



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud ve Znojmě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Romana Vystrčila a přísedících JUDr. Evy Kavalcové a Miloslavy Kuchčíkové ve věci

žalobce:

L. L., narozený XXXXX, bytem XXXXX,

zastoupený: Mgr. Michalem Nerudou, advokátem se sídlem
v Pardubicích, Čs. Legii 500,

proti

žalované:

**Základní umělecká škola a Dům dětí a mládeže M. K.,
příspěvková organizace, IČ XXXXX**, se sídlem XXXXX

zastoupené: Mgr. Radovanem Dospělem, advokátem se sídlem
v Brně, Marešova 305/14,

o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí,

takto:

I. Určuje se, že rozvázání pracovního poměru žalobce u žalované, učiněné dne 10. 2. 2020 výpovědí ze strany žalované, je neplatné.

II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci náklady řízení ve výši 22 019,62 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám zástupce žalobce Mgr. Michala Nerudy.

Odůvodnění:

1. Žalobou ze dne 25. 6. 2020 se žalobce domáhá určení, že rozvázání jeho pracovního poměru výpovědí ze strany žalované, které bylo učiněno dne 10. 2. 2020, je neplatné. Žalobce byl u žalované zaměstnán jako učitel hry na akordeon, a to na základě pracovní smlouvy ze dne 31. 8. 2012, která byla naposledy změněna dodatkem ze dne 27. 8. 2015. Téhož dne mu žalovaná předložila listinu, kterou byl s účinností od 28. 8. 2015 jmenován do funkce zástupce ředitele Základní umělecké

školy M.K.. Dne 10. 2. 2020 obdržel žalobce odvolání z vedoucího pracovního místa zástupce ředitele žalované a současně i výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. c) zákoníku práce proto, že po odvolání z funkce zástupce nemá pro něj žalovaná jiné vhodné pracovní místo. Žalobce s výpovědí nesouhlasí a považuje ji za neplatnou proto, že žalobce nebyl a ani nemohl být jmenován na vedoucí pracovní místo dle § 33 zákoníku práce, neboť u žalované nebyl zřízen žádný organizační útvar, který by mohl řídit. Zmiňované jmenování mohlo být toliko dohodou o změně náplně práce, nikoliv jmenováním do funkce, ze které by šlo žalobce odvolat dle § 73a zákoníku práce. Žalobci proto nemohla být dána výpověď pro fikci nadbytečnosti. Výpověď z pracovního poměru je neplatná rovněž proto, že žalobce byl členem orgánu odborové organizace působící u žalované, žalovaná však v souladu s ustanovením § 61 odst. 2 zákoníku práce nepožádala odborovou organizaci o udělení souhlasu s rozvázáním pracovního poměru žalobce. Dle ustálené judikatury je právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru bez takového souhlasu neplatným právním jednáním. Výpověď je konečně neplatná i proto, že byla žalobci doručena před tím, než nabylo účinnosti jeho odvolání z funkce, fikce nadbytečnosti proto mohla nastat teprve poté, co již žalobce obdržel výpověď. Žalovaná k výpovědi přistoupila, aniž by žalobci nabídla jiné vhodné pracovní místo, ač takové bylo k dispozici – volná byla pozice učitele hry na akordeon a u zaměstnankyně paní K. měl pracovní poměr končit uplynutím sjednané doby. Žalovaná rovněž zcela pominula, že žalobce měl u žalované sjednat další druh práce – učitel hry na akordeon, odvolání a následná výpověď se týkala jen pracovní pozice zástupce ředitele a jediným důvodem výpovědi bylo odvolání z funkce zástupce ředitele. Výpovědní důvod dle § 52 písm. c) zákoníku práce proto nemohl být dán, neboť žalovaná i nadále mohla žalobci přidělovat dosavadní práci učitele hry na akordeon.

2. Žalovaná považuje výpověď z pracovního poměru za platné právní jednání. Organizačním řádem ze dne 1. 7. 2015 byla žalovaná rozdělena do několika samostatných útvarů, z nichž jeden z nich spadl přímo pod žalobce. Náplň funkce zástupce dle specifikace v organizačním řádu žalované a seznamu pracovních povinností odpovídá definici vedoucího pracovníka ve smyslu § 73 zákoníku práce. Ke dni dání výpovědi, neměl žalobce postavení člena orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele ve smyslu § 61 odst. 2 zákoníku práce, neboť k tomuto dni nebylo žalované kvalifikovaným způsobem doloženo, že by organizace splňovala podmínky dle § 286 odst. 3 zákoníku práce. Žalobce sice dne 3. 2. 2020 žalované oznámil, že na pracovišti působí odborová organizace, k tomu ovšem doložil jen výpis ze spolkového rejstříku, ze kterého nevyplývalo, kdo je členem orgánu odborové organizace, že organizace je dle stanov oprávněna působit u žalované a že organizace má alespoň 3 členy působící u žalované. Teprve dne 19. 2. 2020 zaslal žalobce žalované e-mailem potvrzení Českomoravského odborového svazu pracovníků ve školství, předseda tohoto svazu však není osobou, která by byla oprávněna vydávat jakákoliv potvrzení o existenci pracovního poměru, aby bylo nepochybné, že u žalované působí minimálně tři zaměstnanci – členové odborové organizace. Žalobce působil jako vedoucí pracovník statutárního orgánu zaměstnavatele, jeho členství v odborové organizaci je tak vyloučeno přímo čl. 16 stanov Českomoravského odborového svazu pracovníků školství. U výpovědního důvodu dle § 52 písm. c) zákoníku práce není nutné, aby nadbytečnost nastala ke dni podání výpovědi, postačí, že je zaměstnanec nadbytečný ke dni skončení pracovního poměru. Je pravdou, že žalovaná nenabídla žalobci žádnou jinou pracovní pozici, neboť takovou pozici pro žalobce neměla. Pracovní poměr s paní K. byl změněn na dobu neurčitou, a to ještě před tím, než byl žalobce odvolán z funkce. Žalovaná je školským zařízením, její činnost má určitá specifika daná zákonem č. 561/2004 Sb. a nařízením vlády č. 75/2005 Sb. Žalobce pracoval jako zástupce ředitele, vedle své řídicí činnosti tak vykonával i přímou pedagogickou činnost, která dle tohoto nařízení vlády činila 12 hodin. Žalovaná měla ve školním roce 2019/2020 celkem 256,5 vyučovací hodiny, z nichž dvě byly neoddělitelně spojené s úvazkem ředitele školy, 12 z těchto hodin byly neoddělitelně spojeny s pracovní pozicí zástupce ředitele, a zbývajících 242,5 hodiny připadalo na úvazky ostatních pedagogů. Pracovní pozice zástupce ředitele odvoláním žalobce nezanikla, nadále s ní bylo spojeno 12 hodin přímé pedagogické činnosti. Pokud by těchto 12 hodin žalovaná přidělila žalobci, nemohla

by následně obsadit pozici zástupce ředitele školy, neboť by jí těchto 12 hodin chybělo. Žalovaná tak žalobci mohla nabídnout jen místo, ze kterého byl odvolán. Žalobce byl u žalované zaměstnán nejprve jako učitel hry na akordeon a EKN, od 28. 8. 2015 byl zaměstnán jako vedoucí zaměstnanec – zástupce ředitele. Tím došlo k tomu, že rozsah jeho přímé pedagogické činnosti poklesl na 12 hodin. Dodatek k pracovní smlouvě ze dne 27. 8. 2015, kterou rozsah přímé pedagogické činnosti poklesl z původních 23 hodin na 12, proto nelze chápat jako potvrzení o existenci dvou souběžných pracovních poměrů, ale jako potvrzení toho, že žalobce byl zaměstnán jako zástupce ředitele, čímž došlo k poklesu hodin přímé pedagogické činnosti.

3. Mezi účastníky nebylo sporu o tom, že žalobce byl u žalované zaměstnán od 31. 8. 2012 jako učitel hry na akordeon a EKN. Z Dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 27. 8. 2015 a ze Jmenování ze dne 27. 8. 2015 bylo soudem zjištěno, že došlo ke změně obsahu pracovní smlouvy žalobce ze dne 7. 10. 2014 tak, že zaměstnanec je přijat na druh práce učitele hry na akordeon a EKN s pracovním úvazkem 1,0 z toho 12 hodin přímé pedagogické činnosti, a to s účinností od 28. 8. 2015. Téhož dne byl žalobce jmenován zástupcem Základní umělecké školy M.K., a to opět s účinností od 28. 8. 2015. Z Odvolání z pracovního místa ze dne 10. 2. 2020 a z Výpovědi z pracovního poměru ze dne 10. 2. 2020 vzal soud dále za prokázané, že žalobce byl žalovanou odvolán z pracovního místa zástupce ředitele Základní umělecké školy M.K. a současně mu byla dána výpověď dle § 52 písm. c) zákoníku práce. Text výpovědi obsahuje doslovnou citaci § 52 písm. c) zákoníku práce a následně je v odůvodnění uvedeno, že výpověď je dána proto, že žalobce byl odvolán z pracovního místa vedoucího zaměstnance, nemá určenu další pracovní pozici a zaměstnavatel nemá adekvátní pozice v rozsahu úvazku žalobce, které by mohl žalobci přidělit. Oba dokumenty převzal žalobce dne 10. 2. 2020. Z Organizačního řádu žalované účinného od 1. 7. 2015, z organizačního schématu žalované obsaženého v příloze tohoto organizačního řádu a z pracovní náplně zástupce ředitele ze dne 27. 8. 2015 bylo soudem zjištěno, že žalovaná je příspěvkovou organizací zřízenou Jihomoravským krajem. Jejím statutárním orgánem je ředitelka. Organizační schéma bylo stanoveno tak, že vrcholným orgánem je ředitelka, pod kterou spadají – 1) zástupce ředitele pro ZUŠ, 2) Zástupce ředitele pro DDM, 3) Nepedagogičtí zaměstnanci ZUŠ. Pod zástupce ředitele ZUŠ spadají pedagogičtí pracovníci ZUŠ. Dále bylo v organizačním řádu stanoveno, že povinnosti zástupce pro ZUŠ se vztahují k činnosti ZUŠ, přičemž podrobnosti budou uvedeny v popisu pracovních činností. V době nepřítomnosti ředitelky tento zástupce ředitelku zastupuje. Povinnosti zástupce ředitele ZUŠ byly ke dni 27. 8. 2015 vymezeny mimo jiné tak, že zástupce sleduje úroveň v předmětech hospitací a kontrolní činnosti, účastní se pedagogického řízení školy, pomáhá řešit hospodářské záležitosti a podílí se na sestavování podkladů pro rozpočet, zajišťuje učitelům podmínky a prostředky pro jejich výchovnou a vzdělávací práci, účastní se hodnocení práce učitelů, zajišťuje suplování a zastupování. Z ročního plánu ZUŠ M.K. pro školní rok 2019/2020 vyplývá, že na škole v tomto školním roce působilo 18 pedagogických pracovníků, celkový součet jejich úvazků činil 12,634, celkový počet hodin 255,5. Ve škole bylo zřízeno akordeonové oddělení se šesti žáky. Z dodatku k pracovní smlouvě V.K. vzal soud za prokázané, že její pracovní poměr byl ode dne 1. 2. 2020 změněn z doby určité na dobu neurčitou.
4. Z výpisu ze spolkového rejstříku bylo soudem zjištěno, že dne 23. 1. 2020 byla do rejstříku zapsána odborová organizace s názvem Základní organizace ČMOS PŠ ZUŠ a DDM M.K.. Údaje o statutárním orgánu nejsou ve spolkovém rejstříku zveřejněny. Ze svědecké výpovědi L. J. vyplývá, že dne 3. 2. 2020 oznámil žalobce ředitelce žalované, že na ZUŠ se založily odbory, že on je předsedou a že nebude oznamovat, kdo je členem. Současně předal ředitelce výpis ze spolkového rejstříku. Svědkyně uvedla, že tento výpis nečetla, ale viděla jej a paní ředitelka říkala, že je to výpis ze spolkového rejstříku. Rovněž tak ředitelka školy paní V.K. vypověděla, že dne 3. 2. 2020 jí žalobce předal jen výpis ze spolkového rejstříku a dne 19. 2. 2020 jí e-mailem zaslal potvrzení odborového svazu. Z tohoto e-mailu a jeho přílohy – potvrzení Českomoravského odborového svazu pracovníků ve školství vzal soud za prokázané, že dne 19. 2. 2020 zaslal žalobce na e-

mailovou adresu žalované potvrzení o působnosti odborové organizace, které bylo vystaveno F.D., jehož obsahem je údaj o tom, že Základní organizace ČMOS PŠ ZUŠ a DD M.K. má u žalované alespoň 3 členy, kteří jsou u žalované v pracovním poměru a že za tuto organizaci jedná žalobce.

5. Z výpovědi V.K. a z přehledu zaměstnanců ke dni 24. 2. 2020 vzal soud dále za prokázané, že žalobce na škole vyučoval výuku hry na akordeon v rozsahu 6 hodin a dále výuku šesti hodin hry na EKN. Hru na akordeon učil výlučně on, klávesové nástroje učili další dva pedagogové. Po odvolání z funkce mu těchto 12 hodin nebylo nabídnuto proto, že žalobce na pracovišti vytvářel nevhodné pracovní prostředí a také proto, že auditem bylo zjištěno, že si jako koordinátor IT ukládal osobní údaje zaměstnanců do svého soukromého počítače. Hodiny vyučované žalobcem byly dne 24. 2. 2020 přerozděleny mezi pana S. B. (2 hodiny), paní V. K. (1 hodina) a paní J. S. (9 hodin). Žalovaná v řízení namítala, že ředitelka byla vyslechnuta nikoliv jako účastník řízení, ale jako svědek a že by proto k její výpovědi nemělo být přihlíženo, nicméně z usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2001 sp.zn. 21 Cdo 2678/2000 či z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 7. 2007 sp.zn. 21 Cdo 1397/2006 vyplývá, že vyslechnutí účastníka řízení jakožto svědka je sice vadou řízení, jejím důsledkem však není to, že by k takové výpovědi nemohlo být vůbec přihlíženo, ale toliko to, že taková výpověď musí být hodnocena jen jako výpověď účastníka řízení a nelze jí přikládat hodnotu svědecké výpovědi. Rovněž tak z usnesení Ústavního soudu ze dne 27. 10. 2009 sp.zn. III. ÚS 2181/09 vyplývá, že samo o sobě není porušením práva na spravedlivý proces, vyslechl-li soud účastníka řízení jakožto svědka, tedy v režimu přísnějším, než je stanovený pro účastnickou výpověď. Vypovídala-li tedy ředitelka žalované ohledně motivací, které jí vedly k tomu, proč žalobci nenabídla pokračování ve výuce stávajících hodin a proč je přerozdělila ostatním zaměstnancům, lze k této výpovědi přihlídnout tak, jako by se jednalo o výpověď účastníka řízení. Jiné údaje, které ředitelka školy ve své výpovědi uvedla, jsou v souladu s tím, co vypověděla paní L. J., popřípadě byly soudem zjištěny z předložených listin – odvolání z funkce (jsou-li v něm zmiňovány závěry auditu), organizační řád, školský plán a přehled pedagogických pracovníků. Uvedené znamená, že byť má účastnická výpověď zpravidla nižší hodnotu, lze přesto výpověď ředitelky školy hodnotit jako spolehlivou. Mimoto soud podotýká, že údaje převzaté z této výpovědi (krom motivace nenabídnutí 12 vyučovacích hodin) má soud zjištěny i z dalších provedených důkazů, proto i kdyby soud k výpovědi přihlídnout nemohl, byl by skutkový stav zjištěn listinami, jejichž pravost a úplnost nebyla v řízení nijak zpochybněna.
6. Po takto provedeném dokazování vzal soud za prokázaný následující skutkový stav:
Žalovaná je příspěvkovou organizací, zřízenou Jihomoravským krajem a je zařazena do sítě školských organizací Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy. S účinností od 1. 7. 2015 byly ve škole zřízeny funkce dvou zástupců ředitele s tím, že do působnosti žalobce spadali pedagogičtí pracovníci působící v Základní umělecké škole. Žalobce byl u žalované zaměstnán jako učitel hry na akordeon a elektronické klávesové nástroje (EKN). S účinností od 28. 8. 2015 byl žalobce jmenován do funkce zástupce ředitele pro Základní uměleckou školu. Rozsah jeho přímé pedagogické činnosti byl snížen na 12 hodin s tím, že ve školním roce 2019/2020 jako jediný pedagog žalované vyučoval 6 hodin hry na akordeon, dalších 6 hodin vyučoval hru na EKN. Dne 3. 2. 2020 sdělil žalobce statutárnímu orgánu žalované, že na škole působí odborová organizace, jejímž je předsedou a předal statutárnímu orgánu výpis ze spolkového rejstříku. Dne 10. 2. 2020 převzal žalobce odvolání z funkce zástupce ředitele a současně i výpověď z pracovního poměru, která byla odůvodněna tím, že po odvolání z funkce zástupce ředitele pro něj žalovaná nemá jiné volné pracovní místo. Dne 19. 2. 2020 doručil žalobce žalované potvrzení odborového svazu o působení odborové organizace u zaměstnavatele a o tom, že žalobce za tuto organizaci jedná navenek. Dne 24. 2. 2020 žalovaná rozdělila hodiny, které vyučoval žalobce, mezi tři pedagogy na doplnění jejich úvazku.
7. Soud se nejprve zabýval otázkou, zda žaloba na určení neplatnosti výpovědi byla podána v prekluzivní lhůtě dvou měsíců stanovené v § 72 zákoníku práce, jejíž běh zákon počítá ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit rozvázáním. Z provedeného dokazování vyplývá, že výpověď

z pracovního poměru byla žalobci doručena dne 10. 2. 2020. V souladu s ustavením § 51 odst. 2 zákoníku práce proto počala výpovědní doba běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi, tedy dnem 1. 3. 2020. Dvouměsíční výpovědní doba dle § 51 odst. 1 zákoníku práce by tak uběhla dne 30. 4. 2020. Od tohoto dne je proto třeba počít běh lhůty dle § 72 zákoníku práce, jejíž konec tak v projednávaném případě připadá na 30. 6. 2020. Žaloba byla u soudu podána dne 25. 6. 2020, tedy ve lhůtě. Z provedeného dokazování vyplynulo, že odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance jakož i výpověď z pracovního poměru byly provedeny v písemné formě předepsané ustanovením § 50 odst. 1 a § 73 a odst. 1 zákoníku práce a byly žalobci doručeny do vlastních rukou, jsou proto splněny i tyto formální náležitosti pro platnost právního jednání.

8. Soud se dále zabýval otázkou, zda pracovní poměr žalobce jakožto zástupce ředitele školy patří mezi pracovní poměry, které se zakládají jmenováním, a zda proto u žalobce vůbec přichází v úvahu postup dle § 73 a § 73a zákoníku práce. Ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce stanoví, že jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem; nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího a) organizační složky státu, b) organizačního útvaru organizační složky státu, c) organizačního útvaru státního podniku, d) organizačního útvaru státního fondu, e) příspěvkové organizace, f) organizačního útvaru příspěvkové organizace, g) organizačního útvaru v Policii České republiky.
9. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) upravuje založení pracovního poměru jmenováním toliko u ředitele školského zařízení. Pracovní poměr zástupce ředitele školy tak lze založit jmenováním jen tehdy, pokud by šlo o některý z případů uvedených v taxativním výčtu ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce pod písm. a) – g). Tato právní úprava byla do zákoníku práce včleněna novelou provedenou zákonem č. 362/2007 Sb. Důvodová zpráva k tomuto zákonu uvádí, že za organizační útvar bude třeba považovat každý vnitřní útvar, který byl vytvořen podle organizačního předpisu (např. organizační řád) vydaného zaměstnavatelem. Úkolem organizačního předpisu však nebude určovat, které místo vedoucího zaměstnance má být obsazeno povinným jmenováním, a které ne, nýbrž pouze stanovit (určit) organizační útvary (stupně řízení) v organizační struktuře zaměstnavatele. Z uvedeného vyplývá, že jmenovaným zaměstnancem je u zaměstnavatelů uvedených v § 33 odst. 3 zákoníku práce pod písm. a) – g) každý vedoucí zaměstnanec na jakémkoliv, tedy i posledním stupni řízení. Kdo je vedoucím zaměstnancem je pak třeba vykládat dle § 11 zákoníku práce (pro srovnání Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2019, str. 197-206). Dle § 11 zákoníku práce se vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.
10. Z provedeného dokazování vyplynulo, že žalovaná byla organizačně rozčleněna na dva útvary – Základní uměleckou školu a Domov dětí a mládeže s tím, že pro každý tento útvar byla zřízena funkce zástupce ředitele. U žalované tak působili dva zástupci ředitele, kterým byly podřízeny další útvary, a to v případě žalobce pedagogičtí pracovníci Základní umělecké školy. Z popisu činnosti zástupce ředitele lze dovodit, že k činnostem žalobce spadala kontrola podřízených pedagogických pracovníků a částečně i organizování a přidělování jejich práce (řešení suplování a vzájemného zastupování). Z uvedeného soud dovozuje, že v rámci organizační struktury byly u žalované vytvořeny nižší stupně řízení, na které statutární orgán žalované přenesl část svých řídicích pravomocí ve vztahu k určenému okruhu zaměstnanců žalované. Na funkci žalobce lze proto nahlížet jako na funkci vedoucího organizačního útvaru příspěvkové organizace, tedy na funkci, u které se pracovní poměr zakládá jmenováním dle § 33 odst. 3 písm. f) zákoníku práce.

11. Soud se dále zabýval otázkou, zda u žalované ke dni podání výpovědi působila odborová organizace. Podle § 286 odst. 3 zákoníku práce (ve znění účinném ke dni 10. 2. 2020) odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace. Podle odstavce 4 toho ustanovení oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle odstavce 3; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.
12. Judikatura Nejvyššího soudu dovodila, že: „za pracovníprávní úkon lze považovat takové oznámení odborové organizace zaměstnavateli podle ustanovení § 286 odst. 4 zák. práce, které splňuje podmínky podle § 286 odst. 3 zák. práce. Obsahovými náležitostmi tohoto oznámení jsou jednak sdělení (údaje o tom), že stanovy odborové organizace upravují její působení u zaměstnavatele a oprávnění jednat (včetně údajů o orgánu odborové organizace, který je podle stanov oprávněn jednat se zaměstnavatelem) a že alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, jednak doložení sdělovaných údajů. Oznámení, které tyto náležitosti nesplňuje, je neplatným právním úkonem, na jehož základě oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele nevznikají.“ (pro srovnání kupř. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 8. 2019 sp.zn. 21 Cdo 641/2018 či rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 2. 2020 sp.zn. 6 Ads 207/2019). Judikaturu, na kterou odkazuje žalobce, již v současnosti aplikovat nelze, neboť byla přijata před novelizací § 286 zákoníku práce, kterou byly zpřesněny podmínky pro stanovení doby, od kdy odborová organizace u zaměstnavatele působí.
13. Ve světle této judikatury tak nezbývá, než uzavřít, že ke dni 10. 2. 2020 u žalovaného žádná odborová organizace nepůsobila, neboť žalobce sice žalované již dne 3. 2. 2020 oznámil vznik odborové organizace, tuto skutečnost však žalované ke dni 10. 2. 2020 zákonem předepsaným způsobem neosvědčil, neboť žalované doložil toliko výpis ze spolkového rejstříku, který však pro neúplnost zveřejňovaných údajů (mimo jiné není uvedeno, kdo je statutárním orgánem odborové organizace) není způsobilý doložit, že u žalované jsou minimálně tři členové organizace v pracovním poměru a že dle svých stanov je odborová organizace oprávněna u žalované působit. Tyto skutečnosti doložil žalobce žalované nejdříve dne 19. 2. 2020. Uvedené dovozuje soud jednak z toho, že žalobce k výzvě soudu neprokázal, že by působení odborové organizace před 10. 2. 2020 doložil jinak než jen výpisem ze spolkového rejstříku a jednak ze svědecké výpovědi Lenky J., která uvedla, že dne 3. 2. 2020 byl ředitelce žalované předán toliko onen výpis ze spolkového rejstříku, což je v souladu s tím, že potvrzení odborového svazu, kterým dle žalobce mělo být doloženo působení odborové organizace, je opatřeno datem až 14. 2. 2020 a zjevně tak nemohlo být použito přede dnem 10. 2. 2020. Soud proto nemá důvod svědecké výpovědi paní J. nevěřit. Jestliže však oprávnění odborové organizace ve vztahu k zaměstnavateli vznikají až ode dne následujícím po dni, kdy zaměstnavateli doloží zákonem předpokládané skutečnosti, mohly žalované vznikat povinnosti ve vztahu k odborové organizaci nejdříve ode dne následujícího po dni doručení tohoto potvrzení, tedy ode dne 20. 2. 2020. Ke dni 10. 2. 2020 neměla žalovaná ve vztahu k odborové organizaci žádné povinnosti proto, že nemohla vědět, zda odborová organizace dle svých stanov u ní vůbec může působit a rovněž neměla nijak osvědčeno, kdo je jejím funkcionářem a komu tak nemůže dát výpověď bez předchozího souhlasu odborové organizace. Žalovaná proto při dání výpovědi žalobci nebyla povinna postupovat dle § 61 odst. 2 zákoníku práce. Soud se proto dále nezabýval námitkami žalované ohledně toho, že odborový svaz není oprávněnou osobou osvědčovat takové skutečnosti a že dle stanov svazu nemohl být žalobce funkcionářem odborové organizace, neboť z výše uvedeného je zřejmé, že tento důvod neplatnosti výpovědi dán není.
14. Za důvodnou nepovažuje soud ani námitku žalobce, že u žalované měl ve skutečnosti uzavřeny dva pracovní poměry a že výpověď byl zrušen toliko jeden z nich. Lze sice souhlasit, že právní jednání žalované ze dne 27. 8. 2015 je poněkud zmatečné, neboť téhož dne byla uzavřena dohoda o změně pracovní smlouvy a zároveň jmenování do funkce zástupce ředitele s tím, že obě změny

měly nabýt účinnosti zároveň, tuto nejasnost však lze odstranit přihlédnutím k okolnostem, za kterých byla obě právní jednání učiněna. Ze jmenování jednoznačně plyne, že žalobce byl jmenován do funkce zástupce ředitele školské právnické osoby. Pracovní poměr zástupce ředitele se tak mimo jiné řídí školským zákonem a jeho prováděcími předpisy, včetně nařízení vlády č. 75/2005 Sb., ze kterého vyplývá, že rozsah přímé pedagogické činnosti zástupce ředitele se oproti běžnému pedagogickému pracovníkovi (s plným úvazkem) zkracuje dle kritérií stanovených v tomto nařízení vlády. Jestliže účastníci v rámci dohody o změně pracovní smlouvy s účinností ke dni jmenování zástupcem ředitele zkrátily počet hodin přímé pedagogické činnosti žalobce na hodnotu, která odpovídá rozsahu přímé pedagogické činnosti stanovené nařízením vlády pro zástupce ředitele daného typu školského zařízení, lze toto jednání účastníků vyložit tak, že jím pouze deklarovaly skutečnost, která nastane v důsledku jmenování žalobce do funkce zástupce ředitele školy. Nejednalo se proto o založení dalšího souběžného pracovního poměru.

15. V neposlední řadě se soud zabýval otázkou, zda byly splněny podmínky nutné dle § 73a odst. 2 zákoníku práce pro to, aby žalovaná mohla dát žalobci po odvolání z funkce zástupce ředitele platně výpověď z pracovního poměru. V tomto zákonném ustanovení je uvedeno, že odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny. Judikatura i odborná literatura dovozuje, že: „*nabídková povinnost zaměstnavatele představuje svou povahou „přímus“ zaměstnavatele učinit zaměstnanci ofertu směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci (ke změně pracovního poměru) ve smyslu ustanovení § 40 odst. 1 zák. práce. Právní úprava tím sleduje cíl, aby zaměstnavatel před tím, než podá výpověď z pracovního poměru, nabídl zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci s ohledem na to, že k výpovědi pracovního poměru má docházet z důvodů zpravidla nezávislých na možnostech zaměstnance. Rozhodnutí, zda této nabídky bude využito, závisí výlučně na zaměstnanci, který může tuto pracovní příležitost odmítnout; přijme-li nabízenou práci, dojde tím ke změně pracovního poměru ohledně dohodnutého druhu práce, popřípadě též místa výkonu práce, ve smyslu ustanovení § 40 odst. 1 zák. práce a potřeba rozvázání pracovního poměru tím odpadá. Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 73a odst. 2 věty druhé a § 52 písm. c) zák. práce proto zaměstnavatel smí dát zaměstnanci jen tehdy, nemá-li pro zaměstnance takovou práci nebo jestliže zaměstnanec nabídku odmítl.*“ (pro srovnání např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 7. 2015 sp.zn. 21 Cdo 3145/2014, ze dne 2. 9. 2015 sp.zn. 21 Cdo 759/2014 či ze dne 25. 2. 2016 sp.zn. 21 Cdo 2064/2015 a již citovaný komentář k zákoníku práce nakladatelství C.H.Beck str. 445 – 454).
16. Z výše uvedeného je zřejmé, že podmínkou platnosti výpovědi pro fikci nadbytečnosti dle ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce je buď nepřijetí nabídky volného pracovního místa odvolaným zaměstnancem, popřípadě neexistence takového vhodného volného pracovního místa. Z judikatury Nejvyššího soudu přitom vyplývá, že existence volného pracovního místa se posuzuje podle stavu, který tu byl ke dni, kdy byla zaměstnanci dáвана výpověď (pro srovnání rozsudek ze dne 15. 2. 2005 sp.zn. 21 Cdo 1573/2004 či ze dne 9. 10. 2012 sp.zn. 21 Cdo 3980/2011). Soud se dále zabýval otázkou, zda povinnost nabídnout volné pracovní místo dopadá i na případ, kdy by akceptací nabídky mělo dojít ke změně z plného pracovního úvazku na pracovní místo na zkrácený úvazek. V již odkazovaném rozhodnutí sp.zn. 21 Cdo 1573/2004 Nejvyšší soud mimo jiné dovodil, že: „*vykonával-li zaměstnanec původní práci na plný pracovní úvazek, je zaměstnavatel povinen mu před podáním výpovědi z pracovního poměru nabídnout ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce jinou pro něho vhodnou práci především na plný úvazek. Nemá-li však takovou práci, ale má možnost zaměstnance dále zaměstnávat na práci, která je pro něj vhodná, pouze na část úvazku, musí mu nabídnout i pracovní příležitost jen na částečný pracovní úvazek; má-li zaměstnavatel více prací pouze na částečný úvazek, je mu povinen nabídnout*

takovou práci, s níž je spojen pracovní úvazek vyšší, popřípadě je pro zaměstnance jinak výhodnější.“ Obdobné závěry přijal Nejvyšší soud kupříkladu i v rozsudku ze dne 26. 10. 2010 sp.zn. 21 Cdo 2355/2009. Spory, které byly těmito rozhodnutími řešeny, vznikly ještě za účinnosti zákoníku práce č. 65/1965 Sb., přičemž Nejvyšší soud výše prezentovaný závěr opřel o tehdejší ustanovení § 46 odst. 2 zákoníku práce, jež stanovovalo nabídkovou povinnost zaměstnavatele i v případě „klasické“ výpovědi z pracovního poměru. Současný zákoník práce již takové ustanovení nemá, nicméně soud je toho názoru, že uvedené závěry lze vztáhnout i na současnou právní úpravu. Je tomu tak proto, že nabídková povinnost dle § 73a odst. 2 zákoníku práce je koncipována na stejných základech jako dřívější nabídková povinnost dle § 46 odst. 2 původního zákoníku práce, neboť dle tohoto ustanovení mohl dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď také jen tehdy, pokud pro něj neměl jinou vhodnou práci, popřípadě pokud zaměstnanec takovou práci odmítl. Odlišnost spočívala jen v tom, že jiné vhodné místo muselo být v dosavadním místě výkonu práce či v místě bydliště a že za vhodné místo se považovalo i takové, na které musel být zaměstnanec teprve zaškolen. Uvedené rozdíly však nejsou natolik zásadní, aby dřívější závěry nebylo možno vztáhnout i na nabídkovou povinnost zaměstnavatele dle současného ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce. Soud se proto neztotožňuje s argumentací žalované, že povinnost nabídnout práci na částečný úvazek neměla a že podle § 73a odst. 2 zákoníku práce takovou změnu ani nelze provést. S posledně uvedenou námitkou nesouhlasí soud proto, že, jak již bylo uvedeno v odst. 15), nabídková povinnost dle § 73a odst. 2 zákoníku práce představuje ofertu zaměstnavatele směřující ke změně obsahu pracovního poměru dle § 40 odst. 1 zákoníku práce. Neexistuje důvod, proč by si účastníci pracovněprávního vztahu nemohli novou dohodou vedle druhu sjednané práce a místa výkonu práce upravit i jiné otázky pracovního poměru. Zákoník práce je ovládán zásadou smluvní volnosti, která je limitována jen ustanovením § 4a. Zaměstnavatel a zaměstnanec se proto mohou dohodnout na pro ně vyhovující podobě pracovního poměru, pokud taková dohoda není výslovně zakázána zákonem nebo pokud není na újmu práv zaměstnance přiznaných zákonem či kolektivní smlouvou. Ustanovení § 73a zákoníku práce hovoří toliko o tom, že zaměstnavatel má zaměstnanci nabídnout jiné vhodné místo. Zákoník práce tedy nijak nevylučuje, aby součástí nabídky jiného druhu práce byly i jiné skutečnosti upravující podmínky dalšího výkonu práce (jako například mzdové otázky). Je to naopak žádoucí, neboť aby bylo možno nabídkovou povinnost považovat za splněnou, musí zaměstnanec předem dostat všechny podstatné informace týkající se nabízeného pracovního místa, aby mohl zaměstnanec zvážit, zda takovou nabídku akceptuje či nikoliv. Nic proto nebrání tomu, aby součástí nabídky byl i údaj o změně rozsahu pracovního úvazku. Práci na zkrácený úvazek zákoník práce nevylučuje, nebylo by proto v rozporu s ustanovením § 4a zákoníku práce, pokud by se zaměstnavatel dohodl s odvolaným vedoucím zaměstnancem na zkráceném pracovním úvazku.

17. Soud se proto dále zabýval otázkou, zda v době dání výpovědi měla žalovaná pro žalovaného pracovní místo na plný nebo alespoň na částečný úvazek. Provedeným dokazováním nebylo zjištěno, že by u žalované bylo ke dni 10. 2. 2020 volné pracovní místo na plný úvazek. Pracovní místo V.K., kterým argumentuje žalobce, bylo ke dni 10. 2. 2020 stále obsazeno touto zaměstnankyní, neboť její pracovní poměr byl dodatkem k pracovní smlouvě ze dne 31. 1. 2020 prodloužen na dobu neurčitou. Z ročního plánu ZUŠ M.K. však vyplývá, že pro školní rok 2019/2020 bylo na škole zřízeno akordeonové oddělení. Ředitelka žalované k tomu uvedla, že výuku hry na akordeon zajišťoval na škole toliko žalobce a že toto místo mu nenabídla proto, že pro chování žalobce ve škole s ním nebyla možná další spolupráce. Ke dni 10. 2. 2020 tak na škole kromě žalobce nebyla žádná jiná osoba, která by dle školního plánu zajišťovala výuku hry na tento hudební nástroj. Teprve dodatečně ke dni 24. 2. 2020, tedy poté, co již byla žalobci dána výpověď pro nadbytečnost, rozdělila ředitelka žalované výuku (spolu s dalšími hodinami, které žalobce vyučoval) na jiné zaměstnance školy. Vzhledem k těmto okolnostem se proto soud neztotožňuje s tvrzením žalované, že pro žalobce neměla jiné vhodné pracovní místo, a to ani na částečný úvazek.

18. Předně nelze souhlasit s tím, že by 12 hodin přímé pedagogické činnosti bylo navázáno na místo zástupce ředitele školy. Z nařízení vlády č. 75/2005 Sb., žádná taková provázanost s pracovní pozicí zástupce ředitele školy nevyplyvá. Uvedená úprava je důsledkem skutečnosti, že zástupce ředitele je současně pedagog, vedle řízení školy je proto zapojen i do pedagogického procesu a zákonodárce proto s ohledem na specifika pedagogického povolání považoval za vhodné stanovit, jaká část jeho pracovního úvazku připadá na pedagogické povinnosti a jaká na ostatní. Nic víc z nařízení vlády nevyplyvá. Pozici zástupce ředitele školy školský zákon nijak neupravuje, ač jí nařízení vlády č. 75/2005 Sb., předpokládá. Je tedy především na zřizovateli a statutárním orgánu školské právnické osoby, zda tuto funkci ve škole zřídí či nikoliv. Nelze proto vyloučit situaci, že na škole nejprve bude zřízen zástupce ředitele a následně bude tato funkce zrušena. Připustil-li by soud argumentaci žalované, znamenalo by to, že zrušením funkce ředitele by zanikly hodiny přímé pedagogické činnosti navázané na tuto funkci a že by výuka v rozsahu těchto hodin nemohla dále probíhat, byť by škola nadále měla potřebu stejného počtu vyučovacích hodin. Argumentace žalované je tak zjevně účelová až absurdní a navíc jí vyloučila sama žalovaná tím, že hodiny, které dle ní měly být navázány na funkci zástupce ředitele, následně rozdělila mezi ostatní pedagogy. Neobstojí ani argumentace o nutnosti ponechat tyto hodiny pro nového zástupce. Situace se jmenováním nového zástupce je řešitelná tím, že v případě jmenování stávající zaměstnanec se rozsah jeho přímé pedagogické činnosti poklesne na 12 hodin a nadbytečné hodiny se tím „uvolní“, takže celkový počet vyučovacích hodin na škole nedozná změny. Pokud by byl jmenován nově přijatý zaměstnanec, lze toto řešit přijetím vhodného organizačního opatření. Jednání ředitelky školy, která hodiny vyučované žalobce nejprve ponechala neobsazené a následně po dání výpovědi je organizačním opatřením převedla na jiné zaměstnance, čímž navýšila jejich pracovního úvazky, lze proto hodnotit jako ryze účelové, motivované snahou se žalobce zbavit, čemuž by nasvědčovala i výpověď ředitelky školy k důvodům, proč žalobci nebyl nabídnut částečný úvazek.
19. Soud rovněž nesouhlasí s tím, že by žalovaná neměla potřebu výkonu jiné práce, než té, ze které byl žalobce odvolán. Z provedeného dokazování je zřejmé, že žalovaný jakožto jediný pedagog zajišťoval ve škole výuku hry na akordeon. Žalovaná tak měla minimálně potřebu zajistit výuku hry na tento hudební nástroj, neboť po odchodu žalobce by zde nezůstal jiný pedagog, který by ve škole (podle stavu ke dni podání výpovědi) takovou výuku prováděl. Uvedené vyplývá ze školského plánu a ze skutečnosti, že výuku těchto hodin poté, co byla žalobci dána výpověď, žalovaná rozdělila mezi stávající pedagogy. Výuka tohoto předmětu tedy pokračovala ve škole i poté, co byla žalobci dána výpověď, a byť žalovaná na tuto výuku nepřijala nového zaměstnance, došlo v uvedeném rozsahu k navýšení pracovních úvazků stávajících zaměstnanců, kterým se tak změnily pracovní smlouvy minimálně v rozsahu sjednané práce. Sice tak nebyl přijat nový zaměstnanec, ale výuku přesto nově zajišťoval někdo, kdo tuto povinnost dříve neměl. Z uvedeného je proto zřejmé, že žalovaná měla potřebu zajistit výkon práce minimálně v rozsahu, o které byly navýšeny pracovní úvazky ostatních pedagogů. Lze samozřejmě namítnout, že je především v kompetenci zaměstnavatele, jakým způsobem provede organizaci práce na pracovišti. Nicméně výše popsané organizační opatření přijala žalovaná až poté, co byla žalobci dána výpověď a s ohledem na to, co bylo uvedeno v odst. 16, nelze k této skutečnosti při rozhodování o tom, zda žalovaná měla či neměla pro žalobce volné pracovní místo, přihlížet. Rovněž tak nelze souhlasit s tím, že přidělením těchto hodin by žalovaná pro žalobce vytvářela novou pracovní pozici, což není součástí nabídkové povinnosti dle § 73a zákoníku práce. S tím, že zaměstnavatel nemá povinnost pro odvolaného vedoucího zaměstnance vytvářet nové pracovní místo, soud sice souhlasí, ale projednávaného případu se to netýká, neboť minimálně pozice učitele hry na akordeon již byla ve škole vytvořena, což vyplývá z toho, že do školního plánu je zahrnutou akordeonové oddělení, že tuto pozici zastával žalobce před tím, než byl jmenován zástupcem ředitele a že výuku zajišťoval i v této funkci, a to jakožto jediný pedagog na škole. Nabídnutím zkráceného úvazku by tak v podstatě došlo k obnovení původní pracovní smlouvy, byť v modifikované podobě.

20. Na základě výše uvedeného proto soud dospěl k závěru, že v okamžiku, kdy byla žalobci dána výpověď z pracovního poměru, měla žalovaná pro žalobce volné pracovní místo na částečný úvazek, jednalo se přitom o pracovní místo, které bylo pro žalobce vhodné, neboť tuto práci z žalované dlouhodobě vykonával. Tím, že žalovaná volné vyučovací hodiny nejprve ponechala neobsazené a následně je rozdělila mezi jiné své zaměstnance, obešla ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce a s ohledem na další zjištěné okolnosti lze její jednání hodnotit jako zjevnou snahu se zbavit nepohodlného zaměstnance. Takové jednání však nemůže požívat právní ochrany, neboť zaměstnanec je chráněn proti nedůvodné výpovědi tím, že mu lze dát výpověď jen za splnění všech zákonem předepsaných podmínek. Ty nebyly žalovanou dodrženy, fikce nadbytečnosti dle § 73a odst. 2 zákoníku práce nemohla v případě žalobce nastat a proto je výpověď z pracovního poměru neplatná. Soud proto podané žalobě vyhověl.
21. Žalobce byl v řízení plně úspěšný, v souladu s ustanovením § 142 odst. 1 o.s.ř. má proto právo na náhradu všech účelně vynaložených nákladů řízení. Ty tvoří odměna za právní zastoupení dle § 7 a § 9 odst. 3 písm. a) vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátní tarif, za 5 úkonů právní služby (převzetí zastoupení, sepsí žaloby, sepsí vyjádření k podání žalované, účast na jednání soudu ve dnech 1. 12. 2020 s 9. 2. 2021) po 2 500 Kč za úkon, paušální náhrada hotových výdajů za těchto pět úkonů dle § 13 odst. 1, odst. 3 advokátního tarifu po 300 Kč za úkon, náhrada za ztrátu času právního zástupce žalobce na cestě z Pardubic k jednání soudu a zpět v délce šesti hodin, při dvou jednáních tedy v délce celkem 24 započatých půlhodin dle § 14 odst. 1, odst. 3 advokátního tarifu po 100 Kč za každou i započatou půlhodinu, náhrada cestovních výdajů právního zástupce žalobce z Pardubic k jednání soudu a zpět v délce cesty tam i zpět celkem 336 km, při spotřebě benzínu 95 dle technického průkazu vozidla Toyota Corolla registrační značky 5L97042 ve výši 3,5l/3,8l/3,6l na 100 km s tím, že náhrada za cestu k jednání dne 1. 12. 2020 se řídí vyhláškou č. 358/2019 Sb., kterou byla cena pohonných hmot stanovena na částku 32 Kč/l a sazba základní náhrady na částku 4,20 Kč/km, čemuž odpovídají cestovní náhrady ve výši 1 801,85 Kč a s tím, že náhrada za cestu k jednání dne 9. 2. 2021 se řídí vyhláškou č. 589/2020 Sb., kterou byla cena pohonných hmot stanovena na částku 27,80 Kč/l a sazba základní náhrady na částku 4,40 Kč/km, čemuž odpovídají cestovní náhrady 1 817,78 Kč. Součástí nákladů je dále zaplacený soudní poplatek ve výši 2 000 Kč.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů od jeho doručení ke Krajskému soudu v Brně prostřednictvím Okresního soudu ve Znojmě.

Nesplní-li povinný ve stanovené lhůtě povinnost uloženou tímto rozhodnutím, může se oprávněný domáhat výkonu rozhodnutí nebo exekuce.

Znojmo 9. února 2021

Mgr. Roman Vystrčil v. r.
předseda senátu