



ČESKÁ REPUBLIKA

## ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Otakara Pochmona a soudců JUDr. Martina Putíka, Ph.D. a Mgr. Tomáše Zubka v právní věci žalobce **Bc. Ing. Libora K.**, nar. xxx, bytem ve xxx, zastoupeného JUDr. Jaroslavem Tomáškem, LL.M., advokátem se sídlem v Plzni, Kyjevská 1228/77, proti žalovanému **Olomouckému kraji**, se sídlem v Olomouci, Jeremenkova 1191/40a, IČ 60609460, zastoupenému Mgr. Robertem Tschöplem, advokátem se sídlem v Praze 4, Pod Křížkem 428/4, o **neplatnost odvolání z funkce a výpovědi z pracovního poměru**, o odvolání žalobce a žalovaného proti rozsudku Okresního soudu v Olomouci ze dne 10.2.2017, č.j. 11 C 132/2014-1146,

**t a k t o :**

I. Rozsudek soudu prvního stupně se **potvrzuje**.

II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

**O d ů v o d n ě n í :**

Žalovaný dopisem ze dne 4.11.2013, který byl doručen žalobci téhož dne, oznámil žalobci, že ho podle § 12 odst. 1 písm. b) zákona o úřednících a § 61 odst. 3 písm. b) zákona o krajích odvolává se souhlasem ministra vnitra z funkce ředitele Krajského úřadu Olomouckého kraje z důvodu, že porušil závažným způsobem několik zákonem stanovených povinností:

1) Porušil povinnosti stanovené v ust. § 16 odst. 1 písm. b) zákona o úřednících, kdy jednou ze základních povinností úředníka územního samosprávného celku je dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané. Jako ředitel je zodpovědný za plnění tzv. informační a projednací povinnosti zaměstnavatele vůči zástupcům zaměstnanců dle § 279, § 280 zákoníku práce a dle § 287 zákoníku práce vůči odborovým organizacím ještě za plnění dalších informačních povinností nad rámec § 279 a 280 zákoníku práce, přičemž byl dopisem předsedy odborové organizace Ing. Davida K. ze dne 18.4.2013 upozorněn na nedodržování shora uvedených ustanovení zákoníku práce. Tuto informační a projednací povinnost zaměstnavatele stanovenou v § 287 zákoníku práce vůči odborové organizaci dosud nesplnil, konkrétně odborovou organizaci neinformoval o „činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji“, o „nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou“, o „pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele“, o „vývoji platů, průměrného platu a jeho jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin“, jakož s odborovou organizací ani neprojednal „ekonomickou situaci zaměstnavatele“, „množství práce a pracovní tempo“, „změny organizace práce“, „systém odměňování a hodnocení zaměstnanců“, „systém školení a vzdělávání zaměstnanců“, „opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců“, „další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců“ a „záležitosti uvedené v § 280 zákoníku práce“. Taktéž nesplnil povinnosti zaměstnavatele vůči odborové organizaci stanovené v § 277 zákoníku práce, dle něhož je zaměstnavatel „povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady“. Vystavil tím žalovaného možnému postihu ze strany inspektorátu práce, neboť porušení povinností stanovených v § 287 zákoníku práce může být sankcionováno dle § 23 zákona č. 251/2005 Sb. jako správní delikt na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance s možností uložení pokuty až do výše 200.000 Kč. S ohledem na důsledky porušení tzv. informační a projednací povinnosti zaměstnavatele vůči odborové organizaci je toto porušení zákonem stanovených povinností závažné.

2) Opakovaně porušoval své povinnosti „řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky“ a

„zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů“ podle § 302 písm. a), f) zákoníku práce, a to tím způsobem, že připustil, aby jeho podřízení zaměstnanci jakožto příkazci operací objednávali fitness aktivity bez zadávacího řízení, a to opakovaně v letech 2009, 2010, 2011, 2012 a 2013, ačkoliv se v jednotlivých letech jednalo o objednávání fitness aktivit vždy za částky převyšující 100.000 Kč bez DPH, což mělo být co by zakázka malého rozsahu II. kategorie vždy předmětem zadávacího řízení. Tím, že tyto fitness aktivity byly objednávány bez zadávacího řízení, byla porušena zásada transparentnosti stanovená v § 6 zákona č. 137/2006 Sb., dále tím, že fitness aktivity byly objednávány bez zadávacího řízení, byl porušen čl. 13 a 15 směrnice Olomouckého kraje „Postup pro zadávání veřejných zakázek Olomouckého kraje“ vydané ROK, neboť se jednalo o objednávání služeb, které měly jakožto veřejná zakázka malého rozsahu II. kategorie podléhat zadávacímu řízení dle čl. 15 směrnice. Žalovaný považoval toto porušení zákonem stanovených povinností za závažné.

3) Porušil povinnost úředníka „řádně hospodařit s prostředky, které mu byly svěřeny“ podle § 16 odst. 2 písm. c) zákona o úřednících tím, že do kategorie úředníka zařazoval i zaměstnance, kteří dle zákona o úřednících úředníky být neměli, čímž porušil povinnost vedoucího zaměstnance „zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele“ podle § 302 písm. g) zákoníku práce, neboť jejich zařazení do kategorie úředníka přineslo zvýšené náklady na jejich vzdělávání a zvýšené náklady při jejich případném rozvazování pracovního poměru ve vazbě na zvýšené odstupné dle zákona o úřednících. Porušením těchto povinností vznikla žalovanému majetková újma, proto je považováno za závažné.

Následně žalovaný dopisem ze dne 4.11.2013, který byl doručen žalobci rovněž ještě téhož dne, oznámil žalobci, že mu dává podle § 12 odst. 4 zákona o úřednících a § 52 písm. c) zákoníku práce výpověď z pracovního poměru, neboť po odvolání z funkce ředitele krajského úřadu odmítl návrh na změnu pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.

Okresní soud napadeným rozsudkem zamítl žalobu o určení neplatnosti odvolání žalobce z funkce ředitele Krajského úřadu Olomouckého kraje ze dne 4.11.2013, naproti tomu určil, že výpověď z pracovního poměru daná žalobci dopisem žalovaného ze dne 4.11.2013 je neplatná, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Okresní soud předně posoudil jako nedůvodnou námitku žalobce, že souhlas ministra vnitra je správním rozhodnutím vydávaným ve správním řízení. Podle názoru okresního soudu se jedná o faktický úkon, neboť sám o sobě není způsobilý přivodit následky v pracovněprávních vztazích účastníků. Tento faktický úkon přitom představuje hmotněprávní podmínku platnosti odvolání ředitele krajského úřadu. Okresní soud s odkazem na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2070/2012 konstatoval, že hejtman může odvolat ředitele krajského úřadu podle § 12 odst. 1 písm. b) zákona o úřednících jen pro porušení těch zákonem stanovených

povinností (z těch důvodů), s nimiž ministr vnitra vyslovil souhlas. Jelikož ministr vnitra v daném případě vyslovil souhlas toliko s důvody pod body 1) a 2), okresní soud se nezabýval důvodem pod bodem 3), neboť porušení povinností vytýkané pod tímto bodem se nemohlo stát důvodem pro odvolání žalobce z funkce. Nedůvodná je podle názoru okresního soudu rovněž námitka žalobce, že měl být na možnost odvolání z funkce upozorněn. V tomto směru okresní soud poukázal na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2895/2008.

Odvolání z funkce ze dne 4.11.2014 splňuje formální náležitosti, neboť bylo písemné, bylo doručeno žalobci a obsahovalo důvody odvolání. Podle § 12 odst. 1 písm. b) zákona o úřednících lze vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu odvolat z funkce tehdy, porušil-li závažným způsobem některou ze svých zákonem stanovených povinností nebo dopustil-li se nejméně dvou méně závažných porušení zákonem stanovených povinností v době posledních 6 měsíců. Ustanovení § 12 odst. 1 písm. b) zákona o úřednících územních samosprávných celků patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou. Okresní soud se v těchto intencích zabýval body 1) a 2) odvolání, přičemž dospěl k následujícím závěrům.

K důvodu pod bodem 1) bylo prokázáno, že žalobce nezajistil, aby žalovaný jako zaměstnavatel plnil vůči odborové organizaci povinnosti podle § 277 a § 287 zákoníku práce, a to ani přes několikeré upozornění odborové organizace a jejího předsedy Ing. K. (viz dopisy ze dne 18.4.2013 a 17.6.2013), ve kterých se odborová organizace dožadovala plnění uvedených povinností. Na výzvy odborové organizace žalobce adekvátním způsobem nereagoval. Pro odborovou organizaci nebyly vytvořeny dostatečné podmínky pro řádný výkon její činnosti, neboť neměla k dispozici samostatnou místnost ani příslušné technické prostředky jako PC, telefon, fax, e-mail, apod. Žalobce rovněž neplnil vůči odborové organizaci tzv. informační a projednací povinnosti (a to s výjimkou nabídky volných míst, která byla zveřejněna na intranetu). Žalovaný tak byl vystaven možnému postihu inspekcí práce za správný delikt podle § 23 zákona č. 251/2005 Sb. na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance s možností uložení pokuty až do výše 200.000 Kč.

Ve vztahu k důvodu pod bodem 2) vzal okresní soud za prokázáno, že do procesu objednávání tzv. fitness aktivit zaměstnanců KÚOK hrazených ze sociálního fondu nebyl žalobce zapojen a tento proces nekontroloval, když v tom spoléhal na Mgr. D., která měla objednávání fitness aktivit na starosti (odpovídala za něho). Na základě jednání s koordinátory jednotlivých fitness aktivit vystavila Mgr. D. objednávky na fitness aktivity na půl roku, které podle tehdejšího zavedeného postupu jako příkazce operace podepisovala, následně se sestavil seznam objednávek, který byl předložen hejtmanovi, ten ho v podstatě dostal na vědomí a formálně ho podepsal. Zcela nerozhodná je skutečnost, že předseda odborové organizace Ing. K. následně podepisoval objednávky fitness aktivit, neboť nebyl příkazcem operace ani správcem rozpočtu. Žádné výběrové řízení na poskytovatele fitness aktivit neprobíhalo. Tyto aktivity pro zaměstnance dlouhodobě (v letech 2009 – 2013) zajišťovala společnost HELP CZ a.s., která sídlila vedle krajského úřadu. Za rok 2011 byla na fitness aktivity ze sociálního fondu čerpána částka 213.460 Kč, za rok

20012 částka 226.720 Kč a za rok 2013 částka 200.035 Kč. Odborová organizace se tento způsob objednávání fitness aktivit snažila změnit a předseda odborové organizace Ing. K. písemně v roce 2013 (viz dopisy ze dne 18.4.2013 a 17.6.2013) upozorňoval žalobce i Mgr. D., že hrazení fitness aktivit bez výběrového řízení je v rozporu s vnitřními předpisy žalovaného, neboť celkové roční náklady na fitness aktivity překračují částku 200.000 Kč. Tuto skutečnost si Ing. K. ověřil i u svědkyně Ing. Š. (vedoucí oddělení veřejných zakázek). Tato svědkyně přitom uvedla, že podle směrnice č. 4/2012 je třeba sčítat jednotlivé zakázky, jelikož se jedná o opakované předměty plnění v průběhu kalendářního roku (účetního období). Ze zmiňované směrnice vyplývá, že je-li veřejná zakázka rozdělena na části, je pro stanovení předpokládané hodnoty rozhodující součet předpokládaných hodnot všech částí veřejné zakázky, resp. při stanovení předpokládané hodnoty je zadavatel povinen sečíst předpokládané hodnoty obdobných a spolu souvisejících dodávek či služeb, které hodlá pořídit v průběhu účetního období. Toto pravidlo neplatí pouze pro dodávky nebo služby, jejichž jednotková cena je v průběhu účetního období proměnlivá a zadavatel tyto dodávky nebo služby pořizuje opakovaně podle svých aktuálních potřeb. V daném případě nebylo možno tuto výjimku použít, protože cena fitness aktivit v průběhu účetního období nebyla proměnlivá a zadavatel měl informace o předpokládaném rozsahu služeb za předcházející období. Předmět veřejné zakázky není přípustné rozdělit tak, aby byla zadávána v jednodušším režimu. V posuzovaném případě tedy objednávky fitness aktivit podle směrnice č. 4/2002 spadaly pod režim tzv. zakázek malého rozsahu II. kategorie, proto musely být předmětem zadávacího řízení, neboť jejich předpokládaná hodnota přesáhla 100.000 Kč bez DPH ročně. Z důvodu zásady transparentnosti je nezbytné, aby podmínky zadávání veřejné zakázky byly jasné, srozumitelné a neměnné. Postup zadavatele v daném případě byl v rozporu s touto zásadou, neboť nezdůvodnil, proč veřejná zakázka byla poptávána pouze u jednoho dodavatele (srov. § 6 a § 18 odst. 5 zákona o veřejných zakázkách). Za zadávání objednávek fitness aktivit byla odpovědná Mgr. D., resp. žalobce, který byl jako ředitel krajského úřadu nadřízeným všech zaměstnanců zařazených do krajského úřadu, proto byl povinen kontrolovat její práci a současně byl odpovědný za plnění úkolů svěřených krajskému úřadu. Okresní soud uzavřel, že žalobce jednáním pod bodem 2) porušil povinnost řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců podle § 302 písm. a) a f) zákoníku práce, kdy přes upozornění předsedy odborové organizace nezabránil tomu, aby jeho podřízení zaměstnanci jakožto příkazci operací objednávali fitness aktivity v rozporu se zákonem o veřejných zakázkách a vnitřním předpisem bez zadávacího řízení, a to opakovaně nejméně v letech 2011, 2012 a 2013. V důsledku tohoto porušení povinností žalovaný nemohl při objednávání fitness aktivit dosáhnout výhodnější ceny dostupné na trhu, neboť se mohl přihlásit dodavatel nabízející služby levněji. Žalobce tedy porušil i povinnost využívat účelně a hospodárně majetek kraje podle § 17 odst. 1 zákona o krajích.

Při posouzení intenzity porušení povinností okresní soud přihlédl k osobě žalobce, k funkci, kterou zastával, k délce výkonu funkce, k jeho přístupu a postoji k plnění pracovních úkolů a k důsledkům porušení povinností pro žalovaného. Zdůraznil, že postavení vedoucího úřadu klade na ředitele krajského úřadu zvýšené nároky oproti ostatním zaměstnancům zejména v oblasti garance zákonnosti. Žalobce

přítom působil ve funkci ředitele krajského úřadu dlouhodobě (od roku 2001). K řešení problémů týkajících se součinnosti žalovaného jako zaměstnavatele s odborovou organizací přistupoval nedostatečně, delegoval jejich řešení na vedoucí své kanceláře, aniž by kontroloval výsledky. Rovněž dostatečně nekontroloval činnost vedoucí kanceláře při objednávání fitness aktivit. Ve svém důsledku se porušení povinností dotýkalo hospodaření žalovaného a mohlo vést i ke škodám na majetku kraje. Okresní soud s ohledem na tyto okolnosti uzavřel, že žalobce se jednáním pod body 1) a 2) dopustil závažného porušení zákonem stanovených povinností. Byly tak splněny předpoklady pro odvolání z funkce podle § 12 odst. 1 písm. b) zákona o úřednících, proto okresní soud žalobu o určení neplatnosti odvolání z funkce jako nedůvodnou zamítl.

Předpokladem výpovědi z pracovního poměru z důvodu tzv. fikce nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zákoníku práce je jednak platné odvolání z funkce a jednak splnění nabídkové povinnosti ve smyslu ust. § 12 odst. 4 zákona o úřednících. Okresní soud dospěl k závěru, že druhý předpoklad v daném případě splněn nebyl, neboť lhůta, kterou poskytl hejtman žalobci k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení, byla nepřiměřeně krátká. Podle ustálené judikatury je tato lhůta nepřiměřeně krátká tehdy, jestliže zaměstnanci neumožňuje objektivně 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. Žalovaný předložil žalobci seznam 10 volných pracovních míst (z toho 4 na dobu určitou), žalobce nabízenou práci neodmítl, nýbrž požádal o poskytnutí delší lhůty k tomu, aby si mohl situaci promyslet. Z provedených důkazů vyplývá, že žalobce měl na posouzení nabídky dalšího pracovního zařazení pouze jednu hodinu (od 10:25 hod do 11:25 hod), což je doba nepřiměřeně krátká, neboť z předloženého seznamu nelze seznat pracovní náplň jednotlivých volných pracovních míst, což potvrdily i svědkyně Mgr. Č. a Ing. P. Nebylo v možnostech a schopnostech žalobce jako ředitele krajského úřadu s více než pětistými zaměstnanci mít přehled o pracovní náplni jednotlivých pracovních míst. Okresní soud přihlédl i k tomu, že žalobce byl odvoláním z funkce překvapen, resp. zaskočen, proto po něm nelze v takové situaci požadovat, aby se v podstatě ihned rozhodl ohledně dalšího pracovního zařazení. Z důvodu nesplnění nabídkové povinnosti je předmětná výpověď z pracovního poměru podle názoru okresního soudu neplatná.

Proti rozsudku okresního soudu, a to proti výroku I., kterým byla zamítnuta žaloba o určení neplatnosti odvolání z funkce ředitele, podal odvolání žalobce, který namítal, že okresní soud dospěl na základě provedených důkazů k nesprávným skutkovým zjištěním a rozhodnutí v napadené části založil na nesprávném právním posouzení věci. Vytýkal okresnímu soudu, že jednání ve vztahu k odborové organizaci časově nijak nekonkretizoval. Stejně tak v samotném odvolání z funkce není důvod pod bodem 1) nijak časově vymezen či konkretizován. Okresní soud tento důvod odvolání z funkce neanalyzoval z hlediska dodržení lhůty 6 měsíců. Žalobci nebylo v bodě 1) vytčeno porušení žádné konkrétní povinnosti, která by byla skutkově alespoň elementárně konkretizována, tj. např. vztažena ke konkrétnímu odmítnutí informace

odborové organizaci za strany žalobce či neposkytnutí konkrétní odborovou organizací vyžádané informace v přiměřené lhůtě. Okresní soud rezignoval rovněž na vyhodnocení žalobcova zavinění ve vztahu k bodu 1). Žalobce v rámci účastnické výpovědi podrobně vysvětlil, jak reagoval na dopis předsedy odborové organizace ze dne 18.4.2013, že témata v něm uvedená opakovaně s předsedou odborové organizace projednával a pověřil vedoucí odboru kanceláře ředitele Mgr. D. dalším podrobnějším vyjednáváním. Žalobce si nepamatoval, že by po schůzce s předsedou odborové organizace, které se zúčastnila i Mgr. D. a která se konala v červnu 2013, obdržel od Ing. K. informaci, že by v komunikaci mezi vedením krajského úřadu a výborem základní odborové organizace bylo něco v nepořádku. Žalobce proto předpokládal, že mezi Ing. K. a Mgr. D. dochází k postupnému projednávání jednotlivých bodů dopisu ze dne 18.4.2013 s tím, že definitivní stanovisko obou stran kolektivního vyjednávání bude případně vtěleno do návrhu kolektivní smlouvy na rok 2014. Svědkyně Mgr. D. potvrdila, že mívala s Ing. K. hodně schůzek (1 až 3 měsíčně), na kterých řešili spolupráci zaměstnavatele s odborovou organizací. Z výpovědi žalobce, Mgr. D. i Ing. K. vyplývá, že v průběhu roku 2013 bylo pro předsedu odborové organizace hlavním tématem vyjednávání zvýšení podílu prostředků ze sociálního fondu na stravování a s tím související snížení prostředků na jiné benefity jako např. fitness aktivity. Z provedených důkazů dále vyplývá, že odborová organizace v předmětném období spíše řešila své vnitřní komunikační problémy a nedostatečnou akceschopnost, do kterých žalobce nemohl nijak zasahovat. Členové odborové organizace si mohli pro svá jednání rezervovat potřebné jednací místnosti, měli k dispozici pracovní počítače, úřední e-mailovou poštu, pracovní mobilní i pevné telefony. Žalovaný netvrdil, z jakého důvodu byly takto vytvořené materiální podmínky pro odborovou organizaci, která měla cca 10 členů, nedostatečné. Nadto odborová organizace měla k prosazení svých požadavků k dispozici nástroje kolektivního vyjednávání.

Rovněž důvod odvolání z funkce pod bodem 2) byl formulován pouze v obecné podobě. Nelze identifikovat, kterými konkrétními objednávkami či platbami mělo podle názoru žalovaného dojít k porušení povinností určitých zaměstnanců krajského úřadu a jak konkrétně ve vztahu ke kontrole a řízení takových zaměstnanců žalobce pochybil. Nebylo prokázáno objednání a zaplacení žádných konkrétních fitness aktivit. Seznam faktur na čl. 504 až 510 spisu k prokázání tvrzení žalovaného sloužit nemůže, neboť z uvedené listiny není zřejmé, kdo seznam vyhotovil a zda odpovídá skutečně provedeným objednávkám a fakturám. Faktury předložené žalovaným po jednání dne 18.1.2017 byly doloženy až po koncentraci řízení, proto k nim nelze přihlížet. Navíc součet jistin faktur splatných v období 6 měsíců před odvoláním z funkce nepřesáhl limit 100.000 Kč. Žalobce nebyl o podrobnostech postupu při objednávání fitness aktivit informován a neměl žádné indicie, že by docházelo k nějakým pochybením. V letech 2011 až 2013 proběhlo celkem 15 auditů, z čehož jeden se věnoval přímo agendě veřejných zakázek malého rozsahu. Při tomto auditu nebyly zjištěny žádné nedostatky při zadávání veřejných zakázek malého rozsahu, mezi které patřily i tzv. fitness aktivity. Okresní soud se nevypořádal s tím, že v případě objednávání fitness aktivit se jednalo o vyhrazenou kompetenci Rady Olomouckého kraje, kterou na základě jejího rozhodnutí vykonával přímo hejtmán. Právě hejtmán svými podpisy

seznamu objednávek vytýkaný způsob objednávání umožnil realizovat. Nelze proto souhlasit se závěrem okresního soudu, že podpisy hejtmána byly pouze formální. Žalobce o způsobu objednávání fitness aktivit nerozhodl, ani jej neschválil a nebyl o něm informován. Jednalo se o agendu spadající do kompetence hejtmána, kterou přímo pro něj připravovala Mgr. D. Za způsob objednávání fitness aktivit nadto Mgr. D. nebyla volána hejtmánem k odpovědnosti, naopak po odvolání žalobce z funkce byla pověřena řízením krajského úřadu. Okresní soud učinil svůj závěr, aniž by zanalyzoval postavení ředitele krajského úřadu, tak i vhodné a možné (především z kapacitních důvodů) způsoby kontroly práce jednotlivých vedoucích odborů krajského úřadu. Napadené rozhodnutí svědčí jak o nepochopení možností ředitele kontrolovat osobně veškerou činnost všech zaměstnanců, tak o nesprávném právním výkladu povinností a odpovědnosti ředitele ve vztahu ke způsobu zajištění systémové kontroly práce jednotlivých zaměstnanců krajského úřadu.

Žalobce setrval také na svém názoru, že souhlas ministra vnitra je nutné hodnotit jako správné rozhodnutí. Jelikož tento souhlas nebyl žalobci před odvoláním z funkce doručen, nemohl nabýt právní moci a stát se vykonatelným, tzn. způsobit účinky, které pro odvolání z funkce ředitele krajského úřadu vyžaduje § 61 odst. 3 písm. b) zákona o krajích. Žalobce navrhoval, aby odvolací soud rozsudek okresního soudu v napadené části změnil a určil, že odvolání žalobce z funkce ředitele Krajského úřadu Olomouckého kraje ze dne 4.11.2013 je neplatné.

Žalovaný ve vyjádření k odvolání navrhl potvrzení rozsudku okresního soudu ve výroku I. jako věcně správného, přičemž zdůraznil, že žalobce v řízení před soudem prvního stupně netvrdil, že neměla být dodržena lhůta 6 měsíců ve smyslu § 12 odst. 1 písm. b) zákona o úřednících. Jde tedy o tvrzení nové, a tedy nepřipustné. Bylo prokázáno, že žalobce dlouhodobě neplnil vůči odborové organizaci informační a projednací povinnosti podle § 287 zákoníku práce ani povinnost vytvořit podmínky pro řádný výkon činnosti odborové organizace podle § 277 zákoníku práce, přičemž tento stav trval i v období 6 měsíců před odvolání z funkce, resp. i v den udělení souhlasu ministra vnitra (tj. dne 1.11.2013). Námitka žalobce, že mu nebylo vytčeno porušení žádné konkrétní povinnosti, není důvodná. Konkrétní zákonné povinnosti jsou uvedeny v odvolání z funkce a neplnění těchto povinností potvrdili slyšení svědci. Žalobce jen delegoval a „předpokládal“, že se vše vyřeší bez jeho přičinění, sám neučinil vůči odborové organizaci žádné kroky, proto je jeho zavinění nepochybně dáno. Rovněž druhý důvod odvolání z funkce byl vymezen zcela jasně a určitě. Bylo totiž zřejmé, o které fitness aktivity mělo jít a za jaké období. Faktury žalovaný předložil na výzvu okresního soudu. Z provedených důkazů vyplynulo, že předmětné faktury byly žalovaným uhrazeny, žalobce v průběhu řízení před soudem prvního stupně nenamítal, že by tomu tak být nemělo. Okresní soud správně uzavřel, že v bodě 2) se jedná o dlouhodobé porušování povinností řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců, které trvalo i ke dni odvolání z funkce. V tomto směru lze analogicky vyjít z ustálené judikatury týkající se dlouhodobého porušování pracovní kázně. Auditní zprávy žalobce navrhl k důkazu až po koncentraci řízení, nadto se netýkají objednávání fitness aktivit. Žalobce byl na porušování povinností v souvislosti

s objednáváním fitness aktivit upozorněn, přesto nekonal, nenařídil provedení kontroly ani auditu. Byť se žalobce na objednávání fitness aktivit nepodílel, byl odpovědný za kontrolu svých podřízených, kteří je objednávali. Tuto kontrolu však nevykonával a připustil tak objednávání fitness aktivit bez zadávacího řízení. Podle názoru žalovaného bylo na místě, aby se okresní soud zabýval i důvodem odvolání z funkce pod bodem 3), neboť ministr vnitra se jím nezabýval pouze z toho důvodu, že mu nebyly doloženy příslušné doklady týkající se zaměstnanců nesprávně zařazených na úřednickou pozici.

Proti rozsudku okresního soudu, a to proti výroku II., kterým bylo vyhověno žalobě o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, podal odvolání rovněž žalovaný, který namítal, že podle jeho názoru byla nabídková povinnost řádně splněna. Žalobce byl vysoce postaveným zaměstnancem, a to nejvyšším úředníkem, který byl činný u žalovaného od jeho vzniku, tj. déle než 13 let, nikoliv jen řadovým zaměstnancem. Žalovaný poukázal na to, že ředitel krajského úřadu podle § 69 zákona o krajích plní mimo jiné funkci statutárního orgánu zaměstnavatele vůči zaměstnancům zařazeným do krajského úřadu a je jejich nadřízeným. Žalobci bylo nabídnuto deset neobsazených pracovních míst. S ohledem na výše uvedené žalobce musel mít přehled o všech pracovních pozicích a jejich náplni. Zkratky názvů jednotlivých odborů žalobce musel po 13 letech dobře znát. Žalobce měl za úkol předložit krátce před svým odvoláním v září 2013 tzv. systemizaci pracovních míst, která obsahovala detailní popis všech pracovních míst včetně platové třídy a popisu hlavních činností. Vzhledem k době, po kterou žalobce na úřadě působil, druhu vykonávané práce, praxi a předcházejícímu zpracování systemizace byla lhůta poskytnutá žalobci přiměřená. Z výpovědí svědků Mgr. Ing. K., Ing. K. a Mgr. Š. vyplývá, že žalobce měl ve skutečnosti na rozmyšlenou lhůtu „až dvě hodiny“, nikoli jednu hodinu, jak uvedl okresní soud. Žalobce s ohledem na své postavení měl být schopen činit rychlá rozhodnutí a rozhodnout se i v dané situaci. Žalovaný navrhoval, aby odvolací soud rozsudek okresního soudu v napadené části změnil a žalobu o určení neplatnosti pracovního poměru zamítl.

Žalobce ve vyjádření k odvolání navrhl potvrzení rozsudku okresního soudu ve výroku II. jako věcně správného, přičemž zdůraznil, že do krajského úřadu bylo v posuzovaném období zařazeno cca 530 zaměstnanců. Zpracování konkrétních obsahů pracovních náplní jednotlivých zaměstnanců bylo v kompetenci příslušného vedoucího odboru ve spolupráci s personálním oddělením. Úkolem ředitele krajského úřadu není znát pracovní náplně jednotlivých zaměstnanců, ale řídit chod krajského úřadu, nastavovat řídicí procesy a odpovídat za plnění úkolů svěřených krajskému úřadu v přenesené a samostatné působnosti. Tzv. systemizaci pracovních míst nevytvářel osobně žalobce, nýbrž vedoucí odboru kanceláře ředitele Mgr. D. Přesná délka lhůty, kterou měl žalobce na rozmyšlenou, vyplývá jednoznačně ze zápisu podepsaného všemi zúčastněnými osobami. Žalobce dále poukázal na to, že hejtman neměl kompetenci uzavřít s ním dohodu o dalším pracovním zařazení. Odvoláním z funkce se totiž žalobce stal řadovým zaměstnancem, se kterým mohl případnou dohodu o dalším pracovním zařazení uzavřít pouze ředitel krajského úřadu, nebo

úředník pověřený výkonem kompetence ředitele krajského úřadu. Stejná námitka se vztahuje i k výpovědi z pracovního poměru, kterou podepsal rovněž neoprávněně hejtman.

Krajský soud jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 o.s.ř.) po zjištění, že odvolání žalobce a žalovaného proti rozsudku soudu prvního stupně byla podána ve lhůtě uvedené v § 204 odst. 1 o.s.ř., přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně, jakož i řízení jemu předcházející se zřetelem k ustanovení § 206 odst. 2 a § 212 o.s.ř., a dospěl k závěru, že odvolání nejsou důvodná.

Otázku platnosti odvolání žalobce z funkce ředitele Krajského úřadu Olomouckého kraje a výpovědi z pracovního poměru je třeba posuzovat i v současné době podle právních předpisů účinných v době odvolání z funkce a výpovědi, a to zejména podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.12.2013 (dále jen „zákoník práce“), a podle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění účinném do 31.12.2013 (dále jen „zákon o úřednících“).

Zákoník práce je k zákonu o úřednících v poměru subsidiarity a na pracovněprávní vztahy úředníků územních samosprávných celků se vztahuje, nestanoví-li tento zákon jinak (srov. § 1 odst. 2 zákona o úřednících). Ve vztahu k právní úpravě odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance obsažené v ustanovení § 73 zákoníku práce je ustanovení § 12 odst. 1 zákona o úřednících, na základě něhož byl odvolán žalobce, ustanovením speciálním.

Podle § 12 odst. 1 zákona o úřednících vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu lze z funkce odvolat, jen

a) pozbyl-li některý z předpokladů podle § 4,

b) porušil-li závažným způsobem některou ze svých zákonem stanovených povinností nebo dopustil-li se nejméně dvou méně závažných porušení zákonem stanovených povinností v době posledních 6 měsíců, nebo

c) neukončil-li vzdělávání vedoucích úředníků ve lhůtě podle § 27 odst. 1.

Podle § 12 odst. 3 věty první a druhé zákona o úřednících odvolání nebo vzdání se funkce musí být písemné a doručené druhému účastníku, jinak je neplatné. Odvolání z funkce musí navíc obsahovat důvody podle odstavce 1, jinak je neplatné.

Podle § 12 odst. 4 zákona o úřednících odvoláním nebo vzdáním se funkce vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu pracovní poměr nekončí; to neplatí, jestliže byl pracovní poměr založen jmenováním na dobu určitou. Územní samosprávný celek je povinen podat vedoucímu úředníku nebo vedoucímu úřadu návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení u územního samosprávného celku na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže územní samosprávný celek nemá pro vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu takovou práci nebo ji vedoucí úředník či vedoucí úřadu odmítne, jde o překážku v práci na straně územního samosprávného celku a současně je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce; odstupné poskytované vedoucímu úředníku nebo vedoucímu úřadu při organizačních změnách nenáleží v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání nebo vzdání se funkce vedoucího úředníka či vedoucího úřadu.

Zákonné omezení obsažené v ustanovení § 12 odst. 1 zákona o úřednících představuje stanovení podmínek, za nichž lze vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu z funkce odvolat. Z tohoto důvodu je vyloučeno odvolat z funkce vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu územního samosprávného celku, jestliže nejsou splněny stanovené hmotněprávní předpoklady pro tento postup.

K těmto předpokladům náleží i souhlas ministra vnitra předepsaný ustanovením § 61 odst. 3 písm. b) zákona č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění účinném do 31.12.2013 (dále jen „zákon o krajích“), podle něhož hejtman jmenuje a odvolává po předchozím souhlasu ministra vnitra ředitele krajského úřadu v souladu se zvláštním zákonem; jmenování nebo odvolání ředitele bez předchozího souhlasu ministra vnitra je neplatné. S přihlédnutím ke smyslu a účelu ustanovení § 12 odst. 1 zákona o úřednících sledujícím zvýšenou ochranu úředníků územních samosprávných celků, nelze podmínku udělení souhlasu ministra vnitra s odvoláním ředitele krajského úřadu chápat jen obecně, bez vztahu ke skutkovým důvodům, pro které byl nebo nebyl souhlas udělen. Hejtman proto může ředitele krajského úřadu odvolat z funkce podle ustanovení § 12 odst. 1 písm. b) zákona o úřednících jen pro porušení těch zákonem stanovených povinností (z těch důvodů), s nimiž ministr vnitra vyslovil souhlas [srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29.5.2013, sp. zn. 21 Cdo 2070/2012, ve kterém dospěl Nejvyšší soud ČR ke stejnému závěru v případě odvolání tajemníka obecního (městského) úřadu se souhlasem ředitele krajského úřadu].

V projednávané věci z obsahu spisu vyplývá, že hejtman Olomouckého kraje sice odvolal žalobce z funkce ředitele krajského úřadu dopisem ze dne 4.11.2013 poté, co k odvolání dal svůj souhlas ministr vnitra. Jak však plyne z jeho dopisu ze dne 1.11.2013, dává ministr vnitra souhlas pro důvody pod body 1) a 2), která považuje za závažná porušení zákonem stanovených povinností, zatímco k důvodu pod bodem 3), který měl spočívat v nesprávném zařazování zaměstnanců do kategorie úředník, ministr vnitra hejtmanovi sdělil, že tímto důvodem se „dále nezabýval“, protože k němu nebyly předloženy „žádné prokazující dokumenty“ s odkazem na ochranu osobních

údajů. Jinak řečeno z obsahu dopisu ministra vnitra ze dne 1.11.2013 se podává, že souhlas k důvodu pod bodem 3) nedal, přičemž je zcela nerozhodné, z jakého důvodu tak neučinil. Za této situace bylo vyloučeno odvolat žalobce z funkce z důvodu, že žalobce „do kategorie úředníka zařazoval i zaměstnance, kteří dle zákona o úřednících úředníky být neměli“. Soudu prvního stupně proto nelze důvodně vytýkat, že se nezabýval důvodem odvolání z funkce pod bodem 3).

Důvodnou odvolací soud neshledal ani odvolací námitku žalobce, že ministr vnitra rozhoduje o udělení souhlasu ve správním řízení a že tento souhlas musí mít formu správního rozhodnutí. Odvolací soud v tomto směru souhlasí s názorem soudu prvního stupně, že takový požadavek nelze z právních předpisů dovodit a že tudíž postačuje, dal-li ministr vnitra souhlas ve formě („prostého“) dopisu. V případě souhlasu ministra vnitra se jedná pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkon tam, kde to právní předpisy stanoví [například u odvolání z funkce podle § 12 odst. 1 zákona o úřednících, a to obdobně jak je tomu v případě rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně u výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce], a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Protože nejde o právní úkon ani správní rozhodnutí, nelze udělení souhlasu ministrem vnitra samo o sobě přezkoumávat. Soud se může zabývat jen tím, zda takový souhlas byl skutečně udělen a zda tak učinil ten, kdo je k tomu oprávněn.

V projednávané věci žalovaný odvolal žalobce z funkce ředitele krajského úřadu podle § 12 odst. 1 písm. b) zákona o úřednících z důvodu „několika závažných porušení zákonem stanovených povinností“. Za tohoto stavu je pro posouzení věci významné, zda ve skutečnostech, v nichž žalovaný spatřuje skutkový důvod odvolání pod body 1) a 2), lze spatřovat porušení některé zákonem stanovené povinnosti žalobce, a pokud ano, zda se dopustil závažného porušení zákonem stanovených povinností v době posledních 6 měsíců nebo případně nejméně dvou méně závažných porušení zákonem stanovených povinností rovněž v době posledních 6 měsíců.

Povinnost dodržovat zákonem stanovené povinnosti patří k základním povinnostem úředníka vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 1 odst. 1 zákona o úřednících, § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny zejména ustanovením § 16 zákona o úřednících, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení zákonem stanovené povinnosti právně postižitelné jako důvod k odvolání z funkce, musí být porušení pracovních povinností úředníkem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity.

Právní úprava postavení ředitele krajského úřadu je provedena zejména v ust. § 68 a § 69 zákona o krajích. Ředitel stojí v čele krajského úřadu. Krajský úřad v oblasti samostatné působnosti plní úkoly uložené mu zastupitelstvem a radou

a napomáhá činnosti výborů a komisí. Vykonává rovněž přenesenou působnost s výjimkou věcí, které jsou zákonem svěřeny zastupitelstvu a radě nebo zvláštnímu orgánu. Ředitel je odpovědný za plnění úkolů svěřených krajskému úřadu v samostatné a přenesené působnosti hejtmánovi. Ze shora uvedeného vymezení vyplývá podřízenost ředitele hejtmánovi, která ostatně vyplývá i ze samotného práva hejtmána ředitele jmenovat a odvolávat a postavení hejtmána, který plní vůči řediteli obdobné úkoly jako statutární orgán zaměstnavatele. Na ředitele rovněž dopadá právní úprava týkající se úředníků územních samosprávných celků. V ust. § 16 zákona o úřednících jsou v tomto směru – jak bylo uvedeno výše – upraveny (obecné) základní povinnosti úředníka, které se vztahují i k činnosti ředitele. Protože ředitel je vedoucím zaměstnancem (plní vůči ostatním zaměstnancům kraje zařazeným do krajského úřadu funkci statutárního orgánu zaměstnavatele, je nadřízeným všech zaměstnanců kraje zařazených do krajského úřadu a kontroluje jejich činnost), dopadají na něj i povinnosti stanovené zákoníkem práce týkající se vedoucích zaměstnanců (srov. zejména ust. § 302 zákoníku práce). Shora uvedenou právní úpravu je třeba mít na zřeteli při posuzování porušení zákonem stanovených povinností ředitelem.

Pro posouzení, zda vedoucí úředník nebo vedoucí úřadu porušil některé zákonem stanovené povinnosti méně závažně, anebo závažným způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoně o úřednících, v zákoníku práce, ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy "porušení zákonem stanovených povinností závažným způsobem" a "méně závažné porušení zákonem stanovených povinností" definovány, přičemž na jejich vymezení závisí splnění stanovených hmotněprávních předpokladů pro odvolání vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu z funkce. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení některé zákonem stanovené povinnosti k osobě vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení některé zákonem stanovené povinnosti, k míře zavinění úředníka, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností úředníka, k důsledkům porušení některé zákonem stanovené povinnosti pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním vedoucí úředník nebo vedoucí úřadu způsobil zaměstnavateli škodu apod. Výsledné posouzení intenzity porušení zákonem stanovené povinnosti není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek. K některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení povinnosti v konkrétní věci.

Z ustanovení § 12 odst. 3 věty druhé zákona o úřednících vyplývá, že důvod odvolání musí být uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou územní samosprávný celek k tomu, že odvolává vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu z funkce, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl tímto právním úkonem projevít, tj. který zákonný důvod odvolání uvedený v ustanovení § 12 odst. 1 zákona o úřednících uplatňuje. Ke splnění hmotněprávní podmínky platného odvolání

vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu z funkce je tedy třeba, aby důvod odvolání byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž územní samosprávný celek spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu odvolává vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu z funkce. Zůstává přitom mimo pochybnost, že důvod odvolání z funkce musí být uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů uvedených v § 12 odst. 1 zákona o úřednících byl uplatněn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v čem je spatřován; jen taková konkretizace použitého důvodu po skutkové stránce zajišťuje, že nevzniknou pochybnosti o tom, z jakého důvodu byl vedoucí úředník nebo vedoucí úřadu odvolán z funkce. Na druhé straně však nemusí být uváděny všechny podrobnosti, které vedly k odvolání z funkce a které jen blíže osvětlují podstatné skutečnosti.

Odvolací námitka žalobce, že důvody odvolání pod body 1) a 2) nebyly dostatečným způsobem konkretizovány, není důvodná. Z obsahu dopisu ze dne 4.11.2013 vyplývá jednoznačně nejen to, který zákonný důvod odvolání hejtman Olomouckého kraje uplatnil [a to důvod uvedený v § 12 odst. 1 písm. b) zákona o úřednících], ale současně bylo nepochybné, v čem je spatřován, tj. jaké konkrétní zákonem stanovené povinnosti žalobce porušil (měl porušit) a jakým způsobem se tohoto protiprávního jednání dopustil (měl dopustit). V obou bodech přitom bylo žalobci vytýkáno dlouhodobé porušování povinností, které trvalo (mělo trvat) i ke dni odvolání z funkce, tj. nepochybně v době posledních 6 měsíců před odvoláním z funkce. Argumentace žalobce, že důvody odvolání nebyly „nijak časově vymezeny“, proto nemůže obstát.

Soud prvního stupně podle názoru odvolacího soudu v projednávané věci zjistil řádně a úplně skutkový stav věci a zcela správně vyhodnotil provedené důkazy, a to v souladu s ust. § 132 o.s.ř. jednotlivě i v jejich vzájemné souvislosti, přihlédl přitom ke všemu, co vyšlo v řízení najevo, kdy jeho úvahy při hodnocení provedených důkazů odpovídají zásadám logického myšlení. Odvolací soud neshledal nic, co by v tomto směru soudu prvního stupně vytkl. Skutková zjištění mají oporu v provedeném dokazování. Odvolací soud proto přejímá jako správná skutková zjištění soudu prvního stupně, že žalobce se dopustil jednání, které mu bylo vytýkáno pod body 1) a 2) odvolání z funkce.

Soud prvního stupně posoudil věc správně rovněž po právní stránce, dovodil-li, že žalobce v bodě 1) porušil svou povinnost podle § 16 odst. 1 písm. b) zákona o úřednících tím, že přes písemné upozornění a výzvu předsedy odborové organizace ze dne 18.4.2013 nesplnil za žalovaného do odvolání z funkce vůči odborové organizaci informační a projednací povinnost podle § 287 zákoníku práce (s výjimkou nabídky volných pracovních míst, která byla zveřejněna na intranetu). Jelikož žalobce tuto povinnost nesplnil přes písemné upozornění a výzvu předsedy odborové organizace, je tak zcela odůvodněný závěr, že se jedná o zaviněné porušení zákonem stanovené povinnosti, a to nepochybně ve formě vědomé nedbalosti. Tvzení žalobce,

že plnění informační a projednací povinnosti opakovaně projednával s předsedou odborové organizace a že pověřil vedoucí odboru kanceláře ředitele Mgr. D. dalším podrobnějším vyjednáváním, bylo jednoznačně vyvráceno svědeckými výpověďmi Ing. K. a dalších členů odborové organizace. Výpověď svědkyně Mgr. D. je nepřesvědčivá, neboť toliko v obecné rovině tvrdila, že na schůzkách s Ing. K. řešili „spolupráci zaměstnavatele s odborovou organizací“, aniž by však specifikovala konkrétní způsob sdělení informací a projednání záležitostí uvedených v § 287 zákoníku práce. Existence této povinnosti vyplývá přímo ze zákona, a to bez ohledu na to, že konkrétní podmínky sdělování těchto informací, okruh dokumentů, které mají být ze strany zaměstnavatele předloženy, a proces projednání lze upravit v kolektivní smlouvě v rámci kolektivního vyjednávání. Nemůže proto obstát obrana žalobce, že předpokládal, že „definitivní stanovisko bude případně vtěleno do návrhu kolektivní smlouvy na rok 2014“. Odvolací soud se z důvodu nadbytečnosti nezabýval případným porušením povinnosti podle § 277 zákoníku práce, která se týká vytvoření podmínek pro řádný výkon činnosti odborové organizace (zejména povinnosti zaměstnavatele na své náklady poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady).

Odvolací soud se ztotožňuje se závěrem soudu prvního stupně, že žalobce v bodě 2) porušil povinnost řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů podle § 302 písm. a) a f) zákoníku práce tím, že přes písemné upozornění předsedy odborové organizace ze dne 17.6.2013 nezabránil tomu, aby jeho podřízená Mgr. D. jakožto příkazce operace objednávala tzv. fitness aktivity v rozporu se zákonem o veřejných zakázkách a vnitřním předpisem (směrnici č. 4/2012) bez zadávacího řízení. Jelikož žalobce přes písemné upozornění předsedy odborové organizace, že při zajišťování těchto služeb dochází k dlouhodobému porušování vnitřních předpisů žalovaného upravujících postup při zadávání veřejných zakázek, neučinil až do odvolání z funkce žádná opatření (např. nařízení kontroly či auditu) k prověření důvodnosti podnětu odborové organizace, je i v tomto případě odůvodněný závěr, že se jedná o zaviněné porušení zákonem stanovených povinností, a to nepochybně ve formě vědomé nedbalosti. Otázka, zda lze při zjišťování skutkového stavu přihlížet či nikoliv k fakturám, které byly předloženy až poté, co nastaly účinky koncentrace řízení, není pro posouzení věci významná, neboť skutečnost, že tzv. fitness aktivity byly i ve druhém pololetí roku 2013 zajišťovány bez zadávacího řízení, potvrdili svědci, a to včetně samotné Mgr. D. Rozhodná není rovněž okolnost, že se jednalo o agendu spadající do působnosti hejtmána, kterou pro něj připravovala Mgr. D. Žalobce totiž ani netvrdil, že by se s podnětem odborové organizace obrátil na hejtmána nebo jej jakýmkoliv způsobem informoval. Stejně tak není významná skutečnost, zda v souvislosti s pochybením při zajišťování uvedených služeb byla žalovaným volána k odpovědnosti kromě žalobce i Mgr. D.

Správný je závěr soudu prvního stupně, že vytýkané jednání žalobce lze hodnotit v obou případech jako porušení zákonem stanovených povinností závažným

způsobem. Soud prvního stupně při posouzení intenzity porušení zákonem stanovených povinností správně přihlédl zejména k osobě žalobce, k funkci, kterou zastával, k délce výkonu funkce, k jeho přístupu a postoji k plnění pracovních úkolů a k důsledkům porušení povinností pro žalovaného. Uvedené skutečnosti jsou podle názoru odvolacího soudu vzhledem ke všem okolnostem tohoto případu dostatečné a poskytují náležitý podklad pro posouzení intenzity porušení zákonem stanovených povinností ze strany žalobce.

Lze uzavřít, že odvolací soud souhlasí se závěrem soudu prvního stupně, že žalobce se dopustil dvou závažných porušení zákonem stanovených povinností v době posledních 6 měsíců. I kdyby tomu tak nebylo a vytýkané porušení zákonem stanovených povinností pod body 1) a 2 by nedosahovalo intenzity porušení závažným způsobem, tak by se jednalo nejméně o dvě méně závažná porušení zákonem stanovených povinností v době posledních 6 měsíců. Nižší stupeň intenzity porušení zákonem stanovených povinností než je méně závažné porušení totiž zákon o úřednících neupravuje; každé porušení zákonem stanovených povinností vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu, které nedosahuje intenzity porušení závažným způsobem, je proto vždy méně závažným porušením zákonem stanovených povinností. V projednávané věci tedy byly splněny hmotněprávní předpoklady pro odvolání žalobce z funkce ředitele Krajského úřadu Olomouckého kraje podle § 12 odst. 1 písm. b) zákona o úřednících. Odvolání z funkce ze dne 4.11.2013 je platným právním úkonem.

Pracovní poměr vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu, který byl odvolán nebo se vzdal funkce, nadále trvá. Územnímu samosprávnému celku se proto podle § 12 odst. 4 zákona o úřednících ukládá, aby navrhl vedoucímu úředníku nebo vedoucímu úřadu nové pracovní zařazení na jinou práci, na níž ho může dále zaměstnávat a která odpovídá zdravotnímu stavu vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu a jeho kvalifikaci. Vedoucí úředník nebo vedoucí úřadu má možnost uvážit, zda nabízené nové pracovní zařazení přijme nebo odmítne. V případě, že územní samosprávný celek nemá takovou práci, která by odpovídala zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance, nebo že vedoucí úředník nebo vedoucí úřadu návrh na nové pracovní zařazení nepřijme, nastává jednak překážka v práci na straně územního samosprávného celku ve smyslu § 208 zákoníku práce, jednak fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Znamená to, že územní samosprávný celek může dát takovému vedoucímu úředníkovi nebo vedoucímu úřadu výpověď s odvoláním na výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce, aniž by se pro naplnění tohoto výpovědního důvodu opravdu vyžadovalo, tedy aniž by se vedoucí úředník nebo vedoucí úřadu skutečně stal pro územní samosprávný celek nadbytečným.

Nabídne-li územní samosprávný celek ve smyslu ustanovení § 12 odst. 4 zákona o úřednících vedoucímu úředníkovi nebo vedoucímu úřadu jinou práci, nestanoví zákon vedoucímu úředníkovi nebo vedoucímu úřadu lhůtu pro přijetí tohoto

návrhu. Znamená to, že lhůtu k přijetí návrhu je oprávněn určit územní samosprávný celek; jestliže lhůtu neurčil, musí tento návrh vedoucí úředník nebo vedoucí úřadu přijmout před uplynutím přiměřené doby s přihlédnutím k povaze navrhované smlouvy (dohody) a k rychlosti prostředků, které územní samosprávný celek použil pro zaslání návrhu; ústní návrh zaniká, nebyl-li přijat ihned, ledaže bylo sjednáno něco jiného (§ 43b odst. 1 a 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění účinném do 31.12.2013).

Lhůtu k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení na jinou práci musí územní samosprávný celek stanovit tak, aby tato lhůta odpovídala smyslu a účelu ustanovení § 12 odst. 4 zákona o úřednících. Tím je především vytvoření podmínek pro to, aby došlo k dohodě o dalším pracovním zařazení vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu na tuto práci. Aby mohl být tento smysl a účel zákona naplněn, musí být lhůta určena územním samosprávným celkem v délce, která vedoucímu úředníku nebo vedoucímu úřadu poskytuje přiměřenou dobu k rozhodnutí, jak bude na návrh reagovat. Přiměřenou lhůtou je taková lhůta, která s ohledem na všechny okolnosti případu umožňuje vedoucímu úředníku nebo vedoucímu úřadu, aby se s náležitou znalostí věci rozhodl o tom, zda návrh dohody přijme. Pro posouzení přiměřenosti lhůty je zejména významné, jaké informace o podmínkách výkonu nabízené jiné práce měl vedoucí úředník nebo vedoucí úřadu v době, kdy mu došel návrh územního samosprávného celku na uzavření dohody o jeho dalším pracovním zařazení na tuto práci, a jaké další potřebné poznatky v tomto směru získal nebo měl možnost získat během lhůty určené mu územním samosprávným celkem k přijetí návrhu. Nepřiměřeně krátkou lhůtou by byla lhůta, která by vedoucímu úředníku nebo vedoucímu úřadu objektivně neumožňovala opatřit si takové poznatky o podmínkách výkonu nabízené práce, jež by byly objektivně postačující k jeho rozhodnutí o návrhu územního samosprávného celku, tyto poznatky zhodnotit a na základě toho na návrh reagovat. Stanovení nepřiměřeně krátké lhůty je třeba kvalifikovat jako zneužívání práva územního samosprávného celku určit lhůtu k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení.

Soud prvního stupně při zjišťování délky lhůty, která byla žalobci určena k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení, správně vycházel ze zápisu ze dne 4.11.2013 (čl. 139 spisu), z něhož je přesná délka této lhůty jednoznačně patrná. Naopak výpovědi svědků Mgr. Ing. K., Ing. K. a Mgr. Š. nelze v tomto směru považovat za rozhodující, neboť si pro časový odstup nemuseli na tento detail přesně pamatovat a uváděli pouze orientačně, že žalobci byla poskytnuta lhůta v rozmezí jedné a půl až dvou hodin. Ze zmiňovaného zápisu se podává, že v 10:25 hod byl žalobci předán seznam volných pracovních míst a byl vyzván, aby si z tohoto seznamu vybral pracovní místo. Za účelem zvážení nabídky mu byla poskytnuta lhůta 30 minut. V 10:50 hod byla žalobci předána listina „Plnění tzv. nabídkové povinnosti podle § 12 odst. 4 zákona č. 312/2002 Sb.“, která odkazovala na předaný seznam volných pracovních míst, a poté v 11:20 hod návrh dohody o změně sjednaných pracovních podmínek. Žalobce v 11:25 hod sdělil, že si v určené lhůtě není schopen „nabídku vyhodnotit a vybrat“. Bezprostředně poté byla žalobci předána výpověď z pracovního

poměru. Z provedeného dokazování tedy vyplývá, že žalovaný poskytl žalobci k rozhodnutí, jak bude na návrh reagovat, fakticky lhůtu v délce jedné hodiny.

Odvolací soud souhlasí s názorem soudu prvního stupně, že tato lhůta byla nepřiměřená. Žalobci byl předložen seznam, který obsahoval celkem 10 volných pracovních míst (z toho 4 na dobu určitou a 6 na dobu neurčitou). Tento seznam obsahoval u jednotlivých pracovních míst označení druhu práce (v devíti případech se jednalo o pracovní místo úředníka a jedno pracovní místo „neúředníka“, a to vedoucího oddělení tiskového), platovou třídu a dále byl uveden příslušný odbor, resp. oddělení krajského úřadu, v rámci kterého bylo dané pracovní místo zařazeno. Tyto informace o podmínkách výkonu nabízené jiné práce, které měl žalobce k dispozici ze zmiňovaného seznamu, nebyly objektivně postačující k jeho rozhodnutí o návrhu žalovaného, neboť z tohoto seznamu nevyplývala konkrétní pracovní náplň jednotlivých pracovních míst, což potvrdily i svědkyně Mgr. Č. a Ing. P. Vzhledem k celkovému počtu nabízených pracovních míst neměl žalobce reálnou možnost tyto poznatky získat během pouhé jedné hodiny, současně tyto poznatky zhodnotit a na základě toho na návrh reagovat. Na tomto závěru nemohou nic změnit ani skutečnosti týkající se povahy vykonávané funkce ředitele, délky působení žalobce v této funkci a předcházejícího zpracování tzv. systemizace pracovních míst. Jelikož do krajského úřadu bylo v posuzovaném období zařazeno cca 530 zaměstnanců, nebylo v možnostech a schopnostech žalobce pamatovat si a mít dostatečný přehled o konkrétní pracovní náplni jednotlivých pracovních míst. Stanovením nepřiměřeně krátké lhůty došlo ke zneužití práva žalovaného určit lhůtu k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení, proto je předmětná výpověď z pracovního poměru neplatným právním úkonem.

Odvolací soud konečně nepovažuje za důvodnou ani námitku žalobce, že hejtman Olomouckého kraje nebyl oprávněn za žalovaného učinit návrh dohody o dalším pracovním zařazení, resp. uzavřít dohodu o dalším pracovním zařazení, ani dát žalobci výpověď z pracovního poměru. Z pohledu terminologie zákona o úřednících se v případě ředitele krajského úřadu jedná o vedoucího úřadu. Podle § 61 odst. 3 písm. h) zákona o krajích hejtman plní obdobné úkoly jako statutární orgán zaměstnavatele podle zvláštních předpisů vůči řediteli krajského úřadu. Jinak řečeno, hejtman vůči řediteli krajského úřadu jako vedoucímu úřadu právně jedná na místě zaměstnavatele (územního samosprávného celku), a to i v případě, je-li ředitel odvolán nebo se vzdal funkce. Hejtman tedy byl oprávněn za žalovaného činit vůči žalobci právní úkony vyplývající z ustanovení § 12 odst. 4 zákona o úřednících. „Řadovým zaměstnancem“ by se vedoucí úřadu, který byl odvolán nebo se vzdal funkce, stal až tehdy, došlo-li by k dohodě o jeho dalším pracovním zařazení. Nadto podle § 12 odst. 3 věty třetí zákona o úřednících výkon funkce vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se funkce, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se funkce uveden den pozdější. V daném případě bylo odvolání doručeno žalobci dne 4.11.2013, tzn. že výkon funkce ředitele končil dne 5.11.2013. Výpověď z pracovního poměru přitom byla žalobci dána dne 4.11.2013, tj. ještě v době, kdy vykonával funkci ředitele.

Vzhledem k výše uvedenému byl rozsudek soudu prvního stupně shledán v obou výrocích ve věci samé jako věcně správný a jako takový byl včetně souvisejícího výroku o nákladech řízení v souladu s ustanovením § 219 o.s.ř. potvrzen.

Rozhodnutí o náhradě nákladů odvolacího řízení je odůvodněno ust. § 224 odst. 1 za použití § 142 odst. 2 o.s.ř. Úspěch i neúspěch obou účastníků byl stejný, proto odvolací soud rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení.

**P o u č e n í :** Proti tomuto rozhodnutí je možno podat dovolání, jestliže rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak, a to ve lhůtě dvou měsíců od doručení tohoto rozhodnutí k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím Okresního soudu v Olomouci.

V Ostravě dne 26. září 2017

Za správnost vyhotovení:  
Eva Fussová

JUDr. Otakar Pochmon v.r.  
předseda senátu