



ČESKÁ REPUBLIKA

## ROZSUDEK

### JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Pardubicích rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Martina Tomka a přísedících Evy Kaňkové a Jany Šmahové ve věci žalobkyně **XXX**, nar. XXX, bytem XXX, XXX, zast. Mgr. Stanislavem Hykyšem, advokátem se sídlem v Pardubicích, Zelená 267, proti žalovanému **Národnímu hřebčínu Kladruby nad Labem, státní příspěvkové organizaci**, IČ 72048972, se sídlem Kladruby nad Labem 1, zast. Mgr. Jiřím Schüllerem, advokátem se sídlem Praha 8, U Sluncové 666/12a, *o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí,*

t a k t o :

- I. Určuje se, že výpověď z pracovního poměru, doručená žalobkyni dne 13.8.2013, je neplatná.
- II. Žalovaný je povinen nahradit žalobkyni k rukám jejího zástupce náklady řízení ve výši 40.357,- Kč do tří dnů od právní moci tohoto výroku rozsudku.
- III. Žalovaný je povinen nahradit České republice na účet Okresního soudu v Pardubicích náklady řízení za znalecký posudek ve výši 10.949,- Kč do tří dnů od právní moci tohoto výroku rozsudku.

### O d ů v o d n ě n í :

Žalobkyně se v tomto řízení domáhala určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 13.8. 2013. Tvrdila, že výpověď z pracovního poměru je neplatná z vícero důvodů. Jednak proto, že jí byla doručena v době, kdy byla uznána za dočasně práce neschopnou, a dále i proto, že nebyly naplněny důvody podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Žalobkyně rozhodnutím o dočasné pracovní neschopnosti prokázala, že její dočasná pracovní neschopnost vznikla od 9.8.2013. Žalobkyně poukázala též na rozpory mezi výpovědí XXX o tom, že doklad o dočasné pracovní neschopnosti žalobkyně vystavil zpětně od 9.8.2013 až dne 13.8.2013, a samotným rozhodnutím o dočasné pracovní neschopnosti, kde tentýž lékař potvrdil, že rozhodnutí je ze dne 9.8.2013. Koresponduje to i s tím, co sama žalobkyně písemně uvedla v okamžiku převzetí výpovědi z pracovního poměru, že je v dočasné pracovní neschopnosti. To potvrdili i svědkové XXX, XXX a XXX. Žalobkyně v průběhu řízení předložila dodatek č. 2 k pracovní smlouvě, ze kterého je zřejmé, že žalobkyně od 1.7.2013 nevykonávala druh práce „správce hřebčína Slatiňany“, který byl uveden v předmětné výpovědi z pracovního poměru, nýbrž druh práce „vedoucí úseku správy a údržby Slatiňany, poradce ředitele“. Z porovnání organizačních řádů žalovaného účinných do 14.8.2013 a od 14.8.2013 je zřejmé, že nedošlo k zániku pozice, kterou žalobkyně od 1.7.2013 vykonávala. I z dokazování provedeného výpovědí svědků XXX a XXX je zřejmé, že žalobkyně skutečně od července 2013 vykonávala u žalovaného jiný druh práce než práci správce hřebčína Slatiňany a že skutečně dne 28.6.2013 došlo k uzavření dodatku č. 2 k pracovní smlouvě. Žalobkyně poukázala i na stále se měnící vyjádření žalovaného, který se nejprve k dodatku č. 2 k pracovní smlouvě nedokázal vůbec vyjádřit, následně dodatek č. 2 označil za falzum, protože podpis pod ním neměl patřit bývalému řediteli žalovaného XXX. Poté, co se žalovaný seznámil se závěry znalce z oborou písmoznalectví, začal nově tvrdit, že žalobkyně u něj práci vedoucí správy a údržby Slatiňany nikdy nevykonávala. Žalobkyně má za to, že pravým důvodem k ukončení pracovního poměru s ní nebyla nadbytečnost žalobkyně, ale její nevhodnost pro žalovaného.

Žalovaný navrhl žalobu zamítnout. Tvrdil, že žalobkyni byla dána platná výpověď z pracovního poměru z organizačních důvodů podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Žalobkyně v době předání výpovědi z pracovního poměru nebyla v pracovní neschopnosti, což bylo prokázáno výsledkem svědka XXX. K uzavření dodatku č. 2 k pracovní smlouvě nikdy nedošlo. Žalovaný nejdříve namítal, že žalobkyní předložený dodatek č. 2 k pracovní smlouvě je zfalšovaný, později tvrdil, že k jednání o uzavření tohoto dodatku na schůzce dne 28.6.2013 sice došlo, ale žalobkyně tento dodatek nepodepsala s tím, že si celou záležitost musí ještě rozmyslet. To potvrdily i výpovědi tehdejšího ředitele žalovaného XXX a personalistky žalovaného, paní XXX. Naopak ani žalobkyní navržený svědek, pan XXX, přímo nepotvrdil, že na schůzce dne 28.6.2013 došlo k uzavření dodatku č. 2 k pracovní smlouvě. Žalobkyně práci uvedenou v dodatku č. 2 k pracovní smlouvě nikdy nevykonávala. Žalobkyně navíc za měsíc červenec 2013, kdy podle svého tvrzení měla vykonávat práci vedoucí úseku správy a údržby Slatiňany, obdržela vyšší plat správce hřebčína, nikoli nižší plat vedoucího úseku správy a údržby Slatiňany. Toho všeho si musí být vědoma i žalobkyně, která ještě v žalobě jednoznačně uváděla, že „u žalovaného pracovala s naposledy sjednaným druhem práce správce hřebčína Slatiňany“. To pak vyplývá i z dalších písemností žalobkyně, které rozesílala po obdržení výpovědi z pracovního poměru. Ostatně ani organizační řád žalovaného, platný od 14.8.2013, nezná funkci vedoucího úseku správy a údržby Slatiňany kumulovanou současně s funkcí poradce ředitele. Žalovaný se ve svých podáních zmínil rovněž o tom, že žalobkyně byla dne 31.5.2013 obviněna ze závažných trestných činů, proto se žalovanému zdálo vhodné ukončit pracovní poměr žalobkyně na pozici projektového

manažera IOP, k čemuž skutečně na základě dohody s žalobkyní došlo, a dále změnit od 1.7.2013 druh práce žalobkyně na vedoucí úseku správy a údržby Slatiňany. K této změně však již nedošlo.

Pracovní smlouvou ze dne 18.11.2009, uzavřenou mezi žalobkyní jako zaměstnankyní a žalovaným jako zaměstnavatelem, bylo prokázáno, že žalovaný uzavřel s žalobkyní pracovní poměr na dobu neurčitou na pracovní pozici ekonomického poradce ředitele. Dodatkem pracovní smlouvy ze dne 15.11.2012 byla pracovní smlouva změněna tím způsobem, že žalobkyně byla od 15.12.2012 na pracovní pozici správce hřebčína Slatiňany. Dodatkem č. 2 k pracovní smlouvě ze dne 28.6.2013, který za žalovaného podepsal jeho tehdejší ředitel XXX, pak bylo ve spojení s níže uvedenými důkazy prokázáno, že žalobkyně byla od 1.7.2013 zaměstnankyní žalovaného na pracovní pozici vedoucí úseku správy a údržby Slatiňany, poradce ředitele.

Znaleckým posudkem znalce JUDr. Jiřího Straky, znalce z oboru písmoznalectví, ze dne 22.10.2015, bylo prokázáno, že sporný podpis nacházející se u jména XXX na dodatku č. 2 k pracovní smlouvě ze dne 28.6.2013 je s vysokou pravděpodobností pravým podpisem XXX.

Dohodou o rozvázání pracovního poměru ze dne 28.6.2013 bylo prokázáno, že se žalobkyně dohodla s žalovaným, zastoupeným tehdejším ředitelem žalovaného XXX, na rozvázání pracovního poměru projektového manažera IOP ke dni 30.6.2013.

Výpovědi z pracovního poměru ze dne 13.8. 2013 měl soud prokázáno, že žalovaný provedl dne 12.8. 2013 s účinností od 14.8. 2013 organizační změnu, jejímž důsledkem byl za účelem zvýšení efektivity práce zánik pozice správce hřebčína Slatiňany. Žalovaný dal z tohoto důvodu žalobkyni výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Svědci předání výpovědi, XXX a XXX, uvedli v dolní části listiny s výpovědí z pracovního poměru, že žalobkyně odmítla dne 13.8.2013 v 11:45 hodin převzít výpověď z pracovního poměru z důvodu pracovní neschopnosti.

Z oznámení žalobkyně ze dne 23.9.2013, které bylo dne 23.9.2013 doručeno žalovanému, vyplynulo, že žalobkyně s podanou výpovědí z pracovního poměru nesouhlasí mj. i z důvodu nesplnění náležitostí podle § 50 odst. 4 zákoníku práce a z toho důvodu, že výpověď obdržela v ochranné době podle § 53 odst. 1 zákoníku práce. Žalobkyně nadále trvala na přidělování práce podle platné pracovní smlouvy.

Z písemného prohlášení XXX, XXX a XXX ze dne 22.1.2014 vyplynulo, že žalobkyně se na ředitelství hřebčína dostavila dne 13.8.2013 přibližně v 11 hodin, v 11:25 hodin jí byla předána výpověď z pracovního poměru, kterou v 11:45 hodin odmítla převzít a odjela spolu se svým druhem, panem XXX, k lékaři.

Z rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti žalobkyně vyplynulo, že ji XXX vystavil dne 9.8.2013 a že žalobkyně byla práce neschopna rovněž od 9.8.2013. Jako druh vykonávané práce bylo u žalobkyně uvedeno „*správce*“. Žalobkyně měla povolené vycházky od 12 do 18 hodin. Datum kontroly u lékaře bylo stanoveno na 28.8.2013.

XXX vyhotovil dne 19.9.2013 písemnou zprávu, ve které uvedl, že žalobkyně byla sice lékařem vyšetřena dne 9.8.2013, pracovní neschopnost však tohoto dne ještě vystavena nebyla. Žalobkyně spolu s XXX a XXX byla vyšetřena ještě 13.8.2013 asi v 11:45 hodin a

byla jí vystavena pracovní neschopnost od 9.8.2013. Z další písemné zprávy XXX vyplynulo, že rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti žalobkyně vystavil omylem o 4 dny zpětně a nikoli o 3.

V rámci svědecké výpovědi pak XXX potvrdil, že žalobkyni vyšetřoval v srpnu 2013, kdy zastupoval jejího ošetřujícího lékaře XXX. Žalobkyně navštívila svědka 2x nebo 3x, při první návštěvě ještě rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti nechtěla, pouze sdělila, že se vrátila z vězení a nepotřebuje léky ani kontrolku. Při druhé o něj požádala a uvedla, že její zdravotní stav se zhoršil a není schopná nastupu do práce. Druhá návštěva se uskutečnila před polednem cca v 11:30 – 11:45 hodin. Svědek si již nevzpomínal, jak dlouho vyšetření trvalo. Možná šlo o čtvrt hodinu, možná o půl hodinu. S žalobkyní přijel i její přítel pan XXX a dcera žalobkyně. Svědek rozhodl o dočasné pracovní neschopnosti žalobkyně zpětně ke dni její první návštěvy. Po předestření rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti potvrdil, že datum vystavení rozhodnutí napsal špatně. Třetí návštěva žalobkyně se uskutečnila 28.8.2013, její zdravotní stav nebyl dobrý.

Z čestného prohlášení dcery žalobkyně, XXX, ze dne 15.10.2014 vyplynulo, že dcera žalobkyně nenavštívila dne 13.8.2013 lékaře XXX. Lékařskou prohlídku u něj absolvovala až dne 14.8.2013.

Z výpisů z knihy jízd pořízených podle údajů z GPS vyplynulo, že vozidlem tovární značky XXX, které měla žalobkyně přidělené, nemohla být dne 13.8.2013 podniknuta cesta z ředitelství hřebčína v Kladrubech nad Labem k lékaři XXX.

Čtením protokolu z jednání Okresního soudu v Pardubicích ze dne 16.10.2014 ve věci vedené pod spisovou značkou 27 C 237/2013 (spor druhá žalobkyně XXX s žalovaným o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 13.8.2013) bylo prokázáno, že na tomto jednání byli vyslechnuti mj. XXX, XXX a XXX.

Výslechem XXX, bývalého ředitele žalovaného, bylo prokázáno, že žalobkyni a jejímu druhovi, XXX, předával výpověď z pracovního poměru za účasti dalších svědků dne 13.8. 2013. Podle XXX proběhlo předání výpovědí zhruba v čase mezi 10:25 hodin až 11:40 hodin (s ohledem na výpovědi ostatních svědků a jejich písemné prohlášení lze mít za to, že ředitel žalovaného měl spíše na mysli časové rozmezí mezi 11:25 hodin až 11:40 hodin).

Svědék XXX ve své výpovědi potvrdil, že se účastnil předání výpovědí z pracovního poměru XXX a panu XXX. Svědek má na starosti personální oddělení žalovaného, takže ví, že ani jeden z výše jmenovaných zaměstnanců neodevzdal žalovanému do okamžiku předání výpovědi pracovní neschopenku. Přesto XXX říkala, že výpověď nemůže převzít, protože je nemocná. XXX neříkal nic. XXX si po předání výpovědi všiml, že na parkovišti není auto XXX.

Další svědkyně, XXX, uvedla, že byla stejně jako shora uvedené osoby přítomna předání výpovědí z pracovního poměru XXX a panu XXX. Podle ní se předávání výpovědí uskutečnilo v kanceláři ředitele kolem půl dvanácté a trvalo asi 20 minut. XXX si zapamatovala, že XXX uvedla, že je na nemocenské, pan XXX neříkal nic.

Organizačním řádem žalovaného platným od 1.2. 2013 bylo prokázáno, že organizační uspořádání žalovaného bylo rozděleno na Úsek ředitele s útvary, Úsek ekonomický s útvary, Úsek IOP s útvary (jednalo se o projekt IOP), Středisko hřebčín Kladruby nad Labem s útvary a Středisko hřebčín Slatiňany s útvary, které vedl správce hřebčína Slatiňany, který byl odpovědný za kompletní chod střediska hřebčín Slatiňany a přímo řídil chov koní, správu a

údržbu a rostlinnou výrobu. Útvar správy a údržby se pak dále dělil na správu a údržbu budov, bytové a nebytové hospodářství, BOZP, prodejnu, obědy a úklid. Správce hřebčína Slatiňany byl v organizačním řádu označen jako vedoucí zaměstnanec.

Organizačním řádem žalovaného ze dne 12.8.2013, platným od 14.8. 2013, bylo prokázáno, že organizační uspořádání žalovaného bylo rozděleno na Úsek ředitele s útvary, kam byl zařazen sekretariát a IOP, Úsek výkonného vedoucího, ekonoma a zástupce ředitele s útvary a Provozy hřebčínů s útvary, které byly rozdělené na Koně Kladruby a Slatiňany s pracovišti, Rostlinnou výrobu Kladruby a Slatiňany s pracovišti a Správu a údržbu Kladrub a Slatiňan s pracovišti. Z tohoto organizačního řádu je zřejmé, že v něm oproti dřívějšímu organizačnímu řádu schází mj. i pozice správce hřebčína Kladruby a správce hřebčína Slatiňany. Provozy hřebčínů Kladruby nad Labem a Slatiňany měl nově vést provozní vedoucí, který odpovídal za jejich kompletní chod a který měl povinnost přímo řídit v obou hřebčínech chov koní, rostlinnou výrobu i správu a údržbu.

Z dopisu ředitele žalovaného XXX ze dne 25.8.2014, adresovaného žalobkyni, vyplynulo, že žalovaný udělil žalobkyni pokyn, aby se po dobu výpovědní lhůty až do skončení pracovního poměru nedostavovala na pracoviště, které je definováno v pracovní smlouvě a jejích dodatcích.

Z potvrzení o zaměstnání, které vystavil žalovaný dne 23.10.2014, vyplynulo, že žalobkyně byla u žalovaného zaměstnána jako referent pro zemědělství.

Z pracovní smlouvy ze dne 8.8.2013 vyplynulo, že žalovaný přijal od 1.10.2013 do pracovního poměru na dobu neurčitou zaměstnance XXX na funkci „*organizační pracovník, vedoucí úseku správy a údržby Slatiňany*“.

Z podnětu k prošetření postupu žalovaného ze dne 24.2.2014, který žalobkyně adresovala Ministerstvu zemědělství ČR, vyplynulo, že žalobkyně uvedla, že u žalovaného pracuje s naposledy sjednaným druhem práce „*správce hřebčína Slatiňany*“. V tomto dopise také upozornila na to, že dohodu o rozvázání pracovního poměru manažera IOP uzavřela na základě příslibu setrvání na pozici správce hřebčína Slatiňany. I z další korespondence žalobkyně z roku 2014, adresované žalovanému, je zřejmé, že žalobkyně v dopisech opakovala, že u žalovaného působila na pozici správce hřebčína Slatiňany.

V evidenci docházky a zúčtování mezd za červenec 2013, kterou podepsala i žalobkyně, byla funkce žalobkyně vypsána jako „*Správce hřebčína Slatiňany*“. Z evidence pak vyplynulo, že žalobkyně vykonávala práci na středisku „*správa*“ pouze od 1.7.2013 do 3.7.2013, od 4.7.2013 byly uvedeny překážky v práci.

Z dopisu žalobkyně ze dne 9.10.2014, který byl adresován žalovanému a který se týkal předání rozpracované pracovní agendy, vyplynulo, že se žalobkyně v posledním období, kdy v roce 2013 vykonávala pro žalovaného práci, zabývala spíše evidencí majetku, BOZP a bytovým hospodářstvím. Totéž potvrzovaly i předložené výdejky z přelomu měsíců července a srpna 2013, u kterých jako vydávající byla podepsána žalobkyně, čestné prohlášení XXX ze dne 17.8.2015 a emailová korespondence se společností GUARD7, v.o.s., která se týkala bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Rovněž pod zápisem o vyřazení drobného majetku ze dne 24.6.2013 byla jako správce hřebčína podepsána XXX, zatímco žalobkyně byla podepsána jako osoba, která návrh vyhotovila.

Z emailové zprávy dcery žalobkyně ze dne 10.8.2013, adresované řediteli žalovaného, vyplynulo, že se vůči ní začíná zvyšovat nátlak vedoucích i podřízených zaměstnanců v souvislosti s trestním stíháním její matky. V emailu též uvedla, že obvinění žalobkyně souvisí s projektem IOP a nikoli s pozicí správce hřebčína.

Čestná prohlášení bývalých zaměstnanců žalovaného, XXX, XXX, XXX, XXX, XXX a XXX, podepsaná v období od června 2015 do října 2015, potvrzovala, že žalobkyně nevykonávala od července 2013 práci správce hřebčína Slatiňany. Tuto pozici převzala po žalobkyni XXX. Pan XXX dokonce prohlásil, že XXX kontaktoval ohledně ukončení pracovního poměru dohodou ke konci června 2013 a žalobkyně mu sdělila, že od července 2013 pracuje na správě a údržbě. Ukončení pracovního poměru nakonec řešil s panem XXX a paní XXX. K uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru s panem XXX došlo dne 12.7.2013.

Úředním záznamem o podaném vysvětlení XXX, vedoucího výcviku koní v hřebčínu Slatiňany, ze dne 9.7.2013 před policejním orgánem, bylo prokázáno, že v červnu roku 2013 se řešilo další působení žalobkyně u žalovaného. Ředitel rozhodl, že žalobkyně povede bytové hospodářství. Žalobkyně však i poté úkolovala lidi s tím, že když nemůže být správcem hřebčína, tak bude správcem provozu. XXX s XXX proto volali řediteli, který večer přijel a sešel se nejdříve s žalobkyní a panem XXX, a pak přišel za XXX a XXX, kterým oznámil, že XXX bude mít na starosti bytové hospodářství. Žalobkyně k tomu dodala, že by si k tomu ještě vzala bezpečnost práce a po jejím osvobození se vrátí na místo správce Slatiňan, na což už ředitel nereagoval. Na začátku července 2013 měli vedoucí úseků Slatiňan jednání s ředitelem, na kterém mu oznámili, že s XXX už nemůžou spolupracovat. Ředitel jim odpověděl, že mu právníci nedoporučují dát jí výpověď.

Zápisem žalovaného z porady ze dne 3.7.2013 bylo prokázáno, že se žalobkyně porady nezúčastnila, ale že na poradě byla XXX, která byla v zápise označena jako zootechnik.

Ze mzdového listu žalobkyně za období od 1.1.2013 do 30.6.2013 vyplynulo, že žalovaný označoval pracovní pozici žalobkyně jako koordinační projektový programový pracovník.

XXX, bývalý ředitel žalovaného, ve své výpovědi sice potvrdil, že žalobkyně až do obdržení výpovědi z pracovního poměru pracovala na pozici správce hřebčína Slatiňany, i když jí po propuštění z vazby nabízel práci správce budov, kterou žalobkyně nepřijala, a to zřejmě kvůli nižšímu finančnímu ohodnocení. Návrh dodatku č. 2 k pracovní smlouvě ze dne 28.6.2013 předal žalobkyni jako výraz dobré vůle podepsaný, změna pracovního poměru byla s žalobkyní předjednaná. XXX si již na okolnosti schůzky dne 28.6.2013 ve Slatiňanech příliš nevzpomínal (nebyl si jistý ani tím, zda jednání proběhlo v Kladrubech anebo zda přijel za žalobkyní do Slatiňan), nicméně uvedl, že nikdo jiný nebyl jednání přítomen. XXX dále vypověděl, že porad vedení se účastnila i žalobkyně, ale už si nepamatoval, jestli se účastnila porad vedení i v období po 1.7.2013. V červnu a červenci 2013 existovala pozice vedoucího úseku správy a údržby Slatiňany. XXX, jestli ji někdo vykonával, později byl někdo přijat.

Výpovědi svědkyně XXX, účetní a personalistky žalovaného, bylo prokázáno, že svědkyně připravovala dodatek č. 2 k pracovní smlouvě žalobkyně. K jednání o změně pracovní smlouvy mezi žalobkyní a ředitelem žalovaného XXX došlo v pátek 28.6.2013. Podle ústní informace, kterou svědkyně téhož dne obdržela od XXX, žalobkyně podepsala

pouze ukončení druhého pracovního poměru s tím, že si dodatek k pracovní smlouvě přes víkend rozmyslí. K svědkyni se později žádný dodatek pracovní smlouvy od žalobkyně nedostal a nenachází se ani v její osobní složce. Žalobkyně přitom i v červenci 2013 vykonávala práci správce hřebčína Slatiňany a dostala za výkon této práce plat, který byl zhruba dvojnásobný oproti platu vedoucího úseku správy a údržby Slatiňany. Žalobkyně rovněž obdržela odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku správce hřebčína. Za výkon práce zástupce ředitele nenáležel žádný plat a žalovaný neměl žádného poradce ředitele.

Výpovědí svědka XXX, partnera žalobkyně a bývalého zaměstnance žalovaného, bylo prokázáno, že svědek byl poslední pátek v měsíci červnu roku 2013 účastníkem schůzky, na které XXX s XXX řešil přeřazení na jinou pracovní pozici. Žalobkyně totiž v té době neměla přístup do sekretariátu hřebčína Slatiňany, zatímco svědek měl. Tam společně čekali na příjezd ředitele. Svědek sice nedokázal přesně identifikovat, že se jednalo o předestřený dodatek č. 2 k pracovní smlouvě, nicméně uvedl, že ředitel po žalobkyni chtěl, aby ukončila pracovní poměr manažerky IOPu. Dále jí sdělil, že nemůže zůstat na pozici správce hřebčína Slatiňany a že ji přeřadí na pozici úseku správy údržby a vedoucí budov, a zároveň ji ponechá na pozici zástupce a poradce ředitele, aby nepřišla o peníze. Žalobkyně se nejdříve rozbředla, ale ředitel jí řekl, že jí garantuje, že ve firmě na nějaké pozici bude. Na to ředitel i žalobkyně podepsali výpověď a dodatek k pracovní smlouvě. Krátkou dobu na začátku července pak žalobkyně vykonávala práci vedoucí úseku správy budov a přestěhovala se do malé kanceláře. Ostatní vedoucí s ní však nechtěli spolupracovat a činili nátlak na ostatní zaměstnance, kteří proti žalobkyni začali protestovat.

Výpovědí svědkyně XXX, bývalé zaměstnankyně žalovaného na pozici ošetřovatele hříbat v odchovně Slavice, která byla součástí hřebčína Slatiňany, bylo prokázáno, že žalobkyně neměla po propuštění z vazby přístup do stájí a že na pozici správce hřebčína Slatiňany působila po zásahu policie v hřebčíně minimálně jeden rok paní XXX.

Soud neprovedl z důvodu nadbytečnosti a hospodárnosti řízení listinné důkazy potvrzením o zaměstnání dcery žalobkyně, XXX, a dále výpisy z knihy jízd o vedení knihy jízd žalobkyní i v době překážek v práci. Soud rovněž s ohledem na dostatečná skutková zjištění, shrnutá níže, nevyslechl k návrhu žalobkyně další zaměstnance žalovaného, kteří jsou podepsáni pod čestnými prohlášeními provedenými v průběhu řízení k důkazu, a to XXX, XXX a XXX.

Podle § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále „zákoník práce“), může zaměstnavatel 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.

Podle § 72 zákoníku práce, neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Podle § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce se zakazuje dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je mj. v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud

si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování.

Podle § 334 odst. 3 zákoníku práce nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se písemnost za doručenu také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

Po provedeném dokazování dospěl soud k následujícímu skutkovému zjištění:

Pracovní smlouvou ze dne 18.11.2009 ve znění jejího dodatku ze dne 15.11.2012 a dodatku č. 2 ze dne 28.6.2013 a ve spojení s dohodou o rozvázání pracovního poměru ze dne 28.6.2013 bylo prokázáno, že žalobkyně ke dni obdržení výpovědi z pracovního poměru (13.8.2016) vykonávala u žalovaného v pracovním poměru práci vedoucí úseku správy a údržby Slatiňany, poradce ředitele. Původní námitky žalovaného směřující proti pravosti podpisu tehdejšího ředitele žalovaného pod dodatkem č. 2 k pracovní smlouvě ze dne 28.6.2013 byly vyvráceny znaleckým posudkem znalce z oboru písmoznalectví, JUDr. Jiřího Straky.

Žalovaný byl po zjištění závěrů znalce poučen, že je povinen prokázat své další tvrzení o tom, že k uzavření dodatku č. 2 k pracovní smlouvě nemohlo dojít ze strany žalobkyně do 1.7.2013. Z několika listin předložených žalovaným (ale i žalobkyní – srov. např. emailovou zprávu dcery žalobkyně ze dne 10.8.2013 na č.l. 79-83), zejména z evidence docházky a zúčtování mezd za červenec 2013 a z korespondence žalobkyně vedené se žalovaným a Ministerstvem zemědělství ČR v roce 2014 vyplývalo, že sama žalobkyně uváděla, že i v červenci 2013 vykonávala u žalovaného práci správce hřebčína Slatiňany. Nutno ovšem podotknout, že žalobkyně v červenci 2013 vykonávala práci jen po dobu prvních tří dnů, od čtvrtého dne u ní nastaly překážky v práci. Zásadní důkazy směřující k prokázání tvrzení, že žalobkyně nepodepsala dodatek č. 2 k pracovní smlouvě na schůzce dne 28.6.2013 přinesly výpovědi svědka XXX, tehdejšího ředitele žalovaného, a dále XXX, účetní a personalistky žalovaného. XXX sice vypověděl, že žalobkyni předal návrh dodatku č. 2 k pracovní smlouvě podepsaný a že si žalobkyně vzala přes víkend čas na rozmyšlenou, nicméně tato část výpovědi byla zpochybněna tím, že si XXX na další okolnosti této schůzky nevzpomínal (nebyl si např. jistý tím, zda schůzka proběhla v Kladrubech nad Labem nebo Slatiňanech). XXX dokonce uvedl, že nikdo jiný nebyl na schůzce se žalobkyní dne 28.6.2013 přítomen, což je však v rozporu s výpovědí svědka XXX a zejména obsahem úředního záznamu policejního orgánu o vysvětlení podaném XXX dne 9.7.2013 (tedy jen několik dnů po schůzce XXX se žalobkyní), kteří shodně uvedli, že schůzce ředitele žalovaného s žalobkyní byl přítomen i pan XXX. Tyto zjištěné rozpory pak snižovaly důvěryhodnost výpovědi XXX. Výpověď svědkyně XXX pak vycházela pouze z informací, které jí byly zprostředkovány tehdejším ředitelem žalovaného. Z její výpovědi však lze mít za prokazané, že návrh dodatku č. 2 k pracovní smlouvě žalobkyně připravovala, že se uzavřený dodatek č. 2 k pracovní smlouvě nedostal ke svědkyni a následně do osobního spisu žalobkyně a že svědkyně i později měla za to, že žalobkyně před výpovědí z pracovního poměru vykonávala práci správce hřebčína Slatiňany.



Naopak především výpověď svědka XXX podporovala tvrzení žalobkyně, že dodatek č. 2 k pracovní smlouvě podepsala na schůzce s ředitelem žalovaného dne 28.6.2013. Svědek XXX si na rozdíl od XXX rozpomněl i na to, kdy, kde a za jakých okolností se tato schůzka konala, a navíc popsal, že žalobkyně skutečně od ředitele žalovaného dostala nabídku na změnu pracovní pozice ze správce hřebčína Slatiňany na vedoucího úseku správy a údržby Slatiňany s tím, že by navíc byla i na pozici poradce ředitele, což by jí zaručovalo, že by nepřišla o vyšší plat, který je spojen s pozicí správce hřebčína Slatiňany. Svědek sice nedokázal přesně identifikovat, že žalobkyně podepisovala kromě dohody o rozvázání pracovního poměru na funkci projektového manažera IOP i předestřený dodatek č. 2 k pracovní smlouvě, ale z obsahu jeho výpovědi o průběhu schůzky je to zřejmé. Tvrzení žalobkyně o tom, že v červenci 2013 vykonávala práci vedoucího úseku správy a údržby Slatiňany podporovala i výpověď svědkyně XXX, čestná prohlášení zaměstnanců žalovaného a úřední záznam o vysvětlení podaném XXX, který několik dnů po schůzce ze dne 28.6.2013 před policejním orgánem uvedl, že ředitel žalovaného jim v červnu 2013 řekl, že žalobkyně bude mít na starosti bytové hospodářství. Všechny tyto důkazy prokazovaly, že žalobkyně fakticky nemohla v červenci 2013 (ale ani v červnu 2013) vykonávat práci správce hřebčína Slatiňany tak, jak byla definována v platném organizačním řádu (zejména odpovídat za kompletní chod hřebčína Slatiňany a přímo řídit chov koní, správu a údržbu a rostlinnou výrobu), když neměla přístup ani do stájí. Z čestného prohlášení pana XXX dokonce vyplynulo, že mu žalobkyně na konci června roku 2013 sdělila, že od července 2013 bude pracovat na správě a údržbě, a proto pan XXX následně řešil v červenci 2013 ukončení pracovního poměru s panem XXX a XXX, která podle čestných prohlášení fakticky převzala funkci správce hřebčína Slatiňany. Uzavření dodatku č. 2 k pracovní smlouvě pak podporovaly i další listinné důkazy. Další ředitel žalovaného, XXX se v dopise ze dne 25.8.2014 zmiňoval o dodatcích k pracovní smlouvě v množném čísle. Žalobkyně měla v potvrzení o zaměstnání ze dne 23.10.2014 uvedeno, že pracovala u žalovaného jako referent pro zemědělství (zatímco funkce správce hřebčína Slatiňany byla podle organizačního řádu vykonávána vedoucími zaměstnanci). Dopis žalobkyně pojednávající o předání rozpracované agendy se týkal činnosti vedoucího úseku správy a údržby Slatiňany a totéž vyplynulo i z předložených výdejek a zápisu o vyřazení drobného majetku.

Soud měl dále uvedenými důkazy za prokázané i to, že žalovaný doručil žalobkyni výpověď z pracovního poměru dne 13.8.2013 ještě předtím, než XXX stejného dne rozhodl o dočasné pracovní neschopnosti žalobkyně. Z protokolu o jednání Okresního soudu v Pardubicích ve věci vedené pod sp. zn. 27 C 237/2013 bylo čtením výpovědi přímých pozorovatelů procesu předání výpovědi z pracovního poměru žalobkyni sice zřejmé, že se v údajích o časovém rozmezí předávání výpovědi žalobkyni mírně rozcházel, nicméně i z těchto výpovědí bylo zřejmé, že výpověď z pracovního poměru byla žalobkyni předána dne 13.8. 2013 před polednem. Svědek XXX pak v rámci své výpovědi potvrdil to, co již uvedl v písemném potvrzení, a to že žalobkyni ošetřoval asi v době mezi 11:30 – 11:45 hodin. Rozhodně však popřel, že by žalobkyni rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti vystavoval již dne 9.8.2013, jak je na rozhodnutí chybně uvedeno. Pravdivosti výpovědi svědka XXX pak nasvědčuje čtená výpověď XXX o tom, že žalobkyně do okamžiku převzetí výpovědi z pracovního poměru neodevzdala na personální oddělení neschopenku. Závěr o tom, že o rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti žalobkyně vydal XXX až po předání výpovědi, podporuje i skutečnost, že žalobkyně měla v rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti povolené vycházky od 12 do 18 hodin, bylo by tedy nelogické, aby se před 12. hodinou zdržovala na pracovišti. Všechny tyto skutečnosti navzdory prokázanému prohlášení žalobkyně po převzetí výpovědi z pracovního poměru, že výpověď nemůže převzít z důvodu

pracovní neschopnosti, nasvědčují tomu, že žalobkyně převzala výpověď z pracovního poměru ještě předtím, než XXX zpětně rozhodl o dočasné pracovní neschopnosti žalobkyně. Tento závěr nemohou vyvrátit ani výpisy z knihy jízd, neboť žalobkyně se k XXX nemusela dostavit přiděleným služebním vozidlem.

Porovnáním organizačních řádů žalovaného platných od 1.2.2013 a od 14.8.2013 bylo prokázáno, že u žalovaného nedošlo s účinností od 14.8.2013 ke zrušení pracovního místa vedoucího úseku správy a údržby Slatiňany. Pracovní místo poradce ředitele nebylo uvedeno v organizačním řádu účinném od 14.8.2013, ani v organizačním řádu účinném od 1.2.2013, kdy byla tato kumulovaná pozice žalobkyni nabízena. Ve výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce žalovaný sděloval žalobkyni, že provedl dne 12.8.2013 s účinností od 14.8.2013 organizační změnu, jejímž důsledkem byl za účelem zvýšení efektivnosti práce zánik pozice správce hřebčína Slatiňany. Čestná prohlášení bývalých zaměstnanců žalovaného, XXX, XXX, XXX, XXX, XXX a XXX, ve spojení s dopisem žalobkyně ze dne 9.10.2014, emailovou zprávou dcery žalobkyně ze dne 10.8.2013 a úředním záznamem o podaném vysvětlení XXX pak prokazovaly, že pravým důvodem vedoucím žalovaného k výpovědi z pracovního poměru nebyla nadbytečnost žalobkyně ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, nýbrž její trestní stíhání.

Na základě zjištěného skutkového stavu věci dospěl soud k následujícímu právnímu závěru:

Nezbytnými předpoklady každé platné výpovědi z pracovního poměru jsou náležitosti platného projevu vůle. Výpověď z pracovního poměru musí být stejně jako každé jiné právní jednání zejména určitá a srozumitelná, musí být učiněna vážně a svobodně, nesmí svým obsahem nebo účelem odporovat zákonu, obcházet zákon nebo se přičít dobrým mravům, jinak je neplatná za předpokladu, že se ten, kdo je takovým právním jednáním (před 1.1. 2014 právním úkonem) dotčen, neplatnosti rozvázání pracovního poměru dovolá u soudu v prekluzivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit.

Rozhodující je obsah právního jednání bez ohledu na to, jak bylo právní jednání označeno. Samotný důvod výpovědi z pracovního poměru musí být vždy náležitě konkretizován za předpokladu, že výpověď dává zaměstnavatel. Není však nutné, aby jednotlivé skutečnosti byly rozvedeny do všech podrobností, neboť neplatná výpověď ze strany zaměstnavatele je pouze ta, u které se ani výkladem nedá zjistit, který výpovědní důvod je uplatňován. Na druhou stranu pomocí výkladu projevu vůle nelze nahrazovat nebo doplňovat vůli, kterou účastník v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/1996).

Zákoník práce přímo stanoví, že výpověď musí být dána písemně, přičemž nedostatek písemné formy představuje i absence vlastnoručního podpisu pod výpovědí. Výpověď z pracovního poměru musí být zaměstnanci doručena do vlastních rukou (§ 334 odst. 1 zákoníku práce). Písemnost se považuje za doručenu také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne (§ 334 odst. 3 zákoníku práce).

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce patří rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách (dále jen „rozhodnutí zaměstnavatele

o organizační změně“), podle které se konkrétní zaměstnanec stane nadbytečný. Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně musí být přijato před podáním výpovědi z pracovního poměru konkrétnímu zaměstnanci, nemusí být ovšem přijato písemně. K platnosti takové výpovědi postačí, je-li zaměstnanec s organizačním opatřením seznámen až ve výpovědi z pracovního poměru (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.8. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97). Pro výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce je charakteristické, že zaměstnavatel může zaměstnanci i nadále přidělovat práci, avšak jeho práce není pro zaměstnavatele do budoucna s ohledem na rozhodnutí o organizační změně potřebná. Není vyloučeno, že při rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem z důvodu nadbytečnosti může dojít i ke zvýšení celkového počtu zaměstnanců působících u zaměstnavatele, ale vykonávajících jiný druh práce než nadbytečný zaměstnanec. O výběru zaměstnance, který je nadbytečný, rozhoduje výlučně zaměstnavatel, soud není (až na výjimky vyplývající ze zásady zákazu diskriminace zaměstnanců) oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003).

Z pohledu formálních předpokladů měla výpověď písemnou formu, obsahovala dostatečně konkrétní vymezení výpovědního důvodu a byla žalobkyni řádně doručena dne 13.8. 2013. V této souvislosti je významné, že byla doručena ještě předtím, než lékař rozhodl o dočasné pracovní neschopnosti žalobkyně, protože podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1954/2000 je *“z hlediska okamžiku vzniku účinků zákazu výpovědi v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce rozhodující, kdy byl zaměstnanec uznán dočasně neschopným vykonávat pro nemoc nebo úraz dosavadní zaměstnání; není významné, že lékař zaměstnance uznal práce neschopným v době po doručení výpovědi se zpětnou účinností dnem dřívějším, shodným se dnem doručení výpovědi.”*

Pokud jde o materiální předpoklady, tak výpověď byla žalobkyni dána na základě výpovědního důvodu uvedeného v § 52 písm. c) zákoníku práce a žalovaný rozhodnutím (změnou organizačního řádu s účinností od 14.8. 2013) prokázal, že rozhodl o organizační změně, jejímž důsledkem byl za účelem zvýšení efektivnosti práce zánik pozice správce hřebčína Slatiňany. Žalobkyně nicméně již nejpozději od 1.7.2013 vykonávala funkci vedoucí úseku správy a údržby Slatiňany, která byla i podle nového organizačního řádu u žalovaného zachována. V této souvislosti je rovněž významné zjištění, že organizační změna byla podle názoru soudu provedena nikoli z důvodu nadbytečnosti žalobkyně, ale pro její trestní stíhání. Materiální předpoklady pro platnou výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce tak nebyly naplněny.

Soud považoval ze shora uvedených důvodů výpověď za neplatnou, proto žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí vyhověl, když žaloba byla podána ve lhůtě podle § 72 zákoníku práce.

O nákladech řízení soud rozhodl dle § 142 odst. 1 o.s.ř. tak, že žalobkyni jako účastnici, která měla ve věci plný úspěch, přiznal náhradu nákladů potřebných k účelnému uplatňování práva proti žalovanému. Náklady řízení žalobkyně představuje odměna advokáta za 11 úkonů právní služby (převzetí a příprava zastoupení, 3 vyjádření ve věci samé ze dne 2.6.2015, 3.12.2015 a 20.6.2016 a účast na 6 jednáních soudu, přičemž jednání soudu dne 10.3.2016 přesáhlo dvě hodiny a za toto jednání náleží odměna odpovídající 2 úkonům právní služby) ve výši 11x 2.500,- Kč podle § 7 bod 5. ve spojení s § 9 odst. 3 písm. a) vyhl. č. 177/1996 Sb. v platném znění. Soud nepřiznal žalobkyni odměnu za vyjádření ze dne

22.12.2015, 12.6.2016 a 3.7.2016, neboť tato vyjádření zpracovala a podepsala sama žalobkyně a nikoliv její zástupce. Soud dále nepřiznal žalobkyni ani odměnu za sepsis závěrečného návrhu, neboť zákon předpokládá, že závěrečné shrnutí návrhů účastníků a vyjádření se k dokazování a ke skutkové a právní stránce věci se bude dít ústně před skončením jednání (§ 119a odst. 2 o.s.ř.), což se skutečně na jednání soudu dne 18.8.2016 stalo. Náklady řízení žalobkyně dále představuje paušální náhrada ve výši 14x 300,- Kč podle § 13 odst. 3 vyhl. č. 177/1996 Sb. v platném znění (soud přiznal žalobkyni paušální náhradu i za vyjádření, které sepsala a podepsala sama), soudní poplatek ve výši 2.000,- Kč a daň z přidané hodnoty z odměn advokáta a režijních paušálů ve výši 6.657,- Kč.

Soud dále neúspěšnému žalovanému ve výroku III. rozsudku uložil podle § 148 odst. 1 o.s.ř. povinnost zaplatit České republice – Okresnímu soudu v Pardubicích náklady řízení státu spočívající v zaplaceném znalečném znalci JUDr. Jiřímu Strakovi za podání znaleckého posudku z oboru písmoznalectví ve výši 10.949,- Kč.

O lhůtách splatnosti pak soud rozhodl jako o zákonných třídních podle § 160 odst. 1 o.s.ř.

**Poučení:** Proti tomuto rozhodnutí lze podat do 15 dnů ode dne doručení odvolání, písemně, dvojmo, a to ke Krajskému soudu v Hradci Králové – pobočce v Pardubicích prostřednictvím zdejšího soudu. Toto právo nemá ten, kdo se jej platně vzdal.

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá vykonatelné rozhodnutí, může oprávněný požádat soud o výkon rozhodnutí.

V Pardubicích dne 18. srpna 2016

JUDr. Martin Tomek, v. r.  
předseda senátu

Za správnost vyhotovení:  
Iveta Šitinová