



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Reného Fischera a soudkyň Mgr. Halky Hovorkové a Mgr. Adély Kaftanové ve věci

žalobce: **Ing. Tomáš P.**, narozený dne xxx
bytem xxx
zastoupený advokátem Mgr. Ivo Muškou
sídlem Akademika Heyrovského 1178/6, 500 03 Hradec Králové

proti
žalovanému: **České vysoké učení technické v Praze**, IČO 68407700
sídlem Žitná 1903/4, Dejvice, 160 00 Praha 6
zastoupený advokátem Mgr. Martinem Pujmanem
sídlem Jugoslávská 620/29, 120 00 Praha 2

o neplatnost výpovědi z pracovního poměru,

k odvolání žalovaného proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 4. 3. 2019, č. j. 14 C 167/2017 - 127,

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně se **potvrzuje**.
- II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení částku 8 941 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám advokáta Mgr. Ivo Mušky.

Shodu s prvopisem potvrzuje: Martina Hájková

Odůvodnění:

1. Soud I. stupně shora označeným rozsudkem výrokem I/ určil, že výpověď žalovaného učiněná dopisem č. j. 65/16/51937 ze dne 16. 12. 2016, je neplatná. Výrokem II/ uložil pak soud I. stupně žalovanému povinnost zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení ve výši 59 823,50 Kč k rukám zástupce žalobce do tří dnů od právní moci rozsudku.
2. Takto soud I. stupně rozhodl o žalobě, kterou se žalobce domáhal určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, kdy podle žaloby byl žalobce u žalovaného zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 1. 2013 a od 1. 1. 2016 byl jmenován na pozici kvestora. Podle tvrzení žalobce tento dne 16. 12. 2016 na rektorátu převzal dopis žalovaného datovaný téhož dne a označený jako výpověď z pracovního poměru podle ust. 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen zák. práce), v němž mu bylo žalovaným sděleno, že dopisem ze dne 19. 7. 2016 bylo žalobci oznámeno, že mu žalovaný nemůže přidělovat práci odpovídající jeho dosavadní pracovní pozici, a tudíž je na straně žalovaného překážka v práci, opětovně jej odvolal z výkonu funkce kvestora, a to s okamžitou platností a dal žalobci výpověď v souladu § 52 písm. c) zák. práce z důvodu fikce nadbytečnosti. Protože žalobce nesouhlasil s výpovědí, když dle jeho názoru nebyly dány výpovědní důvody a výpověď tak byla neplatným právním úkonem, oznámil žalovanému dopisem ze dne 15. 2. 2017, že trvá na tom, aby jej žalovaný dále zaměstnával. Žalobce v žalobě namítal neplatnost výpovědi z důvodu, že tato nebyla dána oprávněnou osobou (když podle názoru žalobce jedinou oprávněnou osobou k podání výpovědi byl ředitel Univerzitního centra energeticky efektivních budov /UCEEB/ a nikoli prof. Ing. Petr Konvalinka - rektor žalovaného) a dále, že nebyly splněny hmotněprávní předpoklady vyplývající z § 73a zák. práce. Žalovaný navrhl žalobu zamítnout.
3. Po stránce skutkové vyšel soud I. stupně ze zjištění, která učinil z účastnické výpovědi žalobce a svědeckých výpovědí (odst. 5 až 10) a dále z listinných důkazů (odst. 11 až 34), přičemž tato zjištění soud I. stupně podrobně zrekapituloval v odstavcích 3 až 34 napadeného rozsudku. Na základě těchto vzal za prokázané, že dne 1. 1. 2013 žalobce uzavřel s žalovaným pracovní smlouvu s nástupem do zaměstnání dne 1. 1. 2013 na pracovní pozici *ekonomický náměstek na součást UCEEB* s místem výkonu práce v Praze, přičemž za žalovaného byl na pracovní smlouvě podepsán ředitel UCEEB Ing. Lukáš Ferkl Ph.D. Dne 31. 12. 2013 byla mezi žalobcem a ředitelem UCEEB podepsána *dohoda o změně pracovní smlouvy*, na základě které byl žalobce zařazen na pracovní pozici *tajmník* s místem výkonu práce v Buštěhradě. Další dohodou mezi nimiž byla změněna doba trvání pracovní smlouvy, a to na dobu *neurčitou*. Následně byl žalobce rektorem žalovaného, Ing. Petrem Konvalinkou, jmenován dne 2. 12. 2015 do funkce *kvestora ČVUT* s místem výkonu práce v Praze. Ohledně náplně činnosti pracovní pozice *tajmník UCEEB* soud I. stupně zjistil, že tento je přímým podřízeným řediteli UCEEB, zodpovídá za finanční chod UCEEB a plánuje cash flow, koordinuje finance jednotlivých výzkumných skupin, dohlíží nad vykonáváním mzdové, finanční a personální agendy, je zodpovědný za finanční způsobilost jednotlivých grantových projektů, spolupracuje s marketingovým oddělením na komercializaci výzkumu, komunikuje s kvestorem ČVUT v otázkách rozpočtu celé univerzity, přímo řídí účetní oddělení a personální oddělení, správu budovy, IT oddělení, právní oddělení a oddělení pro administraci projektů. Náplň práce ekonomického náměstka je obdobná jako u tajmníka. Kompetence kvestora jsou pak řízení hospodaření a vnitřní práva ČVUT a v oblastech, kde tak stanoví rektor, jeho zastupování. Kvestor zajišťuje hospodaření s prostředky ČVUT v souladu se zvláštními předpisy, vnitřními a ostatními předpisy ČVUT a v souladu s pravidly pro tvorbu a správu rozpočtu ČVUT. Kvestor stojí v čele rektorátu ČVUT a řídí jeho činnost s výjimkou případů, kdy tak stanoví rektor. Spolupracuje úzce s tajemníky fakult a vedoucími ekonomických útvarů a metodicky je řídí. Kvestora jmenuje a odvolává rektor. Vedoucími zaměstnanci ČVUT

Shodu s prvopisem potvrzuje: Martina Hájková

jsou: a) rektor a děkani, b) prorektorů a proděkanů, c) kvestor a tajemník, d) kancelář, e) ředitelé vysokoškolských ústavů, f) ředitelé ostatních součástí, g) vedoucí fakulturních ústavů a kateder, h) vedoucí dalších pracovišť. Žalovaná sestává z osmi fakult a pěti ústavů, které jsou relativně samostatné, za chod ústavů odpovídá ředitel, za chod fakult děkani. Každá ze součástí žalovaného má svoji strukturu na základě organizačního řádu ČVUT. Na webovém prostoru žalovaného by podle kolektivní smlouvy měla být zveřejňována volná pracovní místa, a všechny součásti a všechny fakulty by měly zasílat seznam aktuálních volných pracovních míst. Tato praxe však nebyla dodržována a údaje o volných pracovních místech na centrálním webu a obsah úředních desek jednotlivých součástí ČVUT ohledně volných pracovních míst se tak lišil o cca 50%.

4. Ohledně vzdělání a pracovní kvalifikace žalobce vzal soud za prokázané, že je absolventem VŠE v Praze – fakulta financí a účetnictví. Ve své pracovní kariéře působil jako pojišťovací poradce, finanční poradce, finanční manažer, finanční kontrolor. V období leden 2013 až prosinec 2015 působil jako tajemník ČVUT – UCEEB a v období ledna 2016 až prosince 2016 jako kvestor ČVUT. Od ledna 2017 začal působil jako ředitel společnosti Česká inovace o.p.s., kde se věnuje řízení NNO, získávání peněžních prostředků, akvizici partnerů, rozvoji podnikání a rozšiřování spolupráce mezi firmami.
5. Ohledně skutkového děje vzal soud I. stupně za prokázané, že během porady dne 11. 7. 2016, na které byli přítomni rektor a kvestor, tj. žalobce, rektor vyslovil nedůvěru žalobci a rozhodl po debatě o okamžitém odvolání žalobce, neboť tento odmítl na pozici rezignovat. Písemné vyhotovení odvolání žalobce z funkce kvestora bylo podepsáno rektorem a zasláno dne 11. 7. 2016 na adresu trvalého pobytu žalobce, přičemž doručeno bylo vložení do schránky žalobce dne 27. 7. 2016. Dne 19. 7. 2016 byla za přítomnosti kancléře žalovaného Ing. Josefa S. a právníka žalovaného Mgr. Lukáše K. listina o odvolání doručována opětovně též osobně do rukou žalobce; přičemž pro negativní postoj žalobce byla listina o odvolání žalobce z funkce kvestora ČVUT ze dne 11. 7. 2016, včetně průvodního dopisu ze dne 18. 7. 2016, vložena do schránky žalobce dne 19. 7. 2016. Následně zaslal rektor ČVUT žalobci oznámení ze dne 3. 10. 2016, kterým mu oznámil, že mu nemůže přidělovat práci odpovídající jeho dosavadní pracovní pozici, konstatoval překážku v práci na straně zaměstnavatele a vyzval jej k předání pracovních pomůcek, přístupových údajů a dokumentů a dále k tomu, aby nedocházel do zaměstnání, čemuž žalobce vyhověl. Listinnou ze dne 16. 12. 2016 pak dal žalovaný žalobci výpověď podle § 52 písm. c) zák. práce z důvodu nadbytečnosti a určil žalobci povinnost k čerpání dovolené. V reakci na dané žalobce dopisem ze dne 15. 2. 2017 oznámil žalovanému, že trvá na dalším zaměstnávání, neboť odvolání z funkce kvestora dopisem ze dne 11. 7. 2016 považuje za neúčinné.
6. Soud I. stupně vzal dále za prokázané, že ke dni 16. 12. 2016 bylo na centrálním webovém prostoru ČVUT nabízeno celkem 6 pracovních míst: 1) ředitel Českého institutu informatiky, robotiky a kybernetiky ČVUT, 2) vrátný – pracovník ostrahy Rektorátu ČVUT, 3) pracovník úklidu Rektorátu ČVUT, 4) obsluha velínu Rektorátu ČVUT, 5) vedoucí Ústavu dopravních systémů, 6) finanční manažer/ekonom. Pro pozici ředitel Českého institutu informatiky, robotiky a kybernetiky ČVUT bylo mimo jiné požadováno vysokoškolské vzdělání s vědeckou hodností Ph. CSc., Dr.Sc., habilitace nebo jmenování profesorem, případně srovnatelný zahraniční ekvivalent, 10 let praxe ve vlastní výzkumné činnosti. Pro pozici vedoucí Ústavu dopravních systémů bylo vyžadováno vysokoškolské vzdělání technického nebo ekonomického směru, dobrá znalost angličtiny, pedagogická hodnost doc. nebo prof. Pro pozici finanční manažer /ekonom bylo požadováno středoškolské či vysokoškolské vzdělání nejlépe ekonomického směru, znalost podvojného účetnictví, orientace v rozpočtování, výkaznictví, znalost projektového účetnictví, pokročilá uživatelská znalosti MS Word a Excel. K datu 16. 12. 2016 nebylo obsazeno místo vedoucího odboru administrativně správního a vedoucího oddělení ekonomického a finančního.

Shodu s prvopisem potvrzuje: Martina Hájková

Dne 17. 10. 2016 uzavřel žalovaný pracovní smlouvu s paní Ivou H. s nástupem dne 17. 10. 2016 na pozici účetní (požadováno středoškolské vzdělání ekonomického směru); přičemž změnou pracovní smlouvy ze dne 12. 1. 2017 byla dosazena na pozici vedoucí oddělení ekonomiky a účetnictví.

7. Po právní stránce dospěl soud I. stupně k závěru, že žaloba byla podána včas dne 28. 4. 2017, tedy před uplynutím prekluzivní lhůty ve smyslu § 72 zák. práce. Dále soud konstatoval, že k odvolání žalobce z funkce kvestora bylo provedeno platně, osobou k danému oprávněnou, a to písemnou formou doručením do schránky žalobce dne 27. 7. 2016 (vhozením do schránky), tedy v souladu s § 73a odst. 1 zák. práce. Po odvolání z funkce kvestora zůstal žalobci pracovní poměr zachován, ovšem bez určení pracovní pozice, pracoviště a náplně pracovní činnosti. Rektor, jakožto statutární orgán žalovaného, byl oprávněn rozvázat pracovní poměr žalobce výpovědí. Soud I. stupně však ve vztahu k podané výpovědi zkoumal, zda podání výpovědi, která byla žalobci doručena dne 16. 12. 2016, předcházelo splnění všech zákonných povinností vyplývajících z ustanovení § 73a odst. 2 zák. práce, tedy, zda žalovaný navrhl žalobci změnu jeho dalšího pracovního zařazení u žalovaného na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Podle těchto hledisek *bylo tedy významné pouze to, zda žalovaný ke dni 16. 12. 2016 disponoval volnými pracovními místy odpovídajícími kvalifikaci žalobce*. V tomto směru soud I. stupně uzavřel, že k datu 16. 12. 2016 žalovaný nabízel na svém centrálním webu několik pracovních pozic, které odpovídají zdravotnímu stavu a kvalifikaci žalobce tak, jak dané vymezuje zákon a rozhodná judikatura (např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 12. 1999, sp. zn. 21 Cdo 1877/98). Konkrétně měla být žalobci nabídnuta *pozice finančního manažera/ekonomů* – Odbor pro řízení projektů a transfer technologií, jejíž předpoklady kvalifikační profil žalobce zcela naplňoval. Nad uvedené poukázal na to, že u žalobce existovaly i další pracovní pozice, které nebyly v rozhodné době obsazeny, a na které nebyla vypsána výběrová řízení (např. vedoucí Kanceláře ředitele nebo vedoucí odboru administrativně správního). Žalovaný tedy nesplnil ve vztahu k žalobci nabídkovou povinnost podle § 73a odst. 2 zák. práce a nebyly zde tedy dány předpoklady pro ukončení pracovního poměru výpovědí ve smyslu § 73a odst. 2 ve spojení s § 52 písm. c) zák. práce. Za takové situace bylo namísto žalobě v celém rozsahu vyhovět.
8. O nákladech řízení rozhodl soud I. stupně podle pravidel § 142 odst. 1 o. s. ř. a přiznal úspěšnému žalobci právo na náhradu nákladů řízení proti žalovanému s tím, že s výjimkou jednoho úkonu právní služby, který soud I. stupně ohodnotil jako neúčelně vynaložený, přiznal soud I. stupně žalobci veškeré jím požadované složky nákladů řízení v celkové částce 59 823,50 Kč s tím, že na podrobné vyčíslení odvolací soud pro stručnost odkazuje.
9. Proti rozsudku podal včasné odvolání žalovaný, které doplnil podáním ze dne 16. 5. 2019. Namítl existenci odvolacích důvodů podle § 205 odst. 2 písm. b) až g) o. s. ř.
10. Především akcentoval, že žalobce byl k žalovanému přijat rovnou na pozici s kompetencemi řídicího pracovníka, jak vyplývá nejen z náplně činnosti ekonomického náměstka pracoviště UCEEB, které žalobce vykonával od 1. 1. 2013, ale též z náplně činnosti funkce tajemníka UCEEB, kterou žalobce zastával od 1. 1. 2014. Odvolatel zrekapituloval průběh pracovního poměru žalobce, jednotlivé druhy práce, které postupně u žalovaného zastával, poukázal na žalobcovu kvalifikaci. I životopis žalobce, jak namítl žalovaný, prokazuje vysokou erudovanost žalobce, který sám sebe profiluje jako vysoce postaveného řídicího manažera, řídicího šest samostatných oddělení. Dané ostatně dokládá i činnost žalobce u žalovaného v období od ledna 2016 do července 2016, kdy pracoval jako jeden z nejvýše postavených vedoucích a řídicích zaměstnanců ČVUT v Praze. Pracovní pozice finančního manažera/ekonomů Odbor pro řízení projektů a transfer technologií však měla představovat jakousi „posilu“ tehdejší finanční manažerky a nebyla řídicí funkcí, jak vyplynulo z provedené dokazování. Tomu odpovídaly i obsahy životopisů uchazečů o danou pozici, k nimž však soud I. stupně nepřihlédl, kdy tyto

Shodu s prvopisem potvrzuje: Martina Hájková

rozhodně nedosáhli vzdělání ani pracovních zkušeností žalobce. Podmínkou tedy nebylo, aby uchazeč o tuto funkci měl vysokoškolské vzdělání, ale postačovalo středoškolské, když rozhodným kritériem bylo ekonomické zaměření. Všechny tyto důvody vedly k přesvědčení žalovaného, že žalobce je pro uvedenou pozici *překvalifikován* a nemohl by při její realizaci uplatnit své znalosti a schopnosti v převážné míře; přičemž na tuto pracovní pozici rozhodně mohl vykonávat pracovník s výrazně nižší kvalifikací, dokonce i jen pracovník středoškolského vzdělání. V této souvislosti žalovaný poukázal na závěry rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1913/2010, podle kterého se nevyžaduje, aby zaměstnavatel navrhoval zaměstnanci takové pracovní zařazení, při němž by nebyla zcela využívána jeho dosažená kvalifikace a dále na závěry rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 6. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2305/2015, podle kterého o práci odpovídající kvalifikaci zaměstnance jde tehdy, kdy zaměstnanec může využít získanou kvalifikaci v převážné míře a kdy tedy nepřevažují práce, při kterých by zaměstnanec získanou kvalifikaci nemohl uplatnit, a které by mohl vykonávat i pracovník s nižší kvalifikací, popř. bez zvláštní kvalifikace. Za dané situace nelze, podle názoru žalovaného po něm spravedlivě požadovat, aby osobě, která od 5/2012 do 7/2016 pracovala fakticky jako finanční ředitel, musel nabídnout pracovní pozici zcela běžného, řadového účetního, který je pomocníkem finančního manažera a bude především kontrolovat a evidovat účetní doklady.

11. Pokud se týče existence pracovní pozice vedoucího odboru administrativně správního a vedoucího oddělení ekonomického a finančního Správy účelových zařízení, pak žalovaný namítl, že organizační řád ze dne 24. 5. 2016, který rušil organizační řád předchozí, žádný odbor administrativně správní ve výčtu organizačního členění Správy účelových zařízení neobsahuje a neobsahuje ani žádné oddělení ekonomické a finanční, když obě tyto pracovní pozice byly organizačním řádem ze dne 24. 5. 2016 (který rušil ten z 1. 3. 2015) zrušeny. Jakkoli byl organizační řád ze dne 1. 3. 2015 navržen k provedení jako jeden z klíčových důkazů pro to, zda k datu 16. 12. 2016 mohly být vůbec žalobci nabídnuty tyto pracovní pozice, soud jej sice jako důkaz připustil, avšak jako nadbytečný nehodnotil. Rozsudek soudu I. stupně je tak zatížen nepřezkoumatelností.
12. Ohledně pracovní pozice vedoucí Kanceláře ředitele nebo pozice vedoucího Komerčních objektů, žalovaný zdůrazňuje, že nebylo prokázáno, že by tyto pozice byly k rozhodnému datu, tj. 16. 12. 2016 volné a současně ředitelem Správy účelových zařízení určeny k obsazení. Podle odůvodnění napadeného rozsudku navíc měla být Kancelář ředitele zřízena až organizačním řádem ze dne 24. 5. 2016.
13. K otázce praxe obecné nabídkové povinnosti na ČVUT v Praze, která je podle žalovaného rozhodná pro posouzení, zda žalovaný porušil § 73a odst. 2 zák. práce, žalovaný akcentoval, že k danému byla slyšena svědkyně Ing. M. K., jejíž výpověď byla účelová a nevěrohodná, když se jedná o osobu, s níž vede žalovaný soudní spor. Nad uvedené se tato svědkyně nemohla vyjadřovat k praxi ČVUT k rozhodnému dni, neboť v této době již nebyla zaměstnankyní ČVUT, neboť její pracovní poměr skončil 13. 9. 2016. Za nevěrohodnou označil žalovaný i výpověď svědka Ing. J. D., který byl dlouholetým spolupracovníkem, podřízeným a následně nástupcem žalobce, tudíž se nejednalo o svědka nestranného. Nad uvedené se tento svědek vyjadřoval ke zcela odlišnému časovému období a jeho výpověď nic neprokazuje o praxi ČVUT ke dni 16. 12. 2016. Žalovaný též namítl, že jsou zde i jiné skutečnosti a důkazy, které dosud nebyly uplatněny a které zpochybňují věrohodnost obou vypovídajících, zejména okamžité zrušení pracovního poměru Ing. M. K. ze dne 13. 9. 2019, svědecká výpověď nástupce této pracovnice, dále výpověď zaměstnankyně z personálního oddělení UCEEB, příp. výpovědi zaměstnanců personálních oddělení fakult a součástí ČVUT v Praze, tyto však ani přes některé návrhy žalovaného nebyly soudem I. stupně provedeny a soud I. stupně tak neúplně zjistil skutkový stav věci.

Shodu s prvopisem potvrzuje: Martina Hájková

14. Za rozhodující k otázce volných pracovních míst označil žalovaný výpověď svědkyně M. a Petry K., z nichž bylo možné vzít za prokázané, že k rozhodnému dni 16. 12. 2019 bylo volných pouze šest pracovních pozic, kdy vyjma pozice finančního manažera/ekonomy Odboru pro řízení projektů a transfer technologií, nebyly tyto pro žalobce vhodné. Nad uvedené pro pozici finančního manažera/ekonomy Odboru pro řízení projektů a transfer technologií byl žalobce překvalifikován.
15. S tímto podstatným odůvodněním proto žalovaný navrhl, aby odvolací soud napadené rozhodnutí zrušil a věc vrátil soudu I. stupně k dalšímu řízení in eventuum, aby sám rozsudek změnil tak, že žalobu zamítne a přizná žalovanému právo na náhradu nákladů řízení.
16. K odvolání žalovaného se vyjádřil žalobce podáním ze dne 16. 9. 2019. Předně zdůraznil, že soud I. stupně dospěl ke správným skutkovým zjištěním a závěrům, když v odůvodnění rozsudku vysvětlil, jaké skutečnosti vzal za prokázané, z jakých konkrétních důkazů vyšel. Závěry žalovaného o tom, že by byl žalobce pro pracovní pozici finančního manažera/ekonomy Odboru pro řízení projektů a transfer technologií překvalifikován označil za rozporné s provedenými důkazy i výkladem pojmu „kvalifikace zaměstnance“. Odkázal v této souvislosti na závěry rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 3. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4897/2009, ze dne 2. 7. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2203/2008 nebo ze dne 28. 12. 1999, sp. zn. 21 Cdo 1877/98. Akcentoval, že kvalifikace žalobce a jeho předchozí pracovní zkušenosti umožňovaly, aby působil u žalovaného na celé řadě pracovních pozic s ekonomickým zaměřením. V rámci výkonu pracovní pozice tajemníka ostatně kromě ekonomických činností vykonával i činnosti správního a administrativního charakteru. Namítl, že výkon vysoké funkce kvestora po dobu 6 měsíců nemůže znamenat, že mu nemusí být nabídnuta práce na nižší pozici, když vyšší srovnatelná pozice neexistuje. Uvedl, že u žalovaného v rozhodné době existovaly další neobsazené pracovní pozice, které odpovídaly zdravotnímu stavu a kvalifikaci žalobce, a nejen to, existovaly zde další pracovní pozice, předjímané organizačními řády, které nebyly v rozhodné době obsazeny, a na které nebyla vypsána výběrová řízení, konkrétně: a) vedoucí Kanceláře ředitele u Správy účelových zařízení a b) vedoucí Odboru pro řízení projektů a transfer technologií u součásti Rektorát ČVUT. Taktéž uvedl, že v situaci, kdy organizační řády předpokládají určitou pracovní pozici a tato není obsazena, je povinností zaměstnavatele ji v případě plnění nabídkové povinnosti nabídnout svému zaměstnanci. Žalobce dále zdůraznil, že žalovaný neunesl důkazní břemeno ohledně tvrzení, že u něj bylo toliko 6 volných pracovních pozic a svou procesní pasivitu se snažil zvrátit až po koncentraci řízení (vyjádřením a návrhem na doplnění dokazování ze dne 28. 11. 2018) a dále nyní v rámci odvolacích námitek. Žalovaný tedy včas neoznačil důkazní prostředky k prokázání splnění nabídkové povinnosti, učinil tak v rozporu s koncentrací řízení až následně a pomocí nových důkazních prostředků se domáhá, aby byl zjištěn skutkový stav jinak, než jak se podává z včas a řádně navržených důkazů.
17. K námitkám žalovaného ohledně svědeckých výpovědí Ing. M. K. a Ing. Jakuba D. a dále k nesouhlasu žalovaného se závěry soudu I. stupně ohledně obecné praxe při plnění nabídkové povinnosti a oznamování volných pracovních míst žalobce namítl, že v řízení bylo prokázano, že u žalovaného neexistuje žádný centrálně evidovaný seznam volných pracovních míst, když tato skutečnost je doložena nejen výpověďmi shora uvedených, ale též svědky navrženými žalovaným Petry K. či Ing. Lenky Ch.. Z výpovědí obou ostatně vyplynulo, že docházelo k častým personálním změnám na různých pozicích s nutností najít vhodné kandidáty. Ing. Lenka Ch. se vyjádřila zejména k uvolněné pozici vedoucího odboru administrativně správního a neobsazené pozici vedoucího kanceláře ředitele. Ing. Markéta K. pak uvedla, že v souvislosti s restrukturalizací, kterou sama iniciovala, bylo nutné obsadit řadu vedoucích pozic u Správy účelových zařízení (např. vedoucího kanceláře ředitele, vedoucího odboru komerčních objektů, vedoucího personálního a právního oddělení). Výpovědi Ing. D. a Ing. K. svým obsahem nijak nevybočují z celkového důkazního rámce, naopak jimi uváděné skutečnosti korespondují s výslechy dalších osob. Žalobce zdůraznil, že svědeckými výpověďmi ve spojení s listinnými

Shodu s prvopisem potvrzuje: Martina Hájková

důkazy bylo zcela vyvráceno tvrzení žalovaného o pouhých 6 volných pracovních pozicích a bylo prokázáno, že u žalovaného neexistuje žádný registr vypsaných výběrových řízení, resp. neobsazených pracovních pozic. Zpochybnil též tvrzení žalovaného o nevěrohodnosti svědka Ing. Jakuba D. a označil je za zcela účelové.

18. Závěrem poukázal na skutečnost, že žalovaný po koncentraci řízení označil celou řadu důkazů, jimiž chtěl prokázat skutečnosti, jež měl prokazovat od samého počátku, nejednalo se tak o návrh nových důkazů, jimiž chtěl zpochybnit věrohodnost svědků, jak tvrdil, ale chtěl docílit toho, aby byl s jejich pomocí zjištěn skutkový stav jinak, než se tomu podávalo z řádně a včas označených důkazů.
19. Nad uvedené zpochybnil žalobce i postup žalovaného, který dal výpověď žalobci až po uplynutí 6 měsíců od odvolání, když tato skutečnost může evokovat stav účelovosti ve spojení s tím, že žalovaný nechal k rozhodnému datu některé pozice neobsazené a některé bezdůvodně zrušil.
20. S tímto podstatným odůvodněním žalobce označil napadené rozhodnutí za věcně správné a navrhl jeho potvrzení a přiznání náhrady nákladů odvolacího řízení.
21. Před jednáním ve věci samé se replikoval žalovaný k vyjádření žalobce. Opětovně zdůraznil překvalifikovanost žalobce pro pracovní pozici finanční manažer/ekonom Odboru pro řízení projektů a transfer technologií. Znovu konstatoval zrušení pracovních pozic vedoucí odboru administrativně správního u Správy účelových zařízení a vedoucího oddělení ekonomického a finančního u Správy účelových zařízení, když tyto byly zrušeny svědkyní Ing. Markétou K., která vydala nový Organizační řád s platností od 24. 5. 2016 a k rozhodnému datu 16. 12. 2016 tyto pozice neexistovaly. K pracovní pozici vedoucí kanceláře ředitele Správy účelových zařízení uvedl, že tato byla formálně zřízena Organizačním řádem ze dne 24. 5. 2016, ale protože tento Organizační řád nikdy nebyl uveden v život a následně byl zrušen, tak reálně nebylo toto nové pracovní místo vytvořeno. Pokud se týče pracovní pozice Odboru pro řízení projektů a transfer technologií, tak tato nebyla k rozhodnému datu k dispozici. Dále zdůraznil, že jeho argumenty po celou dobu řízení byly konzistentní, když však musel postupně reagovat na nové argumenty a tvrzení žalobce a také na skutečnosti, které uvedli jednotliví svědkové. Své důkazní návrhy realizované po koncentraci řízení označil za legitimní. Závěrem zdůraznil, že stanovil vnitřní pravidlo centrální evidence a informovanosti, avšak pokud fakulta, vysokoškolský ústav či jiná součást žalovaného toto vnitřní pravidlo nerespektuje, může z toho sice žalovaný dovozovat porušení pravidla, avšak musí respektovat autonomii fakulty (např. v otázkách personálních), součásti či ústavu a nemůže jim dané odejmout. Rektorát tedy nemá možnost jim nařídít, aby byly volné pracovní pozice obsazeny osobami či způsobem stanoveným rektorátem. Odkázal na ustanovení § 24 odst. 1 písm. e) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, v platném znění a na čl. 30 odst. 2 Statutu ČVUT v Praze platného ke dni 16. 12. 2016 a konstatoval, že tyto popírají nabídkovou povinnost žalovaného ve smyslu § 73a odst. 2 zák. práce.
22. S tímto podstatným odůvodněním pak zopakoval svůj odvolací návrh.
23. Odvolací soud přezkoumal z podnětu podaného odvolání napadený rozsudek, včetně správnosti postupu v řízení, které jeho vydání předcházelo dle ust. § 212 a § 212a odst. 1 a 5 o. s. ř., a poté dospěl k závěru, že odvolání žalovaného není důvodné.
24. Soud I. stupně si pro své rozhodnutí opatřil dostatek podkladů, učinil z nich správná skutková zjištění a věc v zásadě správně posoudil i po stránce právní. Soud I. stupně své skutkové závěry srozumitelně a přesvědčivě vyjádřil v odůvodnění napadeného rozsudku, náležitým způsobem se vyrovnal s námitkami účastníků, které uplatnili v průběhu řízení, když rovněž bezchybně vyložil, které skutečnosti má a které nemá za prokázány a proč. Rozsudek soudu I. stupně, který je

Shodu s prvopisem potvrzuje: Martina Hájková

pečlivě odůvodněn, a to včetně solidní aplikace relevantní judikatury, tak mohl být dostatečným podkladem i pro rozhodnutí odvolacího soudu ve věci.

25. Žalovaný v první řadě uplatnil odvolací důvod uvedený v § 205 odst. 2 písm. b) o. s. ř. Odvolací soud konstatuje, že tento odvolací důvod může být dán pouze v řízeních, v nichž se uplatní zásada koncentrace řízení (§ 118b a § 175 odst. 4 část první věty za středníkem o. s. ř.). O žádný z takovýchto případů se však zde nejedná a tento odvolací důvod proto dán není.
26. Odvolací soud pak neshledal ani odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. c) o. s. ř., když z obsahu spisu nebyly zjištěny vady, které by mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci (§ 212a odst. 5 věta druhá o. s. ř.). Namítá-li žalovaný nepřezkoumatelnost rozhodnutí pro vnitřní rozporuplnost pak odvolací tuto v podstatných rozhodných skutečnostech významných pro posouzení věci neshledává. Odůvodnění napadeného rozsudku splňuje náležitosti uvedené v § 157 odst. 2 o. s. ř., soud I. stupně jasně popsal, které důkazy provedl, jak je hodnotil, vypořádal se s obranou žalovaného, vyložil, které skutečnosti vzal za prokázané, jaký skutkový stav z provedených důkazů zjistil a jak je hodnotil po stránce právní. Vysvětlil též, které důkazy nehodnotil a proč je považoval za nadbytečné.
27. Dále odvolatel namítá odvolací důvod uvedený v § 205 odst. 2 písm. d) o. s. ř., kdy soud I. stupně neúplně zjistil skutkový stav věci, neboť neprovedl navržené důkazy k prokázání rozhodných skutečností, konkr. svědecký výslech Ing. S., který měl vypovídat k oběma pracovním pozicím odboru pro řízení a transfer technologií Rektorátu ČVUT v Praze.
28. Odvolací soud předesílá, že uvedené nemá vliv na hmotněprávní posouzení věci, proto jestliže soud I. stupně navrhovaný důkaz výslechem jmenovaného svědka neprovedl, postupoval z hlediska procesní ekonomie sporu správně a z hlediska nepotřebnosti takového důkazu naprosto přiléhavě, jak bude vysvětleno ještě dále.
29. Žalovaný uplatnil odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. e) o. s. ř. Odvolací soud konstatuje, že soud I. stupně provedl dokazování v dostatečném rozsahu potřebném ke zjištění skutkového stavu, důkazy učinil postupem podle § 122 a násl. o. s. ř., důkazy řádně zhodnotil podle zásady volného hodnocení důkazů ve smyslu § 132 o. s. ř. a skutkový děj, který z nich zjistil, je s nimi v souladu.
30. V rozhodnutí uveřejněném pod č. 8/1994 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek, vydávané Nejvyšším soudem ČR, byl zaujat právní závěr, že rozhodnutí soudu vychází ze skutkového zjištění, jež nemá v podstatné části oporu v dokazování, jen jestliže soud vzal za zjištěné něco, co ve spise vůbec není, anebo jestliže soud nepokládá za zjištěnou podstatnou skutečnost (právně významnou), která bez dalšího z obsahu spisu naopak vyplývá.
31. Odvolací soud v této souvislosti dodává, že mohou být významné jen ty námitky, jejichž obsahem je tvrzení, že skutkové zjištění, ze kterého napadené rozhodnutí vychází, nemá v provedeném dokazování oporu v podstatné části. Podstatnou částí se přitom rozumí takové skutečnosti, jež má soud I. stupně za prokázané a které byly významné pro rozhodnutí věci při aplikaci hmotného práva. Uvedenému ustanovení odpovídá tvrzení, jehož prostřednictvím odvolatel zpochybní logiku úsudku soudu o tom, co bylo dokazováním zjištěno, eventuálně tvrdí-li, že soud z logicky bezchybných dílčích úsudků (zjištění) učinil nesprávné (logicky vadné) skutkové závěry. O takový případ se zde ale nejedná.
32. Namítá-li odvolatel, že má vážné výhrady k hodnocení dokazování soudem I. stupně, pak odvolací soud předně připomíná, že hodnocení důkazů je doménou soudu I. stupně. Jestliže hodnocení důkazů soudem I. stupně plně respektuje zásady vyplývající z ustanovení § 132 o. s. ř.

Shodu s prvopisem potvrzuje: Martina Hájková

/soud důkazy hodnotí podle své úvahy, a to každý důkaz jednotlivě a všechny důkazy v jejich vzájemné souvislosti; přitom pečlivě přihlíží ke všemu, co vyšlo za řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci/ byl by za této situace v rozporu se zákonem takový postup odvolacího soudu, který by rozhodnutí soudu prvního stupně zrušil a uložil by mu, aby se v dalším řízení zabýval možným jiným hodnocením těchto důkazů (usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1472/2017). Pro úspěch odvolání totiž zásadně nepostačuje, nabízí-li odvolatel, na základě svého vlastního hodnocení důkazů, toliko jiný (alternativní) závěr o skutkovém stavu, než který byl učiněn v přezkoumávaném rozhodnutí. Odvolací soud zde přisvědčuje náležitému odůvodnění soudu I. stupně, pokud uvedl, ze kterých důkazů vycházel a ze kterých nikoliv, což platí i pro hodnocení výpovědi odvolatelem jmenovaných svědků – Ing. Lenky Ch., Ing. Markéty K. a Ing. Jakuba D.. Odvolací soud tak uzavírá, že není dán ani odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. e) o. s. ř.

33. Odvolací soud pak neshledal ani odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. f) o. s. ř., když žalovaný ostatně v případě tohoto odvolacího důvodu ani nevymezuje, proč zjištěný skutkový stav neobstojí, resp. v čem by měl spočívat nový důkaz či skutečnost, které nastaly po vyhlášení či vydání rozhodnutí soudu I. stupně. Odvolatel toliko namítá důkazy, které zpochybňují věrohodnost svědeckých výpovědí Ing. Markéty K. a Ing. Jakuba D.. Tento odvolací důvod proto rovněž dán není.
34. Především však žalobce soudu I. stupně vytkl nesprávné právní posouzení věci /§ 205 odst. 2 písm. g) o. s. ř./.. Právní posouzení je nesprávné, jestliže soud na správně zjištěný skutkový stav aplikuje nesprávnou právní normu, příp. aplikuje správnou právní normu, ale nesprávně ji vyloží, popř. neaplikuje adekvátní právní normu.
35. Jak bylo správně uvedeno soudem I. stupně, na zjištěný skutkový stav je třeba aplikovat zákoník práce č. 262/2006 Sb. ve znění platném do 31. 12. 2016 (dále jen zákoník práce, ve zkratce zák. práce – poznámka odvolacího soudu).
36. Podle § 73 odst. 1 zákoníku práce platí, že v případech uvedených v § 33 odst. 3 může ten, kdo je příslušný ke jmenování (§ 33 odst. 4), vedoucího zaměstnance z pracovního místa odvolat; vedoucí zaměstnanec se může tohoto místa rovněž vzdát.
37. Podle § 73a zákoníku práce odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být provedeno písemně. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější (odst. 1). Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance *pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.* Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstoupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny (odst. 2).
38. Zákon zde zakotvuje tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele, která představuje svojí povahou „přímus“ zaměstnavatele učinit zaměstnanci ofertu směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci (ke změně sjednaných pracovních podmínek) ve smyslu ustanovení § 40 odst. 1 zákoníku práce. V případě, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci nebo že ji zaměstnanec odmítne (odmítne uzavření dohody o svém dalším pracovním zařazení u zaměstnavatele), zákon stanoví, že „je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce“. Zákon tu tedy vytváří (ve svých důsledcích) další důvod, pro který

Shodu s prvopisem potvrzuje: Martina Hájková

zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď [modifikací podmínek výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce], jinak řečeno - *vytváří fikci nadbytečnosti* zaměstnance, pro kterou je možné s ním rozvázat pracovní poměr, aniž by bylo potřebné (možně) se při zkoumání platnosti výpovědi zabývat tím, zda se zaměstnanec skutečně stal pro zaměstnavatele nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, jak to jinak ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí vyžaduje.

39. Uvedené vztaženo na posuzovanou věc znamená, že za situace, kdy předmětná výpověď z pracovního poměru byla žalobci doručena dne 16. 12. 2016, bylo třeba splnění povinnosti zaměstnavatele vyplývající z ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce zásadně posuzovat podle stavu, jaký tu byl ke dni 16. 12. 2016 (k tomu srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1573/2004, uveřejněného pod č. 59 v časopise Soudní judikatura, ročník 2005, nebo obdobně právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 12. 1997, sp. zn. 2 Cdon 829/97, uveřejněném pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1998). Podle hledisek vymezených ustanovením § 73a odst. 2 zákoníku práce *pak bylo významné jedině, zda žalovaný disponoval volnými pracovními místy v okamžiku, kdy byla žalobci dáвана výpověď* (tj. ke dni 16. 12. 2016), přičemž jeho povinností nebylo nabízet žalobci každé volné pracovní místo, ale pouze místo odpovídající (kromě jeho zdravotního stavu) jeho kvalifikaci (k tomu srov. rovněž odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3980/2011 či usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 7. 2017 sp. zn. 21 Cdo 1987/2017).
40. Z judikatury rovněž vyplývá, že při posuzování, zda zaměstnanec má kvalifikaci potřebnou k výkonu práce, kterou je mu zaměstnavatel – v kladném případě – podle § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zákoníku práce povinen nabídnout, je třeba přihlížet nejen ke znalostem, které zaměstnanec nabyl dosaženým vzděláním, ale též k dovednostem a odborným zkušenostem, které získal výkonem dosavadní odborné praxe a které spolu s teoretickými znalostmi nabytými vzděláním tvoří jeho kvalifikaci, a k míře jejich využitelnosti pro tuto práci (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2017 sp. zn. 21 Cdo 5567/2016).
41. V daném případě bylo prokázáno, že žalovaný ke dni 16. 12. 2016 disponoval volnou pozicí *finanční manažer/ekonom* na odboru pro řízení projektů a transfer technologií na plný úvazek s popisem pozice: zpracování agendy a kontrola účetních dokladů, spolupráce na finančním řízení dotačních projektů kontrola a evidence finančních podkladů, zpracování krátkodobých a dlouhodobých finančních plánů, predikce finančních ukazatelů a jejich analýza, průběžná analýza ziskovosti a vyhodnocování nákladů, příprava reportů a podkladů dle požadavků vedení, plánování zdrojů pro krytí nákladů; kdy z hlediska dosažené kvalifikace bylo požadováno středoškolské či vysokoškolské vzdělání nejlépe v ekonomickém oboru, znalost podvojného účetnictví, orientace v rozpočtování, výkaznictví, znalost projektového účetnictví, orientace v rozpočtování, výkaznictví, znalost projektového účetnictví, *praxe v oboru* a pokročilá uživatelská znalost MS (Word, Excel).
42. Odvolací soud je ve shodě se soudem I. přesvědčen, že tato volná pozice odpovídala zdravotnímu stavu (jehož případné nedostatky nebyly v řízení žalovaným namítány), ale především kvalifikaci žalobce, který je – jak soud I. stupně správně zjistil – absolventem VŠE, Fakulty financí a účetnictví s praxí v oblasti pojišťovnictví a finančního poradenství, kde působil. Žalobce tak bezpochyby splňoval nikterak banální požadavky kladené zaměstnavatelem na kvalifikaci pro pozici finanční manager/ekonom, jak se pokouší fabulovat žalobce, který ji staví do role asistenta. Z hlediska požadovaných znalostí, dovedností a zkušeností pak žalobce mohl svou získanou odbornou praxí s dosaženým vzděláním beze zbytku využít. Je evidentní, že

Shodu s prvopisem potvrzuje: Martina Hájková

uvedená pozice neměla charakter pozice vedoucího (řídícího) pracovníka (§ 11 zák. práce), nicméně volná pozice nabízená zaměstnanci, který se pracovního místa vzdal či byl odvolán, bude *zpravidla* odpovídat pracovnímu zařazení na jiné, než vedoucí pozici s tím, že jedinými zákonem kladenými hledisky, které musí být brány zaměstnavatelem v potaz, je kvalifikace a zdravotní stav zaměstnance, nikoliv jeho ambice či potenciál vedoucího zaměstnance.

43. Odvolací soud dodává, že je zcela bez významu, jací uchazeči se z hlediska naplnění požadavků na volnou pozici finanční manager/ekonom hlásili, resp. jaký byl obsah jimi předkládaných životopisů. Je rovněž nepodstatné, že žalovaný tuto volnou pozici žalobci nenabídl s úsudkem, že je žalobce pro výkon této pozice pro dosud zastávané vedoucí pozice a s tím spjaté nevyužití jeho řídicích schopností, překvalifikován. Žalovaný zde zcela pomíjí podstatu nabídkové povinnosti, která si neklade za cíl nabídnout odvolanému zaměstnanci z vedoucí pozice srovnatelné pracovní místo na tzv. vyšší hierarchické úrovni, ale povinnost zaměstnavatele učinit zaměstnanci ofertu směřující k uzavření dohody o převedení na *jinou práci* (ke změně pracovního poměru) ve smyslu ustanovení § 40 odst. 1 zák. práce. Právní úprava tím sleduje cíl, aby zaměstnavatel před tím, než podá výpověď z pracovního poměru, nabídl zaměstnanci *jinou práci* odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci s ohledem na to, že k výpovědi z pracovního poměru má docházet z důvodů *zpravidla* nezávislých na možnostech zaměstnance. Rozhodnutí, zda této nabídky bude využito, závisí výlučně na zaměstnanci, který může tuto pracovní příležitost odmítnout. Neobstojí proto námitka žalovaného, že žalobce byl na tento druh práce *překvalifikován*, neboť z hlediska splnění nabídkové povinnosti podle § 73a odst. 2 zák. práce se nevyžaduje, aby dosavadní kvalifikace zaměstnance byla využívána zcela.
44. V tomto směru žalovaný neunesl důkazní břemeno z hlediska tvrzení, že neobsazené pracovní místo na pracovní pozici finanční manager/ekonom nebylo pro žalobce vhodné (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2355/2009).
45. Odvolací soud s ohledem na výše uvedená skutková zjištění shledává nadbytečným vyjadřovat se k dalším volným pracovním pozicím, které byly v rámci skutkových zjištění soudem I. stupně konstatovány (např. vedoucí Kanceláře ředitele nebo vedoucí odboru administrativně správního) a jejichž existence byla ke dni 16. 12. 2016 žalovaným v odvolacím řízení vehementně sporována. Okrajově lze dodat, že přes respekt k autonomii jednotlivých součástí ČVÚT, přehled o volných pracovních místech žalovaného není jen otázkou zveřejnění na centrálním webu, ale především otázkou systémovou, která zde z hlediska organizačního a koncepčního, dle zjištění učiněných soudem I. stupně, jehož závěry odvolací soud sdílí, selhala. Pro právní posouzení je však relevantní to, že zaměstnavatelem žalobce bylo ČVUT, nikoli jeho jednotlivé fakulty. Nabídková povinnost vůči žalobci ve smyslu § 73a odst. 2 zák. práce se tak vztahuje na celé ČVUT.
46. Odvolací soud v návaznosti na uvedené konstatuje, že odvolací námitky žalovaného jsou liché, kdy právně významným pro posouzení daného sporu je toliko skutečnost, že po odvolání žalobce z jeho vedoucí pozice žalovaným nemohla ke dni 16. 12. 2016 nastat fikce nadbytečnosti žalobce v důsledku neexistence pracovní pozice odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.
47. Závěr soudu I. stupně o tom, že žalovaný nesplnil podmínku vyplývající z ustanovení § 73a odst. 2 zák. práce a že tak fikce nadbytečnosti nenastala, je správný, a proto prvostupňový soud správně posoudil, že výpověď z pracovního poměru, která byla žalobci dána pro fikci nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zák. práce, je neplatná pro rozpor se zákonem podle § 580 odst. 1 zák. č. 89/2012 Sb. za použití § 4 zák. práce, kdy smysl a účel zákona to vyžaduje.
48. Odvolací soud tak uzavírá, že soud I. stupně na základě provedených důkazů dospěl ke správným skutkovým zjištěním, přičemž tato posoudil po právní stránce správně. Na základě výše uvedeného proto odvolací soud postupoval tak, že rozhodnutí soudu I. stupně potvrdil ve výroku

Shodu s prvopisem potvrzuje: Martina Hájková

I. jako věcně správné podle § 219 o. s. ř. včetně akcesorického nákladového výroku, který byl učiněn v souladu se zásadou zakotvenou v ustanovení § 142 odst. 1 o. s. ř.

49. O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto podle § 142 odst. 1 o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř., jejich náhrada byla přiznána v této fázi řízení úspěšnému žalobci. Tyto náklady jsou tvořeny odměnou právního zástupce žalobce za dva úkony právní služby spojené s vyjádřením k odvolání a účastí na jednání po 2 500 Kč (§ 7 bod 5., § 8 odst. 1, § 9 odst. 3 písm. a) a § 11 odst. 1 písm. g) a k) vyhl. č. 177/1996 Sb. – advokátní tarif), ke každému z těchto úkonů ještě náleží paušální náhrada na výdaje advokáta ve výši 300 Kč (§ 13 odst. 3 tarifu), dále cestovné (os. vozidlem zn. BMW, typ X3, RZ: xxx na trase Hradec Králové – Praha- Hradec Králové v délce 217 km dle vyhl. č. 333/2018 Sb.) v částce 1 439 Kč + 6 půl hodin promeškaného času v částce 600 Kč (§ 14 odst. 1 písm. a) a odst. 3 vyhl. č. 177/1996 Sb.) s navýšením o 21 % sazbu DPH ve výši 1 302 Kč k nákladům právního zastoupení (bez cestovného) podle § 137 odst. 1 a 3 písm. a) o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř., což činí celkem 8 941 Kč. Tyto náklady žalobce bylo žalovanému za užití § 149 odst. 1 o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř. uloženo zaplatit k rukám právního zástupce žalobce (výrokem ad II/).

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat dovolání do dvou měsíců ode dne doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím soudu, který ve věci rozhodoval v I. stupni, a to za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř.

Praha 25. září 2019

Mgr. René Fischer v. r.
předseda senátu