

Vážení kolegové,

ráda bych, aby naše společná hodina na téma „Diskriminace“ byla pro obě strany nejen příjemnou, ale i přínosnou. Seminář by měl probíhat především formou debaty – Vaše názory a pohledy jsou vítány. Z tohoto důvodu zasílám seznam podkladů, o kterých bychom měli diskutovat (povinné – tučně, ostatní pouze doporučuji).

1) Ráda bych, abyste neopomněli pročíst (a nejlépe si sebou i přinést) zákon č. 198/2009 Sb., **Antidiskriminační zákon**

- Máte k němu nějaké výhrady? Zdá se Vám úprava dostačující? Formulovali byste nějaké pasáže odlišně? Je podle Vás takový zákon opravdu nutný? V čem spatřujete jeho slabiny? Obstojí podle Vás v praxi?).

2) Nález Ústavního soudu - **Pl. ÚS 53/04 - rozdílný důchodový věk pro ženy a muže**

- Pl. ÚS 42/04 – odlišná úprava pro otce (srovnání přístupu ÚS)

- Pl. ÚS 37/04 – ústavně konformní výklad § 133a o. s. ř.

dostupné na <http://nalus.usoud.cz>

3) **Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 612/2006** – případ zkrácených úvazků (přiloženo)

- Zamyslete se nad celou kauzou z pohledu argumentace NS ohledně namítané přímé a nepřímé diskriminace (hlavní pasáže zvýrazněny tučně).

4) **Články na „Jiném Právu“** (doporučuji číst včetně debaty pod článkem):

- **Zdeněk Kühn & Michal Bobek - Odůvodňovat? K čemu? Nesnesitelná lehkost antidiskriminační judikatury Ústavního soudu**

<http://jinepravo.blogspot.com/2007/12/odvodovat-k-emu-nesnesiteln-lehkost.html>

- **Michal Bobek – Rovnostní dozvuky** („test diskriminace“)

<http://jinepravo.blogspot.com/2008/04/rovnostn-dozvuky.html>

- Barbara Havelková - Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví (doporučuji jako pohled na výše zmíněné nálezy a rozsudky)

<http://jinepravo.blogspot.com/2008/05/barbara-havelkov-nkolik-poznemek-k.html>

http://jinepravo.blogspot.com/2008/05/barbara-havelkov-nkolik-poznemek-k_26.html

S pozdravem
Mgr. Dita Kučerová



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Ljubomíra Drápala a soudců JUDr. Zdeňka Novotného a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobkyně **Mgr. XXXXXXXXX**, narozené dne 2. března 1970, bytem v Praze 9, Jíchova č. 852, zastoupené JUDr. Tomášem Matouškem, Ph.D., advokátem se sídlem v Praze 1, Senovážné náměstí č. 23, proti žalované **České republice - Obvodnímu soudu pro Prahu 2** se sídlem v Praze 2, Francouzská č. 19, o úpravu stanovené pracovní doby, za účasti České republiky - Ministerstva spravedlnosti se sídlem v Praze 2, Vyšehradská č. 16 jako vedlejší účastnice na straně žalované, vedené u Okresního soudu Praha - západ pod sp. zn. 10 C 5088/2004, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 18. října 2005, č.j. 23 Co 331, 332/2005-142, takto:

Rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu Praha - západ ze dne 6. května 2005, č.j. 10 C 5088/2004-96 ve znění usnesení ze dne 13. července 2005, č.j. 10 C 5088/2004-105 (s výjimkou výroku II. o zamítnutí "návrhu") **se zrušují** a věc **se** v tomto rozsahu **vrací** Okresnímu soudu Praha - západ k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobkyně se domáhala, aby bylo žalované uloženo, že je povinna "vyhovět žádosti žalobkyně o výkon funkce soudkyně v rozsahu pracovní doby 20 hodin týdně a v tomto rozsahu jí přidělovat práci, přičemž funkce soudce bude žalobkyní vykonávána v pracovním týdnu v úterý od 9.00 hod. do 14.30 hod., ve středu od 9.00 hod. do 15.30 hod., ve čtvrtek od 9.00 hod. do 14.00 hod., v pátek od 9.00 hod. do 14.00 hod.". Žalobu zdůvodnila zejména tím, že byla dne 9.12.1998 jmenována soudkyní a přidělena k výkonu soudcovské činnosti k Obvodnímu soudu pro Prahu 2. **V "souvislosti s návratem" z "již druhé mateřské dovolené" žalobkyně dne 1.10.2002 požádala předsedu soudu o "možnost výkonu funkce**

soudkyně v rozsahu poloviční týdenní pracovní doby" s odůvodněním, že pečuje o dvě nezletilé děti (XXXX, narozenou dne 23.1.1994, a XXXX, narozeného dne 24.2.2000), a svého nároku na úpravu stanovené pracovní doby se domáhala též žalobou podanou u soudu (v řízení vedeném u Obvodního soudu pro Prahu 3 pod sp. zn. 18 C 360/2003); žalobu posléze vzala zpět, neboť došlo k dohodě, na základě které jí bylo "přislíbeno vykonávat práci soudkyně po kratší pracovní dobu v rozsahu 50%", což jí bylo umožněno "rozhodnutím předsedy soudu" i pro období od 1.9.2003. Dopisem ze dne 22.3.2004 jí však předseda soudu sdělil, že "s ohledem na vážné provozní důvody, které spočívají v personální situaci soudu, ruší" ke dni 31.8.2004 své "rozhodnutí o zkrácení pracovního úvazku". Žalobkyně má za to, že na požadovanou úpravu pracovní doby má podle ustanovení § 156 odst. 2 zákoníku práce nárok, neboť pečuje o 2 děti mladší než 15 let a vážné provozní důvody takovému opatření nebrání. Za vážné provozní důvody ve smyslu ustanovení § 156 odst. 2 zákoníku práce totiž nelze podle názoru žalobkyně považovat "personální důvody", neboť "žalovaný je český stát, v jehož kompetenci je i odborná příprava justičních čekatelů a jmenování nových soudců", a "personální neobsazenost soudu nemá objektivně vynucený charakter, zvláště když v současné době rozhodně nelze hovořit o tom, že by nebyl dostatečný počet plně kvalifikovaných zájemců o funkci soudce". Na uvedeném názoru podle žalobkyně nic nemění ani stanovisko Ministerstva spravedlnosti, které při určování počtu soudců u jednotlivých soudů "nezohledňuje zkrácené pracovní úvazky soudkyň", neboť se "ze strany českého státu jedná o takový přístup k jeho vnitřní organizaci, který je svou podstatou ignorancí zákonem garantovaných práv určených na ochranu mateřského poslání žen - zaměstnankyň, tedy diskriminací z důvodu pohlaví", ačkoliv je "v pravomoci a možnostech" státu "zajistit dostatečné personální obsazení jednotlivých soudů tak, aby v důsledku jejich případné neobsazenosti nedocházelo k tomu, že zákonná práva matek - zaměstnankyň budou nedůvodně krácena". Kdyby její žádosti nemělo být vyhověno, musela by péči o děti "řešit" prostřednictvím třetích osob, čímž "by byla spolu se svým manželem omezována ve svém právu svobodně rozhodovat o způsobu péče a výchovy jejich dětí", popřípadě "na funkci soudkyně rezignovat a hledat si případně jiné povolání, ačkoliv jinak splňuje veškeré zákonné předpoklady pro výkon funkce soudkyně a tuto funkci chce i nadále vykonávat"; s případnou výpomocí (převzetím "dílu pravidelné péče o děti") svého manžela žalobkyně přitom nemůže uvažovat, neboť pracuje jako chirurg v nemocnici a s ohledem na "charakter jeho časově velmi náročného zaměstnání nelze předem s jistotou předpovědět jeho časové možnosti" a nemůže mít ani "reálně rozvrženou dobu, neboť může být kdykoliv povolán k výkonu svého zaměstnání". Žalovaná navíc zvolila vůči žalobkyni "nerovný a diskriminační přístup" tím, že umožnila výkon práce po zkrácenou pracovní dobu jiné soudkyni, která pečuje o dítě mladší 3 let, a že umožnila dvěma soudcům "nastoupit dlouhodobou stáž mimo soud žalované".

Žalovaná namítala, že stanovením kratší pracovní doby žalobkyni by byla "narušena a ohrožena" činnost Obvodního soudu pro Prahu 2, neboť "nově napadlé věci by musely být přiděleny ostatním soudcům, čímž by došlo k průtahům při jejich vyřizování, event. k průtahům při vyřizování věcí soudců, kterým by byly spisy žalobkyně přiděleny", což by bylo v rozporu "s právem občanů, aby jejich spory byly projednány a rozhodnuty bez zbytečných průtahů". "Personální situace" u Obvodního soudu pro Prahu 2 není stejně jako u ostatních "pražských soudů dlouhodobě dobrá", předseda soudu není schopen ovlivnit "personální politiku týkající se počtu soudců", prováděnou Ministerstvem spravedlnosti, a není opodstatněný názor, že nedostatečné personální obsazení Obvodního soudu pro Prahu 2 nemůže jít "k tíži" žalobkyně. Žalobkyně navíc "musí vědět", že "povolání soudce je velmi odpovědná a náročná profese" a je "nadstandardně honorováno" a že výkonu funkce soudce musí "částečně podřídit i svůj soukromý život, protože povolání soudce nelze

měřit pracovní dobou a soudcem je každý po dobu 24 hodin denně a 7 dní v týdnu". Ve prospěch žalobkyně nelze argumentovat povolením zkráceného pracovního úvazku soudkyni Mgr. Věře Jachurové, k němuž došlo jen proto, že nastoupila do práce (v zájmu "vypomoci soudu") z rodičovské dovolené ještě před uplynutím 3 let věku jejího dítěte, a "stážemi jiných soudců u vyšších soudů", neboť jinak by podle názoru žalované tyto soudy "nebylo možné vůbec naplnit".

Okresní soud Praha - západ rozsudkem ze dne 6.5.2005, č.j. 10 C 5088/2004-96 doplněným usnesením ze dne 13.7.2005, č.j. 10 C 5088/2004-105 žalované uložil povinnost "umožnit žalobkyni vykonávat funkci soudkyně v rozsahu pracovní doby 20 hod. týdně a v tomto rozsahu jí přidělovat práci", zamítl žalobu ("návrh"), aby žalobkyně "vykonávala funkci soudkyně v pracovním týdnu v úterý od 9.00 hod. do 14.30 hod., ve středu od 9.00 hod. do 15.30 hod., ve čtvrtek od 9.00 hod. do 14.00 hod. a v pátek od 9.00 hod. do 14.00 hod." a rozhodl, že žalovaná a vedlejší účastnice jsou povinny zaplatit společně a nerozdílně žalobkyni na náhradě nákladů řízení 6.450,- Kč k rukám advokáta JUDr. Tomáše Matouška, Ph.D. a že výrok rozsudku o vyhovění žalobě je předběžně vykonatelný. **Při svém rozhodování dospěl soud prvního stupně k závěru, že "dlouhodobé nedostatečné personální obsazení soudu soudci (státní instituce státními zaměstnanci)" není vážným provozním důvodem ve smyslu ustanovení § 156 odst. 2 zákoníku práce, neboť "nemá původ v provozu (práce soudce je samostatná, nezávislá, a to i na práci kolegů)", jde o "důvod subjektivní" a je "jen na žalovaném (státu), zda tento důvod odstraní či nikoliv".** Protože "nemůže jít k tíži" žalobkyně to, že soudci Obvodního soudu pro Prahu 2 "jsou uvolňováni na stáže k vyšším soudům", že "nejsou jmenováni čekatelé se složenými justičními zkouškami", že "žalovaná nepřijímá do justice nové čekatele" nebo že "soudci odchází z justice", jakož ani námitka, že by došlo "k ochromení činnosti justice", kdyby všechny soudkyně, které pečují o děti mladší 15 let, požádaly o úpravu (zkrácení) stanovené pracovní doby, protože "je věcí státu organizovat své soudnictví tak, aby principy soudnictví zakotvené v Listině základních práv a svobod byly respektovány" a aby tedy ani po vyhovění žádosti žalobkyně "nedocházelo k průtahům v projednáváných věcech", a protože žalovaná má podle ustanovení § 86 odst. 1 zákoníku práce povinnost vytvářet podmínky, aby "mohlo být žádostem vyhověno", žalovaná odmítla žádost žalobkyně o úpravu stanovené pracovní doby "nikoli v souladu se zákonem". Podle názoru soudu prvního stupně **byla žalobkyně též "nepřímo diskriminována z důvodu pohlaví a povinností k rodině", neboť v době, kdy žádala o úpravu stanovené pracovní doby, byli "uvolnění jmenovaným soudem 2 soudci na stáž u vyššího soudu" a "jiné soudkyni byla zkrácená pracovní doba povolena", když žalovaná ani po poučení soudem "netvrdila a nenavrhovala důkazy prokazující, že žalobkyně není diskriminována", její tvrzení týkající se diskriminace tedy byla ve smyslu ustanovení § 133a odst. 1 o.s.ř. tím prokázána a nárok žalobkyně tak vyplývá též "z prokázané diskriminace".** Žaloba je proto neopodstatněná jen v části, v níž se žalobkyně domáhala "přesného časového rozvržení v týdnu", neboť takové opatření je "v pravomoci" předsedy soudu a soud v tomto řízení "nemůže autoritativně stanovovat rozvržení pracovní doby zaměstnance".

K odvolání žalované a vedlejší účastnice Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 18.10.2005, č.j. 23 Co 331, 332/2005-142 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaná a vedlejší účastnice jsou povinny zaplatit společně a nerozdílně žalobkyni na náhradě nákladů odvolacího řízení 5.150,- Kč k rukám advokáta JUDr. Tomáše Matouška, Ph.D. Odvolací soud v první řadě dovodil, že zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů neupravuje postavení soudců "zcela vyčerpávajícím způsobem", předpokládá u soudců - i když "lze souhlasit s obecnou tezí, že soudce je

soudcem 24 hodin denně (7 dní v týdnu)" - "určitý rozsah pracovní doby" a připouští, aby byla na pracovní vztah soudců přiměřeně použita ustanovení zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů; vyplývá z toho, že "přes zvláštnosti postavení a výkonu funkce" soudci konají svou funkci v pracovní době a že při úpravě (zkrácení) pracovní doby soudců lze užít rovněž ustanovení § 156 odst. 2 zákoníku práce. **Pro posouzení vážnosti provozních důvodů ve smyslu ustanovení § 156 odst. 2 zákoníku práce je především rozhodující vyhodnocení, jaký (jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala) po stanovenou týdenní pracovní dobu;** pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele), lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. **V nedostatečném "personálním obsazení" žalované jako zaměstnavatelky pak nelze spatřovat vážné provozní důvody ve smyslu ustanovení § 156 odst. 2 zákoníku práce, neboť "personální situace soudů je odrazem podmínek, jaké pro řádný výkon soudnictví vytváří stát", za "stávajících právních poměrů stát určuje počty soudců na jednotlivých soudech, stanoví podmínky, které musí splňovat uchazeč o funkci soudce, rozhoduje o počtech přijímaných justičních čekatelů a prostřednictvím svého nejvyššího představitele - prezidenta republiky rozhoduje o jmenování do funkce", a "tentýž stát, nyní v postavení žalovaného", proto nemůže "takovou jím vytvořenou a dlouhodobě přetrvávající situaci" a ani "hrozbou kolapsem justice, kdyby podaly takovou žádost další soudkyně", odůvodňovat vážné provozní důvody ve smyslu ustanovení § 156 odst. 2 zákoníku práce.** Odvolací soud současně odmítl námitku o "nerealizovatelnosti zkrácení pracovní doby soudce" (soudci podle názoru žalované "jako představiteli státní moci nelze určit pevnou pracovní dobu a počet pracovních hodin v týdnu s ohledem na měnící se objem a charakter jeho práce a je vyloučeno přidělování takové práce podle časově stanoveného rozsahu") s odůvodněním, že "nejde o organizačně neřešitelnou záležitost", neboť "zkrácené úvazky soudců se vyskytovaly i v minulosti", týdenní rozsah pracovní doby soudce je "především výrazem délky jeho pracovního úvazku" a podle "délky pracovního úvazku je každému soudci podle předem schváleného rozvrhu práce přiděleno k vyřízení určité množství věcí, přičemž soudci se zkráceným úvazkem připadá poměrné množství věcí, popřípadě je pověřen vyřizováním agendy, která svým rozsahem tomuto poměru odpovídá", aniž by zkrácení pracovní doby soudce zbavovalo "povinnosti dbát na dodržování všech procesních lhůt" a aniž by bylo možné "případné průtahy v řízení omlouvat zkrácenou pracovní dobou".

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá v první řadě, že "na výkon funkce soudce" nelze - jak nesprávně dovodily soudy - vůbec aplikovat ustanovení § 156 odst. 2 zákoníku práce. Soudci jako představitelé státní moci jsou povinni vykonávat svou funkci "v plném rozsahu bez jakéhokoli omezení", neboť jsou do funkce jmenováni "plnohodnotně, tedy v plném rozsahu svých zákonných práv a povinností, a nikoli omezeně s možností zastávat funkci na zkrácený pracovní úvazek", a nic na tom nemění ani zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů, který umožňuje "nikoliv přímé, ale jen přiměřené užití zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů, přičemž tato přiměřenost musí být v souladu se specifickými podmínkami práce soudce". I kdyby bylo možné na výkon funkce soudce užít ustanovení § 156 odst. 2 zákoníku práce, nemůže podle názoru žalované obstát názor, že by "nedostatečné personální obsazení konkrétního soudního pracoviště" nemohlo představovat vážné provozní důvody. I když je žalovanou Česká republika, vystupuje v tomto sporu "reprezentovaná svojí organizační složkou" a obtížně si lze přestavit jiné vážné provozní důvody než "momentální nedostatečné

personální obsazení konkrétního justičního pracoviště a v souvislosti s tím dopad případných zkrácených pracovních úvazků na chod takového konkrétního pracoviště". Obecnou argumentaci "personální politikou České republiky vůči justici" je nutné zcela odmítnout, neboť u Obvodního soudu pro Prahu 2 byl v době rozhodování soudu prvního stupně "plánovaný stav soudců" 22 a "evidenční stav soudců" 25, avšak ve skutečnosti u něj působilo pouze 19 soudců (2 soudkyně byly na mateřské dovolené, 3 soudkyně byly na rodičovské dovolené a 1 soudkyně měla "rizikové těhotenství"). Žalovaná dále namítá, že s ohledem na způsob ustanovování soudců do funkce nelze "pružně reagovat na skutečnost dočasné nepřítomnosti soudkyň čerpajících mateřskou či rodičovskou dovolenou nebo pracujících na zkrácený úvazek okamžitým jmenováním dalších soudců" a jejich "odvoláváním" při řešení posléze nastalého "přebytku soudců". Názor soudů, který "paušálně odmítá akceptovat momentální personální situaci konkrétního justičního pracoviště jako vážný provozní důvod", ve svém důsledku vede k závěru, že požadovaný "zkrácený úvazek musí být povolen za jakékoliv situace, protože jediným hlediskem je skutečnost, že jde o matku dítěte mladšího 15 let", což by "při feminizaci justice a průměrném věku soudkyň obvodních a okresních soudů mohlo vést ke kolapsu justice". Žalovaná rovněž dovozuje, že rozsudky soudů jsou "nevykonatelné v části týkající se rozsahu přidělované práce". Práce je totiž soudci "přidělována podle rozvrhu práce bez stanovení týdenního rozsahu pracovní doby", přičemž "nápad věcí kolísá a vždy je nutno jej rozdělit celý, a to i za cenu evidentního přetížení jednotlivých senátů"; i když odvolací soud rozumí svému rozsudku tak, že žalobkyni by mělo být "přidělováno poměrné množství věcí", brání vykonatelnosti rozsudku okolnost, že takový závěr není také vyjádřen v jeho výroku. Přípustnost dovolání žalovaná dovozuje z ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. a navrhla, aby dovolací soud rozsudky soudů obou stupňů zrušil a aby věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud dovolání zamítl. Uvedla, že ustanovení § 156 odst. 2 zákoníku práce lze nepochybně aplikovat i na výkon funkce soudce a že soudkyně má právní nárok na kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, ledaže by tomu bránily vážné provozní důvody. Žalovaná však - přes poučení ze strany soudů - za řízení žádné vážné provozní důvody ani netvrdila. Její poukazování na "personální neobsazenost" Obvodního soudu pro Prahu 2 je nepřipadné, neboť vážné provozní důvody ve smyslu ustanovení § 156 odst. 2 zákoníku práce nelze "ztotožňovat s obsazeností soudu", když je "povinností žalovaného, tedy Českého státu, aby zajistil dostatečný počet soudců, stejně jako je tomu jinde v zemích Evropského společenství, kde jsou zkrácené pracovní úvazky žen - soudkyň k jejich žádostem běžnou záležitostí". **Žalobkyně dále dovozuje, že žalovaná k ní přistupuje "zjevně diskriminačně", neboť při stanovení počtu soudců u jednotlivých soudů zohledňuje to, že "předseda a místopředsedové soudu vykonávají funkci soudce v nižším rozsahu a ve zbytku pracovní doby vykonávají řídicí funkci", avšak nepřihlíží k tomu, že žalobkyně je matkou dvou nezletilých dětí. Nerovný a diskriminační přístup k žalobkyni se projevil též v tom, že jiné soudkyni byl v rozhodném období umožněn výkon funkce po kratší pracovní dobu, přičemž "jediným rozdílem oproti žalobkyni bylo, že její dítě bylo mladší 3 let".** Námitku nevykonatelnosti rozsudků soudů žalobkyně odmítla s odůvodněním, že "uložená povinnost je dostatečně určitá a vykonatelná", když z rozsudku bez pochybnosti vyplývá, že jí má být "přidělována práce (množství spisů) v rozsahu jedné poloviny vzhledem k množství věcí, přidělovaných soudcům vykonávajícím funkci v rozsahu nezkrácené týdenní pracovní doby".

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

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

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o.s.ř.

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř.] nebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř.], anebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. a dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř.]; to neplatí ve věcech, v nichž dovoláním dotčeným výrokem bylo rozhodnuto o peněžitém plnění nepřevyšujícím 20.000,- Kč a v obchodních věcech 50.000,- Kč, přičemž se nepřihlíží k příslušenství pohledávky [§ 237 odst. 2 písm. a) o.s.ř.], a ve věcech upravených zákonem o rodině, ledaže jde o rozsudek o omezení nebo zbavení rodičovské zodpovědnosti nebo pozastavení jejího výkonu, o určení (popření) rodičovství nebo o nezrušitelné osvojení [§ 237 odst. 2 písm. b) o.s.ř.].

Žalovaná dovoláním napadá rozsudek odvolacího soudu, kterým byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé. Podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. dovolání není přípustné, a to již proto, že ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí ve věci samé, které by bylo odvolacím soudem zrušeno. Dovolání žalované proti rozsudku odvolacího soudu tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř.

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem [§ 237 odst. 3 o.s.ř.].

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst. 3 o.s.ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř. ve věci samé po právní stránce zásadní právní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

V projednávané věci odvolací soud mimo jiné řešil právní otázku, zda má soudkyně při výkonu své funkce (při výkonu soudnictví) nárok na kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby a za jakých podmínek lze vyhovět její

žádosti na takovou úpravu pracovní doby. Uvedená právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu vyřešena. Vzhledem k tomu, že její posouzení bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání žalované proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř.

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

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat zejména podle zákona č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění zákonů č. 151/2002 Sb. a č. 228/2002 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 349/2002 Sb., a zákonů č. 192/2003 Sb., č. 441/2003 Sb., č. 626/2004 Sb. a č. 349/2005 Sb., tedy podle zákona o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích) ve znění účinném do 31.12.2005 (dále jen "zákon o soudech a soudcích"), a podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 88/1968 Sb., č. 153/1969 Sb., č. 100/1970 Sb., č. 20/1975 Sb., č. 72/1982 Sb., č. 111/1984 Sb., č. 22/1985 Sb., č. 52/1987 Sb., č. 98/1987 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 3/1991 Sb., č. 297/1991 Sb., č. 231/1992 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 287/1995 Sb., č. 138/1996 Sb., č. 167/1999 Sb., č. 225/1999 Sb., č. 29/2000 Sb., č. 155/2000 Sb., č. 220/2000 Sb., č. 238/2000 Sb., č. 257/2000 Sb., č. 258/2000 Sb., č. 177/2001 Sb., č. 6/2002 Sb., č. 202/2002 Sb., č. 311/2002 Sb., č. 312/2002 Sb., č. 274/2003 Sb., č. 46/2004 Sb., č. 562/2004 Sb., č. 563/2004 Sb., 169/2005 Sb., č. 253/2005 Sb. a č. 413/2005 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.2005 (dále též jen "zák. práce").

Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci (§ 83 odst. 1 zák. práce).

Délka pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně (§ 83a odst. 1 zák. práce), ledaže zákon stanoví, že pracovní doba trvá v týdnu po kratší dobu (srov. například § 83a odst. 2 a 3 zák. práce); takto určená pracovní doba je stanovenou týdenní pracovní dobou (§ 83a odst. 5 zák. práce).

Zaměstnavatel může se zaměstnancem z provozních důvodů sjednat v pracovní smlouvě kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu. Může ji také se zaměstnancem sjednat, popřípadě mu ji povolit ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů na straně zaměstnance, jestliže to dovoluje provoz zaměstnavatele. Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet podmínky, aby takovým žádostem mohlo být vyhověno. Kratší pracovní doba nemusí být rozvržena na všechny pracovní dny. Zaměstnanci s kratší pracovní dobou náleží mzda odpovídající této kratší pracovní době (§ 86 odst. 1 zák. práce).

Dovoluje-li to provoz zaměstnavatele, může zaměstnavatel povolit zaměstnanci na jeho žádost ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů na jeho straně jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní nebo kratší pracovní doby, popřípadě ji s ním za týchž podmínek na jeho žádost sjednat v pracovní smlouvě (§ 86 odst. 2 zák. práce); se souhlasem zaměstnance může pracovní doba v takovém případě v jednotlivých dnech přesáhnout devět hodin a její nerovnoměrné rozvržení není vázáno na podmínky stanovené v § 85 zák. práce (§ 86 odst. 3 zák. práce).

Požádá-li žena pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná žena o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět její žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 86 zák. práce); přitom zaměstnavatel postupuje v součinnosti s příslušným odborovým orgánem (§ 156 odst. 2 zák. práce). Totéž platí, požádá-li o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let (§ 270 odst. 1 zák. práce) nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu (§ 270 odst. 2 zák. práce).

Z uvedeného v první řadě vyplývá, že na žádost zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let anebo zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, je zaměstnavatel povinen sjednat v pracovní smlouvě, popřípadě jinak oprávněným zaměstnancům povolit kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní nebo kratší pracovní doby způsoby uvedenými v ustanovení § 86 zák. práce (nemůže-li vyhovět požadavkům zaměstnankyně nebo zaměstnance z vážných provozních důvodů v plném rozsahu, je povinen poskytnout kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby alespoň v takové podobě, jak mu to jeho provoz umožňuje) a že takovou žádost smí odmítnout, jen jestliže vyhovění žádosti brání vážné provozní důvody. Na kratší pracovní dobu nebo na jinou vhodnou úpravu pracovní doby má tedy zaměstnanec a zaměstnankyně (právní) nárok, kterého se může domáhat, neupokojí-li ho zaměstnavatel dobrovolně, u soudu. Odmítá-li zaměstnavatel vyhovět žádosti, musí v řízení před soudem tvrdit a také prokázat vážné provozní důvody, které tomu brání.

Provozem ve smyslu ustanovení § 156 odst. 2, § 270 odst. 1 a § 270 odst. 2 zák. práce je třeba rozumět plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele, a to zejména úkolů, které souvisejí se zajištěním výroby nebo poskytování 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 (zaměstnanci) byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala nebo by pracoval) 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 nebo těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let anebo zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání zaměstnavatelovy 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).

Při posuzování, zda jsou na straně zaměstnavatele dány vážné provozní důvody ve smyslu ustanovení § 156 odst. 2, § 270 odst. 1 nebo § 270 odst. 2 zák. práce, je rozhodný stav provozu zaměstnavatele, jaký tu je v době, v níž dochází k posuzování opodstatněnosti žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby.

Ze stavu v době, v níž je posuzována žádost oprávněného zaměstnance o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, 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. Na druhé straně, zákoník práce a ostatní pracovněprávní předpisy umožňují zaměstnavateli, aby zaměstnával při plnění svých úkolů nebo činnosti vždy jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jak to odpovídá jeho aktuálním potřebám; se zaměstnanci, kteří jsou pro něj z těchto hledisek nadbyteční, může při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce rozvázat pracovní poměr výpovědí. Po zaměstnavateli proto nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnával - v rozporu se svými potřebami - další (jinak nadbytečné) zaměstnance jen proto, aby mohl případně vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, která by v budoucnu (po přijetí takového zaměstnance) mohla být snad podána některým z jeho zaměstnanců, k takové žádosti oprávněným. Zaměstnavatel je sice povinen vytvářet podmínky, aby mohlo být vyhověno žádostem o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby (srov. § 86 odst. 1 větu třetí zák. práce), k tomu přijatá opatření však nemohou spočívat v přijetí dalších zaměstnanců jen pro případ, že některý jiný jeho zaměstnanec v budoucnu uplatní (může uplatnit) nárok podle ustanovení § 156 odst. 2, § 270 odst. 1 nebo § 270 odst. 2 zák. práce; opačný názor by nutně (ve svých důsledcích) vedl - v rozporu se zákonem - k závěru, že žádosti musí být vyhověno vždy, pečuje-li zaměstnanec nebo zaměstnankyně o dítě mladší než 15 let, jde-li o těhotnou ženu nebo prokázal-li zaměstnanec, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, jestliže znemožnění, narušení nebo vážnému ohrožení řádného provozu zaměstnavatele, vyvolanému případným povolením kratší pracovní doby nebo jiné vhodné úpravy pracovní doby, by bylo zabráněno tím, že by zaměstnavatel přijal jiného (dalšího) zaměstnance a že by se tím žádající zaměstnanec stal z hlediska zajištění řádného provozu pro zaměstnavatele "postradatelným" nebo jinak "nadbytečným". Závěr o tom, zda vážné provozní důvody nebrání vyhovění žádosti, proto nemůže být ovlivněn úvahou, že by zaměstnavatelem tvrzené znemožnění, narušení nebo vážné ohrožení řádného provozu nenastalo (bylo odvráceno), kdyby přijal jiného (dalšího) zaměstnance.

Vážné provozní důvody ve smyslu ustanovení § 156 odst. 2, § 270 odst. 1 a § 270 odst. 2 zák. práce na druhé straně nelze spatřovat v tom, že by zaměstnavatel, kdyby vyhověl žádosti jednoho z oprávněných zaměstnanců o úpravu pracovní doby, vytvořil "precedens", který by mohly využít i další oprávnění zaměstnanci. Nárok na kratší pracovní dobu nebo na jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby totiž mají všechny zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let, všechny těhotné zaměstnankyně, všichni zaměstnanci pečující o dítě mladší než 15 let a všichni zaměstnanci, kteří prokáží, že převážně sami dlouhodobě soustavně pečují o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, a zaměstnavatel, jestliže o to požádají, je povinen s nimi dohodnout, popřípadě jim povolit kratší než stanovenou pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní nebo kratší pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Rozhodujícím z hlediska ustanovení § 156 odst. 2, §

270 odst. 1 a § 270 odst. 2 zák. práce tedy nemůže být to, zda by byl vyhověním žádosti vytvořen "precedens", ale skutečné provozní poměry zaměstnavatele.

Soudce jmenuje do funkce prezident republiky bez časového omezení (Čl. 93 odst. 1 věta první Ústavy, § 61 odst. 1 a § 63 zákona o soudech a soudcích). Přestože je funkce soudce veřejnou funkcí (§ 74 odst. 1 zákona o soudech a soudcích), není vykonávána v pracovním poměru; na vztahy vyplývající z výkonu funkce soudce se proto zákoník práce nevztahuje (srov. též § 2 zák. práce).

Obsahem funkce soudce je výkon soudnictví u soudu, k němuž byl soudce přidělen nebo přeložen. Součástí funkce soudce je proto pracovní vztah, který vzniká dnem, jenž byl stanoven jako den nástupu do funkce, a zaniká dnem zániku funkce soudce (§ 84 odst. 1 zákona o soudech a soudcích). Pracovní vztah soudce se řídí především zákonem o soudech a soudcích a zvláštními právní předpisy, zejména zákonem č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, ve znění pozdějších předpisů; nestanoví-li tyto zvláštní právní předpisy jinak, použijí se na pracovní vztah soudce přiměřeně ustanovení zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů (§ 84 odst. 4 zákona o soudech a soudcích).

I když se zákoník práce nevztahuje na vztahy vyplývající z výkonu funkce soudce, z uvedeného vyplývá, že na pracovní vztah soudce, nestanoví-li zákon o soudech a soudcích nebo zvláštní právní předpisy jinak, se použijí ustanovení zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů "přiměřeně". Legislativní termín "přiměřeně" je nutno chápat jako interpretační pravidlo, jehož obsahem je takový postup při použití právního předpisu, při kterém se na právní vztahy aplikují jen některé odpovídající části jiné právní úpravy, jež má být přiměřeně použita; na rozdíl od legislativního termínu "obdobně", které ve spojení s odkazem na jiné ustanovení téhož nebo jiného právního předpisu vyjadřuje, že toto ustanovení se vztahuje na vymezené právní vztahy v plném rozsahu, naznačuje termín "přiměřeně" volnější vztah mezi tímto ustanovením a vymezenými právními vztahy. Úvaha o míře přiměřené použitelnosti jiného ustanovení téhož nebo jiného právního předpisu přitom musí vycházet zejména z cíle sledovaného právní úpravou daných právních vztahů, ze způsobu, jakým jsou tyto právní vztahy upraveny, a ze vzájemného srovnání jednotlivých ustanovení obsažených v obecně závazném právním předpisu, jenž má být přiměřeně použit, a způsobem, jakým právní úprava vymezuje dané právní vztahy; teprve na základě takové úvahy lze učinit jednoznačný závěr o přiměřené použitelnosti konkrétních ustanovení obsažených v témže nebo jiném právním předpisu a o tom, u kterých z nich je přiměřené použití vyloučeno.

Přiměřeně podle ustanovení zákoníku práce je třeba v první řadě posoudit, zda je soudci pro působení ve funkci (pro výkon soudnictví) určena pracovní doba, tedy, řečeno jinak, zda je soudce povinen vykonávat svou funkci (vykonávat soudnictví) v pracovní době. Vzhledem k tomu, že ustanovení § 84 odst. 2 zákona o soudech a soudcích hovoří o "rozvržení pracovní doby" a o "pružné pracovní době" a že podle ustanovení § 29 odst. 1 zákona č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, ve znění pozdějších předpisů je soudci stanoven plat s přihlédnutím k případné práci přesčas s výjimkou práce přesčas konané v noci a v den pracovního klidu, je nepochybné, že pro výkon funkce soudce (pracovní vztah soudce) je stanovena pracovní doba, jejíž délka činí nejvýše 40 hodin týdně; takto určená pracovní doba je stanovena týdenní pracovní dobou soudce. Nelze proto souhlasit s názorem dovolatelky v tom, že by soudci byla "práce přidělována bez stanovení týdenního rozsahu pracovní doby".

Rozvržení pracovní doby pro soudce, popřípadě pružnou pracovní dobu pro soudce a její formu stanoví předseda soudu v pracovním řádu; postupuje přitom tak, aby byl u soudu zajištěn řádný výkon soudnictví (srov. § 84 odst. 2 zákona o soudech a soudcích). Právní úprava v tomto směru - jak vyplývá zejména z ustanovení § 84 odst. 2 a 4 zákona o soudech a soudcích - předsedovi soudu umožňuje (a současně ukládá), aby ve vztahu ke každému soudci, který byl k soudu přidělen nebo přeložen, rozvrhl týdenní pracovní dobu nebo uplatnil pružnou pracovní dobu (a některou její formu) a aby tato opatření provedl v souladu s požadavkem na zajištění řádného výkonu soudnictví u soudu, aniž by přitom byl "omezen" těmi ustanoveními zákoníku práce nebo jiných pracovněprávních předpisů, která by rozvržení pracovní doby nebo uplatnění pružné pracovní doby a některé její formy způsobem odpovídajícím požadavku na zajištění řádného výkonu soudnictví u soudu neumožňovala (bránila). K zajištění řádného výkonu soudnictví dále může předseda soudu nařídit soudci pracovní pohotovost na pracovišti, v místě jeho bydliště nebo na jiném vhodném místě (§ 84 odst. 3 zákona o soudech a soudcích).

Vykonává-li soudce svůj pracovní vztah podle rozvržení pracovní doby nebo v pružné pracovní době, vyplývá již z povahy věci, že jsou také možné vhodné úpravy jeho stanovené týdenní pracovní doby. Přiměřené užití ustanovení § 86, § 156 odst. 2, § 270 odst. 1 nebo § 270 odst. 2 zák. práce totiž nevylučuje cíle sledované právní úpravou pracovního vztahu soudce, neboť povolení (sjednání) kratší pracovní doby nebo jiné vhodné úpravy pracovní doby u soudců nemůže samo o sobě (bez dalšího) bránit tomu, aby byl u soudu zajištěn řádný výkon soudnictví. Není proto správný názor dovolatelky, podle kterého "na výkon funkce soudce" nelze vůbec aplikovat ustanovení § 156 odst. 2 zákoníku práce. Soudkyně pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná soudkyně nebo soudce pečující o dítě mladší než 15 let anebo soudce, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, tedy mají podle přiměřeného užití ustanovení § 156 odst. 2, § 270 odst. 1 a § 270 odst. 2 zák. práce nárok, aby jim byla na jejich žádost povolena kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava stanovené týdenní pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Soudci jsou při výkonu své funkce nezávislí a jsou vázáni pouze zákonem (srov. Čl. 82 odst. 1 větu první Ústavy a § 79 odst. 1 věta první zákona o soudech a soudcích) a jsou povinni zákon vykládat podle svého nejlepšího svědomí, rozhodovat v přiměřených lhůtách bez průtahů, nestranně a spravedlivě a na základě skutečností zjištěných v souladu se zákonem (§ 79 odst. 1 věta druhá zákona o soudech a soudcích). Nikdo nesmí narušovat nebo ohrožovat nezávislost a nestrannost soudců (srov. Čl. 82 odst. 1 větu druhou Ústavy a § 79 odst. 2 zákona o soudech a soudcích). Z principů soudcovské nezávislosti je nutno mimo jiné dovodit, že předseda soudu a ani jiné orgány státní správy soudů nejsou vůči soudci "nadřízenými vedoucími zaměstnanci" a nemohou mu tedy ani "přidělovat práci", ani jinak podle své úvahy určovat pracovní vztah soudce; práva a povinnosti předsedy soudu a jiných orgánů státní správy soudů vůči soudcům (a tedy také k pracovnímu vztahu soudců) přiděleným nebo přeloženým k určitému soudu upravují právní předpisy, zejména právní předpisy o státní správě soudů.

Ministerstvo spravedlnosti (jakožto ústřední orgán státní správy soudů) každoročně stanoví s ohledem na množství projednávaných věcí pro každý soud počty soudců, asistentů, vyšších soudních úředníků, soudních tajemníků, vykonavatelů a dalších zaměstnanců u něj působících [srov. § 123 odst. 1 písm. a) zákona o soudech a soudcích]. Základem vnitřní organizace soudu jsou soudní oddělení, vytvořená podle senátů nebo samosoudců; počet soudních oddělení odpovídá počtu soudců, které pro soud stanovilo uvedeným způsobem Ministerstvo spravedlnosti (§ 40 odst. 1 zákona o soudech a soudcích).

V rozvrhu práce se mimo jiné jmenovitě určují soudci tvořící senát, samosoudci, přísedící, asistenti soudů, vyšší soudní úředníci, soudní tajemníci a vykonavatelé, kteří působí v jednotlivých soudních odděleních, jmenovitě určují soudci, kteří budou zastupovat v jednotlivých odděleních soudce, jež nemohou věc z důvodu nepřítomnosti delší než 3 měsíce nebo vyloučení anebo z jiných důvodů stanovených zákonem projednat a rozhodnout, stanoví okruh věcí, které se projednávají a rozhodují na pobočce soudu, a stanoví způsob rozdělení věcí mezi jednotlivá soudní oddělení (srov. § 41 odst. 1 a § 42 odst. 1 zákona o soudech a soudcích). Mezi jednotlivá soudní oddělení se věci rozdělují podle jejich druhu, určeného předmětem řízení v jednotlivé věci, ledaže jde o věci, jejichž povaha nebo význam takové opatření nevyžadují. Způsob rozdělení věcí musí být současně stanoven tak, aby byla zajištěna specializace soudců podle zvláštních právních předpisů (včetně specializace předepsané v ustanovení § 2 odst. 1 vyhlášky č. 37/1992 Sb., o jednacím řádu pro okresní a krajské soudy, ve znění pozdějších předpisů), aby věci, které projednávají a rozhodují na pobočce soudu, případly soudnímu oddělení působícímu na této pobočce, aby pracovní vytížení jednotlivých soudních oddělení bylo, pokud je to možné, stejné a aby nejpozději v den, kdy věc soudu došla, bylo bez využití rejstříků nebo jiných evidenčních pomůcek soudu nepochybné, do kterého soudního oddělení náleží (srov. § 42 odst. 2 zákona o soudech a soudcích). Rozvrh práce vydává na období kalendářního roku předseda soudu po projednání s příslušnou soudcovskou radou; v průběhu kalendářního roku může předseda soudu po projednání s příslušnou soudcovskou radou rozvrh práce změnit, jen jestliže to vyžaduje potřeba nového rozdělení prací u soudu (srov. § 41 odst. 2 zákona o soudech a soudcích). Vydaný rozvrh práce je veřejně přístupný; každý má právo do něho nahlížet a činit si z něj výpisy nebo opisy (§ 41 odst. 3 zákona o soudech a soudcích).

Význam rozvrhu práce z hlediska pracovního vztahu soudců nespočívá jen ve jmenovitě určených soudcích tvořících senát nebo samosoudců, kteří budou působit v jednotlivých soudních odděleních, ve způsobu rozdělení věcí mezi jednotlivá soudní oddělení nebo v dalších opatřeních učiněných podle ustanovení § 42 odst. 1 zákona o soudech a soudcích. Prostřednictvím rozvrhu práce se stanoví rovněž příslušnost soudce (srov. Čl. 38 odst. 1 větu druhou Základní listiny práv a svobod a § 36 odst. 2 o.s.ř.); znamená to mimo jiné, že spor nebo jinou věc smí projednat a rozhodnout (jako "příslušný soudce") jen soudce (soudci tvořící senát nebo samosoudce) určený (k tomu povolaný) rozvrhem práce, jinak jde o porušení ústavního imperativu, podle něhož "nikdo nesmí být odňat svému zákonnému soudci" (Čl. 38 odst. 1 věta první Listiny základních práv a svobod), a v občanském soudním řízení též o zmatečnost podle ustanovení § 229 odst. 1 písm. f) o.s.ř.

Obsah pracovního vztahu soudce (výkon soudnictví soudcem u soudu, k němuž byl přidělen nebo přeložen) tedy - jak vyplývá z výše uvedeného - není určován smlouvou (dohodou) nebo pokynem předsedy soudu jakožto "nadřízeného vedoucího zaměstnance", ale veřejně přístupným rozvrhem práce. V závislosti na tom, jaké věci připadají podle rozvrhu práce do jednotlivých soudních oddělení, pak předseda soudu stanoví v pracovním řádu rozvržení pracovní doby jednotlivých soudců zařazených do těchto soudních oddělení nebo uplatnění pružné pracovní doby těchto soudců a její formy, to vše tak (takovým způsobem), aby u soudu (tj. ve všech soudních odděleních určitého soudu) byl zajištěn řádný výkon soudnictví.

Protože obsah pracovního vztahu každého soudce je založen na rozvrhu práce, je třeba dovodit, že provozem se ve smyslu přiměřeného užití ustanovení § 156 odst. 2, § 270 odst. 1 nebo § 270 odst. 2 zák. práce na pracovní vztah soudce rozumí plnění činnosti při výkonu soudnictví v soudním oddělení, do něhož byl zařazen soudce, který žádá o kratší

pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Uvedený závěr vyplývá zejména z ústavního principu nezávislosti soudce a z určení příslušnosti soudce podle rozvrhu práce; je-li soudce při výkonu své funkce nezávislý (nikdo nesmí narušovat nebo ohrožovat nezávislost a nestrannost soudce) a smí-li spor nebo jinou věc projednat a rozhodnout (jako "příslušný soudce") jen soudce určený rozvrhem práce (v souladu s ústavním imperativem, podle něhož "nikdo nesmí být odňat svému zákonnému soudu"), musí být řádný výkon soudnictví u soudu zajištěn v souladu se zákonem ve všech soudních odděleních; plnění činnosti při výkonu soudnictví tedy musí být z tohoto hlediska posuzováno v každém ze soudních oddělení samostatně, neboť nelze hovořit o řádném výkonu soudnictví u soudu, kdyby bylo zajištěno (zákonem stanoveným způsobem) jen v některých soudních odděleních. Pro posouzení, zda povolení kratší pracovní doby nebo jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby brání vážné provozní důvody, je proto především rozhodující vyhodnocení, jaký (jak významný) by představovala zásah do činnosti soudního oddělení skutečnost, že by soudkyni zařazené (soudci zařazenému) do tohoto soudního oddělení byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy svou funkci vykonává (by vykonávala nebo by vykonával) po stanovenou týdenní pracovní dobu; v případě, že by tím nebyl (nemohl být) zajištěn řádný výkon soudnictví v příslušném soudním oddělení, je odůvodněn závěr, že vyhovění žádosti soudkyně pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné soudkyně nebo soudce pečujícího o dítě mladší než 15 let anebo soudce, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby brání vážné provozní důvody.

K projednání a rozhodnutí sporů a jiných věcí "napadlých" do příslušného soudního oddělení soudci tvořící senát nebo samosoudce využívají stanovenou pracovní dobu; vyžaduje-li to řádný výkon soudnictví (samozřejmě za předpokladu, že podle zákona musí být provedeny i v "mimopracovní době"), provádí - aniž by k tomu byl potřebný souhlas předsedy soudu - potřebné úkony a jinou činnost nad stanovenou pracovní dobu, a to i v noci nebo ve dny pracovního klidu, popřípadě v rámci nařízené pracovní pohotovosti. Vyplývá z toho mimo jiné, že soudce musí být připraven vykonat při výkonu soudnictví určitou činnost (provést potřebný úkon) kdykoliv (v kteroukoliv dobu, v níž musí být podle zákona provedena) [soudce je - jak správně upozorňuje dovolatelka - soudcem 24 hodin denně (7 dní v týdnu)] a že tedy může být - obdobně jako manžel žalobkyně, který pracuje (podle jejího tvrzení) jako chirurg v nemocnici - "kdykoliv povolán k výkonu svého zaměstnání"; případná potřeba činnosti soudců v příslušném soudním oddělení nad stanovenou pracovní dobu a její rozsah proto rovněž musí být vzata v úvahu při posouzení, zda povolení kratší pracovní doby nebo jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby nebrání vážné provozní důvody.

S názorem odvolacího soudu, podle kterého týdenní rozsah pracovní doby soudce je "především výrazem délky jeho pracovního úvazku", neboť podle "délky pracovního úvazku je každému soudci podle předem schváleného rozvrhu práce přiděleno k vyřízení určité množství věcí, přičemž soudci se zkráceným úvazkem připadá poměrné množství věcí, popřípadě je pověřen vyřizováním agendy, která svým rozsahem tomuto poměru odpovídá", nelze souhlasit. Rozhodujícím v tomto směru je ve skutečnosti rozvrh práce. Vzhledem k tomu, že podle rozvrhu práce musí být u každého soudu rozděleny mezi jednotlivá soudní oddělení všechny ("napadlé") věci a že nerovnoměrné pracovní vytížení jednotlivých soudních oddělení je možné jen v důsledku stanoveného způsobu rozdělení věcí (srov. § 42 odst. 2 větu druhou zákona o soudech a soudcích), nemůže být odvolacím soudem uvažovaná "délka pracovního úvazku" soudců významná pro rozdělení věcí mezi jednotlivá soudní oddělení; vyšší pracovní vytížení některých soudních oddělení jen z důvodu, že by v jiných,

méně pracovně vytížených soudních odděleních, měli působit soudci "se zkráceným úvazkem", zákon nepřipouští.

Nelze souhlasit ani s názorem, že by "nedostatečné personální obsazení soudu" nemohlo představovat vážné provozní důvody ve smyslu přiměřeného užití ustanovení § 156 odst. 2, § 270 odst. 1 a § 270 odst. 2 zák. práce na pracovní vztah soudce. I když "personální situace soudů je odrazem podmínek, jaké pro řádný výkon soudnictví vytváří stát" (jak uvedl odvolací soud), a i když případná "personální neobsazenost soudu nemá objektivně vynucený charakter, zvláště když v současné době rozhodně nelze hovořit o tom, že by nebyl dostatečný počet plně kvalifikovaných zájemců o funkci soudce" (jak se domnívá žalobkyně), platí tu - obdobně jako při užití těchto ustanovení v pracovněprávních vztazích - závěr (shora uvedený), podle kterého je pro posouzení vážnosti provozních důvodů významné také to, jaký je "personální stav zaměstnanců působících u zaměstnavatele"; pro pracovní vztah soudce z toho pak vyplývá, že při posuzování vážnosti provozních důvodů je třeba brát v úvahu také (kromě jiných rozhodných skutečností) počet soudců přidělených nebo přeložených k soudu (a jejich poměry), neboť nelze úspěšně dovozovat, že by k soudu - jen v zájmu umožnit kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby jiným soudcům (soudkyním) u soudu působících - měli (museli) být přiděleni nebo přeloženi další soudci. Ustanovení § 123 odst. 1 písm. a) zákona o soudech a soudcích ukládá Ministerstvu spravedlnosti stanovit každoročně počty soudců pro každý soud "s ohledem na množství projednávaných věcí" a nikoliv také s přihlédnutím k tomu, zda a kolik soudců (soudkyň) je případně oprávněno žádat o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Umožňuje-li zákon zaměstnavateli, aby zaměstnával při plnění svých úkolů nebo činnosti vždy jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jak to odpovídá jeho aktuálním potřebám, aniž by musel přijímat další zaměstnance jen pro případ, že některý jiný jeho zaměstnanec v budoucnu uplatní (může uplatnit) nárok podle ustanovení § 156 odst. 2, § 270 odst. 1 nebo § 270 odst. 2 zák. práce, musí to nutně platit také pro případ, že "zaměstnavatelem" je "stát", a tedy rovněž pro pracovní vztah soudců. Na uvedeném závěru nic nemění ani obecně přijímaný názor (na nějž poukazuje žalobkyně a soudy obou stupňů), že je "věcí státu organizovat své soudnictví tak, aby principy soudnictví zakotvené v Listině základních práv a svobod byly respektovány", a že "nedostatky v tomto směru nemohou jít k tíži těch, kteří od soudu právem očekávají ochranu svých práv v přiměřené lhůtě". Nelze totiž přehlízet, že uvedené požadavky směřují především k zajištění ochrany práv účastníků řízení, zatímco žalobkyně je soudkyně a tedy rovněž vůči ní (jako "orgánu moci soudní") musí stát "své soudnictví organizovat" tak, aby byla zajištěna ochrana práv účastníků řízení (také) ve věcech, které je ona podle rozvrhu práce povolána jako příslušný soudce projednat a rozhodnout; žalobkynin uplatněný nárok na kratší pracovní dobu proto nelze posuzovat - jak to učinily soudy - bez přihlédnutí k uvedeným požadavkům na řádný výkon soudnictví. Dovolatelka tedy důvodně namítá, že není správný právní názor soudů, podle kterého "v nedostatečném personálním obsazení nelze spatřovat vážné provozní důvody ve smyslu ustanovení § 156 odst. 2 zák. práce".

Opodstatněná však není námitka dovolatelky o tom, že by vyhověním žalobkyni mohl být vytvořen "precedens", na který by mohli poukazovat další oprávnění soudci, což by ve svých důsledcích mohlo vést "ke kolapsu justice". Jak vyplývá z výše vyloženého, mají nárok na kratší pracovní dobu nebo na jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby všechny soudkyně pečující o dítě mladší 15 let, všechny těhotné soudkyně, všichni soudci pečující o dítě mladší než 15 let a všichni soudci, kteří prokáží, že převážně sami dlouhodobě soustavně pečují o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, aniž by bylo možné přihlížet k případnému "precedenčnímu účinku" (dovolatelkou blíže rozvedenému) vyhovění takové žádosti.

Žalobkyně v průběhu řízení tvrdila, že je ze strany "žalovaného českého státu" diskriminována z důvodu svého pohlaví, neboť "český stát" při organizaci soudnictví "ignoruje práva určená na ochranu mateřského poslání žen", a že žalovaná nedůvodně krátí "zákonná práva matek" a omezuje žalobkyni v právu, aby mohla společně s manželem "svobodně rozhodovat o způsobu péče a výchovy jejich dětí"; nerovný a diskriminační přístup žalované vůči žalobkyni se projevil podle jejího názoru též v tom, že jiné soudkyni byl v rozhodném období umožněn výkon funkce po kratší pracovní dobu ("jediným rozdílem oproti žalobkyni bylo, že její dítě bylo mladší 3 let") a že bylo dvěma soudcům umožněno "nastoupit dlouhodobou stáž mimo soud žalované". K tvrzením žalobkyně je třeba v první řadě uvést, že nárok na kratší pracovní dobu nebo na jinou vhodnou úpravu pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, nemají jen ženy (těhotné ženy nebo ženy pečující o dítě mladší než 15 let), ale - jak vyplývá z výše uvedeného - také muž pečující o dítě mladší 15 let a ten (muž nebo žena), který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu; ve vztahu k osobám pečující o dítě mladší než 15 let tedy nejde o nárok určený na ochranu mateřského poslání žen, ale poskytnutý (při splnění stanovených podmínek) za účelem zajištění péče o dítě, které ji vzhledem ke svému věku (a dalšímu zdárnému vývoji) potřebuje, a o diskriminaci žalobkyně z důvodu jejího pohlaví nebo o "krácení zákonných práv matek" nelze již z tohoto důvodu vůbec uvažovat. Přesvědčivě nevyznívá ani námitka žalobkyně, že ji žalovaná omezuje v právu, aby mohla společně s manželem "svobodně rozhodovat o způsobu péče a výchovy jejich dětí", když v souvislosti s podáním žádosti ani neuvažovala (jak je zřejmé ze žaloby) o tom, že by její manžel převzal "díl pravidelné péče o děti", ačkoliv je - obdobně jako žalobkyně - oprávněn požadovat po svém zaměstnavateli kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, a ačkoliv žalobkyně vykonává nejméně stejně významné (a náročné) povolání jako její manžel.

Souhlasit nelze ani se soudem prvního stupně v tom, že by žalobkyně byla "nepřímo diskriminována", neboť v době, kdy žádala o úpravu stanovené pracovní doby, byli "uvolněni jmenovaným soudem 2 soudci na stáž u vyššího soudu" a "jiné soudkyni byla zkrácená pracovní doba povolena", a že by diskriminace byla ve smyslu ustanovení § 133a odst. 1 o.s.ř. prokázána, když žalovaná ani po poučení soudem "netvrdila a nenavrhovala důkazy prokazující, že žalobkyně není diskriminována". I když podle ustanovení § 133a odst. 1 o.s.ř. soud ve věcech pracovních považuje za prokázané skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, pokud v řízení nevyšel najevo opak, nevzal soud prvního stupně náležitě v úvahu, že rozhodující tu není přesvědčení účastníka o tom, že byl diskriminován, ale jen takové tvrzené skutečnosti, z nichž diskriminace (jednání, které představuje přímou nebo nepřímou diskriminaci) opravdu vyplývá. Ze samotného tvrzení žalobkyně, že v rozhodné době byla jiné soudkyni "povolena zkrácená pracovní doba" (příčemž "jediným rozdílem oproti žalobkyni bylo, že její dítě bylo mladší 3 let") a že v době podání žádosti byli dva soudci působící u Obvodního soudu pro Prahu 2 "uvolněni na stáž u vyššího soudu", žádná diskriminace (přímá nebo nepřímá) žalobkyně podle jejího pohlaví bez dalšího ještě nevyplývá; i když žalovaná za řízení netvrdila a neprokazovala z pohledu ustanovení § 133a odst. 1 o.s.ř. "opak", nebylo možné již z tohoto důvodu považovat nepřímou diskriminaci žalobkyně z důvodu pohlaví ze strany žalované za prokázanou.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním názoru. Veden tímto právním názorem pak odvolací soud zejména neposuzoval, jaký

platil v rozhodné době ve vztahu k žalobkyni u Obvodního soudu pro Prahu 2 rozvrh práce a jak bylo v pracovním řádu provedeno pro žalobkyni rozvržení pracovní doby soudců, popřípadě zda byla vůči ní uplatněna pružná pracovní doba a jaká její forma, a nemohl proto ani v souladu se zákonem vyhodnotit, jaký (jak významný) by představovala zásah do činnosti soudního oddělení (do něhož byla žalobkyně zařazena) skutečnost, že by žalobkyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání ze stavem, kdyby žalobkyně svou funkci vykonávala po stanovenou týdenní pracovní dobu, a tedy ani uzavřít, zda povolení kratší pracovní doby nebo jiné vhodné úpravy pracovní doby brání vážné provozní důvody. Nejvyšší soud České republiky proto rozsudek odvolacího soudu zrušil (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o.s.ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí (s výjimkou výroku II. o zamítnutí "návrhu", který nebyl napaden odvoláním a samostatně nabyt právní moci) a věc v tomto rozsahu vrátil Okresnímu soudu Praha - západ k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta druhá o.s.ř.).

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

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne XXXXXXXX 2007

JUDr. XXXXXXXXXXX, v. r.
předseda senátu