

# Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 28.08.1975, sp. zn. 31 C 246/75, ECLI:CZ:MSBR:1975:31.C.246.1975.1

**Číslo:** 62/1977

**Právní věta:** Za porušení pracovní kázně pracovníkem ve smyslu ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) a § 155 zák. práce nelze pokládat to, že pracovnice, která pečuje o dítě mladší než tři roky, nenastoupila po skončení další mateřské dovolené do práce z toho důvodu, že neměla možnost zajistit péči o toto dítě ani v jeslích ani pomocí jiné osoby, a organizaci o tom vyrozuměla.

**Soud:** Městský soud v Brně

**Datum rozhodnutí:** 28.08.1975

**Spisová značka:** 31 C 246/75

**Číslo rozhodnutí:** 62

**Číslo sešitu:** 9-10

**Typ rozhodnutí:** Rozsudek

**Hesla:** Ochrana žen a matek, Okamžité zrušení pracovního poměru, Pracovní kázeň, Skončení pracovního poměru, Sociální zabezpečení, Výpověď z pracovního poměru

**Předpisy:** 65/1965 Sb. § 53  
§ 155

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

**Sbírkový text rozhodnutí:**

Č. 62/1977 sb. rozh.

Za porušení pracovní kázně pracovníkem ve smyslu ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) a § 155 zák. práce nelze pokládat to, že pracovnice, která pečuje o dítě mladší než tři roky, nenastoupila po skončení další mateřské dovolené do práce z toho důvodu, že neměla možnost zajistit péči o toto dítě ani v jeslích ani pomocí jiné osoby, a organizaci o tom vyrozuměla.

(Rozsudek městského soudu v Brně z 28. 8. 1975, [31 C 246/75](#))

Žalobkyně se domáhala určení neplatnosti výpovědi pracovního poměru, kterou jí dala žalovaná organizace písemně 17. 7. 1975 s poukazem na ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, protože dne 7. 7. 1975 nenastoupila do práce po ukončení další mateřské dovolené po narození dítěte. Uváděla, že před uplynutím mateřské dovolené jednala o umístění dítěte v jeslích, a to již od počátku ledna 1975, že však dítě do jeslí přijato nebylo, že tyto okolnosti také žalované organizaci oznámila a požádala, aby mohla nastoupit do práce, až bude její dítě umístěno v jeslích. Výpověď pracovního poměru nepokládala za důvodnou, když nemá komu dítě svěřit do opatrování a dvouleté dítě bez

dohledu zanechat nemůže. Měla proto za to, že její nenastoupení do práce nelze hodnotit jako porušení pracovní kázně ve smyslu ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) a § 155 zák. práce.

Žalovaná organizace navrhla zamítnutí žaloby. Uváděla, že žalobkyni byla povolena další mateřská dovolená do 19. 6. 1975, že pak s ní bylo korespondováno a byla vyzvána, aby nastoupila do práce nejpozději 7. 7. 1975. Žalobkyně však přes písemnou výzvu do práce nenastoupila, což žalovaná organizace považuje za neomluvenou absenci a za zvlášť hrubé porušení pracovní kázně.

Městský soud v Brně rozhodl tak, že rozsudkem určil neplatnost výpovědi dané žalobkyni žalovanou organizací dne 17. 7. 1975.

Z odůvodnění:

Z písemné výpovědi dané žalovanou organizací 17. 7. 1975 a doručené žalobkyni 21. 7. 1975 a z vyjádření obou účastníků bylo zjištěno, že žalobkyni byla dána výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, protože žalobkyně po uplynutí další mateřské dovolené nenastoupila přes výzvu organizace do práce.

Z potvrzení mateřské školy v R. z 26. 8. 1975 bylo zjištěno, že žalobkyně přihlásila svého syna J. Č., narozeného 20. 6. 1973, do jeslí dne 6. 1. 1975, že tato její osobní přihláška byla potvrzena písemně 10. 4. 1975 a že písemné vyjádření o nevyhovění žádosti o umístění dítěte v jeslích obdržela žalobkyně v červenci 1975.

Z potvrzení školské a kulturní komise MěstNV v R. z 27. 8. 1975 bylo zjištěno, že žalobkyně žije ve společné domácnosti s manželem a se dvěma nezletilými dětmi, že má podanou žádost o umístění svého dítěte do jeselské třídy mateřské školy v R., že však nyní není možné dítě do jeslí umístit, neboť jsou plně obsazeny, a pro velký počet uchazečů není možné ani sdělit termín, kdy může být dítě do jeslí přijato.

Nebylo také zjištěno, že by žalobkyně měla možnost svěřit dvouleté dítě v době zaměstnání do péče jiné osoby. Podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce organizace může dát pracovníkovi výpověď, jsou-li u pracovníka dány důvody, pro které by s ním mohla okamžitě zrušit pracovní poměr.

Podle ustanovení § 155 zák. práce může organizace výpovědí rozvázat pracovní poměr s pracovnící trvale pečující o dítě mladší než 3 roky jen zcela výjimečně v případech uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) a b) a v ustanovení § 53 zák. práce.

V daném případě výpověď nebyla dána z důvodů uvedených v ustanoveních § 46 odst. 1 písm. a) nebo b) zák. práce.

Pokud jde o důvod ve smyslu ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce, muselo by jít o porušení pracovní kázně tak hrubým způsobem, že by ponechání pracovníka v organizaci do uplynutí výpovědní lhůty nebylo možné z důvodů udržení pracovní kázně v organizaci.

Po skončení prodloužené mateřské dovolené má pracovnice nepochybně povinnost nastoupit do zaměstnání. V projednávané věci však žalobkyně nenastoupila do práce jenom proto, že neměla možnost své dítě mladší tří let umístit do jeslí nebo svěřit je do opatrování jiné osobě, o čemž organizaci také vyrozuměla. Nenastoupení do práce za těchto okolností nelze tedy kvalifikovat za porušení pracovní kázně, jak je má na mysli ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce.

Je proto třeba mít za to, že v daném případě tento výpovědní důvod není v souladu s citovaným zákonným ustanovením (ani s jiným ustanovením zákoníku práce) a bylo proto rozhodnuto, že

výpověď pracovního poměru daná žalovanou organizací žalobkyni je neplatná.