

## Odvolání z funkce

Byl-li z funkce, která se obsazuje jmenováním, odvolán zaměstnanec, který již u stejného zaměstnavatele byl v pracovním poměru před jmenováním do funkce, původní pracovní poměr se neobnovuje.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 581/2003, ze dne 14.11.2003)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně Ing. J. R., zastoupené advokátkou, proti žalované Š. j., příspěvkové organizaci, zastoupené advokátem, o 164.997,- Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu v Ústí nad Orlicí pod sp.zn. 8 C 97/99, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 5. prosince 2002, č.j. 19 Co 400/2001-101, tak, že dovolání žalobkyně zamítl.

Z odůvodnění:

Žalobkyně se domáhala, aby bylo žalované uloženo zaplatit jí na náhradě mzdy 164.997,- Kč s 26% úrokem z částky 3.096,- Kč od 1.3.1998, z částky 3.643,- Kč od 1.4.1998, z částky 4.855,- Kč od 1.5.1998, z částky 5.731,- Kč od 1.6.1998, z částky 6.658,- Kč od 1.7.1998, z částky 4720,- Kč od 1.8.1998, s 23% úrokem z částky 13.782,- Kč od 1.9.1998, z částky 12.584,- Kč od 1.10.1998, s 20% úrokem z částky 13.183,- Kč od 1.11.1998, z částky 13.183,- Kč od 1.12.1998, s 15% úrokem z částky 17.524,- Kč od 1.1.1999, z částky 13.783,- Kč od 1.2.1999, z částky 13.407,- Kč od 1.3.1999, s 12% úrokem z částky 12.768,- Kč od 1.4.1999, z částky 14.684,- Kč od 1.5.1999 a z částky 11.394,- Kč od 1.6.1999 do zaplacení. Žalobu odůvodňovala zejména tím, že pracovala nejprve u právního předchůdce žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 15. 9. 1963 jako vedoucí školní jídelny a ode dne 1. 1. 1994 se stejným zařazením u žalované. V měsíci březnu 1998 jí byla dána výpověď z pracovního poměru, která byla rozsudkem Okresního soudu v Ústí nad Orlicí ze dne 4. 2. 1999, č.j. 8 C 142/98-26, prohlášena za neplatnou. Protože v důsledku neplatné výpovědi nemohla pracovat, požaduje náhradu mzdy.

Okresní soud v Ústí nad Orlicí rozsudkem ze dne 9. 11. 1999, č.j. 8 C 97/99-28, žalované uložil zaplatit žalobkyni 143.543,- Kč s úrokem z prodlení ve výši 26% z částky 1.343,70 Kč od 1.3.1998 do zaplacení, z částky 637,80,- Kč od 1.4.1998 do zaplacení, z částky 1.549,50,- Kč od 1.5. 1998 do zaplacení, z částky 3.149,50,- Kč od 1.6.1998 do zaplacení a z částky 2.138,50,- Kč od 1.8.1998 do zaplacení, dále s úrokem z prodlení ve výši 23% z částky 13.782, Kč od 1.9.1998 do zaplacení, z částky 12.584,- Kč od 1.10.1998 do zaplacení, dále úrok z prodlení ve výši 20% z částky 13.183,- Kč od 1.11.1998 do zaplacení, z částky 13.183,- Kč od 1.12.1998 do zaplacení, s úrokem z prodlení ve výši 15% z částky 15.956,- Kč od 1.1.1999, z částky 13.783,- Kč od 1.2.1999 do zaplacení, z částky 13.407,- Kč od 1.3.1999 do zaplacení, s úrokem z prodlení ve výši 12% z částky 12.768,- Kč od 1.4.1999 do zaplacení, z částky 14.684,- Kč od 1.5.1999 do zaplacení a z částky 11.394,- Kč od 1.6.1999 do zaplacení; ohledně částky 21.454,- Kč s úrokem z prodlení ve výši 26% z částky 1.572,30,- Kč od 1.3.1998 do zaplacení, z částky 3.006,- Kč od 1.4.1998 do zaplacení, z částky 3.305,50 Kč od 1.5.1998 do zaplacení, z částky 2.581,50 Kč od 1.6.1998 do zaplacení, z částky 6.558,- Kč od 1.7.1998 do zaplacení a z částky 2.581,50 Kč od 1.8.1998 do zaplacení žalobu zamítl a rozhodl, že žalovaná je povinna nahradit žalobkyni náklady řízení ve výši 6.700,- Kč k rukám žalobkyně. Z provedených důkazů zjistil, že mezi právním předchůdcem žalované a žalobkyní byla uzavřena pracovní smlouva, podle které měla vykonávat funkci vedoucí školní jídelny. V následujícím období byla do této funkce jmenována a k 31. 12. 1997 byla z funkce vedoucí školní jídelny odvolána. Odvoláním z této funkce však její pracovní poměr neskončil a žalovaná dala žalobkyni dne 31. 3. 1998 výpověď z pracovního poměru, která však byla rozhodnutím Okresního soudu v Ústí nad Orlicí ze dne 4. 2. 1999, č.j. 8 C 142/98-26, prohlášena za neplatnou. Po odvolání z funkce byla mezi účastníky uzavřena dohoda, podle které měla žalobkyně setrvávat v místě trvalého bydliště, kam jí měla být přidělována práce. Účastníci se však nedohodli na druhu práce, „což ale dle názoru soudu není podstatnou náležitostí této dohody“. Podle této dohody žalobkyni „vzniká nárok na náhradu mzdy ve výši 60% průměrného výdělku (ust. § 130 odst. 2 zákoníku práce)“. Tento nárok se podle názoru soudu prvního stupně vztahuje na období od ledna 1998 do 29. 6. 1998, kdy žalobkyně písemně požádala žalovanou o přidělování práce. Od 29. 6. 1998 jí proto přísluší náhrada mzdy ve smyslu § 61 odst. 1 zák. práce. Tento nárok má žalobkyně až do doby, kdy jí žalovaná umožnila pracovat. Protože se žalobkyni přes její snahu nepodařilo zajistit si jiné zaměstnání, není zde ani důvod pro snížení nebo nepřiznání

náhrady mzdy za dobu přesahující 6 měsíců. Poté vypočetl příslušné nároky za jednotlivé měsíce a v rozsahu, v jakém žalobkyně požadovala více, než jí podle názoru soudu prvního stupně příslušelo, žalobu zamítl; tam, kde požadovala méně, se cítil být vázán žalobou.

K odvolání žalované Krajský soud v Hradci Králové usnesením ze dne 25. 1. 2001, č.j. 19 Co 8/2000-44, rozsudek soudu prvního stupně ve výroku I. a III. (ve vyhovujícím výroku) ve věci samé a ve výroku o nákladech řízení zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Vycházel z toho, že po odvolání žalobkyně ze jmenované funkce do doby skončení pracovního poměru se vztahy mezi účastníky vyznačovaly tím, že žalobkyně nekonala pro žalovanou práci, neboť dosud zastávanou funkci již nebyla oprávněna (povinná) vykonávat, a její pracovní zařazení u žalované nebylo (zatím) určeno; chyběl tak jeden ze základních prvků pracovního vztahu –druh práce. Uvedený stav nelze posoudit jako překážku v práci na straně žalované, jak to učinil soud prvního stupně, a to ani s ohledem na účastníky uzavřenu dohodu z 1. 4. 1998, kterou je třeba považovat, se zřetelem na absenci ujednání o druhu práce, za neplatnou. O překážku v práci podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce by mohlo jít jen tehdy, kdyby další pracovní zařazení žalobkyně bylo dohodnuto a kdyby žalovaná takto dohodnutou práci z důvodu spočívajících na její straně žalobkyni nepřidělovala (přidělovat nemohla). Žalobkyně by tak v době od odvolání z funkce až do doby, než by bylo dohodou účastníků určeno její další pracovní zařazení u žalované, neměla nárok na mzdu ani na její náhradu. Žalovaná však měla právní povinnost jednak nabídnout žalobkyni jinou práci (za předpokladu, že takovou práci měla) a jednak učinit takovou nabídku ihned jakmile to bylo možné. V případě, že by tuto svou povinnost porušila a žalobkyni by v důsledku toho vznikla škoda (např. tím, že jí ušel výdělek, který v tomto v tomto novém zařazení mohla získat), odpovídala by za ni podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce. Také vznik nároku na náhradu mzdy podle § 61 odst. 1 zák. práce je podmíněn tím, aby zde byl druh práce, který má zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat. Uložil soudu prvního stupně, aby doplnil dokazování o listiny předložené žalobkyni v odvolacím řízení, aby provedl zjištění pracovních míst u žalované a aby si učinil přehled o jejich obsazování v době odvolání žalobkyně z funkce, a uzavřel, že, dospěje-li soud prvního stupně ke zjištění, že žalovaná nabízela žalobkyni práci odpovídající kvalifikaci žalobkyně, popř. jinou pro ni vhodnou práci, a ta ji odmítla, bude možno bez dalšího uzavřít, že žalobkyně nemá nárok na požadované plnění. Bude-li ale zjištěno, že žalovaná nenabídla žalobkyni „zákonem uvažovanou“ práci, případně, že tak neučinila ihned, jak to bylo možné, bude na místě posuzovat uplatněný nárok podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce.

Okresní soud v Ústí nad Orlicí rozsudkem ze dne 20. 6. 2001, č.j. 8 C 97/99-74, žalované uložil, aby žalobkyni zaplatila 62.337,50 Kč s 26% úrokem z prodlení z částky 1.549,50 Kč od 1.5.1998 do zaplacení, z částky 3.149,- Kč od 1.6.1998 do zaplacení, s úrokem z prodlení ve výši 23% z částky 2.138,50 Kč od 1.8.1998 do zaplacení, z částky 5.550,- Kč od 1.9.1998 do zaplacení, z částky 5.550,- Kč od 1.10.1998 do zaplacení, s úrokem z prodlení ve výši 20% z částky 5.550,- Kč od 1.11.1998 do zaplacení, z částky 5.550,- Kč od 1.12.1998 do zaplacení, s úrokem z prodlení ve výši 15% z částky 5.550,- Kč od 1.1.1999, z částky 5.550,- Kč od 1.2.1999 a z částky 5.550,- Kč od 1.3.1999, s úrokem z prodlení ve výši 12% z částky 5.550,- Kč d 1.4.1999, z částky 5.550,- Kč od 1.5.1999 a z částky 5.550,- Kč od 1.6.1999 do zaplacení, zamítl žalobu na stanovení povinnosti žalované zaplatit žalobkyni 81.205,50 Kč s úrokem z prodlení ve výši 26% z částky 1.523,70 Kč od 1.3.1998 do zaplacení, z částky 637,- Kč od 1.4.1998, s úrokem z prodlení ve výši 23% z částky 8.232,- Kč od 1.9.1998, z částky 7.034,- Kč od 1.10.1998, s úrokem z prodlení ve výši 20% z částky 7.633,- Kč od 1.11.1998, z částky 7.633,- Kč od 1.12.1998, s úrokem z prodlení ve výši 15% z částky 11.974,- Kč od 1.1.1999, z částky 8.233,- Kč od 1.2.1999 do zaplacení, z částky 7.857,- Kč od 1.3.1999 do zaplacení a s úrokem z prodlení ve výši 12% z částky 7.218,- Kč od 1.4.1999 do zaplacení, z částky 9.134,- Kč od 1.5.1999 do zaplacení a z částky 5.844,- Kč od 1.6.1999 do zaplacení; zároveň rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Považoval za prokázáno, že po odvolání žalobkyně z funkce měla žalovaná volné místo pomocné síly v kuchyni (žalobkyni je nabídla dne 31. 3. 1998 a žalobkyně je odmítla) a místo skladnice – účetní ke dni 1. 4. 1998, které ale žalobkyni nenabídla. Podle názoru soudu prvního stupně bylo povinností žalované dne 31. 3. 1998 nabídnout žalobkyni nejen místo pomocné síly v kuchyni, ale také práci skladníka - účetní. Protože tuto povinnost nesplnila odpovídá ve smyslu ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce za škodu, kterou tím žalobkyni způsobila. Výše této škody spočívá v hrubé mzdě, kterou mohla žalobkyně dosahovat při výkonu práce skladové provozní účetní. Vycházel proto z platového výměru, který byl dán žalovanou od 1. 4. 1998 H. K., která místo skladové a provozní účetní zastávala.

K odvolání obou účastnic Krajský soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 5. 12. 2002, č.j. 19 Co 400/2001-101, rozsudek soudu prvního stupně ve výroku II. (v zamítavém výroku) potvrdil a ve výroku I. (v přísudečném výroku) jej změnil tak, že žalobu v této části zamítl; zároveň rozhodl, že žalobkyně je povinná nahradit žalované na nákladech řízení před soudem prvního stupně 48.951,40 Kč a na nákladech odvolacího řízení 29.244,- Kč, v obou případech k rukám JUDr. J. J. Vycházejí z toho, že žalobkyně byla dne 1. 1. 1994 jmenována do funkce vedoucí školní jídelny a dopisy ze dne 4. 4. 1997 a 3. 6. 1997 byla z této funkce odvolána ke dni 31. 12. 1997, dospěl k závěru, že žalobkyně neměla nárok na mzdu ani na náhradu mzdy v době od odvolání z funkce až do doby, kdy by bylo dohodou účastníků určeno její další pracovní zařazení. Protože k takové dohodě nedošlo, žalovaná nebyla povinná přidělovat žalobkyni

jakoukoliv práci a žalobkyně neměla nárok na mzdu ani na náhradu mzdy. Žalobkyně sice měla povinnost žalobkyni nabídnout jinou práci, to však učinila tím, že jí nabídla práci pomocné kuchařky, kterou žalobkyně odmítla. Na rozdíl od soudu prvního stupně dále dovodil, že žalovaná neměla povinnost nabídnout žalobkyni funkci skladové a provozní účetní k 1. 4. 1998, neboť neměla pro výkon této funkce potřebné vzdělání. Neporušila-li tedy žalovaná svou povinnost ve vztahu k nabídce jiného pracovního místa, nebyl splněn jeden z předpokladů vzniku odpovědnosti žalované za škodu podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce a žaloba musela být zamítnuta.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobkyně namítá, že věc byla nesprávně právně posouzena, když odvolací soud dospěl k závěru, že je-li zaměstnanec odvolán z funkce zaměstnavatelem, nemá zaměstnavatel povinnost přidělovat mu práci až do doby, než se dohodnou na dalším pracovním zařazení, popř. do skončení pracovního poměru. Odvolací soud totiž přehlédl, že pracovní poměr byl založen pracovní smlouvou ze dne 15. 9. 1993 na funkci vedoucí školní jídelny v Základní škole Ž., kterou nikdo nezrušil. Po přechodu práv a povinností na nástupnickou organizaci (žalovanou) byla žalobkyně dne 20. 12. 1993 s účinností od 1. 1. 1994 jmenována do funkce vedoucí školní jídelny. Tímto jmenováním ale pracovní poměr mezi žalobkyní a žalovanou založen nebyl; nadále platila pracovní smlouva ze dne 15. 9. 1993, neboť ji nikdo nezrušil. Z funkce vedoucí školní jídelny byla odvolána ke dni 31. 12. 1997. Protože její pracovní poměr nebyl založen jmenováním, ale pracovní smlouvou, a mezi účastníky nedošlo k dohodě o tom, jakou práci bude žalobkyně od 1. 1. 1998 vykonávat, měla jí být přidělována práce podle pracovní smlouvy ze dne 15. 9. 1993, tj. práce vedoucí školní jídelny. Ke změně pracovních podmínek nedošlo ani dohodou mezi účastnicemi ze dne 30. 1. 1998, neboť ta byla neplatná, když ze strany žalobkyně nebyla uzavřena svobodně [§ 242 odst. 1 písm. a) a b) zák. práce]. Stejně tak pro nedostatek svobody vůle je neplatná dohoda ze dne 1. 4. 1998, která navíc pouze určila, že místem výkonu práce bude místo trvalého bydliště a že jí bude přidělována práce do tohoto místa. Platností uvedených dohod se však soudy nezabývaly. Byla-li proto výpověď ze dne 31. 3. 1998 prohlášena soudem za neplatnou, přísluší žalobkyni náhrada mzdy podle ustanovení § 61 zák. práce, neboť žalovaná jí měla přidělovat práci podle pracovní smlouvy, tj. práci vedoucí školní jídelny, když ke změně sjednaného druhu práce nedošlo. Připomíná také, že v řízení u Okresního soudu v Ústí nad Orlicí, vedeném pod sp. zn. 8C 142/98 bylo zjištěno, že žalovaná nesplnila svoji nabídkovou povinnost podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, neboť žalobkyni byla nejprve dána výpověď z organizačních důvodů a teprve poté jí byla nabízena práce v kuchyni. Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušila a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

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

Dovolatelka v dovolání uvádí, že dovolání je přípustné „dle § 239 odst. 1 a 2, o.s.ř. ve znění platném do 31. 12. 2000“. S tímto jejím názorem dovolací soud nesouhlasí.

Podle ustanovení bodu 1. Hlavy I, Části dvanácté, zákona č. 30/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, není-li dále stanoveno jinak, platí tento zákon i pro řízení zahájená přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona; právní účinky úkonů, které v řízení nastaly přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, zůstávají zachovány.

Protože účinnost citovaného zákona nastala dnem 1. 1. 2001 a protože rozhodnutí soudu prvního stupně i soudu odvolacího bylo vydáno po 1. 1. 2001 (soud prvního stupně rozhodl dne 20. 6. 2001 a odvolací soud dne 5. 12. 2002), neplatí ani výjimka uvedená v bodech 15. a 17. Hlavy I, Části dvanácté zákona č. 30/2000 Sb. a dovolací soud projednal dovolání podle občanského soudního řádu ve znění od 1. 1. 2001.

Dovolací soud je oprávněn přezkoumat rozhodnutí odvolacího soudu jen v rozsahu, ve kterém byl jeho výrok napaden (§ 242 odst. 1 o.s.ř.), a jen z důvodů v dovolání uplatněných (§ 242 odst. 3 věta první o.s.ř.). Je-li dovolání přípustné, dovolací soud přihlédně též k vadám uvedeným v § 229 odst. 1, 229 odst. 2 písm. a) a b) a 229 odst. 3 o.s.ř., jakož i k jiným vadám řízení, které mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, i když nebyly v dovolání uplatněny (§ 242 odst. 3 věta druhá o.s.ř.).

Protože v projednávané věci nebylo zjištěno (a ani dovolatelkou tvrzeno), že by řízení bylo postiženo některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1, 229 odst. 2 písm. a) a b) a 229 odst. 3 o.s.ř. nebo jinými vadami, které mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, otvírá se dovolacímu přezkumu rozsudek odvolacího soudu jen z důvodů v dovolání uplatněných, tedy pro posouzení, zda je správný závěr odvolacího soudu o tom, jaké bylo postavení žalobkyně u žalované poté, co byla odvolána z funkce vedoucí školní jídelny. S názorem dovolatelky, že po odvolání žalobkyně z funkce vedoucí školní jídelny byla nadále povinna pracovat podle pracovní smlouvy ze dne 15. 9. 1993 a

že žalovaná byla povinna jí práci podle uvedené pracovní smlouvy přidělovat, dovolací soud nesouhlasí.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobkyně byla z funkce odvolána ke dni 31. 12. 1997 - i v současné době podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 9. 1999, tj. do dne kdy nabyl účinností zákon č. [167/1999](#) Sb., kterým se mění zákon č. [1/1991](#) Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, zákon č. [9/1991](#) Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánu České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. [368/1992](#) Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zák. práce“).

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto směru dovolatelka nenapadá), že žalobkyně uzavřela s právním předchůdcem žalované (Školským úřadem v Ú.) pracovní smlouvu, podle které od 15. 9. 1992 (správně 1993) pracovala jako „vedoucí ŠJ“, a tyto práce vykonávala v „ZŠ Ž., K.“. S účinností od 1. 1. 1994 byla jmenována do funkce „vedoucí školní jídelny nám. gen. K. v Ž.“ a dopisy ze dne 4. 4. 1997 a 3. 6. 1997 byla ke dni 31. 12. 1997 z této funkce odvolána. Dopisem ze dne 31. 3. 1998 jí dala žalovaná výpověď z pracovního poměru; rozsudkem Okresního soudu v Ústí nad Orlicí ze dne 4. 2. 1999, č.j. 8 C 142/98-26, byla tato výpověď prohlášena za neplatnou. Podle dohody ze dne 30. 1. 1998 měla žalobkyně „zbylou část výpovědní doby absolvovat na adrese svého trvalého bydliště“, a to se všemi náležitostmi, jako by pracovala na svém pracovišti. Podle zápisu z osobního jednání ze dne 31. 3. 1998 žalobkyně odmítla nabídnutou práci pomocné síly v kuchyni školní jídelny. Pracovní poměr žalované skončil na základě výpovědi ze dne 23. 6. 1999 dnem 30. 9. 1999.

Pro posouzení, zda žalobkyni náleží žalobou uplatňované plnění, bylo třeba mimo jiné řešit otázku, jaké bylo právní postavení žalobkyně poté, co byla ke dni 31. 12. 1999 odvolána z funkce vedoucí školní jídelny.

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

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.

Ustanovení § 27 odst. 5 zák. práce určuje funkce vedoucích zaměstnanců, do nichž u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, jmenuje 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 doručené 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 nemá zaměstnavatel pro zaměstnance takovou práci nebo zaměstnanec ji odmítne, 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.

Z ustanovení § 27 odst. 2 a 4 zák. práce vyplývá, že pracovní poměr se zakládá smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (pracovní smlouvou) nebo jmenováním (případně volbou - § 27 odst. 3 zák. práce). Jmenováním se pracovní poměr zakládá u vedoucích zaměstnanců jmenovaných do funkce podle zvláštních předpisů a u vedoucích zaměstnanců jmenovaných do funkcí taxativně vymezených v ustanovení § 27 odst. 5 zák. práce. 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 (srov. § 7 odst. 1 zák. práce a v něm vyjádřenou smluvní zásadu vzniku pracovněprávních vztahů).

Do funkce může být jmenován (zvolen) nejen občan (fyzická osoba), který u zaměstnavatele dosud nebyl zaměstnán;

zákon nevylučuje (nezakazuje) jmenovat (zvolit) do funkce též občana (fyzickou osobu), který 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 (srov. ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce o dohodě o změně sjednaných pracovních podmínkách, které vzhledem k ustanovení § 68 zák. práce platí i pro pracovní poměry založené volbou nebo jmenováním); vždy se mění druh vykonávané práce, a má-li zaměstnanec vykonávat funkci, do níž byl jmenován (zvolen) jinde, než kde dosud pracoval, dochází ke změně i v místě výkonu práce. Právní postavení zaměstnance, který byl do funkce jmenován (zvolen) v době, kdy již u zaměstnavatele pracoval, se po provedeném jmenování (volbě) v dalším neliší od postavení těch, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele jmenováním (volbou) teprve vzniká. Znamená to, že takového zaměstnance lze z funkce, do níž byl jmenován (zvolen), podle § 65 odst. 2 věty první zák. práce odvolat, a že i jinak se na jeho pracovní poměr vztahuje ustanovení § 65 odst. 2 a 3 zák. práce o pracovním poměru založeném volbou nebo jmenováním.

Nelze přehlédnout, že smyslem a účelem zvláštní právní úpravy pracovního poměru zaměstnanců, u nichž se pracovní poměr zakládá volbou nebo jmenováním, obsažené v ustanovení § 65 zák. práce, je především - v případě jmenování - umožnit zaměstnavatelům jednostranné rozhodování o personálních změnách v zákonem taxativně stanovených vedoucích funkcích, jež mají v organizační struktuře zaměstnavatelů z hlediska plnění jejich úkolů největší význam. Z pohledu těchto požadavků nemá žádný význam rozlišování zaměstnanců na ty, kteří funkce, u nichž se pracovní poměr zakládá volbou nebo jmenováním, vykonávali od vzniku svého pracovního poměru k zaměstnavateli (jejich pracovní poměr volbou nebo jmenováním vznikl), a na ty, kteří původně u zaměstnavatele vykonávali jinou práci (funkci) na základě pracovní smlouvy (volby nebo jmenování do jiné funkce) a do funkce byli zvoleni nebo jmenováni až po vzniku pracovního poměru; není proto ani důvodu hledat rozdíly v obsahu práv a povinností obou těchto skupin zaměstnanců.

Z uvedeného vyplývá, že byl-li z funkce, která se obsazuje jmenováním, odvolán zaměstnanec, který již u stejného zaměstnavatele byl v pracovním poměru před jmenováním do funkce, původní pracovní poměr se neobnovuje; opačný názor dovolatelky proto není správný.

Ustanovení § 65 odst. 2 a 3 zák. práce se tak z důvodů výše uvedených vztahuje nejen na pracovní poměr založený volbou podle § 27 odst. 3 zák. práce nebo jmenováním zaměstnance do funkce vedoucího zaměstnance podle § 27 odst. 4 a 5 zák. práce, ale i na ten pracovní poměr, který byl původně založen pracovní smlouvou (volbou nebo jmenováním zaměstnance do jiné funkce), došlo-li po vzniku pracovního poměru zaměstnance k jeho zvolení nebo jmenování do funkce (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 1. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2096/98, uveřejněný v časopise Soudní judikatura č. 5, ročník 1999, pod pořadovým číslem 51). Ze stejných závěrů vycházel v dovoláním napadeném rozsudku i odvolací soud.

Argumentuje-li dále žalobkyně tím, že žalovaná nesplnila svoji nabídkovou povinnost podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, neboť žalobkyni byla nejprve dána výpověď z organizačních důvodů a teprve poté jí byla nabízena práce v kuchyni, přehlíží, že v řízení o neplatnost výpovědi je otázka splnění nabídkové povinnosti podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce řešena jako otázka předběžná, a proto byl v řízení o náhradu mzdy (případně náhradu škody) soud oprávněn tuto otázku řešit (i odchýlně) sám.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Nejvyšší soud ČR proto dovolání žalobkyně podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

## Další články:

- [Služební poměr](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)

- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní poměr \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Převedení zaměstnance na jinou práci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Plat](#)
- [Doručování](#)
- [Pracovní smlouva](#)