



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedkyně Mgr. Moniky Kyselové a soudců JUDr. Michaely Svobodové a JUDr. Jiřího Handlara ve věci

žalobkyně: **M. Ch.**, narozená XXXXX
bytem XXXXX
zastoupená advokátem Mgr. Lukášem Wimětalem
sídlem Brno, Údolní 388/8

proti
žalovanému: **XXXXX, příspěvková organizace**, IČ: XXXXX se sídlem XXXXX,
zastoupený JUDr. Klárou Alžbětou Samkovou, Ph.D.
advokátkou sídlem Praha 2, Vinohrady, Španělská 742/6

o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, o odvolání žalobkyně proti rozsudku Okresního soudu v Hodoníně ze dne 24. září 2018, č. j. 10 C 347/2017-476,

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně se ve výroku I. **potvrzuje.**
- II. Ve výroku II. se rozsudek soudu I. stupně **mění** tak, že žalobkyně je **povinna** zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení částku 58.481 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokátky JUDr. Kláry Alžběty Samkové, Ph.D.
- III. Žalobkyně je **povinna** zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení částku, 15.427 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokátky JUDr. Kláry Alžběty Samkové, Ph.D.

Odůvodnění:

1. Rozsudkem soudu I. stupně byla zamítnuta žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 24. 8. 2017 (výrok I.) a žalobkyně byla zavázána k povinnosti zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení částku 92.422 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokátky JUDr. Kláry Alžběty Samkové, Ph.D. (výrok II.).
2. Soud I. stupně tak rozhodl o žalobě, již se žalobkyně domáhala určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, k níž žalovaný přistoupil dopisem ze dne 24. 8. 2017 z důvodu nadbytečnosti dle § 52 písm. c/ zákoníku práce. Neplatnost výpovědi z pracovního poměru žalobkyně spařovala v tom, že organizační změna, v důsledku které s ní byl rozvázán pracovní poměr pro nadbytečnost, byla provedena pouze fiktivně, neboť skutečným důvodem výpovědi nebyla organizační změna spočívající ve zrušení místa nutričního terapeuta, ale činnost žalobkyně v Odborové organizaci XXXXX, která vznikla dne 13. 6. 2017 a jejíž založení žalobkyně iniciovala mimo jiné s ohledem na zhoršující se pracovní podmínky u žalovaného i zhoršující se podmínky poskytování služeb pro uživatele XXXXX od nástupu nové ředitelky L.B. Další důvod neplatnosti výpovědi žalobkyně spatřovala v tom, že k výpovědi z pracovního poměru žalovaný přistoupil přes nesouhlas odborové organizace, již byla žalobkyně předsedkyní, a též to, že pokud bylo smyslem organizační změny snížit platové náklady žalovaného propuštěním zkušené zaměstnankyně s dvacetiletou praxí a předání její pracovní náplně nové zaměstnankyni na pozici stravovacího úseku, jednalo se ze strany žalovaného o diskriminaci z důvodu věku.
3. Soud I. stupně vyšel ze zjištění, že
 - žalobkyně u žalovaného pracovala na základě pracovní smlouvy ze dne ze dne 2. 1. 1997 jako nutriční terapeutka s tím, že byla současně pověřena vedením stravovacího provozu, že rozhodnutím žalovaného ze dne 21. 6. 2017 byla žalobkyně „odvolána z pozice vedoucí stravovacího úseku a zařazena na druh práce nutriční terapeut“, že rozhodnutím ředitelky žalovaného č. 1/2017 ze dne 24. 8. 2017 bylo rozhodnuto s účinností od 1. 9. 2017 o organizačních změnách, které spočívaly ve zrušení funkce nutričního terapeuta a ve snížení úvazku fyzioterapeuta o 0,25 a uklízečky o 0,5 s tím, že důvodem organizačních změn bylo zvýšení efektivity práce a snížení nákladů žalovaného, že žalobkyně byla o této organizační změně informována dne 24. 8. 2017 a téhož dne jí byla doručena výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c/ zákoníku práce z důvodu organizační změny spočívající ve zrušení pracovního místa žalobkyně ke dni 1. 9. 2017, a že dopisem ze dne 28. 8. 2017 žalobkyně oznámila žalovanému, že považuje rozvázání pracovního poměru za neplatné a trvá na svém dalším zaměstnávání. Dále vyšel ze zjištění, že předtím, než ředitelka žalovaného rozhodla o předmětné organizační změně, informovala zaměstnance na poradě dne 8. 2. 2017 o plánovaném snížení rozpočtu o 5 milionů korun, na poradě dne 17. 5. 2017 o plánovaných organizačních změnách na stravovacím úseku, a na celoorganizační poradě dne 16. 8. 2017, svolané na základě žádosti zaměstnanců žalovaného, kteří neúspěšně žádali o přijetí do odborové organizace a o svolání její členské schůze za účelem projednání organizačních změn, ředitelka žalovaného se zaměstnanci předmětnou organizační změnu projednala a potvrdila, že bude zrušeno místo nutričního terapeuta, že plánovanou organizační změnu ředitelka žalovaného konzultovala s předsedou Krajské rady Jihomoravského kraje Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR a ředitelem XXXXX T.H., že dne 30. 5. 2017 a 9. 8. 2017 ředitelka žalovaného požádala Krajský úřad Jihomoravského kraje, odbor sociálních věcí o stanovisko k navrhované organizační změně spočívající ve zrušení pozice nutričního terapeuta (s ohledem na výrazný deficit na výnosové stránce rozpočtu a na to, že měsíční personální náklady na uvedenou pozici dosahují měsíčně cca 38.000 Kč, tj. 51.000 Kč včetně odvodů), a snížení (v té době neobsazených) úvazků fyzioterapeuta o 0,25 a uklízečky o 0,5, a to s účinností od 1. 9. 2017, že dopisem ze dne 14. 8. 2017 bylo provedení navržené organizační změny Krajským úřad Jihomoravského kraje, odborem sociálních věcí, schváleno, že dne 2. 6. 2017 byla u žalovaného založena Odborová organizace XXXXX (dále jen „odborová organizace“), žalobkyně byla zvolena předsedkyní jejího výboru, odborová organizace byla zapsána do odborového rejstříku 13. 6. 2017

a dne 15. 6. 2017 byl o jejím založení informován žalovaný, že dle sdělení 2. místopředsedkyně odborové organizace si členové organizace přáli zůstat v anonymitě, že odborová organizace odmítala přijmout další členy a nerozhodla o přihláškách 38 zaměstnanců žalovaného, že věc byla řešena Veřejným ochráncem práv a Oblastním inspektorátem práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj, že odborová organizace byla žalovaným požádána dne 21. 6. 2017 a 31. 7. 2017 o projednání organizační změny plánované nejprve od 1. 8. 2017 a následně od 1. 9. 2017, že po projednání návrhu organizačních změn odborová organizace poukázala na to, že jí nebyl poskytnut pro projednání dostatek podkladů a vyjádřila s navrhovanými změnami svůj nesouhlas s tím, že není zřejmé, jak by byla po zrušení místa nutričního terapeuta zajišťována komplexní nutriční péče a poukázala na to, že nutriční terapeut u žalovaného funguje již 20 let a je podmínkou pro držbu certifikátu Nutricept a Vážka, a že dne 8. 8. 2017 žalovaný požádal odborovou organizaci o stanovisko k výpovědi žalobkyně pro nadbytečnost v důsledku organizační změny spočívající ve zrušení pracovního místa nutriční terapeutky, které žalobkyně zastávala a odborová organizace dne 21. 8. 2017 souhlas s touto výpovědí neudělila, a to pro nesouhlas s organizačními změnami a se zrušením místa nutričního terapeuta, neboť uvedenou funkci považuje za klíčovou z hlediska zajištění kvality nutriční péče. V neposlední řadě vyšel též ze zjištění, že funkce nutričního terapeuta je zřízena ve třetině domovů pro seniory nebo domovů se zvláštním režimem v Jihomoravském kraji (konkrétně není zřízena ve 12 z těchto domovů a v 7 z nich zřízena je, přičemž ve 3 z těchto 7 domovů je spojena s funkcí vedoucího stravovacího úseku), že péče nutričního terapeuta není na seznamu hrazených výkonů zdravotních pojišťoven (konkrétně VZP, ZP MV a ČPZP) a podle pravidel řízení Jihomoravského kraje pro jednotlivé roky 2017 až 2020 z poskytnuté finanční podpory nelze hradit náklady nesouvisející s poskytováním základních činností sociálních služeb ani náklady na zdravotní péči, že kontrolou Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj, která u žalovaného proběhla 14. 12. 2017, bylo zjištěno na základě pohovoru s 24 zaměstnanci, že 2 se setkali ze zastrahováním ze strany ředitelky a 1 se zneužitím postavení ředitelky, žádný ze zaměstnanců však situaci blíže nespécifikoval, že v 1/2018 u žalovaného proběhla na žádost Krajského úřadu Jihomoravského kraje nezávislá supervize, která na základě dotázání 78 zaměstnanců žalovaného zjistila, že na pracovišti nebyla ze strany vedení prokázána šikana a většina zaměstnanců se k vedení staví pozitivně a až za 4 členky odborové organizace zaměstnanci považují změny organizace stravování za zlepšení, naopak bylo poukazováno na napětí mezi zaměstnanci a odborovou organizací, že po zrušení místa nutričního terapeuta žalovaný již neměl nárok na znovuzískání certifikátu Standardizace nutriční péče udělovaného společností Nutricia a.s. (od roku 2018 navíc projekt již nepokračoval), že dle auditu České alzheimerovské společnosti, o.p.s., která žalovanému udělila certifikát Vážka, provedeného v 12/2015 vyplývá, že žalovaný splňuje kritérium výživy a hydratace na 100 % a byl vyzdvihnut individuální přístup na úpravu jídelníčku na doporučení nutriční terapeutky, s tím, že ke stejným výsledkům dospěl i audit z 12/2017 a to i přesto, že u žalovaného již nutriční terapeutka nepůsobila, že po zrušení místa nutričního terapeuta žalovaný konzultuje stravu klientů, kteří mají zdravotní problémy, s lékařkou, která spolupracuje s nutriční ambulancí v Hodoníně a která kontroluje a podepisuje jídelníčky, a že ze závěrů inspekce poskytování sociálních služeb ze dne 15. 3. 2017, provedené u žalovaného Ministerstvem práce a sociálních věcí, vyplývá, že žalovaný náležitě neplní povinnosti poskytovatele dle § 88 písm. c/, d/ a e/ zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, přičemž v reakci na tyto závěry inspekce ředitelka žalovaného 11. 4. 2017 informovala, že odvolala z funkce vedoucí úseku sociální práce a aktivizace a vedoucí úseku zdravotní a sociální péče, a že na základě nedostatků v práci žalobkyně jako vedoucí stravovacího úseku, zjištěných při mimořádné inventarizaci, která u žalovaného proběhla v měsících 2,3/2017, ředitelka žalovaného dle 27. 4. 2017 informovala zřizovatele o krocích k nápravě zjištěných pochybeních a o tom, že bude žalobkyně odvolána z funkce vedoucí stravovacího úseku, o čemž následně dne 21. 6. 2017 také rozhodla, že nedostatky, že nedostatky v práci žalobkyně jako vedoucí stravovacího úseku byly zjištěny i při veřejnoprávní kontrole, která u žalovaného proběhla 18. 9. 2017, že A. P. (která byla dle tvrzení žalobkyně u žalovaného pracovala od 1. 4. 2017 jako skladnice všeobecného materiálu) je od 15. 11. 2014 registrována jako

nutriční terapeut, že náplní práce všeobecné sestry - vedoucí úseku J.K. bylo od 1. 9.2017 mimo jiné sledování podávání nutričních doplňků stravy a konzultace stravování uživatelů s lékařkou. V neposlední řadě soud I. stupně zjistil, a to z výpovědí slyšených svědků, že svědkyně H.Ch., J.K., H.C. aj.P. se u žalovaného nesetkaly se šikanou, že šikanu na pracovišti, a to ze strany žalobkyně se setkala svědkyně J.Ž., těžce se na pracovišti za přítomnosti žalobkyně pracovalo i svědkyni H.Š. (žalobkyně se chovala nadřazeně, dělala dusnou atmosféru a vyvolávala konflikty), že svědkyně A.M. (členka odborové organizace) neví o nevhodném chování žalobkyně nebo vůči žalobkyni, normální chování žalobkyně a její individuální přístup ke klientům potvrdila i svědkyně G.Ch. (členka odborové organizace) a svědkyně D.P., že dle svědkyně L.V. (členky odborů) jednala žalobkyně vždy profesionálně, neprofesionálně se naopak chovala k žalobkyni ředitelka žalovaného a povinnosti nutričního terapeuta částečně převzala vedoucí zdravotnického úseku p. K., že dle E.M. (členky odborů) byla spolupráce s žalobkyní vždy profesionální, žalobkyně byla poškozena ze strany ředitelky žalovaného, která jí přemístila do kanceláře fyzioterapeutky obvinil ji, svědkyni a p. Š. z toho, že dělají dusnou atmosféru, že dle A.Š. (členky odborů) žalobkyně jednala vždy profesionálně, neví o tom, že by si na žalobkyni někdo stěžoval, naopak nové vedení žalovaného jednalo se žalobkyní ponižujícím způsobem, že dle svědkyně J.P., manažerky společnosti XXXXX, projekt Standardizace nutriční péče nemá certifikaci Ministerstva zdravotnictví, že dle MUDr. D.Š., která spolupracuje s nutriční ambulancí v XXXXX, není-li zdravotní stav pacienta v pořádku, konzultuje se zdravotní sestrou úpravu stravy, změny režimu nahlásí sestře, nekontroluje však jejich realizaci, podepisuje a kontroluje jídelníčky, nezabývá se však kalorickými či nutričními hodnotami a bylo jí řečeno, že chybějící nutriční terapeut je pouze dočasné opatření.

4. Na základě uvedených zjištění poté, co dovedl, že žaloba byla podána včas (tj. ve lhůtě stanovené v § 72 zákoníku práce) a výpověď z pracovního poměru, k níž žalovaný přistoupil dopisem ze dne 24. 8. 2017, splňuje veškeré formální náležitosti (žalobkyně byla seznámena s organizační změnou, výpověď byla učiněna písemně, byla žalobkyni řádně doručena a důvod výpovědi v ní byl řádně skutkově vymezen), soud I. stupně dospěl k závěru, že jednání žalovaného směřující k ukončení pracovního poměru bylo platným právním jednáním, neboť žalovaný rozhodl o organizační změně spočívající mimo jiné ve zrušení pracovního místa nutričního terapeuta, toto rozhodnutí bylo přijato k tomu oprávněnou osobou (ředitelkou žalovaného), a že mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností žalobkyně je dána příčinná souvislost, neboť u žalovaného existovalo pouze jedno pracovní místo nutričního terapeuta, které zastávala právě žalobkyně, a toto místo bylo od 1. 9. 2017 zrušeno. Pokud jde o otázku, zda v projednávaném případě bylo možno po žalovaném spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnával za situace, kdy nebyl dán souhlas odborové organizace s výpovědí, dospěl soud I. stupně k závěru, že toto po žalovaném nebylo možno spravedlivě požadovat, a to proto, že žalovaný organizační změnu přesvědčivě zdůvodnil deficitním rozpočtem a potřebou finančních úspor, kdy náklady na pozici nutričního terapeuta není možno financovat ze zdravotního pojištění ani, jak vyplývá z pravidel řízení Jihomoravského kraje z „dotací“ zřizovatele, že žalovaný neměl povinnost mít zřízeno místo nutričního terapeuta a i po zrušení místa nutričního terapeuta plní své povinnosti poskytovat uživatelům zdravotně nezávadnou stravu a v odůvodněných případech konzultuje složení stravy s lékařkou, která spolupracuje s nutriční poradnou v Hodoníně. Současně soud I. stupně dospěl též k závěru, že výpověď z pracovního poměru, danou žalobkyni dopisem žalovaného ze dne 24. 8. 2017, nelze ze strany považovat za zneužití práva dle § 14 odst. 1 zákoníku práce. Konstatoval, že členství žalobkyně v odborové organizaci, kterou žalobkyně založila mimo jiné v reakci na kroky nové ředitelky žalovaného, s nimiž nesouhlasila, nebylo primárním důvodem pro ukončení pracovního poměru s žalobkyní či provedení organizačních změn. Pokud totiž žalobkyně sama uvedla, že odbory založila na základě problematických vztahů s ředitelkou žalovaného, nemohla se cítit diskriminována jen a výlučně z titulu svého působení v odborové organizaci, ačkoli její založení zjitřilo vztahy na pracovišti. Ve vztahu k diskriminaci žalobkyně z důvodu věku pak dle soudu I. stupně „žádný z účastníků nic blíže netvrdil“, a proto se jí nezabýval. S ohledem na všechny výše uvedené skutečnosti soud I. stupně žalobu na určení

neplatnosti výpovědi z pracovního poměru jako nedůvodnou zamítl. O nákladech řízení bylo rozhodnuto s ohledem na jejich výsledek dle § 142 odst. 1 o.s.ř., přičemž s přihlédnutím ke složitosti případu byla odměna za úkony právní služby advokátky žalovaného spočívající ve vyjádření k věci a v účasti na jednání soudu přiznána za použití § 12 odst. 1 vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve dvojnásobné výši.

5. Proti tomuto rozsudku podala žalobkyně odvolání. Dle žalobkyně je nepochybné, že žalovaný skončení jejího pracovního poměru intenzivně a sofistikovaně připravoval a vyvinul značnou snahu zastrčit účelovou a fiktivní povahu organizační změny, která se stala pro ukončení pracovního poměru podkladem. Soudu I. stupně vytýkala, že v řízení postupoval zcela formalisticky a organizační změnu, v důsledku které se měla stát žalobkyně pro žalovaného nadbytečným zaměstnancem, nevyhodnotil v celém rozsahu, ve všech souvislostech (a to i s přihlédnutím k souvisejícím změnám u žalovaného v době od 4/2017 do 4/2018), a v důsledku toho nesprávně posoudil fiktivní povahu organizační změny (de facto došlo k záměně pozice nutriční terapeut za pozici nazvanou „provozář“ a k doplnění náplně práce všeobecných zdravotních sester). Dále soudu I. stupně vytkla i to, že se nezabýval jejím tvrzením o diskriminaci z důvodu věku s tím, že v tomto směru nic bližšího netvrdila (žalobkyně zde upozornila, že nebyla o potřebě doplnění skutkových tvrzení soudem ve smyslu § 118a odst. 1 o.s.ř. poučena, nicméně i přesto má za to, že rozhodné skutečnosti vztahující se k diskriminaci z důvodu věku uvedla když tvrdila, že diskriminaci z důvodu věku lze spatřovat v tom, že pracovní náplň žalobkyně částečně převzal mladší zaměstnanec žalovaného, konkrétně A. P.), a že na základě provedených důkazů dospěl k nesprávným závěrům ohledně jednání žalovaného, které bylo vůči žalobkyni diskriminační též z důvodu jejího členství v odborové organizaci, kterou založila (před založením odborové organizace nebylo žalobkyni sděleno, že její místo bude zrušeno a nebylo jí ani odpovězeno na důvod přijetí nové zaměstnankyně, která je nutriční terapeutkou, vztahy mezi žalobkyní a ředitelkou žalovaného a její zástupkyní byly konfliktní, jednání obou uvedených osob vůči žalobkyni vykazovalo znaky bossingu, což bylo v řízení potvrzeno výsledkem žalobkyni i výsledkem svědků, zaměstnanců žalovaného).
6. Žalobkyně poukázala též na skutečnost, že rozhodujícím faktorem pro posouzení zda organizační změna byla způsobilá založit důvod výpovědi dle § 52 písm. c/ zákoníku práce je zachování věcné náplně práce (druh práce) propouštěného zaměstnance (zde odkázala na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 317/2015 a na další rozhodnutí dovolacího soudu, z nichž citovala). Pokud proto soud I. stupně dospěl k závěru, že v projednávané věci byly splněny podmínky pro rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost žalobkyně, nejsou jeho závěry v souladu s konstantní judikaturou, neboť v řízení bylo prokázáno, že obsahová náplň činnosti žalobkyně byla zachována a přenesena na jiné zaměstnance. O tom, že byla organizační změna předem připravována, svědčí dle žalobkyně i to, že v 1. 4. 2017 byla žalovaným přijata nová zaměstnankyně A. P. (nutriční terapeutka) a následně ke dni 1. 4. 2018 došlo k (od počátku připravovanému) rozšíření zaměstnanců žalovaného o novou pracovní pozici – provozář, které zastává právě A. P.. Dále soudu I. stupně žalobkyně vytkla, že nesprávně vyšel ze skutečnosti, že organizační změna, v jejímž důsledku došlo ke zrušení pracovního místa nutričního terapeuta, byla projednána s odborovou organizací, když ve skutečnosti se o projednání tak, jak ho má zákon na mysli nejednalo, jednalo se totiž pouze o čistě formální projednání, spíše o prakticky neodůvodněnou žádost žalovaného o souhlas s organizační změnou následovanou odmítnutím poskytnout podklady o finanční úspoře. Soud I. stupně dle žalobkyně nesprávně interpretoval § 61 odst. 1, 2 a 4 zákoníku práce, kdy neprovedl řádné posouzení okolností svědčících o spravedlivosti požadavku na další zaměstnávání žalobkyně, kdy toto posouzení by se dle soudu I. stupně dalo charakterizovat tak, že „požadovat po zaměstnavateli zaměstnávání nadbytečného člena orgánu odborové organizace je nespravedlivé vždy, když jeho zaměstnávání výslovně nevyžaduje zvláštní zákon – jiný než zákoník práce“. Soud I. stupně opomněl při posuzování požadavku spravedlivosti dalšího zaměstnávání žalobkyně zohlednit události předcházející i následující rozvázání

pracovního poměru s žalobkyní, kladné profesní hodnocení žalobkyně, její přístup k práci a další v žalobě tvrzené skutečnosti a vyšel pouze z toho, že žalobkyně byla jediným zaměstnancem žalovaného na zrušené pracovní pozici a žalovaný proto neměl na výběr, kterého zaměstnance propustit, a své úvahy ve vztahu k posouzení otázky spravedlivého požadavku na další zaměstnávání žalobkyně vedl pouze o tom, zda je žalovaný podle nějakého zvláštního zákona povinen zaměstnávat nutričního terapeuta ač je měl vést o tom, zda to žalovanému zákon umožňuje a zda i nadále pokračuje v poskytování stravy, a nezabýval se ani tím jaké následky byly pro žalobkyni s rozvázáním pracovního poměru splněny. Současně žalobkyně též v odvolání vyjádřila přesvědčení, že nespravedlnost jejího dalšího zaměstnávání by byla dána pouze tehdy, pokud by žalovaný na základě změny právní úpravy pozbyl povinnost poskytovat uživatelům stravování nebo pokud by byl výslovně povinen přestat zaměstnávat nutričního terapeuta. Za nespravedlivou však nelze rozhodně považovat situaci, kdy by zaměstnavatel s cca 100 zaměstnanci a více jak 130 ubytovanými uživateli vyžadujícími kvalifikovanou nutriční péči byl nucen pokračovat v zaměstnávání jedné nutriční terapeutky, současně předsedkyně odborové organizace, kterou s výbornými výsledky zaměstnával již 20 let. Navíc při posuzování spravedlivosti požadavku na další zaměstnávání žalobkyně měl soud zohlednit i to, že žalovaný měl na výběr, se kterým zaměstnancem rozváže pracovní poměr, neboť skladnice všeobecného materiálu byla k 21. 6. 2017 ve zkušební době, a že další zaměstnávání žalobkyně by nemohlo ohrozit plnění funkcí žalovaného, naopak je mohlo pouze podpořit. Žalobkyně stejně jako v řízení před soudem I. stupně zdůraznila, že povinností žalovaného bylo a i nadále je zajišťovat uživatelům stravu odpovídající věku, zásadám racionální výživy a potřebám dietního stravování právě prostřednictvím nutričního terapeuta a zdůraznila, že výpovědi svědkyně D.Š.-Z., která uvedla mimo jiné i to, že absence nutričního terapeuta byla plánována pouze jako dočasné řešení, bylo prokázáno, že žalovaný po propuštění žalobkyně neměl zajištěnou kontrolu nutričních hodnot stravy zdravotnickým pracovníkem s odbornou způsobilostí (tj. nutričním terapeutem), ale taková kontrola nebyla prováděna ani lékařkou, přičemž kontrola nutričních hodnot stravy je nepostradatelnou součástí povinnosti žalovaného zajistit uživatelům stravu odpovídající věku, zásadám racionální výživy a potřebám dietního stravování. Neplnění zákonných povinností žalovaného je tak přímým důsledkem propuštění žalobkyně, a proto je absolutně vyloučeno, aby požadavek na její další zaměstnávání byl nespravedlivý (navíc samo plnění zákonných povinností zaměstnavatele jiným způsobem i bez propuštěného zaměstnance samo o sobě nevyklučuje, že by po zaměstnavateli nebylo možno spravedlivě požadovat zachování dosavadního fungujícího systému práce se zachováním pracovního poměru odborového funkcionáře. Dále žalobkyně nesouhlasila se závěrem soudu I. stupně o tom, že jednání žalovaného spočívající v rozvázání pracovního poměru se žalobkyní nebylo vůči žalobkyni diskriminační. Zdůraznila, že oznámení organizační změny spočívající ve zrušení pracovního místa nutričního terapeuta a její provedení následovalo až po oznámení vzniku odborové organizace, a že žalovaný souběžně usiloval o rozvázání pracovního poměru s žalobkyní dohodou nebo výpovědí z důvodu porušení pracovních povinností, a z těchto skutečností s přihlédnutím k ostatním důkazům je dle žalobkyně zřejmé, že motivem organizační změny nebyla finanční úspora (s tvrzením žalovaného o deficitním rozpočtu, o finanční úspoře související se zrušením místa nutričního terapeuta a o nemožnosti hradit náklady na pracovní místo nutričního terapeuta z finanční podpory zřizovatele), nýbrž právě ukončení pracovního poměru žalobkyně, která právě založila odborovou organizaci. Výhrady měla žalobkyně též proti rozhodnutí soudu I. stupně o nákladech řízení, konkrétně proto, že náhrada nákladů řízení byla žalovanému přiznána nespravedlivě (s ohledem na okolnosti případu a zejména s přihlédnutím k diskriminačnímu jednání žalovaného vůči žalobkyni nelze klást žalobkyni k tíži, že se bránila výpovědi z pracovního poměru, kterou považovala za neplatnou), navíc ve dvojnásobné výši (rozhodnutí o zcela mimořádném zvýšení odměny advokátky žalovaného soud I. stupně neodůvodnil a neumožnil žalobkyni aby proti tomuto zamýšlenému postupu soudu uplatnila své námitky, navíc v projednávané věci nebyly podmínky pro zvýšení odměny advokátky žalovaného splněny), a též za úkony, které advokátní tarif nezná nebo nebyly vynaloženy účelně

(podání žaloby i rozsáhlost dokazování zavinil žalovaný, vyčíslení nákladů řízení není úkonem právní služby dle advokátního tarifu, stejně jako jím není příprava na jednání, nebyl proto důvod přiznat za účast u 3 jednání soudu odměnu za 7 úkonů právní služby, hotové výdaje na cesty advokátky žalovaného Praha – Hodonín a zpět nebyly vynaloženy účelně, neboť volba zástupce žalovaného závisí na jeho svobodném rozhodnutí a nemůže jít k tíži žalobkyně). Soudu I. stupně pak vytkla i to, že i když měl k dispozici informace o jejich majetkových poměrech, neaplikoval při rozhodování o nákladech řízení § 150 o.s.ř., přesto, že takový postup byl zcela namístě. S ohledem na uvedené skutečnosti má žalobkyně za to, že v řízení bylo prokázáno diskriminační jednání žalovaného vůči ní, a to z důvodu členství v odborové organizaci, stejně jako skutečnost, že zrušení pracovní pozice nutričního terapeuta ve svém důsledku nepřinesla finanční úsporu 50.000 Kč měsíčně, neboť funkce vedoucí stravovacího provozu byla zachována a později dokonce vznikla nová funkce provozář, a prokázáno bylo i to, že skutečným motivem organizační změny bylo právě ukončení pracovního poměru s žalobkyní, která založila odborovou organizaci. Navrhla proto, aby odvolací soud rozsudek soudu I. stupně změnil a žalobě na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru vyhověl.

7. Žalovaný se ve vyjádření k odvolání navrhl potvrzení napadeného rozsudku a přiznání náhrady nákladů řízení žalovanému. Ohradil se proti tvrzení žalobkyně, že organizační změna, k níž u žalovaného došlo od 1. 9. 2017, byla fiktivní a účelová, a že důvodem této organizační změny bylo ukončení pracovního poměru žalobkyně, která se stala členkou odborové organizace, již byla spoluzakladatelkou. V této souvislosti žalovaný zdůraznil, že skutečnost, že bude docházet u žalovaného k organizačním změnám byla avizována ihned po nástupu nové ředitelky do funkce, přičemž konkrétní podoba organizační změny se vyprofilovala postupem času, zejména v návaznosti na provedenou inspekci ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí, která ve svých závěrečných celkové reorganizaci žalovanému doporučila v návaznosti na zjištění, že v organizaci dochází k porušování § 2 zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách (viz protokol o inspekci ze dne 21. 3. 2017 v němž je mimo jiné uvedeno, že klienti nemají možnost uplatnit v celém potřebném rozsahu při realizaci pomoci a podpory svoji vůli a přání, že stravování řídí nutriční terapeutka, kdy klientovi byly změněny stravovací návyky, aniž by s touto změnou souhlasil, a žalovanému bylo vytčeno mimo jiné to, že nutriční terapeut pracuje s klienty, jejichž zdravotní stav nevyžaduje specializovanou nutriční péči a stávající systém podpory klientů služby vykazuje především zdravotnický charakter služby a žalovanému bylo uloženo zdravotnický charakter služby potlačit a přenést kompetence na sociální pracovníky a stanovit takovou organizační strukturu a zavést takový systém práce, který by odpovídal potřebám cílové skupiny), že organizační změny v reakci na doporučení Ministerstva práce a sociálních věcí byly připravovány již od 7/2017, zřizovatel o nich byl informován 13. 4. 2017, zaměstnanci žalovaného na poradě dne 17. 5. 2017 a zřizovatel byl požádán o stanovisko mimo jiné k plánovanému zrušení místa nutričního terapeuta dne 30. 5. 2017, z důvodu nutnosti projednání těchto změn s odborovou organizací, která byla založena 13. 6. 2017, však byl termín jejich realizace posunut na 9/2017; o finančním aspektu organizačních změn souvisejících s plánovaným snížením rozpočtu byli zaměstnanci žalovaného informováni na celoo organizační poradě již 8. 2. 2017. S ohledem na uvedené skutečnosti je dle žalovaného vyloučeno, aby byl pracovní poměr s žalobkyní ukončen pro její působení v odborové organizaci, chronologie událostí naopak podporuje tvrzení žalovaného o tom, že odborová organizace byla založena účelově s cílem zablokovat realizaci plánovaných kroků. Vyloučeno je i to, že důvodem zrušení místa nutričního terapeuta a ukončení pracovního poměru žalobkyně byla osobní antipatie ředitelky vůči žalobkyni, neboť žalobkyně byla v době od 28. 2. do 9. 3. 2017 a následně od 26. 3. do 20. 6. 2017 v pracovní neschopnosti, možnost setkání ředitelky a žalobkyně byla tudíž minimální. Za nedůvodnou označil žalovaný též námitku žalobkyně, že nedošlo k projednání organizační změny s odborovou organizací (k projednání došlo 7. 8. 2017, žalovaná se ho zúčastnila, převzala a podepsala zápis o tomto projednání). Pokud žalobkyně namítala, že u žalovaného došlo následně ke zvýšení pracovních úvazků na obsahově souvisejících pozicích, jako byla pozice nutričního terapeuta, žalovaný

poukázal na to, že u žalovaného proběhly dvě samostatné organizační změny, první byla účinná od 1. 9. 2017 a druhá od 1. 4. 2018, že poté, co byly z pracovní náplně žalobkyně od 21. 6. 2017 odebrány činnosti spojené s vedením úseku stravování, byly dále pracovní náplní žalobkyně již pouze činnosti nutričního terapeuta, že poté, co byla pracovní pozice nutričního terapeuta, kterou vykonávala žalobkyně, od 1. 9. 2017 zrušena, nebyla nikdy následně obnovena, náplň práce nutričního terapeuta u žalovaného od 1. 9. 2017 fakticky nikdo nevykonává a zajištění řádného stravování z pohledu nutriční péče zajišťují zdravotní sestry, praktická lékařka a diabetolog a pokud uživatelé potřebují specializovanou nutriční péči, probíhají konzilia na ambulanci nutriční péče Nemocnice TGM Hodonín, p.o., případně bezplatné konzultace s předsedkyní sekce nutričních terapeutů České asociace sester Bc. K.K. K námitce žalobkyně o tom, že domovy pro seniory musejí spolupracovat s nutričním terapeutem, přičemž je preferováno zákonem jejich zaměstnávání, žalovaný zopakoval, že z žádného zákonného ustanovení, na které žalobkyně v odvolání poukazuje, nevyplývá povinnost žalovaného poskytovat specifickou nutriční péči, natož nutričním terapeutem. Poukázal současně na to, že zaměstnává vyučené kuchařky, které v souladu s katalogem prací mají v náplni práce zejména výrobu nejsložitějších dietních jídel v rozsahu podle dietního systému závazného ve zdravotnických zařízeních (např. dieta bezlepková, nízkocholesterolová, nízkobílkovinná, s omezením tuku, výroba jídel s dvojnásobným a vyšším omezením), stanovují technologické postupy a jejich kalkulace včetně kontroly jejich dodržování, sestavování vlastních receptur, jídelních lístků a zajišťování správné gastronomické skladby. U žalovaného tak není nutriční péče zanedbávána ani po zrušení pozice nutričního terapeuta, žalovaný si zachoval vysoký standard poskytovaných služeb a současně též naplňuje ustanovení § 2 zákona o sociálních službách tím, že uživatelům umožňuje uplatňovat jejich vůli. Dále žalovaný ve svém vyjádření na podporu tvrzení žalovaného, že náklady na nutričního terapeuta nemohou být hrazeny z finanční podpory zřizovatele žalovaného, provedl výklad § 36 a § 101 a § 105 zákona o sociálních službách, § 17a zákona o veřejném zdravotním pojištění, uvedl, že finanční úspora žalovaného v důsledku zrušení pracovního místa nutričního terapeuta za 4 měsíce roku 2017 představovala na mzdových prostředcích částku 70.857 Kč (po vyplacení 3 měsíčního odstupného žalobkyni), za rok 2018 pak celková úspora v důsledku organizační změny účinné od 1. 9. 2017 činila 786.240 Kč a pro rok 2019 byla očekávána celková úspora ve výši 840.240 Kč. K námitce žalobkyně, že soud I. stupně opomněl zohlednit skutečnost, že měla dlouhodobě kladné profesní hodnocení, žalovaný připomněl, že při hloubkových kontrolách, které u žalovaného proběhly v roce 2017–2018 bylo zjištěno, že žalobkyně jako vedoucí úseku stravování neplnila řádné své pracovní povinnosti a jde-li o práci nutričního terapeuta, z náhodně vybraných jídelních lístků bylo zjištěno, že ve velké míře využívala dochucovaadla a vysoce zpracované potraviny. Ve vztahu k námitkám týkajícím se nákladů řízení, žalovaný uvedl, že pokud požadoval za některé úkony právní služby advokáta zvýšenou odměnu, svůj požadavek řádně zdůvodnil a na svém požadavku trvá, neboť poskytnuté úkony byly mimořádně časově náročné, když žalovaný se musel v řízení bránit i těm tvrzením žalobkyně, které s předmětem sporu nesouvisely. Ohradil se rovněž proti názoru žalobkyně, že příprava na jednání je honorována již v rámci úkonu dle § 11 odst. 1 písm. g/ advokátního tarifu, odměna za tuto činnost není v advokátním tarifu uvedena, a proto by za ni měla náležet odměna jako za úkon povahou nejbližší. Za nedůvodnou označil i námitku žalobkyně o neúčelnosti vynaložení nákladů advokáta za cestovné s tím, že rozhodnutí Ústavního soudu, na které žalobkyně v této souvislosti poukazuje, řešilo odlišný případ, kdy účtované cestovní náklady byly v extrémním rozporu v porovnání k celkovým nákladům řízení, v projednávané věci se však o takové extrémní náklady nejedná. Závěrem žalovaný upozornil i na to, že zaslal žalobkyni návrh dohody o narovnání, podle které by žalovaný v případě, kdy by žalobkyně akceptovala napadený rozsudek, nepožadoval náhradu nákladů prvostupňového řízení, žalobkyně však tento návrh odmítla s tím, že trvá na dalším zaměstnávání, na což žalovaný nemohl přistoupit.

8. Odvolací soud po zjištění, že objektivně i subjektivně přípustné odvolání (§ 201, § 202 a contrario o.s.ř.) bylo podáno včas (§ 204 odst. 1 o.s.ř.) a ze způsobitých odvolacích důvodů (§ 205 odst. 2 písm. b/, d/, e/ a g/ o.s.ř.), přezkoumal rozsudek soudu I. stupně i jemu předcházející řízení

(§ 206 odst. 1, § 212, § 212a o.s.ř.) a po zopakování dokazování pracovní smlouvou žalobkyně včetně jejích změn, pověřením žalobkyně vedením stravovacího provozu od 1. 4. 2001, odvoláním pověřením žalobkyně k vedení stravovacího úseku ze dne 21. 6. 2017, zařazením žalobkyně od 21. 6. 2017 na práci nutričního terapeuta dle pracovní smlouvy, pracovní náplní nutričního terapeuta - vedoucí stravovacího provozu z 1. 10. 2010, pracovní náplní nutričního terapeuta z 21. 6. 2017, rozhodnutím žalovaného o organizační změně ke dni 1. 9. 2017, výpovědi z pracovního poměru ze dne 24. 8. 2017, žádostí žalovaného ze dne 31. 7. 2017 o vyjádření se odborové organizace k organizační změně od 1. 9. 2017 s návrhem termínu projednání 7. 8. 2017, a to včetně popisu návrhu organizačních změn od 1. 9. 2017 a jeho odůvodnění, zápisem ze dne 7. 8. 2017 z projednání návrhu organizačních změn k 1. 9. 2017 s odborovou organizací, vyjádřením odborové organizace ze dne 9. 8. 2017 k organizační změně od 1. 9. 2017, podnětem k prošetření možného šikanozního a diskriminačního jednání XXXXX adresovaný 17. 7. 2017 Odborovému svazu zdravotnictví a sociální péče ČR, hejtmanovi Jihomoravského kraje, Veřejnému ochránci práv, vedoucímu sociálního odboru Jihomoravského kraje a Odborové organizaci Centra služeb pro seniory, doplnění dokazování pracovní náplní A.P. ze dne 21. 6. 2017 a ze dne 1. 4. 2018 a doplnění skutkových tvrzení účastníků, odvolání žalobkyně neshledal důvodným.

9. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že k rozvázání pracovního poměru se žalobkyní výpovědi přistoupil žalovaný dopisem ze dne 24. 8. 2017, doručeným žalobkyni téhož dne - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 29. 9. 2017, tj. v době před nabytím účinnosti zákona č. 292/2017 Sb. (dále jen „zákoník práce“), a podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „o.z.“).
10. Z důkazů provedených v odvolacím řízení bylo odvolacím soudem zjištěno, že žalobkyně pracovala u žalovaného (resp. jeho právního předchůdce) od 2. 1. 1997 jako dietní sestra (viz pracovní smlouva ze dne 2. 1. 1997), že od 1. 4. 2001 byla žalobkyně pověřena tehdejší ředitelkou právního předchůdce žalovaného vedením stravovacího úseku (viz pověření ze dne 1. 4. 2001), že následně žalobkyně na základě dohod o změně pracovní smlouvy pracovala od 1. 1. 2007 jako vedoucí stravovacího provozu (viz dohoda o změně pracovní smlouvy ze dne 22. 12. 2006) a od 1. 1. 2009 jako nutriční terapeut (viz dohoda o změně pracovní smlouvy ze dne 30. 12. 2008), že dne 21. 6. 2017 žalovaný „odvolal“ pověření žalobkyně vedením stravovacího provozu, resp. úseku (viz odvolání, resp. odvolávací dekret ze dne 21. 6. 2017), a že od 21. 6. 2017 byla žalobkyně zařazena na druh práce dle pracovní smlouvy ve znění její změny ze dne 30. 12. 2008, tj. na práci nutričního terapeuta (viz sdělení žalovaného ze dne 21. 6. 2017 o zařazení žalobkyně na práci nutričního terapeuta). Z pracovní náplně nutričního terapeuta - vedoucí stravovacího provozu ze dne 1. 10. 2010 bylo zjištěno, že pracovní činnost, kterou žalobkyně vykonávala, spočívala v poskytování specializované nutriční péče uživatelům sociálních služeb se závažnými poruchami výživy a metabolismu, například specifická aplikace nutričních doplňků u uživatelů s komplikovaným nutričním stavem, sestavování nutričních plánů pro specifické skupiny (náboženské, etnické, sociálně odlišné) s akutními a chronickými nemocemi (číslo katalogu prací 2.19.23) a dále v organizaci provozu stravovacího zařízení včetně zajišťování jeho technického vybavení a údržby, ekonomické agendy, stanovování technologických postupů a zajišťování jejich dodržování včetně kontroly dodržování hygienických předpisů (číslo katalogu prací 2.05.06); z pracovní náplně nutričního terapeuta ze dne 21. 6. 2017 bylo zjištěno, že od uvedeného dne pracovní činnost žalobkyně spočívala již pouze v činnostech, spadajících dle katalogu prací pod číslo 2.19.23 (viz výše). Z žádosti žalovaného ze dne 31. 7. 2017 o vyjádření se odborové organizace k organizační změně od 1. 9. 2017 s návrhem termínu projednání 7. 8. 2017, a to včetně popisu návrhu organizačních změn od 1. 9. 2017 a jeho odůvodnění bylo zjištěno, že dopisem ze dne 31. 7. 2017 žalovaný požádal Odborovou organizaci XXXXX o vyjádření se k návrhu ředitelky k organizační změně plánované od 1. 9. 2017, která byla spolu s organizačním a funkčním schématem přílohou žádosti, s tím, že bylo navrženo projednání návrhu organizační změny dne 7. 8. 2017 v 8.00 hodin na poradě vedení žalovaného; žádost byla adresována odborové organizaci

a její 2. místopředsdkyni výboru E.M., která ji převzala 1. 8. 2017. Ze zápisu ze dne 7. 8. 2017 z projednání návrhu organizačních změn k 1. 9. 2017 s odborovou organizací bylo zjištěno, že uvedeného dne od 7.00 hodin došlo k projednání návrhu organizačních změn plánovaných u žalovaného od 1. 9. 2017, že jednání se zúčastnila mimo dalších osob blíže neidentifikovaných osob (jejichž podpisy jsou obsaženy na prezenční listině) ředitelka žalovaného (která mimo jiné vysvětlila, v čem organizační změna spočívá a zdůvodnila nutnost úsporných opatření), žalobkyně jako předsdkyně výboru odborové organizace a p. M. jako 2. místopředsdkyně výboru odborové organizace, a že v rámci uvedeného jednání ředitelka žalovaného s žalobkyní prodiskutovala a objasnila jí otázky, týkající se plánovaného organizačního opatření včetně zrušení místa nutričního terapeuta, finanční úspory, které organizační změny v následujícím období přinesou, zajištění kvality stravování a nutriční péče a otázky proč nutriční terapeut nespadá do úseku zdravotní a obslužné péče; po zodpovězení všech dotazů (ředitelka žalovaného se výslovně ptala, zda má někdo z přítomných nějaké dotazy, aby mohly být zodpovězeny) bylo jednání v 9.00 hodin ukončeno. Z vyjádření odborové organizace ze dne 9. 8. 2017 k organizační změně žalovaného účinné od 1. 9. 2017 bylo zjištěno, že odborová organizace projednala organizační změnu plánovanou u žalovaného od 1. 9. 2017, poukázala na to, že jí nebyly poskytnuty dostatečné informace zejména týkající se předpokládaného snížení nákladů žalovaného, že nebyla vyčíslena úspora „týkající se nákladů na zrušení pozice nutričního terapeuta“, vyslovila nesouhlas se zrušením úseku Sociální práce a aktivizace a se zrušením pozice nutričního terapeuta z důvodů ve vyjádření popsanych – jde-li o zrušení místa nutričního terapeuta proto, že není zřejmé jakým způsobem by byla nadále zajišťována s tím, že zajištění nutriční péče zdravotním úsekem nelze nahradit osobní a individuální přístup nutričního terapeuta k jednotlivým uživatelům, případnou finanční úsporu není vhodné stavět nad kvalitu poskytovaných služeb a zrušení místa nutričního terapeuta přinese „ztrátu certifikátu“, kterým se dosud žalovaný prezentoval; s dalšími navrženými organizačními změnami odborová organizace vyslovila souhlas. Z rozhodnutí ředitelky žalovaného č. 1/2017 ze dne 24. 8. 2017 o organizační změně účinné od 1. 9. 2017 (tak, jak bylo vedoucím zaměstnancům žalovaného, žalobkyni jako předsdkyni odborové organizace a zástupkyni zaměstnanců žalovaného S.P. vyhlášeno dne 24. 8. 2017) bylo zjištěno, že bylo rozhodnuto o tom, že od 1. 9. 2017 se ruší úsek zdravotní a obslužné péče a úsek sociální práce a aktivizace a nově vznikají úseky obslužné péče a aktivizace, úsek zdravotní péče a úsek sociální práce, a dále bylo rozhodnuto o změně pracovních úvazků na úseku stravování, který od 1. 9. 2017 povedeno vedoucí stravovacího úseku s pracovním úvazkem 1,00 a ruší se pozice nutričního terapeuta s pracovním úvazkem 1,00, o snížení úvazku uklízeček na úseku provozním (o neobsazený úvazek uklízečky 0,5) a o tom, že ekonomický úsek zůstává beze změn., od 1. 9. 2017. Z výpovědi z pracovního poměru ze dne 24. 8. 2017 bylo zjištěno, že důvodem výpovědi dané žalobkyni žalovaným byla nadbytečnost žalobkyně v souvislosti s rozhodnutím ředitelky žalovaného č. 1/2017 o organizační změně za účelem zvýšení efektivity práce a snížení nákladů organizace, v důsledku které došlo od 1. 9. 2017 ke zrušení pracovního místa nutričního terapeuta. Z podnětu k prošetření možného šikanozního a diskriminačního jednání XXXXX adresovaného 17. 7. 2017 Odborovému svazu zdravotnictví a sociální péče ČR, hejtmanovi Jihomoravského kraje, Veřejnému ochránci práv, vedoucímu sociálního odboru Jihomoravského kraje a Odborové organizaci Centra služeb pro seniory bylo zjištěno, že 20 zaměstnanců žalovaného se obrátilo na výše uvedené subjekty se žádostí o řešení situace, kdy odborová organizace založená u žalovaného se staví odmítavě k přijetí dalších členů, kteří o vstup do odborů projeví zájem (celkem 38 zaměstnanců žalovaného) s tím, že žalobkyně jakožto předsdkyně odborové organizace projevila výhrady vůči obsahu přihlášek s tím, že dle jejího názoru byli někteří zaměstnanci do členství tlačeni, jednání odborové organizace považují zaměstnanci za diskriminační, mají za to, že odbory nehájí zájmy zaměstnanců ale jdou proti nim, není jasné, proč nemohou být členy odborové organizace, která byla u žalovaného založena, navíc jim bylo místopředsdkyní odborové organizace E.M. sděleno, že v odborech mají „anonymní členy“. Z pracovní náplně A.P., bylo zjištěno (viz pracovní náplň ze dne 21. 6. 2017), že od 21. 6. 2017

vykonávala u žalovaného jako skladnice – vedoucí stravovacího úseku pracovní činnost spočívající v organizaci příjmu, skladování, ošetřování a výdeje zboží nebo surovin v širokém sortimentu včetně vstupní a výstupní kontroly, udržování stavu zásob podle údajů z počítače a navrhování likvidace nadnormativních zásob, hospodaření s vratnými obaly, provádění inventur včetně vedení předepsané evidence, běžná údržba mechanizačních prostředků a ostatního skladového zařízení (katalog prací č. 1.06.04) a dále činnost spočívající v provozu stravovacího zařízení včetně zajišťování jeho technického vybavení a údržby, ekonomické agendy, stanovování technologických postupů a zajišťování jejich dodržování včetně kontroly dodržování hygienických předpisů (číslo katalogu prací 2.05.06) a od 1. 4. 2018 A. P., u žalovaného vykonávala činnost provozář – vedoucí stravovacího úseku a její pracovní činnost spočívala již pouze v činnostech spadající v katalogu prací pod č. 2.05.06 (viz pracovní náplň ze dne 1. 4. 2018).

11. Podle § 52 písm. c/ zákoníku 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. Podle § 61 zákoníku práce výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací (odst. 1). Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána (odst. 2). Zaměstnavatel může použít souhlasu podle odstavce 2 jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení (odst. 3). Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné (odst. 4).
13. 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 není právním úkonem, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví (například pro podání výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c/ zák. práce), a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Protože nejde o právní úkon, nelze rozhodnutí zaměstnavatele samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti zejména ve smyslu ustanovení § 37 až 39 občanského zákoníku (srov. § 19 zákoníku práce); vznikne-li pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil zaměstnavatel - fyzická osoba, příslušný orgán zaměstnavatele - právnické osoby nebo ten, kdo je k tomu jinak oprávněn. *Především je podstatné, zda rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti 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 efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c/ zákoníku práce; to platí i tehdy, nebyl-li organizační změnou sledovaný efekt později dosažen nebo ukázala-li se přijatá organizační změna posléze jako neúčinná.*

14. K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. c/ zákoníku 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 je tu 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. Podle § 14 odst. 1 zákoníku práce výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.
16. Žalobkyně v odvolání nezpochybnila zjištění soudu I. stupně o tom, že žalovaný přijal organizační opatření spočívající mimo jiné ve zrušení jí zastávaného místa nutričního terapeuta od 1. 9. 2017, odůvodněné snížením nákladů žalovaného, že žalobkyně byla s tímto organizačním opatřením žalovaným seznámena, a že žalovaný k výpovědi z pracovního poměru, dopisem ze dne 24. 8. 2017 (v níž byl důvod výpovědi řádně vymezen) převzatým osobně žalobkyní téhož dne), přistoupil přes nesouhlas odborové organizace, jíž byla žalobkyně předsedkyní (funkcionářem). Pro rozhodnutí o podaném odvolání proto bylo třeba posoudit, zda přijetí rozhodnutí o organizační změně spočívající ve zrušení pracovního místa nutričního terapeuta nebylo ze strany žalovaného zneužitím práva ve smyslu shora citovaného § 14 zákoníku práce (tj. tím, zda skutečným cílem rozhodnutí o organizačním opatření byla snaha o snížení nákladů žalovaného, nebo zda uvedené rozhodnutí bylo přijato za účelem vytvoření podmínek pro rozvázání pracovního poměru s žalobkyní pro její nesouhlasné postoje s jednáním a s kroky nové ředitelky žalovaného a pro iniciativu při založení odborové organizace a působení v ní), a pokud ne, zda s ohledem na nesouhlas odborové organizace s výpovědí po žalovaném nebylo možno spravedlivě požadovat, aby žalobkyní nadále zaměstnával (§ 61 odst. 4 zákoníku práce).
17. Objektivní právo předpokládá, že výkon subjektivního práva směřuje k uskutečnění cíle sledovaného právní normou. Z logiky věci, dané vzájemně opačným postavením zúčastněných stran, vyplývá, že výkon subjektivního práva (vynucení splnění subjektivní povinnosti) může mít někdy za následek újmu na straně povinného subjektu, což by bylo možné vnímat jako rozpor s obecně přijímaným právním pravidlem, že každý se má chovat tak, aby nerušil práva jiného. Protože však výkon práva vylučuje protiprávnost, protože stejný stav nemůže být současně stavem právním i právu se přičícím, je třeba, vycházející ze zásady "neminem laedit, qui iure sui utitur", chování, které směřuje k zákonem předpokládanému výsledku, považovat za dovolené i tehdy, je-li jeho (eventuálním) vedlejším následkem vznik majetkové, popř. nemajetkové újmy na straně dalšího účastníka právního vztahu. Jestliže však jednající sice koná v mezích svého práva, ale prostřednictvím realizace chování jinak právem dovoleného sleduje poškození druhého účastníka právního vztahu, jedná se sice o výkon práva, ale o výkon práva závadný, kdy jednání a jeho výsledek se snad zcela shodují s výsledkem, který mělo právo na zřeteli, ale kdy jednání bylo učiněno nikoliv za účelem dosažení výsledků, k jejichž docílení byla jednajícímu propůjčena ochrana, nýbrž aby bylo dosaženo výsledků jiných, které jsou jinak považovány za nevíтанý vedlejší následek tohoto jednání. Takový výkon práva, i když je se zákonem formálně v souladu, je ve skutečnosti výkonem práva jen zdánlivým; účelem zde není vykonat právo, ale poškodit jiného, neboť jednající v rozporu s ustálenými dobrými mravy je přímo veden úmyslem způsobit jinému účastníku újmu, zatímco dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou zůstává pro něho vedlejší a je z hlediska jednajícího bez významu. Za zneužití práva a jeho výkon v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 14 odst. 1 zákoníku práce tedy lze považovat pouze takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2000, sp. zn. 21 Cdo 992/99, uveřejněný pod č. 126 v časopise Soudní judikatura, roč. 2000).

18. Vzhledem k tomu, že mezi účastníky nebylo sporné, že výpovědi žalobkyně z pracovního poměru předcházelo rozhodnutí o organizační změně spočívající mimo jiné ve zrušení pracovního místa nutričního terapeuta, zabýval se soud I. stupně tím, zda přijetí tohoto rozhodnutí nebylo ze strany žalovaného zneužitím práva, zda tedy skutečným cílem rozhodnutí o organizačním opatření byla snaha o snížení nákladů žalovaného vzhledem ke snížení zdrojů financování jeho činnosti, nebo zda uvedené organizační opatření bylo přijato za účelem vytvoření podmínek pro rozvázání pracovního poměru s žalobkyní pro její nesouhlasné postoje s jednáním a s kroky nové ředitelky žalovaného a pro iniciativu při založení odborové organizace a působení v ní. Soud I. stupně při řešení této otázky dospěl k závěru, že s ohledem na události, které předcházely rozhodnutí o organizační změně spočívající ve zrušení pracovního místa nutričního terapeuta, nebylo toto rozhodnutí záminkou pro vytvoření podmínek pro rozvázání pracovního poměru s žalobkyní, ale bylo motivováno snahou o snížení nákladů žalovaného za situace, kdy došlo ke snížení rozpočtu žalovaného. S uvedeným závěrem odvolací soud souhlasí.
19. Z důkazů, které provedl soud I. stupně i z důkazů provedených v odvolacím řízení vyplývá, že rozhodnutí žalovaného o organizační změně spočívající mimo jiné ve zrušení pracovního místa nutričního terapeuta bylo žalovaným dlouhodobě plánováno za situace, kdy došlo ke snížení rozpočtu žalovaného (viz sdělení ředitelky žalovaného na poradě dne 8. 2. 2017), a současně za situace, kdy z výsledků inspekce poskytování sociálních služeb, provedené u žalovaného Ministerstvem práce a sociálních věcí vyplynulo, že u žalovaného nejsou náležitě plněny povinnosti vyplývající pro něj z § 88 písm. c/, d/, a e/ zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, kdy z protokolu o inspekci ze dne 15. 3. 2017 vyplývá, že toto neplnění povinností spočívá mimo jiné v tom, že nutriční terapeut pracuje se všemi klienty zařízení, nikoli jen s těmi, jejichž zdravotní stav specializovanou nutriční péčí vyžaduje, a že klienti nemají možnost v průběhu poskytování služby uplatnit v celém potřebném rozsahu při realizaci potřebné pomoci a podpory svou vůli a přání, zajištění úkonů péče není realizováno dle jejich individuálních možností a schopností. Plánované zrušení pracovního místa nutričního terapeuta (odůvodněné výrazným deficitem na výnosové stránce rozpočtu a s tím související nutností úsporných opatření) bylo žalovaným komunikováno se zřizovatelem, který byl žádán o stanovisko ke zrušení uvedeného pracovního místa (viz komunikace žalovaného s vedoucím odboru sociálních věcí Krajského úřadu Jihomoravského kraje ze dne 30. 5. 2017 a ze dne 9. 8. 2017, jejíž přílohou byla finanční analýza plánované finanční úspory, které mělo být dosaženo zrušením pracovního místa nutričního terapeuta a zrušením dvou neobsazených úvazků uklízečky a fyzioterapeuta) a který dopisem ze dne 14. 8. 2017 organizační změny u žalovaného, plánované od 1. 9. 2017, schválil. Organizační změny byly žalovaným komunikovány též se zaměstnanci, kterým byly plánované organizační změny na úsecích zdravotní a obslužné péče a změny na stravovacím úseku avizovány na poradě dne 17. 5. 2017 a následně též na poradě 16. 8. 2017, svolané na žádost zaměstnanců žalovaného (v reakci na absenci komunikace odborové organizace se zaměstnanci žalovaného, kteří jejími členy nebyli, nebo je odborová organizace za své členy nepovažovala) a současně byly projednány i s odborovou organizací. Zde žalobkyně nedůvodně namítá, že se nejednalo o řádné projednání, neboť jak bylo v odvolacím řízení zjištěno (viz blíže odstavec 10 tohoto odůvodnění) ředitelka žalovaného dne 7. 8. 2017 se zástupci odborové organizace projednala organizační změny plánované k 1. 9. 2017 s tím, že ze zápisu z tohoto projednání vyplývá, že zodpověděla všechny dotazy, které jí přítomní zástupci odborové organizace na jednání položili. S ohledem na uvedené skutečnosti a na to, že žalobkyně, která u žalovaného na základě změny pracovní smlouvy od 1. 1. 2009 pracovala jako nutriční terapeut, byla žalovaným dne 21. 6. 2017 „odvolána“ z pozice vedoucí stravovacího provozu (pro nedostatky v plnění povinností vedoucí stravovacího provozu, zjištěné při mimořádné inventarizaci v měsících 2-3/2017, kdy skutečnost, že si žalobkyně jako vedoucí stravovacího úseku neplnila řádně své povinnosti vyplynula následně též z výsledku veřejnoprávní kontroly – viz protokol o této kontrole ze strany Krajského úřadu Jihomoravského kraje ze dne 18. 9. 2017) a nadále tak vykonávala znovu již pouze práci nutričního terapeuta dle pracovní smlouvy, nelze dospět k závěru, že žalovaný organizační změnou spočívající ve zrušení

pracovního místa nutričního terapeuta sledoval jiný cíl, než dosažení potřebné finanční úspory. Organizační změna byla plánována dlouhodobě, začala být zvažována ještě dříve, než byla u žalovaného v 6/2017 založena odborová organizace, nelze proto dospět k závěru, že žalovaný zrušení pracovního místa nutričního terapeuta plánoval s cílem vytvořit si podmínky pro rozvázání pracovního poměru s žalobkyní, která založení odborové organizace spoluiniciovala a byla její předsedkyní.

20. Provedeným dokazováním bylo naopak prokázáno, že zrušení pracovního místa nutričního terapeuta bylo v projednávané věci výsledkem snahy žalovaného o snížení jeho nákladů, přičemž to, jakým způsobem potřebné finanční úspory dosáhnout, bylo zcela na úvaze žalovaného; proti záměru zrušit místo nutričního terapeuta navíc ničeho nenamítal ani zřizovatel žalovaného, který uvedený záměr schválil. Na uvedeném závěru nic nemění ani skutečnost, že místo nutričního terapeuta bylo u žalovaného zřízeno 20 let, že předchozí ředitel žalovaného vyzdvihoval pracovní výsledky žalobkyně, ani že po zrušení místa nutričního terapeuta žalovanému nebyl prodloužen (Ministerstvem zdravotnictví necertifikovaný) certifikát „Standardizované nutriční péče“ udělený společností Nutricia a.s. (podnikatelský subjekt, jehož předmětem činnosti je výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona). Naopak je třeba upozornit na to, že i poté, co bylo pracovní místo nutričního terapeuta zrušeno, nebyly zjištěny v péči žalovaného o výživu jeho klientů žádné nedostatky (viz audit České alzheimerovské společnosti, o.p.s. z 12/2017) a vyvstala-li potřeba řešit s některým z klientů žalovaného jeho zdravotním stavem indikované specifické nutriční požadavky na stravu, žalovaný tuto specifickou nutriční péči zajišťoval za pomoci spolupracující lékařky MUDr. D.Š.-Z. a nutriční poradny v Hodoníně (viz skutečnosti zjištěné výpovědí uvedené lékařky) – skutečnost, že sama lékařka tuto praxi související se zrušením pracovního místa nutričního terapeuta u žalovaného za dočasnou, není v projednávané věci relevantní.
21. Pokud dále žalobkyně namítala, že nebylo dosaženo účelu organizační změny v podobě předpokládané finanční úspory, pak tuto námitku nelze považovat za důvodnou. Přijetí organizačního opatření je výsostným právem každého zaměstnavatele a za situace, kdy bylo prokázáno, že žalovaným bylo přijato organizační opatření za účelem snížení nákladů žalovaného spočívající ve zrušení pracovního místa nutričního terapeuta a toto organizační opatření bylo též realizováno, byl splněn hmotně právní předpoklad po podání platné výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. c/ zákoníku práce, a to i kdyby organizační změnou sledovaný efekt, tj. snížení nákladů žalovaného, nebyl později dosažen nebo kdyby se přijatá organizační změna posléze ukázala jako neúčinná. Relevantní nebyla ani další námitka žalobkyně, že i po zrušení pracovního místa nutričního terapeuta u žalovaného zůstala zachována potřeba práce, která spadala do pracovní náplně nutričního terapeuta. Provedeným dokazováním bylo prokázáno, že žalovaný organizační změnu, o níž bylo rozhodnuto rozhodnutím ředitelky žalovaného č. 1/2017 dne 24. 8. 2017 realizoval mimo jiné tím, že od 1. 9. 2017 zrušil pracovní místo nutričního terapeuta, uvedené pracovní místo u žalovaného již nebylo nově zřízeno, a to ani pod jiným označením než nutriční terapeut; pozice nutričního terapeuta nebyla zaměněna za pozici označenou jako „provozář“, jak se snaží tvrdit žalobkyně, neboť pracovní náplň provozáře byla zcela jiná, než pracovní náplň nutričního terapeuta (viz blíže zjištění z pracovní náplně obou uvedených pracovních pozic v odstavci 10 tohoto odůvodnění). Skutečnost, že některé z činností, které dříve v rámci své pracovní náplně nutričního terapeuta vykonávala žalobkyně, měly dle žalobkyně přejít na jiné zaměstnance žalovaného, nemění nic na závěru, že se žalobkyně stala v důsledku organizační změny účinné od 1. 9. 2017 pro žalovaného nadbytečným zaměstnancem.
22. Žalobkyně rovněž nedůvodně namítala, že jednání žalovaného při rozvázání pracovního poměru bylo vůči ní diskriminační z důvodu věku či členství v odborové organizaci. O diskriminaci z důvodu věku by bylo možno uvažovat pouze v případě, kdyby u žalovaného existovalo více pracovních míst nutričních terapeutů, žalovaný by jedno z těchto míst zrušil a za nadbytečného zaměstnance by označil toho, u něhož jsou splněny diskriminační důvody spočívající v jeho věku

nebo členství v odborové organizaci. To je však zcela jiná situace, než jaká byla v projednávané věci, kdy u žalovaného existovalo pouze jedno místo nutričního terapeuta, toto bylo zrušeno a nadbytečným se tak nemohl logicky stát jiný zaměstnanec žalovaného než právě žalobkyně, která jako jediná zrušenou pracovní pozici nutričního terapeuta u žalovaného zastávala. Pokud žalobkyně poukazovala na to, že od 1. 4. 2017 u žalovaného pracovala A. P., která byla mladší než žalobkyně a byla registrována jako nutriční terapeut, nelze přehlédnout, že A. P. u žalovaného činnost náležející nutričnímu terapeutovi nevykonávala, což bylo prokázáno její pracovní náplní platnou od 21. 6. 2017 a od 1. 4. 2018 – viz zjištění v odstavci 10 tohoto odůvodnění). O diskriminaci žalobkyně pro členství v odborové organizaci, jejíž založení iniciovala a stala se její předsedkyní, se v projednávané věci rovněž nejedná. Jak již bylo uvedeno výše, žalovaný o organizačních změnách spočívajících mimo jiné též ve zrušení místa nutričního terapeuta uvažoval a činil kroky k jejich realizaci dříve, než byly odbory u žalovaného založeny (ustavující členská schůze se konala 2. 6. 2017, 13. 6. 2017 byla odborová organizace zapsána do odborového rejstříku a dne 15. 6. 2017 byl o jejím založení informován žalovaný, zatímco žalovaný potřebu úspor zaměstnancům avizoval již na schůzi v 2/2017, o plánovaných organizačních změnách zaměstnanec informoval na schůzi 17. 5. 2017 a 30. 5. 2017 žádal zřizovatele o stanovisko k plánovanému zrušení pracovního místa nutričního terapeuta).

23. Mezi účastníky bylo dále nesporné, že k rozvázání pracovního poměru s žalobkyní žalovaný přistoupil přes nesouhlas odborové organizace, jíž byla žalobkyně funkcionářkou, konkrétně předsedkyní. Pro posouzení, zda za této situace bylo rozvázání pracovního poměru s žalobkyní ze strany žalovaného platným právním jednáním, proto bylo třeba vyřešit otázku, zda po žalovaném bylo možno spravedlivě požadovat, aby za dané situace žalobkyni i nadále zaměstnával. Při jejím řešení dospěl odvolací soud ke stejnému závěru jako soud I. stupně (byť na základě jiných skutečností), tj. k závěru, že po žalovaném další zaměstnávání žalobkyně spravedlivě požadovat možno nebylo. Důvody, které odvolací soud k uvedenému závěru vedly, jsou následující:

Cílem a posláním odborových organizací je ochrana nejen kolektivních, ale i individuálních zájmů zaměstnanců, a to zájmů sociálních a hospodářských a právo na sdružování v odborech je považováno za jedno ze základních občanských práv vyplývajících z čl. 20 a 27 Listiny základních práv a svobod, kde je upraveno právo každého svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Ze skutečností, které byly zjištěny na základě provedeného dokazování, však vyplývá, že cílem XXXXX, jejíž založení žalobkyně iniciovala, nebylo hájení práv všech zaměstnanců žalovaného tak, jak bylo touto odborovou organizací deklarováno, nýbrž ochrana zakládajících členů odborové organizace, kteří byli na základě zjištěných nedostatků v práci novou ředitelkou žalovaného odvoláni z funkcí vedoucích úseků u žalovaného (z tvrzení žalobkyně vyplývá, že se jednalo o E. M. a A.Š.) nebo jejichž pracovní místa měla být v důsledku plánovaného a delší dobu se zaměstnanci i se zřizovatelem komunikovaného organizačního opatření zrušena (tj. žalobkyně). O uvedeném závěru svědčí zejména zjištění, že odborová organizace byla založena poté, co ředitelka žalovaného vyvodila personální důsledky z výsledků kontrol, které u žalovaného proběhly (viz odvolání vedoucí úseku sociální práce a aktivizace a vedoucí úseku zdravotní a sociální péče) a kdy pro zjištěné nedostatky v práci žalobkyně jakožto vedoucí stravovacího úseku měla ředitelka žalovaného v úmyslu žalobkyni z uvedené funkce odvolat, což též avizovala zřizovateli žalovaného, a svědčí o tom též skutečnost, že odborová organizace se bránila přijetí dalších zaměstnanců žalovaného za členy, nereagovala na jejich žádosti o přijetí ani na žádost o projednání připravované organizační změny a seznam svých členů držela v anonymitě (viz stížnost zaměstnanců žalovaného adresovaná 17. 7. 2017 Odborovému svazu zdravotnictví a sociální péče ČR, hejtmanovi Jihomoravského kraje, Veřejnému ochránci práv, vedoucímu sociálního odboru Jihomoravského kraje a XXXXX a žádost o projednání organizačních změn na celoo organizační poradě odůvodněná tím, že odborová organizace se zaměstnanci nekomunikuje). Situaci dokresluje rovněž zjištění o napjaté atmosféře u žalovaného a mezi jeho zaměstnanci, kdy z výpovědí zaměstnanců žalovaného zcela nepochybně vyplývá, že ti

zaměstnanci, kteří byli členy odborové organizace, se zcela stavěli na stranu žalobkyně a kritizovali přístup vedení žalovaného, resp. jeho ředitelky, zatímco ti zaměstnanci, kteří členy odborové organizace nebyli, naopak kladně hodnotili přístup nového vedení žalovaného a změny, k nimž přistoupilo, a výhrady vyjádřili vůči žalobkyni a jejímu chování na pracovišti. Uvedená zjištění, zejména zjištění o činnosti a chování odborové organizace, dle odvolacího soudu svědčí o tom, že odborová organizace u žalovaného zcela evidentně vznikla s cílem zabránit minimálně té části plánovaného organizačního opatření, kterým mělo být zrušeno místo nutričního terapeuta, které zastávala právě žalobkyně coby předsedkyně odborové organizace. S ohledem na uvedené skutečnosti proto nelze než uzavřít, že za dané situace, která se u žalovaného vytvořila v souvislosti s plánováním organizační změny, která byla nakonec realizována od 1. 9. 2017, nebylo možno po žalovaném spravedlivě požadovat, aby žalobkyni jakožto nadbytečného zaměstnance zaměstnával nadále jen proto, že k výpovědi z pracovního poměru nebyl dán souhlas odborové organizace, kterou žalovaná založila nikoli s cílem hájit zájmy všech zaměstnanců žalovaného (s nimiž odborová organizace nekomunikovala a jejich členství kladla překážky), nýbrž s cílem hájit zájmy své a dalších zakládajících členů odborové organizace.

24. Ze všeho výše uvedeného tak vyplývá, že závěr soudu I. stupně o tom, že žalovaný přijal rozhodnutí o organizační změně spočívající ve zrušení pracovního místa žalobkyně, že mezi přijatým rozhodnutím (jeho realizací u žalovaného) a nadbytečností žalobkyně je dána příčinná souvislost, a že po žalovaném nebylo možno spravedlivě požadovat, aby žalobkyni dále zaměstnával pouze proto, že odborová organizace, již byla žalobkyně funkcionářem, nedala souhlas s předmětnou výpovědí z pracovního poměru, je správný; je proto správný také jeho právní závěr, že posuzovaná výpověď z pracovního poměru je platným právním jednáním, neboť žalovaným uplatněný důvod výpovědi z pracovního poměru byl skutkově naplněn. Odvolací soud rozsudek soudu I. stupně za použití § 219 o.s.ř. ve výroku o věci samé I. jako věcně správný potvrdil.
25. Jde-li o rozhodnutí soudu I. stupně o nákladech řízení, soud I. stupně správně s ohledem na výsledek řízení k jejich náhradě zavázal v řízení neúspěšnou žalobkyni, nesprávně však určil výši těchto nákladů. Žalovanému, jakožto zcela úspěšnému účastníku řízení, vznikly před soudem I. stupně náklady na zastoupení advokátem v celkové výši 58.481 Kč. Uvedená částka sestává z odměny advokáta za 14 úkonů právní služby (zastoupení a příprava zastoupení JUDr. Pavlem Kratochvílou, písemné vyjádření k žalobě, zastoupení a příprava JUDr. Klárou Alžbětou Samkovou, Ph.D., doplnění vyjádření k žalobě, účast u jednání soudu 18. 6. 2018 trvající 3 hodiny 45 minut, 1. 8. 2018 trvající 4,5 hodiny, 19. 9. 2018, a 29. 9. 2018 trvající 4,5 hodiny a 2 vyjádření ve věci samé) a 2.500 Kč (§ 7 bodu 5., § 9 odst. 3 písm. a/, § 11 odst. 1 písm. a/, d/ a g/ vyhlášky č. 177/1996 Sb.), ze 14 částek paušální náhrady hotových výdajů advokáta a 300 Kč (§ 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb.), z hotových výdajů advokátky žalovaného 9.234 Kč za 3 cesty k jednání soudu Praha-Hodonín a zpět o celkové délce každé zpáteční cesty 542 km absolvované osobním automobilem s průměrnou spotřebou 5,63 l motorové nafty/100 km, při ceně motorové nafty 29,8 Kč/litr a sazbě základní náhrady 4 Kč/km (dle vyhlášky č. 463/2017 Sb.) a z náhrady za ztrátu času 1.500 Kč za 3 cesty Praha-Hodonín a zpět, každé zpáteční cestě o žalovaným uvedené délce 5 hodin, tj. 15 hodin a 100 Kč, to vše zvýšeno o částku 8.547 Kč, představující 21 % DPH z odměny a náhrad, již je advokátka žalovaného plátcem (§ 137 odst. 1, § 137 odst. 3 písm. a/ a § 151 odst. 2 věta druhá o.s.ř.). Odvolací soud v projednávané věci neshledal podmínky pro mimořádné odepření práva na náhradu nákladů řízení úspěšnému žalovanému (a to ani zčásti) tak, jak navrhovala žalobkyně. K závěru o splnění podmínek pro aplikaci § 150 o.s.ř. nemohou vést současné majetkové a výdělkové poměry žalobkyně (žalobkyně je s manželem zatížena několika neúčelovými úvěry, manžel žalobkyně je zaměstnán s příjmem cca 20.000 Kč měsíčně čistého – tvrzená pracovní neschopnost manžela žalobkyně nebyla doložena, žalobkyně soukromě podniká, za rok 2019 vykázala v přiznání k dani z příjmů fyzických osob příjmy z podnikání 199.350 Kč, výdaje 119.610 Kč vykazované 60 % z příjmů, příjmy ze závislé činnosti 4.500 Kč, celkový základ

daně 84.240 Kč, daň z příjmu jí po uplatnění slev vyměřena nebyla, vznikl daňový přeplatek 670 Kč), která sama uvedla, že důvodem, pro který není zaměstnána, je trvající spor o neplatnost výpovědi (tato skutečnost však žalobkyni objektivně nebrání v uplatnění se na trhu práce), v němž se navíc určení neplatnosti výpovědi domáhala nedůvodně. Podmínky pro aplikaci § 150 o.s.ř. nebyly dány i s ohledem na skutečnost, že žalovaný je příspěvkovou organizací, důvodně se bránil podané žalobě a nepřiznání práva na náhradu nákladů řízení by nepochybně mělo negativní dopad do jeho majetkové sféry. Jde-li o výši odměny advokáta žalovaného, odvolací soud nesdílí názor soudu I. stupně, že byly dány podmínky pro mimořádné zvýšení této odměny dle § 12 odst. 1 vyhlášky č. 177/1996 Sb. Spor o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, tj. spor v projednávané věci, byl zcela běžným pracovněprávním sporem, u kterého nelze dospět k závěru, že jeho složitost odůvodňuje zvýšení odměny za poskytnuté právní služby. Pokud byly úkony právní služby poskytnuté žalovanému advokátem časově náročné, našla tato skutečnost výraz v počtu úkonů právní služby, za které byla žalovanému náhrada nákladů řízení přiznána, nikoli ve zvýšení jeho odměny za úkon právní služby. S ohledem na uvedené skutečnosti odvolací soud za použití § 220 odst. 1 písm. a/ o.s.ř. změnil rozhodnutí soudu I. stupně o nákladech řízení tak, že žalobkyni zavázal k povinnosti zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení částku 58.481 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku (§ 160 odst. 1 o.s.ř.) k rukám advokátky žalovaného JUDr. Alžběty Kláry Samkové, Ph.D. (§ 149 odst. 1 o.s.ř.).

26. O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto za použití § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o.s.ř. tak, že žalobkyně byla zavázána k povinnosti zaplatit žalovanému na jejich náhradě částku 15.427 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku (§ 160 odst. 1 o.s.ř.) k rukám advokátky žalovaného JUDr. Alžběty Kláry Samkové, Ph.D. (§ 149 odst. 1 o.s.ř.). Ani v odvolacím řízení nebyly dle odvolacího soudu splněny podmínky pro aplikaci § 150 o.s.ř. ani pro mimořádné zvýšení odměny advokátky žalovaného za právní služby (viz výše odstavec 25). Uvedená částka proto sestává z odměny advokáta za 4,5 úkonu právní služby (porada s klientem, 2x vyjádření k odvolání, 1x účast u jednání odvolacího soudu a 1x účast u vyhlášení rozhodnutí) á 2.500 Kč (§ 7 bodu 5., § 9 odst. 3 písm. a/, § 11 odst. 1 písm. c/, g/ a k/ a odst. 2 písm. f/ vyhlášky č. 177/1996 Sb.) a z 5 částek paušální náhrady hotových výdajů advokáta á 300 Kč (§ 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb.), to vše zvýšeno o částku 2.677 Kč, představující 21 % DPH z odměny a náhrad, jíž je advokátka žalované plátcem (§ 137 odst. 1, § 137 odst. 3 písm. a/ a § 151 odst. 2 věta druhá o.s.ř.).

Poučení:

Proti tomuto rozsudku **lze** podat dovolání za podmínek ustanovení § 237 o.s.ř. do dvou měsíců ode dne doručení jeho písemného vyhotovení k Nejvyššímu soudu prostřednictvím Okresního soudu v Hodoníně; přípustnost dovolání je oprávněn zkoumat jen dovolací soud.

Brno 31. července 2020

Mgr. Monika Kyselová v. r.
předsedkyně senátu