

Nadbytečnost

Zaměstnanec nemusí být vždy nadbytečným již v době podání výpovědi. Protože platnost právních úkonů (včetně právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn, rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizačních změnách, které má za následek nadbytečnost konkrétního zaměstnance, musí být přijato před podáním výpovědi.

Zaměstnanec nemusí být vždy nadbytečným již v době podání výpovědi. Protože platnost právních úkonů (včetně právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn, rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizačních změnách, které má za následek nadbytečnost konkrétního zaměstnance, musí být přijato před podáním výpovědi.

Pojem „školní rok“ ve smyslu zákona č. [29/1984](#) Sb., o soustavě základních škol, středních škol a vyšších odborných škol (školský zákon), má stejný obsah ve vztahu k žákům, i k učitelům jako pedagogickým pracovníkům.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27.9.2001, sp.zn. 21 Cdo 2133/2000)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl ve věci žalobkyně L. K., zastoupené advokátkou, proti žalovanému S. o. u., zastoupenému advokátem, o neplatnosti výpovědi a náhradu mzdy, vedené u Okresního soudu v Chebu pod sp.zn. 6 C 211/96, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 18. dubna 2000, č.j. 11 Co 18/2000-75, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Plzni k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 1.4.1996 žalovaný sdělil žalobkyni, že s ní rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce v důsledku „organizačních změn na SOU“. Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že ve školním roce 1996/1997 nebude otevírat první ročníky denního studia SOU („v důsledku působení novely školského zákona č. 138/95 Sb. § 6“), čímž klesne počet vyučovacích hodin o 288, z toho teoretického vyučování o 153. Protože z tohoto počtu tvoří úbytek žalobkyni vyučovaných předmětů 27 hodin týdně („18 hodin ČJ, 9 hodin OV“), žalovaný pro ni „nemá v současné době žádné další uplatnění a nemůže jí nabídnout jiné místo“.

Žalobkyně se domáhala určení, že tato výpověď je neplatná. Podle jejího názoru se nestala nadbytečnou, jelikož i přes opatření a organizační změny, ke kterým žalovaný přistoupil, ji měl možnost dále zaměstnávat a přidělovat jí práci dle pracovní smlouvy; navíc na práci, kterou měla

vykonávat, byl přijat nový zaměstnanec. V průběhu řízení podáním ze dne 14.5.1999 změnila (se souhlasem soudu) žalobu tak, že dále požadovala, aby jí byla přiznána náhrada mzdy ve výši 228.205,- Kč s 21% úrokem z prodlení za období od 17.12.1996 do 26.5.1997 z částky 59.863,- Kč, s 26% úrokem z prodlení za období od 27.5.1997 do 8.6.1999 z částky 168.342,- Kč a s 26% úrokem z prodlení z částky 228.205,- Kč od 9.6.1999 do zaplacení.

Okresní soud v Chebu rozsudkem ze dne 21.1.1998, č.j. 6 C 211/96-26, určil, že výpověď daná žalobkyni dopisem žalovaného ze dne 1.4.1996 je neplatná, a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na nákladech řízení 6.808,- Kč k rukám zástupkyně žalobkyně. Z provedených důkazů dovodil, že výpověď z pracovního poměru byla žalobkyni dána v době, kdy žalovaný měl možnost zaměstnat ji na zkrácený úvazek 4,5 hodin českého jazyka týdně, a že žalovaný neprokázal, že před podáním výpovědi nabídl žalobkyni „vyučování zkráceného úvazku“, který by ona odmítla. Dospěl proto k závěru, že nebyla splněna hmotněprávní podmínka pro platnou výpověď podle ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce. Námitku žalovaného, že žaloba byla podána „předčasně“ (před skončením pracovního poměru) soud prvního stupně odmítl s odůvodněním, že dvouměsíční lhůta uvedená v ustanovení § 64 zák. práce vymezuje „nejzazší termín“, kdy může zaměstnanec neplatnost výpovědi uplatnit u soudu, a že uplatnění před tímto datem není omezeno. Za nerozhodné považoval prokazování skutečností, které nastaly u žalovaného po 1.4.1996, a proto k důkazům týkajícím se tohoto období nepřihlédl.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Plzni usnesením ze dne 19.2.1999, č.j. 11 Co 318/98-39, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Odvolací soud zjistil, že řízení před soudem prvního stupně „je postiženo vadou, která mohla mít vliv na výsledek řízení“, neboť jednání, jehož předmětem bylo vyhlášení rozsudku po předchozí poradě, byli přítomni a účastnili se jiní přisedící jako členové senátu než ti, kteří byli jeho členy při odročovaném jednání dne 14.1.1998 a kteří jsou uvedeni v záhlaví písemného vyhotovení rozsudku. Soudu prvního stupně dále vytkl, že se v rozporu s ustanovením § 157 odst. 2 o.s.ř. nevypořádal s výpovědi svědků Ing. V. a Mgr. K., kteří potvrzovali tvrzení žalovaného o nabídce práce (učitelky českého jazyka na zkrácený pracovní úvazek 4,5 hodiny týdně) žalobkyni a odmítnutí této nabídky žalobkyní, a že se nezabýval ani námitkou žalobkyně, že organizační změny vyplývající z ustanovení § 6 zákona č. 138/95 Sb., jejichž účinnost nastala dnem 1.9.1996, nebyly realizovány nejen ke dni dání výpovědi, ale ani ke dni, kdy měl pracovní poměr podle této výpovědi skončit.

Okresní soud v Chebu poté rozsudkem ze dne 27.10.1999, č.j. 6C 211/96-62 (nesprávně označeným jako „mezitímní“), rozhodl o části předmětu řízení tak, že znovu určil, že výpověď daná žalobkyni dopisem žalovaného ze dne 1.4.1996 je neplatná. Po doplnění dokazování výsledkem ředitelky žalovaného M. B. a zhodnocení provedených důkazů dovodil, že výpovědi svědků Mgr. K. a Ing. V. o splnění nabídkové povinnosti žalovaného na zkrácený úvazek 4,5 hodin vyučování českého jazyka týdně před dáním výpovědi žalobkyni v důsledku odmítnutí takové nabídky žalobkyní „byly odrazem jejich zájmu na výsledku sporu“ a že „byly učiněny ze solidárnosti ke straně žalovaného“, neboť ten ve skutečnosti nejprve dal žalobkyni výpověď z důvodu organizačních změn, která byla připravena předem, a „pak podal zdůvodnění, aniž očekával, že by mohlo dojít k uzavření pracovní smlouvy na zkrácený úvazek“. Tento postup žalovaného by podle názoru soudu prvního stupně vedl k závěru, že výpověď daná žalobkyni je neplatná pro nesplnění nabídkové povinnosti, to však jen za předpokladu, že žalobkyně se stala pro žalovaného skutečně nadbytečnou. Protože organizační změny „vyplývající ze zákonné úpravy § 6 zákona č. [138/1995](#) Sb.“ byly účinné až od 1.9.1996, dospěl soud prvního stupně - jak uvedl „v souladu se závazným právním názorem odvolacího soudu“ - k závěru, že výpovědní důvod nebyl dán ani v době, kdy byla výpověď žalobkyni dána, tj. dne 1.4.1996, ani v

průběhu výpovědní lhůty, která začala běžet dne 1.5.1996 a měla skončit posledním dnem měsíce července 1996. Uzavřel proto, že výpověď z organizačních důvodů pro „zákonné změny“ účinné od 1.9.1996 byla dána žalobkyni předčasně.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 18.4.2000, č.j. 11 Co 18/2000-75, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že o náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů „bude rozhodnuto v konečném rozsudku ve věci samé o druhém uplatněném návrhu na náhradu mzdy“. Ohledně splnění předpokladu pro výpověď podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně dovodil, že není v rozporu se zákonem, jestliže písemná výpověď datovaná dnem 1.4.1996 byla připravena předem a jestliže teprve při jednání téhož dne, uskutečněném za účelem předání výpovědi, bylo s žalobkyní jednáno o nabídce jiného vhodného místa; kdyby žalobkyně vhodné místo neodmítla, nebyla by jí výpověď předána. Protože tvrzení žalobkyně, že nabízené řešení zkráceného úvazku na 4,5 hodiny při jednání dne 1.4.1996 přijala, zůstalo osamoceno, neboť bylo vyvráceno „shodnou výpovědí tří svědků“, přičemž za přijetí nabídky nelze považovat to, že žalobkyně „souhlasila s výukou toliko 4,5 hodiny češtiny, ale současně požadovala doplnění počtu hodin výukou jiných předmětů“, dovodil, že žalobkyně „zkrácený závazek na 4,5 hodiny“ ve skutečnosti odmítla. Z uvedených důvodů považoval „splnění požadavku podle § 46 odst. 2 za spolehlivě prokázané“. Při posouzení otázky, zda „s ohledem na účinnost ust. § 6 zák. č. 138/95, které vedlo k organizačním změnám“, nebyla výpověď dána žalobkyni předčasně (za mylný přitom označil závěr soudu prvního stupně, že již ve svém předchozím zrušovacím rozhodnutí vyslovil závazný právní názor o předčasnosti výpovědi), vycházel odvolací soud z toho, že v případě výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce je nezbytné, aby v době, kdy byla dána výpověď, bylo o organizační změně již rozhodnuto a realizace této změny zajištěna tak, aby bylo nepochybné, že v důsledku této změny v dohledné době, zpravidla se rovnající výpovědní lhůtě, zaměstnavatel pozbude možnost zaměstnance zaměstnávat a ten se tak stane nadbytečným. Uvedl, že v daném případě „o této změně bylo již zákonem č. 138/95 Sb. v době výpovědi rozhodnuto s tím, že k realizaci podle § 6 dojde ke dni 1.9.1996“, tj. dnem, kdy začíná školní výuka žáků. Podle názoru odvolacího soudu úprava v ustanovení § 38 odst. 1 zákona č. [29/1984](#) Sb. (školní zákon), ve znění zákonů jej doplňujících, podle něhož začíná školní rok dnem 1. 9. a končí dnem 31.8. příštího roku, ani vyhláška č. [362/1991](#) Sb., která upravuje organizaci školního roku z hlediska období vlastního školního vyučování žáků, se netýká pracovněprávních vztahů učitelů, neboť ten není přerušen hlavními prázdninami (od 1.7. do 30.8. každého roku); měsíc srpen, resp. jeho závěrečná část, vedle čerpání dovolané, představuje pro učitele plnění organizačních povinností pro zajištění řádného průběhu následujícího školního roku a období pro přípravu výuky od počátku nového školního roku. Z uvedeného dovodil, že učitel, který se stal nadbytečným vzhledem k organizačním změnám učiněným od 1.9.1996, tj. k počátku nového školního roku 1996/1997, musí být fakticky nadbytečným již v měsíci srpnu jako závěru předchozího školního roku. Výpověď by bylo možno považovat za předčasnou jen v případě, že „po 1.8.1996 by žalobkyně byla plnila úkoly, vyplývající z pracovní smlouvy, které však měly vztah výlučně jen k uplynulému školnímu roku“; o takové úkoly již jít nemohlo, poněvadž její pracovní činnost, tj. výuka v uplynulém roce, skončila druhým pololetím, tj. podle vyhlášky č. [362/1991](#) Sb. dnem 30.6.1996. Dospěl proto k závěru, že realizace organizačních změn vyplývajících z ustanovení „§ 6 zákona č. 138/98 Sb.“ (správně č. [138/1995](#) Sb.), účinného od 1.9.1996, spadá do téhož okamžiku, kdy uplynula výpovědní lhůta, resp. ji překročila jen o takovou dobu, kterou nelze ke všem okolnostem považovat za nepřiměřenou.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání z důvodu uvedeného v ustanovení § 241 odst. 3 písm. d) o.s.ř. Namítá, že odvolací soud nesprávně posoudil otázku splnění nabídkové povinnosti dle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce. Názor odvolacího soudu, že žalobkyně odmítla zkrácený úvazek na 4,5 hodiny, nemá oporu v provedeném dokazování a naopak bylo prokázáno, že jí žádná taková nabídka učiněna nebyla; výpovědi Ing. V., Mgr. K. i Mgr. B. ohledně

postupu při ukončení pracovního poměru jsou v rozporu nejen s výpovědí žalobkyně, ale i s obsahem listinných důkazů. Kromě toho poukazuje žalobkyně na to, že po podání výpovědi byli zaměstnáváni na výuku předmětů, které byla schopna zajistit žalobkyně, externisté a že do pracovního poměru byli přijati noví učitelé - důchodci; z toho dovozuje, že ji žalovaný měl možnost dále zaměstnávat a že nebyla nadbytečná. Žalobkyně odvolacímu soudu dále vytyká nesprávné posouzení otázky „včasnosti či předčasnosti dání výpovědi“ ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. V tomto směru namítá, že organizační změny v souladu se zákonem č. [138/1995](#) Sb. vstoupily v účinnost ke dni 1.9.1996, že však výpovědní lhůta na základě jí dané výpovědi měla uplynout dne 31.7.1996, tedy ještě před účinností organizačních změn; výpověď je proto předčasná. Dovolatelka nesouhlasí s názorem odvolacího soudu, že výpověď by bylo možno považovat za předčasnou jen v případě, že po 1.8.1996 by žalobkyně plnila úkoly, vyplývající z pracovní smlouvy, které měly vztah výlučně jen k uplynulému školnímu roku, a že o takové úkoly již jít nemohlo, poněvadž výuka v uplynulém roce skončila druhým pololetím, tj. podle vyhlášky č. [362/1991](#) Sb. dnem 30.6.1996. Podle žalobkyně z pracovní smlouvy učitelů vyplývá, že v měsíci srpnu předchozího školního roku se obligatorně realizují úkoly, které se vážou výlučně k uplynulému školnímu roku; jde zejména o přípravu zadání opravných zkoušek pro žáky klasifikované známkou nedostatečnou, přítomnost při opravných zkouškách, které se konají v posledním týdnu měsíce srpna, protokolaci opravných zkoušek, odevzdání protokolů vedení školy, zápis změn do třídních výkazů a katalogů, o informaci vedení školy o úspěšnosti opravných zkoušek a o počtu žáků, kteří postupují do dalšího ročníku. Navrhla, aby dovolací soud „rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 18.4.2000 sp.zn. 11 Co 18/2000 zrušil“.

Žalovaný navrhl, aby dovolání bylo zamítnuto, neboť není důvodné jak z procesních, tak hmotně právních důvodů. S odkazem na ustanovení § 242 a § 241 odst. 3 písm. d) o.s.ř. poukazuje na to, že v dovolání není namítáno nesprávné použití právní normy, ale nesprávně zjištěný skutkový stav, a že i v případě uplatnění správného dovolacího důvodu lze závěry odvolacího soudu ohledně splnění nabídkové povinnosti ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce žalovaným i ohledně námítky žalobkyně, že výpověď je předčasná, považovat za správné. Podle jeho názoru odvolací soud přesvědčivě vysvětlil svůj závěr, že doba jednoho měsíce od skončení výpovědní lhůty do počátku školního roku není dobou nepřiměřenou. Připomíná, že školní rok pro žáky začíná 1.9. běžného roku, končí 30.6. běžného roku, že období měsíců června a srpna tvoří hlavní prázdniny, že v měsíci srpnu se učitelé (vzhledem ke specifičnosti jejich práce) již připravují na nový školní rok, popřípadě plní jiné úkoly a povinnosti k zajištění řádného zahájení školního roku, a že by bylo nežádoucí, aby se v tomto měsíci žalobkyně připravovala na nový školní rok u žalovaného. Opravné zkoušky nemohou tvořit hlavní náplň pracovního poměru učitele v měsíci srpnu.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31.12.2000 - dále jen „o.s.ř.“ (srov. Část dvanáctou, Hlavu I, bod 17. zákona č. [30/2000](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony).

Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal věc bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Dovolatelka v dovolání - mimo jiné - namítá, že výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce jí (jako učitelce) byla dána „předčasně“, protože organizační změny, na

kteře se žalovaný ve výpovědi odvolává, vstoupily v účinnost dne 1.9.1996, ale výpovědní lhůta měla uplynout již dne 31.7.1996.

Předmětem dovolacího přezkumu je tedy (v hranicích právní otázky určené dovoláním) především přezkoumání správnosti závěru odvolacího soudu o tom, kdy je učitel nadbytečný.

Se závěrem odvolacího soudu, že učitel, který se stal nadbytečným vzhledem k organizačním změnám učiněným od 1.9.1996, tj. k počátku nového školního roku 1996/1997, musí být fakticky nadbytečným již v měsíci srpnu jako závěru předchozího školního roku a že „realizace organizačních změn vyplývajících z ustanovení § 6 zákona č. 138/98 Sb. (správně č. [138/1995](#) Sb.), účinného od 1.9.1996, spadá do téhož okamžiku, kdy uplynula výpovědní lhůta, resp. ji překročila jen o takovou dobu, kterou nelze ke všem okolnostem považovat za nepřiměřenou“, dovolací soud nesouhlasí.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalovaný dal žalobkyni výpověď z pracovního poměru dopisem ze dne 1.4.1996 - podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. [88/1968](#) Sb., č. [153/1969](#) Sb., č. [100/1970](#) Sb., č. [20/1975](#) Sb., č. [72/1982](#) Sb., č. [111/1984](#) Sb., č. [22/1985](#) Sb., č. [52/1987](#) Sb., č. [98/1987](#) Sb., č. [188/1988](#) Sb., č. [3/1991](#) Sb., č. [297/1991](#) Sb., č. [231/1992](#) Sb., č. [264/1992](#) Sb., č. [590/1992](#) Sb., č. [37/1993](#) Sb., č. [74/1994](#) Sb., č. [118/1995](#) Sb., č. [287/1995](#) Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 23.5.1996 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce patří to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, že se 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.

Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby regulovali počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.

Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o

jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno. Zaměstnanec, kterého se rozhodnutí o organizační změně týká, s ním však musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru.

Zaměstnanec nemusí být vždy nadbytečným již v době podání výpovědi (srov. dikci ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce „stane-li se pracovník nadbytečným ...“). Protože platnost právních úkonů (včetně právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn, rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizačních změnách, které má za následek nadbytečnost konkrétního zaměstnance, musí být přijato před podáním výpovědi.

Z toho, že zaměstnanec nemusí být nadbytečným již v době podání výpovědi, nelze dovozovat, že by zaměstnavatel mohl vždy přistoupit k podání výpovědi bezprostředně po přijetí rozhodnutí o organizační změně. Má-li být takové rozhodnutí skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance, musí zaměstnavatel dát výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi (uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn. V případě, že by pracovní poměr skončil dříve (před tím, než se u zaměstnavatele příslušné organizační změny skutečně realizovaly), totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce; taková výpověď je bez dalšího neplatná (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1999, pod pořadovým číslem 54).

V projednávané věci z výsledků dokazování vyplývá, že organizační opatření žalovaného (Organizační změna č. 2), na základě kterého se žalobkyně měla stát nadbytečnou, bylo přijato dne 20.3.1996, tedy přede dnem, kdy jí byla dána výpověď. Toto opatření se mělo stát účinným ode dne 1.9.1996 (srov. znění : „V důsledku působení zákona č. 138/95 Sb., § 6 nebude v SOU M. L., otevřen ve školním roce 1996/1997 ...“). Měl-li podle výpovědi z pracovního poměru ze dne 1.4.1996 skončit pracovní poměr žalobkyně již dnem 31.7.1996, byl pracovní poměr rozvázán v době, kdy účinnost organizačního opatření, o něž se tato výpověď opírá, ještě nenastala. Žalovaný tedy dal žalobkyni výpověď z pracovního poměru, která z přijaté organizační změny nevycházela; jiné rozhodnutí o organizační změně, v důsledku níž by se žalobkyně stala nadbytečnou ke dni předpokládaného skončení pracovního poměru (tj. ke dni 31.7.1996), pak u žalovaného přijato nebylo. Výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni dopisem žalovaného ze dne 1.4.1996 podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce je tedy neplatným právním úkonem.

Ve prospěch jiného názoru nelze u učitelů úspěšně argumentovat, jak to činí odvolací soud, tím, že na pracovněprávní vztah učitelů nedopadá ustanovení § 38 odst. 1 zákona č. [29/1984](#) Sb., školský zákon, a vyhláška č. [362/1991](#) Sb. o organizaci školního roku v základních školách, středních školách a speciálních školách, že „pracovněprávní vztah učitelů není přerušen hlavními prázdninami od 1.7. do 30.8. každého roku“ a že „vedle čerpání dovolené měsíc srpen, resp. jeho závěrečná část, představuje pro učitele plnění organizačních povinností pro zajištění řádného průběhu následujícího školního roku a rovněž i období pro přípravu výuky od samého začátku nového školního roku“.

Pojem „školní rok“ byl v době, kdy byla žalovaným přijata „Organizační změna č. 2“, o kterou opřel výpověď z pracovního poměru ze dne 1.4.1996, definován v ustanovení § 38 odst. 1 zákona č. 29/1984 Sb., o soustavě základních škol, středních škol a vyšších odborných škol (školský zákon), ve znění zákonů č. 188/1988 Sb., č. 171/1990 Sb., č. 522/1990 Sb., č. 134/1993 Sb., č. 190/1993 Sb., č. 331/1993 Sb., č. 49/1994 Sb., č. 256/1994 Sb. a č. 138/1995 Sb. (posledně uvedený zákon nabyl účinnosti dne 27.7.1995, s výjimkou ustanovení čl. I, bodu 9, pokud se týká § 6 odst. 3 a 5, které nabylo účinnosti dnem 1.9.1996), tak, že školní rok začíná 1. září běžného roku a končí 31. srpna následujícího roku; člení se na období školního vyučování a období školních prázdnin. Jiné vymezení pojmu „školní rok“ náš právní řád v uvedené době ani v současné době nezná.

Z uvedeného nevyplývá, že by pojem školní rok měl jiný obsah ve vztahu k žákům a jiný ve vztahu k učitelům jako pedagogickým pracovníkům. Odvolací soud při svých úvahách, zejména o tom, že pracovněprávní vztah učitelů není přerušen hlavními prázdninami od 1.7. do 30.8. každého roku a že „vedle čerpání dovolené měsíc srpen, resp. jeho závěrečná část, představuje pro učitele plnění organizačních povinností pro zajištění řádného průběhu následujícího školního roku a rovněž i období pro přípravu výuky od samého začátku nového školního roku“, přehlédl, že cílem organizačního opatření žalovaného, které bylo podkladem pro výpověď danou žalobkyni, nebylo nového zaměstnance přijmout, ale naopak počet zaměstnanců snížit. Pak ovšem odcházející zaměstnanec nepotřebuje žádný čas na přípravnou činnost (nemá se na co připravovat). Byl-li žalovaný přesvědčen, že žalobkyně bude nadbytečná dříve než 1.9.1996, nic mu nebránilo, aby přijal rozhodnutí o organizační změně, které by bylo účinné již k tomu dni, kdy takovou nadbytečnost předpokládal.

Vzhledem k tomu, že dovolací soud výpověď z pracovního poměru danou žalobkyni dopisem žalovaného ze dne 1.4.1996 posoudil z důvodů výše uvedených jako neplatný právní úkon, nebylo již potřebné zabývat se dalšími námitkami dovolatelky, kterými - posuzováno podle jejich obsahu (srov. § 41 odst. 2 o.s.ř.) - uplatňuje dovolací důvod podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř. a kterými zpochybňuje správnost závěru odvolacího soudu o splnění nabídkové povinnosti ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce.

Protože rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci, Nejvyšší soud České republiky jej zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Plzni k dalšímu řízení (§ 243b odst. 1 část věty za středníkem, § 243b odst. 2 věta první o.s.ř.).

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Služební poměr](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)

- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní poměr \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Převedení zaměstnance na jinou práci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Plat](#)
- [Doručování](#)
- [Pracovní smlouva](#)