Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4521/2011, ECLI:CZ:NS:2012:21.CDO.4521.2011.1

Číslo: 23/2013

Právní věta:

Pravomoc rady obce stanovit celkový počet zaměstnanců obce v obecním úřadu a rozhodnout o organizačním řádu (organizační struktuře) obecního úřadu (§ 102 odst. 2 písm. j/ a o/ zákona č. 128/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů), v sobě zahrnuje také zřizování a rušení jednotlivých pracovních míst v rámci organizační struktury obecního úřadu. Tajemníkovi obecního úřadu oprávnění k vydávání organizačních norem svěřeno není.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 20.11.2012

Spisová značka: 21 Cdo 4521/2011

Číslo rozhodnutí: 23

Číslo sešitu: 3

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Obec, Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: § 102 odst. 2 písm. j) předpisu č. 128/2000Sb.
§ 102 odst. 2 písm. o) předpisu č. 128/2000Sb.
§ 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Dopisem ze dne 9. 7. 2009 žalovaný sdělil žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Důvod výpovědi spatřoval ve „snížení stavu o 1 zaměstnance za účelem zvýšení efektivnosti práce zrušením pracovní pozice v odboru stavebním“, přičemž „po vyhodnocení efektivity a racionality činností v rámci tohoto odboru Magistrátu města H. K. je z rozhodnutí zaměstnavatele dnem 1. 8. 2009 zrušeno žalobkyní zastávané pracovní místo referenta – stavebního technika“ a žalobkyně se tak „stala nadbytečnou ve smyslu shora citovaného ustanovení“.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnila tím, že rozhodnutí zaměstnavatele, na které se žalovaný v dopise odvolává, „není jednoznačně identifikováno (datum, spis. značka)“, a že žalobkyně s jeho obsahem „nebyla seznámena předem, ani bezprostředně při předání – doručování dopisu ze dne 9. 7. 2009 zástupci žalovaného“, kteří „na osobní dotaz žalobkyně odmítli tuto skutečnost sdělit, jakož i důvody nadbytečnosti právě žalobkyně, která jako samoživitelka pečuje o nezletilé dítě studující na střední

škole“. Kromě toho se žalobkyně domnívá, že žalovaný při zrušení jejího pracovní místa nepostupoval „v souladu s ustanovením § 102 odst. 2 písm. j) zákona o obcích“, neboť „nebylo učiněno žádné rozhodnutí Rady města, kterým by byla zrušena její pracovní pozice“, a „navíc nebylo vůbec provedeno jakékoliv hodnocení efektivity a racionality práce žalobkyně vůči efektivitě a racionalitě jiných zaměstnanců na stejném odboru“.

O k r e s n í s o u d v Hradci Králové rozsudkem ze dne 21. 5. 2010, ve znění opravného usnesení ze dne 19. 9. 2011, žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Ve věci samé dospěl k závěru, že „bylo prokázáno“, že „žalovaný dne 7. 7. 2009 rozhodl tajemnicí magistrátu o zrušení pracovní pozice referent – stavební technik řízený přímo vedoucím stavebního odboru ke dni 1. 8. 2009“ a že se žalobkyně „jako konkrétní osoba“ stala „v důsledku tohoto rozhodnutí (jeho realizací) u zaměstnavatele nadbytečnou“. Žalovaný přitom podle názoru soudu prvního stupně „postupoval v souladu se zákonem č. 128/2000 Sb., konkrétně § 102 odst. 2“, neboť tajemník obecního úřadu (magistrátu), který v daném případě rozhodnutí o zrušení žalobkyní zastávaného pracovního místa učinil, „plní úkoly statutárního orgánu zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 102 odst. 2 písm. d) zákona o obcích podle zvláštních právních předpisů vůči zaměstnancům obce zařazeným v obecním úřadu“, a rovněž vzhledem k „ustanovení § 20 obč. zák. a zákonu č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků“, je „jednoznačné, že úkony, kterými se zakládají, mění a ruší pracovněprávní vztahy, činí tajemník magistrátu města“. Námitky žalobkyně, že rozhodnutí žalovaného o organizační změně neobsahuje číslo jednací a otisk razítka, soud prvního stupně považoval za „irelevantní“. Protože „nebylo zjištěno ze strany žalovaného žádné porušení prvních předpisů při dání výpovědi žalobkyni“, byla jí výpověď „dána v souladu se zákonem“ a je proto platným právním úkonem.

K odvolání žalobkyně K r a j s k ý s o u d v Hradci Králové rozsudkem ze dne 29. 6. 2011 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobě vyhověl, a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na nákladech řízení před soudem prvního stupně 11 440 Kč a na nákladech odvolacího řízení 11 440 Kč, obojí k rukám advokáta Mgr. P. S. Odvolací soud zdůraznil, že rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně jako jeden z předpokladů platné výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je podle judikatury dovolacího soudu tzv. faktickým úkonem a při jeho zkoumání, zda bylo učiněno k tomu oprávněnou osobou, „je třeba vycházet z toho, že ten, kdo je oprávněn činit jménem zaměstnavatele právní úkony, je také jménem zaměstnavatele oprávněn k tzv. faktickým úkonům“. Vzhledem k uvedenému by se proto za situace, kdy z příslušných ustanovení zákona č. 128/2000 Sb. a § 20 odst. 1 obč. zák. „vyplývá, že jedná-li obec (město) v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel, je jejím statutárním orgánem ve vztahu ke všem zaměstnancům obce tajemník obecního úřadu“, který je tudíž „jako statutární orgán oprávněn k právním právní úkonům ve vztahu mezi obcí jako zaměstnavatelem a zaměstnanci obce“, mohlo „zdánlivě jevit, že tajemník je oprávněn za obec činit i všechny tzv. faktické úkony a pro projednávanou věc by to mohlo znamenat, že tajemnice magistrátu byla oprávněna rozhodnout o zrušení pracovního místa žalobkyně“. Odvolací soud se však domnívá, že „tomu tak není“ a že „shora uvedené by platilo pouze obecně, a to tehdy, pokud by chyběla speciální právní úprava, která by stanovila, že ten který faktický úkon organizační povahy je oprávněn za právnickou osobu učinit pouze určitý orgán“. V případě faktického úkonu spočívajícího ve zrušení pracovního místa, je-li zaměstnavatelem obec, je však „touto speciální právní úpravou právě ustanovení § 102 odst. 2 písm. j) zákona č. 128/2000 Sb., podle kterého je radě obce vyhrazeno stanovit celkový počet zaměstnanců obce v obecním úřadu a v organizačních složkách obce“. Podle názoru odvolacího soudu „nelze toto ustanovení vykládat nepřiměřeně restriktivně tak, že by radě obce bylo svěřeno rozhodnout pouze a jen o celkovém počtu zaměstnanců v obecním úřadu, jinými slovy určit číslo, které bude představovat celkový počet zaměstnanců obecního úřadu bez dalšího“, neboť v takovém případě „by nebylo možné plně vykonávat tuto pravomoc“ a „postrádalo by smysl“, aby „nebylo radě obce současně svěřeno i rozhodování o struktuře těchto pracovních míst“, tedy „o tom, zda určité pracovní místo bude zrušeno nebo naopak bude založeno“.

Odvolací soud proto uzavřel, že „rozhodnout o zrušení pracovního místa v obecním úřadu je oprávněna pouze rada obce, které je tato pravomoc explicitně svěřena ustanovením § 102 odst. 2 písm. j) zákona č. 128/2000 Sb.“, a že „pravomoc tajemníka obce rozhodnout o zrušení nebo založení pracovního místa na obecním úřadu nezakládá ani žádné ustanovení zákona č. 312/2002 Sb.“. Jestliže tedy v daném případě „faktický úkon – organizační změnu, kterou žalovaný odůvodnil výpověď danou žalobkyni podle § 52 písm. c) zák. práce, neučinil orgán, který k tomu byl oprávněn, pak tímto postupem žalovaný porušil zákon a výpověď daná žalobkyni je z tohoto důvodu neplatná“.

V dovolání proti tomuto rozsudku odvolacího soudu žalovaný namítal, že odvolací soud provedl „nepřípustný rozšiřující výklad zákona o obcích“, jestliže dovodil, že rozhodování rady obce (města) o celkovém počtu zaměstnanců podle ustanovení § 102 odst. 2 písm. j) zákona o obcích zároveň zahrnuje i rozhodování o zřizování a rušení jednotlivých pracovních míst. Podle názoru dovolatele je „dikce zákona zcela jasná a z pohledu teleologického výkladu je zřejmé, co chtěl zákonodárce tímto ustanovením upravit“. Žalovaný zdůraznil, že judikatura dovolacího soudu „přisvědčuje“ názoru, že úkony, kterými se zakládají, mění či ruší pracovněprávní vztahy, činí vždy tajemník magistrátu města, který je nadřízený všem zaměstnancům magistrátu a „je vybaven kompetencemi statutárního orgánu obce (města) jako zaměstnavatele v plném rozsahu, aniž by jeho jednání v pracovněprávních vztazích bylo podmíněno předchozím projednáním s obecní (městskou) radou, resp. jejím předchozím souhlasem“. Podle jeho názoru rada města „dle ustanovení § 102 odst. 2 písm. j) zákona o obcích rozhoduje o celkovém počtu zaměstnanců žalovaného, a to vždy na příslušný kalendářní rok jako průměrný přepočtený roční počet zaměstnanců“, a „o obsazenosti jednotlivých pracovních pozic pak rozhoduje tajemník magistrátu města, u úřednických pozic postupem dle zákona č. 312/2002 Sb.“. Rozhodování o organizačních změnách tedy „probíhá v rámci schváleného počtu zaměstnanců“, přičemž v daném případě „z doložených důkazů jednoznačně vyplynulo“, že v rámci projednávání počtu zaměstnanců „rada města vždy byla seznámena se všemi organizačními změnami, které tajemnice jakožto statutární orgán zaměstnavatele v zákonem určených mezích učinila“. Těmito důkazy se však odvolací soud podle názoru dovolatele „nijak nezabýval“ a nehodnotil je ve všech souvislostech. Rozhodnutí odvolacího soudu žalovaný „považuje za velice formální“, neboť – jak dále zdůraznil – „tajemník jakožto vedoucí úředník (jehož postavení a povinnosti jsou dané mimo jiné ustanovením § 110 zákona o obcích) ví, kolik zaměstnanců na výkon té které správní činnosti potřebuje, a z této znalosti vyplývá ta skutečnost, že rozhodnutí tajemníka o organizační změně se opíralo o faktický stav výkonu agend“. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Žalobkyně navrhla, aby dovolání bylo „v celém rozsahu“ zamítnuto, neboť napadený rozsudek odvolacího soudu „považuje za věcně správný“. Podle jejího názoru odvolací soud v souladu se zákonem dovodil, že orgánem příslušným k rozhodování o organizačních změnách u žalovaného není tajemník (tajemnice) magistrátu, ale „takové rozhodnutí přísluší pouze a jen radě města“.

N e j v y š š í s o u d dovolání zamítl.

Z o d ů v o d n ě n í :

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený měnící rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci – mimo jiné – zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů dovolatel nenapadá), že žalobkyně pracovala u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 3. 1. 2000 na pracovní pozici označené podle katalogu práce od 1. 1. 2004 jako

„referent státní správy“ v odboru stavebním Magistrátu města H. K. Podle „rozhodnutí o zrušení pracovní pozice“ ze dne 7. 7. 2009 Mgr. M. P., tajemnice Magistrátu města H. K., „po vyhodnocení efektivity a racionality činností v rámci odboru stavebního Magistrátu města H. K.“ zrušila ke dni 1. 8. 2009 pracovní pozici „referent – stavební technik“ (nezařazenou do žádného z oddělení stavebního odboru a řízenou přímo vedoucím stavebního odboru), kterou v té době zastávala žalobkyně. Dopisem ze dne 9. 7. 2009, který žalobkyně převzala téhož dne, žalovaný sdělil žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce s odůvodněním, že se žalobkyně stala pro něj nadbytečnou, neboť „z rozhodnutí zaměstnavatele bylo dnem 1. 8. 2009 zrušeno žalobkyní zastávané pracovní místo referenta – stavebního technika“.

Otázku platnosti předmětné výpovědi je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že byla žalobkyni doručena dne 9. 7. 2009 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění do 13. 9. 2009 (tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 320/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky a o změně a doplnění některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony).

Podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 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 nebo příslušný orgán rozhodnutí, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným.

Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby regulovali počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet 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.

Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno. Zaměstnanec, jehož se rozhodnutí o organizační změně týká, s ním však musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru.

Podle ustálené judikatury (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97, uveřejněný v časopise Soudní rozhledy č. 11, ročník 1999, str. 374, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, uveřejněný pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 2005, vztahující se k obsahově shodné dřívější právní úpravě) 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 není právním úkonem, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se

pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví (například pro podání výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c/ zák. práce), a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Protože nejde o právní úkon, nelze rozhodnutí zaměstnavatele samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti zejména ve smyslu ustanovení § 37 až 39 obč. zák. (srov. § 18 zák. práce); vznikne-li pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil zaměstnavatel – fyzická osoba, příslušný orgán zaměstnavatele – právnické osoby nebo ten, kdo je k tomu jinak oprávněn.

Podle ustanovení § 11 odst. 1 zák. práce právní úkony právnické osoby, která je zaměstnavatelem v pracovněprávních vztazích, se řídí § 20 obč. zák.

Podle ustanovení § 20 odst. 1 obč. zák. právní úkony právnické osoby ve všech věcech činí ti, kteří k tomu jsou oprávněni smlouvou o zřízení právnické osoby, zakládací listinou nebo zákonem (statutární orgány). Za právnickou osobu mohou činit právní úkony i jiní její pracovníci nebo členové, pokud je to stanoveno ve vnitřních předpisech právnické osoby nebo je to vzhledem k jejich pracovnímu zařazení obvyklé (§ 20 odst. 2, věta první, obč. zák.).

Rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách není – jak uvedeno výše a jak z toho správně vycházel rovněž odvolací soud – právním úkonem. Protože zákon v obecné rovině výslovně neupravuje, kdo je oprávněn činit u zaměstnavatele takové tzv. faktické úkony, ustálená soudní praxe (srov. například rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1932/2006, a ze dne 12. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3762/2010) vychází v tomto směru ze zásad uvedených zejména v ustanoveních § 11 odst. 1 zák. práce a § 20 odst. 1 a 2 obč. zák., a to v tom smyslu, že ten, kdo je oprávněn činit jménem zaměstnavatele právní úkony, je také jménem zaměstnavatele oprávněn k tzv. faktickým úkonům a i takové jeho jednání v tomto směru zaměstnavatele zavazuje. Obecně tedy platí, že také rozhodnutí o organizačních změnách (ačkoli nejde o právní úkon) u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, činí především jeho statutární orgán, případně osoby jím pověřené (srov. § 20 odst. 2 obč. zák.). Odvolacímu soudu lze ovšem přisvědčit, že uvedený závěr v každém jednotlivém případě platí pouze za předpokladu, že neexistuje zvláštní právní předpis, který by výslovně upravoval, kdo je oprávněn činit u zaměstnavatele rozhodnutí o organizačních změnách.

Z uvedeného vyplývá, že pro závěr o tom, zda tajemnice Magistrátu města H. K. Mgr. M. P. byla oprávněna rozhodnout o organizační změně (zrušení pracovního místa „referent – stavební technik“ ve stavebním odboru Magistrátu města H. K.), v jejímž důsledku se žalobkyně stala pro žalovaného nadbytečnou, bylo především podstatné, zda, popř. komu zvláštní právní předpis svěřuje oprávnění činit rozhodnutí o organizačních změnách ve struktuře obecního úřadu (magistrátu). V případě žalovaného (jako územně členěného statutárního města) je třeba příslušnou právní úpravu hledat v zákoně č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění účinném do 30. 6. 2010 (tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 227/2009 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o základních registrech, o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů) – dále jen „zákon o obcích“.

Podle ustanovení § 110 odst. 1 zákona o obcích se v obcích s pověřeným obecním úřadem a v obcích s rozšířenou působností zřizuje funkce tajemníka obecního úřadu, který je zaměstnancem obce, a ve statutárním městě se zřizuje funkce tajemníka magistrátu, který je zaměstnancem města (srov. § 140 odst. 2 zákona o obcích). Tajemník obecního úřadu (magistrátu) stanoví podle zvláštních předpisů platy všem zaměstnancům obce (města) zařazeným v obecním úřadu (magistrátu), plní úkoly statutárního orgánu zaměstnavatele podle zvláštních předpisů vůči zaměstnancům obce (města)

zařazeným do obecního úřadu (magistrátu), vydává spisový řád, skartační řád a pracovní řád obecního úřadu a další vnitřní směrnice obecního úřadu, nevydává-li je rada obce (srov. § 110 odst. 4 písm. c/, d/ a e/ zákona o obcích).

K postavení tajemníka obecního úřadu v pracovněprávních vztazích zaujal dovolací soud již v minulosti stanovisko, že, jedná-li obec (město) v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel, je jejím statutárním orgánem tajemník obecního (městského) úřadu (magistrátu), popřípadě, nebyl-li tajemník ustanoven, starosta (zástupce starosty), který je oprávněn činit jménem obce (města) veškeré právní úkony týkající se pracovněprávních vztahů (kupř. uzavírání a ukončování pracovních poměrů) mezi obcí (jako zaměstnavatelem) a zaměstnanci obecního úřadu (k tomu srov. například rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001 a ze dne 4. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 850/2002). Na tomto závěru dovolací soud i nadále setrvává a neshledává žádné důvody k jeho změně. Názor dovolatele, že tajemnice Magistrátu města H. K. „jakožto statutární orgán zaměstnavatele“ byla oprávněna „v rámci schváleného počtu zaměstnanců“ rozhodovat o organizačních změnách v organizační struktuře magistrátu, však přesto sdílet nelze.

Podle ustanovení § 102 odst. 2 písm. f), j) a o) zákona o obcích je radě obce vyhrazeno stanovit rozdělení pravomocí v obecním úřadu, zřizovat a zrušovat odbory a oddělení obecního úřadu (§ 109 odst. 2), stanovit celkový počet zaměstnanců obce v obecním úřadu a v organizačních složkách obce a schvalovat organizační řád obecního úřadu.

Z uvedeného vyplývá, že, i když tajemník obecního úřadu (magistrátu) plní úkoly statutárního orgánu zaměstnavatele podle zvláštních předpisů vůči zaměstnancům obce (města) zařazeným do obecního úřadu (magistrátu) a řídí a kontroluje činnost zaměstnanců obce (města) zařazených do obecního úřadu (magistrátu), o celkovém počtu zaměstnanců obce (města) v obecním úřadu (magistrátu) a o organizační struktuře (organizačním řádu) obecního úřadu (magistrátu) rozhoduje rada obce (města). Toto její oprávnění, které zřejmě v sobě implicitně zahrnuje také zřizování a rušení jednotlivých pracovních míst v rámci organizační struktury obecního úřadu (magistrátu), není žádným ustanovením zákona o obcích (ani zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších změn a doplňků, na který poukazuje žalovaný v dovolání) omezeno. Tuto pravomoc rady obce (města) nemůže popřít ani dovolatelem akcentovaná skutečnost, že „tajemník jakožto vedoucí úředník ví, kolik zaměstnanců na výkon té které správní činnosti potřebuje“. Zákon v tomto směru předpokládá aktivní spolupráci tajemníka obecního úřadu (magistrátu) s radou obce (města), kupř. ve formě návrhů či doporučení; oprávnění k vydávání organizačních norem mu však – jak vyplývá především z ustanovení § 110 odst. 4 písm. e) zákona o obcích – svěřeno není. Tuto pravomoc svěřuje ustanovení § 102 odst. 2 písm. o) zákona o obcích výhradně výkonnému (kolegiálnímu) orgánu obce (města) – radě obce (radě města).

V projednávané věci se však z výsledků provedeného dokazování, ani z obsahu spisu nepodává (a ani není žalovaným tvrzeno), že by Rada města H. K. předtím, než byla žalobkyni dne 9. 7. 2009 dána výpověď z pracovního poměru, rozhodla o změně organizační struktury (organizačního řádu) v rámci stavebního odboru Magistrátu města H. K., z níž by vyplývalo zrušení pracovní pozice zastávané žalobkyní. Rada města H. K. sice na svém 15. zasedání, které se konalo dne 18. 11. 2008, přijala usnesení, podle kterého (jeho bodu II.3.) schválila „záměr přesunout s účinností od 1. 1. 2009 oddělení územně správní z odboru hlavního architekta do odboru stavebního“, odpovídající změnu organizačního řádu Magistrátu města H. K. však nakonec nepřijala. Ani usnesení z 16. zasedání Rady města H. K. ze dne 2. 12. 2008, podle kterého (jeho bodu II. a III.) Rada města H. K. stanovila „celkový počet zaměstnanců Statutárního města H. K., zařazených v rámci Magistrátu města a v organizačních složkách, pro rok 2009 následovně, Magistrát města 429, jesle 19, jídelna důchodců 6“, a uložila Mgr. M. P., tajemnici Magistrátu města H. K., „zabezpečit realizaci schváleného usnesení“, nelze považovat za způsobilý podklad pro dání výpovědi žalobkyni podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce; tímto rozhodnutím rada města realizovala toliko svoji pravomoc podle ustanovení

§ 102 odst. 2 písm. j) zákona o obcích (tj. stanovit celkový počet zaměstnanců města v magistrátu a v organizačních složkách města), aniž by se vyjadřovala také k organizační struktuře Magistrátu města H. K. Jestliže poté „v rámci takto schváleného počtu zaměstnanců“ rozhodla o konkrétní organizační změně, v důsledku níž bylo zrušeno žalobkyní zastávané pracovní místo ve stavebnímh odboru Magistrátu města H. K., tajemnice Magistrátu města H. K., je – jak se podává se shora podaného výkladu – nepochybné, že toto rozhodnutí nebyla oprávněna přijmout. Odvolací soud proto dospěl ke správnému závěru, že „faktický úkon – organizační změnu, kterou žalovaný odůvodnil výpověď danou žalobkyni podle § 52 písm. c) zák. práce, neučinil orgán, který k tomu byl oprávněn“, a že proto „je výpověď daná žalobkyni z tohoto důvodu neplatná“.

Protože napadený měnící rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu věcně správný a protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o. s. ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalovaného podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem, o. s. ř. zamítl.