18. 4. 2002

ID: 16511

Jmenování

Jmenováním lze založit pracovní poměr pouze v případech v zákoně uvedených. V případech, kde zákoník práce předpokládá vznik pracovního poměru jmenováním, nelze pracovní poměr založit smlouvou; naopak, jmenováním nelze založit pracovní poměr jinde, než kde založení pracovního poměru tímto způsobem zákoník práce stanoví. Byla-li proto uzavřena se zaměstnancem, který je v okruhu jmenovaných zaměstnanců, smlouva označená jako „pracovní“, nemohlo by se jednat o pracovní smlouvu.

Jmenováním lze založit pracovní poměr pouze v případech v zákoně uvedených. V případech, kde zákoník práce předpokládá vznik pracovního poměru jmenováním, nelze pracovní poměr založit smlouvou; naopak, jmenováním nelze založit pracovní poměr jinde, než kde založení pracovního poměru tímto způsobem zákoník práce stanoví. Byla-li proto uzavřena se zaměstnancem, který je v okruhu jmenovaných zaměstnanců, smlouva označená jako „pracovní“, nemohlo by se jednat o pracovní smlouvu. Protože, ale forma jmenování do funkce není zákoníkem práce předepsána, dala by se dovodit vůle zaměstnavatele jmenovat a souhlas zaměstnance se jmenováním, tedy vznik pracovního poměru jmenováním. Stejně tak obráceně, kdyby byl pracovní poměr založen formálně jmenováním tam, kde to zákon nepřipouští, nemohlo by se jednat o vznik pracovního poměru jmenováním; kdyby ale projevy vůle obou stran (zaměstnance i zaměstnavatele) měly potřebné náležitosti, dalo by se v takovém případě dovodit uzavření pracovního poměru pracovní smlouvou.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 512/2001, ze dne 21.3.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce M. D., zastoupeného advokátkou proti žalované Š., a.s., o určení trvání pracovního poměru, vedené u Okresního soudu Plzeň - město pod sp. zn. 28 C 149/99, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 4. prosince 2000, č. j. 10 Co 1072/2000-81, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Plzni k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že jeho pracovní poměr u žalované sjednaný pracovní smlouvou ze dne 15. 12.1996 trvá. Žalobu odůvodnil zejména tím, že mezi účastníky byla dne 15. 12. 1996 uzavřena pracovní smlouva, ve které byl sjednán druh práce specialista a místo výkonu práce P.; dne 12. 12. 1996 uzavřel žalobce se žalovanou dohodu o změně této pracovní smlouvy. Dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne 19. 1. 1998 byl žalobce pověřen počínaje dnem 21. 1. 1998 výkonem funkce v zahraničí, a to v Ruské federaci v M. Dne 29. 1. 1998 uzavřel žalobce se žalovanou dohodu o změně pracovní smlouvy, podle níž se měla pracovní smlouva uzavřená dne 15. 12. 1996 s účinností ode dne 30. 1. 1998 změnit v části o době trvání pracovního poměru z pracovního poměru sjednaného na dobu neurčitou na pracovní poměr sjednaný na dobu určitou; pracovní smlouva měla podle této dohody skončit „nejpozději 7 kalendářní den od odvolání z funkce vyplývající z dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 19. 1. 1998“. Dne 4. 3. 1999 byla žalobci předána písemnost označená jako odvolání, jejímž obsahem bylo odvolání žalobce z funkce specialisty v Ruské federaci ke dni 5. 3. 1999, „když tímto způsobem byla současně ukončena platnost dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 19. 1. 1998 ke dni 5. 3. 1999“. Žalobce je přesvědčen, že dohoda o změně pracovní smlouvy ze dne 29. 1. 1998 v části, jež se týkala doby trvání pracovního poměru, je absolutně neplatná, neboť skončení pracovního poměru je v ní vázáno na splnění rozvazující podmínky, která je ze zákona nemožná. Žalobcův pracovní poměr totiž nebyl založen volbou ani jmenováním, a proto žalobce nelze z jeho funkce odvolat. V uvedené dohodě proto nebyla doba trvání pracovního poměru stanovena určitým a srozumitelným způsobem. Žalovaná však vychází z toho, jakoby odvolání ze dne 1. 3. 1999 bylo platné, a od 13. 3. 1999 žalobci nepřiděluje práci.

Okresní soud Plzeň - město rozsudkem ze dne 22. 11. 1999, č.j. 28 C 149/99-35, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 3.225,- Kč „na účet právní zástupkyně žalované“ JUDr. S. U., advokátky. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že žalobce neprokázal existenci naléhavého právního zájmu na vydání určovacího rozhodnutí, a to proto, že tento naléhavý právní zájem není dán, neboť „právo žalobce již bylo ohroženo“.

K odvolání žalobce Krajský soud v Plzni usnesením ze dne 7. 3. 2000, č.j. 10 Co 222/2000-48, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že, vyslovuje-li soud ve svém výroku další trvání pracovního poměru, je nezbytným důsledkem takovéhoto určení také skutečnost, že trvají všechna práva a povinnosti z tohoto pracovního poměru, a je tím vytvořen právní stav, který je zárukou odvrácení budoucích žalob na plnění, jako je tomu v projednávaném případě. Protože sdílel jiný právní názor než soud prvního stupně, uložil mu, aby doplnil skutková zjištění a o věci znovu rozhodl.

Okresní soud Plzeň - město rozsudkem ze dne 20. 7. 2000, č.j. 28 C 149/99-63, žalobu znovu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 5.375,- Kč „na účet

právní zástupkyně žalované“ JUDr. S. U., advokátky. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že pracovní poměr žalobce u žalované skončil dne 12. 3. 1999. Vycházel přitom z toho, že dohodou ze dne 29. 1. 1998 byl pracovní poměr mezi účastníky změněn na pracovní poměr sjednaný na dobu určitou s tím, že skončí „nejpozději 7 kalendářní den po odvolání žalobce z funkce vyplývající z dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 19. 1. 1998“. Protože žalobce byl z této funkce odvolán ke dni 5. 3. 1999, jeho pracovní poměr u žalovaného skončil 12. 3. 1999.

K odvolání žalobce Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 4. 12. 2000, č.j. 10 Co 1072/2000-81, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil, uložil žalobci zaplatit žalované na nákladech odvolacího řízení 2.150,- Kč „na účet právní zástupkyně žalované společnosti“ JUDr. S. U., advokátky, a proti svému rozsudku nepřipustil dovolání. Stejně jako soud prvního stupně vycházel z toho, že žalobce byl přijat do pracovního poměru dne 15. 12. 1996 na funkci specialisty s místem výkonu práce P. Dohodou ze dne 19. 1. 1998 byl žalobce vyslán do Ruské federace, kde měl pracovat ve funkci specialisty, a další dohodou ze dne 29. 1. 1998 byl jeho pracovní poměr sjednaný dosud na dobu neurčitou změněn na pracovní poměr na dobu určitou, přičemž délka pracovního poměru byla sjednána tak, že pracovní smlouva končí „nejpozději 7. kalendářní den po odvolání z funkce vyplývající z dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 19. 1. 1998“. Protože žalobcův pracovní poměr nebyl založen ve smyslu ustanovení § 27 odst. 4 a 5 zák. práce jmenováním (neboť „žalobce uzavřel se žalovanou společností řádnou pracovní smlouvu“), vyložil odvolací soud ujednání ze dne 29. 1. 1998 tak, že doba určitá byla vymezena odvoláním žalobce z pracovní cesty. Na pracovní cestu byl žalobce vyslán dle ujednání v dohodě o změně pracovní smlouvy ze dne 19. 1. 1998 v rámci své pracovní činnosti. Protože z této pracovní cesty byl odvolán dne 5. 3. 1999, skončil jeho pracovní poměr u žalované dne 12. 3. 1999. Dovolání proti svému rozsudku nepřipustil proto, že se „nelze zabývat důvody dovolání, jež směřují k úpravě jmenování do funkce ve smyslu ustanovení § 27 odst. 4 a 5 zák. práce, přičemž pracovní poměr žalobce nebyl jmenováním založen“.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobce namítá, že dohodu ze dne 19. 1. 1998 lze interpretovat pouze tak, že jde o dohodu o přeložení žalobce k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě ze dne 15. 12. 1996. Vzhledem k tomu, že žalobce nebyl nikdy do žádné funkce jmenován (jeho pracovní poměr byl založen pracovní smlouvou ze dne 15. 12. 1996), nebylo možno vázat délku trvání pracovního poměru na jeho odvolání z funkce; zaměstnance nelze bez dalšího odvolat z druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Sjednání doby určité pracovního poměru vázané na odvolání je proto absolutně neplatné. Nesouhlasí ani s interpretací ujednání obsaženého v dohodě o změně pracovní smlouvy ze dne 29. 1. 1998 odvolacím soudem tak, že „odvolání z funkce“ znamená nikoli odvolání ze jmenované funkce, nýbrž odvolání z pracovní cesty. Takové ujednání by bylo neplatné z důvodů uvedených v ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) a c) zák. práce. Zásadní význam napadeného rozhodnutí po právní stránce spatřuje dovolatel zejména v řešení otázky, zda lze platně jmenovat do funkce zaměstnance, který nesplňuje podmínky uvedené v ustanovení § 27 odst. 5 písm. a), b) a c) zák. práce, a zda je platné ustanovení pracovní smlouvy, podle kterého je pracovní poměr sjednán na dobu určitou vázanou na odvolání zaměstnance z funkce, do níž nebyl zaměstnanec jmenován, případně na dobu vázanou na odvolání zaměstnance z pracovní cesty. Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu i rozsudek soudu prvního stupně zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání zamítl, přičemž odkázala na své postoje v průběhu celého řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31. 12. 2000 - dále jen „o.s.ř.“ (srov. Část dvanáctou, Hlavu I, bod 17. zákona č. 30/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony) a po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř., se nejprve zabýval přípustností dovolání.

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

Dovolání je přípustné proti rozhodnutí odvolacího soudu (s výjimkou rozsudků, kterými bylo vysloveno, že se manželství rozvádí, že je neplatné nebo že zde není), jestliže trpí vadami uvedenými v ustanovení § 237 odst. 1 o.s.ř. Dovolání je též přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž byl změněn rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé [§ 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř.]. Dovolání je přípustné také proti rozsudku odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl jinak než v dřívějším rozsudku proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 238 odst. 1 písm. b) o.s.ř.]. Dovolání je rovněž přípustné proti rozsudku odvolacího soudu ve věci samé, jímž bylo rozhodnutí soudu prvního stupně potvrzeno, jestliže odvolací soud ve výroku rozhodnutí vyslovil, že dovolání je přípustné, protože jde o rozhodnutí po právní stránce zásadního významu (§ 239 odst. 1 o.s.ř.).

Podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř. nevyhoví-li odvolací soud návrhu účastníka na vyslovení přípustnosti dovolání, který byl učiněn nejpozději před vyhlášením potvrzujícího rozsudku nebo před vyhlášením (vydáním) usnesení, kterým bylo rozhodnuto ve věci samé, je dovolání podané tímto účastníkem přípustné, jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam. Odvolací soud nevyhoví návrhu účastníka na vyslovení přípustnosti dovolání ve smyslu ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř. nejen tehdy, jestliže ve výroku svého potvrzujícího rozsudku návrh zamítne, ale i v případě, že o návrhu účastníka - v rozporu se zákonem - vůbec nerozhodne.

Dovolání může být podle tohoto ustanovení přípustné jen tehdy, jde-li o řešení právních otázek (jiné otázky, zejména posouzení správnosti nebo úplnosti skutkových zjištění, přípustnost dovolání neumožňují) a jde-li zároveň o právní otázku zásadního významu. Právním posouzením je činnost, při níž soud aplikuje konkrétní právní normu na zjištěný skutkový stav, tedy dovozuje ze skutkového zjištění (skutkové podstaty), jaká mají účastníci podle příslušného právního předpisu práva a povinnosti. Při aplikaci práva jde tedy o to, zda byl použit správný právní předpis a zda byl také správně vyložen.

O rozhodnutí odvolacího soudu po právní stránce zásadního významu jde nejen tehdy, jestliže odvolací soud posuzoval právní otázku, která v projednávané věci měla pro rozhodnutí ve věci zásadní význam (tedy nešlo o posouzení takové právní otázky, které pro rozhodnutí věci nebylo určující). Rozhodnutí odvolacího soudu musí současně mít po právní stránce zásadní význam z hlediska rozhodovací činnosti soudů vůbec (mající obecný dopad na případy obdobné povahy). Rozhodnutí odvolacího soudu má z tohoto pohledu zásadní význam zpravidla tehdy, jestliže řeší takovou právní otázku, která judikaturou vyšších soudů (tj. dovolacího soudu a odvolacích soudů) nebyla vyřešena nebo jejíž výklad se v judikatuře těchto soudů dosud neustálil (vyšší soudy při svém rozhodování řeší takovou otázku rozdílně, takže nelze hovořit o ustálené judikatuře), nebo jestliže odvolací soud posoudil určitou právní otázku jinak, než je řešena v konstantní judikatuře vyšších soudů, popřípadě v rozhodnutí nižšího soudu, které bylo vyššími soudy přijato a za účelem sjednocení judikatury uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek [rozhodnutí odvolacího soudu představuje v tomto směru odlišné („nové\") řešení této právní otázky]. Za otázku zásadního významu však nelze považovat takovou otázku, která byla odvolacím soudem vyřešena konformně (souladně) s dosavadní soudní praxí.

Protože postupem podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř. může být dovolání připuštěno jen pro řešení právních otázek, je dovolatel oprávněn napadnout rozhodnutí odvolacího soudu, nevyhověl-li odvolací soud jeho návrhu na vyslovení přípustnosti dovolání, jen z důvodu uvedeného v ustanovení § 241 odst. 3 písm. d) o.s.ř. Tímto dovolacím důvodem vymezené právní otázky současně musí mít - jak plyne ze shora uvedeného - zásadní význam, neboť jen taková právní otázka, která byla pro rozhodnutí věci určující, může vést k závěru o splnění předpokladů přípustnosti dovolání podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř.

Dovolací důvod podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř. neslouží k řešení právních otázek, ale nápravě případného pochybení, spočívajícího v tom, že rozhodnutí odvolacího soudu vychází ze skutkového zjištění, které nemá v podstatné části oporu v provedeném dokazování; k přezkoumání rozsudku odvolacího soudu z tohoto důvodu tedy nemůže být přípustnost dovolání založena podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř. je podmíněna nejen tím, že uvedené rozhodnutí je zásadního významu z hlediska svého obecného dopadu do poměrů sporů jiných (obdobných), nýbrž i tím, že dotčené právní posouzení věci je - především - významné pro věc samu.

V projednávané věci žalobce před rozhodnutím odvolacího soudu navrhl, aby dovolání bylo připuštěno pro řešení právní otázky, zda lze platně jmenovat do funkce zaměstnance, aniž se jedná o funkce uvedené v § 27 odst. 5 zák. práce, a zda je platné ustanovení pracovní smlouvy, podle kterého je pracovní poměr sjednán na dobu určitou, a to na dobu vázanou na odvolání zaměstnance z funkce, aniž by byl zaměstnanec do této funkce jmenován. Pro řešení stejných právních otázek podává žalobce dovolání. Protože obě uvedené otázky byly pro rozhodnutí odvolacího soudu významné, dovolacímu přezkumu se otvírají obě dovolatelem označené právní otázky.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že dohoda o změně pracovní smlouvy byla mezi účastníky uzavřena dne 29. 1. 1998 - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 9. 1999 (tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 167/1999 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších přepisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 368/1992 Sb., o správných poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) - 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 § 27 odst. 5 zák. práce vedoucími funkcemi, do nichž u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, jmenuje statutární orgán, a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, zaměstnavatel, jsou funkce vedoucích zaměstnanců

a) v přímé řídící působnosti

1. statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,

2. zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,

b) v přímé řídící působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného

1. statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,

2. zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec,

c) na ústředních orgánech.

Jmenování a odvolání může provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, výlučně statutární orgán, a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, výlučně zaměstnavatel. Jmenováním a odvoláním nelze pověřit jinou osobu.

O jmenování do funkce jde nejen tehdy, jestliže zaměstnavatel svůj projev vůle tak výslovně označí. Za jmenování do funkce lze považovat též takový projev vůle zaměstnavatele, kterým zaměstnance „pověřuje“ určitou funkcí (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 „pověřovací listinou“ jen potvrzuje. Pracovní poměr nemůže vzniknout proti vůli zaměstnance; proto i v případech, v nichž se pracovní poměr zakládá volbou nebo jmenováním, může být občan (fyzická osoba) do funkce zvolen nebo jmenován jen se svým souhlasem.

Vzhledem ke kogentní povaze zákoníku práce (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) lze jmenováním založit pracovní poměr pouze v případech v zákoně uvedených (srov. ustanovení § 27 odst. 4 a 5 zák.práce). V těchto případech, kde zákoník práce předpokládá vznik pracovního poměru jmenováním, nelze pracovní poměr založit smlouvou; naopak, jmenováním nelze založit pracovní poměr jinde, než kde založení pracovního poměru tímto způsobem zákoník práce stanoví. Byla-li proto uzavřena se zaměstnancem, který je v okruhu jmenovaných

zaměstnanců, smlouva označená jako „pracovní“, nemohlo by se jednat o pracovní smlouvu. Protože, jak výše uvedeno, forma jmenování do funkce není zákoníkem práce předepsána, dala by se dovodit vůle zaměstnavatele jmenovat a souhlas zaměstnance se jmenováním, tedy vznik pracovního poměru jmenováním. Stejně tak obráceně, kdyby byl pracovní poměr založen formálně jmenováním tam, kde to zákon nepřipouští (mimo případy § 27 odst. 4 a 5 zák. práce), nemohlo by se jednat o vznik pracovního poměru jmenováním; kdyby ale projevy vůle obou stran (zaměstnance i zaměstnavatele) měly potřebné náležitosti, dalo by se v takovém případě dovodit uzavření pracovního poměru pracovní smlouvou. Nemůže proto obstát názor odvolacího soudu, že již samotná skutečnost, že žalobce uzavřel s žalovanou „řádnou pracovní smlouvu“, brání tomu, aby byl pracovní poměr založen jmenováním. Tato úvaha odvolacího soudu by byla možná jen za předpokladu předchozího závěru o tom, zda funkce zastávaná žalobcem byla funkcí uvedenou v ustanovení § 27 odst. 4 a 5 zák. práce a v kladném případě po objasnění dalších okolností vzniku pracovního poměru; tento závěr však odvolací soud neučinil, ani si pro něj neobstaral podklady.

Správně neposoudil odvolací soud po stránce právní ani obsah ujednání mezi účastníky ze dne 29. 1. 1998.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto směru dovolatel nenapadá), že žalobce uzavřel dne 15. 12. 1996 se žalovanou pracovní smlouvu, podle níž byl sjednán „druh práce (funkce, povolání) specialista“ a místem výkonu práce byla sjednána P.; pracovní poměr byl uzavřen na dobu neurčitou. Dohodou o změně pracovní smlouvy a pověření výkonem funkce v zahraničí ze dne 12. 12. 1996 uzavřenou mezi žalobcem a žalovanou, byl žalobce počínaje dnem 1. 1. 1997 vyslán do Ruské federace do M., „kde bude pracovat ve funkci specialista s právem vystupovat za Š. jako ředitel v zastoupení Š. v Ruské federaci“. Další dohodou o změně pracovní smlouvy a pověření výkonem funkce v zahraničí ze dne 19. 1. 1998 vyslala žalovaná žalobce do Ruské federace do M., „kde bude pracovat ve funkci specialista, počínaje dnem 21. 1. 1998“. Dne 29. 1. 1998 byla mezi účastníky uzavřena další dohoda o změně pracovní smlouvy, podle níž žalobce vykonává „druh práce specialista“ v místě výkonu práce Plzeň ve mzdové tarifní třídě 15, a obsah pracovní smlouvy se mění s účinností ode dne 30. 1. 1998 tak, že bude nadále vykonávat „druh práce (funkce, povolání) specialista“ s místem výkonu práce P. ve mzdové tarifní třídě 14 na dobu určitou. Zároveň bylo dohodnuto, že „pracovní smlouva končí nejpozději 7 kalendářní den po odvolání z funkce, vyplývající z Dohody o změně pracovní smlouvy čj. ZS/038/98 ze dne 19. 1. 1998“. Dopisem ze dne 1. 3. 1999 označeným „odvolání p. PhDr. M. D., CSc. z funkce specialisty zastoupení Š. a.s. v Ruské federaci“ žalovaná odvolala žalobce z funkce specialisty v zastoupení Š., a.s. v Ruské federaci ke dni 5. 3. 1999 a sdělila, že se tím „současně ukončuje platnost výše uvedené dohody ke dni 05. 03. 1999“.

Za tohoto skutkového stavu je pro posouzení dalšího trvání pracovního poměru žalobce u žalované mimo jiného rozhodující závěr o tom, zda v dohodě o změně pracovní smlouvy ze dne 29. 1. 1998 došlo platně ke změně pracovního poměru na dobu neurčitou na pracovní poměr na dobu určitou

a zda doba trvání pracovního poměru mezi účastníky byla vymezena dostatečně určitě.

V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout druh práce, na který je zaměstnanec přijímán, místo výkonu práce a den nástupu do práce (§ 29 odst. 1 zák. práce). Mimo těchto tzv. podstatných náležitostí lze v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem (§ 29 odst. 2 zák. práce); takovým dalším ujednáním, které může být v pracovní smlouvě dohodnuto, je například sjednání zkušební doby (srov. § 31 odst. 1 zák. práce), platových a mzdových podmínek (srov. § 3 odst. 3 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, § 4 odst. 3 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku), sjednání doby trvání pracovního poměru (srov. § 30 odst. 1 zák. práce).

Podle ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce lze sjednaný obsah pracovní smlouvy změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Byla-li pracovní smlouva uzavřena písemně, musí zaměstnavatel provést písemně i její změnu.

Dohoda o změně sjednaných pracovních podmínek podle ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu (§ 244 odst. 1 zák. práce). Protože nedostatek předepsané písemné formy nezakládá její neplatnost (srov. § 244 odst. 2 zák. práce), může být dohoda o změně sjednaných pracovních podmínek platně sjednána i ústně; projev vůle směřující k uzavření této dohody se může stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěli účastníci projevit (konkludentně).

Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě, (v dohodě o změně sjednaných pracovních podmínek) výslovně určena doba jeho trvání (§ 30 odst. 1 zák. práce). Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby (srov. § 24 odst. 2 a § 56 odst. 1 zák. práce).

Doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, přímým časovým údajem (tj. uvedením pevného data podle kalendáře) nebo dobou trvání určitých prací, popř. účelem a povahou práce, kterou se zaměstnanec zavázal vykonávat (např. u sezónní práce), popřípadě i jinými objektivně zjistitelnými skutečnostmi. Pracovní poměr na dobu určitou je tedy nejen pracovní poměr, jehož skončení bylo

předem určeno přesným datem, ale i takový pracovní poměr, který má podle pracovní smlouvy (dohody účastníků) trvat jen po určitý, i když zatím konkrétním datem neohraničený čas, o jehož skutečné délce účastníci pří uzavření pracovní smlouvy (dohody o změně sjednaných pracovních podmínek) nemusí mít ani jistotu. Avšak i v případech, kdy doba trvání pracovního poměru není určena přesným datem, musí být vymezena jiným způsobem nepřipouštějícím pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.

Není-li ujednání o době trvání pracovního poměru platné (např. pro jeho neurčitost nebo nesrozumitelnost), není z tohoto důvodu neplatná celá pracovní smlouva (dohoda o změně sjednaných pracovních podmínek); ujednání o tom, zda jde o pracovní poměr na dobu neurčitou nebo zda má trvat jen po určitou dobu, není totiž podstatnou náležitostí pracovní smlouvy a lze jej oddělit od ostatního obsahu pracovní smlouvy. Takto sjednaný pracovní poměr je pak třeba považovat ve smyslu ustanovení § 30 odst. 1 zák. práce za pracovní poměr na dobu neurčitou (srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1990/2000, ze dne 5. 9. 2001, uveřejněný v časopise Soudní judikatura č. 1, ročník 2002, pod pořadovým číslem 10).

V posuzované věci se však o takový případ nejedná. Ujednání v dohodě o změně pracovní smlouvy ze dne 29. 1. 1998 o tom, že „pracovní smlouva končí nejpozději 7 kalendářní den po odvolání z funkce vyplývající z dohody o změně pracovní smlouvy č.j. ZS/038/98 ze dne 19. 1. 1998“, totiž není podle svého obsahu ujednáním o délce trvání pracovního poměru na dobu určitou, ale ujednáním o způsobu skončení pracovního poměru, a to odvoláním z funkce.

Pracovní poměr může být rozvázán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době (§ 42 odst. 1 zák. práce).

Podle ustanovení § 42 odst. 2 zák. práce pracovní poměr sjednaný na určitou dobu končí též uplynutím sjednané doby.

Vzhledem k již zmíněné kogentní povaze zákoníku práce nelze dohodou účastníků sjednat skončení pracovního poměru jiným způsobem, než způsoby, se kterými zákoník práce počítá.

Ujednání mezi účastníky v dohodě o změně pracovní smlouvy ze dne 29. 1. 1998 však zakládá jiný důvod skončení pracovního poměru, a to odvolání z funkce s podmínkou odkládací („7 kalendářní den“) ve smyslu ustanovení § 241 zák. práce.

Souhlasit lze s odvolacím soudem v tom, že použitý termín „odvolání z funkce“ nemůže představovat odvolání z funkce ve smyslu ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce, nebyl-li pracovní poměr žalobce založen jmenováním ve smyslu ustanovení § 27 odst. 4, 5 zák. práce, ale pracovní smlouvou ze dne 15. 12. 1996.

Vzhledem k tomu, že v dohodě o změně pracovní smlouvy ze dne 29. 1. 1998 je pojem „funkce“ používán jako synonymum k pojmu „druh práce“ [srov. ustanovení smlouvy „druh práce (funkce, povolání) specialista“], je třeba ujednání o skončení pracovního poměru založeného pracovní smlouvou znějící „po odvolání z funkce“ vyložit tak, že se jedná o odvolání ze sjednaného druhu práce (zde specialista). I takovéto ujednání je však pro rozpor se zákoníkem práce neplatné [§ 242 odst. 1 písm. a) zák. práce], neboť ani skončení pracovního poměru „odvoláním z druhu práce“ zákoník práce nezná. Sjednaný druh práce lze podle zákoníku práce pouze měnit (srov. § 36 až 40 zák. práce) za podmínek zákoníkem práce stanovených.

Ze shora uvedeného vyplývá, že vznikl-li pracovní poměr mezi žalobcem a žalovanou jmenováním, mohl být žalobce ze jmenované funkce odvolán a další osud jeho pracovního poměru by se řídil režimem ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce. Byl-li ale pracovní poměr mezi účastníky založen pracovní smlouvou (na dobu neurčitou), nedošlo dohodou ze dne 29. 1. 1998, z důvodů shora uvedených, k jeho změně na pracovní poměr na dobu určitou, neboť šlo podle jeho obsahu o ujednání o způsobu skončení pracovního poměru odvoláním z druhu práce, které je v rozporu se zákoníkem práce.

Protože odvolací soud ve svém rozhodnutí vycházel z nesprávných závěrů (o okolnostech vzniku pracovního poměru a o možnosti změny pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou), Nejvyšší soud České republiky jej ve smyslu ustanovení § 243b odst. 1 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Plzni k dalšímu řízení (§ 243b odst. 2 věta první o.s.ř.).

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

Další články:

- Skončení pracovního poměru (exkluzivně pro předplatitele)
- Výpověď z pracovního poměru
- Mzda
- Zkušební doba
- Pracovní poměr
- Náhrada za ztrátu na výdělku (exkluzivně pro předplatitele)
- Pracovněprávní vztah (exkluzivně pro předplatitele)
- Služební poměr
- Náhrada škody zaměstnancem
- Pracovní poměr
- Pracovní poměr