26. 1. 2022

ID: 114165

Výpověď z pracovního poměru, odstupné

Již samotný akt jmenování vlády může mít v praxi stejný dopad na pracovněprávní vztahy zaměstnanců správních úřadů (včetně jmenovaných vedoucích zaměstnanců) jako rozhodnutí zaměstnavatele o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, a to ve smyslu, že se stali (stanou) pro zaměstnavatele nadbytečnými, protože odpadla jejich pracovní náplň, popř. její část. Byť tedy formálním završením „rozhodnutí o organizační změně“ v režimu zák. o státní službě je schválení návrhu systemizace služebního úřadu vládou, bylo by v rozporu se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, jako jedné ze základních zásad pracovního práva [srov. § 1a písm. a) zák. práce], která je vyjádřením ochranné funkce pracovního práva, aby v případě, kdy se stal zaměstnanec fakticky nadbytečným již v důsledku jmenování nové vlády [a tedy faktický výsledek rozhodnutí o schválení návrhu systemizace ve vztahu k tomuto zaměstnanci nemohl být jiný, než vyjadřující nadbytečnost zaměstnance, jenž byl odvolán z pracovního místa a s nímž byl již před schválením systemizace rozvázán pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce v návaznosti na ustanovení § 73a odst. 2 zák. práce], se lpělo v případě posouzení, zda odvolání z vedoucího pracovního místa bylo či nebylo vyvoláno nadbytečností zaměstnance, na formálním završení aktu systemizace ve smyslu ustanovení § 17 zák. o státní službě; v takovém případě by předpoklady vzniku nároku na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 1 a § 73a odst. 2 části druhé věty za středníkem zák. práce, byly naplněny.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 520/2021-104 ze dne 24.9.2021)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně L. O., narozené XY, bytem XY, zastoupené Mgr. J.H., advokátkou se sídlem v P., proti žalované XY se sídlem XY, IČO XY, zastoupené JUDr. V.B., advokátkou se sídlem v P., o zaplacení 369.406,40 Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 21 C 94/2018, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 6. května 2020, č. j. 62 Co 19/2020-80, tak, že dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu v části, ve které bylo rozhodnuto o potvrzení rozsudku soudu prvního stupně ve výroku o náhradě nákladů řízení a o náhradě nákladů odvolacího řízení, se odmítá. Rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 8. srpna 2019, č. j. 21 C 94/2018-52, se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 1 k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Žalobkyně se domáhala po žalované zaplacení částky 369.406,40 Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,5% ročně od 13. 3. 2018 do zaplacení. Uvedla, že byla zaměstnankyní žalované, neboť byla s účinností od 1. 1. 2016 jmenována na pozici XY, že dne 14. 12. 2017 byla z uvedeného místa odvolána, když toto pracovní místo bylo zrušeno. Dne 15. 12. 2017 žalovaná nabídla žalobkyni jiné pracovní zařazení, ta je ale odmítla. Žalovaná doručila poté žalobkyni dne 20. 12. 2017 výpověď z důvodu tzv. fikce nadbytečnosti, § 52 písm. c) ve spojení s § 73a odst. 2 zákoníku práce. Pracovní poměr skončil ke dni 28. 2. 2018 a žalobkyni vznikl nárok na odstupné ve výši 369.406,20 Kč. Pracovní místo žalobkyně bylo zrušeno v důsledku organizační změny, v nově jmenované vládě již není zřízena funkce XY, celý aparát místopředsedy vlády byl zrušen.

Žalovaná navrhla zamítnutí žaloby. Uvedla, že žalobkyni odstupné nepřísluší, neboť z vedoucího

pracovního místa nebyla odvolána v důsledku jeho zrušení, když pracovní místo žalobkyně ke dni odvolání i doručení výpovědi stále existovalo. Ke zrušení tohoto místa došlo až po doručení výpovědi žalobkyni. Organizační změna, kterou bylo zrušeno uvedené místo, byla provedena až usnesením vlády ze dne 22. 12. 2017, s účinností od 1. 1. 2018. Důvodem výpovědi žalobkyně nebyly organizační změny, ale fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť žalobkyně odmítla nabídku nového pracovního zařazení.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 8. 8. 2019, č. j. 21 C 94/2018-52, žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Dovodil, že při skončení pracovního poměru z důvodu fikce podle § 52 písm. c) zákoníku práce má zaměstnanec právo na odstupné jen tehdy, jestliže byl z vedoucího místa odvolán a jestliže důvodem tohoto odvolání bylo zrušení jím zastávaného vedoucího pracovního místa v důsledku organizační změny. V řízení bylo však prokázáno, že žalobkyně byla z vedoucího místa odvolána 14. 12. 2017, že k tomuto datu její pracovní místo zrušeno nebylo a ani nebyla přijata (schválena) organizační změna, v jejímž důsledku by mělo být toto místo zrušeno. Ke dni doručení výpovědi z pracovního poměru nebyla organizační změna přijata, o zrušení místa XY bylo rozhodnuto až usnesením vlády ze dne 22. 12. 2017 s účinností ke dni 1. 1. 2018. Žalobkyně tak nemohla být odvolána z vedoucího místa, které zastávala, z důvodu jeho zrušení, neboť organizační změna v době odvolání žalobkyně nebyla vůbec učiněna. Žalobkyni proto nárok na odstupné nevznikl.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 6. 5. 2020, č. j. 62 Co 19/2020-80, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 600,- Kč k rukám advokátky JUDr. V.B. Dovodil, že žalobkyně byla s účinností od 1. 1. 2016 jmenována do funkce XY, že z této funkce byla dne 14. 12. 2017 odvolána bez uvedení důvodu, odmítla nabídku jiného pro ni vhodného pracovního zařazení, a proto nastala překážka v práci na straně zaměstnavatele a současně fikce nadbytečnosti žalobkyně, tedy byl dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Žalobkyni byla doručena dne 20. 12. 2017 výpověď z pracovního poměru, k jehož skončení došlo 28. 2. 2018. Pracovní místo žalobkyně bylo zrušeno až na základě usnesení vlády ČR ze dne 22. 12. 2017 s účinností od 1. 1. 2018, kterým byla schválena nová „systematizace“ služebních a pracovních míst, návrh na úpravu této „systematizace“ prošel u žalované poměrně složitým interním postupem při schvalování. Dospěl k závěru, že ke dni odvolání žalobkyně z vedoucího místa (14. 12. 2017) její místo zrušeno dosud nebylo, stalo se tak až o 8 dní později, 22. 12. 2017, resp. o více než 14 dní s účinností k 1. 1. 2018. K rozvázání pracovního poměru výpovědí, k němuž došlo listinou ze dne 15. 12. 2017, doručenou žalobkyni 20. 12. 2017 po odvolání z jejího vedoucího místa, nedošlo v souvislosti se zrušením tohoto místa, neboť pracovní místo žalobkyně k 14. 12. 2017 zrušeno nebylo a nebylo zrušeno ani ke dni udělení výpovědi, stalo se tak až dne 22. 12. 2017. Na straně zaměstnavatele nastaly od 14. 12. 2017 překážky v práci ze zákona, žalobkyně nebyla pro žalovanou povinna dále konat práci, kterou jí žalovaná ani nepřidělovala, a namísto toho jí poskytovala náhradu platu ve výši průměrného výdělku. Žalobkyně jako „slabší strana“ byla chráněna právě tímto způsobem. U žalobkyně šlo o pracovní poměr založený jmenováním, kdy z vedoucího místa mohla být odvolána bez jakéhokoliv důvodu. Žalobkyně byla odvolána z jiného důvodu, nikoli z důvodu organizační změny, která byla provedena až později, a za tohoto stavu se při skončení pracovního poměru odstupné neposkytuje.

Proti rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítla, že soudy měly zkoumat, co bylo příčinou odvolání z funkce, a nikoli vycházet pouze z formálního data přijetí dlouhodobě připravované organizační změny. Rozhodnutí odvolacího soudu proto spočívá na nesprávném právním posouzení věci, přičemž otázkou, která nebyla dosud vyřešena, je, „zda může vedoucímu zaměstnanci vzniknout právo na odstupné poskytované podle § 67 odst. 1 zákoníku práce i za situace, kdy sice nebylo v době odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa toto místo prozatím zrušeno (nebyla přijata organizační změna o jeho zrušení), ale právě plánované zrušení

tohoto pracovního místa bylo skutečným důvodem pro odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa a následného ukončení pracovního poměru“. Z ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce nevyplývá, že musí být organizační změna, v důsledku které dojde ke zrušení vedoucího místa, v době odvolání formálně schválena, naopak, pokud by nadbytečnost vedoucího zaměstnance byla skutečná, tedy, že bylo místo, ze kterého byl zaměstnanec odvolán, zcela zrušeno v důsledku organizační změny, je zde nárok na odstupné. Žalobkyně byla z vedoucího místa odvolána v souvislosti s jeho zrušením, nebyla nahrazena jiným vedoucím zaměstnancem, a to vše v důsledku přijetí organizační změny účinné za trvání jejího pracovního poměru. Nelze pouze učinit závěr, že rozvázání pracovního poměru souvisí s organizačními změnami u zaměstnavatele, ale je navíc třeba zkoumat, zda nadbytečnost zaměstnance (odvolaného z funkce) nastala v příčinné souvislosti s rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně (k odvolání zaměstnance z funkce došlo v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny). Protože žalobkyně byla z funkce odvolána z důvodu zrušení jejího pracovního místa a tato funkce byla skutečně zrušena v důsledku organizační změny, lze mezi systemizací u žalované a rozvázáním pracovního poměru žalobkyně spatřovat příčinnou souvislost (ze sledu událostí). Navrhla, aby dovolací soud rozsudky soudů obou stupňů zrušil.

Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobkyně odmítl nebo zamítl. Uvedla, že rozsudek odvolacího soudu je věcně správný, neboť vychází z objektivně a dostatečně zjištěného skutkového stavu, a je i správně právně posouzen.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalobkyně podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Z obsahu dovolání lze dovodit, že žalobkyně napadla „celý“ rozsudek odvolacího soudu; dovolací soud z části dovolání (jak bylo specifikováno ve výroku tohoto rozsudku) podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl, protože směřuje proti výroku, proti němuž není dovolání přípustné [§ 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř.].

V projednávané věci bylo zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř.– nepodléhá), že žalobkyně byla dne 16. 2. 2015, s účinností od 1. 1. 2016, jmenována XY, že dne 13. 12. 2017 byla prezidentem republiky jmenována nová vláda České republiky, že dne 14. 12. 2017 byla z této funkce bez udání důvodu odvolána, že dne 15. 12. 2017 bylo žalobkyni nabídnuto pracovní místo referenta pro ochranu a podporu veřejného zdraví, že téhož dne byla sepsána výpověď z pracovního poměru, že dne 20. 12. 2017 žalobkyně výslovně nabízené pracovní zařazení odmítla a téhož dne převzala uvedenou výpověď a pracovní poměr platně skončil uplynutím výpovědní doby. Dne 21. 12. 2017 ministr vnitra předložil vládě „Návrh na úpravu systemizace služebních a pracovních míst s účinností od 1. ledna 2018“, jehož součástí bylo mimo jiné i „zrušení aparátu XY…, tedy zrušení dvou

pracovních míst XY…“, že usnesením vlády ze dne 22. 12. 2017, č. 895, bylo navržené opatření schváleno a služebním předpisem státního tajemníka Úřadu vlády č. 17/2017 z téhož dne bylo opatření realizováno.

Dovolání je přípustné pro řešení otázky podmínek vzniku nároku na odstupné při odvolání vedoucího zaměstnance z pracovního místa v případě, kdy zaměstnavatelem je stát, jednající v pracovněprávních vztazích prostřednictvím své organizační složky (Úřadu vlády ČR), neboť tato otázka nebyla v rozhodovací praxi dovolacího soudu doposud řešena.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání je ve věci samé důvodné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá odstupného, na které jí vzniklo (mělo vzniknout) právo při odvolání z vedoucího místa, k němuž došlo ke dni 14. 12. 2017 – posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2017, tj. přede dnem, než nabyl účinnosti zákon č. 203/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen „zák. práce“), a podle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zák. o státní službě“).

Podle ustanovení § 73a odst. 2 zák. práce odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.

Z hlediska historického právní úprava odstupného vychází (je inspirována) z Úmluvy Mezinárodní organizace práce ze dne 22. 6. 1982, č. 158, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, kterou Česká republika doposud neratifikovala a není jí tak vázána a která předpokládá, že propuštěný zaměstnanec „má mít nárok na odchodné nebo jiné podobné dávky vyplácené přímo zaměstnavatelem nebo z fondů vytvářených z příspěvků zaměstnavatelů [srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 394].

Již v rozsudku ze dne 27. 3. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1548/2018, Nejvyšší soud zaujal a odůvodnil závěr, že poté, co byl zaměstnanec ze svého vedoucího pracovního místa odvolán nebo se vedoucího pracovního místa vzdal, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci navrhnout nové pracovní zařazení na jinou práci, na níž ho může dále zaměstnávat a která odpovídá zdravotnímu stavu zaměstnance a jeho kvalifikaci. V případě, že zaměstnavatel nemá takovou práci, která by odpovídala zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance, nebo že zaměstnanec návrh na nové pracovní zařazení nepřijme, nastává jednak překážka v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 zák. práce, jednak fikce výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Znamená to, že zaměstnavatel může dát takovému zaměstnanci výpověď s odvoláním na výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, aniž by se pro naplnění tohoto výpovědního důvodu opravdu vyžadovalo, aby se zaměstnanec skutečně stal pro zaměstnavatele nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, jak to jinak ustanovení § 52 písm. c) zák. práce pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí vyžaduje. Vzhledem k popsané konstrukci tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru se

zaměstnancem, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním nebo s ním byla dohodnuta možnost odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa, zákon současně stanoví, že „odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny“. Je tomu tak zřejmě proto, aby i v případě skončení pracovního poměru se zaměstnancem z důvodu fikce výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce byl zachován smysl a účel odstupného poskytovaného zaměstnanci při organizačních změnách (srov. § 67 odst. 1 zák. práce), tedy – mimo jiné – tehdy, rozvázal-li zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, protože se zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Odstupné má v těchto situacích představovat jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout sociální situaci (často složitou), v níž se ocitl proto, že bez svého zavinění (z důvodu organizačních změn u zaměstnavatele) ztratil dosavadní práci. Má se tedy jednat o plnění určené k tomu, aby formou jednorázového peněžitého příspěvku vyplaceného zaměstnanci alespoň zčásti kompenzovalo (zmírnilo) pro zaměstnance nepříznivý důsledek organizačních změn. Poskytnutí odstupného zaměstnanci, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa (nebo se takového místa vzdal) z jiných důvodů, než z důvodu zrušení jím zastávaného vedoucího pracovního místa v důsledku organizační změny, by ovšem tento účel postrádalo a dotčeného zaměstnance by neopodstatněně zvýhodňovalo před jinými zaměstnanci, jejichž pracovní poměr byl rozvázán výpovědí pro skutečné naplnění výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.

Jmenováním žalobkyně na pozici XY vznikl žalobkyni pracovní poměr (srov. ustanovení § 33 odst. 3 zák. práce), nikoliv však služební poměr, neboť pozice zastávaná žalobkyní je výslovně z působnosti zák. o státní službě vyloučena [srov. ustanovení § 2 odst. 1 písm. c) zák. o státní službě]. Zaměstnavatelem žalobkyně byl stát jednající prostřednictvím své organizační složky, tedy Úřadu vlády (srov. ustanovení 9 zák. práce a § 3 odst. 1 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů). Úřad vlády České republiky je však zároveň i „správním úřadem“ ve smyslu zák. o státní službě (srov. ustanovení § 3 zák. o státní službě, § 2 bod 10. zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, § 1 zákona č. 219/2002 Sb., kterým se provádějí změny v soustavě ústředních orgánů státní správy České republiky a mění se zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů). To znamená, že pro postup zaměstnavatele při rozhodování o „organizačních změnách“ platí ustanovení zák. o státní službě [srov. ustanovení § 1 odst. 1 písm. b) zák. o státní službě,], a tento postup se vztahuje i na pozice v postavení žalobkyně (srov. ustanovení § 1 odst. 2 zák. o státní službě, § 172 zák. o státní službě). Organizační strukturu, počet a funkce (pozice) zaměstnanců upravuje tzv. „systemizace služebního úřadu“ (srov. ustanovení § 17 a § 18 zák. o státní službě), jejíž znění připravuje a navrhuje ministr vnitra (resp. Ministerstvo vnitra) v koordinaci s vedoucím Úřadu vlády (srov. ustanovení § 17 odst. 2 zák. o státní službě) a kterou schvaluje vláda, která je oprávněna do návrhu, předneseného ministrem vnitra, zasáhnout a upravit jej (srov. ustanovení § 17 odst. 3 zák. o státní službě). Systemizace se schvaluje vždy pro následující kalendářní rok, nedojde-li k jejímu schválení do 31. 12. předchozího roku, platí stávající systemizace (srov. ustanovení 17 odst. 4 zák. o státní službě).

Z uvedeného vyplývá, že zák. o státní službě stanoví pro postup při realizaci změn, spočívajících [slovy ustanovení § 52 písm. c) zák. práce] ve „změně jeho úkolů, technického vybavení, (…) snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo (…) jiných organizačních změnách“, uskutečňovaných zrušením určité pracovní pozice, poměrně formálně složitou a strukturovanou proceduru (na rozdíl od běžného zaměstnavatele, kterému zák. práce žádné formální náležitosti

takového rozhodnutí nepředepisuje); její nedodržení má za následek, že k zamýšlené změně vůbec nedojde.

Pakliže tedy k odvolání žalobkyně z funkce XY došlo již dne 14. 12. 2017, k předložení návrhu nové systemizace došlo až dne 21. 12. 2017 a k jejímu schválení až dne 22. 12. 2017, je správný závěr odvolacího soudu, že k formálnímu dokončení procesu schválení a přijetí (nové) systemizace došlo až poté, co byla žalobkyně odvolána z funkce.

Přesto však dovolací soud neshledal rozhodnutí odvolacího soudu správným, neboť odvolací soud dostatečně nezohlednil ta skutková i právní specifika posuzované věci [na která žalobkyně ostatně několikrát upozorňovala (viz např. argumentace v odůvodnění odvolání ze dne 30. 9. 2019)], která umožňují posoudit jiný akt zaměstnavatele (státu), který zasáhl do pracovněprávního postavení žalobkyně se stejnými účinky, jako „rozhodnutí zaměstnavatele o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách“.

Žalobkyně byla s účinností od 1. 1. 2016 jmenována XY. Postavení náměstka člena vlády, jeho oprávnění, resp. pravomoci upravují mimo jiné ustanovení § 172 a § 173 zák. o státní službě, čl. 38 odst. 2 Ústavy, § 37, resp. § 39 zákona č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny, ve znění pozdějších předpisů; z uvedených předpisů vyplývá jeho bezprostřední svázanost s postavením toho člena vlády, k jehož „ruce“ byl jmenován (srovnej ustanovení § 173 odst. 1 zák. o státní službě, § 39 zákona č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny, o zastoupení člena vlády při jednání vlády či Poslanecké sněmovny), jeho postavení je považováno za „součást vládní moci“.

Prezident republiky jmenuje a odvolává předsedu a další členy vlády a přijímá jejich demisi, odvolává vládu a přijímá její demisi [čl. 62 písm. a) Ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústavy České republiky, dále jen „Ústava“]. Vláda se skládá z předsedy vlády, místopředsedů vlády a ministrů (čl. 67 odst. 2 Ústavy). Předsedu vlády jmenuje prezident republiky a na jeho návrh jmenuje ostatní členy vlády a pověřuje je řízením ministerstev nebo jiných úřadů (čl. 68 odst. 2 Ústavy).

Ústava a návazně zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, tak pouze rámcově stanoví složení vlády ve smyslu funkčního zařazení členů vlády (předseda vlády, nejméně dva místopředsedové a členové vlády, pověření vedením ministerstev), nijak však neurčují faktický počet členů vlády a jakékoliv omezení jejich funkčního zařazení; nikterak tedy není vyloučena kumulace funkcí jednotlivých členů vlády, což se v praxi i uplatňuje, kdy místopředseda vlády je zároveň pověřen vedením ministerstva, čímž je ovlivněn počet členů vlády a jejich funkční zařazení a samozřejmě i rozsah příslušného aparátu.

Z uvedeného lze dovodit, že již samotný akt jmenování vlády může mít v praxi stejný dopad na pracovněprávní vztahy zaměstnanců správních úřadů (včetně jmenovaných vedoucích zaměstnanců) jako rozhodnutí zaměstnavatele o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, a to ve smyslu, že se stali (stanou) pro zaměstnavatele nadbytečnými, protože odpadla jejich pracovní náplň, popř. její část (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003, který byl uveřejněn v časopisu Soudní judikatura z oblasti občanského, obchodního a pracovního práva pod publikačním číslem 11/2004). Byť tedy, jak bylo uvedeno výše, formálním završením „rozhodnutí o organizační změně“ v režimu zák. o státní službě je schválení návrhu systemizace služebního úřadu vládou, bylo by v rozporu se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, jako jedné ze základních zásad pracovního práva [srov. § 1a písm. a) zák. práce], která je vyjádřením ochranné funkce pracovního práva, aby v případě, kdy se stal zaměstnanec fakticky nadbytečným již v důsledku jmenování nové vlády [a tedy faktický výsledek

rozhodnutí o schválení návrhu systemizace ve vztahu k tomuto zaměstnanci nemohl být jiný, než vyjadřující nadbytečnost zaměstnance, jenž byl odvolán z pracovního místa a s nímž byl již před schválením systemizace rozvázán pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce v návaznosti na ustanovení § 73a odst. 2 zák. práce], se lpělo v případě posouzení, zda odvolání z vedoucího pracovního místa bylo či nebylo vyvoláno nadbytečností zaměstnance, na formálním završení aktu systemizace ve smyslu ustanovení § 17 zák. o státní službě; v takovém případě by předpoklady vzniku nároku na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 1 a § 73a odst. 2 části druhé věty za středníkem zák. práce, jak byly v obecné rovině uvedeny v již zmíněném rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 3. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1548/2018, byly naplněny.

V žalobě ze dne 18. 7. 2018 žalobkyně tvrdila, že v nově jmenované vládě A. B. (dne 13. 7. 2017) již nebyla zřízena funkce XY. Pakliže by toto tvrzení bylo správné (resp. nesporné), není vyloučen závěr, že již v souvislosti s tímto jmenováním „pomocný“ aparát XY ztratil zcela důvod pro svoji existenci.

Pakliže se však odvolací soud nezabýval otázkou, zda žalobkyně se nestala pro žalovanou nadbytečnou již v souvislosti se zrušením funkce XY, je jeho závěr o tom, že žalobkyni odstupné nepřísluší, přinejmenším předčasný a tudíž nesprávný.

Protože rozsudek odvolacího soudu není – jak vyplývá z výše uvedeného – správný a protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Obvodnímu soudu pro Prahu 1) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

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

Další články:

- Autonomie vůle (exkluzivně pro předplatitele)
- Správní žaloba a trestní rozsudek
- Střídavá péče (exkluzivně pro předplatitele)
- Styk dítěte s rodičem (exkluzivně pro předplatitele)
- Nesprávné poučení
- Nájem bytu
- Nároky pozůstalých (exkluzivně pro předplatitele)
- Odpovědnost státu za újmu (exkluzivně pro předplatitele)
- Promlčení (exkluzivně pro předplatitele)
- Valná hromada (exkluzivně pro předplatitele)
- Doručování