

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.05.2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005, ECLI:CZ:NS:2006:21.CDO.3016.2005.1

Číslo: 42/2007

Právní věta: Také pracovní poměr založený volbou nebo jmenováním lze ukončit výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce*) nebo okamžitým zrušením podle ustanovení § 53 odst. 1 a § 54 odst. 1 zák. práce**) bez toho, že by před takovým ukončením pracovního poměru musel být zaměstnanec odvolán ze své funkce nebo se jí musel předtím vzdát.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 11.05.2006

Spisová značka: 21 Cdo 3016/2005

Číslo rozhodnutí: 42

Číslo sešitu: 4

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Skončení pracovního poměru

Předpisy: § 27 odst. 2 předpisu č. 65/1965Sb.

§ 27 odst. 3 předpisu č. 65/1965Sb.

§ 27 odst. 4 předpisu č. 65/1965Sb.

§ 46 odst. 1 předpisu č. 65/1965Sb.

§ 53 odst. 1 předpisu č. 65/1965Sb.

§ 54 odst. 1 předpisu č. 65/1965Sb.

§ 64 odst. 1 předpisu č. 65/1965Sb.

§ 65 odst. 2 předpisu č. 65/1965Sb.

§ 65 odst. 3 předpisu č. 65/1965Sb.

§ 68 odst. 3 předpisu č. 65/1965Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobce se (žalobou změněnou se souhlasem soudu prvního stupně) domáhal, aby bylo žalované uloženo „zaměstnávat žalobce v souladu s jeho pracovní smlouvou a jmenováním ve funkci manažera informačních systémů“ a zaplatit mu „pohyblivou složku mzdy za měsíc prosinec 2002 ve výši 9000 Kč s úrokem ve výši 8 % p. a. od 15. 1. 2003 a na náhradě mzdy 324 000 Kč s úrokem z prodlení 8 % p. a.“. Žalobu odůvodnil zejména tím, že jako zaměstnanec žalované uzavřel s žalovanou dne 1. 1. 2001 „managerskou smlouvu“, podle níž měl vykonávat funkci „manažera informačních systémů“, a zároveň byl dne 1. 1. 2001 jmenován žalovanou do funkce „manažera informačních systémů“. Pracovní poměr tak vznikl jak „managerskou smlouvou“, tak jmenováním do funkce. Dopisem ze dne 6. 2. 2003, který téhož dne převzal, mu sdělila žalovaná, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce. Protože žalobce nebyl z funkce odvolán (odvolání z funkce mu

nikdy nebylo doručeno), nemůže být pochyb o tom, že jeho pracovní poměr založený jmenováním do funkce trvá, a to i v případě, že by uvedená výpověď z pracovního poměru byla platná. Dopisem ze dne 20. 3. 2003 sdělil žalované, že s výpovědí nesouhlasí a že trvá na tom, aby ho dále zaměstnávala. Žalovaná ho ale nadále odmítala zaměstnávat, a proto se domáhá v souladu s ustanovením § 61 zák. práce náhrady mzdy; protože mu nebyla vyplacena pohyblivá složka mzdy za měsíc prosinec 2002 ve výši 9000 Kč, domáhá se i jejího doplacení.

O k r e s n í s o u d v Příbrami rozsudkem ze dne 28. 6. 2004 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 20 516 Kč „na účet“ zástupce žalované. Po provedeném dokazování zjistil, že žalovaná uzavřela s žalobcem „managerskou smlouvu“ a že jej zároveň jmenovala s účinností od 1. 1. 2001 do funkce „managera informačních systémů“. Dopisem ze dne 6. 2. 2003 dala žalovaná žalobci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce. Žalobce výpověď převzal dne 6. 2. 2003 a do projednávání této věci nepodal žalobu o určení její neplatnosti. Soud prvního stupně dále vyšel z toho, že domáhá-li se žalobce určení povinnosti žalované zaměstnávat jej v souladu s jeho pracovní smlouvou a jmenováním ve funkci managera informačních systémů, jde o žalobu určovací podle ustanovení § 80 písm. c) o. s. ř. Dospěl k závěru, že na této žalobě není dán naléhavý právní zájem, neboť žalobce má možnost žalovat o splnění povinnosti podle ustanovení § 80 písm. b) o. s. ř. a domáhat se náhrady mzdy za dobu, kdy mu žalovaná v době trvání pracovního poměru nepřidělovala práci, a to podle ustanovení § 130 nebo § 61 odst. 1, 2 zák. práce. Protože žalobce nepodal žalobu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, skončil jeho pracovní poměr podle výpovědi z pracovního poměru, i kdyby byl tento právní úkon jinak neplatný; neplatnost tohoto úkonu soud nemohl řešit ani jako otázku předběžnou. Byla-li tedy výpověď z pracovního poměru dána platně, žalobci nemohl vzniknout nárok na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru ve smyslu § 61 zák. práce. Nedůvodnou shledal soud prvního stupně žalobu též v části, v níž se žalobce domáhal „pohyblivé složky mzdy“ za měsíc prosinec 2002 ve výši 9000 Kč, neboť se jedná o plnění, které zaměstnavatel poskytuje v závislosti na splnění konkrétních úkolů a ocenění pracovních výsledků; rozhodování o výši této složky je plně v moci zaměstnavatele a tohoto nároku se nelze soudně domáhat.

K odvolání žalobce K r a j s k ý s o u d v Praze rozsudkem ze dne 20. 12. 2004 rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o nákladech řízení změnil tak, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 13 933 Kč do rukou advokáta Mgr. P. H., jinak rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na nákladech odvolacího řízení 13 883 Kč do rukou Mgr. P. H. Stejně jako soud prvního stupně vyšel z toho, že, ač žalobce sdělil žalované, že výpověď z pracovního poměru ze dne 6. 2. 2003 považuje za neplatnou s tím, že „trvá na pracovním poměru“ a požaduje náhradu mzdy, žalobu o určení neplatnosti této výpovědi nepodal. Vytknul soudu prvního stupně, že pochybil, zabýval-li se otázkou naléhavého právního zájmu, neboť v žádném z uplatněných nároků se žalobce nedomáhal určení (ve všech třech případech se domáhal „uložení povinnosti“). Žalobu na uložení povinnosti žalované zaměstnávat žalobce posoudil odvolací soud jako nedůvodnou, neboť, nebyla-li podána žaloba na určení neplatnosti výpovědi podle ustanovení § 64 zák. práce, nelze se neplatností rozvázání pracovního poměru dále zabývat a je nutno vycházet z toho, že výpověď byla dána platně. Neztotožnil se s argumentací žalobce, týkající se výkladu pojmu „uplatnění u soudu“ použitého v ustanovení § 64 zák. práce. Předpokládá-li ustanovení § 64 zák. práce, že bude neplatnost rozvázání pracovního poměru „uplatněna u soudu“, nelze za řádné „uplatnění“ považovat podání žaloby na plnění, konkrétně na uložení povinnosti zaměstnávat či přidělovat práci apod. Teprve rozhodnutím soudu, který určí, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné, je tento úkon zpětně anulován a úspěšnému účastníku pracovněprávního vztahu vznikají nároky vyplývající z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 a 62 zák. práce. Takovým rozhodnutím nemůže být pouhé rozhodnutí o předběžné otázce v rámci rozhodování o jiných nárocích. Byla-li podána řádná žaloba na uložení povinnosti zaměstnávat podle pracovní smlouvy a jmenování do funkce a platit náhradu

mzdy, nemohlo být soudem rozhodováno o „určení neplatnosti“ rozvázání pracovního poměru, byť žalobce v textové části žaloby prezentoval své přesvědčení, že výpověď z pracovního poměru, která mu byla dána žalovanou, je neplatná. Odmítl argumentaci žalobce, že by na stejnou funkci mohly souběžně vzniknout dva pracovní poměry, jeden jmenováním a druhý na základě pracovní smlouvy. Vycházeje z kogentnosti ustanovení § 27 odst. 4 a 5 zák. práce dovodil, že v případech, ve kterých vzniká pracovní poměru jmenováním, nemůže být založen na základě pracovní smlouvy, a obdobně, i kdyby pracovní poměr byl formálně založen jmenováním tam, kde to zákoník práce nepřipouští, nemohlo by se jednat o vznik pracovního poměru jmenováním. Vždy by bylo třeba posoudit projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele, zda splňoval podstatné náležitosti pracovní smlouvy, případně, zda se jednalo o jmenování. V žádném případě však nemohly na stejnou funkci vzniknout pracovní poměry dva. Protože tak mezi účastníky existoval jen jediný pracovní poměr, který skončil na základě výpovědi ze dne 6. 2. 2003 (žalobce se určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nedomáhal), není důvodná ani žaloba o náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru. Ztotožnil se se závěrem soudu prvního stupně ohledně nároku žalobce na „pohyblivou složku mzdy za prosinec 2002“, neboť se jednalo o „tzv. nenárokovou složku mzdy“, u níž rozhodnutí o jejím vyplacení a výši je zcela v kompetenci zaměstnavatele a nejedná se o nárok, jehož by se (bez rozhodnutí zaměstnavatele o jeho přiznání) mohl žalobce domáhat.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobce namítá, že, „platí-li fikce“ vyslovená odvolacím soudem, že pracovní poměr žalobce vznikl jmenováním, stanoví zákoník práce v ustanovení § 27 odst. 5 a § 65 odst. 2 taxativně, že zaměstnanec, který byl do funkce jmenován, lze z této funkce odvolat, přičemž odvolání musí být písemné a doručeno druhému účastníku, jinak je neplatné. Protože v projednávaném případě zaměstnavatel žalobce neodvolal a odvolání mu nedoručil, nemohl žalobce u soudu podle ustanovení § 64 zák. práce uplatnit neplatnost právního úkonu, který nebyl vůbec učiněn. Proto se správně domáhal na žalované plnění, kterým byla povinna k žalobci dle jmenování, na jehož základě vznikl pracovněprávní vztah. Žalobce v řízení netvrdil, že byly uzavřeny dva pracovní poměry, ale, že není postaveno na jisto, kterým právním úkonem byl jediný pracovní poměr založen. Bylo-li totiž platné jmenování, výpověď z pracovního poměru nemohla mít na takto vzniklý pracovní poměr vliv a nebylo na místě domáhat se žalobou její neplatnosti, neboť „jediná možná zákonem taxativně předepsaná forma ukončení takto vzniklého pracovního poměru je odvolání.“ Dále je přesvědčen, že sdělením zaměstnavateli, že výpověď považuje za neplatnou, a včasným podáním žaloby ve formě, jak byla podána, byla splněna podmínka stanovená v ustanovení § 64 zák. práce. Přípustnost dovolání dovozuje z toho, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam, neboť řeší právní otázky, které v rozhodování odvolacího soudu nebyly řešeny, a to, „zda žalobou, kterou se žalobce domáhá uložení povinnosti zaměstnavateli zaměstnávat zaměstnance dle pracovní smlouvy a o náhradu mzdy, je splněna podmínka ustanovení § 64 zák. práce, resp., zda ustanovení § 64 zák. práce vyžaduje uplatnění výhradně tzv. žalobou určovací, přestože zákon výslovně nic takového nestanoví,“ zda „v případě, že pracovní poměr je souběžně založen pracovní smlouvou a jmenováním, je postaveno najisto, který právní úkon je platný, resp. neplatný a ke kterému pracovněprávnímu vztahu těmito právními úkony se vztahuje výpověď zaměstnavatele,“ a zda „pracovní poměr, založený jmenováním, lze jednostranně zrušit výpovědí, když § 27 odst. 5, poslední věta, resp. § 65 odst. 2 zák. práce zmiňuje výhradně jako povinnou formu odvolání.“ Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu i soudu prvního stupně zrušil v celém rozsahu a vrátil věc k novému projednání soudu prvního stupně.

Žalovaná navrhla, aby dovolání bylo odmítnuto, neboť otázku, zda žalobce podal žalobu podle ustanovení § 64 zák. práce, posoudily soudy v souladu s ustálenou judikaturou, otázka, ke kterému z pracovních vztahů se vztahovala výpověď zaměstnavatele, vychází z dovolatelova vlastního předpokladu, že k založení jeho pracovního poměru došlo jak pracovní smlouvou, tak jmenováním, a otázkou, zda pracovní poměr založený jmenováním lze ukončit výpovědí, se soudy nezabývaly, neboť vycházely z toho, že pracovní poměr skončil, neboť dovolatel nepodal v zákonem stanovené lhůtě

žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.). Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o. s. ř.

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé (§ 237 odst. 1 písm. a/ o. s. ř.) nebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil (§ 237 odst. 1 písm. b/ o. s. ř.), anebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. a dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam (§ 237 odst. 1 písm. c/ o. s. ř.); to neplatí ve věcech, v nichž dovoláním dotčeným výrokem bylo rozhodnuto o peněžitém plnění nepřevyšujícím 20 000 Kč a v obchodních věcech 50 000 Kč, přičemž se nepřihlíží k příslušenství pohledávky (§ 237 odst. 2 písm. a/ o. s. ř.), a ve věcech upravených zákonem o rodině, ledaže jde o rozsudek o omezení nebo zbavení rodičovské zodpovědnosti nebo pozastavení jejího výkonu, o určení (popření) rodičovství nebo o nezrušitelné osvojení (§ 237 odst. 2 písm. b/ o. s. ř.).

Žalobce dovoláním napadá rozsudek odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé. Podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. dovolání není přípustné, a to již proto, že ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí ve věci samé, které by bylo odvolacím soudem zrušeno. Dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem (§ 237 odst. 3 o. s. ř.).

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst. 3 o. s. ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř. ve věci samé po právní stránce zásadní právní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Žalobce spatřuje zásadní právní význam rozsudku odvolacího soudu mimo jiné v tom, že řešil otázku, „zda žalobou na uložení povinnosti zaměstnavateli zaměstnávat zaměstnance dle pracovní smlouvy a o náhradu mzdy je splněna podmínka ustanovení § 64 zák. práce.“ Ve vztahu k uvedené otázce zaujal Nejvyšší soud názor, který je soudní praxí jako správný přijímán, že chce-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel zabránit tomu, aby nastaly právní účinky vyplývající z rozvázání pracovního poměru, musí ve lhůtě dvou měsíců podat u soudu žalobu o určení, že právní úkon o rozvázání pracovního

poměru je neplatný; nebyla-li taková žaloba podána, skončil pracovní poměr mezi účastníky podle tohoto právní úkonu, i kdyby šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru. Po uplynutí dvouměsíční lhůty se soud již nemůže otázkou platnosti rozvazovacího úkonu zabývat, a to ani jako otázkou předběžnou; to platí i v řízení o žalobě na určení, že pracovní poměr trvá (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96, uveřejněný pod č. 75 v časopise Soudní judikatura, ročník 1997, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. [21 Cdo 2208/2000](#), uveřejněný pod č. 55 v časopise Soudní judikatura, ročník 2002). Stejně tuto otázku posoudil i odvolací soud (a soud prvního stupně).

Na zásadní význam rozsudku odvolacího soudu po právní stránce nelze usuzovat ani z hlediska řešení otázky, zda „v případě, že pracovní poměr je souběžně založen pracovní smlouvou a jmenováním, je postaveno najisto, který právní úkon je platný, resp. neplatný, a ke kterému pracovněprávnímu vztahu těmito právními úkony se vztahuje výpověď zaměstnavatele.“ Jak správně uvedl odvolací soud, pracovní poměr zaměstnanců uvedených v ustanovení § 27 odst. 4 a 5 zák. práce může vzniknout jen na základě jmenování do funkce. Proto v případech, kde zákoník práce předpokládá vznik pracovního poměru jmenováním, nelze pracovní poměr založit smlouvou, a obráceně, kdyby byl pracovní poměr založen formálně jmenováním tam, kde to zákon nepřipouští, nemohlo by se jednat o vznik pracovního poměru jmenováním. Také tento právní názor je v souladu s výkladem Nejvyššího soudu a je jako správný přijímám soudní praxí (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 1. 2003, sp. zn. [21 Cdo 1912/2001](#), uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 2003, pod pořadovým číslem 73).

Dovolací soud se však dosud nevyjádřil k otázce, zda pracovní poměr založený jmenováním lze jednostranně rozvázat výpovědí. Proto rozsudek odvolacího soudu z hlediska řešení této otázky představuje rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud tedy dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je v tomto směru přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné, a proto je zamítl.

Z odůvodnění:

Z hlediska skutkového stavu bylo soudy zjištěno (správnost skutkových zjištění přezkumu dovolacího soudu nepodléhá – srov. § 241a odst. 3 a § 242 odst. 3 o. s. ř.), že žalobce byl zaměstnancem žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 14. 7. 2000. Dne 1. 1. 2001 uzavřeli účastníci „managerskou smlouvu“, podle které měl žalobce u žalované vykonávat funkci „manager informačních systémů“. Téhož dne byl žalobce žalovanou jmenován s účinností od 1. 1. 2001 do funkce „manager informačních systémů“. Dopisem ze dne 6. 2. 2003, který byl téhož dne žalobci doručen, žalovaná sdělila, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce. Žalobce se žalobou, doručenou Okresnímu soudu v Příbrami dne 28. 5. 2003, domáhal, aby byla žalované uložena povinnost „zaměstnávat žalobce v souladu s jeho pracovní smlouvou a jmenováním ve funkci „managera informačních systémů“, „vyplatit žalobci pohyblivou složku mzdy za měsíc prosinec 2002 ve výši 9000 Kč s úrokem z prodlení ve výši 8 % p. a. od 15. 1. 2003 do tří dnů od právní moci rozsudku“ a „zaplatit žalobci náhradu mzdy ve výši 40 500 Kč za každý měsíc počínaje květnem 2003 do doby, kdy mu umožní pokračovat v práci, nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru, s úrokem z prodlení ve výši 8 % p. a. do tří dnů od právní moci rozsudku.“ Usnesením ze dne 18. 2. 2004 Okresní soud v Příbrami připustil změnu žaloby tak, že „žalovaná je povinna zaplatit žalobci náhradu mzdy ve výši 40 500 Kč za každý měsíc počínaje květnem 2003 do prosince 2003, což za 8 měsíců činí celkem 324 000 Kč s úrokem z prodlení ve výši 8 % p. a.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době – vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá nároků vzniklých počínaje únorem 2003 – podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 9. 2003, tj. do dne, než nabyl účinnosti zákon č. 274/2003 Sb., kterým se mění některé zákony na úseku ochrany veřejného zdraví – dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 27 odst. 2 zák. práce pracovní poměr se zakládá smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Podle ustanovení § 27 odst. 3 zák. práce volbou se pracovní poměr zakládá v případech stanovených zvláštními předpisy, popřípadě stanovami nebo usnesením příslušných orgánů družstev nebo sdružení občanů podle zvláštního zákona.

Podle ustanovení § 27 odst. 4 zák. práce jmenováním se pracovní poměr zakládá u vedoucích zaměstnanců, jmenovaných do funkce podle zvláštních předpisů, a u vedoucích zaměstnanců, které do funkce jmenuje u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, zaměstnavatel.

Podle ustanovení § 65 odst. 2 zák. práce zaměstnanec, který byl do funkce zvolen nebo jmenován, lze z této funkce odvolat. Zaměstnanec se může této funkce též vzdát. Odvolání a vzdání se funkce musí být písemné a doručeno druhému účastníku, 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 ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce uplynutím volebního období, odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne jeho další pracovní zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě na jinou pro něho vhodnou práci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 130) a současně je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c); odstupné poskytované zaměstnancům při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny. Pro skončení tohoto pracovního poměru platí jinak ustanovení o skončení pracovního poměru sjednaného pracovní smlouvou.

Podle ustanovení § 68 zák. práce pro pracovní poměry založené volbou nebo jmenováním platí jinak ustanovení o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou.

Zákoník práce tedy umožňuje založit pracovní poměr třemi způsoby – smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, volbou nebo jmenováním (srov. § 27 odst. 2, 3 a 4 zák. práce). Pracovní poměr založený volbou nebo jmenováním vzniká dnem, který byl stanoven k nástupu do funkce (§ 65 odst. 1, věta první, zák. práce). Do funkce může být jmenována (zvolena) nejen fyzická osoba, která u zaměstnavatele dosud nebyla zaměstnána, nýbrž i fyzická osoba, která u zaměstnavatele již pracuje (např. v pracovním poměru vzniklém pracovní smlouvou, popřípadě volbou nebo jmenováním do jiné funkce). V posléze uvedeném případě dochází jmenováním (zvolením) do funkce ke změně v obsahu pracovního poměru; vždy se mění druh vykonávané práce, a má-li zaměstnanec vykonávat funkci, do níž byl jmenován (zvolen) jinde, než dosud pracoval, dochází ke změně též v místě výkonu práce. Jinak se ovšem právní postavení zaměstnance, který byl do funkce jmenován (zvolen) v době, kdy již u zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy pracoval, po provedeném jmenování (volbě) v dalším neliší od postavení těch, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele jmenováním (volbou) teprve vzniká; pracovní poměr takového zaměstnance se tak mění z pracovního poměru založeného pracovní smlouvou na pracovní poměr založený jmenováním (volbou). Dovolací soud proto v tomto směru nadále setrvává na názoru, který již v minulosti vyslovil (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 1. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2096/98, uveřejněný v

Pro pracovní poměry založené volbou nebo jmenováním zákoník práce nemá (s výjimkou části druhé, hlavy první, oddílu pátého) zvláštní úpravu. Proto v ustanovení § 68 stanoví, že pro pracovní poměry založené volbou nebo jmenováním platí jinak (s výjimkou úpravy uvedené v části druhé, hlavě první, oddílu pátém) ustanovení o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou. Znamená to, že na pracovní poměr založený volbou nebo jmenováním se vztahuje také část druhá, hlava první, oddíl třetí (skončení pracovního poměru) a oddíl čtvrtý (nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru), jestliže část druhá, hlava první, oddíl pátý (volba a jmenování) nestanoví něco jiného.

Část druhá, hlava první, oddíl pátý (ustanovení § 65 a § 68) zákoníku práce stanoví něco jiného z hlediska skončení pracovního poměru v ustanovení § 65 odst. 2 a odst. 3. V ustanovení § 65 odst. 2 stanoví, že zaměstnanec, který byl do funkce zvolen nebo jmenován, lze z této funkce odvolat, že zaměstnanec se této funkce může vzdát a že výkon funkce končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se funkce, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se funkce uveden den pozdější. Tato úprava logicky vyplývá z toho, že ustanovení zákoníku práce o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou uvažují jen o skončení pracovního poměru a nemohou tak postihovat specifika pracovního poměru založeného volbou nebo jmenováním, a tedy ani skutečnost, že k obsazení konkrétní funkce došlo podle režimu uvedeného v ustanovení § 27 zák. práce. Ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce jen dále rozvíjí, jaký je osud pracovního poměru zaměstnance, který byl z funkce odvolán. Zároveň, oproti obecné úpravě vztahující se na pracovní poměry sjednané pracovní smlouvou, vytváří fikci nadbytečnosti zaměstnance, pro kterou je možno s ním rozvázat pracovní poměr, aniž by bylo potřebné (možné) se při zkoumání platnosti této výpovědi zabývat tím, zda se zaměstnanec skutečně stal pro zaměstnavatele nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolu technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiných organizačních změnách (jak to jinak ustanovení § 46 odst. 1 písm. c/ zák. práce pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí vyžaduje). Jde tedy o výjimku ze způsobů skončení pracovního poměru, jež se jinak na pracovní poměr vztahují (§ 42 odst. 1 zák. práce).

To, že ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce umožňuje skončit pracovní poměr zvláštním druhem výpovědi (resp. výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c/ zák. práce za modifikovaných podmínek), však neznamená, že by pracovní poměr založený volbou nebo jmenováním nebylo možno skončit jinými způsoby, jež dopadají na pracovní poměr založený pracovní smlouvou. Jestliže podle ustanovení § 68 zák. práce pro pracovní poměry založené volbou nebo jmenováním platí ustanovení o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou, s výjimkami uvedenými v ustanovení § 65 zák. práce, znamená to, že pro posuzování obsahu pracovního poměru (práv a povinností z něj vyplývajících) je nerozhodné, jakým způsobem byl pracovní poměr založen (zda pracovní smlouvou, volbou nebo jmenováním). Zároveň to též znamená, že na pracovní poměr založený volbou nebo jmenováním dopadají plně i ustanovení o skončení pracovního poměru (část druhá, hlava první, oddíl třetí – § 42 a násl. zák. práce), jen s tou výjimkou, že navíc lze za podmínek uvedených v ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce skončit pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, aniž by muselo být zkoumáno, zda se zaměstnanec stal nadbytečným vzhledem k organizačním změnám přijatým zaměstnavatelem nebo jiným orgánem.

Nejvyšší soud proto dospěl k závěru, že také pracovní poměr založený volbou nebo jmenováním lze ukončit výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce nebo okamžitým zrušením podle ustanovení § 53 odst. 1 a § 54 odst. 1 zák. práce bez toho, že by před takovým ukončením pracovního poměru musel být zaměstnanec odvolán ze své funkce nebo se jí musel předtím vzdát.

V projednávané věci odvolací soud vyšel z názoru, že pracovní poměr žalobce u žalované vznikl buď jmenováním, nebo pracovní smlouvou, v závislosti na tom, zda funkce „managera informačních

systémů“ patřila do kategorie vedoucích funkcí ve smyslu ustanovení § 27 odst. 4 a 5 zák. práce nebo nikoliv, a že bez ohledu na to, jakým způsobem byl pracovní poměr založen, existoval jen jediný pracovní poměr, který žalovaná ukončila výpovědí ze dne 6. 2. 2003; protože žalobce nepodal ve lhůtě uvedené v ustanovení § 64 zák. práce žalobu na určení neplatnosti výpovědi ze dne 6. 2. 2003, pracovní poměr mezi žalobcem a žalovanou skončil. Vzhledem k tomu, že – jak výše uvedeno – lze výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce skončit jak pracovní poměr založený smlouvou, tak pracovní poměr založený jmenováním, je závěr odvolacího soudu o tom, že nelze vyhovět žalobě žalobce na uložení povinnosti žalované „zaměstnávat žalobce v souladu s jeho pracovní smlouvou a jmenováním ve funkci manažera informačních systémů“ a zaplatit žalobci náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru (protože pracovní poměr již skončil výpovědí z pracovního poměru), správný.

Protože nebylo zjištěno, 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 žalobce podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem, o. s. ř. zamítl.

*) S účinností od 1. ledna 2007 jde o ustanovení § 52 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb.

**) S účinností od 1. ledna 2007 jde o ustanovení § 55 a § 56 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb.