

# Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.08.2015, sp. zn. 21 Cdo 3529/2014, ECLI:CZ:NS:2015:21.CDO.3529.2014.1

**Číslo:** 36/2016

**Právní věta:** Ředitel krajského úřadu je oprávněn rozhodovat o organizačních změnách, vzhledem k nimž se může stát zaměstnanec kraje zařazený do krajského úřadu nadbytečným ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, nejde-li o organizační změny, s nimiž je spojena změna celkového počtu zaměstnanců kraje zařazených do krajského úřadu, který stanovila rada kraje.

**Soud:** Nejvyšší soud

**Datum rozhodnutí:** 11.08.2015

**Spisová značka:** 21 Cdo 3529/2014

**Číslo rozhodnutí:** 36

**Číslo sešitu:** 3

**Typ rozhodnutí:** Rozsudek

**Hesla:** Územní samosprávné celky, Výpověď z pracovního poměru

**Předpisy:** d)

e) předpisu č. 129/2000Sb. ve znění do 08.10.2009

§ 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.09.2009

§ 59 odst. 1 písm. b)

§ 69 odst. 2 písm. c)

§ 69 odst. 2 písm. f) předpisu č. 129/2000Sb. ve znění do 08.10.2009

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

**Sbírkový text rozhodnutí:**

*Nejvyšší soud zamítl dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 30. 5. 2013, sp. zn. 9 Co 84/2013.*

## I.

### Dosavadní průběh řízení

1. Dopisem ze dne 15. 6. 2009 žalovaný sdělil žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce „pro jiné organizační změny“, které spočívají ve zrušení jejího pracovního místa vedoucí oddělení krizového řízení, ke kterému dojde na základě rozhodnutí zaměstnavatele s účinností od 1. 7. 2009.

2. Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu v Ústí nad Labem dne 15. 10. 2009 domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že byla u žalovaného zaměstnána na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 1. 7. 2001, že k 1.

1. 2003 byla jmenována vedoucí oddělení pro řešení mimořádných situací (následně vedoucí oddělení krizového řízení) Krajského úřadu Ústeckého kraje, že s účinností od 8. 12. 2004 vykonávala funkci tajemníka bezpečnostní rady Ústeckého kraje a s účinností od 9. 1. 2005 funkci bezpečnostního ředitele Ústeckého kraje, že v polovině roku 2008 začalo docházet k neshodám mezi ní a Ing. A. K., které „vygradovaly“ odebráním osobního „ohodnocení“ žalobkyni z důvodu špatných pracovních výsledků, a že dne 15. 6. 2009 jí byl doručen dopis žalovaného, kterým jí oznámil, že v důsledku organizační změny, na základě které bude od 1. 7. 2009 zrušeno oddělení krizového řízení, jí nemůže nadále přidělovat práci podle sjednaných podmínek, a spolu s ním i výpověď z pracovního poměru. Žalobkyně má za to, že není možné zrušit oddělení krizového řízení, neboť každý kraj musí mít toto oddělení zřízeno, aby bylo připravené „okamžitě reagovat v případech nouze“, a že je možné pouze toto oddělení „účelově přejmenovat“. Podle jejího názoru není dána příčinná souvislost mezi rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně a její „údajnou“ nadbytečností, neboť její místo bylo pouze „účelově“ sloučeno a obsazeno jiným zaměstnancem (Ing. A. K.) a druh práce, který vykonávala, se nestal nadbytečným. Uvedla, že výpověď jí byla dána přesto, že nedošlo k naplnění podmínek ustanovení § 12 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, a že jí ani žalovaný, který v měsících červnu a červenci 2009 přijímal nové zaměstnance, nedal návrh na změnu jejího dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jejímu zdravotnímu stavu a kvalifikaci.

3. Okresní soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 25. 5. 2012 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 16 240 Kč k rukám advokáta JUDr. I. V. Vycházel ze zjištění, že žalobkyně, která pracovala u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 7. 2001 jako odborný referent oddělení mimořádných situací, byla dne 1. 1. 2003 jmenována vedoucí tohoto oddělení, že s účinností od 8. 12. 2004 (a opětovně s účinností od 27. 11. 2008) byla jmenována tajemnicí bezpečnostní rady Ústeckého kraje, že rozhodnutím ředitelky Krajského úřadu ze dne 9. 1. 2005 byla jmenována do funkce bezpečnostního ředitele, že dne 15. 6. 2009 bylo vydáno rozhodnutí ředitele Krajského úřadu Ústeckého kraje o organizační změně a změně organizačního řádu, kterým žalovaný s účinností od 1. 7. 2009 rozhodl o zrušení oddělení krizového řízení s tím, že jednotliví referenti zrušeného oddělení byli zařazeni do přímé podřízenosti vedoucího odboru kanceláře hejtmana, čímž došlo „k úspoře“ jednoho pracovního místa vedoucího oddělení, že dne 15. 6. 2009 žalobkyně převzala oznámení o přijetí organizační změny a výpověď z pracovního poměru, ve které byly jako výpovědní důvod uvedeny „jiné organizační změny“ spočívající ve zrušení pracovního místa vedoucí oddělení krizového řízení, k němuž došlo na základě rozhodnutí zaměstnavatele ke dni 1. 7. 2009, a že v červnu 2009 byla u žalovaného neobsazena některá místa referentů, pro která žalobkyně splňovala požadavek středoškolského vzdělání s maturitou. Dovedl, že rozhodnutí o organizační změně ze dne 15. 6. 2009 bylo přijato ředitelem krajského úřadu jako statutárním orgánem žalovaného pro pracovněprávní vztahy před podáním výpovědi žalobkyni a že v jeho důsledku došlo k zániku funkce vedoucí oddělení pro řešení mimořádných situací, do které byla žalobkyně jmenována ke dni 1. 1. 2003. Dospěl k závěru, že výpověď z pracovního poměru ze dne 15. 6. 2009 je neplatná, neboť žalovaný před podáním výpovědi nenabídl žalobkyni, která byla „v postavení vedoucího zaměstnance“, jiné vhodné pracovní místo (ačkoliv měl několik „volných pozic“ vhodných pro žalobkyni s ohledem na její kvalifikaci), a proto vůči žalobkyni nesplnil nabídkovou povinnost ve smyslu ustanovení § 73 odst. 6 zák. práce, která je hmotněprávní podmínkou pro „platnost a existenci výpovědního důvodu nadbytečnosti“.

4. K odvolání žalovaného Krajský soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 30. 5. 2013 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé, změnil jej ve výroku o nákladech řízení tak, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 15 157 Kč k rukám advokáta JUDr. I. V., a uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů odvolacího řízení 4 629 Kč k rukám advokáta JUDr. I. V. Nesouhlasil s názorem soudu prvního stupně o „existenci“ nabídkové povinnosti žalovaného ve smyslu ustanovení § 73 odst. 6 zák. práce, neboť

toto ustanovení se nevztahuje na všechny případy, v nichž dochází ke skončení pracovního poměru vedoucích zaměstnanců, ale upravuje pouze důsledky skutečnosti, že se vedoucí zaměstnanec „vzdal funkce“ nebo že byl z „výkonu své funkce“ zaměstnavatelem odvolán; v projednávané věci však nedošlo k odvolání žalobkyně z „funkce“ vedoucího zaměstnance a žalobkyně se ani výkonu „funkce“ nevzdala. Při řešení otázky, zda rozhodnutí o organizační změně bylo přijato k tomu oprávněným orgánem, vycházel z toho, že stanovení počtu zaměstnanců kraje zařazených do krajského úřadu je vyhrazeno radě kraje (§ 59 odst. 1 písm. b/ zákona č. 129/2000 Sb.) a že ředitel krajského úřadu je oprávněn vydávat organizační řád krajského úřadu (§ 69 zákona č. 129/2000 Sb.), a vyslovil názor, že ředitel krajského úřadu, který je v souvislosti s vydáváním organizačního řádu nepochybně oprávněn „rozhodovat o rozdělení pravomocí krajského úřadu mezi jeho jednotlivé odbory a v jejich rámci mezi jednotlivá oddělení, popř. i mezi jednotlivé zaměstnance kraje zařazené do krajského úřadu“, není oprávněn samostatně činit rozhodnutí o změně (snížení či zvýšení) počtu těchto zaměstnanců. Dovodil, že organizační opatření spočívající ve zrušení oddělení krizového řízení, které mělo za následek zrušení pracovního místa vedoucí oddělení krizového řízení, bezprostředně vedlo ke změně stanoveného počtu zaměstnanců kraje zařazených do krajského úřadu a že proto o něm byla oprávněna rozhodnout výhradně rada kraje. Protože v posuzovaném případě rada kraje o zrušení oddělení krizového řízení krajského úřadu a tím o zrušení pracovního místa žalobkyně nerozhodla, dospěl odvolací soud k závěru, že organizační změna, která měla mít za následek nadbytečnost žalobkyně, nebyla učiněna orgánem, do jehož pravomoci rozhodnutí o takové změně náleželo, a že je proto výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni neplatná.

## II.

### Dovolání a vyjádření k němu

5. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítá, že oprávnění k vydávání organizačních norem (organizačního řádu) je svěřeno řediteli krajského úřadu (předmětem organizačního řádu je systemizace pracovních míst, stanovení jednotlivých odborů a oddělení včetně jejich kompetencí) a že v daném případě organizační změna nespočívala ve snížení počtu zaměstnanců kraje zařazených do krajského úřadu za účelem zvýšení efektivnosti práce, ale že se jednalo o jiné organizační změny, které spočívaly ve změně organizační struktury u žalovaného a k nimž došlo zrušením pracovního místa vedoucího oddělení krizového řízení, změnou názvu „Odboru průmyslová zóna Triangle“ a dalšími změnami v rámci struktury krajského úřadu. Dovolatel má za to, že právě z tzv. „jiných organizačních změn“ ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, které nespočívaly ve snížení počtu zaměstnanců kraje zařazených do krajského úřadu, následně „vyplynula nadbytečnost žalobkyně a byla s ní v příčinné souvislosti“, a že proto byl k provedení těchto změn oprávněn ředitel krajského úřadu a nikoliv rada kraje. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud změnil rozsudek odvolacího soudu tak, že se žaloba zamítá.

6. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud dovolání žalovaného odmítl jako nepřijatelné, neboť rozhodnutí odvolacího soudu spočívá na „zcela správném právním posouzení a pochopení věci“ a „není dán řádný dovolací důvod“, protože se nejedná o otázku hmotného práva, která by v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena, jelikož „pravomoci a kompetence v rámci krajských a obecních úřadů již byly řešeny opakovaně“.

## III.

### Připustnost dovolání

7. Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení v projednávané věci bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2. zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). 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.

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

9. 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 odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

10. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu odvolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 241 odst. 3, věty první, o. s. ř. – nepodléhá), že žalobkyně pracovala u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 7. 2001 jako odborný referent oddělení mimořádných situací, že dne 1. 1. 2003 byla jmenována do funkce vedoucí oddělení pro řešení mimořádných situací (později oddělení krizového řízení), v níž byla přímo podřízena vedoucímu odboru kanceláře hejtmana, že s účinností od 8. 12. 2004 (a opětovně dne 27. 11. 2008) byla jmenována do funkce tajemníka bezpečnostní rady Ústeckého kraje a že rozhodnutím ředitelky krajského úřadu ze dne 9. 1. 2005 byla jmenována do funkce bezpečnostního ředitele. Rozhodnutím o organizační změně a změně organizačního řádu ze dne 15. 6. 2009 rozhodl ředitel Krajského úřadu Ústeckého kraje Ing. M. Z. o zrušení oddělení krizového řízení s účinností od 1. 7. 2009 s tím, že jednotliví „referenti“ zrušeného oddělení byli převedeni přímo do odboru kanceláře hejtmana. Téhož dne žalovaný žalobkyni oznámil přijetí uvedené organizační změny a předal jí výpověď z pracovního poměru odůvodněnou tím, že nastaly „jiné organizační změny“, které spočívají ve zrušení pracovního místa vedoucí oddělení krizového řízení na základě rozhodnutí zaměstnavatele s účinností od 1. 7. 2009.

11. Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, kdo je oprávněn u zaměstnavatele, jímž je kraj, rozhodovat o organizačních změnách, vzhledem k nimž se může stát zaměstnanec zařazený do krajského úřadu nadbytečným ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Protože tato právní otázka v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

#### **IV.**

#### **Důvodnost dovolání**

12. 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 dospěl k závěru, že dovolání žalovaného není opodstatněné.

13. Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že se žalobkyně domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 15. 6. 2009 – posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zák. práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb. a č. 382/2008 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 13. 9. 2009 a subsidiárně též (srov. nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.) podle zákona č. 40/1964 Sb., obč. zák., ve znění zákonů č. 58/1969 Sb., č. 131/1982 Sb., č. 94/1988 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 87/1990 Sb., č. 105/1990 Sb., č. 116/1990 Sb., č. 87/1991 Sb., č. 509/1991 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 267/1994 Sb., č. 104/1995 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 89/1996 Sb., č. 94/1996 Sb., č. 227/1997 Sb., č.

91/1998 Sb., č. 165/1998 Sb., č. 159/1999 Sb., č. 363/1999 Sb., č. 27/2000 Sb., č. 103/2000 Sb., č. 227/2000 Sb., č. 367/2000 Sb., č. 229/2001 Sb., č. 317/2001 Sb., č. 501/2001 Sb., č. 125/2002 Sb., č. 135/2002 Sb., č. 136/2002 Sb. a č. 320/2002 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 476/2002 Sb., zákonů č. 88/2003 Sb., č. 37/2004 Sb., č. 47/2004 Sb., č. 480/2004 Sb. a č. 554/2004 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 278/2004 Sb. a zákonů č. 359/2005 Sb., č. 56/2006 Sb., č. 57/2006 Sb., č. 107/2006 Sb., č. 115/2006 Sb., č. 160/2006 Sb., č. 264/2006 Sb., č. 315/2006 Sb., č. 443/2006 Sb., č. 296/2007 Sb., č. 230/2008 Sb. a č. 384/2008 Sb., tedy podle občanského zákoníku ve znění účinném do 19. 7. 2009.

14. 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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

15. K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce patří to, že zaměstnavatel nebo příslušný orgán přijal rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, 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. 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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud 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 zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity 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.

16. Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity 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. Takové rozhodnutí však musí být přijato před podáním výpovědi a zaměstnanec s ním musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 1998 sp. zn. 2 Cdon 1130/97, uveřejněný v časopisu Soudní rozhledy č. 11, ročník 1999, str. 374). Rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 34 obč. zák. (srov. § 18 zák. práce), 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 způsobitelná přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Protože nejde o právní úkon, nelze rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu zásad uvedených v ustanoveních § 37-39 obč. zák. (srov. § 18 zák. práce) a § 19-21 zák. práce; vznikne-li pochybnost, zda (vůbec) 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 (k tomu srov. též odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004 sp. zn. [21 Cdo 2204/2003](#), který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005).

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

18. 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.).

19. Rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách není – jak bylo uvedeno výše – 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.). Uvedený závěr platí pouze za předpokladu, že neexistuje zvláštní právní předpis, který by výslovně upravoval, kdo je oprávněn činit u zaměstnavatele rozhodnutí o organizačních změnách.

20. Z uvedeného vyplývá, že pro závěr o tom, zda ředitel Krajského úřadu Ústeckého kraje Ing. M. Z. byl oprávněn rozhodnout o organizační změně spočívající ve zrušení oddělení krizového řízení, v jejímž důsledku se stala žalobkyně pro žalovaného nadbytečnou, bylo především podstatné, zda, popř. komu zvláštní právní předpis svěřuje oprávnění činit rozhodnutí o organizačních změnách u zaměstnavatele, jímž je kraj. Příslušnou právní úpravu je třeba hledat v zákoně č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění zákonů č. 273/2001 Sb., č. 320/2001 Sb., č. 450/2001 Sb., č. 231/2002 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 404/2002 Sb. a zákonů č. 229/2003 Sb., č. 216/2004 Sb., č. 257/2004 Sb., č. 421/2004 Sb., č. 501/2004 Sb., č. 626/2004 Sb., č. 413/2005 Sb., č. 186/2006 Sb., č. 234/2006 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 298/2008 Sb., č. 305/2008 Sb. a č. 477/2008 Sb., tedy v zákoně o krajích ve znění účinném do 8. 10. 2009 (dále jen „zákon o krajích“).

21. Kraj, který je právnickou osobou (srov. § 18 odst. 2 písm. c/ obč. zák. a § 1 odst. 2 zákona o krajích), je samostatně spravován zastupitelstvem kraje; dalšími orgány kraje jsou rada kraje, hejtman kraje a krajský úřad; orgánem kraje je též zvláštní orgán kraje zřízený podle zákona (§ 1 odst. 3 zákona o krajích). V čele krajského úřadu stojí ředitel, který je zaměstnancem kraje a který podle zvláštních předpisů plní vůči zaměstnancům kraje zařazeným do krajského úřadu funkci statutárního orgánu zaměstnavatele, stanoví podle zvláštních předpisů platy zaměstnancům kraje zařazeným do krajského úřadu a je nadřízeným všech zaměstnanců kraje zařazených do krajského úřadu a kontroluje jejich činnost (§ 68 odst. 1, věta druhá, § 69 odst. 1, věta první, § 69 odst. 2 písm. c/, d/ a e/ zákona o krajích). Podle ustanovení § 69 odst. 2 písm. f) zákona o krajích ředitel vydává zejména organizační a pracovní řád, spisový řád a skartační řád krajského úřadu. Radě kraje je ve vztahu k zaměstnancům kraje vyhrazeno stanovit počet zaměstnanců kraje zařazených do krajského úřadu, do zvláštních orgánů kraje a do organizačních složek a objem prostředků na platy těchto zaměstnanců a na návrh ředitele krajského úřadu jmenovat a odvolávat vedoucí odborů krajského

úřadu v souladu se zvláštním zákonem (§ 59 odst. 1 písm. b/ a c/ zákona o krajích).

22. Z uvedeného plyne, že ředitel krajského úřadu, který plní vůči zaměstnancům kraje zařazeným do krajského úřadu funkci statutárního orgánu zaměstnavatele, stanoví jim platy a je jejich nadřízeným, je oprávněn rozhodovat též o organizační struktuře krajského úřadu a o jejích změnách, neboť vydává organizační řád krajského úřadu, který upravuje jeho organizační uspořádání. Ředitel krajského úřadu proto na základě tohoto oprávnění může zřizovat a rušit odbory, oddělení nebo jiné organizační útvary krajského úřadu, popřípadě i jednotlivá pracovní místa v rámci jeho organizační struktury, aniž by k tomu potřeboval schválení (souhlas) rady kraje či jiného jeho orgánu. Změny organizačního uspořádání krajského úřadu jsou v kompetenci ředitele krajského úřadu bez ohledu na skutečnost, zda mají za následek změnu počtu zaměstnanců v jednotlivých organizačních útvarech krajského úřadu (popřípadě na jednotlivých pracovních místech), nemění-li se celkový počet zaměstnanců kraje zařazených do krajského úřadu, který stanovila rada kraje podle ustanovení § 59 odst. 1 písm. b) zákona o krajích (tak tomu bude například tehdy, jestliže o stejný počet, o který byl snížen stav zaměstnanců v jednom oddělení krajského úřadu, se zvýší stav zaměstnanců v jiných jeho organizačních útvarech). Ke změně organizační struktury krajského úřadu, se kterou by bylo spojeno zvýšení nebo snížení celkového počtu zaměstnanců kraje zařazených do krajského úřadu stanoveného radou kraje, by však ředitel krajského úřadu mohl přistoupit jen na základě rozhodnutí rady o změně stanoveného počtu těchto zaměstnanců. Má-li změna organizační struktury krajského úřadu provedená za těchto podmínek za následek, že práce zaměstnance zařazeného do krajského úřadu není na jeho pracovním místě nadále pro zaměstnavatele potřebná (že zaměstnanec se stal pro něj nadbytečným), může mu dát výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.

23. Nejvyšší soud proto dospěl k závěru, že u zaměstnavatele, jímž je kraj, je ředitel krajského úřadu oprávněn rozhodovat o organizačních změnách, vzhledem k nimž se může stát zaměstnanec zařazený do krajského úřadu nadbytečným ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, nejde-li o organizační změny, s nimiž je spojena změna celkového počtu zaměstnanců kraje zařazených do krajského úřadu, který stanovila rada kraje.

24. V projednávané věci ředitel Krajského úřadu Ústeckého kraje Ing. M. Z. rozhodl s účinností od 1. 7. 2009 o zrušení oddělení krizového řízení krajského úřadu (s tím, že jednotliví „referenti“ zrušeného oddělení byli převedeni přímo do odboru kanceláře hejtmana), a tím také o zrušení pracovního místa žalobkyně, která byla vedoucí tohoto oddělení. Vzhledem k tomu, že se touto organizační změnou snížil (o jednoho) počet zaměstnanců kraje zařazených do krajského úřadu, kteří plnili pracovní úkoly v oblasti krizového řízení, aniž by současně došlo ke zvýšení počtu zaměstnanců (o jednoho) v jiném organizačním útvaru krajského úřadu, šlo o organizační změnu, se kterou byla spojena změna (snížení) celkového počtu zaměstnanců Ústeckého kraje zařazených do krajského úřadu, který stanovila rada tohoto kraje. Protože k takové organizační změně nemohl ředitel krajského úřadu přistoupit – jak vyplývá z výše uvedeného – bez rozhodnutí rady Ústeckého kraje o změně (snížení) stanoveného počtu těchto zaměstnanců, je správný závěr odvolacího soudu, že organizační změna, která měla mít za následek nadbytečnost žalobkyně, nebyla učiněna orgánem žalovaného, jenž k tomu byl oprávněn, a že je proto výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni neplatná.

25. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad, uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalovaného podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl.