18. 11. 2005

ID: 37133

Jmenování

Pracovní poměr nemůže vzniknout proti vůli zaměstnance; proto i tam, kde se pracovní poměr zakládá volbou nebo jmenováním, může být občan (fyzická osoba) do funkce zvolen nebo jmenován jen se svým souhlasem. Protože zákoník práce nepředepisuje, jakým způsobem má občan (fyzická osoba) souhlas se svým jmenováním projevit, může být také tento souhlas projeven jakoukoliv formou, ať již výslovně, nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěl účastník projevit.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2339/2003, ze dne 13.2.2004)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce D. Ch., zastoupeného advokátem, proti žalované Ing. L. Š., správkyni konkursní podstaty úpadce M. K. a.s., zastoupené advokátem, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Klatovech pod sp. zn. 7 C 129/2001, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 20. února 2003, č. j. 14 Co 70/2003-129, tak, že rozsudek krajského soudu zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Plzni k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 22. 1. 2001 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce výpověď z pracovního poměru. Důvod k výpovědi z pracovního poměru spatřovala v tom, že v důsledku provedených organizačních změn nemá možnost jej dále zaměstnávat, protože pro něj nemá vhodnou práci, a to ani po předchozí průpravě.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď je neplatná. Žalobu odůvodnil zejména tím, že na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 8. 8. 2000 vykonával funkci generálního ředitele úpadce, ze které byl odvolán. Je přesvědčen, že žádné důvody, pro něž byl z uvedené funkce odvolán a pro které mu byla dána výpověď z pracovního poměru, neexistují a že jde o účelový postup zaměstnavatele. Podle jeho informací nebylo místo generálního ředitele zrušeno a na místo něj byl jmenován jiný generální ředitel společnosti.

Okresní soud v Klatovech rozsudkem ze dne 20. 2. 2002, č.j. 7 C 129/2001-79, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na nákladech řízení 15.614,- Kč. Po provedeném dokazování považoval výpověď z pracovního poměru danou žalobci za doručenou (dne 12. 2. 2001) ve smyslu § 266a odst. 4 zák. práce, neboť žalobce jako zaměstnanec svým jednáním nebo opomenutím doručení písemnosti zmařil. Vycházeje dále z výpovědi žalované, svědků P. a Ing. K., podle kterých u úpadce nebyla pro žalobce jiná vhodná práce, dospěl k závěru, že byl dán důvod výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce ve vztahu k ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce.

K odvolání žalobce Krajský soud v Plzni usnesením ze dne 9. 5. 2002, č.j. 14 Co 349/2002-91, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Odvolací soud se ztotožnil se závěry soudu prvního stupně potud, že v řízení bylo prokázáno, že u žalobce nastala fikce doručení výpovědi podle ustanovení § 266a odst. 4 zák. práce. Za nedostatečně zdůvodněný považoval rozsudek soudu prvního stupně ve vztahu k hodnocení výpovědi z pracovního poměru po stránce obsahové. Podle jeho názoru k předpokladu pro dání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce patří to, že o změně úkolů organizace nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel rozhodnutí, že se konkrétní zaměstnanec stává nadbytečným a že je tu příčinná souvislost mezi nadbytečností pracovníka a přijatými organizačnímu změnami. Soud prvního stupně však v naznačeném směru výpověď z pracovního poměru nehodnotil a bez bližšího zdůvodnění pouze konstatoval, že výpověď má náležitosti předepsané ustanovením § 44 odst. 2 zák. práce. Uložil soudu prvního stupně, aby odstranil vytknuté procesní nedostatky a výpověď vyhodnotil s ohledem na vymezený výpovědní důvod za použití výkladových pravidel obsažených v ustanovení § 240 odst. 3 zák. práce.

Okresní soud v Klatovech rozsudkem ze dne 16. 10. 2002, č.j. 7 C 129/2001-111, žalobu znovu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit na nákladech řízení žalované 29.376,- Kč a „na účet“ Okresního soudu v Klatovech 901,-

Kč. Vycházeje z toho, že jeho závěr o řádnosti doručení výpovědi učiněný v jeho předchozím rozsudku byl i odvolacím soudem shledán správným, zabýval se určitostí výpovědi z pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce. Skutkové vymezení výpovědního důvodu ve výpovědi z pracovního poměru ze dne 22. 1. 2001 považoval za sice stručné, ovšem dostatečné tak, aby nebylo možno uplatněný výpovědní důvod zaměnit s jiným. Uvedl, že skutkové vymezení výpovědního důvodu se „v podstatě kryje“ s důvodem zákonným. Protože podle názoru soudu prvního stupně „není namístě“, aby soud přezkoumával důvodnost odvolání žalobce z funkce ředitele, a protože v době dání výpovědi z pracovního poměru nebyla u úpadce volná pracovní místa, neboť podnik provozně stál, dospěl k závěru, že žalobce se po odvolání z funkce stal nadbytečným a žalovaná neměla pro něj jiné vhodné pracovní místo. Žalobu proto posoudil jako nedůvodnou.

K odvolání žalobce Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 20. 2. 2003, č.j. 14 Co 70/2003-129, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že určil, že výpověď z pracovního poměru ze dne 22. 1. 2001 daná žalobci žalovanou je neplatná, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci náklady řízení před soudem prvního stupně 12.750,- Kč a na nákladech odvolacího řízení 6.014,- Kč advokátu a státu „na účet“ Okresního soudu v Klatovech na nákladech řízení 901,- Kč. Setrval na svém názoru vysloveném již v předchozím zrušovacím usnesení, že výpověď z pracovního poměru byla žalobci doručena řádně v souladu s ustanovením § 266a odst. 4 zák. práce. Vzhledem k tomu, že pracovní poměr žalobce u žalované byl podle názoru odvolacího soudu založen pracovní smlouvou a nikoliv jmenováním, bylo na žalované, aby v řízení prokázala existenci organizačních změn, v důsledku kterých se žalobce stal pro úpadce nadbytečným, tak, aby byl naplněn výpovědní důvod ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Protože ale žalovaná vycházela z právního názoru, že pracovní poměr žalobce byl založen jmenováním a že po jeho odvolání z funkce „nastoupila právní fikce“ existence výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, v průběhu řízení organizační změny netvrdila ani neprokazovala. Podle odvolacího soudu však taková fikce nastat nemohla, a proto pro naplnění výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce by musela žalovaná prokázat přijetí rozhodnutí o organizační změně, v jejímž důsledku by se žalobce stal pro úpadce nadbytečným. Jestliže žalovaná nepředložila důkaz o změně úkolu organizace, nemohla ani prokázat příčinnou souvislost mezi nadbytečností žalobce a přijatými organizačními změnami, což je další předpoklad pro výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalovaná namítá, že závěry odvolacího soudu ohledně vzniku a skončení pracovního poměru žalobce nejsou správné. Podle jejího přesvědčení byl pracovní poměr žalobce založen jmenováním, neboť funkce generálního ředitele úpadce je funkcí v přímé působnosti statutárního orgánu, a v takovém případě se pracovní poměr zakládá jmenováním, a to přesto, že dne 8. 8. 2000 byla uzavřena pracovní smlouva, ve které je však uvedeno, že zaměstnanec (žalobce) „nastoupí do práce dne 8. 8. 2000 jako (druh práce, funkce) generální ředitel“. Žalobce od vzniku svého pracovního poměru vystupoval jako generální ředitel a i v žalobě tvrdí, že byl přijat do funkce generálního ředitele; proto již při vzniku pracovního poměru žalobce bylo mezi stranami nesporné, že žalobce nastupuje do funkce generálního ředitele. Protože podle ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce po odvolání z jmenované funkce, nemá-li zaměstnavatel pro zaměstnance jinou vhodnou práci, je konstruována právní fikce, že je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, a úpadce neměl v době, kdy k odvolání z funkce došlo, žádné volné a pro žalobce vhodné pracovní místo, byly splněny podmínky pro výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolání bylo jako zjevně bezdůvodné odmítnuto, případně zamítnuto, neboť výpověď z pracovního poměru mu nebyla řádně doručena; i kdyby se vyšlo z předpokladu řádného doručení výpovědi, je výpověď neplatná, neboť žalovaná netvrdila ani neprokazovala, že by byl výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce naplněn.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti měnícímu rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř) a že směřuje proti rozsudku, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal rozsudek odvolacího soudu bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění dovolatelka nenapadá), že žalobce uzavřel dne 8. 8. 2000 s žalovanou pracovní smlouvu, podle které měl nastoupit do práce dne 8. 8. 2000 jako „(druh práce, funkce): generální ředitel“. Z této funkce byl žalovanou odvolán dne 22. 1. 2001 a téhož dne mu byla dána výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce.

Za tohoto skutkového stavu bylo pro rozhodnutí odvolacího soudu mimo jiné významné posouzení právní otázky, zda

může být ohledně funkce, která má být obsazena jmenováním podle ustanovení § 27 odst. 4 a 5 zák. práce (generální ředitel), založen pracovní poměr pracovní smlouvou; pro výklad této právní otázky podává žalovaná dovolání.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době – vzhledem k tomu, že žalobce zastával funkci generálního ředitele úpadce od 8. 8. 2000 – podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2000, [tj. do dne než 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, č. 222/2000 Sb., o změnách některých zákonů v souvislosti s přijetím zákona o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů, č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě a o změně zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí (zákon o Probační a mediační službě) a č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů] – 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 (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.4.1998, sp. zn. 2 Cdon 382/97, uveřejněný v časopise Soudní judikatura roč. 1998, č. 24, pod poř. č 174).

Pro jmenování do funkce předpokládá zákoník práce písemnou formu (§ 68 a § 32 odst. 1 věta první zák. práce). Protože však zákoník práce výslovně nestanoví, že nedodržení písemné formy v případě jmenování způsobuje neplatnost takového právního úkonu (srov. ustanovení § 242 odst. 2 větu první zák. práce), lze pracovní poměr platně založit jmenováním i tehdy, bylo-li jmenování provedeno ústně, případně i konkludentně.

Pracovní poměr nemůže vzniknout proti vůli zaměstnance; proto i tam, kde se pracovní poměr zakládá volbou nebo jmenováním, může být občan (fyzická osoba) do funkce zvolen nebo jmenován jen se svým souhlasem. Protože zákoník práce nepředepisuje, jakým způsobem má občan (fyzická osoba) souhlas se svým jmenováním projevit, může být také tento souhlas projeven jakoukoliv formou, ať již výslovně, nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěl účastník projevit.

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“, nejde o platný právní úkon a nemůže jí být založen pracovní poměr. Není-li, jak výše uvedeno, použitá forma jmenování do funkce sama o sobě důvodem jeho neplatnosti, mohla by být taková „pracovní“ smlouva jedním z podkladů (důkazů), z nichž by se dala dovodit vůle zaměstnavatele směřující ke jmenování zaměstnance do funkce, jež se tímto způsobem obsazuje. Jedině vůle zaměstnavatele jmenovat a vůle zaměstnance se jmenováním souhlasit, jež obě byly také náležitě projeveny a střetly se v konkrétním čase, mohou přinést zákonem předpokládaný důsledek – vznik pracovního poměru, který se zakládá 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. Samotná skutečnost, že byla případně uzavřena „řádná pracovní smlouva“, tedy nebrání tomu, aby byl pracovní poměr založen jmenováním.

Pro posouzení otázky, zda byl žalobce do funkce generálního ředitele úpadce jmenován, není rozhodující ani to, zda pro uvedenou funkci existuje jmenovací listina či nikoli. Rozhodující pro posouzení, zda došlo ke jmenování do funkce, jež je jmenováním obsazována, je – jak bylo výše uvedeno – zda lze dovodit vůli zaměstnavatele (žalované) jmenovat a souhlas zaměstnance (žalobce) se jmenováním. V projednávané věci, jak vyplývá z obsahu spisu, žalobce od 8. 8. 2000 do 22. 1. 2001 (kdy byl z funkce odvolán) funkci generálního ředitele skutečně vykonával, a to nikoli proti své vůli, ale v souladu s ní; žalobce mimo jiné vydával jako generální ředitel úpadce pokyny směřující k provozu úpadce a pobíral za výkon funkce generálního ředitele mzdu. Z uvedeného vyplývá, že žalovaná měla vůli, aby žalobce uvedenou funkci zastával, a žalobce, jak vyplývá ze všech jeho postojů nejen v řízení, ale i z toho, že funkci fakticky vykonával, se svým jmenováním do této funkce souhlasil. Došlo tak bez ohledu na formální okolnosti případu (existence pracovní smlouvy ze dne 8. 8. 2000) k založení pracovního poměru jmenováním (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1912/2001, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí stanovisek pod č. 73, ročník 2003).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu z hlediska uplatněného dovolacího důvodu (zda pracovní poměr žalobce byl založen na základě pracovní smlouvy nebo jmenováním) není správný. Nejvyšší soud ČR jej proto zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Plzni k dalšímu řízení (§ 243b odst. 1 část věty za středníkem, § 243b odst. 2 věta druhá o.s.ř).

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

Další články:

- Odpovědnost za vady
- Náhrada nákladů na výživu pozůstalých (jiných) osob
- Mezinárodní příslušnost ve věcech rodičovské zodpovědnosti
- Smlouva o dílo (exkluzivně pro předplatitele)
- Spotřebitelský úvěr (exkluzivně pro předplatitele)

- Starobní důchod (exkluzivně pro předplatitele)
- Veřejná obchodní společnost (exkluzivně pro předplatitele)
- Vypořádání SJM (exkluzivně pro předplatitele)
- Přiměřené protiplnění
- Předkupní právo
- Ochrana osobnosti