



ČESKÁ REPUBLIKA  
**ROZSUDEK**  
**JMÉNEM REPUBLIKY**

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu JUDr. Ivy Hrdinové a soudců JUDr. Otakara Pochmona a Mgr. Tomáše Zubka ve věci

žalobkyně: **Ludmila S.**, narozená dne xxx  
bytem xxx  
zastoupená advokátem Mgr. Stanislavem Kutnarem  
sídlem Pionýrská 495, 756 61 Rožnov pod Radhoštěm

proti  
žalované: **Střední průmyslová škola stavební Valašské Meziříčí**, IČO 00843491  
sídlem Máchova 628/10, 757 01 Valašské Meziříčí  
zastoupená advokátkou Mgr. Ing. Zuzanou Ferianc  
sídlem Klimentská 1216/46, 110 02 Praha 1

**o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru**

o odvolání žalobkyně proti rozsudku Okresního soudu ve Vsetíně – pobočky ve Valašském Meziříčí, ze dne 23. 1. 2019, č. j. 19 C 17/2016-110

**takto:**

I. Rozsudek soudu prvního stupně **se mění** takto:

Určuje se, že výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni dopisem žalované ze dne 29. 9. 2015 je neplatná.

II. Žalovaná **je povinna** zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 34 032 Kč, do tří dnů od právní moci rozsudku, k rukám Mgr. Stanislava Kutnara, advokáta, se sídlem v Rožnově pod Radhoštěm, Pionýrská 495.

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.

### Odůvodnění:

1. Okresní soud napadeným rozsudkem zamítl žalobu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru dané žalobkyní dopisem žalované ze dne 29. 9. 2015 a zavázal žalobkyni zaplatit žalované na nákladech řízení 25.423 Kč. Soud dospěl k závěru, že žalobkyni byla dána výpověď z pracovního poměru dne 1. 6. 2015 pro nadbytečnost. Žalobkyně podala žalobu o určení neplatnosti této výpovědi, v řízení byla úspěšná. V době, kdy žalovaná dala žalobkyni výpověď ze dne 1. 6. 2015, sdělila žalobkyně žalované dopisem ze dne 26. 8. 2015, že výpověď považuje za neplatnou a trvá na dalším zaměstnávání. Žalovaná proto dne 27. 8. 2015 přistoupila k vydání nové organizační změny, v níž stanovila s účinností od 1. 9. 2015 počet pedagogických pracovníků na pozici učitel všeobecně vzdělávacích předmětů v počtu 14 zaměstnanců, dále 7 zaměstnanců na pozici učitel všeobecně vzdělávacích předmětů na zkrácený nebo zákonem snížený úvazek a 2 zaměstnanci na pozici učitel učící jak odborné, tak všeobecně vzdělávací předměty s odkazem na snížení počtu, za účelem zvýšení efektivity práce a snížení nákladů zaměstnavatele. Žalobkyni na základě této organizační změny byla dána další výpověď ze dne 29. 9. 2015, která jí byla doručena. Pokud žalovaná dala žalobkyni výpověď pro nadbytečnost výpovědi ze dne 29. 9. 2015, postupovala zcela řádně, protože na základě organizační změny ze dne 1. 9. 2015 měla k dispozici toliko 14 pracovních míst pro učitele všeobecně vzdělávacích předmětů a bylo jen na žalované, kterého z pedagogů jako nadbytečného určí. Skutečnost, že někteří pedagogové v době dání výpovědi žalobkyni byli ve zkušební době, nemá žádný vliv. Mgr. V. a Mgr. V. měli smlouvu uzavřenou na dobu určitou do skončení školního roku 2015/2016 a vztahovala se na ně stejná kritéria na posouzení pracovního poměru jako u žalobkyně. Soud proto žalobu na určení neplatnosti výpovědi ze dne 29. 9. 2015 zamítl.
2. Proti rozsudku okresního soudu podala žalobkyně v zákonem stanovené lhůtě (§ 204 odst. 1 o. s. ř.) odvolání. Především namítala, že výpověď dne 29. 9. 2015 našla v poštovní schránce, není pravda, že by jí výpověď byla doručována zaměstnankyněmi žalované Ing. H. a paní Z. ani kýmkoliv jiným. Žalobkyně tohoto dne pracovala do 7 hodin, proto jí uvedené dokumenty nemohly být doručovány v 07:02 hodin. Okresní soud odmítl vyslechnout svědky, kteří by tvrzení žalobkyně potvrdili.
3. Dále žalobkyně namítala, že samotná organizační změna ze dne 1. 9. 2015 odkazuje na organizační změnu č. j. SPŠSVM/0100/2013 ze dne 30. 4. 2013, která se však zabývala školním rokem 2013/2014. Pokud organizační změna z roku 2015 přejímá organizační změnu z roku 2013, nemohla tato změna v žádném případě hodnotit faktický stav u žalované v roce 2015. Jde o účelový dokument. Během času od původní organizační změny v roce 2015 byla přetržena příčinná souvislost mezi touto změnou a nadbytečností žalobkyně, protože v mezidobí bylo ukončeno několik pracovních poměrů (např. s Mgr. P. ke dni 31. 5. 2015 nebo Mgr. B. ke dni 31. 8. 2015). Na volná místa byli naopak přijati Mgr. V. a Mgr. V., a to těsně před rozhodnutím o organizační změně. Žalovaná účelově tvrdí, že nevěděla, že má „příliš“ zaměstnanců, o čemž se dověděla až „zpochybněním výpovědi ze strany žalobkyně“, které bylo žalované doručeno dne 26. 8. 2015. Žalovaná naopak musela vědět, že pracovní poměr žalobkyně nadále trvá, i bez podání žaloby by její pracovní poměr trval až do 31. 8. 2015, přesto žalovaná přijala na stejnou pracovní pozici, jakou zastávala žalobkyně, hned dva nové zaměstnance. Pokud přijala žalovaná nové zaměstnance, vedlo to k umělému vytvoření nadbytečnosti žalobkyně. Nadbytečnost žalobkyně proto není v příčinné souvislosti s rozhodnutím o organizační změně, protože předpokládané snížení stavu zaměstnanců mohlo nastat jinak, aniž by musel být rozvázán pracovní poměr se žalobkyní.
4. Žalovaná navrhovala potvrzení rozsudku soudu prvního stupně jako věcně správného. Žalovaná nemohla vědět, že žalobkyně „zpochybní“ výpověď z pracovního poměru ze dne 1. 6. 2015, proto když přijímala nové zaměstnance, byla v dobré víře, že pracovní poměr s žalobkyní byl platně rozvázán výpovědí z 1. 6. 2015. Žalobkyně až 26. 8. 2015 sdělila, že na dalším zaměstnávání trvá, žalovaná by měla za této situace, pokud by měla žalobkyně ve sporu o předchozí výpověď úspěch,

o jednoho učitele všeobecně vzdělávacích předmětů více, než bylo potřebné. Žalovaná proto musela vypovědět žalobkyni jako nadbytečnou.

5. Krajský soud jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 o. s. ř.) přezkoumal napadené rozhodnutí, jakož i řízení jemu předcházející (§ 212, § 212a o. s. ř.) a dospěl k závěru, že odvolání žalobkyně je důvodné.
6. Z hlediska skutkového stavu soud prvního stupně zjistil, že žalobkyně pracovala u žalované od 23. 8. 1994 jako učitelka všeobecně vzdělávacích předmětů, žalobkyně má vysokoškolské vzdělání na filozofické fakultě pro obory občanská nauka a německý jazyk, kromě toho vyučovala u žalované český jazyk. V průběhu času byly žalobkyni dány postupně tři výpovědi z pracovního poměru pro nadbytečnost. První z nich je výpověď ze dne 13. 5. 2013, určení neplatnosti této výpovědi bylo předmětem sporu před Okresním soudem ve Vsetíně – pobočka Valašské Meziříčí pod sp. zn. 19 C 148/2013, rozsudkem ze dne 26. 2. 2014, č. j. 19 C 148/2013-61, bylo rozhodnuto o neplatnosti této výpovědi. Následně žalobkyně v listopadu 2013 nastoupila na pracovní neschopnost, která trvala do 31. 5. 2015. Dne 1. 6. 2015 byla žalobkyni dána další výpověď z pracovního poměru s odůvodněním, že „na základě rozhodnutí ředitelky školy o organizačních změnách č. j. SPŠSVM/0100/2013 ze dne 30. 4. 2013, se kterou byla žalobkyně seznámena 30. 4. 2013 a která vstoupila v platnost dne 1. 9. 2013, se stala žalobkyně pro žalovanou nadbytečnou.“ Tato výpověď byla předmětem sporu před Okresním soudem ve Vsetíně, řízení bylo vedeno pod sp. zn. 19 C 90/2015. Okresní soud žalobu rozsudkem č. j. 19 C 90/2015-80 ze dne 16. 3. 2016 zamítl. Krajský soud v Ostravě jako soud odvolací rozsudkem č. j. 16 Co 142/2016-112 ze dne 24. 11. 2016 rozsudek soudu prvního stupně změnil a určil, že výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni dopisem žalované ze dne 1. 6. 2015, je neplatná. Odvolací soud dospěl k závěru, že od roku 2013 skutečně došlo do roku 2015 k úbytku žáků, tedy k úbytku potřeby přímé i nepřímé pedagogické činnosti, přesto neexistovala příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností žalobkyně. Ředitelka žalované totiž sdělila, že na počátku školního roku 2013/2014, tj. k 30. 9. 2013, bylo zřejmé, že dojde k poklesu žáků a kromě toho ředitelka chtěla zajistit výuku předmětů aprobovanými učiteli pro každý předmět, a to i jazyka českého v učňovských oborech. Učinila veřejnou výzvu k doplnění studia českého jazyka, které využila toliko Ing. G., která si vzdělání doplnila a získala místo učitele českého jazyka. Tato učitelka ke dni 12. 9. 2013 zároveň převzala hodiny, které žalobkyně vyučovala jako neaprobovaná učitelka českého jazyka na učňovském oboru. Dále ředitelka žalované potvrdila, že k 1. 9. 2015 byl přijat na výuku českého jazyka Mgr. V., dále byla přijata jako učitelka češtiny Mgr. V., a to k 25. 8. 2015. Zároveň byl rozváznán pracovní poměr s učitelkou češtiny Mgr. P., a to ke dni 31. 5. 2015 a také s další učitelkou českého jazyka Mgr. B., která skončila ke dni 31. 8. 2015. Krajský soud vysvětlil, že zákon o pedagogických pracovnících č. 563/2004 Sb. nezná pojem „aprobace“, kvalifikaci středoškolských učitelů stanoví § 9 odst. 1 písm. a) citovaného zákona, kdy učitel všeobecně vzdělávacích předmětů střední školy získává odbornou kvalifikaci vysokoškolským vzděláním získaným studiem akreditovaném magisterském studijním oboru v oblasti pedagogických věd zaměřené na přípravu učitelů všeobecně vzdělávacích předmětů střední školy; tento předpoklad žalobkyně splňuje. Žalobkyně měla v pracovní smlouvě uvedeno, že pracuje jako učitelka všeobecně vzdělávacích předmětů, žalobkyně byla oprávněna v rámci své odborné kvalifikace (byť „bez aprobace“) vyučovat nejen jazyk český, ale jakýkoliv všeobecně vzdělávací předmět. Žalobkyně se nestala nadbytečnou na základě organizační změny ze dne 30. 4. 2013, protože práce, kterou vykonávala, byla nadále pro žalovanou potřebná. Účelu organizační změny přijaté 30. 4. 2013 mohlo být dosaženo jinak v době návratu žalobkyně z dlouhodobé pracovní neschopnosti, a to rozváznáním pracovních poměrů s odcházejícími učiteli všeobecně vzdělávacích předmětů. Žalovaná podala proti rozsudku odvolacího soudu dovolání, které Nejvyšší soud usnesením č. j. 21 Cdo 2316/2017-141 ze dne 13. 7. 2017 odmítl.
7. Žalobkyně poté, co jí byla dána výpověď z pracovního poměru dne 1. 6. 2015, sdělila žalované dopisem ze dne 24. 8. 2015, který jí byl doručen 26. 8. 2015, že výpověď z 1. 6. 2015 považuje za neplatnou a trvá na dalším zaměstnávání. Žalovaná na to vydala dne 27. 8. 2015 rozhodnutí o provedení organizační změny s odůvodněním, že v návaznosti na rozhodnutí o organizační

změně č. j. SPŠVM/0100/2013 zaměstnavatel rozhodl, že s účinností od 1. 9. 2015 bude zaměstnávat 14 zaměstnanců na pozici učitel všeobecně vzdělávacích předmětů nebo cizích jazyků na plný úvazek, 7 zaměstnanců na pozici učitel všeobecně vzdělávacích předmětů na kratší pracovní úvazek a 2 zaměstnance na pozici učitel na stanovenou pracovní dobu. Organizační změna byla přijata v souvislosti se snížením počtu tříd a za účelem zvýšení efektivnosti práce a snížení nákladů zaměstnavatele. Na základě této organizační změny dala žalovaná žalobkyni dne 29. 9. 2015 výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Ve výpovědi popisuje, která dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru dne 1. 6. 2015, která žalobkyně připsala ze dne 24. 8. 2015 tuto výpověď „zpochybnila“ a trvala na dalším zaměstnávání, proto se zaměstnavatel rozhodl dát žalobkyni výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost na základě „aktualizovaného rozhodnutí o organizačních změnách“ s účinností od 1. 9. 2015. Žalovaná ke dni 1. 9. 2015 zaměstnávala celkem 15 učitelů všeobecně vzdělávacích předmětů, včetně žalobkyně.

8. O skutečnostech shora uvedených mezi účastníky nebylo sporu, také odvolací soud tato skutková zjištění jako správná přejímá.
9. Mezi účastníky se především vedl spor o to, zda žalobkyni byla výpověď z pracovního poměru ze dne 29. 9. 2015 doručena či nikoliv; odvolací soud souhlasí se závěrem soudu prvního stupně, že výpověď žalobkyni doručena byla, a to dne 29. 9. 2015 v 07:02 hodin ráno. Za účelem objasnění okolností doručování výpovědi soud vyslechl svědkyně Ing. Ivu H., zástupkyni ředitelky a Soňu Z., sekretářku ředitelky. Obě svědkyně shodně vypověděly, že uvedeného dne v ranních hodinách jely navštívit žalobkyni za účelem doručení výpovědi a rozhodnutí o organizačních změnách. Žalobkyně zrovna vyšla ven z domu, avšak odmítla si od jmenovaných zaměstnankyň žalované převzít výpověď i rozhodnutí o organizační změně s tím, necht' jsou jí listiny poslány poštou. Svědkyně žalobkyni řekly, že jí písemnosti dají do schránky, což se stalo. O způsobu doručení obě svědkyně na kopii výpovědi učinily písemný záznam. Žalobkyně tvrdila, že svědkyně lžou, protože se s žádnou z nich uvedeného dne nesešla a písemnosti jí byly vhozeny do schránky. Ke svému tvrzení nabízela výslech odborných lékařů, v jejichž ordinaci pracovala uvedeného dne jako uklízečka, pracovní doba byla od 05:30 do 07:00 hodin. Okresní soud odmítl tento důkaz důvodně provést, protože o tom, že žalobkyně byla v pracovním poměru u těchto lékařů, není sporu, zároveň to však nevylučuje, že se žalobkyně nemohla již v 07:02 hodin nacházet před svým bydlíštěm. Uvedení odborní lékaři by mohli žalobkyni potvrdit nespornou skutečnost, že u nich byla zaměstnána a jaká byla její pracovní doba, nemohli však vědět, kdy ukončila žalobkyně dne 29. 9. 2015 svou práci, a to na minutu přesně. Závěr okresního soudu, že výpověď a rozhodnutí o organizační změně byly žalobkyni doručeny ve smyslu § 334 odst. 3 zákoníku práce, je proto správný.
10. Správný však není závěr okresního soudu o tom, že výpověď z pracovního poměru ze dne 29. 9. 2015 je platným právním jednáním.
11. Podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.
12. K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce patří to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, že se podle tohoto rozhodnutí konkrétní zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným, a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců

za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů organizace, technického vybavení, o snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Zákon uvedeným způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.

13. Zaměstnanec nemusí být vždy pro zaměstnavatele nadbytečným již v době podání výpovědi (srov. dikci ustanovení § 52 písm. c) zák. práce "stane-li se pracovník nadbytečným"). Protože platnost právních úkonů (včetně právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru) je třeba posuzovat v okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn, rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizačních změnách, které má za následek nadbytečnost konkrétního zaměstnance, musí být přijato před podáním výpovědi. Pracovní poměr podle podané výpovědi však nesmí skončit dříve, než nastala účinnost rozhodnutých organizačních změn.
14. Pro závěr, zda bylo přijato rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, samozřejmě není významné, jak zaměstnavatel (příslušný orgán) své rozhodnutí označil. Především je podstatné, zda rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, nebo zda podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli. Jestliže rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce; to platí i tehdy, nebyl-li organizační změnou sledovaný efekt později dosažen nebo ukázala-li se přijatá organizační změna posléze jako neúčinná. V případě, že rozhodnutím zaměstnavatele (příslušného orgánu), popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle a že tedy zaměstnavatel jen předstíral přijetí organizačního opatření (změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu), je třeba dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato.
15. V průběhu tohoto soudního řízení, stejně jako v průběhu předcházejícího soudního řízení, vedeného před Okresním soudem ve Vsetíně – pobočka ve Valašském Meziříčí pod sp. zn. 19 C 90/2015 vyšlo najevo, že jediné rozhodnutí o organizační změně žalovaná přijala 30. 4. 2013, č. j. SPŠVM/0100/2013, a na toto rozhodnutí opakovaně odkazuje ve všech dalších výpovědích, které žalobkyni postupem času dala. V rozhodnutí o organizační změně z 30. 4. 2013 je vysvětleno, že v souvislosti s poklesem počtu tříd a odtud vyplývajícího poklesu přímé pedagogické činnosti o minimálně 50 hodin, dojde ke snížení stavu zaměstnanců o nejméně 2 pedagogické úvazky, přepočtené na 2 nebo více učitelů. Ředitelka žalované potvrdila, že na základě této organizační změny byla dána výpověď žalobkyni nejprve 13. 5. 2013 (která byla pro předčasnost určena neplatnou) a poté 1. 6. 2015, kde zaměstnavatel vysvětluje, že nemá pro žalobkyni práci odpovídající její kvalifikaci. Ředitelka žalované vysvětlila, že vycházela z (mylného) předpokladu, že jednotlivé všeobecně vzdělávací předměty musí vyučovat tzv. „aprobovaní“ učitelé, proto dala žalobkyni výpověď. Kromě nezpochybnitelného poklesu žáků totiž ředitelka žalované chtěla, aby konkrétně jazyk český vyučovala „aprobovaná“ osoba, tj. osoba, která daný obor vystudovala. Ve shora

citovaném rozhodnutí odvolacího soudu bylo vysvětleno, že zákon o pedagogických pracovnících aprobaci nezná a že žalobkyně má kvalifikaci na to, aby vyučovala všeobecně vzdělávací předměty na střední škole, mezi které patří český jazyk. Od 30. 4. 2013, kdy bylo vydáno rozhodnutí o organizační změně, které je výše popsáno, se nezměnilo vůbec nic, kromě toho, že žalobkyně fakticky nepracovala, protože byla od listopadu 2013 až do konce května 2015 v pracovní neschopnosti. Poté dala žalovaná žalobkyni 1. 6.2015, tedy ihned po návratu z pracovní neschopnosti, další výpověď z pracovního poměru, která byla určena neplatnou, neboť nebyla shledána souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností žalobkyně. Když žalobkyně projevila nesouhlas s výpovědí z 1. 6. 2015 a dopisem doručeným žalované 26. 8. 2015 sdělila žalované, že trvá na dalším zaměstnávání, vydala žalovaná opět „rozhodnutí o provedení organizační změny ze dne 27. 8. 2015“, ve kterém pouze vysvětluje, že bude zaměstnávat 14 učitelů všeobecně vzdělávacích předmětů nebo cizích jazyků v plném pracovním úvazku od 1. 9. 2015, aniž se vůbec zmiňuje o tom, že se nějaké pracovní místo ruší a že má učitelů všeobecně vzdělávacích předmětů více (tj. 15 včetně žalobkyně) a následuje výpověď z pracovního poměru z 29. 9. 2015, kterým je žalobkyně na základě „aktualizovaného rozhodnutí o organizačních změnách“ vypovídána jako nadbytečná. Ředitelka žalované rozhodnutí vysvětlila tím, že když zjistila, že žalobkyně se bude patrně soudit o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 1. 6. 2015, dala jí další výpověď ze dne 29. 9. 2015, protože potřebovala toliko 14, nikoliv 15 učitelů všeobecně vzdělávacích předmětů. V této souvislosti nelze přehlédnout, že k 31. 5. 2015 rozvázala pracovní poměr u žalované jedna učitelka (Mgr. P.), 31. 8. 2015 skončila další učitelka češtiny Mgr. B. a zároveň k 1. 9. 2015, potažmo k 25. 8. 2015, přijala žalovaná dva učitele českého jazyka, Mgr. V. a Mgr. V. Pokud by žalovaná nepřijala v srpnu a září 2015 dva nové učitele všeobecně vzdělávacích předmětů (českého jazyka), nemohla by mít více učitelů, než ve skutečnosti potřebovala. Rozhodnutí žalované ze dne 27. 8. 2015 nesměřovalo ke snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, nýbrž k propuštění žalobkyně z pracovního poměru.

16. Jelikož rozhodnutí žalované nebylo přijato za účelem, na který pamatuje ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, je výpověď daná žalobkyni přípisem ze dne 29. 9. 2015 neplatným právním jednáním. Odvolací soud proto rozsudek soudu prvního stupně podle ust. § 220 odst. 1 písm. a) o. s. ř. změnil a určil, že výpověď ze dne 29. 9. 2015 je neplatná.
17. Jelikož měla žalobkyně v řízení úspěch, zavázal odvolací soud žalovanou k náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů podle ust. § 224 odst. 2 o. s. ř. a 142 odst. 1 o. s. ř. Náklady řízení před soudem prvního stupně představuje odměna za 6 úkonů právní služby po 2.500 Kč podle vyhlášky č. 177/96 Sb. (příprava a převzetí zastoupení, kvalifikovaná výzva, návrh na zahájení řízení, jednání okresního soudu ve dnech 24. 1. 2018, 26. 9. 2018, 23. 1. 2019), dále jde o 6x 300 Kč jako režijní náhradu podle § 13 odst. 4 téže vyhlášky, tj. 1.800 Kč, další náklady představuje cestovné zástupkyně žalobkyně k jednání dne 24. 1. 2018, kdy bylo ujetu celkem 50 km vozem o průměrné spotřebě 4,2 l/100 km, cena nafty činila 29,80 Kč a cestovné 262 Kč. Cesta k jednání dne 26. 9. 2018 činila 28 km, vozem o průměrné spotřebě 7,83 l benzínu Natural v ceně 30,50 Kč, cestovné tedy činí 179,20 Kč a cestovné k jednání dne 23. 1. 2019 bylo vykonáno stejným vozem, avšak při zvýšení sazby základní náhrady na 4,10 Kč/1 km činí cestovné 187,60 Kč. Další náklady představuje promeškaný čas ke všem jednáním v celkové částce 600 Kč za 6 zameškaných půlhodin. Všechny tyto náklady činí 18.028,80 Kč, což je nutno dále zvýšit o 21% DPH podle § 137 odst. 3 o. s. ř., neboť zástupce žalobkyně osvědčil, že je plátcem této daně. Další náklady činí soudní poplatek ve výši 2.000 Kč, náklady před soudem prvního stupně celkem činí 23.815 Kč.
18. Náklady odvolacího řízení představuje odměna za 2 úkony právní služby á 2.500 Kč, 2x režijní náhrada a 300 Kč, náhrada za promeškaný čas za cestu k jednání odvolacího soudu a zpět za celkem 4 půlhodiny, tj. 400 Kč, dle výše uvedených právních předpisů. Další náklad představuje cestovné k jednání odvolacího soudu dne 24. 9. 2019, ujetu bylo 118 km vozem o průměrné spotřebě 7,83 l/100 km, cena benzínu Natural je 33,10 Kč, cestovné činí 79,60 Kč. Náklady výše uvedené činí 6.790,60 Kč, a je nutno je zvýšit o daň z přidané hodnoty podle § 137 odst. 3 o. s. ř., tj. o 1.426 Kč. Další náklad odvolacího řízení představuje soudní poplatek z odvolání ve výši 2.000 Kč,

náklady odvolacího řízení činí 10.217 Kč, náklady řízení před soudy obou stupňů dosáhly částky 34.032 Kč.

#### **Poučení:**

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 vyřešena právní otázka posouzena jinak, a to ve lhůtě dvou měsíců od doručení tohoto rozhodnutí k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím Okresního soudu ve Vsetíně, pobočky ve Valašském Meziříčí.

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá vykonatelné soudní rozhodnutí, může oprávněný podat návrh na soudní výkon rozhodnutí.

Ostrava 24. září 2019

JUDr. Iva Hrdinová v. r.  
předsedkyně senátu