



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

(anonymizovaný opis)

Krajský soud v Plzni rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Marty Havlové a soudců Mgr. Jiřího Novotného a JUDr. Hany Zemanové ve věci

žalobkyně:

; Mgr. [jméno] [příjmení], narozená dne [datum]

bytem [adresa]

zastoupená advokátem JUDr. Pavlem Tomkem

sídlem Polská 61/4, 360 20 Karlovy Vary

proti;

žalované:

; Gymnázium Sokolov a Krajské vzdělávací centrum, příspěvková organizace, IČO 49767194

sídlem Husitská 2053, 356 01 Sokolov

zastoupená advokátkou Mgr. Danielou Vlčkovou

sídlem Jana Masaryka 252/6, 120 00 Praha 2

o neplatnost skončení pracovního poměru výpovědí

o odvolání žalované proti rozsudku Okresního soudu v Sokolově, č. j. 8 C 217/2021-994, ze dne 7. 6. 2023

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se potvrzuje.
- II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni náklady odvolacího řízení ve výši 8 975 Kč ve lhůtě tří dnů od právní moci rozsudku k rukám zástupce žalobkyně.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně určil, že rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne [datum] dané žalovanou žalobkyni je neplatné (výrok I) a žalované uložil povinnost nahradit žalobkyni náklady řízení ve výši 32 081,59 Kč ve lhůtě tří dnů od právní moci rozsudku k rukám zástupce žalobkyně (výrok II).

Shodu s prvopisem potvrzuje Dana Lamková.

2. Soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že žalobkyni vznikl u žalované s účinností od [datum] pracovní poměr s druhem práce – středoškolský učitel, následně změněný na plný úvazek a na dobu neurčitou. Žalobkyně dne [datum] obdržela od žalované výpověď z pracovního poměru pro výpovědní důvod dle § 52 písm. c) zákoníku práce pro nadbytečnost v důsledku rozhodnutí žalované o organizačních změnách ze dne [datum] za účelem zvýšení efektivnosti práce, kdy z důvodu poklesu žáků, kteří budou ve školním roce 2021 /2022 navštěvovat žalovanou, dojde k poklesu školních tříd z 28 na 26 a v rámci uvedených organizačních změn došlo ke zrušení tří pracovních míst středoškolských učitelů na plný pracovní úvazek a přesunu dvou učitelů z hlavního pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek. Vzhledem k tomu, že žalobkyně nesouhlasila se změnou pracovní smlouvy, spočívající ve snížení jejího pracovního úvazku na 4 hodiny týdně (1 hodina výtvarné výchovy, 3 hodiny informatiky), stala se pro žalovanou nadbytečnou, neboť její pracovní pozice je mezi zrušenými. Žalobkyně oznámila žalované nesouhlas s uplatněnou výpovědí z pracovního poměru, která ve vztahu k žalobkyni byla od roku 2018 v pořadí třetí výpovědí z pracovního poměru, když předchází dvě výpovědi (ze dne [datum] a ze dne [datum]) dané žalovanou žalobkyni pro nesplnění předpokladů pro výkon činnosti pedagogického pracovníka byly rozhodnutím soudu určeny za neplatné (rozsudek Okresního soudu v Sokolově ze dne 20. 9. 2019, č. j. 11 C 387/2018-100 ve spojení s rozsudkem Krajského soudu v Plzni ze dne 27. 5. 2020, č. j. 61 Co 420/2019-154 a rozsudek Okresního soudu v Sokolově ze dne 24. 2. 2021, č. j. 8 C 38/2020-161, ve spojení s rozsudkem Krajského soudu v Plzni ze dne 30. 6. 2021, č. j. 61 Co 96/2021-207), přijaté organizační změny ve vztahu k její osobě měla za účelový konstrukt s cílem zamezit jí ve výkonu práce u žalované. Soud prvního stupně shledal naplnění podmínek pro projednání žaloby o neplatnost v pořadí 3. výpovědi z pracovního poměru dané žalovanou žalobkyni s odkazem na ust. § 69 a § 72 zákoníku práce, kdy žalobkyně ihned po obdržení výpovědi z pracovního poměru ze dne [datum] uvědomila žalovanou, že trvá na tom, aby jí žalovaná nadále zaměstnávala, a žalobu na neplatnost výpovědi podala u soudu včas ve lhůtě dle § 72 zákoníku práce. Ve vztahu k uplatněnému výpovědnímu důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce se soud zabýval posouzením, zda a jaké bylo činěno rozhodnutí o organizačním opatření, zda nastala v důsledku rozhodnutí o organizační změně nadbytečnost žalobkyně a tedy, zda je příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností žalobkyně. Vyšel ze zjištění, že byly učiněny žalovanou tři po sobě jdoucí rozhodnutí o organizačním opatření. Prvním bylo oznámení na pedagogické radě dne [datum] o snižování počtu vyučovacích hodin, kdy nebude možné naplnit úvazek (21 hodin) u některých učitelů, kteří budou osloveni, a toto rozhodnutí bylo prezentováno před pedagogy, kterých se organizační změna týká, a tedy minimálně od této doby tak byla žalovaná srozuměna s tím, že dochází ke snižování počtu vyučovacích hodin, což bude mít vliv minimálně na nutnost snižovat úvazky a již od té doby byla žalovaná povinna počínat si tak, aby její další kroky byly činěny v úplnosti, v souvislostech a v logické návaznosti (tj. preference zachování počtu zaměstnanců, pokud je to možné; snížit úvazky, pokud s tím zaměstnanci budou souhlasit; rozdělení nadúvazkových hodin; zjistit si, které pracovní poměry končí, které pracovní poměry jsou na dobu určitou a ty případně neprodlužovat apod.), a to vše při vědomí, že byl v té době veden spor s žalobkyní o neplatnost výpovědi, která ve smyslu § 69 zákoníku práce byla stále zaměstnancem žalované. Žalovaná však takto obezřetně a promyšleně ve smyslu ochrany zaměstnanců (s pracovním poměrem na dobu neurčitou) nepostupovala, pokud přistoupila [datum] k prodloužení pracovních poměrů jiným dvěma zaměstnancům, kterým by jinak pracovní poměr na dobu určitou skončil ke dni [datum] (Mgr. [příjmení] a Mgr. [příjmení]). Dále soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že další rozhodnutí o organizačních změnách činí žalovaná dne [datum], kdy na pedagogické radě sděluje opatření označené jako Organizační opatření ředitele školy, podle něhož od 1. 9. 2021 dojde ke snížení počtu tříd z 28 na 26 a zároveň tím dochází ke snížení nadúvazkových hodin z 59 na 20, kdy celkový počet vyučovacích hodin se snižuje z počtu 1163 na 1067 hodin a počet pedagogických pracovníků z 64 na 62. Dalším organizačním opatřením žalované je Rozhodnutí o organizačních změnách ze dne 11. 8. 2021 (přijaté

žalovanou po rozhodnutí odvolacího soudu, jímž došlo k potvrzení neplatnosti druhé výpovědi dané žalovanou žalobkyni a které jako jediné žalovaná označuje za rozhodnutí o organizačních změnách) s textem, že z důvodu snížení žáků dojde k snížení počtu školních tříd od 1. 9. 2021 z 28 na 26, v tom důsledku ke snížení počtu vyučovacích hodin z 1163 na 1077, a poklesu nadúvazkových hodin z 59 na 20 hodin. Proto z účinností od 1. 9. 2021 je nezbytné, aby došlo ke změně organizační struktury zaměstnavatele a reorganizaci vyučovacích hodin, kdy změna si pravděpodobně vyžádá i zkrácení či ukončení úvazku některých pedagogických pracovníků s přihlédnutím zejména k jejich kvalifikaci a odbornému zaměření. Soud prvního stupně dovedl, že za rozhodnutí o organizačním opatření je s ohledem na vzájemnou souvislost a provázanost jednotlivých jednání žalované ve světle daných okolností nutno považovat s přihlédnutím k výkladu o formě rozhodnutí o organizační změně, tj. že forma rozhodnutí o organizační změně není stanovena a není ani předepsáno, že by rozhodnutí muselo být u zaměstnavatele vyhlášeno nebo jiným obdobným způsobem zveřejněno, nutno považovat všechna tři jednání žalované ze dne [datum], [datum] a [datum]. Ve vztahu k dovození nadbytečnosti žalobkyně a existenci příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností žalobkyně soud prvního stupně uzavřel, že žalobkyně se ke dni 1. 9. 2021, kdy nastala účinnost organizačního opatření přijatého dne [datum], nadbytečnou nestala. Uzavřel, že jednak u žalované k žádné faktické změně organizační struktury, kterou je myšleno hierarchické uspořádání vztahů mezi jednotlivými pracovními místy v rámci organizačních útvarů a vztahů mezi útvary v rámci organizace, nedochází, když dochází pouze k tomu, že je méně žáků a že se bude vyučovat méně hodin, a proto bude potřeba méně učitelů a snížené úvazky, přičemž organizační opatření je pak v rozporu s tím, co fakticky nastalo, a navíc je v něm uveden i chybný počet zaměstnanců, neboť žalovaná po dobu sporu o druhou výpověď z pracovního poměru chybně nepovažovala žalobkyni za svého zaměstnance a nevedla žalobkyni v celkovém počtu zaměstnanců, když správný počet zaměstnanců do [datum] byl včetně žalobkyně 65 a k datu [datum] navíc skončily dva pracovní poměry (Mgr. [příjmení] a Mgr. [anonymizováno]), správný počet zaměstnanců v organizačním opatření tak měl být 63. Zároveň pak soud prvního stupně konstatoval, že žalobkyně k datu 1. 9. 2021 nemohla být fakticky nadbytečná ani z důvodu, že minimálně od 1. 9. 2021 do [datum] bylo pro žalobkyni k dispozici 15 vyučovacích hodin anglického jazyka, kdy se Mgr. [příjmení] z rodičovské dovolené k výkonu své práce na základě dohody o změně pracovní smlouvy uzavřené [datum] vrátila až [datum]. V té souvislosti pak soud prvního stupně zdůraznil, že z hlediska zkoumání nadbytečnosti žalobkyně ke dni 1. 9. 2021 nelze pominout jednání žalované, která ke dni [datum] prodlužuje pracovní poměr dvěma učitelům, kterým by jinak pracovní poměr skončil ke dni [datum] a stejného dne snižuje úvazky celkem 7 učitelům a rozděluje 59 nadúvazkových hodin. Pokud by dle soudu žalovaná postupovala obezřetně ve smyslu ochrany svých zaměstnanců, a to zejména zaměstnanců v pozici se smlouvou na dobu neurčitou, neprodloužila by dva pracovní poměry na dobu určitou, nezkrátila by úvazky 7 učitelům a jinak by přerozdělila, alespoň zčásti ve prospěch žalobkyně, 59 nadúvazkových hodin, když aprobace jednotlivých učitelů a žalobkyně není ve smyslu příslušných ustanovení zákona o pedagogických pracovnících rozhodná, a potom by u žalobkyně fakticky nemohla nastat její nadbytečnost. Konečně pak soud prvního stupně dospěl k závěru, že nebyla dána ani příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance (žalobkyně). S odkazem na judikaturu (rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2580/2003) dovedl, že za situace, kdy se zaměstnavatel rozhodne, že musí snížit stavy zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, není nadbytečnost zaměstnance, kterému byla dána výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, v příčinné souvislosti s tímto rozhodnutím, jestliže předpokládané (organizační změnou stanovené) snížení stavu zaměstnanců má nastat jinak (bez nutnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí), např. v důsledku výpovědi podané jiným zaměstnancem nebo uplynutím sjednané doby v pracovním poměru uzavřené na dobu určitou u jiných zaměstnanců. A právě taková situace dle soudu prvního stupně v posuzované věci nastala. Žalovaná minimálně od prvního organizačního opatření z [datum] věděla, že dojde ke snížení

počtu žáků na škole a že bude nutné přijmout příslušná opatření, přičemž najisto to věděla dva dny před druhým rozhodnutím o organizační změně (rozhodnutí ze dne [datum]), kde jsou již konkrétnější údaje a jaká opatření se učiní, a přesto stejný den, tj. [datum], prodlužuje pracovní poměr dvěma učitelům (Mgr. [příjmení], Mgr. [příjmení]), který by jinak skončil [datum], a stejného dne snižuje úvazky celkem 7 učitelům a rozděluje 59 nadúvazkových hodin. Organizační opatření, pokud směřovalo k cíli reagovat na úbytek žáků na škole, a tím i snížení počtu vyučovacích hodin, mohlo být naplněno neprodloužením předmětných pracovních poměrů Mgr. [příjmení] a Mgr. [příjmení], případně rozdělením nadúvazkových hodin směrem k žalobkyni. Je tak důvodná námitka žalobkyně, která od poloviny roku 2018 čelí již v pořadí třetí výpovědi z pracovního poměru, že rozhodnutí o organizační změně směřovalo k jinému cíli, tj. nepřipustit, aby se žalobkyně vrátila k výkonu práce středoškolského učitele u žalované. Soud prvního stupně ve vztahu k argumentaci žalované, že rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, kdy účelem výpovědního důvodu je umožnit zaměstnavateli, aby reguloval nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jak odpovídá jeho potřebám, konstatoval, že tato argumentace by byla případná, pokud by se žalovaná chovala obezřetně, předvídatě, logicky a konzistentně a v zájmu zachování práv zaměstnanců na jejich pracovní poměr, což se nestalo. Proto soud uzavřel, že výpovědní důvod dle § 52 písm. c) zákoníku práce naplněn nebyl, když žalobkyně nebyla nadbytečná, nebyla dána příčinná souvislost mezi organizačním opatřením a nadbytečností žalobkyně a současně organizační opatření směřovalo k jinému, než zákonnému cíli, a proto výpověď daná žalovanou žalobkyni dne [datum] je neplatná. Výrok o nákladech řízení odůvodnil soud prvního stupně ust. § 142 odst. 1 o.s.ř. plným úspěchem žalobkyně ve věci a přiznal jí náhradu nákladů řízení sestávající ze zaplaceného soudního poplatku a nákladů právního zastoupení za v bodě 37 odůvodnění rozhodnutí vyjmenované úkony právní služby učiněné zástupcem žalobkyně.

3. Proti tomuto rozsudku podala žalovaná včasné odvolání. Uplatnila odvolací důvody dle § 205 odst. 2 písm. a), b), e) f) a g) o.s.ř. Namítala, že je dán důvod pochybovat o nepodjatosti soudce, kdy dodatečně žalovaná zjistila, že soudce Mgr. [jméno] [příjmení] v minulosti působil jako advokát a zastupoval žalobkyni v jiné kauze. Jde o novou skutečnost, kterou žalovaná zjistila až po vyhlášení rozhodnutí soudu prvního stupně, kdy při přípravě odvolání nalezla plnou moc ze dne [datum] udělenou žalobkyni Mgr. [jméno] [příjmení], který tuto plnou moc dále přenášel na své kolegy včetně Mgr. [jméno] [příjmení]. Je tak zřejmé, že soudce může žalobkyni znát již delší dobu a v době výkonu advokacie jednal v jejím zájmu. Dle žalované zůstává otázkou, zda jeho rozhodnutí je zcela nestranné a oproštěné od předchozích vazeb, které prokazatelně existovaly. Vzhledem k tomu, že v odůvodnění rozsudku je pak odkazováno i na předchozí soudní spory rozhodované tímto soudcem, kdy v podstatě nemění své stanovisko z předchozích rozhodnutí a setrvává na nich, proto žalovaná o nestrannosti soudce důvodně pochybuje. Případ, v němž žalobkyně dne [datum] udělila plnou moc k zastupování své osoby Mgr. [jméno] [příjmení], se týkal stížnosti [jméno] [příjmení] na žalobkyni ve vztahu k jejímu jednání ohledně syna paní [příjmení], přičemž soudcem jsou spory žalobkyně a rodiny [příjmení] v napadeném rozhodnutí zmiňovány, ač pro daný případ jsou nerozhodné. Dle žalované soudci tyto okolnosti zůstaly v paměti a může být jimi ovlivněn. To, zda soudce, který byl v minulosti právním zástupcem žalobkyně, je důvodem pro vyloučení pro podjatost, ponechala žalovaná na zvážení soudu. Jako další odvolací důvody pak uplatnila dle § 205 odst. 2 písm. b) a g) o.s.ř., kdy nebylo přihlédnuto soudem k žalované tvrzeným skutečnostem a k jí označeným důkazům, neúplně byl zjištěn skutkový stav, když nebyly provedeny navržené důkazy potřebné k prokázání rozhodných skutečností. Dle žalované žalobkyně navrhovala mnoho důkazů, které byly zcela irelevantní k předmětu sporu, nicméně vzhledem k mnoha lžím a nepravdám vždy v reakci na nová tvrzení a nové důkazy žalobkyně žalovaná předkládala rovněž důkazy na vyvrácení takových tvrzení. Žalované pak není zřejmé, z jakých skutečností soud vycházel a z jakých nikoliv, ale zásadní je to, že soud učinil závěr, že žalovaná jedná vůči žalobkyni necitlivě, nekolegiálně, ba možná v rozporu

s dobrými mravy s ohledem na minulost, která předcházela podání v pořadí třetí výpovědi, a přitom důkazy o tom, že takto jedná naopak žalobkyně, soud neprovedl a nezhodnotil, zejména pokud jde o žalovanou předkládané stížnosti na žalobkyni. Za chybný pak označila žalovaná skutkový závěr soudu o tom, kdy bylo učiněno rozhodnutí o organizační změně a o tom, že byly pro žalobkyni k dispozici nadúvazkové hodiny jiných zaměstnanců. Žalovaná setrvala na své argumentaci, že jediným rozhodnutím o organizační změně je rozhodnutí z [datum], když pro konečné učinění rozhodnutí zaměstnavatele bylo rozhodující až pravomocné rozhodnutí odvolacího soudu o neplatnosti v pořadí druhé výpovědi z pracovního poměru dané žalobkyni, na základě něhož se žalobkyně měla vrátit do práce, kterou však pro ni zaměstnavatel neměl, právě s ohledem na pokles počtu žáků, tříd a vyučovacích hodin, který byl avizován na předchozích pedagogických radách dne 24. 6. a 26. 4. roku 2021. Vzhledem k tomu, že v mezidobí, mezi pedagogickou radou 26. 4 2021 a právní mocí rozhodnutí odvolacího soudu o neplatnosti v pořadí druhé výpovědi z pracovního poměru žalobkyně došlo k ukončení dvou jiných pracovních poměrů k [datum], bylo pak třeba ukončit již pouze jeden zbývající pracovní poměr (žalobkyně). Ve vztahu k nadúvazkovým hodinám žalovaná uvedla, že jejich počet významně poklesl (z 81 hodin ve školním roce 2019 2020 na 59 hodin ve školním roce 2020 2021 a konečně na 20 hodin ve školním roce 2021 /2022). V rámci nabídky žalobkyně na snížení úvazku na 4 hodiny týdně byly žalobkyni nabídnuty právě nadúvazkové hodiny jiných pedagogických pracovníků, které bylo možno oddělit. Ostatní nadúvazkové hodiny nebylo možné oddělit, neboť se jedná o předměty s dvouhodinovou či vícehodinovou časovou dotací. Představa žalobkyně, kterou soud ve svém rozhodnutí převzal, že se, „posbírají nadúvazkové hodiny ostatních učitelů a složí se z nich jeden hlavní pracovní poměr“ je v praxi zcela nerealizovatelná a znamená evidentní nepochopení tohoto institutu, ač žalovaná za tímto účelem dokládala přehledy, tabulky barevně odlišené tak, aby si soud o nadúvazkových hodinách učinil správnou představu. Dále žalovaná v odvolání namítala i nesprávné právní posouzení věci, pokud soud dospěl k závěru, že rozhodnutí o organizačních změnách a nadbytečnost zaměstnance (žalobkyně) není v příčinné souvislosti a že žalobkyně nadbytečná nebyla. Dle žalované je patrné, že se soud nedokázal oprostít od dřívějšího právního názoru vyjádřeného v řízení o neplatnost předchozí výpovědi a nadále opakuje stejné pro žalovanou nepochopitelné a nepřezkoumatelné závěry o tom, že jednání žalované je v rozporu s dobrými mravy, že žalobkyně je dostatečně kvalifikovaná a že skutečným důvodem výpovědi mají být osobní spory žalobkyně s přáteli zaměstnanců žalované. Za nepřezkoumatelný má žalovaná závěr, že za situace, kdy soud vytýká žalované, že se nechová obezřetně, předvídavě, logicky a konzistentně, není třeba vyvracet jednotlivě vznesené námítky či argumenty žalované v průběhu řízení. Nesouhlasí se závěrem soudu prvního stupně, který vytýká žalované prodloužení dvou pracovních poměrů na dobu určitou (Mgr. [příjmení] a Mgr. [příjmení]), které podle žalované bylo učiněno před rozhodnutím o organizační změně, avšak dle tvrzení soudu až po rozhodnutí o organizační změně, s čímž žalovaná nesouhlasí, neboť za rozhodnutí o organizační změně má jediné rozhodnutí z [datum]. Žalovaná zdůraznila, že na místo žalobkyně nebyl přijat žádný další zaměstnanec, k prodloužení dvou pracovních poměrů na dobu určitou došlo před rozhodnutím o organizačních změnách a před podáním výpovědi žalobkyni. Zdůraznila, že k [datum] došlo k ukončení pracovního poměru dvěma dalším zaměstnancům (Mgr. [příjmení] a Mgr. [anonymizováno]), kdy obě místa byla zrušena bez náhrady, u dalších byl snížen úvazek, zbývalo žalobkyni buď snížit úvazek, jak jí bylo nabídnuto, nebo ukončit pracovní poměr. Žalovaná neměla práci, kterou by žalobkyni mohla přidělovat v rámci plného úvazku poté, co se měla vrátit do práce na základě pravomocného rozhodnutí o neplatnosti předchozí výpovědi z pracovního poměru, a to právě v důsledku zmiňovaného snížení počtu žáků a v návaznosti na to snížení vyučovacích hodin. Zopakovala, že pro stanovení nadbytečnosti není bezpodmínečně nutné snížení počtu zaměstnanců, neboť zaměstnavatel je oprávněn rozhodovat nejen o počtu svých zaměstnanců, ale i o jejich kvalifikačním složení. Dodatky ke stávajícím pracovním smlouvám (zkrácení úvazku, prodloužení doby určité) byly vždy uzavřeny po vzájemné dohodě mezi žalovanou a

zaměstnancem školy, který měl potřebnou kvalifikaci a aprobaci pro následující školní rok tak, aby byla zajištěna plnohodnotná výuka jednotlivých vyučovacích předmětů, kdy je povinností ředitele školy zajistit kvalitu výuky a personálního složení pedagogického sboru, kdy aprobovanost sice není zákonným předpokladem k výkonu práce dle zákona o pedagogických pracovnících, avšak její posouzení a role ve výuce je právě na řediteli školy v rámci přidělení jednotlivých předmětů kvalifikovaným pedagogům. Takto žalovaná také postupovala, pokud přistoupila k prodloužení pracovního poměru Mgr. [příjmení] – aprobace matematika a fyzika a Mgr. [příjmení] – aprobace český jazyk, občanská výchova, a to pouze na částečné úvazky, přičemž částečný úvazek byl nabídnut i žalobkyni, která jej však odmítla. Závěr soudu prvního stupně, že žalobkyně nebyla nadbytečná, pokud minimálně od [datum] do [datum] bylo pro žalobkyni k dispozici 15 hodin anglického jazyka před návratem Mgr. [příjmení] z rodičovské dovolené, označila žalovaná za zcela absurdní, neboť ředitel školy nesestavuje rozvrh hodin na týden nebo 13 dnů, ale na celý školní rok. Důvod nadbytečnosti žalobkyně byl dán nedostatkem hodin pro daný školní rok, nikoliv pro dva týdny. Dále žalovaná v odvolání odkázala na judikaturu, zejména rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1001/2011, která přijímá odlišný závěr od soudu prvního stupně ve vztahu k pracovním smlouvám, které podle soudu prvního stupně uzavřeny být neměly a z nichž soud dovozuje neplatnost výpovědního důvodu pro žalobkyni s tím, že neexistovala její nadbytečnost, přičemž v odkazované judikatuře je přijímán závěr zcela odlišný. V odvolání pak žalovaná označila i další judikaturu (21 Cdo 4442/2013, 21 Cdo 1628/2017, 21 Cdo 2321/2005, 2 Cdon 1130/97, 21 Cdo 1494/2014), z níž dovozuje důvodnost své obrany proti uplatněné žalobě. Navrhla změnu napadeného rozsudku a zamítnutí žaloby žalobkyně a přiznání žalované náhrady nákladů řízení před soudy obou stupňů.

4. Žalobkyně ve vyjádření k odvolání žalované zopakovala argumentaci, na níž staví neplatnost v pořadí třetí výpovědi z pracovního poměru s tím, že v řízení bylo prokázáno, že ze strany žalované jde o vykonstruovaný výpovědní důvod s cílem vyloučit další zaměstnání žalobkyně u žalované. Navrhla potvrzení napadeného rozsudku a přiznání žalobkyni náhrady nákladů odvolacího řízení.

5. Odvolací soud přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně podle § 212 a § 212a o.s.ř. včetně předcházejícího řízení, přihlédl k obsahu odvolání žalované, vyjádření žalobkyně k němu a po projednání věci dospěl k závěru, že odvolání žalované není důvodné.

6. Nejprve se odvolací soud zabýval posouzením žalovanou uplatněné námítky podjatosti vyřizujícího soudce Okresního soudu v Sokolově Mgr. [jméno] [příjmení] a uplatněním odvolacího důvodu dle § 205 odst. 2 písm. a) o.s.ř., tj. že rozhodnutí vydal vyloučený soudce.

7. Podle § 14 odst. 1 o.s.ř. jsou soudci a přísedící vyloučeni z projednávání a rozhodnutí věci, jestliže se zřetelem na jejich poměr k věci, k účastníkům nebo jejich zástupcům je tu důvod pochybovat o jejich nepodjatosti.

8. Předpokladem uplatnění zásady rovnosti účastníků v řízení a zajištění spravedlivého rozhodnutí věci je, aby je projednal nepodjatý soudce, který není v žádném osobním vztahu k účastníkům a jejich zástupcům a který není zainteresován na výsledku řízení. Závěr o případném vyloučení soudce z projednávání a rozhodnutí věci, tedy závěr o existenci důvodu, který je způsobilý vyvolat pochybnost o nepodjatosti soudce, je ovšem možno činit jen na základě objektivních skutečností.

9. V posuzované věci žalovaná v odvolání uplatnila námítku podjatosti soudce Mgr. [jméno] [příjmení] s odkazem na důvod pochybovat o nepodjatosti soudce proto, že v minulosti, kdy působil jako advokát, zastupoval žalobkyni, což žalovaná dodatečně až při přípravě odvolání zjistila, na základě existující plné moci ze dne [datum] udělené žalobkyní advokátu Mgr. [jméno] [příjmení], který tuto plnou moc dále přenesl na své kolegy včetně Mgr. [jméno] [příjmení], který v té době působil jako advokát. Dle žalované šlo o záležitost v souvislosti se stížností [jméno]

Shodu s prvopisem potvrzuje Dana Lamková.

[příjmení] na žalobkyni, respektive na jednání žalobkyně a její slovní napadání a urážení jednoho z žáků (syna [jméno] [příjmení]) mimo školu. Soudce Mgr. [jméno] [příjmení] ve vyjádření k námitce podjatosti uvedl, že mu nejsou známy žádné skutečnosti, které by zakládaly důvod pochybovat o jeho nepodjatosti. Vyložil, že před započítáním výkonu funkce soudce (výkon advokacie ukončil ke dni [datum]) vykonával advokacii ve sdružení s dalšími advokáty – Advokátní kanceláře [příjmení] a [příjmení], se sídlem v [obec], ve které byl a je členem sdružení i Mgr. [jméno] [příjmení], tehdejší právní zástupce žalobkyně zastupující ji zřejmě na základě plné moci ze dne [datum]. Pokud figuruje na plné moci jako substituent, je to následek obvyklé praxe v advokacii, že plná moc pro zastupování klienta obsahuje i jména substituentů z řad advokátů či advokátních koncipientů. Uvedl, že si konkrétně nevybavuje, že by v této věci nějak v rámci zmocnění za žalobkyni se žalovanou právně jednal, spíše to může vyloučit, a zdůraznil, že se jedná o více než 11 let starou a jednorázovou záležitost, na které se on dle jeho názoru osobně nijak nepodílel. Tehdejší zastupování žalobkyně Mgr. [jméno] [příjmení] nijak s projednávanou právní věcí nesouvisí, která se týká neplatnosti výpovědi z pracovního poměru dané žalovanou žalobkyni z důvodu nadbytečnosti, a tedy chování žalobkyně v průběhu pracovněprávního vztahu s žalovanou či stížnosti na ni nejsou z hlediska naplnění daného výpovědního důvodu pro věc podstatné.

10. Odvolací soud uvedené skutečnosti označené žalovanou (uvedení Mgr. [jméno] [příjmení] jako jednoho ze substituentů Mgr. [jméno] [příjmení], kterému žalobkyně dne [datum] udělila plnou moc k zastupování k vyřízení stížnosti), za důvod pro vyloučení soudce Mgr. [jméno] [příjmení] ve smyslu ust. § 14 odst. 1 o.s.ř. z rozhodnutí dané věci neshledal. Aby byl dán důvod k vyloučení soudce pro jeho vztah k účastníku řízení, judikatura vyšších soudů se ustálila na tom, že se musí jednat o bližší vztah soudce a účastníka řízení (viz rozhodnutí Nejvyššího soudu 22 Cdo 227/99, sr 1/2000, s. 8), přičemž bližší vztah nebyl shledán v případě, že od kontaktu soudce s účastníkem řízení uplynula značně dlouhá doba (Vrchní soud v Praze rozhodnutí sp. zn. Nco 131 2012). V daném případě nebyla zjištěna žádná skutečnost, kterou by bylo možno subsumovat pod pojem „bližší vztah soudce a účastníka řízení“. Skutečnost, že soudce v roce 2012, v době, kdy vykonával advokacii, figuroval jako jeden z možných substituentů na plné moci udělené žalobkyni advokátu Mgr. [jméno] [příjmení], tedy před více než 11 lety, a kdy ani nebylo zjištěno, že by Mgr. [jméno] [příjmení] v pozici advokáta za žalobkyni na základě zmocnění udělené Mgr. [jméno] [příjmení] právně jednal, nejedná se ve světle shora citované judikatury s ohledem na běh času o bližší vztah soudce k účastníku řízení, který by zakládal důvod pro vyloučení soudce z projednání a rozhodnutí věci, jak má na mysli ust. § 14 odst. 1 o.s.ř. Z obsahu spisu ani žádná jiná okolnost, že by soudce měl jednat nestranně, rozhodně patrna není a jednání soudce žádný takový deficit rozhodně nevykazuje. Žalovanou uplatněný odvolací důvod dle § 205 odst. 2 písm. a) o.s.ř., tedy že rozhodnutí měl vydat vyloučený soudce, tak dán není.

11. Důvodným pak odvolací soud neshledal odvolání žalované ani co do uplatnění dalších odvolacích důvodů. Soud prvního stupně zjistil skutkový stav správně a v dostatečném rozsahu a vyvodil z něho také správné právní závěry, s nimiž odvolací soud souhlasí.

12. Podle ust. § 50 odst. 1 zákoníku práce výpověď může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná.

13. Podle ust. § 52 písm. c) zákoníku 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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

14. Zcela správně soud prvního stupně vycházel z toho, že k předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce patří to, že o změně úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, že se

konkrétní zaměstnanec stal 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.

15. Pokud jde o rozhodnutí o „organizační změně“, jako jeden z předpokladů výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce, správně soud prvního stupně vycházel z toho, že zákoník práce a ani jiné předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o organizační změně muselo být přijato (vydáno) jen písemně, že by muselo být zaměstnavatelem vyhlášeno nebo jiným způsobem zveřejněno. Zaměstnanec, jehož se rozhodnutí o organizační změně týká, s ním však musí být seznámen a postačí, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 1130/97, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003, který byl uveřejněn pod č. 45 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 2005, či rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2425/2014). Skutkový závěr soudu prvního stupně, že v daném případě byly žalovanou učiněny tři po sobě jdoucí rozhodnutí o organizačním opatření vycházející ze snižujícího stavu žáků, a tudíž snížení počtu vyučovacích hodin pedagogických pracovníků žalované, považuje odvolací soud za správný. Jde o na sebe navazující rozhodnutí o organizačním opatření, podle nichž v důsledku poklesu počtu žáků v následujícím školním roce nebude možné naplnění úvazku (21 hodin) u některých učitelů, kteří budou osloveni (první opatření prezentované na pedagogické radě dne [datum]), od 1. 9. 2021 dojde ke snížení počtu tříd z 28 na 26 a zároveň ke snížení nadúvazkových hodin z 59 na 20 hodin, kdy celkový počet vyučovacích hodin bude snížen z počtu 1163 na 1067 hodin a počet pedagogických pracovníků z 64 na 62 (druhé organizační opatření přijaté a prezentované žalovanou na pedagogické radě dne [datum]), a konečně rozhodnutí o organizačních změnách vydané žalovanou dne [datum] (v pořadí třetí organizační opatření), které zní, že na základě tohoto rozhodnutí vyvolaného snížením počtu žáků a školních tříd pro daný školní rok dochází ke změně organizační struktury zaměstnavatele tak, že z důvodu poklesu počtu žáků se ve školním roce 2021 /2022 počet školních tříd sníží od 1. 9. 2021 z počtu 28 na 26, a tohoto důvodu počet vyučovacích hodin klesne z 1163 hodin na 1077 hodin, počet nadúvazkových hodin klesne z 59 hodin na 20 hodin, a proto je nezbytné, aby s účinností od 1. 9. 2021 došlo ke změně organizační struktury zaměstnavatele a reorganizaci vyučovacích hodin, kdy tato změna si pravděpodobně vyžádá zkrácení či ukončení úvazku některých pedagogických pracovníků, a to i s přihlédnutím zejména k jejich kvalifikaci a odbornému zaměření. Je správný závěr soudu prvního stupně, že uvedená jednání (opatření) žalované ze dne [datum], ze dne [datum] a ze dne [datum] s ohledem na jejich vzájemnou souvislost a provázanost, když správně soud vycházel z toho, že zákonným předpisem není forma pro přijetí organizačního opatření stanovena, je nutno považovat za organizační opatření vyvolaná poklesem žáků pro nadcházející školní rok, a tedy minimálně od [datum] bylo na žalované, která od tohoto data byla srozuměna s poklesem žáků a v té souvislosti i poklesem vyučovacích hodin v nadcházejícím školním roce, aby nadále jednala konzistentně a obezřetně v zájmu zachování práv svých zaměstnanců, tedy i žalobkyně, na jejich pracovní poměr.

16. Ve vztahu k hodnocení, zda se žalobkyně s ohledem na rozhodnutí žalované o organizačních změnách (vtělené do zápisu z pedagogických rad dne [datum] a [datum] a ve vztahu k následnému rozhodnutí daného žalovanou dne [datum]) stala skutečně nadbytečnou a zda její nadbytečnost je v příčinné souvislosti s organizační změnou a zda tedy organizační změna nesměřovala k jinému cíli, je nutno uvést, že soud prvního stupně skutkový a právní rámec projednávané věci postihl správně, řízení vedl věcně a se znalostí problematiky a ustálené soudní judikatury, a proto je možno bez dalšího odkázat na popisnou část odůvodnění jeho rozhodnutí.

17. Zcela správně soud prvního stupně přijaté organizační opatření a v jeho důsledku žalovanou tvrzenou nadbytečnost žalobkyně posuzoval v kontextu celého vztahu mezi žalobkyní a žalovanou s ohledem na předchozí výpovědi z pracovního poměru dané žalovanou žalobkyní (dne [datum] a dne [datum]), kterým se žalobkyně prostřednictvím soudních řízení ubránila. Soud prvního stupně v souladu se závěry judikatury Nejvyššího soudu (srovnej rozsudek sp. zn.

21 Cdo 2549/2007 ze dne 19. 9. 2008), z níž vyplývá, že organizační opatření zaměstnavatele a v jeho důsledku vzniklou nadbytečnost konkrétního zaměstnance nelze chápat izolovaně a bez přihlídnutí k okolnostem, které takové opatření předcházely, případně nastaly po jeho přijetí, a kdy je zásadní a rozhodné to, zda za okolností v době přijetí organizačního opatření známých bylo možno očekávat, že organizačním opatřením zamýšlené změny mohlo být dosaženo i bez jeho přijetí a zda tedy nesměřovalo k jinému cíli, uvedená organizační opatření a následný postup žalované z těchto hledisek posuzoval a hodnotil. Pokud dospěl k závěru o neexistenci příčinné souvislosti mezi rozhodnutím žalované o organizačních změnách a nadbytečností žalobkyně, pak s tímto závěrem se odvolací soud zcela ztotožňuje. Soud prvního stupně zcela přehledně a logicky vyložil, že pokud v organizačním opatření ze dne [datum] se hovoří mimo jiné o snížení počtu zaměstnanců z 64 na 62, pak z důkazů provedených v řízení bylo prokázáno, že jednak šlo o chybně uváděný počet zaměstnanců, když žalovaná po dobu sporu o druhou výpověď z pracovního poměru, kterou dala žalobkyni, chybně žalobkyni nepovažovala za svého zaměstnance a nevedla ji v celkovém počtu zaměstnanců, neboť správný počet zaměstnanců včetně žalobkyně k datu [datum] byl 65, přičemž navíc k [datum] skončily dva pracovní poměry (Mgr. [příjmení] na základě výpovědi učiněné touto zaměstnankyní ke dni [datum] a Mgr. [anonymizováno] uplynutím doby, kdy byl její pracovní poměr sjednán na dobu určitou do [datum]). Správný počet stávajících zaměstnanců k datu [datum] tak byl 63 a snížení počtu zaměstnanců se tak týkalo pouze žalobkyně. Správně pak soud prvního stupně dovodil, že při zkoumání nadbytečnosti žalobkyně ke dni 1. 9. 2021 nelze pominout jednání žalované, která ač při vědomí nezbytnosti ve školním roce 2021 /2022 snižování počtu zaměstnanců v důsledku úbytku žáků a snižování tříd a snižování počtu vyučovacích hodin s tím, že nebude možné naplnit úvazek u některých učitelů, což oznámila na pedagogické radě již [datum], přistupuje následně dne [datum], tj. 2 dny před konáním další pedagogické rady dne [datum], kde vyhlásila,, Organizační opatření ředitele školy“ (podle něhož od 1. 9. 2021 dochází ke snížení počtu tříd z 28 na 26 a v tom důsledku ke snížení nadúvazkových hodin z 59 na 20 a snížení celkového počtu vyučovacích hodin z 1163 na 1067 a snížení počtu pedagogických pracovníků z 64 na 62), k prodloužení pracovních poměrů o další rok jiným dvěma zaměstnancům (Mgr. [příjmení] a Mgr. [příjmení]), kterým by jinak pracovní poměr skončil uplynutím doby k [datum], a to vše v době krátce před vyhlášením rozhodnutí odvolacího soudu, jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně o neplatnosti v pořadí druhé výpovědi z pracovního poměru dané žalovanou žalobkyni, k čemuž došlo [datum]. Pokud na základě uvedených zjištění soud prvního stupně uzavřel, že není dána příčinná souvislost mezi rozhodnutím žalované o organizačních změnách, která navíc ke dni účinnosti organizační změny ke dni 1. 9. 2021 nemohla být ani fakticky nadbytečnou, když minimálně do doby návratu Mgr. [příjmení] z rodičovské dovolené k výkonu práce ke dni [datum] bylo pro žalobkyni k dispozici 15 vyučovacích hodin anglického jazyka, pak s tímto závěrem vycházejícím i z výše citovaného rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2549/2007, podle něhož není dána nadbytečnost zaměstnance, kterému byla dána výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce v příčinné souvislosti s rozhodnutím o organizační změně, jestliže předpokládáné (organizační změnou stanovené) snížení stavu zaměstnanců má nastat jinak, tedy bez nutnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, a to např. v důsledku výpovědi podané jiným zaměstnancem nebo uplynutím sjednané doby v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou u jiných zaměstnanců, se odvolací soud zcela ztotožňuje.

18. Odvolací soud nezpochybnuje žalovanou prezentované právo jako zaměstnavatele regulovat počet svých zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá potřebám zaměstnavatele. A nezpochybnuje ani to, že o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel a že soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele (v daném případě manažerské rozhodnutí ředitele školy) přezkoumávat. Na druhou stranu však je soud v řízení o neplatnost výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci pro nadbytečnost nejen oprávněn, ale na základě skutkových tvrzení žalující strany (zaměstnance,

jemuž byla dána výpověď pro nadbytečnost) také povinen prověřit, zda uvedené manažerské rozhodnutí nesměřuje k jinému cíli, než k jakému je určeno a zda se tak nejedná o zneužití ochran práv zaměstnance, zaručených mu zákoníkem práce.

19. Za situace, kdy jednání činěná žalovanou směrem k organizačním opatřením dne [datum], [datum] a [datum], která s ohledem na jejich vzájemnou souvislost a provázanost, jak shora podrobně popsáno, je nutno považovat za rozhodnutí o organizační změně, a kdy tedy minimálně již při prvním opatření dne [datum] žalovaná věděla, že od následujícího školního roku, tedy od 1. 9. 2021, dojde ke snížení počtu žáků na škole, přičemž zcela konkrétně to věděla dne [datum] (druhé rozhodnutí o organizační změně na pedagogické radě ze dne [datum] označené jako Organizační opatření ředitele školy o nutnosti snížení počtu učitelů), přitom přistoupila k prodloužení pracovního poměru jiným dvěma učitelům, kterým by skončil pracovní poměr uplynutím doby ke dni [datum] a k přerozdělení nadúvazkových hodin. Za situace, kdy organizační opatření prezentované žalovanou jako reakce na úbytek žáků na škole a tím snížení počtu vyučovacích hodin, tedy mohlo být naplněno jiným způsobem (neprodloužením pracovních poměrů, které by skončily uplynutím doby k [datum]) a v kontextu toho, že žalobkyně od poloviny roku 2018 čelila již v pořadí třetí výpovědi z pracovního poměru, pak odvolací soud shodně jako soud prvního stupně přisvědčil námitkám žalobkyně, že se lze oprávněně domnívat, že opatření žalované směřovalo k jinému cíli, tedy vyloučení žalobkyně z výkonu práce u žalované.

20. Pokud tedy soud prvního stupně žalobě na určení neplatnosti výpovědi dané žalovanou žalobkyni dle § 52 písm. c) zákoníku práce vyhověl a určil, že rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne [datum] je neplatné, je jeho rozhodnutí věcně správné a zákonné, a proto jej odvolací soud podle § 219 o.s.ř. potvrdil, a to včetně správného výroku o nákladech řízení.

21. Výrok o nákladech odvolacího řízení vychází z ust. § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o.s.ř., kdy úspěšné žalobkyni náleží plná náhrada nákladů odvolacího řízení, které spočívají v odměně advokáta stanové dle § 9 odst. 3 písm. a) a § 6 odst. 1 a 7 a.t. ve výši 2 500 Kč za 2 úkony právní služby, a to vyjádření k odvolání žalované a účast při odvolacím jednání a 2 režijní paušály po 300 Kč ke každému z těchto úkonů dle § 13 odst. 4 a.t. Dále mezi účelně vynaložené náklady odvolacího řízení náleží náhrada cestovního ve výši 1 217 Kč (Karlovy Vary – Plzeň a zpět při ujetí 162 km, spotřeba 5 l /100 km k cestě užitého vozidla Škoda Scala, [registrační značka], cena benzínu 38,20 Kč, paušální náhrada 5,20 Kč/km) dle vyhlášky č. 398/2023 Sb., a dále náhrada za ztrátu času za 6 půlhodin po 100 Kč, tj. 600 Kč, a ze součtu uvedených částek 21 % DPH ve výši 1 558 Kč Celkem náklady odvolacího řízení činí 8 975 Kč, které je žalovaná povinna zaplatit žalobkyni ve lhůtě tří dnů od právní moci rozsudku (§ 160 odst. 1 o.s.ř.) a k rukám zástupce žalobkyně (§ 149 odst. 1 o.s.ř.).

Poučení:

Proti tomuto rozsudku je za splnění podmínek podle ust. § 237 o.s.ř. přípustné dovolání ve lhůtě dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím soudu prvního stupně.

Plzeň 7. března 2024

JUDr. Marta Havlová, v. r.
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Dana Lamková.