměru – poznámka odvolacího soudu*) nezaměnitelně skutkově vymezila“, rozvinul úvahu nad tím, zda žalovaná (ne)měla alespoň obecně žalobkyni vysvětlit, proč za těchto okolností přistupuje právě k okamžitému zrušení, z obsahu rozsudku však nevyplývá, že by soud cokoliv měnil na shora uvedených závěrech, resp. že by nedostatečné vymezení důvodu bylo důvodem neplatnosti sporného okamžitého zrušení. Přesto odvolací soud s ohledem na odvolací námitky (bod 14 doplnění odvolání ze dne 25. 2. 2022) staví najisto, že důvod okamžitého zrušení pracovního poměru byl v předmětné písemnosti vymezen zcela dostatečně, v souladu s § 60 zákoníku práce a nebylo třeba jej již dále rozvádět.

12. Výsledek sporu tak byl závislý na tom, zda uváděný důvod ob stojí jako důvod pro rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.
13. Podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.
14. Jak již bylo uvedeno výše, tak v přezkoumávané věci byla důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru skutečnost, že se žalobkyně opakovaně nedostavila do zaměstnání, neoznámila ani neprokázala žádnou překážku v práci, která by jí ve výkonu práce bránila, přičemž neodpracovala v červenci 2020 celkem 7 směn a v srpnu 2020 dalších 8 dnů (od 23. 7. 2020 do 12. 8. 2020). Mezi účastníky nebylo sporné, že žalobkyně v rozhodné době do zaměstnání vskutku nechodila a práci podle pracovní smlouvy nevykonávala. Sporné bylo, zda žalobkyně měla pro absenci legitimní (omluvitelný) důvod, nebo zda se jednalo o nepřítomnost neomluvenou. Se žalovanou lze přitom souhlasit potud, že pokud by se mělo jednat o neomluvenou absenci, bylo by možné takové jednání považovat za porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem a zabývat se tím, zda po žalované bylo možno spravedlivě požadovat, aby žalobkyni zaměstnávala ještě po dobu výpovědní doby. V tomto směru je již vskutku judikatura vyšších soudů dlouhodobě ustálená v závěru, že neomluvené zameškání práce v trvání pěti a více dnů zpravidla představuje samo o sobě porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem a může být (s přihlédnutím k dalším okolnostem, jež mají vliv na celkové zhodnocení případu) důvodem pro rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 5. 2008 sp. zn. 21 Cdo 2542/2007 nebo usnesení téhož soudu ze dne 14. 8. 2014 sp. zn. 21 Cdo 2891/2013).
15. Žalobkyně se závěru o neomluvené absenci bránila mimo jiné tím, že byla s předchozí ředitelkou žalované Mgr. Evou J. domluvená na rodičovské dovolené do 4 let věku dítěte (narozeneho xxx). Není přitom pochyb o tom, že tato doba v rozhodný okamžik (23. 7. 2020 až 12. 8. 2020) ještě neuplynula. Odvolací soud nesdílí právní závěr soudu prvního stupně, který dovedl neplatnost takové případné dohody s poukazem na nárok zaměstnance na rodičovskou dovolenou v maximální délce do 3 let věku dítěte. Je sice pravdou, že podle § 196 zákoníku práce lze rodičovskou dovolenou čerpat maximálně do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let, na druhou stranu zaměstnanec a zaměstnavatel spolu mohou uzavřít dohodu o tzv. neplaceném volnu (přesněji o překážkách v práci na straně zaměstnance bez náhrady mzdy) i pro dobu po dosažení 3 let věku dítěte. Uzavření takové dohody nebrání žádné kogentní ustanovení zákoníku práce ani občanského zákoníku a není ani vyloučeno, aby taková dohoda byla uzavřena ještě před nástupem zaměstnankyně na rodičovskou dovolenou. Není přitom podstatné, aby účastníci nepřítomnost zaměstnankyně v práci v dohodě správně právně kvalifikovali. Jinak řečeno, pokud je uzavřena dohoda o „rodičovské dovolené do 4 let věku dítěte“, tak není v rozporu s projevenou vůlí stran, pokud nepřítomnost zaměstnankyně v práci do dosažení 3 let věku dítěte bude kvalifikována jako

rodičovská dovolená podle § 196 zákoníku práce a zbývající doba do dosažení jeho 4 let jako (omluvitelné) překážky v práci na straně zaměstnance bez nároku na náhradu mzdy (platu). Takový přístup a výklad odpovídá jak § 18 zákoníku práce, tak zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance, coby jedné ze základních zásad pracovněprávních vztahů [§ 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce]. Rozhodující je, že po dobu trvání právních účinků takové dohody není povinností zaměstnance vykonávat pro zaměstnavatele práci podle pracovní smlouvy a pokud se na výzvu zaměstnavatele do místa výkonu práce nedostaví, nejedná se z jeho strany o porušení právní povinnosti vztahující se k jím vykonávané práci. Pro takovou dohodu není předepsaná žádná zvláštní forma a lze ji proto v souladu s § 559 a § 1756 o. z. uzavřít v jakékoliv formě (nejde o změnu pracovní smlouvy, která by vyžadovala písemnou formu), tj. písemně, ústně, nebo i jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co jednající osoba chtěla projevit. Uzavřená dohoda pak zaměstnavatele i zaměstnance zavazuje (§ 1759 o. z.), a to bez ohledu na následné změny ve vedení (statutárním zástupci) zaměstnavatele a lze ji změnit nebo zrušit jen se souhlasem všech stran, případně z jiných zákonných důvodů.

16. V poměrech souzené věci to znamená, že pokud došlo před nástupem žalobkyně na rodičovskou dovolenou k tvrzené dohodě o čerpání „rodičovské dovolené“ žalobkyně do 4 let věku dítěte (tj. do xxx), potom bez jiné (měnicí) dohody stran nebylo povinností žalobkyně nastoupit v červenci 2020 do zaměstnání a vykonávat práci podle pracovní smlouvy, protože by její nepřítomnost měla oporu v uzavřené dohodě a nejednalo by se tak o neomluvenou absenci.

17. Odvolací soud se proto zabýval tím, zda taková dohoda mezi žalobkyní a žalovanou o rodičovské dovolené (resp. pracovním volnu) do 4 let věku dítěte uzavřena byla. K této otázce je nutno předeslat, že bývalá ředitelka žalované Mgr. Eva J. uzavření takové dohody ve své výpovědi potvrdila, když u odvolacího jednání uvedla, že žalobkyně jí žádost donesla osobně písemně a této žádosti vyhověla (obdobně vypovídala také u soudu prvního stupně). Nicméně s ohledem na námítky žalované a další okolnosti, které vyšly v průběhu řízení najevo (neexistence schváleného návrhu žalobkyně v listinné podobě, nepodepsaná verze dodatku k pracovní smlouvě Mgr. Radmily P. na dobu určitou do 30. 6. 2021, žádost žalobkyně ze dne 12. 5. 2020) považoval odvolací soud za potřebné porovnat její výpověď s dalšími provedenými důkazy a skutečnostmi, které vyšly v průběhu řízení najevo. Odvolací soud proto doplnil a částečně zopakoval dokazování a po vyhodnocení provedených důkazů ve vzájemné souvislosti se správnými skutkovými závěry soudu prvního stupně vzal za prokázané následující skutečnosti:

- i) Žalobkyně čerpala po narození dcery (xxx) mateřskou dovolenou, od 4. 1. 2018 „řádnou“ dovolenou (na zotavenou) a od 2. 3. 2018 rodičovskou dovolenou.
- ii) Na zástup za žalobkyni nastoupila na počátku roku 2017 Mgr. P., která dne 15. 6. 2017 uzavřela se žalovanou (zastoupenou tehdejší ředitelkou Mgr. Evou J.) dodatek k pracovní smlouvě, kterým byl od 1. 7. 2017 prodloužen její pracovní poměr na dobu do ukončení čerpání mateřské dovolené, řádné dovolené a rodičovské dovolené žalobkyně, nejdéle do 30. 6. 2020 (zjištěno z výpovědi svědkyně P., obsah dodatku pak vyplývá též z podepsaného dodatku k pracovní smlouvě datovaného 15. 6. 2017).
- iii) Žalobkyně dne 9. 12. 2017 zaslala email Ing. Pavlíně H., která se v rámci Krajského centra pro další vzdělávání pedagogických pracovníků (KVIC) podílela na vedení mzdové agendy pro žalovanou, ve kterém jí oznámila, že zasílá obě žádosti, které během příštího týdne doveze paní ředitelce do práce. V příloze e-mailu byly texty 2 žádostí, obě adresované žalované a datované dnem 11. 12. 2017. V prvním textu žalobkyně oznamuje, že dne 22. 6. 2017 v souvislosti s narozením dcery I. nastoupila na mateřskou dovolenou v délce 28 týdnů, která končí 4. 1. 2018 a žádá o poskytnutí řádné dovolené. Ve druhé žádosti žalobkyně z téhož důvodu žádá o poskytnutí rodičovské dovolené do 4 let její dcery. Pavlína H. dne 11. 12. 2017 odpověděla žalobkyni, aby žalobkyně upravila obě žádosti podle toho, že jí mateřská dovolená končí 3. 1. 2018, od 4. 1. do 1. 3. 2018 bude čerpat řádnou dovolenou a od 2. 3. 2018

rodičovskou dovolenou do čtyř let věku dcery. Odvolací soud dodává, že nemá pochybnosti o pravosti shora uvedené elektronické komunikace, neboť ji Ing. Pavlína H. potvrdila ve své svědecké výpovědi (sama měla tuto komunikaci při výpovědi k dispozici a citovala z ní) a považoval již za nadbytečné vyžadovat její originály s metadaty jednotlivých zpráv. Ing. H. dále dodala, že neměla od tehdejší ředitelky žádnou reakci na žádost žalobkyně, nemůže potvrdit, jak se žalobkyně s žalovanou dohodly, ale nezaznamenala od ředitelky ani žádnou reakci v tom směru, že by s tím nesouhlasila.

- iv) Žalobkyně podala u bývalé ředitelky žalované Mgr. J. žádost o rodičovskou dovolenou do 4 let věku dítěte; uvedený skutkový závěr učinil odvolací soud jednak ze shora reprodukované části výpovědi Mgr. J., ale také z výpovědi Mgr. Kateřiny M., která u odvolacího jednání uvedla, že ve složce žalobkyně našla její žádost o volno do 4 let věku dítěte (podepsanou pouze žalobkyní, bez jakéhokoliv schválení). Také v této části se výpověď současné ředitelky žalované shoduje s její výpovědí před soudem prvního stupně.
- v) Blíže neurčeného dne v roce 2019 navštívila žalobkyně ředitelku žalované M., která jí sdělila, že jí nemůže vyhovět ohledně volna do 4 let věku dítěte a navrhla žalobkyni rozvázání pracovního poměru dohodou. Nebylo prokázáno, že by při této schůzce žalobkyně informovala ředitelku o tom, že má s bývalou ředitelkou dohodu o rodičovské dovolené ani jiném pracovním volnu až do 4 let věku dítěte.
- vi) Žalobkyně dne 12. 5. 2020 písemně požádala žalovanou o pracovní volno z důvodu prohloubení péče o dceru I. H., narozenou dne xxx, do čtyř let jejího věku (od 23. 7. 2020 do 22. 7. 2021) a ze zdravotních důvodů. Žalovaná dne 14. 5. 2020 na žádosti vyznačila svůj nesouhlas (prokazuje žádost o poskytnutí pracovního volna na č. l. 22 spisu).
- vii) V době od 4. 6. 2020 do 10. 6. 2020 proběhla mezi žalobkyní a ředitelkou žalované Kateřinou M. elektronická komunikace ohledně uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, případně nástupu žalobkyně do zaměstnání. V rámci této komunikace žalobkyně sdělila ředitelce mimo jiné, že od bývalé ředitelky měla přislíbeno místo i po 4 letech rodičovské dovolené s tím, že za ni má zaměstnavatelka záskok (viz email ze dne 7. 6. 2020 na č. l. 23 spisu). Dne 9. 6. 2020 napsala ředitelka žalované žalobkyni, že jí dne 22. 7. 2020 končí rodičovská dovolená a že dne 23. 7. 2020 očekává její nástup do práce, kdy se měla dostavit v 9:00, aby jí byly sděleny organizační informace a termín mimořádné preventivní lékařské prohlídky. Žalobkyně e-mailem ze dne 10. 6. 2020 odpověděla, že do práce nenastoupí; také v tomto případě nemá odvolací soud pochybnosti o pravosti a obsahu elektronické komunikace. Listinné zachycení komunikace předložil zástupce žalované v podání ze dne 20. 10. 2020 (č. l. 20 - 27 spisu) a ředitelka žalované Kateřina M. ji při své výpovědi u jednání před soudem prvního stupně potvrdila (viz protokol o jednání ze dne 2. 12. 2021 na č. l. 123v spisu).

18. Odvolací soud po zvážení skutkových okolností popsaných v předchozím odstavci dospěl k závěru, že není důvod neuvěřit žalobkyni a Mgr. Evě J., že dohoda o volno do 4 let dcery žalobkyně (tj. do xxx) mezi nimi uzavřena byla. Za podstatné považuje odvolací soud, že žalobkyně takovou žádost bývalé ředitelce podala, což bylo v řízení bezpečně prokázáno. Nejednalo se tak ze strany žalobkyně o žádnou novou verzi, se kterou by přišla až v průběhu sporu. Není ani podstatné, jak přesně byla žádost kvalifikována, tj. zda jako žádost o rodičovskou dovolenou nebo o pracovní volno. Odvolací soud vychází z předpokladu, že žalobkyně podala žádost ve znění, v jakém ji dne 9. 12. 2017 zaslala v příloze e-mailu adresovaném Ing. Pavlíně H. (č. l. 81 spisu, ve které byla formulována jako žádost o „poskytnutí rodičovské dovolené až do věku čtyř let“ dcery). Na věci by ale nic neměnilo, pokud by žádost byla od počátku formulována jako žádost o volno do 4 let věku, protože jak již odvolací soud uvedl výše, tak není rozhodující právní kvalifikace, ale skutečná vůle strany, kterou byla nepochybně možnost zůstat doma s dítětem do 4 let jeho věku. Za tohoto stavu odvolací soud neměl důvod pochybovat o tom, že by se neprokázala existence písemné dohody (resp. písemného akceptování žádosti), tak žádost žalobkyně Mgr. J. schválena byla, a to takovým způsobem, který nevzbuzoval pochybnosti o projevené vůli, když nic nenasvědčuje tomu,

že by snad tehdejší ředitelka žalované žádost neschválila. Je evidentní, že na nabídku žalobkyně reagováno bylo, a to minimálně v tom směru, že byla stanovena maximální délka rodičovské dovolené žalobkyně do dosažení 3 let její dcery a v takovém případě má odvolací soud za to, že pokud by ohledně volna nad rámec 3 leté rodičovské dovolené nebylo žádosti vyhověno, předpokládalo by to ze strany tehdejší ředitelky výslovné proaktivní jednání směrem k žalobkyni, ale také Ing. H., které nebylo prokázáno, ale ani tvrzeno. Nutno dodat, že přestože žalovaná uzavření dohody popírala, tak nevycházela z žádných důkazů, které by prokazovaly přímo obsah jednání mezi žalobkyní a Mgr. J., ale dovozovala to nepřímou až z následných událostí. Odvolací soud připouští, že se vyskytly nesrovnatelnosti, které mohly existenci shora uvedené dohody zpochybnit, a proto také přistoupil k dalšímu prověřování verze žalobkyně, ale tyto byly zčásti vysvětleny a nakonec nebyly takové povahy, aby odvolací soud výpovědi Mgr. J. v její stěžejní části (o schválení žádosti žalobkyně) neuvěřil.

19. Pokud jde o pracovní poměr svědkyně Mgr. Radmily P., tak v řízení bylo bezpečně prokázáno, že dodatkem ze dne 15. 6. 2017 byl její pracovní poměr prodloužen nejdéle do 30. 6. 2020. Skutečnost, že pracovní poměr Mgr. Radmily P. nereflektoval celkovou dobu volna žalobkyně, byla vysvětlena tím, že takovou délku doby určité tehdejší právní úprava zákona číslo 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících (§ 23a), neumožňovala, na což poukázala jak Ing. H. ve své svědecké výpovědi u jednání dne 23. 8. 2022, tak zástupce žalované v závěrečném návrhu u jednání dne 15. 6. 2022. Za této situace nepovažoval odvolací soud za nezbytné „vyšetřit“ okolnosti nepodepsané verze dodatku (neukládal proto ani žalobkyni ediční povinnost, jak navrhoval zástupce žalované), podle které měl být pracovní poměr Mgr. P. prodloužen nejdéle do 30. 6. 2021, když je zřejmé, že takový dodatek podepsán nebyl. Stejně tak žádost žalobkyně ze dne 12. 5. 2020 by se sama o sobě mohla jevit jako nelogická, pokud by žalobkyně již měla uzavřenou dohodu s bývalou ředitelkou žalované, ale po dosažení do celkového kontextu komunikace mezi žalobkyní a současnou ředitelkou žalované zahájené osobním jednáním z roku 2019 se i odvolacímu soudu jeví jako pochopitelné, že žalobkyně byla v nejistotě ohledně toho, nakolik je taková dohoda pro žalovanou, resp. novou ředitelku, závazná.

20. S ohledem na shora odůvodněný závěr o uzavření platné dohody o pracovním volnu žalobkyně do 4 let věku dítěte a s tím související závěr o omluvitelné nepřítomnosti žalobkyně v práci v rozhodné dny od 23. 7. 2020 do 12. 8. 2020 již odvolací soud pro nadbytečnost nehodnotil skutkové a právní závěry soudu prvního stupně a odvolací námitky ve vztahu k dalším skutečnostem, kterými žalobkyně odůvodňovala svou nepřítomnost v práci v rozhodné dny (nemožnost umístění dítěte do předškolního zařízení, resp. nezajištěné hlídání a zdravotní důvody). Stejně tak není za tohoto stavu podstatné, zda a jaké potíže způsobila absence žalobkyně v práci žalované, protože tyto skutečnosti by byly právně významné pouze v případě, pokud by nepřítomnost žalobkyně v práci byla neomluvená. Pokud však byla podle závěru odvolacího soudu nepřítomnost žalobkyně v práci omluvitelná a měla oporu v dohodě o pracovním volnu, nemohlo se jednat o porušení pracovních povinností a o důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru bez ohledu na to, jaké potíže nepřítomnost žalobkyně v práci žalované způsobila. To vyplývá mimo jiné ze zákazu přenášet rizika z výkonu závislé práce na zaměstnance. Odvolací soud se proto nezabýval provedenými a neprovedenými důkazy ve vztahu ke skutečnostem uvedeným v tomto bodě ani výhradami žalované k nim.

21. Odvolací soud uzavírá, že sice dospěl po projednání věci k částečně jiným závěrům, než jaké zaujal soud prvního stupně, vedou však ke stejnému výsledku o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 12. 8. 2020, proto napadený rozsudek ve výroku o věci samé jako věcně správný podle § 219 o. s. ř. potvrdil.

22. K částečné změně přistoupil odvolací soud ohledně nákladového výroku. Žalobkyně nepochybně má za řízení před soudem prvního stupně právo na náhradu zaplaceného soudního poplatku ve výši 2 000 Kč a nákladů právního zastoupení podle vyhlášky číslo 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), nikoliv však v té výši, v jaké je žalobkyni přiznal soud prvního stupně. Podle závěru odvolacího soudu má žalobkyně právo na odměnu advokáta, a to toliko za 5 úkonů první služby po 2 500 Kč, k tomu odpovídající paušální náhradu hotových výdajů ve výši 1 500 Kč podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu a DPH ve výši 2 940 Kč, celkem tedy 18 940 Kč. Oproti soudu prvního stupně odvolací soud nepřiznal žalobkyni náhradu za vyjádření ze dne 5. 5. 2021 a za písemný závěrečný návrh. Odvolací soud konstantně zastává názor, že advokát má svá stanoviska ve věci samé vyjádřit komplexně v žalobě nebo ve vyjádření k ní, případně při účasti u ústního jednání, za kterou je honorován bez ohledu na obsah a rozsah svého vyjádření. Pokud se vyjadřuje k věci samé písemně nad rámec těchto procesních úkonů, je již třeba vždy vážit, zda náklady spojené s takovým vyjádřením lze považovat za účelně vynaložené a klást je k tíži neúspěšného účastníka. Tak tomu bude tehdy, pokud advokát reaguje na zcela novou procesní situaci, např. v souvislosti se změnou žaloby nebo zcela novými skutkovými tvrzeními přednesenými druhou stranou, na která nebylo objektivně možné reagovat u jednání. Taková situace v projednávané věci nenastala. Nelze přirozeně bránit účastníku ani jeho zástupci, aby své stanovisko rozložil do více podání, náklady s tím spojené však lze na procesně neúspěšného účastníka přenášet pouze tehdy, pokud takové podání lze kvalifikovat jako písemné podání ve věci samé ve smyslu § 11 odst. 1 písm. d) advokátního tarifu a bylo za dané situace účelné (nebylo možné z objektivních důvodů veškerá relevantní tvrzení uvést přímo v žalobě nebo u ústního jednání), což v případě písemného vyjádření ze dne 5. 5. 2021 ani písemného závěrečného návrhu splněno není.
23. Výrok o náhradě nákladů odvolacího řízení je odůvodněn § 224 odst. 1 a § 142 odst. 3 o. s. ř., protože žalobkyně byla v odvolacím řízení až na nepatrnou část týkající se snížení nákladů prvostupňového řízení procesně úspěšná. Odvolací soud přiznal žalobkyni proti žalované náhradu nákladů právního zastoupení, které za tuto fázi řízení tvoří odměna advokáta ve výši 10 000 Kč za 4 úkony právní služby (vyjádření k odvolání a účast u 3 odvolacích jednání ve dnech 3. 5. 2022, 15. 6. 2022 a 23. 8. 2022) po 2 500 Kč [§ 7 bod 5, § 9 odst. 3 písm. d) advokátního tarifu], paušální náhrada hotových výdajů ve výši 1 200 Kč (§ 13 odst. 4 advokátního tarifu), náhrada promeškaného času v souvislosti s cestami ke 3 odvolacím jednání v rozsahu 4 půlhodin v souvislosti s 1 jednáním po 100 Kč za každou započatou půlhodinu (celkem 1 200 Kč), náhrada cestovních výdajů v souvislosti s těmito cestami v celkové výši 1 085,50 Kč, odpovídající ujetí 50km za jednu cestu ze sídla kanceláře advokáta žalobkyně ve Frýdku - Místku ke Krajskému soudu v Ostravě a zpět (délka cesty ověřena soudem z www.mapy.cz) vozidlem s kombinovanou spotřebou 5,7 l BA95/100 km při cenách dle vyhlášky číslo 511/2021 Sb. (44,50 Kč za 1 litr benzínu automobilového 95 oktanů a sazba základní náhrady ve výši 4,70 Kč za 1 km jízdy), což navýšeno o částku odpovídající DPH (2 832 Kč) činí celkem 16 317,50 Kč.
24. Jako věcně správný potvrdil odvolací soud také výrok doplňujícího usnesení o povinnosti žalované zaplatit náklady řízení státu, který je v souladu s § 148 odst. 1 o. s. ř. a odpovídá státem placeným nákladům. Ze stejných důvodů uložil odvolací soud procesně neúspěšné žalované povinnost nahradit státu také náklady odvolacího řízení ve výši 3 071 Kč.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku **je možno** podat dovolání k Nejvyššímu soudu České republiky, prostřednictvím Okresního soudu ve Frýdku - Místku, a to ve lhůtě 2 měsíců od doručení tohoto rozsudku. Dovolání je přípustné, jestliže dovoláním napadený rozsudek závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené

rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak.

Nesplní-li povinná, co jí ukládá vykonatelné soudní rozhodnutí, může se oprávněná domáhat nařízení výkonu rozhodnutí (exekuce).

Ostrava 31. srpna 2022

Mgr. Tomáš Zubek, v.r.
předseda senátu