



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Lukáše Páchy a soudců JUDr. Ivy Trávníčkové, Ph.D., a Mgr. Jiřího Kopeckého ve věci

žalobkyně: [redacted], narozená dne [redacted]
bytem [redacted]
zastoupená advokátem Mgr. Michalem Nerudou
sídlem Pardubice, nám. Čs. legií 500

proti
žalované: **Základní škola a mateřská škola** [redacted], IČO [redacted]
sídlem [redacted]
zastoupená advokátem Mgr. Tomášem Novotným
sídlem Havlíčkův Brod, Havlíčkovo náměstí 91

o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru,
o odvolání žalované proti rozsudku Okresního soudu v Chrudimi ze dne 24.9.2019,
č.j. 8 C 252/2015-333,

takto:

- I. Rozsudek okresního soudu se **potvrzuje**.
- II. Žalovaný je povinen nahradit žalobkyni náklady odvolacího řízení ve výši 11.200 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku, k rukám advokáta žalobkyně.

Shodu s prvopisem potvrzuje [redacted].

Odůvodnění:

1. Okresní soud svým rozsudkem určil, že výpověď z pracovního poměru ze dne 22.7.2015, kterou dala žalovaná žalobkyni dle § 52 písm. c/ zákoníku práce a dle § 52 písm. g/ zákoníku práce je neplatná (výrok I.). Žalované uložil nahradit žalobkyni náklady řízení ve výši 35.400 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku (výrok II.).
2. Rozhodl tak o žalobě žalobkyně ze dne 26.11.2015. Ta tvrdila, že byla s účinností od 1.8.2012 jmenována ředitelkou Mateřské školy [redacted] (IČO [redacted]). Z této funkce byla odvolána dopisem zřizovatele – města [redacted] ze dne 11.5.2015, a to ke dni 30.6.2015 z důvodu sloučení Mateřské školy [redacted] se Základní školou [redacted] (IČO [redacted]) s tím, že nástupnickou organizací byla určena Základní a mateřská škola [redacted] (IČO [redacted]). Tyto skutečnosti nejsou předmětem sporu mezi účastníky.
3. Žalovaná dala žalobkyni dopisem ze dne 22.7.2015 výpověď z pracovního poměru, a to dle § 52 písm. c/ a § 52 písm. g/ zákoníku práce. Žalobkyně s výpovědí a důvody nesouhlasila, proto žalované dne 9.9.2015 oznámila, že trvá na dalším zaměstnávání a výpověď považuje za neplatnou.
4. Výpověď byla odůvodněna tím, že se žalobkyně od 1.7.2015 do 21.7.2015 nedostavila bez jakékoliv omluvy do zaměstnání (§ 52 písm. g/ zákoníku práce) a dále tím, že se žalobkyně dosud nevyjádřila, a to ani v dodatečně lhůtě do 21.7.2015, která jí měla být za tímto účelem poskytnuta, k tomu, zda přijímá či odmítá návrh změny jejího pracovního zařazení, který jí byl opakovaně učiněn (viz § 52 písm. c/ zákoníku práce).
5. K prvému uplatněnému výpovědnímu důvodu žalobkyně s odkazem na ustanovení § 73a zákoníku práce (zákona č. 262/2006 Sb.) namítala, že odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr neskončil; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci, odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikace. To se nikdy nestalo, k dohodě o změně dalšího pracovního zařazení žalobkyně u žalované nedošlo, a proto se nemohla dopustit jakéhokoliv porušení svých povinností, které by spočívalo v tom, že se ode dne 1.7.2015 (po účinnosti odvolání z funkce) nedostavila do práce. V takovém právním vztahu totiž zaměstnanec není povinen dle pokynu zaměstnavatele konat osobně práci, a to až do té doby, než se dohodnou na dalším pracovním zařazení zaměstnance, popřípadě, až do skončení pracovního poměru. Takto rozhodl například Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí z 23.4.2015, sp. zn. 21 Cdo 1659/2014, či. 21 Cdo 2745/2013 ze dne 23.5.2016.
6. Žalovaná k tomuto výpovědnímu důvodu namítala, že od 1.7. do 21.7.2015 bezpochyby trval pracovní poměr žalobkyně k žalované. Ta byla třikrát v písemné podobě upozorněna na to, že je povinna dostavovat se do zaměstnání. Na výzvy však reagovala vyhýbavě a do práce nechodila. Tím porušovala své základní pracovní povinnosti zaměstnance dle ustanovení § 38 odst. 1 písm. b/ zákoníku práce, § 81 odst. 3 zákoníku práce, či § 301 zákoníku práce. Tím byl naplněn výpovědní důvod dle § 52 písm. g/ zákoníku práce. Připomíná, že pokud žalobkyně měla za to, že výpověď je neplatná, měla bez zbytečného odkladu sdělit zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, což se však nestalo, neboť takové sdělení bylo doručeno žalované až 25.9.2015. Žalobkyně však neměla zájem nastoupit – pokračovat v práci u žalované společnosti, neboť již dne 1.9.2015 nastoupila do pracovního poměru u jiného zaměstnavatele, o čemž byla obeznámena již s časovým předstihem (v červnu 2015).
7. Ohledně tohoto (prvého) výpovědního důvodu okresní soud respektoval závazný právní názor odvolacího soudu z předcházejícího zrušujícího rozhodnutí (usnesení Krajského soudu v Hradci Králové – pobočky v Pardubicích ze dne 9.11.2017, č.j. 23 Co 303/2017-178), který uzavřel, že na základě provedeného dokazování lze uzavřít, že mezi žalobkyní jako zaměstnankyní a Mateřskou školou [redacted], vznikl pracovní poměr, žalobkyně byla jmenována na místo ředitelky, tedy na místo vedoucího zaměstnance dle § 131 školského zákona – zákona č. 561/2004 Sb. a § 33 odst. 3 zákoníku práce, a že z tohoto místa byla platně odvolána zřizovatelem - úkonem v písemné podobě dle § 131, § 132 a § 166 školského zákona. V takovém případě platí, že

odvolání z 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 dle § 52 písm. c/ zákoníku práce (§ 73a zákoníku práce – zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném po 1.12.2012).

8. K datu 30.6.2015 došlo ke zrušení uvedené mateřské školy s tím, že k datu 1.7.2015 se právním nástupce tohoto subjektu stala Základní škola a mateřské škola [REDACTED], IČO [REDACTED] (do 30.6.2015 Základní škola [REDACTED] se stejným identifikačním číslem).
9. V řízení nebylo sporné, že do doby dání výpovědi nedošlo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k dohodě o jeho dalším zaměstnávání, to po odvolání žalobkyně z pracovního místa vedoucího zaměstnance.
10. Právní postavení takového zaměstnance bylo řešeno již judikaturou Nejvyššího soudu ČR, která uzavřela, že byl-li zaměstnanec ze svého vedoucího pracovního místa odvolán, jeho pracovní poměr nekončí, zaměstnanec však nemá stanoven druh práce, který by byl povinen pro zaměstnavatele vykonávat; jeho předchozí pracovní zařazení se po odvolání z vedoucího pracovního místa, nebo vzdání se tohoto místa, neobnovuje. Zaměstnavateli se proto ukládá, aby navrhl zaměstnanci nové pracovní zařazení na jinou práci, na níž ho může dále zaměstnávat, a která odpovídá zdravotního stavu zaměstnance a jeho kvalifikaci. Do doby, než se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na svém dalším pracovním zařazení, popřípadě do doby skončení pracovního poměru, se vztahy mezi účastníky vyznačují tím, že zaměstnanec nekoná pro zaměstnavatele práci, neboť na dosud zastávaném místě již není oprávněn práci vykonávat a jeho nové pracovní zařazení u zaměstnavatele není zatím určeno. Odvoláním z vedoucího pracovního místa tak nastal stav, že tu chybí jeden ze základních prvků pracovního poměru – druh práce. Jedním z následků odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa tedy je, že zaměstnavatel nemá povinnost přidělovat zaměstnanci práci, a že zaměstnanec není povinen podle pokynu zaměstnavatele konat osobně práci, a to až do doby, než se dohodnou na dalším pracovním zařazení zaměstnance, popřípadě až do skončení pracovního poměru. Tento stav zákoníku práce považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele.
11. Protože zaměstnanec není v rozhodném období povinen konat pro zaměstnavatele práci pro překážku na jeho straně, nemůže být povinen ani dodržovat pracovní dobu a není tedy povinen ani docházet na pracoviště. Jednostranné opatření zaměstnavatele, kterým by zaměstnanci bez jeho souhlasu přikázal konat práci, je tedy neplatné. Nedocházením do zaměstnání tudíž zaměstnanec nemůže porušovat povinnost vyplývající z právních předpisů, vztahující se k jím vykonávané práci. Lze odkázat na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 23.4.2015, sp. zn. 21 Cdo 1659/2014.
12. Pokud tedy v této věci žalovaný spatřoval důvod pro výpověď z pracovního poměru skutkově spočívající v tom, že žalobkyně po 1.7.2015 do dání výpovědi nedocházela do zaměstnání, ač k tomu byla vyzývána, za účelem výkonu její práce, pak tato skutečnost není důvodem pro dání výpovědi. Není tak naplněn tvrzený důvod pro výpověď z pracovního poměru dle § 52 odst. g/ zákoníku práce.
13. Vzhledem k tomu, že okresní soud tento závazný právní názor odvolacího soudu plně akceptoval, odvolací soud nemá důvodu tento svůj právní názor měnit, účastníky není tento závěr napadán ani v rámci odvolání proti druhému z rozsudku okresního soudu, odvolací soud pro účely odůvodnění svého rozhodnutí zopakoval právní argumentaci a skutkové závěry, které učinil již v předcházejícím rozhodnutí a plně na ně odkazuje a z tohoto pohledu platnost dané výpovědi žalobkyni již dále nehodnotí a uzavírá, že takovýto výpovědní důvod dán nebyl.
14. K druhému výpovědnímu důvodu žalovaná tvrdila, že učinila návrh na změnu pracovního zařazení žalované, to včetně návrhu pracovní smlouvy s druhem práce – učitelka v mateřské škole a platového výměru dne 30.6.2015 v 16:20 hodin, a to prostřednictvím ředitele [REDACTED].

██████ za přítomnosti starosty města ██████, jako zřizovatele. Žalobkyně tyto písemnosti odmítla převzít, o čemž byl sepsán záznam a písemnosti tak byly doručeny žalobkyni fikcí. Přes výzvu žalované učiněnou následně jejím právním zástupcem, se žalobkyně k návrhu na změnu pracovního zařazení nevyjádřila a na změnu pracovní smlouvy nepřistoupila. Žalovaná tak má za to, že návrh žalobkyně odmítla a byla tak naplněna fikce její nadbytečnosti a důvodně dána výpověď dle § 52 písm. c/ v zákoníku práce.

15. Žalobkyně popírá, že by jí dne 30.6.2015 byla doručována jakákoliv listina ze strany žalované, týkající se dalšího pracovního zařazení žalobkyně u žalované. Ostatně ani nemohla být, protože po organizačních změnách – sloučení škol, mohla taková nabídka být učiněna až dne 1.7.2015, až k tomuto datu vznikl žalovaný.
16. Dále namítala, že se k návrhu, který byl poprvé učiněn až dopisem advokáta žalované ze dne 15.7.2015, který byl doručen dne 1.7.2015, vyjádřila dopisem odeslaným 20.7.2015, kdy jednak neměla doloženu plnou moc advokáta žalované k učinění takové nabídky, proto učinila vyjádření přímo žalované škole, a to tak, že požádala o sdělení informací – písemně dopisem zaslaným poštou odeslaným dne 20.7.2015, tedy ve stanovené lhůtě k vyjádření s tím, že požaduje sdělení - konkretizaci nabízeného pracovního místa učitelky v mateřské škole, tedy zda jde o nabídku pracovního místa na celý či poloviční či jiný úvazek. Žalovaná však nijak nereagovala a místo toho okamžitě přistoupila k podání výpovědi.
17. Žalobkyně rovněž namítala, že si žalovaná nesplnila svoji nabídkovou povinnost nabídnout žalobkyni vhodná a volná pracovní místa, a to jak z hlediska zdravotního stavu žalobkyně, tak z hlediska její kvalifikace.
18. Žalovaná s tímto nesouhlasila, k dispozici byla volná pracovní místa školního psychologa a učitele základní školy. Pro žádné z uvedených míst (mimo učitelky v mateřské škole) však žalobkyně neměla požadovanou kvalifikaci.
19. Žalovaná potvrdila, že učinila nabídku žalobkyni, spočívající ve volném místě učitelky mateřské školy na poloviční úvazek, k čemuž předložila listinu z 23.6.2015, jakož i mzdový výměr (předložení mzdového výměru v dopise advokáta žalované ze dne 15.7.2015, jakož i kdykoliv jindy však žalobkyně popírala). Takové místo na poloviční úvazek bylo maximum možného, které mohla žalovaná žalobkyni nabídnout s ohledem na rozpočtové možnosti žalované školy. V tomto směru byla učiněna organizační změna dne 30.4.2015 při poradě pracovníků mateřské školy s účinností od 1.7.2015.
20. Okresní soud po provedeném dokazování měl za prokázané tvrzení o pracovním poměru žalobkyně k Mateřské škole ██████, dále o tom, že dne 28.6.2012 byla s účinností od 1.8.2012 jmenována ředitelkou Mateřské školy ██████ s tím, že listinou města ██████ ze dne 11.5.2015 byla z této funkce odvolání - s účinností od 30.6.2015 - z důvodu rozhodnutí města ██████ o sloučení Mateřské školy ██████ se Základní školou ██████ s tím, že nástupnickou organizací je od 1.7.2015 Základní škola a mateřská škola ██████ (viz usnesení zastupitelstva města ██████ ze dne 17.3.2015, č. 2/2015), ředitelem nástupnické organizace se stal ██████ a sloučení příspěvkových organizací Mateřské školy ██████ a Základní školy ██████ bylo zapsáno s účinností od 1.7.2015 i do Rejstříku škol a školských zařízení.
21. Na dané odvolání žalovaný reagoval dne 23.6.2015, vyhotovil listinu pod označením Základní a mateřská škola ██████ s nabídkou pracovního zařazení žalobkyně na pozici učitelky mateřské školy s účinností od 1.7.2015. Okresní soud měl za prokázané ze záznamu ze dne 30.6.2015 a výsledkem svědka ██████ – starosty města ██████, že žalobkyně odmítla dne 30.6.2015 tuto listinu převzít. Starosta města ██████ potvrdil, že přílohou návrhu změny pracovního zařazení byl i návrh pracovní smlouvy a platový výměr na práci učitelky mateřské školy na kratší úvazek.
22. Následně advokát žalované dne 15.7.2015 vyhotovil listinu, kterou opětovně žalovaná učinila žalobkyni návrh změny pracovního zařazení s výzvou k vyjádření do 21.7.2015. Přílohou listiny byla plná moc zástupce a uvedený návrh změny pracovního zařazení z 23.6.2015.

23. Žalobkyně potvrdila přijetí této listiny dne 17.7.2015 a reagovala na ni přípisem ze dne 20.7.2015, odmítla, že by dne 30.6.2015 byl učiněn pokus o doručení těchto listin žalobkyni.
24. Okresní soud rovněž měl za prokázané (k otázce množství úvazku pedagogických pracovníků od 1.7.2015 pro účely mateřské školy v [REDAKCE]), že pro rok 2015 bylo plánováno 6,665 pedagogických pracovníků s garancí mzdových prostředků z rozpočtu Krajského úřadu pro Pardubický kraj na rok 2015. Pro rok 2016 pak bylo počítáno s úvazky 5,803 pedagogických pracovníků pro mateřskou školu. K 1.7.2015 činily úvazky učitelů mateřské školy při plném úvazku žalobkyně a plném úvazku [REDAKCE] celkem 6,613 pracovníků. Pracovní poměr učitelky v MŠ [REDAKCE] skončil dne 30.6.2017.
25. Z hlediska vzdělání žalobkyně pro účely nabídky jiného pracovního zařazení, zjistil okresní soud, že žalobkyně získala vysokoškolské vzdělání v magisterském studiu programu speciální pedagogika a titul magistra. Složila státní zkoušku z předmětu logopedie a surdopedie, pedagogika a psychologie a speciální pedagogika dětí předškolního a školního věku. Dne [REDAKCE] pak získala žalobkyně vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu speciální pedagogika pro mateřské školy.
26. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy dne 20.8.2018 potvrdilo, že s tímto vzděláním nebylo možné vykonávat práci školního psychologa. To bylo možné pouze se vzděláním vysokoškolským, získaným v akreditovaném magisterském studijním programu psychologie. Taková osoba nemohla kvalifikovaně vykonávat ani práci učitele základní školy.
27. Okresní soud po provedeném dokazování měl za to, že dne 30.6.2015 byla žalobkyni učiněna nabídka dalšího pracovního zařazení učitelky v mateřské škole na zkrácený úvazek, ostatně v tomto směru vypověděli i manželé [REDAKCE], svědci přivolaní žalobkyni k předání funkce ředitelky mateřské školy dne 30.6.2015. Žalobkyně odmítla tento návrh převzít a tím došlo k doručení takového návrhu fikcí dle § 334 odst. 3 zákoníku práce. Takový návrh pracovního zařazení mohl být již učiněn dne 30.6.2015, ač ke sloučení základní a mateřské školy došlo až dnem následujícím, dne 1.7.2015.
28. Jsou nedůvodné námitky žalobkyně, že jí mělo být nabídnuto místo školního psychologa či učitele základní školy, neboť pro výkon takového druhu práce neměla žalobkyně požadovanou kvalifikaci. Proto k těmto námitkám nebylo přihlédnuto.
29. K 1.7.2015 činil souhrn úvazku pedagogických pracovníků v mateřské škole 6,613 pedagogických pracovníků, a to včetně plného úvazku žalobkyně, jako učitelky mateřské školy, i plného úvazku [REDAKCE], která byla k 1.7.2015 jmenována do funkce vedoucí učitelky mateřské školy s úvazkem 25 hodin pedagogické práce a 6 hodin práce řídící. Vzhledem k tomu, že žalovaná nabídla žalobkyni pouze částečný úvazek práce učitelky v mateřské škole v rozsahu půl úvazku s odůvodněním, že bylo třeba připravit pedagogický sbor na plánovaný stav pracovníků od 1.1.2016, šlo o nabídku nedostatečnou. Důvody k dání výpovědi v tomto směru při hodnocení učiněné nabídky pracovního zařazení po 1.7.2015 je třeba hodnotit k 1.7.2015, kdy nastaly důsledky odvolání žalobkyně z funkce ředitelky mateřské školy. K tomuto datu žalovaná měla místo učitelky mateřské školy na plný úvazek, jak vyplývá z výše uvedeného. Práce učitelky mateřské školy pak odpovídá zdravotnímu stavu a kvalifikaci žalobkyně, tedy § 73a odst. 2 zákoníku práce. Tuto práci žalovaná žalobkyni nenabídla, proto nesplnila podmínku stanovenou v § 73a odst. 2 zákoníku práce pro vznik výpovědního důvodu dle § 52 písm. c/ zákoníku práce. Ani z tohoto důvodu tedy nešlo o výpověď, kterou žalovaná dala žalobkyni důvodně.
30. Žalobkyně byla v tomto soudním sporu plně úspěšná, proto jí okresní soud přiznal právo na náhradu účelně vynaložených nákladů řízení dle § 142 odst. 1 o.s.ř. To jako odměnu za zastoupení advokátem za 11 úkonů právní služby po 2 500 Kč (převzetí a příprava věci, sepis a podání žaloby, 4 x vyjádření, 3 x účast na jednání soudu, sepis a podání odvolání, účast na jednání odvolacího soudu – viz § 11 odst.1 advokátního tarifu, dále § 9 odst.3, písm.a/ a § 7 advokátního tarifu), k tomu 11 x režijní paušál po 300 Kč dle § 13 advokátního tarifu, dále náhradu za ztrátu na cestě za 6 započatých půlhodin po 100 Kč dle § 14 advokátního tarifu (vyhlášky č. 177/1996 Sb.) povýšenou o zaplacený soudní poplatek 4.000 Kč.

31. Proti tomuto rozsudku podala žalovaná odvolání. Nesouhlasí s rozsudkem okresního soudu, navrhuje jeho změnu a to tak, že žaloba žalobkyně bude v celém rozsahu zamítnuta. Žalovaná namítala, že rozhodnutí okresního soudu je založeno na nesprávném skutkovém závěru o tom, že žalovaná měla ke dni 1.7.2015 k dispozici 6,665 úvazku pro pedagogické pracovníky mateřské školy. Naopak od 1.7.2019 ředitel nástupnické organizace, tj. žalované, musel přistoupit ke snížení počtu úvazku na rovných 6 úvazků, a pro žalobkyni tak bylo k dispozici jediné vhodné pracovní místo, a to učitelky mateřské školy na úvazek 0,387. To proto, že (paradoxně vinou žalobkyně) bylo za prvních 6 měsíců roku 2015 vyčerpáno z hlediska mzdových prostředků 7,4195 úvazků. Navíc již v dubnu 2015 bylo jasné, že ve školním roce 2015/2016 do mateřské školy nastoupí méně dětí. To vyplynulo z provedeného zápisu do mateřské školy, tedy i to že budou otevřeny pouze tři (místo dosavadních čtyř) třídy mateřské školy. Přitom zaměstnavatel nemá povinnost vytvářet pro zaměstnance nové pracovní místo, aby mu mohl učinit nabídku jiné práce odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci dle § 73 odst. 2 zákoníku práce, jak například rozhodl Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 60/2002 nebo 21 Cdo 112/2008.
32. Navíc postup žalobkyně je zneužitím práva, nebylo přeci nic složitějšího, pokud by se žalobkyně v případě pochybností dotázala žalovaného a problém s rozsahem úvazku řešila. O tom, že o nic takového žalobkyně neměla zájem svědčí to, že se dne 2.6.2015 přihlásila do výběrového řízení na jinou práci a dne 15.6.2015 se dozvěděla, že tuto práci získala. Svým jednáním tak žalobkyně zneužívá právo dle § 8 občanského zákoníku. Nebylo možné doručovat jiným způsobem žalobkyni než poštou. To proto, že ta odmítala se dostavit na pracoviště. Na výplatu učitelů v mateřské škole na celý rok 2015 bylo přiděleno 1.894.374 Kč, na prvé pololetí připadá částka 947.281 Kč a vyčerpáno k 30.6.2015 bylo 1.026.191 Kč, tedy o 78.910 Kč více, než kolik bylo na prvé pololetí roku 2015 určeno. V případě, že by žalobkyně byla zaměstnána na celý pracovní úvazek od 1.7.2015, došlo by k přečerpaní mzdových prostředků o 107.635 Kč. Při přijetí nabídky žalobkyní, tedy práci na 0,5 úvazku, by byly mzdové prostředky přečerpany pouze o 39.145 Kč.
33. Naopak žalobkyně navrhovala potvrzení rozsudku okresního soudu jako věcně správného. Připomíná, že žalobkyně dne 30.6.2015 žádný návrh na pracovní zařazení od 1.7.2015 neobdržela, což potvrzuje i to, že žalobkyně několikrát ve svých dopisech (například ze dne 9.7.2015 a 10.7.2015) žalovanou upozorňuje, že doposud jí nebyl učiněn žádný návrh dalšího pracovního zařazení žalobkyně. Listina ze 23.6.2019 je označena jako listina vyhotovená Základní školou a mateřskou školou [REDAKCE], která však vznikla až 1.7.2015. Připomíná, že žalobkyni nebylo nabídnuto volné pracovní místo vedoucí mateřské školky, dále pracovní místo specialisty ve školském poradenském pracovišti.
34. Nabídka učiněná dne 15.7.2015 na nové pracovní zařazení a doručena žalobkyni 17.7.2015 byla neurčitá, neboť v nabídce pracovní pozice bylo uvedeno učitelka v mateřské škole a v příložené pracovní smlouvě učitelka v mateřské škole na kratší pracovní úvazek. Proto žalobkyně požadovala konkretizaci této nabídky, na což žalovaná společnost nereagovala a přistoupila k výpovědi, ač žalobkyně ve stanoveném termínu reagovala. V tomto směru upozorňuje na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ve věci 21 Cdo 569/2018 ze dne 24.5.2018. K povaze přiměřené lhůty k přijetí návrhu dohody pak na rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1992/2000. Nesouhlasí s tím, že by jednala v rozporu s dobrými mravy, naopak považuje jednání žalované společnosti vůči ní za rozporné s dobrými mravy. Připomíná odejmutí osobního příplatku se zpětnou účinností, prolomení soukromé emailové schránky, požadavek na docházení do práce, ač k tomu nebyl zaměstnavatel oprávněn. Nesouhlasí s tím, že by k organizační změně s účinností od 1.7.2015 došlo na poradě dne 30.4.2015. Tehdy příslušný subjekt, tedy dnešní žalovaný, ještě vůbec neexistoval. Mzdové prostředky na pololetí roku 2015 byly přiděleny ve výši 1.225.000 Kč, tedy více, než jak tvrdí žalovaná. Připomíná, že žalovaná jednala v rozporu s ustanovením § 334 zákoníku práce, bez dalšího zaslala výpověď z pracovního poměru pomocí České pošty, s.p., aniž by učinila jakýkoliv pokus doručit výpověď na pracovišti, v bytě bydliště žalované či na jiném

vhodném místě, kde by žalobkyně mohla být zastižena (viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 7.11.2018, sp. zn. 21 Cdo 2036/2017).

35. Odvolací soud po projednání věci dospěl k závěru, že odvolání není důvodné.
36. Odvolací soud posuzoval naplnění výpovědního důvodu ve výpovědi z 22.7.2015 (č.l. 17 soudního spisu), spočívající v tom, že: „dosud jste se nevyjádřila, a to ani v dodatečné lhůtě do 21.7.2015, která vám byla za tímto účelem poskytnuta, k tomu, zda přijímáte či odmítáte návrh změny vašeho pracovního zařazení, který vám byl opakovaně učiněn, poprvé již dne 30.6.2015. Přitom jste byla výslovně upozorněna, že nevyjádříte-li se lhůtě do 21.7.2015, bude zaměstnavatele vaši nečinnost interpretovat jako odmítnutí příslušné nabídky“.
37. Pokud jde dopis žalované školy zaslané žalobkyni prostřednictvím advokáta Mgr. Tomáše Novotného dne 15.7.2015, uvádí, že dne 30.6.2015 žalobkyni byla navržena změna pracovního zařazení na funkci učitelka mateřské školy, a to na základě listiny nadepsané „Návrh změny dalšího pracovního zařazení“ ze dne 23.6.2015. V této výzvě z 15.7.2015 je zmíněno, že tato listina je zasílána opakovaně, kdy přílohou uvedené listiny je plná moc advokáta a návrh změny dalšího pracovního zařazení v kopii. Současně je poskytnuta lhůta do 21.7.2015, zda žalobkyně přijímá či odmítá návrh změny dalšího pracovního zařazení ze dne 23.6.2015, s poučením o možnosti podání výpovědi.
38. Listina nazvaná jako návrh změny dalšího pracovního zařazení ze dne 23.6.2015 na č.l. 22 soudního spisu pak činí nabídku pracovní pozice žalobkyně, a to „učitelka mateřské školy“.
39. Žalobkyně však při jednání soudu dne 2.11.2017 potvrdila, že přílohou listiny advokáta z 15.7.2015, která jí byla doručena dne 17.7.2015, byla i pracovní smlouva ze dne 23.6.2015, založená na č.l. 35 soudního spisu, a která předpokládá druh výkonu práce žalobkyně „učitelka v mateřské škole na kratší pracovní úvazek“.
40. Pokud žalovaná tvrdila, že přílohou této listiny byl i platový výměr založený na č.l. 34, který pro žalobkyni počítá s učitelkou v mateřské škole při úvazku 0,5, neboli 20 hodin týdně a mzdou 11.275 Kč, žalobkyně tuto listinu jako přílohu k výzvě advokáta z 15.7.2015 popírala a žalovaná žádným jiným způsobem neprokázala, že by tento platový výměr byl přílohou listiny z 15.7.2015. Ostatně ani v této listině jako příloha není označen. Odvolací soud tedy vychází z toho, že přílohou podání z 15.7.2015 platový výměr na č.l. 34 soudního spisu nebyl.
41. Odvolací soud vychází i z toho, že v řízení nebylo tvrzeno ničeho o tom, že žalobkyni byla dána jiná lhůta k vyjádření se k nabídce jiného zařazení pracovního zařazení, než do 21.7.2015. K datu 30.6.2015 je tvrzeno doručení nabídky, nikoliv výzva se stanovením lhůty ke sdělení, zda žalobkyně takovou nabídku přijímá.
42. Dále odvolací soud doplnil dokazování k tvrzené organizační změně s účinností od 1.7.2015, která měla být učiněna dne 30.4.2015 na poradě pedagogického výboru. Průběh této porady je zachycen v zápise na č.l. 375, kde v kolonce úvazky je uvedeno, že vzhledem k malému počtu přijatých dětí, bude nový počet dětí mateřské školy cca 76. To se projeví snížením úvazku provozních zaměstnanců s tím, že z hlediska organizace školního roku je připojen rozpis příjmů pedagogické činnosti pro tři třídy cca 6 úvazku, 2 učitele na třídu. Zde bylo rovněž prezentováno, že stávající paní ředitelka, tedy žalobkyně, bude od 1.7.2015 dále zaměstnancem školy jako učitelka, dostane smlouvu na dobu neurčitou na snížený pracovní úvazek. Žalobkyně však přítomna na této poradě nebyla.
43. Dále se z obsahu spisu podává, že žalobkyně reagovala na dopis advokáta žalovaného z 15.7.2015, a to jednak dopisem dne 20.7.2015 Mgr. Tomáši Novotnému, popírá převzetí listin dne 30.6.2015, naopak potvrzuje přijetí jeho dopisu 17.7.2015 (pátek). Ovšem vzhledem k jejímu přesvědčení, se plná moc vztahuje na zastupování žalované pouze v souvislosti s ukončením pracovního poměru žalobkyně, má za to, že advokát nemůže činit nabídku dalšího zaměstnávání učiněnou zaměstnavatelem, a proto ve vztahu k tomuto advokátu se žalobkyně nevyjadřuje.
44. Vyjádřila se listinou adresovanou přímo žalované, jak je prokazováno z hlediska odeslání prostřednictvím České pošty, s.p. podacím lístkem na č.l. 24 k datu 20.7.2015 (pondělí). V listině na č.l. 23 se dne 20.7.2015 pak žalovaného žádá o sdělení, zda listinu ze dne 23.6.2015,

označenou jako Návrh změny dalšího pracovního zařazení má chápat za nabídku dalšího zaměstnávání a zároveň žádá o sdělení, zda je nabízena práce v plném pracovním úvazku, nebo zda se jedná o pracovní poměr zkrácený, neboť tato skutečnost není z této listiny patrná. Rovněž žádá o sdělení případného dne nástupu do práce. Vyzývá tak zaměstnavatele k plnění informační povinnosti dle § 31 zákoníku práce, kterou si tento řádně nesplnil.

45. Na tuto listinu nebylo ze strany žalovaného reagováno.

46. Žalovaný tak tvrdí, že z důvodu snížení počtu žáků v mateřské škole již po 1.7.2015 neměl možnost zaměstnávat pedagogické pracovníky v dosavadním rozsahu, tedy ve stavu k 30.6.2015, a že s účinností od 1.7.2015 učinil organizační změnu o snížení počtu pedagogických pracovníků s tím, že na základě této organizační změny bylo možné nabídnout žalobkyni místo učitelky mateřské školky pouze na snížený úvazek maximálně v rozsahu 0,5.

47. Je třeba přisvědčit žalované v tom, že zákon uvedeným způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svým zaměstnanců a jejich kvalifikační složení, jaké odpovídá jeho potřebám (viz například rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.6.2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001). O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat (viz například rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.9.1998, sp. zn. Cdon 1130/97).

48. Forma rozhodnutí o organizační změně není předepsána, nemusí být u zaměstnavatele vyhlášeno či zveřejněno, je však třeba prokázat, že bylo učiněno. Je však nutné, aby s ním byl zaměstnanec seznámen nejpozději ve výpovědi z pracovního poměru (viz Nejvyšší soud v rozhodnutí spisové značky 2 Cdon 1130/97). Seznámení žalobkyně s obsahem organizační změny do doby dání výpovědi z obsahu spisu nevyplyvá.

49. Žalovaná dále tvrdí, že nastala fikce takto řádně učiněné nabídky dalšího zaměstnávání, neboť žalobkyně se ve stanovené lhůtě nevyjádřila k této nabídce (viz § 73a odst. 2 zákoníku práce ve spojení s ustanovením § 52 písm. c/ zákoníku práce).

50. Odvolací soud souhlasí s tím, že nabídka pracovního zařazení učitelka mateřské školy, odpovídá zdravotnímu stavu žalobkyně a jejím kvalifikačním předpokladům, nebylo namítáno ničeho proti tomu, že žalobkyně byla dlouholetou učitelkou právě v mateřské škole v [REDAKCE]. Nabídka pracovní pozice byla bezpochyby učiněna advokátem žalované školy listinou z 15.7.2015, doručenou dne 17.7.2015 žalobkyni s lhůtou k vyjádření do 21.7.2015. V této lhůtě se žalobkyně nevyjádřila, zda nabídku přijímá či nikoliv, nýbrž požádala o sdělení doplňujících informací k podané nabídce.

51. Platí, že zaměstnanec má možnost uvážit, zda nabízené nové pracovní zařazení přijme nebo odmítne. Zaměstnanec odmítne nabídku jiné práce nejen tehdy, nepřijme-li zaměstnavatel ofertu výslovně, ale i v případě, že návrh zanikl uplynutím lhůty, která byla zaměstnanci určena pro jeho přijetí nebo z jiných důvodů. Lhůta k přijetí návrhu ovšem musí být přiměřená, tedy stanovena tak, aby zaměstnanci umožňovala opatřit si o podmínkách výkonu nabízené práce takové poznatky, aby mohl nabídku zaměstnavatel vyhodnotit a na základě nich uvážlivě reagovat (viz dílo Ljubomír Drápal a kol., Zákoník práce, 3. vydání 2019, C.H.Beck, Praha, Komentář k § 73a).

52. Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2888/98 (publikované ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod R 34/2000) uzavřel, že lhůta k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance určená zaměstnavatelem, je z hlediska smyslu a účelu § 65 odst. 3 zákoníku práce (nyní § 73 odst. 2 zákoníku práce) nepřiměřeně krátká tehdy, jestliže zaměstnanci objektivně neumožňuje opatřit si takové poznatky o podmínkách výkonu nabízené práce, jež jsou objektivně postačující k jeho rozhodnutí o návrhu zaměstnavatele na uzavření dohody, tyto poznatky zhodnotit a na základě toho na návrh zaměstnavatele reagovat. Za odmítnutí návrhu lze považovat i jednání zaměstnance spočívající v tom, že návrh na uzavření dohody o jeho dalším pracovním zařazení nepřijme ve lhůtě určené zaměstnavatelem, není-li tato lhůta v rozporu se smyslem a účelem § 73a odst. 2 zákoníku práce nepřiměřeně krátká a není-li její stanovení zneužitím práv zaměstnavatele na újmu zaměstnance (viz § 547 občanského zákoníku).

53. Skutkově tak byla žalobkyně vyzvána dopisem doručeným 17.7.2015 v pátek, necht' se do úterý 21.7.2015 vyjádří k tomu, zda přijímá nabídku dalšího pracovního zařazení učitelka v mateřské škole, který však nebyl nijak definován, žalobkyně dne 20.7.2015 reagovala v písemné podobě a poštou zasílá žalované výzvu ke sdělení rozhodných informací, tedy o sdělení, zda jde o nabídku na úplný či částečný pracovní úvazek a v jakém rozsahu. Tato skutečnost nebyla z učiněné nabídky patrná, alespoň dle výsledku dokazování před soudem (viz výše).
54. Tento skutkový stav odvolací soud nepovažuje za naplnění podmínek § 73a odst. 2 zákoníku práce pro fikci toho, že žalobkyně odmítla nabídku dalšího pracovního zařazení. Lhůtu 4 dnů k vyjádření by bylo možné v obecné rovině akceptovat, o to více, pokud dne 30.6.2015 byl učiněn pokus o jednání o dalším pracovním zařazení, včetně předložení listiny z 23.6.2015 (byť nebyla stanovena lhůta k vyjádření se k nabídce).
55. Není dále prokázáno, že dne 30.6.2015 byl takto učiněn pokus i o doručení příslušného platového výměru, který vymezuje jako jediná listina, rozsah takzvaného úvazku, což je pro rozhodování o tom, zda zaměstnanec sjednaný druh práce přijme či nikoliv, zásadní, primárně již z důvodů finančních.
56. Jinými slovy, v řízení nevyplynulo ničeho o tom, že by do doby dání výpovědi došlo k jednoznačnému sdělení ze strany žalované vůči žalobkyni, v jakém rozsahu úvazku je nabízena nová pracovní pozice. Pokud tedy na výzvu k vyjádření s konkrétním datem žalovaná reagovala a před koncem tohoto data žádala relevantní zásadní informace (rozsah pracovní doby, finanční ohodnocení) pro to, aby mohla posoudit, zda nabídku přijme či nikoliv, do doby dání výpovědi tyto informace žalobkyni sděleny nejsou, byť o to požádala, nelze mít za to, že žalobkyni byla poskytnuta přiměřená lhůta k vyjádření se k tomu, zda nabídku přijímá či nikoliv, neboť žalobkyně, byť žádala a ve stanovené lhůtě reagovala, nezískala relevantní informace proto, aby mohla vyhodnotit, zda tytu nabídku přijme či nikoliv. Takovou nabídku tudíž nebylo možno považovat za řádnou, vedoucí k fikci předpokládané v § 73a odst.2 zákoníku práce.
57. Byť se tedy odvolací soud ztotožnil se závěrem okresního soudu o tom, že žalovaná neměla povinnost nabízet žalobkyni další volná pracovní místa školního psychologa či učitele základní školy, neboť již okresní soud odůvodnil, že pro tyto pracovní pozice neměla žalobkyně požadovanou kvalifikaci, učiněná nabídka na místo učitelky mateřské školy nebyla učiněna způsobem, který by poskytl žalobkyni, jako zaměstnankyni, relevantní informace pro to, aby mohla se vyjádřit, zda nabídku přijme či nikoliv.
58. Odvolací soud se rovněž neztotožňuje s námitkou o tom, že jednání žalobkyně by nemělo požívat právní ochrany, protože je rozporné s dobrými mravy.
59. Bez toho, aniž by odvolací soud podrobněji hodnotil jednotlivé důkazy, nepřehlíží, že celým spisem se prolíná skutečnost, že žalobkyně nikoliv aktivním způsobem spolupracovala při sloučení Základní a mateřské školy v [REDAKCE], že její jednání po 1.7.2015 nevedlo k realizaci konkrétních schůzek nejenom s ředitelem žalované, nýbrž i se starostou města, že tedy zaměstnavatel mohl takové jednání vnímat problematicky. V daném sporu je však posuzována platnost výpovědi, kterou dal zaměstnavatel žalobkyni jako zaměstnankyni a předmětem posouzení není jednání žalobkyně, nýbrž to, zda zaměstnavatel splnil zákonné podmínky pro platnost výpovědi, a ty naplněny nebyly. Není tedy důvodné v tomto směru dále posuzovat způsob jednání žalobkyně.
60. Z výše uvedených důvodů přistoupil odvolací soud k potvrzení rozsudku okresního soudu jako věcně správného dle § 219 o.s.ř., včetně správného nákladového výroku.
61. Dále přiznal úspěšné žalobkyni právo na náhradu účelně vynaložených nákladů odvolacího řízení dle § 142 odst. 1 občanského soudního řádu ve spojení s ustanovením § 224 odst. 1 občanského soudního řádu.
62. Ty spočívají v odměně za zastoupení advokátem za 4 úkony právní služby po 2.500 Kč dle § 7 a § 9 odst.3, písm. a/ vyhlášky č. 177/1996 Sb. a § 11 odst. 1 advokátního tarifu - 1 x vyjádření ve věci a 3 x účast u jednání odvolacího soudu, k tomu 4 x režijní paušál po 300 Kč dle § 13

advokátního tarifu, celkem tak jde o 11.200 Kč, které se hradí žalobkyni ve lhůtě stanovené dle § 160 odst. 1 o.s.ř. k rukám jejího advokáta dle § 149 odst. 1 o.s.ř.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku není odvolání přípustné.

Proti tomuto rozsudku lze podat dovolání, a to ve lhůtě dvou měsíců ode dne jeho doručení, kdy dovolání se podává za podmínek uvedených v § 237 o.s.ř. k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím Okresního soudu v Chrudimi.

Pardubice 21. prosince 2020

Mgr. Lukáš Pácha
předseda senátu
za nepřítomného předsedu senátu
v zastoupení
Mgr. Jiří Kopecký v. r.
soudce