15. 6. 2006

ID: 41207

Funkční období vedoucího zaměstnance

Za funkční období vedoucího zaměstnance, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním, lze považovat celou dobu, po kterou měl působit ve funkci, do níž byl se svým souhlasem jmenován.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 328/2004, ze dne 8.7.2004)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Ing. J. K., zastoupeného advokátkou, proti žalované K. p., a. s. zastoupené advokátem, o 1.100.000,- Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 23 C 55/2002, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 5. června 2003 č.j. 20 Co 188/2003-47, tak, že rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 26. listopadu 2002 č.j. 23 C 55/2002-26 se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 1 k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaná zaplatila 1,100.000,- Kč se 7,5% úrokem od 1.1.2002 do zaplacení z částky 60.000,- Kč a s 6,5% úrokem od 2. 3. 2002 do zaplacení z částky 1,040.000,- Kč. Žalobu odůvodnil tím, že byl od 10. 2. 1998 členem představenstva žalované společnosti a zároveň zastával funkci náměstka ředitele. Z této funkce byl ke dni 1.11.2001 odvolán. Vzhledem k tomu podle článku VI. odst. 2 manažerské smlouvy mu vznikl nárok na výplatu odchodného „ve výši šestinásobku pravidelných měsíčních splátek mzdy, včetně měsíční pohyblivé mzdy“, neboť k jeho odvolání z funkce náměstka ředitele došlo před skončením funkčního období. Protože žalobce byl s účinky k 1. 11. 2001 odvolán rovněž z funkce člena představenstva žalované společnosti, domáhal se rovněž podle článku IV. odst. 4 Smlouvy o podrobnějších podmínkách výkonu funkce člena představenstva „nároku na výplatu šestinásobku měsíční splátky ve výši 10.000,- Kč, tedy celkem 60.000,- Kč“.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 26. 11. 2002 č.j. 23 C 55/2002-26 řízení ohledně zaplacení částky 60.000,- Kč s příslušenstvím zastavil, žalobu o zaplacení 1,040.000,- Kč s příslušenstvím zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na nákladech řízení částku 47.250,- Kč k rukám advokáta. Ve věci samé dospěl k závěru, že ustanovení § 29 odst. 3 zák. práce umožňuje sjednat s vedoucím zaměstnancem, u něhož se pracovní poměr zakládá jmenováním nebo volbou, právo na odchodné pro případ, že vedoucí zaměstnanec bude z funkce odvolán před skončením svého funkčního období. V posuzovaném případě však byl žalobce jmenován do vedoucí funkce na dobu neurčitou a tedy „funkční období stanoveno neměl“. Protože ustanovení § 29 odst. 3 zák. práce kogentně upravuje předpoklady pro platné ujednání odchodného tak, že v případě, že obsah ujednání odporuje uvedeným podmínkám, je ujednání neplatné, soud prvního stupně „hodnotí ujednání o odchodném jako neplatné, neboť není splněna podmínka časového omezení funkčního období“.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 5. 6. 2003 č.j. 20 Co 188/2003-47 rozsudek soudu prvního stupně v zamítavém výroku o věci samé a ve výroku o nákladech řízení potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 47.250,- Kč k rukám advokáta. Odvolací soud uvedl, že se „ztotožňuje s výkladem § 29 odst. 3 ZP, ve znění účinném ke dni uzavření tzv. manažerské smlouvy (29. 1. 2001), jak jej učinil soud prvního stupně“. Jestliže toto ustanovení klade jako podmínku, že sjednat odchodné lze pro případ, že vedoucí zaměstnanec bude z funkce odvolán před skončením svého funkčního období, pak podle názoru odvolacího soudu nelze toto ustanovení vykládat jinak, než že zde musí být jednoznačně zjistitelná doba, na kterou je vedoucí zaměstnanec do funkce jmenován, aby bylo možno posoudit, zda k odvolání došlo před skončením tohoto určitého časového období. „Tato doba může být určena například právním či jiným předpisem, rozhodnutím, aktem, může být též sjednána přímo v souvislosti s jmenováním určité osoby do vedoucí funkce, pokud to právní předpis nevylučuje. Není-li funkční období vymezeno délkou svého trvání (resp. okamžikem skončení), nelze zjistit, kdy mělo takové funkční období řádně skončit a zda tedy k odvolání z takové funkce došlo před jeho skončením“. Nelze tedy podle názoru odvolacího soudu přisvědčit názoru žalobce, že při funkčním období stanoveném na dobu neurčitou je každé odvolání z funkce učiněno před skončením funkčního období, neboť „okamžik odvolání nelze poměřit s okamžikem, kdy takové neohraničené období mělo při obvyklém běhu věcí skončit“. Jestliže by měl být akceptován názor žalobce, byla by podle názoru odvolacího soudu podmínka k odvolání stanovená v ustanovení § 29 odst. 3 –

„před skončením funkčního období“ - podmínkou zcela nadbytečnou, k níž by soud při rozhodování sporu nemusel jakkoliv přihlížet. Odvolací soud zdůraznil, že „sjednání odchodného pro případ odvolání před skončením funkčního období při současné podmínce sjednání tzv. konkurenční doložky má povahu reparační, tedy povahu náhrady jisté majetkové, případně i jiné újmy, která se odvolávanému vedoucímu zaměstnanci stane předčasnou ztrátou výkonu vedoucí funkce i odpovídajícího příjmu pro původně stanovené funkční období“. Z uvedených důvodů odvolací soud uzavřel, že za této situace „sjednání odchodného v případě odvolání z funkce, kdy funkční období bylo stanoveno na dobu neurčitou, odporuje kogentnímu ustanovení § 29 odst. 3 ZP, a je z tohoto důvodu neplatné“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání „z důvodů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř.“. Otázku zásadního právního významu spatřoval v tom, že „v rozhodnutí se řeší problematika výkladu ustanovení § 29 odst. 3 zákoníku práce, která dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu řešena“. Podle názoru dovolatele „z judikatury vyplývá, že pracovní poměr založený jmenováním se řídí ustanoveními § 65 zákoníku práce a institut jmenování je budován na předpokladu určité nejistoty, po jak dlouhou dobu bude jmenovaná funkce vykonávána“. Zaměstnanci, jejichž pracovní poměr se zakládá jmenováním, nemají žádné funkční období a mohou být z funkce odvoláni bez udání důvodu, který k takovému právnímu úkonu vede. Výkladem ustanovení § 29 odst. 3 zák.práce tak, jak ho provedl soud prvního i druhého stupně, by ve své podstatě došlo k porušení principů, na kterých je jmenování založeno. Jestliže se pak v ustanovení § 29 odst. 3 zák.práce výslovně uvádí, že zaměstnavatel může sjednat s vedoucím zaměstnancem, u něhož se pracovní poměr zakládá jmenováním nebo volbou, právo na odchodné pro případ, že vedoucí zaměstnanec bude z funkce odvolán před skončením svého funkčního období, pak podle názoru žalobce „neměl rozhodně zákonodárce na mysli postavit pojem funkční období na roveň pojmu volební období“. „Pokud zákonodárce připustil právo na odchodné u jmenovaných funkcí, pak s ohledem na institut jmenování mohl vycházet z domněnky, že, dojde-li k odvolání z funkce, do které byl zaměstnanec jmenován, stane se tak vždy před skončením funkčního období“. Podmínka odvolání před skončením funkčního období „má rozhodně své opodstatnění tam, kde je dáno funkční období vedoucího zaměstnance“. Pokud zaměstnanci, jejichž pracovní poměr vzniká jmenováním, funkční období nemají, stává se tato podmínka bezpředmětná. Dovolatel zdůraznil, že „kdyby měl zákonodárce pod pojmem ‚před skončením svého funkčního období‘ na mysli časově ohraničené období, pak by rozhodně neuvedl v předmětném paragrafu odkaz na vedoucí zaměstnance, jejichž pracovní poměr se zakládá jmenováním“. Žalobce navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolání bylo odmítnuto, protože dovoláním napadené rozhodnutí nemá po právní stránce zásadní význam, neboť ustanovení § 29 odst. 3 zák. práce „je kogentní povahy a jeho jazykový výklad nečiní žádné problémy“. Zdůraznil, že při ujednání o odchodném musí být jednoznačně zjistitelná doba, na kterou je vedoucí zaměstnanec do funkce jmenován, neboť bez takového ujednání nelze určit, zda došlo k jeho odvolání z funkce před skončením funkčního období a nebylo by tedy možné zjistit, zda byla naplněna podmínka stanovená v ustanovení § 29 odst. 3 zák. práce. Podle názoru žalované „jmenování zaměstnance do funkce na dobu určitou neznamená nežádoucí jistotu, naopak je to právě akceptace názoru žalobce, že pro platné ujednání o odchodném není nezbytné ujednání o konkrétní době funkčního období, neboť v takovém případě je poskytována ona nežádoucí jistota všem zaměstnancům jmenovaným do funkcí, že obdrží sjednané odchodné“. Pro případ, že dovolací soud neshledá důvody pro odmítnutí dovolání žalobce, žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobce zamítl.

Nejvyšší soud České republiky 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.].

V posuzovaném případě žalobce napadá dovoláním - jak vyplývá z jeho obsahu - rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé potvrzen. Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. není dána; v řízení nebylo vydáno soudem prvního stupně rozhodnutí, které by bylo odvolacím soudem zrušeno. Za tohoto stavu může být přípustnost dovolání založena 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.].

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.

V projednávané věci odvolací soud mimo jiné řešil právní otázku výkladu ustanovení § 29 odst. 3 zák. práce (ve znění účinném do 28.2.2004, předtím, než nabyl účinnosti zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů - dále jen „zák. práce“), jak je třeba chápat pojem „funkční období“ u zaměstnance, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním. Uvedená právní otázka dosud nebyla dovolacím soudem výslovně řešena. Vzhledem k tomu, že její posouzení bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že žalobce byl u žalovaného zaměstnán ve funkci náměstka ředitele žalované společnosti, do které byl jmenován současně s uzavřením pracovního poměru dne 1.12.1997. Dne 29.1.2001 byla uzavřena „manažerská smlouva“, ve které bylo kromě jiného ujednáno, že „funkční období se stanoví na dobu neurčitou“ (čl. I, bod 3.), a že „při odvolání manažera (žalobce) z funkce, jakož i při rozvázání pracovního poměru s manažerem, se Společnost (žalovaná) zavazuje přiznat manažerovi odchodné ve výši šesti pravidelných měsíčních splátek mzdy manažera, včetně měsíční pohyblivé mzdy (bonus). Manažer nesmí po dobu 6ti měsíců vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla v době trvání této smlouvy předmětem činnosti zapsané v obchodním rejstříku Společnosti, nebo jinou činnost, která má soutěžní povahu vůči podnikání žalované Společnosti (čl. VI. bod 2). Rozhodnutím představenstva žalované Společnosti ze dne 1.11.2001 byl žalobce odvolán „z funkce ředitele úseku 6000 a z funkce náměstka ředitele společnosti“, pracovní poměr mezi účastníky skončil dne 31.12.2001; sjednané odchodné žalovaná odmítla žalobci zaplatit.

Podle ustanovení § 29 odst. 3 zák. práce (ve znění účinném od 1.1.2001, tj. od doby, kdy nabyl účinnosti zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony), zaměstnavatel může sjednat s vedoucím zaměstnancem, u něhož se pracovní poměr zakládá jmenováním nebo volbou, právo na odchodné pro případ, že vedoucí zaměstnanec bude z funkce odvolán před skončením svého funkčního období, je-li zároveň sjednána konkurenční doložka. Ujednání o odchodném odporující uvedeným podmínkám je neplatné.

Odvolacímu soudu lze přisvědčit, že uvedené ustanovení umožňuje sjednání odchodného pro případ, že vedoucí zaměstnanec bude z funkce odvolán před skončením svého funkčního období. Závěr o tom, jak vyložit pojem „funkční období“ u zaměstnanců, kteří jsou do funkce jmenováni, však nemůže být úplný jen na základě samotného doslovného či gramatického výkladu textu právní normy bez přihlédnutí k okolnostem, které historicky předcházely přijetí této právní úpravy a které vedly k zákonné úpravě odchodného jako zcela nového pracovněprávního nároku.

Zákoník práce umožňuje (a i dříve umožňoval) založit pracovní poměr třemi způsoby - smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, volbou nebo jmenováním (srov. § 27 odst. 2, 3 a 4 zák. práce). Pracovní poměr nemůže vzniknout proti vůli zaměstnance; proto i tam, kde se pracovní poměr zakládá jmenováním, může být občan (fyzická osoba) do funkce jmenován jen se svým souhlasem. Do funkce 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 (např. v pracovním poměru vzniklém pracovní smlouvou, popřípadě volbou

nebo jmenováním do jiné funkce). V posléze uvedeném případě dochází jmenováním do funkce ke změně v obsahu pracovního poměru; vždy se mění druh vykonávané práce, a - má-li zaměstnanec vykonávat funkci, do níž byl jmenován jinde, než dosud pracoval - dochází ke změně též v místě výkonu práce. Právní postavení zaměstnance, který byl do funkce jmenován v době, kdy již u zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy pracoval, se po provedeném jmenování v dalším neliší od postavení těch, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele jmenováním podle ustanovení § 27 odst. 4 zák. práce teprve vzniká.

Zaměstnance, který byl do funkce jmenován, lze z této funkce odvolat, aniž by byl zaměstnavatel povinen uvádět důvody, které jej k tomuto opatření vedly. Podmínkou je jedině, že odvolání z funkce musí být písemné a doručeno druhému účastníku, jinak je neplatné. Jsou-li tyto předpoklady splněny, výkon funkce končí dnem následujícím po doručení odvolání z funkce, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se funkce uveden den pozdější (srov. § 65 odst. 2 zák. práce). Uvedené - na rozdíl od pracovního poměru založeného pracovní smlouvou – relativně nejisté faktické i právní postavení zaměstnanců, kteří byli do funkce jmenováni, bylo jedním z důvodů vedoucích k uzavírání tzv. manažerských smluv. Touto smlouvou, která nebyla právními předpisy upravena jako smluvní typ, se v právní praxi obvykla rozuměla smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem a vedoucím zaměstnancem, u něhož pracovní poměr vzniká jmenováním a který se podílí na vrcholných stupních řízení u zaměstnavatele, jejímž předmětem je úprava mzdových a jiných podmínek, za kterých tento vedoucí zaměstnanec koná svou práci.

Teorie i praxe však vycházejí z myšlenky, že zákoník práce má zásadně kogentní povahu, což - mimo jiné – znamená, že účastníci pracovněprávních vztahů mohou uzavřít jen ty smlouvy, které jsou typově upraveny (nebo alespoň předvídány) pracovněprávními předpisy, a že jejich smluvní volnost se uplatní jen tam, kde to pracovněprávní předpisy umožňují (srov. § 244 odst. 1 zák. práce a nález Ústavního soudu ČR, sp. zn. I. ÚS 27/96, uveřejněný pod č. 59 ve Sbírce nálezů a usnesení - svazek 5, Praha, C. H. Beck 1997, str. 451). Tato východiska vyústila ve vztahu k tzv. manažerským smlouvám v závěr, že dohoda, kterou se zaměstnavatel zavázal poskytnout zaměstnanci plnění (například jednorázovou odměnu stanovenou násobkem jeho měsíční nebo roční mzdy) v souvislosti s ukončením výkonu funkce, do níž byl jmenován nebo zvolen, je pro rozpor se zákonem neplatná. Odstupné může být takovému zaměstnanci poskytnuto jen tehdy, jestliže došlo ke skončení pracovního poměru výpovědí z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů a jestliže byl z funkce odvolán v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny (srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 10. 1998 sp. zn. 2 Cdon 1280/97, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 2000, pod č. 7).

Uvedené okolnosti je třeba mít na zřeteli při úvaze o účelu a smyslu právní úpravy provedené ustanovením § 29 odst. 3 zák. práce, ve znění vyplývajícím z ustanovení článku I. bod 19 zákona č. 155/2000 Sb. Na rozdíl od dřívějšího, výše popsaného stavu, mělo být nadále (s účinností od 1.1.2001) zaměstnanci umožněno v souvislosti s ukončením výkonu funkce, do níž byl jmenován nebo zvolen, sjednat právo na odchodné. Je nepochybné, že normativní úprava vymezující zákonné podmínky a předpoklady nového smluvního typu, která byla předložena jako pozměňovací návrh až na sám závěr legislativního procesu, je formulována nepříliš šťastně, a že - jak na to poukazuje odvolací soud - přináší „výkladové obtíže“.

Východiskem interpretace v tomto směru musí být úvaha, že smyslem právní úpravy není vytvoření pravidel, která by měla jen akademický význam, nýbrž že smysl legislativní úpravy společenských vztahů spočívá ve vyjádření praktické potřeby regulovat, ovlivnit či usměrnit společenské vztahy, které reálně existují. Měla-li nová právní úprava umožnit ujednání o nároku, které až dosud nebylo možné (přípustné), tak, aby tato možnost nebyla pouze vyjímečná, je třeba uvážit, že o „funkčním období“ v tom smyslu, jak tento pojem vyložil odvolací soud, by bylo možné uvažovat v praktické rovině jen v případě pracovního poměru založeného volbou, kde také zákon (srov. ustanovení § 65 odst. 3 věta první zák. práce) s volebním obdobím v uvedeném smyslu počítá. Naproti tomu v rámci pracovního poměru založeného jmenováním (ať již pracovního poměru na dobu neurčitou anebo na dobu určitou) se však v právní praxi vyskytuje jmenování do funkce jen na určité omezené období jen ojediněle; i když zákon takový postup nevylučuje, z hlediska potřeb praktického života a s ohledem na nekomplikovaný proces odvolání zaměstnance z funkce je vnímán jako zbytečný. Protože skutečnost, zda byl zaměstnanec odvolán z funkce, jejíž výkon byl omezen na určité období, anebo z funkce, kde - jako v projednávané věci - „funkční období se stanoví na dobu neurčitou“, nemá význam ani z hlediska vlastního trvání pracovního poměru, neboť v každém případě pracovní poměr odvoláním vedoucího zaměstnance z funkce nekončí (srov. § 65 odst. 3 větu první zák. práce), přijatá legislativní úprava by za uvedených okolností akcentovaných odvolacím soudem postrádala praktický smysl.

Odchodné sjednané pro případ odvolání zaměstnance z funkce, do níž byl zvolen nebo jmenován, představuje - posuzováno z hlediska smyslu a účelu - jednorázový peněžitý příspěvek, který má kompenzovat ztrátu výdělku vedoucích zaměstnanců v případech předčasného ukončení funkce, tedy za situace, kdy se jejich (relativně nejisté) faktické a právní postavení neočekávaně změní - tak řečeno - „ze dne na den“ a odchodné sjednané pro tento případ

potom má umožnit překlenout často složitou životní situaci. Je nepochybné, že stav uvedené neočekávané tíživé situace nastane jak v případě odvolání vedoucího zaměstnance z funkce, před uplynutím doby, na kterou byl (v praxi vyjímečně) se svým souhlasem jmenován, tak také v případě, jestliže funkční období výkonu funkce v pracovním poměru založeném jmenováním nebylo výslovně ohraničeno. Jestliže by měl být činěn rozdíl mezi oběma skupinami vedoucích zaměstnanců z hlediska možnosti sjednání odchodného, znamenalo by to založení zjevné nerovnosti mezi zaměstnanci, jejichž funkční období bylo sjednáno na dobu neurčitou, a těmi vedoucími zaměstnanci, jejichž funkční období bylo omezeno na určitý časový úsek, aniž by pro toto rozlišení (založení jejich nerovnosti) existovalo jakéhokoliv věcné opodstatnění.

Za tohoto stavu dospívá dovolací soud k závěru, že z hledisek ustanovení § 29 odst. 3 zák. práce, ve znění vyplývajícím z ustanovení článku I. bod 19 zákona č. 155/2000 Sb. lze za funkční období vedoucího zaměstnance, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním, považovat celou dobu, po kterou měl působit ve funkci, do níž byl se svým souhlasem jmenován.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; Nejvyšší soud České republiky jej proto zrušil (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o.s.ř.). Protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta druhá o.s.ř.), ve kterém se bude třeba zabývat dalšími zákonem stanovenými i smluvenými předpoklady vzniku uplatněného nároku, které již dovolací soud v důsledku vázanosti uplatněným dovolacím důvodem neposuzoval.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Územní plán
- Základní vzdělávání (exkluzivně pro předplatitele)
- Žalobní argumentace (exkluzivně pro předplatitele)
- Zastavení exekuce
- Majetková podstata (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody zaměstnancem
- Náklady řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Zajištění dluhu (exkluzivně pro předplatitele)
- Způsobilost být účastníkem řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody