

Advokátní kancelář Mgr. Milan Popelka

nám. T.G. Masaryka 11, 796 01 Prostějov
tel. 582334069, e-mail: ak.popelka@seznam.cz
IČ: 66247713, ev.č. ČAK – 8728

**Okresnímu soudu
v Prostějově**

ke sp.zn.: 13C 174/2017

Žalobce:



zast. **Mgr. Václavem Láskou**, advokátem se sídlem Štefánikova
1/65, 150 00 Praha 5 - Smíchov

Žalovaná:

**KINO METRO 70 Prostějov, příspěvková
organizace,**

IČ: 055, 92178, se sídlem Školní 3694/11, 796 01 Prostějov
zast. ředitelkou Mgr. Barborou Prágerovou

zast. **Mgr. Milanem Popelkou**, advokátem se sídlem Nám.
T.G. Masaryka 11, 796 01 Prostějov

*o neplatnost výpovědi z pracovního
poměru*

Vyjádření žalované

k žalobě ze dne 24.8.2017

Doplnění tvrzení žalované s předložením důkazních návrhů

dvojmo
přílohy dle textu

Ve shora uvedené právní věci, kdy jsme k podané žalobě podali vyjádření ze dne 4.12.2017, odkazujeme na něj v celém rozsahu a doplňujeme svá tvrzení s předložením důkazních návrhů ve stanovené lhůtě následovně:

Opětovně a zásadně zdůrazňujeme, že žalobu považujeme v celém jejím rozsahu za zcela nedůvodnou a navrhuje, aby byla v celém rozsahu zamítnuta a žalobce byl zavázán k náhradě nákladů řízení.

K žalobě o neplatnost výpovědi z pracovního poměru k otázce spornosti a nespornosti jednotlivých žalobních tvrzení uvádíme, že **nejsou mezi námi a žalobcem sporná tvrzení uvedená v čl. I. žaloby**, tedy ohledně vzniku pracovního poměru i skutečnosti, že pracovní poměr žalobce přešel historicky od 1.1.1998 na zaměstnavatele Město Prostějov, jak uvádí. Stejně tak nezpochybňujeme a výslovně uvádíme, že je mezi námi nesporná i pracovní náplň žalovaného k datu 25.7.2016.

Stejně tak **nejsou mezi námi a žalobcem sporná tvrzení uvedená v čl. II. žaloby**, tedy že na základě Usnesení Zastupitelstva města Prostějov č. 16152 ze dne 5.9.2016 byla k datu 1.1.2017 zřízena příspěvková organizace KINO METRO 70 Prostějov, příspěvková organizace, tedy žalovaná a rovněž, že dnem zřízení příspěvkové organizace přešly práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na žalovanou, jakožto zaměstnavatele žalobce.

Dále lze učinit za **nesporná tvrzení žalobce uvedená v čl. III. žaloby**, tj. konkrétně skutečnost, že žalobci byla doručena Výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce pro nadbytečnost z důvodu organizačních změn ze dne 25.4.2017 s tím, že na základě rozhodnutí zaměstnavatele ze dne 1.3.2017 došlo ke zrušení pracovního místa „produkční, programový a kulturně výchovný pracovník“, tedy místa, které zastával v pracovním poměru žalovaný. Uvedenou organizační strukturu navazující na rozhodnutí zaměstnavatele ze dne 1.3.2017, v níž již neexistuje původní pracovní místo žalobce, tedy samostatný pracovní úvazek pro osobu „produkční, programový a kulturně výchovný pracovník“ podepsal žalobce spolu s převzetím výpovědi, kdy byl s touto novou organizační strukturou a rozhodnutím zaměstnavatele seznámen. Za nesporná lze učinit také i tvrzení o postupném oznamování existence jiných překážek na straně zaměstnavatele v intencích žalobních tvrzení, tedy až do okamžiku skončení výpovědní doby, tj. do 30.6.2017, rovněž i tvrzení o počátku běhu a skončení běhu výpovědní lhůty.

Původní organizační struktura, z doby, kdy ještě nevznikla žalovaná, jako příspěvková organizace, byla koncipována tak, že kino spadalo pod Statutární město Prostějov, resp. pod Oddělení DUHA, když existovalo samostatné pracovní místo „produkční, programový a kulturně výchovný pracovník“, tedy místo, které dříve zastával žalobce. K tomu přikládáme původní organizační strukturu z data 14.12.2015, z níž vyplývá, že žalobce nebyl ani vedoucím ani ředitelem kina. Z organizační struktury datované k okamžiku vzniku žalované, jako příspěvkové organizace, tedy k 1.1.2017 lze vyčíst, že pracovní místo žalobce existovalo a je zde uvedeno shodně jako v dřívější organizační struktuře jako „produkční, programový a kulturně výchovný pracovník“.

Ve věci je třeba zmínit i tu skutečnost, že žalobce před vznikem žalované, jako příspěvkové organizace, nastoupil do dočasné pracovní neschopnosti, a to dne 29.12.2016 a v této byl nepřetržitě do 6.3.2017, tedy po dobu jeho pracovní neschopnosti začala potřebné činnosti dle původní pracovní náplně žalobce vykonávat ředitelka žalované, Mgr. Barbora Prágerová, která však vykonávala i řadu dalších činností, jak vyplývaly a vyplývají z její pracovní náplně. Jednou osobou tak byla vykonávána od samotného okamžiku vzniku

žalované činnosti ve výrazně větším rozsahu, než původně činil žalobce před nástupem do dočasné pracovní neschopnosti. V době pracovní neschopnosti žalobce tak u žalované řadu těchto činností začala vykonávat ředitelka žalované, aby byl zachován provoz žalované, resp. potřebný provoz kina, ovšem současně činila i úkony, které dříve žalovaný jednak nepotřeboval vykonávat, když byly vykonávány Statutárním městem Prostějov, pod které kino v původní organizační struktuře spadalo, ovšem i další činnosti, které dříve kino vůbec neprovádělo a neprovozovalo. Poté, kdy bylo v rámci dvou měsíců, tedy za období leden a únor 2017 zjištěno, že jedinou osobou lze objem činností, které vykonávala samotná ředitelka, Mgr. Barbora Prágerová, zvládnout, bylo rozhodnuto o uvedené organizační změně a nadbytečnosti žalobce, když jeho původní samostatné pracovní místo bylo zrušeno a od této doby takového místa není pro žalovanou, jako zaměstnavatele, zapotřebí.

V rámci náplně práce ředitelky žalované, Mgr. Barbory Prágerové, jsou pak jak činnosti, které dříve vykonával či měl vykonávat žalobce, ale rovněž řada dalších činností, které dříve žalobce nevykonával, nemohl vykonávat, když některé tyto činnosti dříve, před vznikem příspěvkové organizace vykonávalo Statutární město Prostějov, některé činnosti dříve vykonávány nebyly vůbec, což je zřejmé z rozsahu a rozdílu obsahu původní pracovní náplně žalobce a současné ředitelky žalované.

K žádosti o informace dle zák. č. 106/1999 Sb. jsme poskytli rovněž informace o organizačním schématu žalované, kde jsou uvedeny veškeré pracovní poměry všech zaměstnanců dle nové organizační struktury, včetně dalších, souvisejících informací, které vyvracejí nepravdivá a účelová tvrzení žalobce o tom, že nová organizační struktura má být fiktivní, případně nefunkční, motivovaná snahou tzv. se zbavit žalobce, jako nepohodlného zaměstnance. Naopak z předložených dokumentů, kde jsou uvedeny jak organizační schéma, tak seznam všech dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti, uzavřených v roce 2017 a lednu 2018, seznamem všech zaměstnanců na pracovní poměr a náplní práce dle pracovní smlouvy, jednoznačně vyplývá, že nové fungování organizační struktury vede k lepším výsledkům a efektivnějšímu provozu, rozšíření činností apod.

Dle ustálené judikatury např. rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 24.9.2014 sp.zn. 21Cdo 3195/2013 platí, že k předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 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 rozhodnutí, že se podle tohoto rozhodnutí konkrétní zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě a jen v důsledku takového rozhodnutí (jeho provedením u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud podle pracovní smlouvy konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů organizace, technického vybavení, o snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. **Zákon uvedeným způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám** (viz např. rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968 sp. zn. 6 Cz 215/67, uveřejněný pod č. 57 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč.

1968, rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ze dne 23. 7. 1968 sp. zn. 6 Cz 49/68, uveřejněný pod č. 94 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1369/2001 a řada dalších rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR). V daném, konkrétním případě pro nás, jako zaměstnavatele nebyla a není potřebná činnost žalobce, jako zaměstnance, v rozsahu, který vykonával on sám, jako jediná osoba, když tento rozsah není v rámci celého pracovního úvazku pro žalovanou potřebný a nutný.

Pro závěr, zda bylo přijato rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, není významné, jak zaměstnavatel své rozhodnutí označil. Především je podstatné, zda rozhodnutí zaměstnavatele sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, nebo zda podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli. Jestliže rozhodnutí zaměstnavatele bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce; to platí i tehdy, nebyl-li organizační změnou sledovaný efekt později dosažen nebo ukázala-li se přijatá organizační změna posléze jako neúčinná. Pouze v případě, že rozhodnutím zaměstnavatele (příslušného orgánu), popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle, a že tedy zaměstnavatel ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření (změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu), je třeba-bez ohledu na to, jak své opatření označil-dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 12. 2009 sp. zn. 21 Cdo 4999/2008).

Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 3. 2014 sp.zn. 21 Cdo 790/2013 platí ***„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 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.“***

*Důkaz: původní organizační strukturou ze dne 14.12.2015,
organizační strukturou ze dne 1.1.2017,
rozhodnutím zaměstnavatele - organizační strukturou ze dne 1.3.2017 s podpisem žalobce,
náplní práce žalobce, kterou má soud již k dispozici, která byla předložena spolu s žalobou,
náplní práce ředitelky žalované,
rozhodnutím o dočasné pracovní neschopnosti žalobce ze dne 29.12.2016,
Zápisem o stavu kina ke dni 1.1.2017,
Odpovědí k žádosti o informaci dle zákona č. 106/1999 Sb. ohledně tzv.
„organizačního pavouka zaměstnanců, seznamu všech DPP a DPČ, uzavřených v roce*

2017 a lednu 2018, seznamu zaměstnanců na pracovní poměr a náplní práce dle pracovní smlouvy, což přikládáme

Z materiálu pro zasedání Zastupitelstva města Prostějova, konaného dne 6.6.2016, vyplývá, že kino bylo součástí oddělení DUHA Kulturní klub u Hradeb Odboru školství, kultury a sportu MMPv, nebylo samostatnou účetní jednotkou, hospodařilo s prostředky danými rozpočtem města, nemělo vlastní příjmy, prostředky získané z vlastní činnosti se stávaly příjmem města. Vlastní rozvoj kina jako kulturní instituce v Prostějově je hlavním veřejným zájmem a cesta samostatného hospodaření a dosažení příjmů z vlastní činnosti přímo ve prospěch organizace může další vývoj kina výrazně podpořit. V části záměru uvedeného pod čl. V. je uvedeno, že by bylo vytvořeno místo ředitele příspěvkové organizace, jak se také stalo. Celkem pak bylo uvažováno o předpokládaném počtu úvazků (nikoliv počtu zaměstnanců) tak, že měly činit celkem 6,6 pracovních úvazků.

Již ze samotného Záměru zřízení příspěvkové organizace, který byl projednán na zastupitelstvu Města Prostějova, je zřejmé, že došlo k naprosté shodě zastupitelů směřující ke vzniku samostatné příspěvkové organizace, tedy žalované, když ke schválení bylo potřeba 18 hlasů, ovšem pro záměr hlasovalo z celkového počtu zastupitelů 30 hlasů, jeden zastupitel byl omluven a čtyři se zdrželi. K samotnému bodu pak proběhla poměrně rozsáhlá rozprava, která pak vyústila v uvedené hlasování, kdy záměr byl posvěcen a odsouhlasen drtivou většinou zastupitelů napříč politickým spektrem, tedy je naprosto vyloučeno, jak tvrdí žalobce v žalobě, že by záměrem vzniku příspěvkové organizace měla být snaha kohokoliv se tzv. „zbavit“, ukončit s někým konkrétním pracovní poměr, jak účelově a naprosto bezdůvodně dovozuje žalobce v žalobě.

Ke dni 1.1.2017, tedy k datu vzniku žalované, jako příspěvkové organizace byl vypracován Zápis o stavu kina ke dni 1.1.2017, z něhož je zřejmé, jak kino fungovalo v době, kdy bylo součástí Statutárního města Prostějova, stejně tak lze vycházet i z pořízené fotografické dokumentace.

Z výroční zprávy za rok 2017 o činnosti a fungování žalované jednoznačně vyplývá, že žalovaná učinila ve své činnosti řadu změn směřujících k zefektivnění fungování, optimalizace a rozšíření dosavadní činnosti, což ve svém výsledku vedlo k výraznému zlepšení fungování žalované. Z příložených tabulek mapujících fungování a návštěvnost kina v období roku 2016 a 2017, tedy za dobu, kdy v kině působil a byl zaměstnán žalobce a kdy následně došlo k ukončení jeho pracovního poměru, je naprosto zjevné, že došlo k optimalizaci, zefektivnění, zpřístupnění širší veřejnosti, lepšímu využití a fungování, což souvisí s aktivitami vedení kina a také související novou organizační strukturou.

Přikládáme rovněž hodnocení provozu kina Metro 70 v Prostějově ze strany [REDAKCE] ze dne 5.4.2018, jako člena Rady Státního fondu kinematografie, které koresponduje s výše uvedeným, tedy že žalovaná změnila řadu činností a vylepšila je ve vztahu k provozu, divákům apod., tedy že pokračuje v trendu dalšího zefektivnění činnosti a řádného fungování kina, jak se o to snaží od samotného počátku vzniku příspěvkové organizace, tedy žalované.

Dalším hodnocením žalované a jejího fungování oproti předchozí době ze strany [REDAKCE], které přikládáme, dokladujeme rovněž velmi dobrou úroveň fungování a zlepšení oproti původnímu stavu, tedy stavu, kdy byl žalobce v pracovním poměru při původní organizační struktuře.

*Důkaz: Záměrem zřízení příspěvkové organizace, resp. rozpravou a hlasováním Zastupitelstva Statutárního města Prostějov,
Materiálem pro zasedání Zastupitelstva města Prostějova, konaného dne 6.6.2016,
hodnocením provozu kina Metro 70 v Prostějově ze dne 5.4.2018,
Referenčním dopisem [REDAKCE]
výslechem vedoucího odboru školství Statutárního města Prostějov*

Pokud jde o **část žaloby uvedenou pod čl. V., nazvané „Šikanózní výkon práva“**, kde žalobce uvádí, že „je přesvědčen, že se mělo jednat o reorganizaci fiktivní, resp. toliko účelové rozhodnutí o zefektivnění práce, kterého žalovaný využil, aby se zbavil nepohodlného zaměstnance, tedy žalobce“, pak je třeba uvést, že žalobce nebyl pro žalovanou v žádném případě jakkoliv nepohodlnou osobou a aktivity kteréhokoliv člena rodiny žalobce nebyly a nemohly být důvodem pro ukončení pracovního poměru žalobce u žalované. K tomu je třeba poznamenat, že nás, jako příspěvkovou organizaci nikdy nezajímalo, kolik, jakých rodinných příslušníků má žalobce, jak se z nich ten který chová, jaké činnosti vykonává apod., když lze poukázat např. na to, že [REDAKCE], [REDAKCE] byla a je nadále zaměstnána u Statutárního města Prostějov jako referent silničního správního úřadu a případné aktivity syna žalobce se nikterak nedotkly jejího pracovního poměru. O skutečnosti, že aktivity syna žalobce, které jsou popisovány na několika stranách žaloby, nebyly projednávány na Zastupitelstvu Statutárního města Prostějova s tím, že by měly mít navíc vliv na trvání pracovního poměru jeho otce -žalobce, lze ověřit zápisy ze Zastupitelstva Statutárního města Prostějova, které tímto navrhuje k provedení jako důkazů v této věci. Ze samotných článků, na které žaloba odkazuje není zřejmá jakákoliv souvislost s žalobcem, případně jeho pracovním poměrem. Pokud žalobce uvádí, že „celá příspěvková organizace byla zřízena, aby o výpovědi žalobce nerozhodovalo Město Prostějov, ale samostatný subjekt, tedy aby výpověď žalobce nebudila rozruch a zdání msty za činnost syna žalobce“, pak jde o pouhé a naprosté spekulace, subjektivní, účelové a zcela nepodložené hypotézy, které jsou zcela mimo realitu.

K dalšímu bodu údajného šikanózního jednání z naší strany, které se mělo týkat nového platového výměru ze dne 21.3.2017, na který žalobce poukazuje, šlo o pouhé formální nedopatření, které bylo obratem napraveno, o čemž byl také žalobce dopisem informován a platový výměr byl vystaven na správnou částku, resp. žalobci bylo vyplaceno pochopitelně naprosto vše, na co měl nárok.

Další část údajného šikanózního jednání se měla týkat žalobci pronajatého bytu, když k tomu je třeba poznamenat, že žalobce obdržel řádnou, odůvodněnou a v souladu se zákonem koncipovanou výpověď z nájmu bytu, a to z naprosto pochopitelných a reálných důvodů. Výpovědní doba počala běžet 1.6.2017 a skončila k datu 31.8.2017. Žalobce po uplynutí výpovědní doby ani předmětný byt nevyklidil, k jeho předání, resp. k předání klíčů ze strany žalobce došlo až k datu 24.11.2017. Stav bytu, který žalobce zanechal, je možné okomentovat tak, že zde byl neuvěřitelný nepořádek, a to ve všech místnostech. Žalobci byla poskytnuta delší doba k vyklizení, resp. sám jej k datu skončení nájmu bytu nepředal, dobu předání prodlužoval, a nakonec předal klíče od nevyklizeného bytu se spoustou nepořádku, jak z fotografií jednoznačně vyplývá. Kdyby někdo chtěl žalobce šikanovat v tomto směru, nepochybně by se choval naprosto rozdílně, než jsme konali my, po ukončení nájmu bytu nebyla z naší strany ani podána žaloba na vyklizení, jak mohlo být učiněno, a ani takové jednání by nemohlo být bráno jako šikanózní, když by šlo rovněž o řádný a zákonný výkon práva. Naopak chování žalobce v otázce vyklizení a předání bytu je možné hodnotit jako nezákonné a současně nemorální.

Pokud jde o poslední část údajného šikanózního jednání, která se měla týkat stravovacích poukázek, na které dle žalobního tvrzení měl mít žalobce nárok, tak v souladu s uvedenou kolektivní smlouvou, na niž žalobce sám odkazuje, má zaměstnanec Statutárního města Prostějov nárok na stravovací poukázky, zjednodušeně řečeno, pouze za dobu výkonu práce, jak ostatně vyplývá i z kolektivní smlouvy, konkrétně části IV., článku 6. odst. 4, tedy je naprosto zjevné, že nároky žalobce v tomto směru dány nebyly a nejsou, nedošlo k žádnému krácení práv žalobce, jak se mylně domnívá. Stravovací poukázky pak nikterak nesouvisely a nesouvisí s ukončením pracovního poměru žalobce.

*Důkaz: předávacím protokolem o předání klíčů od bytu ze dne 24.11.2017,
fotografiemi o stavu bytu, který zanechal žalobce*

Ve vztahu k části žaloby pod bodem VI. nazvané „Diskriminace“, kde žalobce uvádí, že důvodem pro udělení výpovědi žalobce byl jeho vyšší věk, když je jedním z nejstarších zaměstnanců žalované, důrazně tyto nepravdivé argumenty odmítáme, když poukazujeme na pracovní poměry zbývajících zaměstnanců a jejich věkovou strukturu, k tomu přikládáme tři pracovní smlouvy, a to [REDAKCE] a rovněž [REDAKCE], přičemž všechny tři zaměstnankyně jsou osobami staršími, než je žalobce. Z osob zaměstnaných na hlavní pracovní poměr nepochybně nepatřil žalobce mezi osoby starší, což je i z příložených pracovních smluv zcela zjevné. U nás, nikdy ve vztahu k žádnému zaměstnanci nebylo přistupováno jakkoliv diskriminačně, a to ani ve vztahu k věku kteréhokoliv zaměstnance. Pro nás, jako zaměstnavatele vždy byla rozhodujícím kritériem kvalita vykonávané práce jednotlivých zaměstnanců.

Důkaz: pracovními smlouvami [REDAKCE], [REDAKCE] a [REDAKCE]

„Neprojednání výpovědi s odborovou organizací“, uvedené pod bodem VII. žaloby - s odkazem na ust. § 19 odst. 2 zákoníku práce „Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.“, což samozřejmě znamená, že samotné neprojednání samo o sobě na platnost či neplatnost právního jednání nemá přímý vliv.

*Důkaz: zprávou Statutárního města Prostějov k existenci a trvání pracovního poměru [REDAKCE]
[REDAKCE], kterou necht' vyžádá soud
zápisy ze Zastupitelstva Statutárního města Prostějova za období roku 2016 a 2017*

V Prostějově dne 11. dubna 2018

KINO METRO 70 Prostějov, příspěvková organizace
zast. ředitelkou Mgr. Barborou Prágerovou