

**From:**

**Sent:** Monday, April 24, 2017 7:48 PM

**To:** info <[info@nempk.cz](mailto:info@nempk.cz)>

**Subject:** Žádost o poskytnutí informací dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím

**Nemocnice Pardubického kraje, a.s.**

Kyjevská 44

53203 Pardubice

V Praze dne 24. dubna 2017

**Věc:**

**Žádost o poskytnutí informací dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím**

**Žadatel:**

**Mgr.**

datum narození

advokát se sídlem

advokátů vedeném Českou advokátní komorou pod ev. č.

ID datové schránky:

, zapsaný v seznamu

Na základě novinového článku „*Z funkce primáře odvolali Lišku po třech hodinách. Sekundářem být nechce*“ (zveřejněného dne 10.1.2017 na [http://pardubice.idnes.cz/staronoveho-primare-lisku-odvolala-nemocnice-po-trech-hodinach-psb-/pardubice-zpravy.aspx?c=A170110\\_2297748\\_pardubice-zpravy\\_jah](http://pardubice.idnes.cz/staronoveho-primare-lisku-odvolala-nemocnice-po-trech-hodinach-psb-/pardubice-zpravy.aspx?c=A170110_2297748_pardubice-zpravy_jah)) tímto ve smyslu zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, žádám o:

- poskytnutí informace, jaká celková částka byla společnostmi **Chrudimská nemocnice, a.s.** (IČ: 27520561) a **Nemocnice Pardubického kraje, a.s.** (IČO: 27520536) vyplacena **MUDr. Františku Liškovi** jako náhrada mzdy/platu v důsledku rozhodnutí vydaných v soudních sporech vedených mezi MUDr. Františkem Liškou a uvedenými společnostmi, a o poskytnutí informace, na základě jakých soudních rozhodnutí k vyplacení došlo;
- zaslání kopií veškerých rozhodnutí ve věci samé, vydaných Okresním soudem v Chrudimi, jakož i soudem odvolacím a dovolacím, která byla vydána v řízeních vedených o žalobách žalobce **MUDr. Františka Lišky** proti žalovaným společnostem **Chrudimská nemocnice, a.s.** (IČ: 27520561) a **Nemocnice Pardubického kraje, a.s.** (IČO: 27520536).

Předem děkuji.

S pozdravem,

Mgr.

**From:** Husák Petr

**Sent:** Wednesday, May 17, 2017 4:52 PM

**To:**

**Cc:**

**Subject:** FW: Žádosti o informace v souladu se zákonem č. 106/1999 Sb. o svobodném přístupu k informacím

Vážený pane Mgr. ,

v souladu se zákonem 106/1999 Sb. o svobodném přístupu k informacím jste požádal o odpověď na otázky související s pracovněprávním sporem bývalého primáře gynekologicko-porodnického oddělení Chrudimské nemocnice MUDr. Františka Lišky. Na Vaši žádost Vám v přílohách zasíláme kopie veškerých rozhodnutí ve věci samé, tedy rozsudků Okresního soudu v Chrudimi, jakož i odvolacího soudu v Hradci Králové. Pokud jde o celkovou, částku, která byla MUDr. Liškovi vyplacena, jedná se o částku cca 8 milionů korun.

**Ing. Petr Husák**

Oddělení komunikace a marketingu

-----  
Nemocnice Pardubického kraje, a. s.

Kyjevská 44, 532 03 Pardubice

TEL :.+ 420 466 01 1235

mobil :.+420 602 229 884



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Chrudimi rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Soni Soukupové a přísedících Dany Velínské a Františka Šípa ve věci žalobce MUDr. Františka Lišky, nar. [REDAKCE] bytem [REDAKCE] zast. Mgr. Jiřím Švejnohou, advokátem se sídlem Korunní 2569/108, 101 00, Praha 10 - Vinohrady, proti žalovanému Nemocnici Pardubického kraje, a.s., IČO 27520536, se sídlem Kyjevská 44, 532 03, Pardubice, zast. JUDr. Petrem Šustkem Ph.D., advokátem se sídlem Veleslavínova 59/3, 110 00, Praha 1, o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, t a k t o :

I. U r č u j e s e, že rozvázání pracovního poměru výpovědí žalované ze dne 24.10.2013, učiněné žalobci, j e n e p l a t n é.

II. Žalovaný j e p o v i n e n n a h r a d i t žalobci náklady řízení ve výši 18.517,- Kč k rukám jeho právního zástupce Mgr. Jiřího Švejnohy, advokáta se sídlem Korunní 2569/108, 101 00, Praha 10 - Vinohrady, a to do tří dnů od právní moci rozsudku.

#### O d ů v o d n ě n í

Řízení bylo zahájeno žalobou, kterou se žalobce domáhal určení, že rozvázání jeho pracovního poměru výpovědí předchůdce žalovaného ze dne 24.10.2013 je neplatné. Žalobu odůvodnil tím, že mezi stranami sporu resp. mezi ním a právním předchůdcem žalovaného

existoval pracovní vztah založený jmenováním ze dne 26.6.2001 ve znění dodatku č. 1 ze dne 30.6.2001. Žalobce pracoval jako primář gynekologicko-porodnického oddělení v nemocnici v Chrudimi a dne 31.3.2010 obdržel výpověď z pracovního poměru dle ust. § 52 písm. f) a g) zákoníku práce. Na výpověď reagoval dopisem ze dne 6.4.2010, ve kterém se vyjádřil k důvodům výpovědi i ve smyslu ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce oznámil žalované, že trvá na dalším zaměstnávání. Dne 29.7.2010 podal u soudu žalobu o určení neplatnosti ukončení pracovního poměru výpovědí, žaloba byla vedena u tohoto soudu pod sp.zn. 10C 103/2010. Novou výpověď z pracovního poměru žalobce obdržel dne 30.10.2013, a to dle § 52 písm. c) zákoníku práce, ze dne 24.10.2013. Žalobce následně elektronicky i osobním podáním žalované sdělil, že s důvody výpovědi nesouhlasí a trvá na dalším zaměstnávání. Důvodem této výpovědi podle žalované bylo snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce. Žalobce však považuje postup žalovaného za účelový, neboť nebyl seznámen s žádným rozhodnutím zaměstnavatele, na jehož základě by bylo možné tuto výpověď dát. Oddělení, jehož byl primářem, se u žalovaného stále nachází, v jeho čele stojí stále primář. Pracovní místo žalobce tedy nebylo zrušeno a tím, že se zde nachází jiná osoba, nemohl být naplněn žalovaným uváděný výpovědní důvod.

Žalovaný se k žalobě vyjádřil tak, že s ní nesouhlasí a navrhuje její zamítnutí. Výpověď, která je předmětem řízení, považuje za platnou. Popřel, že by se jednalo o účelový krok a zpochybnil, že by žalobce řádně oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. Rozhodnutí o organizační změně žalovaný přijal v návaznosti na žalobcem zmiňované soudní řízení a obavu z eventuelní duplicity vedoucího místa na oddělení, kde byl žalobce původně primářem. Jmenoval na pozici primáře MUDr. Tomáše Pavlíčka, k jehož práci nebyly žádné připomínky. Naplnění důvodu výpovědi zaměstnavatele je třeba posuzovat dle stavu a se zřetelem na okolnosti, které tu byly v době výpovědi. Výkon práce žalobcem nebyl pro žalovaného nadále potřebným, proto se pro něj stal nadbytečným. Ohledně námitek žalobce týkajících se specifikace rozhodnutí o nadbytečnosti žalovaný odkázal na rozhodnutí Nejvyššího soudu ve věci sp.zn. 21 Cdo 1105/2001, ve kterém je uvedeno, že forma rozhodnutí není nijak stanovena a není ani nijak předepsáno, že by rozhodnutí muselo být u zaměstnavatele vyhlášeno nebo jiným způsobem zveřejněno, může být učiněno písemně i jiným nezpochybnitelným způsobem a je podstatné, aby bylo zaměstnanci oznámeno nejpozději s výpovědí.

Zástupce žalobce při jednání uvedl, že podle jeho názoru byla výpověď, která je předmětem tohoto řízení, podaná předčasně. Odkázal na skutečnosti, uváděné v žalobě, a tyto skutečnosti doplnil tak, že za předčasnost považuje to, že předchůdce žalovaného výpověď podal ještě před rozhodnutím soudu o první výpovědi a pokud by bylo možné přistupovat k takovému řešení situace, pak by takový výklad vedl k absurdním závěrům. Po dlouhou dobu trvajících sporu by pak zaměstnavatel podával cyklicky různé výpovědi, které by vedly k dalším soudním sporům. Žalobce je přesvědčen, že ve výpovědi nebyl dostatečně specifikován vlastní výpovědní důvod, je zde pouze odkaz na zákonné ustanovení, uvedl, že nebyl s organizační změnou seznámen a až z vyjádření žalovaného z 05.05.2014 se dozvěděl, že v důsledku obsazení jeho pracovního místa MUDr. Pavlíčkem se tak měl stát pro zaměstnavatele nadbytečným. Protože s touto změnou byl seznámen až 05.05.2014, má pochybnosti o tom, zda žalovaný výpovědní důvod neměnil, žalobce netušil, co je skutečným

důvodem a navíc se domnívá, že za nadbytečnost by spíše bylo možné považovat zaměstnání MUDr. Pavlíčka, který byl přijat na místo již obsazené, když žalobce byl stále primářem oddělení, na toto místo byl přijat MUDr. Pavlíček, tedy na již obsazenou pozici. Žalobce se stal primářem a tím vstoupil i do pracovního poměru na uvolněnou pozici, sám vyjádřil, že by rád vykonával tuto práci nadále a nebylo mu to následně žalovaným umožněno. To, že na této pozici je někdo jiný, nemůže být výpovědním důvodem. Odkázal v tomto směru na judikát Nejvyššího správního soudu ve věci sp. zn. 2 As 100/2015. Žalobce, s ohledem na vyjádření žalovaného, je přesvědčen, že skutečným důvodem pro podání výpovědi žalovaným jsou údaje uvedené v průvodním dopisu, který byl jako důkaz čten. S ohledem na motivaci žalovaného resp. jeho předchůdce nelze důvod, který je uváděn ve výpovědi, chápat z hlediska nadbytečnosti jako výpovědní důvod. Na doplnění údajů pak uvedl, že odstupné žalobci nebylo žalovaným vyplaceno ani v neoprávněně prodloužené lhůtě pro vyplacení, kterou stanovil předchůdce žalovaného ve výpovědi. Z judikátu Nejvyššího soudu ve věci sp. zn. 21 Cdo 2735/2004, který je pro danou věc případný, citoval větu, která se týká podle jeho názoru právě případu žalobce, a to, že rozhodnutí zaměstnavatele není opodstatněné, jestliže na místo byl přijat jiný zaměstnanec, který v podstatě nahradil původního zaměstnance stíženého výpovědí. V rychlosti tedy odkázal na toto ustanovení s tím, že tedy by organizační změna, resp. rozhodnutí zaměstnavatele mělo být zpochybňováno. K judikátu Krajského soudu v Brně sp. zn. 7 Co 612/66 uvedl, že tento judikát je pro daný případ nepřikladný, neboť se týká toho, koho z mistrů zaměstnavatel považuje za nadbytečného a v případě žalobce se jednalo o jinou situaci.

Zástupce žalovaného při jednání uvedl, že odkazuje na písemné vyjádření ve věci a k přednesu zástupce žalobce uvedl, že ohledně námítky předčasně podané výpovědi odkazuje na rozhodnutí Nejvyššího soudu ve věci sp.zn. 21 Cdo 227/2000, ve kterém se uvádí, že možnost ukončení pracovního poměru lze provést i opakovaně, a to i před rozhodnutím soudu o neplatnosti prvního ukončení. Žalovaný tedy postupoval podle této judikatury ve věci výpovědi v tomto řízení. Ohledně neseznámení žalobce s organizační změnou odkázal na judikát Nejvyššího soudu ve věci sp.zn. 21 Cdo 2735/2004, kde se hovoří o tom, že zákoník práce ani judikatura nestanoví způsob, jakým je třeba popsat organizační změnu a jak ji zaměstnanci sdělit. Ohledně nadbytečnosti primáře Pavlíčka pak odkázal na konstantní judikaturu, která uvádí, že je na rozhodnutí zaměstnavatele, kterého zaměstnance považuje za nadbytečného. V tomto směru je např. rozhodnutí Krajského soudu Brno z 03.01.1967 ve věci sp.zn. 7 Co 612/66. K dotazu soudu ohledně výplaty částek, jak byly zmiňovány v průběhu tohoto řízení, uvedl, že zaměstnavatel žalobci vyplatil částky do prosince 2013, tedy v souvislosti s ukončením výpovědní doby, která plynula v souvislosti s výpovědí, projednávanou v tomto řízení. Z uvedených důvodů setrval na zamítnutí žaloby a příznání práva na náhradu nákladů řízení.

V průběhu řízení došlo v důsledku fúze ke změně v osobě žalovaného, kdy z původně žalovaného Chrudimské nemocnice a.s., IČO 27520561 došlo k přechodu práv a povinností na současně žalovaného Pardubická nemocnice a.s., IČO 27520536. Soud změnu v osobě žalovaného provedl usnesením ze dne 30.4.2015 čj. 10C 17/2014-98, které nabylo právní moci dne 20.5.2015 s tím, že v řízení bude nadále pokračováno jako s žalovaným s Pardubickou nemocnicí a.s., IČO 27520536.

Z rozsudku Okresního soudu v Chrudimi ze dne 19. září 2013 čj. 10C 103/2010-473 ve spojení s doplňujícím usnesením téhož soudu bylo zjištěno, že ve sporu mezi žalobcem a předchůdcem žalovaného bylo rozhodnuto o neplatnosti výpovědi zaměstnavatele zaměstnanci ze dne 31.3.2010. Rozhodnutí po potvrzujícím rozsudku odvolacího soudu nabylo právní moci dne 2.10.2014. Z odůvodnění rozsudku vyplývá, že žalobce pracoval u předchůdce žalovaného jako primář gynekologicko-porodnického oddělení v nemocnici v Chrudimi, pracovní vztah byl založen jmenováním ze dne 26.6.2001 ve znění dodatku č. 1 ze dne 30.6.2001.

Z výpovědi z pracovního poměru z 24.10.2013 a z průvodního dopisu předchůdce žalovaného bylo zjištěno, že „v návaznosti na probíhající spor před Okresním soudem v Chrudimi pod sp.zn. 10C 103/2013 žalobci tímto mimo jiné z důvodu právní jistoty je dáвана výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť lze očekávat delší dobu trvání soudního sporu, možnosti případné mzdové náhrady, která by byla pro žalovaného likvidační“, jako další zdůvodnění je uveden důvod organizačních změn u zaměstnavatele, v jehož důsledku se stal žalobce nadbytečným. I nadále žalovaný setrvává na stanovisku, že pracovní poměr žalobce u něj skončil uplynutím 2 měsíční výpovědní lhůty po učinění výpovědi ze dne 31.3.2010 ( průvodní dopis ). Ve výpovědi samotné je uváděno, že na základě rozhodnutí zaměstnavatele dochází v současné době k organizační změně, na základě které se žalobce stal nadbytečným z důvodu zvyšování efektivnosti práce. Z toho důvodu mu byla dána výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Uvedená organizační změna byla projednána s odbory dne 18.10.2013. Mimo jiné je konstatováno, že výpověď je dáвана z důvodu právní jistoty vzhledem k řízení vedenému před Okresním soudem v Chrudimi, kdy bylo v uvedené době rozhodnuto o neplatnosti předchozí výpovědi z pracovního poměru. Předchůdce žalovaného konstatoval, že žalobci náleží odstupné, které mu bude vyplaceno do 10 dnů ode dne pravomocného rozhodnutí ve vedeném soudním sporu.

Z elektronické korespondence mezi stranami ( e-mailu žalobce určenému žalovanému ) bylo zjištěno, že žalobce dne 9.11.2013 zaslal předchůdci žalovaného svůj nesouhlas s výpovědí z pracovního poměru doručené mu dne 30.10.2013, neboť ji považuje za neplatnou a podle § 69 odst. 1 zákoníku práce trval na dalším zaměstnávání. Zároveň avizoval podání žaloby na neplatnost výpovědi, ve které bude specifikovat důvody neplatnosti. Dopis je digitálně podepsán žalobcem.

Z Reakce žalobce ze dne 20.11.2013 bylo zjištěno, že stejné skutečnosti, které jsou uvedeny v elektronické verzi ( viz předchozí odstavec ) jsou uvedeny i v této písemné podobě, listina obsahuje razítko předchůdce žalovaného o jejím přijetí dne 21.11.2013.

Zástupce žalobce v závěrečném návrhu navrhl vyhovění žalobě, neboť pro výpověď z pracovního poměru, kterou žalovaný dal žalobci, nebyly zákonné důvody. Požádal o přiznání práva na náhradu nákladů řízení.

Zástupce žalovaného v závěrečném návrhu navrhl zamítnutí žaloby, neboť výpověď z pracovního poměru daná žalobci žalovaným, byla dána v souladu s právními předpisy a přijatou organizační změnou žalovaného. Poukázal i na snahu žalovaného o mimosoudní

vyřešení věci s žalobcem, ke kterému v důsledku postoje žalobce nedošlo. Požádal o přiznání práva na náhradu nákladů řízení.

Podle ust. § 52 písmena c) zákoníku práce platného do 31.12.2013 ( zákon č. 303/2013 Sb., č. 435/2013 Sb., dále jen zákoník 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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

Podle ust. § 50 odst. 4 zákoníku práce dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

Podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

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

Soud po provedeném dokazování, když vycházel z žalobního návrhu, vyjádření žalovaného, nesporných tvrzení a listinných důkazů - Z rozsudku Okresního soudu v Chrudimi ze dne 19. září 2013 čj. 10C 103/2010-473 ve spojení s doplňujícím usnesením téhož soudu, z výpovědi z pracovního poměru z 24.10.2013 a z průvodního dopisu předchůdce žalovaného, z elektronické korespondence mezi stranami a z Reakce žalobce ze dne 20.11.2013 dospěl k následujícím skutkovým zjištěním :

- za nesporné mezi stranami je vznik pracovněprávního vztahu mezi žalobcem a předchůdcem žalovaného na pozici primáře gynekologicko-porodnického oddělení předchůdce žalovaného a dále, že žalovaný obdržel 09.11.2013 elektronické sdělení žalobce, že považuje předmětnou výpověď za neplatnou a že trvá na tom, aby jej žalovaná i nadále zaměstnávala,
- ve sporu mezi žalobcem a předchůdcem žalovaného vedeným před zdejším soudem bylo rozhodnuto o neplatnosti výpovědi zaměstnavatele zaměstnanci ze dne 31.3.2010. Rozhodnutí po potvrzujícím rozsudku odvolacího soudu nabylo právní moci dne 2.10.2014 ( rozsudky obou soudů ),
- Žalovaný dal dne 24.10.2013 žalobci výpověď z pracovního poměru, kterou žalobci zaslal s průvodním dopisem. Důvodem výpovědi je, že v návaznosti na probíhající spor před Okresním soudem v Chrudimi pod sp.zn. 10C 103/2013

žalobci tímto mimo jiné z důvodu právní jistoty je dávana výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť lze očekávat delší dobu trvání soudního sporu, možností případné mzdové náhrady, která by byla pro žalovaného likvidační“, jako další zdůvodnění je uveden důvod organizačních změn u zaměstnavatele, v jehož důsledku se stal žalobce nadbytečným. I nadále žalovaný setrvává na stanovisku, že pracovní poměr žalobce u něj skončil uplynutím 2 měsíční výpovědní lhůty po učinění výpovědi ze dne 31.3.2010 ( průvodní dopis ). Ve výpovědi samotné je uváděno, že na základě rozhodnutí zaměstnavatele dochází v současné době k organizační změně, na základě které se žalobce stal nadbytečným z důvodu zvyšování efektivity práce. Z toho důvodu se stal žalobce nadbytečným a byla mu dána výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Uvedená organizační změna byla projednána s odbory dne 18.10.2013. Mimo jiné je konstatováno, že výpověď je dávana z důvodu právní jistoty vzhledem k řízení vedenému před Okresním soudem v Chrudimi, kdy bylo v uvedené době rozhodnuto o neplatnosti předchozí výpovědi z pracovního poměru. Předchůdce žalovaného konstatoval, že žalobci náleží odstupné, které mu bude vyplaceno do 10 dnů ode dne pravomocného rozhodnutí ve vedeném soudním sporu.

- Žalobce s uvedeným postupem nesouhlasil, vyjádřil svůj nesouhlas elektronicky i písemně, žalovaný potvrdil, že od žalobce obdržel nesouhlas s výpovědí včetně žádosti o další zaměstnávání,
- Z aktivity žalovaného proběhlo jednání o smírném vyřešení věci, ovšem bez úspěchu.

Soud na základě provedeného dokazování, když vycházel z žaloby, stanovisek stran a uvedených listinných důkazů, dospěl k závěru, že žaloba byla podána důvodně. Ukončení pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele je závažný právní úkon, který s sebou nese stejně závažné důsledky i pro zaměstnance. Z uvedených důvodů zákoník práce zakotvil přesné podmínky pro to, aby tento úkon byl úkonem jasným, nezaměnitelným, tedy platným. Jak vyplynulo z důkazního řízení, hlavní motivací pro uskutečnění předmětné výpovědi z pracovního poměru bylo ukončení pracovního poměru žalovaného ( jeho právního předchůdce ) s žalobcem, tyto skutečnosti byly mezi stranami nespornými vzhledem k argumentaci žalované strany. Důvody výpovědi byly uvedené ve výpovědi samotné, a dále v průvodním dopisu, který spolu s výpovědí z pracovního poměru žalobce jako zaměstnanec obdržel. Důvody uvedené v obou listinách nejsou zcela jasně formulovány dle platné judikatury tak, aby je bylo možné označit za jasné a srozumitelné. Údaje o organizační změně, kterou zaměstnavatel přijal, jsou uvedeny pouze informativně, jaká organizační změna u žalovaného skutečně nastala, v průběhu řízení bylo prezentováno tak, že na jedné pracovní pozici nemohli být zaměstnáni dva zaměstnanci, nicméně tato skutečnost nebyla důvodem pro vyhovění žaloby, proto se soud existencí této organizační změny blíže nezabýval, stejně jako, kdy a jak došlo k projednání výpovědi s odborovým orgánem. Hlavním důvodem pro vyhovění žaloby bylo to, že výpověď daná zaměstnavatelem zaměstnanci nebyla ohledně uvedených výpovědních důvodů dostatečně srozumitelná tak, aby bylo možné posoudit oprávněnost jednotlivých výpovědních důvodů specifikovaných zaměstnavatelem. Důvody byly uvedeny ve dvou listinách způsobem, kdy lze pochybovat o tom, co skutečně vedlo



zaměstnavatele k ukončení pracovního poměru s žalobcem jako zaměstnancem. Soud tedy shledal výpověď z pracovního poměru neplatnou a žalobě vyhověl. Vzhledem k vyslovenému právnímu názoru se již dále nezabýval argumentací stran podpořenou judikáty Nejvyššího soudu ČR, případně soudu nižšího stupně.

O nákladech řízení bylo rozhodnuto podle ust. § 142 odst. 1 o.s.ř. Žalobce byl ve věci plně úspěšný, soud mu tedy přiznal právo na plnou náhradu nákladů řízení, které tvoří částka 2.000,-- Kč za zaplacený soudní poplatek a náklady za právní zastoupení ve věci – odměna za právní zastoupení, kdy výše částky za 1 úkon je 1.500,-- Kč, poloviční tedy činí 750,-- Kč ( § 9 odst. 1 vyhlášky č. 177/96 Sb. ). Žalobce ve věci učinil celkem 5 úkonů za plnou částku a 5 polovičních úkonů za poloviční částku, tedy úkony za celkovou částku ve výši 11.250,-- Kč, nákladový paušál činí 300,-- Kč za 1 úkon, za 8 úkonů tedy činí částku 2.400,-- Kč. Z uvedených částek činí DPH celkem 2.867,-- Kč po zaokrouhlení. Celková výše nákladů tedy činí částku ve výši 18.517,-- Kč. Žalobce nepředložil vyúčtování ztráty času a jízdného, soud mu proto přiznal pouze částku za právní služby podle obsahu soudního spisu. Žalovanému uložil tyto náklady žalobci nahradit k rukám jeho právního zástupce do tří dnů od právní moci rozsudku.

#### **P o u ě e n í :**

Proti tomuto rozhodnutí lze podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení u podepsaného soudu ke Krajskému soudu v Hradci Králové, jeho pobožce v Pardubicích, a to v potřebném počtu vyhotovení.

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá toto vykonatelné rozhodnutí, může se oprávněný domáhat výkonu rozhodnutí soudně.

V Chrudimi dne 1. dubna 2016

JUDr. Soňa Soukupová, v.r.  
předsedkyně senátu

*Za správnost vyhotovení:  
Ing. Martina Strouhalová*

PODATELNA Okresní soud v Chrudimi  
došlo:  POŠTOU  OSOBNĚ  
dne: - 8. 12. 2016 v..... hod.  
.....krát.....příl.....spis.....kolek  
zpracoval: Tichá

23Co 218/2016-180

10C17/2014-180



ČESKÁ REPUBLIKA

## ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Hradci Králové - pobočka v Pardubicích rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Lukáše Páchy a soudců JUDr. Ivy Trávníčkové, Ph.D., a Mgr. Jiřího Kopeckého ve věci žalobce MUDr. Františka Lišky, nar. [REDAKCE] bytem [REDAKCE] zastoupeného Mgr. Jiřím Švejnhou, advokátem se sídlem v Praze 10 – Vinohradech, Korunní 2569/108, proti žalované Nemocnici Pardubického kraje, a.s., se sídlem v Pardubicích, Kyjevská 44, IČ 27520536, zastoupené JUDr. Petrem Šustkem, Ph.D., advokátem se sídlem v Praze 1, Veleslavínova 59/3, o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, o odvolání žalované proti rozsudku Okresního soudu v Chrudimi ze dne 1.4.2016, č.j. 10C 17/2014-142,

t a k t o :

- I. Rozsudek okresního soudu se **p o t v r z u j e**.
- II. Žalovaný je povinen nahradit žalobci náklady odvolacího řízení ve výši 4.356 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku, k rukám advokáta žalobce.

**O d ů v o d n ě n í :**

Okresní soud svým rozsudkem určil, že rozvázání pracovního poměru výpovědí žalované ze dne 24.10.2013, učiněné žalobci, je neplatné (výrok I.) a žalované uložil povinnost nahradit žalobci náklady řízení ve výši 18.517 Kč (výrok II.).

Rozhodl tak o žalobě žalobce (podané dne 27.2.2014), který se domáhal určení, že rozvázání pracovního poměru výpovědí předchůdce žalovaného ze 24.10.2013 je neplatné. Tvrdil, že mezi účastníky existoval pracovněprávní vztah založený jmenováním ze dne 26.6.2011 ve znění dodatku č. I ze dne 30.6.2001. Žalobce pracoval jako primář gynekologicko-porodnického oddělení v nemocnici v Chrudimi a dne 31.3.2010 obdržel výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. f) a g) zákoníku práce. S důvody výpovědi nesouhlasil a trval na dalším zaměstnávání. Dne 29.7.2010 podal u soudu žalobu o určení neplatnosti ukončení pracovního poměru výpovědí, věc byla vedena u Okresního soudu v Chrudimi pod sp.zn. 10C 103/2010. Další výpověď z pracovního poměru (která je předmětem tohoto soudního řízení) pak žalobce obdržel dne 30.10.2013 s odůvodněním dle § 52 písm. c) zákoníku práce. I zde žalobce žalovanému sdělil, že s důvody výpovědi nesouhlasí a trvá na dalším zaměstnávání. Tvrdil, že nebyl seznámen s žádným rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně uvedené ve výpovědi. Navíc gynekologicko-porodnické oddělení žalované nebylo zrušeno, žalovaná jej provozuje a v jeho čele stojí primář oddělení. Pracovní místo žalobce tak dle jeho názoru rozhodnutím žalovaného o organizační změně nezaniklo a ani nemohlo zaniknout, tudíž žalobce se nemohl stát nadbytečným. Pokud by byl přijat výklad žalované nemocnice o tom, že žalovaná mohla ukončit pracovní poměr s žalobcem výpovědí, pokud ten napadl platnost této výpovědi u soudu, žalovaná v mezidobí na místo primáře přijala jiného zaměstnance a že v případě, kdy žalobce uspěl ve sporu o určení neplatnosti pracovního poměru, pak je to zaměstnavatel, který má možnost vybrat si, který ze dvou zaměstnanců vykonávající totožnou pracovní pozici se stal pro něho nadbytečným, jde o výklad obcházející ustanovení zákoníku práce a zneužití institutu nadbytečnosti na úkor práv žalobce. Žalobce dále namítl, že ve výpovědi není skutkově vymezen výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Žalovaná neuvedla, v čem konkrétně rozhodnutí o organizační změně spočívá ani rozhodnutí o organizační změně nijak blíže nespecifikovala, například datem vydání, jeho číslem a podobně.

Žalovaná navrhovala zamítnutí žaloby, výpověď považovala za platnou. Rozhodnutí o organizační změně žalovaný přijal v návaznosti na žalobcem zmiňované soudní řízení a obavu z eventuální duplicity vedoucího místa na oddělení, kde byl žalobce původně primářem. V mezidobí totiž žalovaný jmenoval na pozici primářem MUDr. Tomáše Pavlíčka, k jehož práci nebyly žádné připomínky. V době posuzované výpovědi nebyl výkon práce žalobcem pro žalovaného nadále potřebný, a proto se stal nadbytečným. Ohledně specifikace rozhodnutí o organizační změně odkázal na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ve věci 21 Cdo 1105/2001.

Mezi účastníky bylo dále sporné to, zda je možné podat výpověď z pracovního poměru v případě, pokud je nadále vedeno soudní řízení o určení platnosti předcházející výpovědi z pracovního poměru.

Okresní soud po provedeném dokazování vyšel z toho, že mezi účastníky existoval pracovněprávní vztah, žalobce pracoval na pozici primáře gynekologicko-porodnického oddělení předchůdce žalovaného, ohledně předcházející výpovědi z pracovního poměru probíhalo u Okresního soudu v Chrudimi pod shora citovanou spisovou značkou soudní řízení a soud pravomocně shledal předcházející výpověď z pracovního poměru neplatnou (právní moc rozhodnutí dne 2.10.2014). Dále z toho, že žalovaný dal dne 24.10.2013 žalobci výpověď z pracovního poměru, kterou žalobci zaslal s průvodním dopisem. Výpověď ze 24.10.2013 byla odůvodněna tak, že „na základě rozhodnutí zaměstnavatele dochází v současné době k organizační změně ve společnosti zaměstnavatele (ke snížení počtu zaměstnanců), na základě které jste se stal nadbytečným z důvodu zvyšování efektivnosti práce“ ... dále tím, že „uvedená organizační změna, včetně Vaší výpovědi, byla projednána s odbory dne 18.10.2013“ a také tím, že „tuto výpověď“ podává zaměstnavatel mimo jiné z důvodu právní jistoty vzhledem ke skutečnosti, že u Okresního soudu v Chrudimi dosud probíhá soudní řízení vedené pod sp.zn. 10C 103/2010, o určení neplatnosti výpovědi ze dne 31.3.2010, respektive bylo vyhlášeno rozhodnutí ve věci, které dosud nenabýlo právní moci, tedy v situaci, kdy je mezi stranami sporné, zda pracovní poměr zaměstnance trvá či nikoliv“. Žalovaný zaslal žalobci výpověď s průvodním dopisem ze dne 24.10.2013, ve kterém zopakoval, že v návaznosti na spor vedený u Okresního soudu v Chrudimi pod sp.zn. 10C 103/2010 tímto žalobci, mimo jiné z důvodu právní jistoty, dává výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. c) zákoníku práce. Dále bylo uvedeno, že „s ohledem na skutečnost, že nesouhlasíme s vyhlášeným rozhodnutím ve věci, tedy zvažujeme odvolání proti předmětnému rozhodnutí, lze předpokládat delší trvání soudního sporu, podáváme Vám z důvodu právní jistoty výpověď“. Takto je činěno mimo jiné z důvodu, že případná náhrada mzdy za další měsíce či roky probíhajícího soudního řízení by pro nás byla likvidační. Z tohoto dopisu či výpovědi nelze usuzovat na tom, že bychom uznávali trvání Vašeho pracovního poměru. Uvedené je činěno z důvodu organizačních uměn u zaměstnavatele, v jehož důsledku jste se stal nadbytečným a dále z důvodu právní jistoty s ohledem na probíhající soudní spor“.

Podanou žalobu okresní soud považoval za důvodnou. Vyšel z toho, že zákoník práce zakotvuje přesné podmínky pro to, aby výpověď jako právní úkon směřující k ukončení pracovněprávního vztahu byla úkonem jasným a nezaměnitelným. Mimo jiné je podmínkou platnosti uvedené výpovědi řádná konkretizace výpovědního důvodu. Důvody však v obou listinách, a to jak ve výpovědi, tak v průvodním dopise, nejsou zcela jasně formulovány, aby je bylo možné označit za jasné a srozumitelné. Údaje o organizační změně jsou uvedeny pouze informativně, nebyla dostatečně srozumitelná tak, aby bylo možné posoudit oprávněnost jednotlivých výpovědních důvodů specifikovaných zaměstnavatelem. Z uvedeného důvodu soud žalobě vyhověl a úspěšnému žalobci přiznal právo na náhradu nákladů řízení dle § 142 odst. 1 o.s.ř.

Proti uvedenému rozsudku podala žalovaná společnost odvolání. Souhlasí s tím, že výpověď by měla být konkretizována nejenom odkazem na konkrétní písmeno § 52 zákoníku práce, ale i stručným vyličením skutečnosti tak, aby uplatněný výpovědní důvod nemohl být

zaměněn s důvodem jiným. Výpověď pak obsahuje uvedení, že důvodem k ukončení pracovního poměru je provedení organizační změny z důvodu zvyšování efektivnosti práce, tedy důvod sám již nemůže být měněn. S odkazem na rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.11.1967, sp.zn. 6 Cz 193/67, dovozuje, že postačuje stručné vylíčení skutečnosti zakládající zákonný důvod k rozvázání pracovního poměru shodně v podstatě s jejím uvedením v zákoníku práce. V některých případech je požadována bližší skutková konkretizace, to se však netýká výpovědního důvodu pro nadbytečnost. Ani z průvodního dopisu nelze dovozovat nic jiného, než že důvodem pro výpověď bylo vždy provedení organizační změny dle § 52 písm. c) zákoníku práce. Tato organizační změna spočívala v tom, že žalovaná byla nucena řešit případnou duplicitu pracovního místa primáře gynekologicko-porodnického oddělení v případě, že by řízení vedené u Okresního soudu v Chrudimi pod sp.zn. 10C 103/2010 pravomocně skončilo určením neplatnosti výpovědi. Připomíná, že výpověď podala i z důvodu právní jistoty s ohledem na nejistý výsledek soudního sporu o určení platnosti či neplatnosti předcházejícího skončení pracovního poměru. Vícečetné ukončení pracovního poměru výpovědí je možné, jak dovozuje judikatura Nejvyššího soudu ČR například v rozhodnutí sp.zn. 21Cdo 138/2003 ze dne 23.5.2003. Přitom bylo v kompetenci žalované zvolit tým zaměstnanců, kteří pro ni budou vykonávat práce, včetně možnosti volby mezi dvěma zaměstnanci na shodné pracovní pozici, jak dovozuje například Ústavní soud ve svém usnesení sp.zn. II. ÚS 1609/08 ze dne 9.7.2009. Žalovaná prokázala, že organizační změna byla učiněna, přitom z judikatury Nejvyššího soudu vyplývá, že forma rozhodnutí organizační změny není stanovena a není ani předepsáno, že by takové rozhodnutí muselo být u zaměstnavatele vyhlášeno či jiným způsobem zveřejněno. Pokud měl okresní soud pochybnosti o textu výpovědi, bylo možné odstranit tyto pochybnosti výkladem, jak lze dovodit například z rozhodnutí Nejvyššího soudu, sp.zn. 21Cdo 2999/2000. Domáhá se změny napadeného rozhodnutí a zamítnutí žaloby žalobce.

Naopak žalobce navrhoval potvrzení rozsudku okresního soudu jako věcně správného. Argumentuje tím, že obsah výpovědi a obsah průvodního dopisu byl rozporuplný, výpověď neobsahovala určité označení výpovědního důvodu, nadbytečnost žalobce byla účelově vytvořena a žalobce nebyl s obsahem rozhodnutí o organizační změně seznámen v době podání, anebo před podáním výpovědi, ale až v průběhu soudního řízení. S odkazem na rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp.zn. As 100/2015 dovozuje, že je potřeba zajistit, aby ten, kdo byl z funkce odvolán nezákonně, se jí po zrušení svého odvolání mohl neprodleně a pokud možno v plném rozsahu svých pravomocí neprodleně ujmout, což by v případě akceptace postupu žalovaného bylo porušeno.

Odvolání není důvodné.

Odvolací soud při svém rozhodování vychází z existence pracovněprávního vztahu mezi účastníky, což nebylo sporné a bylo již zargumentováno v rozhodnutí okresního soudu, na které pro stručnost v tomto rozsahu odvolací soud odkazuje. Lze tedy uzavřít, že pracovněprávní poměr žalobce u právního předchůdce žalovaného byl založen jmenováním dle právní úpravy účinné do 31.12.2006 (viz § 27 odst. 5 zákoníku práce účinného do 31.12.2006). Zákoník práce účinný od 1.1.2007 (zákon č. 262/2006 Sb.) stanoví, že pracovní poměr se zakládá jmenováním

jen v případech stanovených zvláštními právními předpisy a u vedoucích zaměstnanců jmenovaných v § 33 odst. 3 zákoníku práce. Protože nová právní úprava zákoníku práce výrazně omezila okruh případů, v nichž se podle dosavadních právních předpisů pracovní poměr zakládá jmenováním a protože pracovní poměr nemůže nadále vzniknout volbou, muselo být vyřešeno, jaké bude právní postavení vedoucích zaměstnanců, u nichž byl podle dosavadních předpisů pracovní poměr založený volbou nebo jmenováním, na které však nová právní úprava jmenování nedopadá. Dle § 364 odst. 3 zákoníku práce lze nahlížet na pracovní poměr žalobce u žalovaného za pracovní poměr založený pracovní smlouvou. Jeho právním postavení je tedy od 1.1.2007 stejné jako mají zaměstnanci, jejichž pracovní poměr byl již v době do 31.12.2006 založen pracovní smlouvou. Komentářová literatura stojí na závěru (viz dílo Drápal a kolektiv, Zákoník práce, druhé vydání 2015, C. H. Beck, komentář str. 1489), že vedoucí zaměstnanci, jejichž pracovní poměr byl v době 31.12.2006 založen jmenováním, a jejichž pracovní poměr se považuje za založený pracovní smlouvou, mohou i v době po 1.1.2007 být ze svého pracovního místa odvoláni, tedy že jejich právní postavení je po 1.1.2007 přímo ze zákona stejné jako u vedoucích zaměstnanců, u nichž byl po 1.1.2007 založen pracovní poměr pracovní smlouvou a s nimiž zaměstnavatel současně sjednal ve smyslu § 73 odst. 2 a 3 možnost odvolání z vedoucího místa a vzdání se takového pracovního místa. Dále lze uzavírat, že spočívá-li organizační změna ve zrušení vedoucího pracovního místa, u něhož se pracovní poměr zakládá jmenováním, nebo u něhož byla se zaměstnancem sjednána možnost odvolání z pracovního místa, nebo jeho se vzdání, dle § 73 odst. 2 zákoníku práce, může být zaměstnanci dána výpověď z důvodu uvedeného v § 52 písm. c), aniž by takový vedoucí zaměstnanec musel být z takového pracovního místa předem odvolán nebo by se ho musel dříve vzdát.

Dále platí, že právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru není neplatný jen proto, že již dříve byl za účelem rozvázání téhož pracovního poměru učiněn jiný právní úkon. Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony učiněnými současně či postupně zákoník práce ani jiné právní předpisy nevylučují. Zde lze odkázat například na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.9.1997, sp.zn. 2Cdon 195/97 či 21Cdo 227/2000 ze dne 29.11.2000.

Žalovaný dal žalobci výpověď z pracovního poměru s odkazem na rozhodnutí o organizačních změnách a následně nadbytečnosti žalobce, tedy z důvodu vymezeného v § 52 písm. c) zákoníku práce. Platí, že výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží (viz § 50 odst. 1 zákoníku práce), s tím, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 (viz § 50 odst. 2 zákoníku práce) a že dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn (viz § 52 odst. 4 zákoníku práce).

K tomu, aby bylo zajištěno, že zaměstnancův pracovní poměr bude výpovědí zaměstnavatele opravdu skončen jen z důvodů výslovně uvedených v § 52, je v první řadě zapotřebí, aby výpovědní důvod byl ve výpovědi náležitě vymezen; jedině vylíčení výpovědního důvodu totiž umožní, aby bylo možné uzavřít, zda zaměstnavatelův důvod k výpovědi je v skutku

---

také důvodem, pro který zaměstnavatel smí rozvázat pracovní poměr výpovědí. Vylíčení výpovědního důvodu spočívá v jeho vymezení po skutkové stránce, a to v takové podobě, aby bylo jednak zřejmé, v čem výpovědní důvod vůbec spočívá, tedy na jakých skutkových okolnostech se zakládá, a aby jednak bylo možné výpovědní důvod odlišit od jiných skutečností, na nichž by mohl obecně vzato spočívat stejný nebo jiný důvod k výpovědi vypočtený v § 52. Skutkové vymezení výpovědního důvodu vylíčené ve výpovědi, musí být natolik podrobné, aby nevyvolávalo pochybnosti zejména z pohledu jeho určitosti nebo srozumitelnosti, jaký důvod byl za účelem rozvázání pracovního poměru ve výpovědi uplatněn, na druhé straně však nemusí být uváděny všechny podrobnosti, které zaměstnavatele vedou k podání výpovědi a které jen blíže osvětlují podstatné okolnosti. Při úvaze, jak podrobně má být ve výpovědi uplatněný výpovědní důvod skutkově vymezen, je rovněž významné to, o jakou skutkovou podstatu z výpovědních důvodů uvedených v § 52 se v konkrétním případě jedná; je-li výpovědní důvod podmiňován více skutečnostmi, musí být podrobněji vylíčeno, v čem spočívá jeho naplnění, než jak tomu musí být u výpovědních důvodů, jejichž skutková podstata je konstruována jednodušším způsobem. Přitom ve výpovědi zaměstnavatele uplatněný použitý důvod nesmí být dodatečně měněn. Znamená to, že poté, co nastaly právní účinky výpovědi, tj. po jejím řádném doručení zaměstnanci, nesmí zaměstnavatel sdělit zaměstnanci, že výpovědní důvod spatřuje v jiných skutečnostech, než které vylíčil ve výpovědi a ani jinak uplatňovat za dobu od výpovědi něco jiného.

Není-li vylíčené skutkové vymezení výpovědního důvodu ve smyslu § 50 odst. 4 věty první zákoníku práce dostatečné, nebo není-li provedeno určitě nebo srozumitelně, je třeba v tomto směru přistoupit k výkladu projevu vůle obsaženého ve výpovědi. Při výkladu právního jednání musí být v první řadě náležitě vzato v úvahu především to, že právní jednání se posuzuje podle svého obsahu, že výpovědní důvod se vyloží s přihlédnutím k jeho slovnímu vyjádření podle úmyslu té strany pracovního poměru, která podala výpověď, a to byl-li takový úmysl druhé straně znám nebo musela-li o něm vědět a že se projevu vůle přizná takový význam, jaký by mu zpravidla přikládala osoba v postavení toho, jemuž byl projev vůle určen. Pro výklad projevu vůle je tak významné jednak použité jazykové vyjádření, jednak vůle jednajícího, na kterou lze usuzovat s okolností, za níž jí projevil, včetně chování projevu vůle předcházejícímu, případně i z jeho následného chování, jestliže spolehlivě vypovídá o vůli zaměstnavatele v době výpovědi. Nepodaří-li se nedostatky z hlediska § 50 odst. 4 věty první zákoníku práce, spočívající v nedostatku určitosti nebo srozumitelnosti výpovědi odstranit ani výkladem projevu vůle, znamená to, že se k vymezení důvodu ve výpovědi z pracovního poměru nepřihlíží a že se tedy na zaměstnavatelskou výpověď z pracovního poměru hledí, jako kdyby v ní výpovědní důvod vůbec nebyl obsažen. Otázku, zda zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru opravdu z některého z důvodů uvedených v § 52, je třeba řešit podle stavu a se zřetelem na okolnosti, které tu jsou v době výpovědi, v době, kdy byla výpověď řádně doručena zaměstnanci.

Pro účely hodnocení platnosti výpovědi bylo podstatné i posouzení toho, zda byl žalobce s rozhodnutím o organizační změně seznámen. Žalovaný tvrdil, že rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně bylo učiněno dne 9.10.2013 (jeho text je založen v soudním spise na č.l. 29), žalobce se bránil, že s takovouto organizační změnou nikdy nebyl seznámen. V řízení nebylo

prokázáno, že by žalovaný byl s textem této organizační změny seznámen nejpozději k datu řádného doručení výpovědi. Při hodnocení určitosti řádné konkretizace výpovědního důvodu tak nebylo možné k tomuto textu přihlížet.

Z hlediska konkretizace výpovědního důvodu výpověď z pracovního poměru obsahuje sdělení o tom, že u žalované společnosti dochází k organizační změně, ke snížení počtu zaměstnanců, na základě které se stal žalobce nadbytečným, z důvodů zvyšování efektivnosti práce. Dále bylo citováno, že důvodem je i právní jistota s ohledem na výsledek soudního sporu vedeného u Okresního soudu v Chrudimi pod sp.zn. 10C 103/2010 a spornosti, zda nadále trvá pracovní poměr žalobce u žalovaného. Lze tedy uzavírat, že text výpovědi z 24.10.2013 znamená vyjádření vůle zaměstnavatele ukončit pracovní poměr s žalobcem, neboť nadále není jisté, zda v době podání výpovědi tento pracovní poměr trvá či nikoliv s ohledem na probíhající soudní spor o platnost předcházející výpovědi. Pro případ, že by bylo uzavřeno, že žalobce je nadále zaměstnancem žalovaného, je tu důvod pro skončení pracovního poměru z důvodu organizační změny, tedy dle § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb. Tato organizační změna však není nějakým způsobem konkretizována, pouze je uvedeno, že dochází ke snižování počtu zaměstnanců. Lze připustit, že zvolený výpovědní důvod, tedy skončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti, v některých případech nevyžaduje vysokou míru konkretizace skutkových vylicnění. Tak tomu však není v tomto případě. Z textu výpovědi a ani z průvodního dopisu totiž nelze odlišit, na základě jakých konkrétních skutečností došlo k nadbytečnosti žalobce, a tedy z jakých důvodů se měl stát žalobce nadbytečným a není tak možné posoudit, zda vůbec se žalobce tímto nadbytečným stal. Ze samotné výpovědi a ani z průvodního dopisu tak nelze zjistit, zda důvodem této organizační změny (která není nijak specifikována) je snížení počtu zaměstnanců proto, že dochází například k zániku nemocnice jako celku, uzavření příslušného oddělení, či k redukci provozu na konkrétním oddělení, například z ekonomických důvodů, z důvodů neuzavření smlouvy se zdravotní pojišťovnou a podobně, nebo zda důvodem organizační změny je právě tvrzený stav dvou primářů v pracovním poměru na jednom oddělení. Ani ve výpovědi a ani v průvodním dopise se tak nenachází sdělení, že důvodem organizační změny je trvání pracovního poměru dvou zaměstnanců s výkonem práce na stejné pracovní pozici. To, co tedy žalovaný označuje za skutkový důvod k ukončení pracovního poměru s žalobcem, nelze seznat z textu výpovědi ani z průvodního dopisu, a to ani za použití výkladových pravidel, čehož se žalovaný dovolával. Text výpovědi je totiž převzetím pouze zákonné citace důvodu výpovědi, tedy právního hodnocení bez jakéhokoliv skutkového odůvodnění. V takovém případě však výpověď neobsahuje konkretizaci výpovědního důvodu, pohlíží se na takovou výpověď jako na výpověď neobsahující výpovědní důvod, tedy rozpornou s pravidly § 50 odst. 4 zákoníku práce. Závěr o neplatnosti skončení pracovního poměru uvedenou výpovědí, ke kterému dospěl okresní soud, tudíž odvolací soud považuje za věcně správný a v tomto směru přistoupil k potvrzení rozsudku okresního soudu dle § 219 o.s.ř., to včetně správného výroku o náhradě nákladů řízení, kdy pro bližší odůvodnění odkazuje odvolací soud na odůvodnění rozhodnutí okresního soudu.

Žalobce byl úspěšný i v odvolacím řízení, má tudíž právo na náhradu nákladů tohoto řízení dle § 142 odst. 1 a § 224 odst. 1 o.s.ř. Ty byly vyčísleny dle obsahu spisu, neboť příslušné



vyúčtování zaslal žalobce soudu až po vyhlášení rozsudku odvolacím soudem. Žalobci tak bylo přiznáno právo na náhradu nákladů řízení jako odměny za 2 úkony právní služby (sepis vyjádření a účast u jednání soudu dle § 11 odst. 1 vyhlášky č. 177/1996 Sb., dále i advokátní tarif), 2x 1.500 Kč dle § 9 odst. 1 advokátního tarifu, 2 paušálních náhrad hotových výdajů po 300 Kč dle § 13 odst. 3 advokátního tarifu, to vše povýšeno o 21 % DPH. Náklady odvolacího řízení se žalobci hradí ve lhůtě stanovené dle § 160 odst. 1 o.s.ř. k rukám jeho advokáta dle § 149 odst. 1 o.s.ř.

**P o u ě e n í :** Proti tomuto rozsudku není odvolání přípustné.

Proti tomuto rozhodnutí lze podat dovolání ve lhůtě dvou měsíců ode dne jeho doručení prostřednictvím Okresního soudu v Chrudimi, který rozhodoval v prvním stupni pro vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva podle § 237 o.s.ř. O přípustnosti dovolání by rozhodoval Nejvyšší soud ČR v Brně.

V Pardubicích dne 3. listopadu 2016

Mgr. Lukáš Pácha  
předseda senátu  
za nepřítomného předsedu  
senátu v zastoupení  
JUDr. Iva Trávníčková, Ph.D., v.r.  
soudkyně

Za správnost vyhotovení:  
Alice Zítková



**Ověřovací doložka konverze do dokumentu obsaženého v datové zprávě**

Ověřuji pod pořadovým číslem **91874883-146584-161209094159**, že tento dokument, který vznikl převedením vstupu v listinné podobě do podoby elektronické, skládající se z 8 listů, se doslovně shoduje s obsahem vstupu.

Zajišťovací prvek: **nezjištěn**

Ověřující osoba: **Martina Strouhalová**

Vystavil: **Okresní soud v Chrudimi**  
Pracoviště: **Okresní soud v Chrudimi**  
V **Chrudimi** dne **09.12.2016**



91874883-146584-161209094159

139

02 -10- 2014

23Co 153/2014-531

23Co 154/2014-531

PODÁTELNA	Okresní soud v Chrudimi
došlo: <input type="checkbox"/> OSOBNĚ	
dne: 18. 09. 2014	V..... hod.
..... krát..... příl..... spis..... kolek	
zpracoval: Tichá	



ČESKÁ REPUBLIKA

# ROZSUDEK

## JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Hradci Králové - pobočka v Pardubicích rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Jana Ducháčka a soudkyně JUDr. Ivy Trávníčkové, Ph.D. a Mgr. Stanislavy Kubištové ve věci žalobce MUDr. Františka Lišky, nar. [REDAKCE] bytem [REDAKCE] zast. Mgr. Jiřím Švejnohou, DiS., advokátem se sídlem Praha 10, Korunní 2569/108, proti žalované Chrudimské nemocnici, a.s., se sídlem Chrudim, Václavská 570, zast. JUDr. Pavlem Jelínkem, Ph.D., advokátem se sídlem Pardubice, Dražkovicé 181, o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, k odvolání žalované proti rozsudku Okresního soudu v Chrudimi ze dne 19.9.2013, č. j. 10C 103/2010-473, ve spojení s doplňujícím usnesením téhož soudu z 19.12.2013, č.j. 10C 103/2010-492,

t a k t o :

- I. Rozsudek okresního soudu ve spojení s doplňujícím usnesením se **p o t v r z u j e**.
- II. Žalovaná je povinna nahradit žalobci krukám jeho advokáta náklady odvolacího řízení ve výši 9.086 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

## O d ů v o d n ě n í :

Okresní soud shora uvedeným rozsudkem nejprve určil, že rozvázání pracovního poměru žalobce výpovědí žalované ze dne 31.3.2010 je neplatné (výrok I.), a poté zavázal žalovanou k povinnosti nahradit žalobci náklady řízení před soudem prvního stupně ve výši 131.384 Kč k rukám jeho zástupce (výrok II.); doplňujícím usnesením pak ještě rozhodl o tom, že České republice se přiznává vůči žalované právo na náhradu nákladů řízení ve výši 7.700 Kč.

Předmětem tohoto řízení byl požadavek žalobce na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou obdržel od svého zaměstnavatele – Chrudimské nemocnice, a.s. dne 31.3.2010. Tento nárok vycházel z tvrzení, že žalobce byl zaměstnancem žalované na základě jmenování z 26.6.2001 ve znění dodatku z 30.6.2001 ve funkci primáře gynekologicko-porodnického oddělení (dále jen GPO), dne 4.3.2010 obdržel dvě výtky zaměstnavatele a následně pak 31.3.2010 výpověď, kterou žalobce považuje za neplatnou, což také svému zaměstnavateli dne 6.4.2010 sdělil a trval na dalším zaměstnání.

Výpověď žalované z pracovního poměru byla v tomto konkrétním případě odůvodňována dvěma základními výpovědními důvody. Předně šlo o vytýkané neuspokojivé pracovní výsledky ve funkci primáře GPO, když ze strany žalobce nebyla řídicí, kontrolní a jiná činnost spočívající v organizování GPO řádně vykonávána, a to ve výsledku vedlo k rozkladu tohoto oddělení výpovědi lékařů Slavička, Pavlíčka a Pavelky, hrozící výpovědi dalších lékařů a také výpovědí 22 porodních asistentek. Takto nebylo GPO řádně personálně zajištěno v období od 1.4.2010. Navíc při výkonu těchto povinností žalobce měl nedostatečně začlenit nové lékaře MUDr. Göbela, MUDr. Vlčka a MUDr. Brychtu a rovněž pak MUDr. Mrvovou do kolektivu lékařů na daném oddělení. Dalším výpovědním důvodem bylo závažné porušení povinností při výkonu zdravotnického povolání podle § 55 odst. 1 zák.č. 20/1966 Sb. o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů, když dne 18.1.2010 se žalobce včas nedostavil na porodní sál k operaci a dne 26.2.2010 nechal lékaře bez specializované způsobilosti MUDr. Göbela provést bez dozoru a přímého vedení samostatně lékařské zákroky, čímž zapříčinil možné ohrožení zdraví pacientky.

Žalobce takto jemu předanou výpověď považoval za neplatnou proto, že v případech vytýkaných manažerských pochybení při řízení GPO je výpověď neplatná pro svoji neurčitost. Neplatnost ale rovněž spatřoval i v tom, že nedostatečné personální obsazení GPO byla dlouhodobá záležitost, nebylo v jeho moci ji významně ovlivnit, že odpovědnost za personální obsazení má především vedení nemocnice a výzva k odstranění nedostatků, předaná mu 4.3.2010, nemůže být kvalifikovanou výzvou k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, zejména pro krátkost lhůty běžící do konce měsíce března 2010. Žalobce neuznával ale ani vytýkaná odborná lékařská pochybení. Popíral, že by dne 18.1.2010 přišel pozdě na operační sál, navíc ani nedošlo k ohrožení rodičky. K pochybení nemohlo dojít ani dne 26.2.2010 při drobném operačním zákroku prováděným MUDr. Göbelem, lékařem bez specializované způsobilosti, protože žalobce byl přítomen během celého zákroku; ostatně jeho nepřítomnost by nemohla mít vliv na způsob provedení tohoto zákroku za situace, když MUDr. Göbel, byl lékař bez specializované způsobilosti, byl

již zkušeným lékařem s dostatečnou praxí a konkrétní typ lékařského zákroku neumožňoval bližší kontrolu kvality jeho provedení.

Soud prvního stupně po provedeném dokazování předně měl za to, že žaloba na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru byla žalobou včasnou, podanou ve lhůtě dvou měsíců podle § 72 zák.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, účinném do 31.12.2010, protože dvouměsíční výpověď k ukončení pracovního poměru běžela od 1.4.2010 do 31.5.2010 a žaloba pak byla podána dne 29.7.2010, tedy v dvouměsíční zákonné prekluzivní lhůtě běžící podle § 72 ve spojení s § 330 zákoníku práce od okamžiku, kdy měl pracovní poměr skončit.

Dále měl soud prvního stupně za to, že výpověď z 31.3.2010 obsahuje dostatečným způsobem popsané důvody, pro které zaměstnavatel ukončuje pracovní poměr se žalobcem. Ačkoliv zdůvodnění vytykánych neuspokojivých pracovních výsledků nebylo podle soudu prvního stupně ve výpovědi řádně popsáno, přesto ve spojení s výtka dne 4.3.2010 je zřejmé, že žalovaná měla v úmyslu dát žalobci výpověď proto, že žalobce nesplnil povinnosti mu uložené v písemné výzvě z uvedeného data a do 31.3.2010 nezamezil odchodu lékařů a porodních asistentek, kteří dali výpověď z pracovního poměru a jiným způsobem nezajistil plný provoz na GPO k 1.4.2010, jakož i proto, že po písemné výtce ze 4.3.2010 opětovně nezaškolil MUDr. Mrvovou.

Výpovědní důvod spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích posuzovaný podle § 52 písm.f/ zákoníku práce podle okresního soudu nemohl obstát především proto, že lhůta k nápravě jako jedna z podmínek tohoto výpovědního důvodu, byla stanovena v nepřiměřeně krátkém rozsahu pro nápravu stavu na GPO, a to zejména vzhledem k dlouhotrvajícím problémům v personálním obsazení tohoto oddělení, neochotě lékařů a porodních asistentek zůstat na oddělení za situace, pokud měl žalobce setrvat ve funkci primáře. Ostatně personální zajištění GPO nebylo výlučnou povinností žalobce jako primáře. Taková povinnost nevyplývá nejen ze zákona, ale ani z pracovní smlouvy, a to ani z organizačního řádu žalované. Odpovědnost žalobce za personální obsazení nelze dovozovat ze zvyklostí u žalované, kterých se dovolávali primáři jiných oddělení už i proto, že situace na GPO byla specifická. Nezaškolení dr. Mrvové na pracovišti GPO pak bylo vyvráceno její vlastní svědeckou výpovědí.

Za důvodnou nepovažoval výpověď ani v části, kde byla žalobci vytykána závažná porušení právních povinností žalobce při výkonu zdravotnického povolání lékaře podle zák.č. 20/1966 Sb. o péči o zdraví lidu. Protože šlo pouze o dvě vytykána pochybení, pak se podle soudu prvního stupně muselo jednat o taková pochybení, která by dosahovala intenzity závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, byť by se tak stalo z nedbalostí. V případě opožděného příchodu žalobce na operační sál dne 18.1.2010, měl soud prvního stupně za prokázané, že žalobce se k operaci dostavil až poté, co byl zavolán telefonem, a proto začala operace se zpožděním. Nieméně, ze skutkového zjištění nevyplývá, že by o počátku operačního výkonu byl žalobce spraven dříve a že by tak bylo možno uzavřít, že by jeho zpoždění bylo zaviněné. V každém případě ale znalecké dokazování prokázalo, že ani případný pozdní příchod žalobce by u dané pacientky nemohl vést k jejímu poškození či poškození plodu.

V případě drobného lékařského zákroku prováděného MUDr. Göbelem, lékařem bez specializované způsobilosti dne 26.2.2010, soud prvního stupně z dokazování měl za prokázané, že žalobce vskutku nebyl přítomen tomuto lékařskému zákroku a dostavil se až v samém závěru. Lékařský výkon tak byl v takovém případě prováděn lékařem bez potřebného oprávnění, resp. bez toho, že by jeho výkon byl proveden pod odborným dohledem, jak vyžaduje ustanovení § 4 odst.2 zák.č. 95/2004 Sb.. Toto porušení povinnosti však v konkrétním případě, i se zřetelem na závěry znaleckého dokazování, nelze považovat za závažné porušení povinnosti ve smyslu § 52 písm.g/ zákoníku práce, protože v případě MUDr. Göbela šlo o lékaře s devatenácti měsíční praxí, s desítkami zákroků a předmětný zákrok tak měl být schopen zvládnout a přítomnost služebně staršího lékaře z hlediska dozoru již nebyla natolik významná. Následné komplikace nevyplývaly z chyby při tomto zákroku, ale z povahy onemocnění. Ani v tomto případě tak nedošlo k ohrožení zdraví pacientky.

Proti rozsudku si žalovaná podala včasné odvolání a navrhovala jeho změnu a vyhovění žalobě. Výpověď z pracovního poměru považovala za platnou s tím, že byly naplněny oba výpovědní důvody, tedy jak neuspokojivé pracovní výsledky podle § 52 písm.l/ zákoníku práce, tak rovněž i závažné porušení povinnosti vyplývající pro výkon lékařského povolání podle § 52 písm.g/ zákoníku práce. Takzvané manažerské selhání při řízení GPO se odvíjelo mimo jiné od toho, že žalobce jako primář tohoto oddělení měl více jak 50ti % povinnost řídit toto oddělení, tj. zajistit jeho provozuschopnost dostatečným počtem zaměstnanců. Přiměřenost lhůty k nápravě stanovená ve výzvě ze 4.3.2010 vycházela podle odvolatele z toho, že nebylo možno poskytnout lhůtu delší, protože od počátku dubna 2010 by nebyl zajištěn chod tohoto oddělení, pacientky by musely být převezeny do jiných nemocnic a došlo by k chaosu. Ukončení činnosti tohoto oddělení by bylo nemožné. Trval i na tom, že žalobce se dopustil dvou závažných porušení svých povinností při výkonu lékařského povolání. Opožděný přechod dne 18.1.2010 sice v konkrétním případě nezpůsobil žádné následky, ale přesto nebylo lze vyloučit vznik komplikací. Ostatně takový přístup žalobce jako primáře nebyl dobrým příkladem pro mladší lékaře a ostatní zdravotnický personál. Zanedbání odborného dohledu u zdravotnického výkonu MUDr. Göbela je podle odvolatele závažným porušením povinností lékaře. Odvolacímu soudu předestřel polemiku o tom, jakým způsobem má být odborný dohled vykonáván, že musí být zajišťován po celou dobu poskytování zdravotní péče zdravotnickým pracovníkem tak, aby dohlížející osoba byla schopna bezodkladně zasáhnout, pokud si to okolnosti poskytování zdravotní péče u konkrétního pacienta vyžadovaly. Nelze tento dohled realizovat telefonickou konzultací nebo následným dostavením se lékaře s časovým odstupem v případě potřeby. Takové požadavky na výkon dohledové činnosti vyplývají z doporučení představenstva České lékařské komory, se kterým byl žalobce jistě seznámen a který je pro něj závazný. Hodnocení závažnosti porušení právních předpisů je třeba podle odvolatele posuzovat k osobě žalobce a k zastávané funkci. Žalobce byl vedoucím zaměstnancem, který měl být vzorem pro ostatní řadové zaměstnance a jeho pochybení nelze omluvit tím, že v konkrétním případě se nic závažného nestalo.

Žalobce považoval rozsudek okresního soudu za správný a navrhl jeho potvrzení. Kromě důvodu neplatnosti výpovědi, již akceptoval i soud prvního stupně, nadále setrval na neurčitosti výpovědi v části tzv. manažerského selhání. Výpověď byla neurčitá, navíc obsahující nepřesnosti v tom, že v případě lékařů MUDr. Königové a MUDr. Počka šlo

o lékaře, kteří by v době výzvy ze 4.3.2010 dali výpověď z pracovního poměru. Naopak svoji předchozí výpověď vzali zpět dne 25.2.2010. Z hlediska věcného posouzení žalobce odmítl názor odvolatelky o tom, že žalobce nesl více než 50ti % odpovědnost na personálním zajištění GPO. Bylo to totiž vedení nemocnice, které neslo konečnou odpovědnost; navíc žalobci neposkytlo potřebnou součinnost. Při vytýkaném opožděném dostavení se k operačnímu zákroku dne 18.1.2010 zpochybnil vůbec možnost toho, že by se na tento zákrok dostavil opožděně. Přesný čas zahájení operačního výkonu nebyl dopředu znám, dojednával ho sloužící lékař s anesteziologem během dopoledne a v řízení nebylo prokázáno, že by se žalobce o přesném termínu operačního výkonu dozvěděl. Přestože žalobce považoval rozsudek okresního soudu za správný, tak přesto nesouhlasil s dílčím názorem soudu prvního stupně o tom, že by žalobce porušil své povinnosti tím, že nezajistil odborný dohled nad zdravotnickým výkonem MUDr. Göbela. Setrval na tom, že dohled realizovaný svojí přítomností na pracovišti (byť ne přímo na operačním sále) byl dostatečným dohledem, jednak vzhledem k osobě MUDr. Göbela jako již zkušeného lékaře s dostatečnou praxí, a jednak svojí přítomností na pracovišti a schopností se dostavit neprodleně podle potřeby přímo k výkonu. Rozhodně odmítl úvahy odvolatelky o tom, že by šlo v tomto případě o hazardování s lidským životem, což vylučuje i v průběhu řízení zpracovaný znalecký posudek MUDr. Doležalem.

Odvolací soud projednal odvolání žalované, přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně podle § 212 a § 212a o.s.ř. při nařízeném jednání, a to včetně doplňujícího usnesení o nákladech řízení státu, a dospěl k závěru, že odvolání není opodstatněné a rozsudek soudu prvního stupně lze považovat za věcně správný.

Především lze konstatovat, že soud prvního stupně si pro své rozhodnutí opatřil ty důkazy, které pro svá tvrzení předložili účastníci tohoto sporu a jimiž prokazovali rozhodující okolnosti. Toto dokazování lze považovat za úplné a postačující pro rozhodnutí ve věci. Jako nedůvodný jen odvolací soud odmítl důkazní návrh žalované spočívající v prokázání existence doporučení České lékařské komory č. 1/2007 o výkonu dohledu lékaře se specializovanou způsobilostí nad lékaři s odbornou způsobilostí. Protože tento právní předpis není předpisem uveřejněným či oznámeným ve Sbírce zákonů České republiky (srovnej s ustanovením § 121 o.s.ř.), tak jeho existenci musel ten, kdo se ho dovolával, prokázat. S tvrzením o existenci takového právního předpisu a s návrhem na jeho prokázání však žalovaná přišla až v odvolacím řízení. Takový způsob uplatnění nových tvrzení a důkazů však je v rozporu s ustanovením § 205a o.s.ř. Jedná se totiž o předpis vydaný v roce 2007, tedy nejde o novou skutečnost a za novou skutečnost nelze považovat ani členství žalobce v Čestné radě lékařství při České lékařské komoře, protože tato skutečnost vyšla najevo již v řízení před soudem prvního stupně. Odvolací argumentace žalované a důkazní návrh s tím spojený, tedy prokazování existence takového předpisu týkajícího se dohledové činnosti, je v odvolacím řízení již nepřijatelná a odvolací soud takovému návrhu nevyhověl.

Při samotném přezkumu, jak skutkových, tak právních závěrů soudu prvního stupně, nemůže být sporu o tom, že žalobce svůj žalobní návrh na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru podal včas, tedy ve dvouměsíční lhůtě běžící ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit výpovědí (podle § 72 zák. práce). Ostatně ani žalovaná v tomto směru ničeho nenamítala.

K jednotlivým výpovědním důvodům dospěl odvolací soud po projednání odvolání k následujícím závěrům.

Základní podmínkou platnosti výpovědi z pracovního poměru je požadavek vyplývající z ustanovení § 50 odst.2 zákoníku práce, tedy aby výpovědní důvod byl v takové výpovědi výslovně uveden. Tím se rozumí to, že důvod výpovědi musí být v písemné výpovědi z pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou zaměstnavatele k tomu, že rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr, aby nevznikly pochybnosti o tom, co chtěl tímto právním úkonem projevít, to je který zákonný důvod výpovědi vyplývající z § 52 zákoníku práce uplatňuje, aby bylo zajištěno, že uplacený výpovědní důvod nebude možné dodatečně měnit (k tomu srovnej rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSSR z.30.11.1967, sp.zn. 6 Cz 193/67 uveřejněný pod číslem 34 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročníku 1968). Ke splnění hmotně právní podmínky platné výpovědi z pracovního poměru je tak tedy třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr. Při posouzení, z jakého důvodu uvedeného v ustanovení § 52 zákoníku práce zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, soud vychází ze skutkového vylíčení použitého výpovědního důvodu. Není-li možné ze samotného znění písemné výpovědi z pracovního poměru pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle dovodit, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu, je třeba pomocí výkladu projevu vůle objasnit, proč byla zaměstnanci dána výpověď; výklad projevu vůle přitom může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projevováno, neboť pomocí výkladu projevu vůle nelze nahrazovat nebo doplňovat vůli, kterou zaměstnavatel v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevili jí. Teprve není-li ani pomocí výkladu projevu vůle možné dovodit, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu, je výpověď neplatná (rozsudek nejvyššího soudu 3 Cdo N 946/96 uveřejněný pod č. 29 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek r. 1997).

Těmito otázkami řádného vylíčení použitého výpovědního důvodu se soud prvního stupně zabýval, zcela správně přihlížel nejen k samotnému textu výpovědi z 31.3.2010, ale i k dalším okolnostem, které tuto výpověď provázely, a to včetně předchozí výzvy ze 4.3.2010. Závěry z toho vyplývající považuje odvolací soud za odpovídající právní úpravě a judikatuře soudů a tedy odvolací soud za správný považuje názor soudu prvního stupně o tom, že výpověď žalované obsahuje po skutkové stránce řádné vylíčení rozhodujících skutečností, v nichž žalovaný nebo zaměstnavatel spatřoval naplnění výpovědního důvodu podle § 52 zákoníku práce. Protože závěry soudu prvního stupně považuje za správné, tak na ně pro stručnost odkazuje. Lze jen dodat, že neurčitost výpovědi nezpůsobuje sdělení zaměstnavatele ve výzvě, že výpověď podalo celkem pět lékařů, ač ke dni výzvy na výpovědi trvali pouze tři lékaři. Zaměstnavatel totiž v dalším textu výpovědi upřesňuje, že dva lékaři na své výpovědi netrvají, nicméně hrozba ukončení pracovního poměru nebyla zcela odvrácena. V každém případě ale bylo z výpovědi zřejmé, že skutečností, ve které zaměstnavatel spatřuje existenci výpovědního důvodu, je nezajištěné personální složení GPO od 1.4.2010. Výpověď tak je třeba považovat za určitou, obsahující konkrétní výpovědní důvod.



Soud prvního stupně také správně vložil ustanovení § 52 písm.f/ věta za středníkem zákoníku práce týkající se výpovědního důvodu spočívajícího v neuspokojivých pracovních výsledcích, kterýchž odstranění byl zaměstnanec zaměstnavatelem v posledních 12-ti měsících písemně vyzván, a pro což mu byla stanovena přiměřená lhůta k jejich odstranění. Žalobci vytýkané neuspokojivé pracovní výsledky souvisí s nedostatečným personálním obsazením GPO a od počátku dubna 2010 hrozící neschopnosti toto oddělení nadále provozovat. Podle organizačního řádu žalované, vypracovaného v březnu 2008, je to ovšem ředitel nemocnice a personální a mzdový odbor, kteří zajišťují a vytvářejí pro činnost žalované personální předpoklady. Primář útvaru zdravotní, případně ošetrovatelské péče již pak jen kontroluje, organizuje a řídí práci podřízených pracovníků, odpovídá za jejich odbornou úroveň a v tomto směru je odpovědný vůči náměstkovi pro zdravotní péči. Přestože tak bylo lze konstatovat, že ke dni výzvy 4.3.2010 objektivně hrozila možnost narušení činnosti GPO od dubna 2010, příčinou toho stavu, poté co někteří z lékařů a porodní asistentky dali výpověď z pracovního poměru, bylo nedostatečné personální zajištění tohoto oddělení. Pokud ale personální zajišťování příslušného oddělení měl s konečnou odpovědností ředitel nemocnice s personálním útvarem, tak lze těžko vytýkat žalobci odpovědnost za výsledek, a to i bez jakéhokoliv jeho zaviněného jednání. Bylo na vedení nemocnice, aby dlouhodobé problémy nedostatečného obsazení tohoto oddělení (v tomto směru nebylo pochyb o tom, že taková situace na tomto oddělení byla dlouhodobá a obtížně řešitelná), řešilo. S tímto pak souvisí úvaha, zda a případně do jaké míry, lze klást k tíži žalobci, že v poskytnuté lhůtě do konce měsíce března 2010 nezajistil personální zajištění tohoto oddělení a hrozilo tak omezení činnosti či dokonce ukončení činnosti. Takto stanovená lhůta, byť s vědomím zásadních obtíží po jejím marném uplynutí, je zjevně ale lhůtou nepřiměřenou, v níž těžko bylo lze očekávat od žalobce, že personální obtíže vyřeší. Jednak to bylo pro krátkost této lhůty a jednak i pro nedostatečné personální pravomoci žalobce. Dosavadní praxe na jiných odděleních nemůže být pro tuto věc významná. Soud prvního stupně zcela správně ve svých úvahách připomněl i skutečnosti vyplývající ze svědecké výpovědi svědka Čichovského, náměstka ředitele pro zdravotní péči, který za přiměřenou lhůtu pro znovuobsazení oddělení novým personálem považoval lhůtu jednoho roku.

Ohledně pozdního příchodu žalobce na operační sál dne 18.1.2010 soud prvního stupně sice nepřímou, ale přesto uzavírá, že vůbec nemá za prokázané, jakým způsobem se žalobce dozvěděl o stanoveném počátku operačního výkonu. Žalovaná tvrdila, že to byl právě žalobce, který stanovil počátek operačního výkonu (to dovozovala z výpovědi svědka MUDr. Varhaníka), ale to je v rozporu se zjištěními učiněnými soudem prvního stupně. Ten totiž uzavírá, že přesný počátek ani složení operačního týmu nebyl stanoven ani při ranní vizitě, na níž byl žalobce přítomen, a zjevně tak byl stanoven až v průběhu dopoledne, ovšem však bez přítomnosti žalobce. Těžko tak žalobce mohl stanovit termín zákroku; v takovém případě o něm měl být informován dodatečně. Žalovaná ale netvrdí, kdy a kým taková informace žalobci byla poskytnuta, a ani z jiných provedených důkazů taková skutečnost nevyplývá. Pak lze těžko uzavírat, že se žalobce dostavil opožděně na výkon operačního zákroku tak, aby šlo o zaviněné jednání, byť by se tak stalo z nedbalosti. V každém případě ale platí závěry uzavřené soudem prvního stupně a vystavěné i na znaleckém posudku MUDr. Doležala o tom, že při samotném výkonu nebylo shledáno žádné porušení povinností při výkonu lékařského povolání. Ani případně pozdější příchod žalobce nemohl vést u dané pacientky k jejímu poškození či poškození plodu.

Konečně při druhém z vytýkaných odborných pochybení, to je realizace dohledu nad výkonem lékaře bez specializované způsobilosti ve smyslu § 4 odst.2 zák.č. 95/2004 Sb., má odvolací soud vzato, že soud prvního stupně tuto otázku posoudil správně. V daném případě se jedná o to, jak je třeba vykládat pojem „odborný dohled“ realizovaný lékařem se specializovanou způsobilostí v příslušném oboru u lékaře jen s odbornou způsobilostí podle § 4 odst.2 zák.č. 95/2004 Sb. Sice jde o otázku právní, nicméně nelze tuto právní otázku vyřešit bez znalostí odborných souvislostí a bez konkrétních okolností daného případu. Na straně jedné šlo v případě MUDr. Göbela o lékaře s 19-ti měsíční praxí, který měl za sebou několik desítek malých operačních výkonů, a i podle přesvědčení znalce MUDr. Doležala měl být tento lékař schopen daný lékařský výkon vykonat náležitě. Navíc v tomto konkrétním případě by osobní přítomnost žalobce na způsobu provedení a realizaci kontroly těžko něco změnila, protože zákrok nelze průběžně vizuálně kontrolovat a kontrola je možná až následně. Na stranu druhou nemohl odvolací soud ponechat bez povšimnutí, že v případě MUDr. Göbela šlo o lékaře, jenž nebyl kmenovým zaměstnancem žalované, šlo o zaměstnance Pardubické krajské nemocnice, a který sporný zákrok prováděl jako zákrok první, aniž byl na pracovišti zaškolen, seznámen s místními poměry a zejména, aby se žalobce přesvědčil o jeho schopnosti zákrok skutečně provést. I proto odvolací soud nakonec sdílí závěr soudu prvního stupně, že lze žalobci vytknout dílčí pochybení v organizaci práce, a tedy že připustil, že zákrok prováděný MUDr. Göbelem bude prováděn bez přímého odborného dohledu lékařem se specializovanou způsobilostí. Nicméně vzhledem k okolnostem tohoto případu, a to i vzhledem k tíživé personální situaci na tomto oddělení, takové pochybení ani odvolací soud nepovažuje za závažné porušení povinností, které by mohlo být vyhodnoceno jako důvod pro skončení pracovního poměru podle § 52 písm.g/ zákoníku práce.

Odvolací soud tedy ve výsledku v zásadě sdílí závěry soudu prvního stupně, zejména stran neexistence výpovědních důvodů. Výpověď žalované z 31.3.2014, i odvolací soud považuje za neplatnou, a tedy rozsudek soudu prvního stupně za správný. Proto jej podle § 219 o.s.ř. potvrdil, a to včetně nákladového výroku a výroku o nákladech řízení státu v doplňujícím usnesení. Žalovaná totiž byla neúspěšná se svým odvoláním ve věci samé, a proto tak nese odpovědnost za vzniklé náklady nejen mezi účastníky, ale i za náklady řízení státu. I v tomto směru lze odkázat na závěry soudu prvního stupně.

O nákladech odvolacího řízení rozhodl odvolací soud podle § 224 odst.1 ve spojení s § 142 odst.1 o.s.ř. a přiznal procesně úspěšnému žalobci právo na jejich náhradu. Tato náhrada zahrnuje dva úkony právní služby za vyjádření k odvolání a účast na odvolacím jednání ve výši 2.500 Kč za úkon podle § 9 odst.3 a ve spojení s § 7 vyhl.č. 177/1996 Sb., dvě náhrady hotových výdajů podle § 13 odst.1 a 3 ve výši 300 Kč za úkon, náhradu ztráty času za 6 půlhodin za cestu z Prahy do Pardubic a zpět podle § 14 odst.1 písm.a/ a odst.3 vyhl. ve výši 100 Kč za jednu půlhodinu a náhradu cestovného osobním vozidlem z Prahy do Pardubic a zpět při vzdálenosti 238 km ve výši 1.309 Kč, to vše zvýšené o DPH 21 % a představující celkově částku 9.086 Kč.

pokračování

9

23Co 153/2014  
23Co 154/2014

**Poučení:** Proti tomuto rozsudku není odvolání přípustné. Dovolání lze podat pro řešení procesní nebo hmotněprávní otázky v případech vyplývajících z ustanovení § 237 o.s.ř. s tím, že o přípustnosti dovolání by rozhodoval dovolací soud. Dovolání je třeba v takovém případě podat k Nejvyššímu soudu ČR ve lhůtě dvou měsíců od doručení tohoto rozsudku prostřednictvím soudu prvního stupně.

V Pardubicích dne 12. srpna 2014

Za správnost vyhotovení:  
Bc. Veronika Tichá



Mgr. Jan Ducháček v. r.  
předseda senátu

