



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Jany Knotkové a soudců JUDr. Kateřiny Kodetové a Mgr. Michaela Nipperta ve věci žalobce: **JUDr. J. D.**, nar. xxx, bytem xxx, xxx, xxx, zastoupeného JUDr. Kateřinou Šebkovou, advokátkou se sídlem Praha 8, Rohanské nábřeží 657/7, proti žalované: **Městská část Praha 5**, se sídlem Praha 5, nám. 14. října 4, zastoupené JUDr. Karolinou Zelenkovou, CSc., advokátkou se sídlem Praha 1, Panská 895/6, o neplatnost odvolání z funkce a neplatnost skončení pracovního poměru, o odvolání žalované proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 22. března 2017, č. j. 8 C 257/2016-170,

t a k t o :

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výrocích o věci samé pod body I. a II. mění tak, že se zamítá žaloba na určení neplatnosti odvolání z funkce xxx xxx xxx ze dne 4. srpna 2016 a že se zamítá žaloba na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 4. srpna 2016.
- II. Žalobce je povinen zaplatit žalované na nákladech řízení před soudy obou stupňů 4.000 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokátky JUDr. Karoliny Zelenkové, CSc.

Odůvodnění:

Napadeným rozsudkem soud prvního stupně určil, že odvolání z funkce xxx xxx xxx Úřadu městské části Praha 5, které bylo žalovanou žalobci předáno dne 4. srpna 2016, je neplatné (výrok I.), a že výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, která byla žalovanou žalobci předána dne 4. srpna 2016, je neplatná (výrok II.). Žalované současně uložil zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení částku 27.716 Kč (výrok III.). Vyšel ze zejména ze zjištění, že dne 2. ledna 1997 uzavřeli žalobce jako zaměstnanec a žalovaná jako zaměstnavatel smlouvu, na jejímž základě žalobce pracoval na pozici xxx xxx. S účinností od 1. března 2016 byl žalobce jmenován do funkce xxx xxx xxx Úřadu městské části Praha 5. Dne 3. srpna 2016 bylo usnesením Rady městské části č. 29/1093/2016 rozhodnuto o organizační změně, kterou došlo ke zrušení xxx xxx. Činnosti zajišťované tímto odborem byly rozděleny mezi nově zřízený odbor matrik a státního občanství, odbor živnostenský a občanskosprávních agend a odbor ekonomický. Dne 4. srpna 2016 žalovaná s odkazem na uvedené rozhodnutí o organizační změně odvolala žalobce z funkce xxx xxx xxx (dále odvolání z funkce) a doručila mu výpověď pracovního poměru odůvodněnou podle ustanovení § 52 písm. c/ zákoníku práce tím, že z důvodu organizační změny místo žalobce bylo zrušeno a žalobce se stal pro žalovanou nadbytečným. Žalobce informoval žalovanou, že odvolání z funkce a výpověď z pracovního poměru považuje za neplatné.

Po právní stránce soud prvního stupně věc posoudil podle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávních celků (dále zákon o úřednících) a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále zák. práce). Dospěl k závěru, že žalobce má naléhavý právní zájem na určení neplatnosti odvolání z funkce, neboť z důvodu neplatného skončení pracovního poměru žalobcův pracovní poměr dále trvá a je třeba vytvořit pevný právní základ pro právní vztahy mezi účastníky. Odvolání z funkce posoudil soud prvního stupně podle ustanovení § 12 odst. 3 zákona o úřednících jako neplatné, neboť neobsahovalo důvod odvolání z funkce. Vyslovil názor, že pracovní poměr vedoucího úředníka nelze vypovědět bez předchozího platného odvolání z funkce, proto shledal také výpověď z pracovního poměru neplatnou (pro neplatné odvolání z funkce). Pro případ, že platné odvolání z funkce vedoucího úředníka není podmínkou výpovědi z pracovního poměru, pak soud prvního stupně posuzoval, zda byla dána platně výpověď podle ustanovení § 52 písm. c/ zák. práce. Učinil závěr, že žalobce se nemohl stát nadbytečným, neboť provedením organizačních změn nedošlo k žádné změně v počtu tabulkových míst ani ke změně obsahu činností úřadem prováděných a změny spočívaly pouze v přerozdělení úkolů a činností jiným odborům či oddělením. Doplnil, že organizační změny v oblasti přenesené působnosti žalované musí, na rozdíl od oblasti její samostatné působnosti, respektovat povinnost využít pro zajištění činnosti úřadu stávající profesionální úřední aparát, danou zákonem o úřednících. Z těchto důvodů je i výpověď podle ustanovení § 52 písm. c/ zák. práce neplatná.

O nákladech řízení rozhodl podle § 142 odst. 1 o. s. ř. a zcela úspěšnému žalobci přiznal právo na jejich plnou náhradu, kterou tvoří zaplacený soudní poplatek (4.000 Kč), mimosmluvní odměna právního zástupce dle vyhl. č. 177/1996 Sb., advokátní tarif, za 7 úkonů právní služby po 2.500 Kč, paušální náhrada hotových výdajů po 300 Kč za každý z těchto úkonů a náhrada za DPH (4.116 Kč).

Proti tomuto rozsudku podala žalovaná včasné odvolání. Namítala, že v důsledku organizační změny přijaté dne 3. srpna 2016 došlo ke zrušení xxx xxx a v této souvislosti se práce žalobce, jakožto xxx tohoto odboru, stala pro žalovanou nepotřebnou. Zdůraznila subsidiaritu zákoníku práce ve vztahu k zákonu o úřednících a postulovala, že ustanovení § 73 odst. 1 zákoníku práce je použitelné, dochází-li ke zrušení pracovního místa v souvislosti s

organizační změnou. Poukázala na to, že soud prvního stupně neučinil žádná zjištění z listin vztahujících se k organizačním změnám. Žalobce nemůže mít naléhavý právní zájem na určení neplatnosti odvolání z funkce, jestliže toto není podmínkou skončení pracovního poměru výpovědí. V této souvislosti odkázala na rozhodnutí Nejvyššího soudu ve věci sp. zn. 21 Cdo 4447/2010 a odbornou literaturu. Navrhla, aby odvolací soud napadený rozsudek změnil tak, že žalobu v celém rozsahu zamítne, eventuálně aby rozsudek zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalobce podal vyjádření k odvolání žalované. Rozsudek soudu prvního stupně považoval za správný a s jeho závěry se ztotožnil. Měl za to, že ustanovení § 12 zákona o úřednících bylo správně posouzeno jako ustanovení speciální k ustanovení § 73 zák. práce. Zdůraznil správnost závěru soudu prvního stupně, že se v důsledku organizační změny nestal nadbytečným a že naléhavý právní zájem na určení neplatnosti odvolání je nezbytný pro nastolení jistoty, že v pracovním poměru bude žalobce pokračovat jako vedoucí úředník. Odkaz žalované na rozhodnutí Nejvyššího soudu považoval za nepřiléhavý, neboť nešlo o úředníka. Vyslovil, že není v souladu s principy zákona o úřednících, aby vedoucí úředník, který porušil závažným způsobem své povinnosti, byl v lepším postavení, neboť mu musí být nabídnuta změna pracovního zařazení, než vedoucí úředník, jehož pracovní poměr bude ukončen z organizačních důvodů. Navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek potvrdil.

Odvolací soud přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 214 odst. 3 o. s. ř.) a shledal odvolání žalované důvodným.

Soud prvního stupně provedl v řízení dokazování v dostatečném rozsahu a na základě těchto důkazů učinil i správný skutkový závěr.

Soud prvního stupně však věc neposoudil správně po stránce právní.

Podle ustanovení § 1 zákona o úřednících tento zákon upravuje pracovní poměr úředníků územních samosprávních celků a jejich vzdělávání (odst. 1). Na pracovněprávní vztahy úředníků územních samosprávních celků se vztahuje zákoník práce, nestanoví-li tento zákona jinak (odst. 2).

Podle § 12 odst. 1 zákona o úřednících vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu lze z funkce odvolat, jen a/ pozbyl-li některý z předpokladů podle § 4, b/ porušil-li závažným způsobem některou ze svých zákonem stanovených povinností nebo dopustil-li se nejméně dvou méně závažných porušení zákonem stanovených povinností v době posledních 6 měsíců, nebo c/ neukončil-li vzdělávání vedoucích úředníků ve lhůtě podle § 27 odst. 1.

Podle § 12 odst. 3 zákona o úřednících musí být odvolání nebo vzdání se funkce písemné a doručené druhému účastníku, jinak je neplatné. Odvolání z funkce musí navíc obsahovat důvody podle odstavce 1, jinak je neplatné. Výkon funkce končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se funkce, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se funkce uveden den pozdější.

Podle § 12 odst. 4 zákona o úřednících odvoláním nebo vzdáním se funkce vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu pracovní poměr nekončí; to neplatí, jestliže byl pracovní poměr založen jmenováním na dobu určitou. Územní samosprávný celek je povinen podat vedoucímu úředníku nebo vedoucímu úřadu návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení u územního samosprávného celku na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže územní samosprávný celek nemá pro vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu takovou práci nebo ji vedoucí úředník či vedoucí úřadu odmítne, jde o překážku v práci na straně územního samosprávného celku a současně je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce; odstoupné poskytované vedoucímu úředníku nebo

vedoucímu úřadu při organizačních změnách nenáleží v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání nebo vzdání se funkce vedoucího úředníka či vedoucího úřadu.

Podle ustanovení § 52 písm. c/ zák. práce může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečný 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.

Podle ustanovení § 73 odst. 1 zák. práce v případech uvedených v § 33 odst. 3 může ten, kdo je příslušný ke jmenování (§ 33 odst. 4), vedoucího zaměstnance z pracovního místa odvolat; vedoucí zaměstnanec se může tohoto místa rovněž vzdát.

Podle ustanovení § 73a zák. práce odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být provedeno písemně. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější (odst. 1). 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 (odst. 2).

Odvolací soud předepisuje, že v projednávané věci je třeba zabývat se nejprve otázkou skončení pracovního poměru žalobce, neboť tato otázka je významná z hlediska naléhavého právního zájmu na určení neplatnosti odvolání žalobce z funkce vedoucího úředníka.

Zákon o úřednících není komplexním právním předpisem a neupravuje tedy všechny aspekty těchto pracovněprávních vztahů. Proto neobsahuje-li úpravu odlišnou (speciální), použije se na pracovněprávní vztahy úředníků územně-samosprávních celků subsidiárně zákoník práce (§ 1 odst. 2 zákona o úřednících). Tento postoj zastává i judikatura Nejvyššího soudu (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. května 2013, sp. zn. 21 Cdo 2070/2012). I v případě úředníků (vedoucích úředníků), na něž dopadá zákon o úřednících, je tak dána možnost zaměstnavatele skončit pracovní poměr z důvodů uvedených v ustanovení § 52 zák. práce. Argumentuje-li žalobce ustanovením § 12 zákona o úřednících, pak je třeba uvést, že toto ustanovení je speciálním k ustanovení § 73 a 73a zák. práce, nikoliv však ve vztahu k ustanovení § 52 zák. práce. Ustanovení § 12 zákona o úřednících totiž speciálně ve vztahu k ustanovení § 73 a 73a zák. práce upravuje taxativním výčtem důvody, pro které lze vedoucího úředníka odvolat z funkce (odst. 1), uvádí možnost vzdání se funkce (odst. 2), upravuje formu, neplatnost a účinnost odvolání či vzdání se funkce (odst. 3) a následky takového odvolání a vzdání se funkce ve vztahu k dalšímu trvání, resp. ukončení pracovního poměru (odst. 4). Ustanovení § 12 zákona o úřednících však nevede k závěru, nesprávně zastávanému soudem prvního stupně, že by odvolání z funkce způsobem popsáním v ustanovení § 12 zákona o úřednících bylo nutným předpokladem (podmínkou platnosti) výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem podle ustanovení § 52 zák. práce. Možnost rozvázání pracovního poměru i s vedoucím úředníkem postupem podle ustanovení § 52 zák. práce předpokládá ostatně i sám zákon o úřednících v ustanovení § 13.

Ze skutkových zjištění vyplývá, že žalobci byla dána výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c/ zák. práce. Právě a jen z důvodu tvrzené nadbytečnosti žalobce v důsledku popsané organizační změny je totiž výpověď ze dne 4. 8. 2016 žalovanou dávana.

Žalobce tak nepřipadně argumentuje, že se jednalo o výpověď ve smyslu ustanovení § 12 odst. 4 zákona o úřednících, neboť taková výpověď žalovanou dána nebyla. Z obsahu výpovědi jednoznačně vyplývá, že ji žalovaná dává žalobci nikoliv z důvodu jeho odvolání z funkce vedoucího odboru, nikoliv z důvodu, že nastala zákonná fikce výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c/ zák. práce ve smyslu ustanovení § 12 odst. 4 zákona o úřednících, ale z důvodu skutečně existujícího (nikoliv fikcí založeného) tvrzeného důvodu, že došlo k organizační změně, v důsledku níž se stal žalobce nadbytečným. Na tomto závěru nemůže nic změnit ani to, že žalobce byl téhož dne z funkce odvolán, a to právě s odkazem na uvedenou organizační změnu. Pro posouzení platnosti výpovědi dané žalovanou žalobci podle ustanovení § 52 písm. c/ zák. práce tak není významné, zda byl žalobce (ať už platně či neplatně) z funkce vedoucího odboru odvolán. V tomto směru lze odkázat na důvodně žalovanou odkazované rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4447/2010).

Soud prvního stupně také nesprávně posoudil, že se žalobce v důsledku uvedené organizační změny nestal nadbytečným. Organizační změna byla v řízení prokázána, a to konkrétně rozhodnutím přijatým na 29. zasedání rady městské části dne 3. 8. 2016, kterým došlo ke změně organizační struktury Úřadu městské části Praha 5. Není případná argumentace soudu prvního stupně, že uvedenou organizační změnou nedošlo k žádným změnám v počtu tabulkových míst, že úkoly a činnosti v rámci úřadu byly pouze přeskupeny a nezasáhly do obsahové náplně práce úřadem prováděné. Obdobně není případná ani argumentace žalobce, že činnosti úřadu (zejména v přenesené působnosti) jsou dány zákonem a nemůže proto pominout potřeba jejich výkonu. Argumentace obsahovou náplní práce úřadu by byla správná, avšak pouze ve vztahu k úředníkům, kteří danou agendu skutečně vykonávají. Není však již případná ve vztahu k vedoucím úředníkům, kteří takovou činnost pouze řídí. Zákon nestanoví organizační strukturu ani počet vedoucích úředníků nezbytných k vykonávání určité agendy. Regulace struktury a počtu je proto zcela v dispozici územněsamosprávného celku jakožto zaměstnavatele, který tak může efektivně reagovat na případné změny svých úkolů. V projednávané věci v zásadě nebylo sporu o tom, že žalovaná rozhodla o organizační změně, na jejímž základě byl odbor vedený žalobcem zrušen a jednotlivé agendy (oddělení) bezesbýtku převzaty jinými odbory. Žalobce ani netvrdil, tím méně prokazoval, že určitá agenda, kterou jako vedoucí odboru občanskosprávního řídil, zůstala nepřevzata jiným odborem a mohl by ji tedy dále jako vedoucí úředník řídit.

V projednávané věci je třeba dodat, že výpověď ze dne 4. srpna 2016 je opřena o skutečnou organizační změnu a nadbytečnost žalobce, nikoliv o fikci. Nelze souhlasit s argumentací soudu prvního stupně, že organizační změna byla pouze formálním přeskupením oddělení. Bylo to právě vedoucí místo žalobce, které se stalo nadbytečným, neboť byl zrušen odbor, který řídil. Rovněž není správná úvaha, kterou soud prvního stupně poněkud nekriticky převzal od žalobce, že každého vedoucího úředníka by bylo možno nahradit jednoduchým přeskupením agendy, což by bylo v rozporu s úpravou v zákoně o úřednících. Je pravdou, že úprava zákona o úřednících má za cíl posílení postavení vedoucích úředníků. Toto posílení se však vztahuje pouze k odvolávání vedoucího úředníka ve smyslu § 12 zákona o úřednících, tedy brání situaci, aby vedoucí úředník mohl být odvolán bezdůvodně. Zákon o úřednících však nebrání tomu, aby územní samosprávný celek mohl uplatnit vůči svým úředníkům, včetně vedoucích úředníků, výpověď podle ustanovení § 52 zák. práce. Konečně proti tzv. účelově provedené organizační změně se může vedoucí úředník územního samosprávného celku, stejně jako každý jiný zaměstnanec podle zákoníku práce bránit žalobou o neplatnost skončení pracovního poměru, a to konkrétně tvrzením o tom, že se nejednalo o skutečnou organizační změnu, že tato byla jen předstíraná, resp. že zastírala jiný skutečný důvod pro výpověď zaměstnanci.

K organizační změně je třeba uvést, že taková změna může spočívat např. v tom, že zaměstnavatel rozhodne o sloučení dvou do té doby samostatných organizačních jednotek, které byly dosud řízeny dvěma vedoucími pracovníky, tak že nadále se bude jednat o jednu organizační jednotku, kterou bude řídit jeden vedoucí pracovník. Aniž by tak došlo ke změně náplně práce obou těchto jednotek (aniž by ubyla práce), aniž by došlo ke změně počtu pracovníků vykonávajících uvedenou práci obou útvarů, je takovou uvedenou organizační změnou nastaven stav, kdy se jeden z vedoucích pracovníků stává nadbytečným, neboť jeho dosavadní (řídící) práce není pro zaměstnavatele potřebná. V soudní praxi je ustáleně zastáván názor, že o organizační změnu jde tehdy, jestliže sledovala změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu, pomocí níž zaměstnavatel chce regulovat počet svých zaměstnanců a jejich profesní nebo kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém profesním nebo kvalifikačním složení, jak odpovídá jeho potřebám. Organizační změna nemusí být nutně spojena s absolutním snížením počtu zaměstnanců; protože zaměstnavatel má zájem nejen na počtu svých zaměstnanců, ale i na tom, jakou mají profesi nebo kvalifikaci, není vyloučeno, aby kromě snižování počtu svých dosavadních zaměstnanců zaměstnavatel přijímal nové zaměstnance, na nichž má z hlediska jejich profese nebo kvalifikace zájem. V tomto případě bylo v řízení prokázáno, že rozhodnutím ze dne 3. 8. 2016 došlo k organizační změně, již došlo ke zrušení xxx xxx, ke zřízení odboru matrik a státního občanství a k rozdělení agendy xxx xxx mezi odbor ekonomický, odbor živnostenský a občanskosprávních agend a odbor matrik a státního občanství (viz rozhodnutí ze dne 3. 8. 2016 včetně popisu změny organizační struktury a důvodové zprávy, jimiž byl před soudem prvního stupně proveden důkaz). Žalovaná tuto změnu provedla v rámci optimalizačního procesu vyplývajícího z činnosti jednotlivých odborů (viz důvodová zpráva organizační změny). V řízení také vyšlo najevo, že organizační změna ze dne 3. 8. 2016 nebyla ojedinělá, že také v předcházející době byly prováděny různé úpravy organizační struktury žalované. V řízení nevyšlo najevo, že by organizační změnou sledovala žalovaná jiné cíle se záměrem zastřít své skutečné důvody pro výpověď žalobci. Úvahy žalobce o tom, že je kariérním úředníkem vykonávajícím pozici, která by měla být zcela nezávislá na politickém vedení úřadu a že jeho odvolání z funkce a výpověď „je důsledkem snahy popřít tuto nezávislost“, resp. že šlo o „politicky motivované rozhodnutí“, zůstaly pouze v rovině obecných úvah. Je tak třeba uzavřít, že došlo k uvedené organizační změně, kdy byl zrušen odbor xxx a jeho agendu (pracovní činnost) převzaly jiné odbory a v důsledku toho bylo zrušeno místo žalobce xxx (zrušeného) xxx xxx. Pro tuto organizační změnu se stal žalobce pro žalovanou nadbytečným. Jeho do té doby vykonávanou vedoucí (řídící) činnost vůči podřízeným pracovníkům ve vztahu k vykonávané agendě převzali vedoucí odborů, pod které ta která agenda přešla.

Výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c/ zák. práce tak byl naplněn. Výpověď byla žalovanou učiněna v písemné formě § 50 odst. 1 zák. práce, obsahovala ve smyslu § 50 odst. 2 a 4 skutkově dostatečně určitý výpovědní důvod podřaditelný pod ustanovení § 52 písm. c/ zák. práce a byla řádně předána žalobci. Byly tak naplněny její předpoklady po formální i materiální stránce a výpověď je třeba považovat za platnou.

Ve vztahu k odvolání z funkce lze dodat, že v projednávané věci bylo prokázáno, že odvolání žalobce z funkce vedoucího úředníka neobsahovalo důvod odpovídající některé skutkové podstatě uvedené v § 12 odst. 1 zákona o úřednících. Odvolání žalobce ze dne 4. srpna 2016 by tak bylo neplatné. Je však třeba dodat, že v případě určení neplatnosti odvolání vedoucího úředníka jde o určovací žalobu ve smyslu § 80 o. s. ř., jenž má preventivní charakter (srov. např. rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 24. února 1971, sp. zn. 2 Cz 8/71), musí vytvořit pevný právní základ pro právní vztahy účastníků sporu

a sloužit potřebám praktického života, nikoliv jen ke zbytečnému rozmnožování sporů (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27. března 1997, sp. zn. 3 Cdon 1338/96). Není-li tomu tak není dán naléhavý právní zájem na takovém určení a nejsou splněny podmínky § 80 o. s. ř. Judikatura Nejvyššího soudu podání žaloby na určení neplatnosti odvolání vedoucího úředníka obecně připouští, avšak podmiňuje jej právě shora uvedeným naléhavým právním zájmem (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. listopadu 2008, sp. zn. 21 Cdo 4356/2007).

Jak bylo vyloženo shora, pracovní poměr žalobce byl platně ukončen výpovědí. Potřebám praktického života proto neslouží, bude-li určeno, že odvolání žalobce bylo neplatné, neboť takové určení na právní vztahy účastníků již nemůže mít vliv. Žalobce konečně tvrdil naléhavý právní zájem právě v tom, že v důsledku neplatného skončení pracovního poměru je stále v pracovním poměru u žalované a že trvá i jeho pracovní pozice vedoucího úředníka. Není-li žalobce v pracovním poměru u žalované (v důsledku platné výpovědi z pracovního poměru), nemůže mít ani zájem na určení trvání jeho pracovní pozice vedoucího úředníka. Zmiňoval-li žalobce potřebu tohoto určení pro „vyměření starobního důchodu“, pak blíže toto tvrzení neodůvodnil a bez dalšího není zřejmé, jak by se určení neplatnosti odvolání promítlo do vyměření starobního důchodu. Stejně obecně je tvrzení žalobce o tom, že „daná situace má přesah do dalších práv a povinností žalobce“ (viz vyjádření žalobce ze dne 9. 2. 2017). Odvolací soud tak uzavírá, že žalobce nemá na požadovaném určení naléhavý právní zájem.

Ze shora uvedených důvodů byl napadený rozsudek ve výrocích o věci samé změněn tak, že se zamítá žaloba o určení, že odvolání z funkce a výpověď z pracovního poměru je neplatná.

O nákladech řízení odvolací soud rozhodl podle ustanovení § 224 odst. 2, ve spojení s § 142 odst. 1 o. s. ř. Úspěšná žalovaná by měla právo na plnou náhradu nákladů řízení. Nelze však odhlédnout od skutečnosti, že předmětem řízení bylo rozhodování žalované jakožto zaměstnavatele v personálních otázkách. Personální agenda je běžnou agendou žalované, k jejímuž kvalifikovanému výkonu je dostatečné materiálně a personálně vybavena a zabezpečena, aniž by musela využívat právní pomoci advokátů. V daném případě nešlo o věc skutkově či právně složitou a zastoupení žalované advokátem proto není účelné (viz obdobně rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 28 Cdo 2/2015). Žalovaná v souvislosti s tímto řízením zaplatila soudní poplatek za podání odvolání (4.000 Kč). Pouze tento náklad žalované hodnotí odvolací soud jako účelný a k jeho náhradě žalobce zavázal.

Proti tomuto rozsudku lze podat za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř. dovolání ve lhůtě dvou měsíců od jeho doručení k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím soudu I. stupně. Přípustnost dovolání zkoumá dovolací soud (§ 239 o. s. ř.).

V Praze dne 4. října 2017

JUDr. Jana Knotková, v. r.
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení: H. T.