

**Judikát NS 21 Cdo 4113/2013**

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	12/16/2014
Spisová značka:	21 Cdo 4113/2013
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2014:21.CDO.4113.2013.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 33 odst. 1 a 3 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 23.04.2009
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 4113/2013

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Mojmíra Putny a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobkyně Ing. M. N., zastoupené Mgr. Marianem Francem, advokátem se sídlem v Plzni, Škroupova č. 796/10, proti žalované České republice - Krajskému ředitelství policie Plzeňského kraje se sídlem v Plzni, Nádražní č. 2437/2, IČO 75151529, zastoupené Mgr. Martinem Zikmundem, advokátem se sídlem v Plzni, Šafaříkovy sady č. 2455/5, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu Plzeň – město pod sp. zn. 36 C 202/2012, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 28. března 2013, č. j. 56 Co 138/2013-213, takto:

Rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu Plzeň – město ze dne 14. listopadu 2012, č. j. 36 C 202/2012-172, se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu Plzeň – město k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 26. 3. 2012 žalovaná sdělila žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že ke dni 1. 4. 2012 byla žalobkyně podle ustanovení § 73a odst. 1 zákoníku práce odvolána z funkce „vedoucí oddělení správy nemovitého majetku odboru správy majetku KŘP-P“ a že „současně neprojevila zájem o zaměstnavatelem nabídnutá volná systemizovaná pracovní místa v rámci KŘP-P“; proto bylo třeba přistoupit k ukončení pracovního poměru žalobkyně výpovědí z důvodu nadbytečnosti.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru, je neplatná. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že u žalované byla zaměstnána na základě pracovní smlouvy ze dne 11. 4. 2001, která doznala za trvání pracovního poměru celou řadu změn. Postupně se stala vedoucí skupiny, vedoucí odboru a vedoucí oddělení (změna ze dne 30. 9. 2010). Výpověď z pracovního poměru z organizačních důvodů následovala bezprostředně po odvolání z funkce vedoucí oddělení správy nemovitého majetku odboru správy majetku Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje. Žalobkyně však nebyla nikdy na uvedenou funkci jmenována a proto nemůže být ani odvolána. V poslední změně pracovní smlouvy je zařazení jako „vedoucí oddělení“ bez jakékoliv specifikace a navíc toto neurčitě zařazení vzniklo na základě změny pracovní smlouvy, nikoliv jmenováním. Žalobkyni bylo nabídnuto pracovní místo, které vůbec neodpovídalo její kvalifikaci, odbornosti, byť v té době bylo na témže oddělení volné místo investičního referenta, které bylo kvalifikaci žalobkyně blízké. Důvodem její výpovědi jsou osobní důvody nadřízených a snaha zbavit se žalobkyně.

Okresní soud Plzeň – město rozsudkem ze dne 14. 12. 2012, č. j. 36 C 202/2012-172, žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradu nákladů řízení 15.800,- Kč k rukám zástupce žalobkyně. Z provedeného dokazování dovedl, že pracovněprávní vztah mezi účastníky byl založen pracovní smlouvou ze dne 11. 4. 2001, na dobu určitou do 31. 12. 2001, s druhem práce hospodářsko-správní referent Správy Západočeského kraje, že dohodou ze dne 7. 12. 2001 byl pracovní poměr na dobu určitou změněn na dobu neurčitou, a že z dohody ze dne 27. 8. 2010 vyplývá jako druh práce vedoucí oddělení s tím, že od 1. 9. 2010 činila délka pracovní doby 37,5 hodin týdně, a podle dohody ze dne 30. 9. 2010 byla

délka pracovní doby žalobkyně sjednána s účinností od 1. 10. 2010 na 40 hodin týdně. Žalobkyně byla dopisem ze dne 26. 3. 2012 s účinností ke dni 31. 3. 2012 odvolána z funkce „vedoucí oddělení Správy nemovitého majetku odboru správy majetku Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje“ a téhož dne jí byla dána výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost, neboť odmítla nabízené pracovní místo. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že „žalovaná neprokázala, že žalobkyně byla do funkce, z níž byla odvolána, jmenována“. „Z Organizačního řádu a Metodického pokynu a Organizace žalované sice vyplývá, že funkce vedoucí oddělení je tzv. funkcí jmenovací, současně je však nepochybné, že jde o funkci podřízenou funkci vedoucího odboru, Organizační řád není právním předpisem (byť z něho vyplývá, že funkce vedoucí oddělení správy nemovitého majetku odboru správy majetku Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje má charakter vedoucí funkce organizačního útvaru organizační složky státu), a ze zákonné úpravy nevyplývá závěr, že předmětné oddělení má povahu organizačního útvaru žalované ve smyslu § 33 odst. 3 písm. b) zákoníku práce, když toto ustanovení má kogentní povahu.“ Tvrzení žalované, že v souvislosti s novelizací zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2008 se pracovní pozice, do které v souladu se zákonnou úpravou je zaměstnanec jmenován, stává bez dalšího (bez jmenovací listiny) funkcí vedoucí, soud prvního stupně přisvědčil, avšak „pouze ve vztahu k výkonu funkce vedoucího odboru (ve smyslu vedoucího organizační složky státu, jejího organizačního útvaru, či organizačních útvarů uvedených ve výčtu ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce)“. Jestliže „žalovaná neprokázala, že by žalobkyně byla žalovanou jmenována do funkce vedoucí oddělení Správy nemovitého majetku odboru správy majetku s jejím souhlasem, který je nezbytným předpokladem pro platné jmenování (ať již formou jmenovací listiny či změnou pracovní smlouvy), nemůže být ani platně odvolána“. Soud se proto již nezabýval tím, zda žalovanou uplatněný důvod nadbytečnosti byl dán.

K odvolání žalované Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 28. 5. 2013, č. j. 56 Co 138/2013-213, rozsudek soudu prvního stupně ve výroku I. (ve věci samé) potvrdil, ve výroku II. (ve výroku o nákladech řízení) ho změnil tak, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradu nákladů řízení před soudem prvního stupně 18.940,- Kč k rukám advokáta Mgr. Mariana Franze, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradu nákladů odvolacího řízení 6.776,- Kč k rukám advokáta Mgr. Mariana Franze. Shodně se soudem prvního stupně dovodil, že „žalovaná neprokázala, že uskutečnila předpokládaný jednostranný právní akt, kterým by bylo jmenování na pracovní místo v tom smyslu, že žalobkyně od seznámení se s tímto jednostranným aktem projevila souhlas, a to souhlas i s tím, že bere na vědomí všechny důsledky ze jmenování vyplývající, tedy i zjednodušený, či fikci zakládající způsob ukončení pracovního poměru“. Rovněž dospěl k závěru, že jmenováním se pracovní poměr zakládá (nebo mění již vzniklý) pouze v případech stanovených zvláštním právním předpisem nebo v případech uvedených v § 33 odst. 3 zákoníku práce, že organizační řád není právním předpisem, a že „ze zákonné úpravy závěr, že funkce vedoucí oddělení Správy nemovitého majetku odboru správy majetku Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje má charakter vedoucí funkce organizačního útvaru organizační složky státu, nevyplývá“. Uzavřel, že „nelze považovat za prokázané platné jmenování a tedy ani platné odvolání z tvrzené funkce“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítla, že nesouhlasí se závěrem odvolacího soudu (i soudu prvního stupně), že žalobkyně nebyla do funkce vedoucí oddělení Správy nemovitého majetku odboru správy majetku platně jmenována, neboť z vývoje pracovněprávních dokumentů - z dohod o změně sjednaných podmínek vyplývá, že došlo u žalobkyně ke změně druhu práce na vedoucí oddělení a to v době, kdy tato pracovní pozice mohla být v souladu s platnou právní úpravou založena pouze jmenováním. Z organizačního řádu žalované je zřejmé, že oddělení správy nemovitého majetku, jehož byla žalobkyně vedoucí, má pod sebou dvě další skupiny (skupinu majetkoprávní a skupinu stavební) a že vedoucí těchto skupin jsou do své funkce jmenováni. Domnívá se, že funkce vedoucí oddělení je funkcí vedoucí organizační složky státu, jejího organizačního útvaru, či organizačních útvarů uvedených ve výčtu ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce, že za organizační útvar lze považovat každý vnitřní celek organizace vytvořený organizačním předpisem vydaným zaměstnavatelem a že organizační útvar pak řídí zaměstnanec, který svými oprávněními odpovídá definici vedoucího zaměstnance, a je mu také přiznáván příplatek za vedení podle § 124 zákoníku práce (žalobkyni příplatek za vedení vyplácen byl). Žalovaná uvedla, že postupovala v souladu s metodickým pokynem ministerstva vnitra, personálního odboru, podle kterého pracovní zařazení žalobkyně spadalo zcela jednoznačně do režimu zaměstnanců, kteří jsou do svých pozic jmenováni, a že ti vedoucí zaměstnanci, kteří nebyli do své funkce jmenováni, ale vykonávali ji na základě pracovní smlouvy, se v souladu s čl. II, odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. považují za zaměstnance do funkce jmenované se všemi právními důsledky z toho plynoucími. Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud dovolání žalované zamítl, neboť právní závěry odvolacího soudu považuje za správné.

Nejvyšší soud České republiky 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 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) v zákonné lhůtě (§ 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 odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího 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.).

V projednávané věci bylo z hlediska skutkového stavu (mimo jiné) zjištěno, že žalobkyně byla u žalované zaměstnána na základě pracovní smlouvy ze dne 11. 4. 2001 s druhem práce hospodářsko správní referent, že na základě dohod o změně sjednaných pracovních podmínek vykonávala žalobkyně od 1. 1. 2006 funkci vedoucí majetkoprávní skupiny, která spadala pod oddělení správy nemovitého majetku, od 1. 11. 2008 do 31. 12. 2008 ve funkci vedoucí odboru správy majetku a na základě ústního pověření od 1. 1. 2009 funkci vedoucí oddělení správy nemovitého majetku odboru správy majetku. Dopisem ze dne 26. 3. 2012 byla žalobkyně s účinností ke dni 31. 3. 2012 odvolána z funkce vedoucí oddělení správy nemovitého majetku odboru správy majetku Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje a téhož dne jí byla dána výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce pro nadbytečnost z důvodu, že neprojevila zájem o nabízená pracovní místa. Podle Organizace Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje vydaného

rozkazem ředitele Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje ze dne 6. 8. 2010, č. 111/2010 (dále též jen „Organizace Krajského ředitelství“) organizačním článkem v působnosti náměstka ředitele pro ekonomiku je mimo jiné odbor správy majetku [Čl. 13 písm. c) Organizace Krajského ředitelství], jehož součástí je (pod bodem 4.) oddělení správy nemovitého majetku, jehož součástí je 4.1. skupina majetkoprávní a 4.2. skupina stavební.

Za tohoto skutkového stavu bylo pro posouzení věci významné, zda žalobkyně vykonávala ke dni 26. 3. 2012 funkci vedoucí oddělení Správy nemovitého majetku odboru správy majetku Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje (zda byla do této funkce jmenována v souladu se zákonem) a zda tato funkce měla (má) charakter vedoucího organizačního útvaru ve smyslu ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce. Protože při řešení uvedené právní otázky se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

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 opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobkyně vykonávala (měla vykonávat) funkci vedoucí oddělení Správy nemovitého majetku odboru správy majetku od 1. 1. 2009 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb., č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., 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 23. 4. 2009 (dále jen „zák. práce“).

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak (§ 33 odst. 1 zák. práce). Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem; nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího a) organizační složky státu, b) organizačního útvaru organizační složky státu, c) organizačního útvaru státního podniku, d) organizačního útvaru státního fondu, e) příspěvkové organizace, f) organizačního útvaru příspěvkové organizace a g) organizačního útvaru v Policii České republiky (§ 33 odst. 3 zák. práce).

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo jmenováním na vedoucí pracovní místo. Na základě jmenování vzniká pracovní poměr jen v případech stanovených zvláštním právním předpisem a u vedoucích pracovních míst vyjmenovaných v ustanovení § 33 odst. 3 zák. práce. Pracovní poměr nemůže vzniknout proti vůli zaměstnance; proto i v případech, v nichž se pracovní poměr zakládá jmenováním, může být fyzická osoba na pracovní místo jmenována jen se svým souhlasem (srov. ustanovení § 13 odst. 1 zák. práce a v něm vyjádřenou smluvní zásadu vzniku pracovněprávních vztahů).

Na pracovní místo může být jmenována nejen fyzická osoba, která u zaměstnavatele dosud nebyla zaměstnána; zákon nevylučuje (nezakazuje) jmenovat do funkce též fyzickou osobu, která u zaměstnavatele již pracuje (například v pracovním poměru vzniklém pracovní smlouvou, popřípadě jmenováním na jiné pracovní místo). V posléze uvedeném případě dochází jmenováním na pracovní místo ke změně v obsahu pracovního poměru (srov. § 40 odst. 1 zák. práce); vždy se mění druh vykonávané práce, a, má-li zaměstnanec vykonávat pracovní místo, na něž byl jmenován, jinde, než kde dosud pracoval, dochází ke změně též v místě výkonu práce. Právní postavení zaměstnance, který byl na pracovní místo jmenován v době, kdy již u zaměstnavatele pracoval, se po provedeném jmenování v dalším neliší od postavení těch, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele jmenováním teprve vzniká.

Ustanovení § 33 odst. 3 zák. práce má nepochybně kogentní povahu (§ 2 odst. 1 věta první zák. práce); jmenováním se proto zakládá (nebo mění již vzniklý) pracovní poměr pouze v případech stanovených zvláštním právním předpisem nebo, nestanoví-li zvláštní právní předpis okruh pracovních míst obsazovaných jmenováním jinak, v případech vypočtených v ustanovení § 33 odst. 3 zák. práce. U pracovních míst, ohledně kterých zákoník práce stanoví, že se obsazují jmenováním, nelze založit (změnit již vzniklý) pracovní poměr pracovní smlouvou, a jmenováním nelze založit (změnit již vzniklý) pracovní poměr na jiná pracovní místa, než která jsou uvedena v ustanovení § 33 odst. 3 zák. práce, nestanoví-li zvláštní právní předpis výčet těchto pracovních míst jinak.

Zákoník práce nestanoví formu jmenování ani formu souhlasu zaměstnance s jeho jmenováním na vedoucí pracovní místo. Ke jmenování může dojít písemným právním úkonem nebo ústně, a může se tak stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost, že zaměstnanec byl skutečně do funkce jmenován. Souhlas se svým jmenováním může zaměstnanec projevit jakoukoliv formou, ať již výslovně nebo konkludentně, např. tím, že začne vykonávat práci na vedoucím pracovním místě. Rozhodující pro posouzení, zda došlo ke jmenování do funkce, je je jmenováním obsazována, je, zda lze dovodit vůli zaměstnavatele jmenovat a souhlas zaměstnance se jmenováním (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1912/2001, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 73, ročník 2003). O jmenování na pracovní místo jde podle ustálené judikatury soudů nejen tehdy, jestliže zaměstnavatel svůj projev vůle tak výslovně označí; za jmenování na pracovní místo se pokládá rovněž takový projev vůle zaměstnavatele, kterým zaměstnanec (s jeho souhlasem) "pověřuje" výkonem určitého pracovního místa (ať dočasně či trvale), jestliže je nepochybné, že nejde jen o zastupování jiného vedoucího zaměstnance (např. v době jeho nepřítomnosti), které vyplývá z vnitřních předpisů zaměstnavatele a které zaměstnavatel "pověřením" jen potvrzuje (srov. též právní názor již dříve vyjádřený například v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 23. 4. 1998, sp. zn. 2 Cdo 382/97, uveřejněném pod č. 174 v časopise Soudní judikatura, roč. 1998).

Oproti právní úpravě účinné do 31. 12. 2007, kdy umožňoval zákoník práce založit (změnit již vzniklý) pracovní poměr jmenováním jen u velmi omezeného okruhu zaměstnanců (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1590/2010), došlo od 1. 1. 2008 novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 362/2007 Sb. k výraznému rozšíření okruhu jmenovaných zaměstnanců u vymezených zaměstnavatelů. Uvedená novela nahradila pojem organizační jednotka pojmem organizační útvar. Pod pojem organizační útvar je možno zahrnout podstatně širší okruh případů; za organizační útvar je třeba považovat každý vnitřní útvar, který byl vytvořen podle organizačních předpisů vydaných zaměstnavatelem, např. organizačním řádem (srov. důvodovou zprávu k zákonu č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony). Jmenováním zaměstnancem u zaměstnavatelů uvedených v ustanovení § 33 odst. 3 písm. a) až g) zák. práce je tak každý vedoucí zaměstnanec na jakémkoli, tedy i na posledním, stupni řízení. S ohledem na to, že zákon č. 362/2007 Sb. neobsahuje,

pokud jde o rozšíření okruhů jmenovaných zaměstnanců ke dni 1. 1. 2008, žádné přechodné ustanovení, nahlíží se (podle obecného přechodného ustanovení, že právní vztahy vzniklé před účinností novely se řídí novou právní úpravou) od 1. 1. 2008 na všechny vedoucí zaměstnance zaměstnavatelů uvedených v § 33 odst. 3 písm. a) až g) zák. práce jako na jmenované zaměstnance, a to i v těch případech, kdy jejich pracovní poměr vznikl před 1. 1. 2008 na základě pracovní smlouvy. Pro posouzení, v jakém právním stavu se zaměstnanec nachází, především z pohledu, zda je či není odvolatelným zaměstnancem podle ustanovení § 73 zák. práce, je zásadně rozhodující, jaké pracovní místo zastává v okamžiku odvolání z funkce. Pokud zastává pracovní místo vedoucího zaměstnance, je odvolatelným vedoucím zaměstnancem, i když původně byl pracovní poměr založen pracovní smlouvou a teprve později byl změněn druh práce jeho následným jmenováním na vedoucí pracovní místo.

V projednávané věci žalobkyně zastávala ode dne 1. 1. 2009 (jak sama tvrdila do protokolu před soudem prvního stupně dne 14. 12. 2012) u žalované funkce vedoucí oddělení Správy nemovitého majetku odboru správy majetku Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje, tedy funkci podřízenou funkci vedoucí odboru. Pro posouzení věci není rozhodující (jak se domnívají soudy obou stupňů), zda existuje (a je dohledatelný) dokument, jímž by žalovaná jednostranným úkonem jmenovala žalobkyni do funkce vedoucí oddělení. Jak bylo již výše uvedeno, rozhodující pro posouzení, zda došlo ke jmenování do funkce, jež je jmenováním obsazována, je, zda lze dovodit vůli zaměstnavatele jmenovat a souhlas zaměstnance se jmenováním. Žalovaná, jak vyplývá z toho, že žalobkyni z této funkce odvolala, z listin ze dne 27. 8. 2010 a ze dne 30. 9. 2010, které se sice týkají změny délky pracovní doby, ale je v nich zmiňováno, že žalobkyně je „vedoucí oddělení“, i z toho že žalobkyni vyplácela příplatek za vedení, měla nepochybně vůli, žalobkyni do takové funkce jmenovat. Žalobkyně souhlas se jmenováním dala najevo nejen tím, že funkci fakticky vykonávala, ale i tvrzením do protokolu o jednání před soudem prvního stupně, a tím, že přijímala příplatek za vedení a nijak se nebránila, když v dohodách o změně délky pracovní doby ze dne 27. 8. 2010 a ze dne 30. 9. 2010 bylo uvedeno, že je „vedoucí oddělení“. Protože za organizační útvar ve smyslu ustanovení § 33 odst. 3 zák. práce je třeba považovat každý vnitřní útvar, který byl vytvořen podle organizačních předpisů vydaných zaměstnavatelem, a žalobkyně byla podle Organizace Krajského ředitelství ve funkci vedoucí oddělení správy nemovitého majetku, jehož součástí je 4.1. skupina majetkoprávní a 4.2. skupina stavební (sama podřízena vedoucímu odbor správy majetku), je nepochybně, že byla vedoucím zaměstnancem na určitém stupni řízení (organizačního útvaru) Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje, tedy ve vedoucí funkci, u které nemůže pracovní poměr vzniknout jinak než jmenováním, a že k jejímu jmenování do této funkce shora popsáním způsobem také došlo (srov. obdobné závěry v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1912/2001, uveřejněném ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 73, ročník 2003). Vycházejí z jiného právního názoru, nezabýval se již odvolací soud zkoumáním, zda byly či nebyly splněny také ostatní podmínky pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce ve spojení s ustanovením § 73a odst. 2 zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci; protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání nebo pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky jej 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 České republiky rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Okresnímu soudu Plzeň - město) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný (§ 243g odst. 1 část věty první za středníkem o. s. ř.). V novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 16. prosince 2014

JUDr. Mojmír Putna

předseda senátu

[www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)