

Pracovněprávní vztahy a jednání jménem zaměstnavatele

Právní úkony v pracovněprávních vztazích činí jménem zaměstnavatele, který je právnickou osobou, její statutární orgán, osoby jím pověřené, jiní zaměstnanci zaměstnavatele, zejména vedoucí jeho organizačních útvarů (tyto osoby jsou oprávněny jako orgány zaměstnavatele činit jménem zaměstnavatele právní úkony vyplývající z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy), další zaměstnanci zaměstnavatele, které zaměstnavatel písemně pověřil, aby činili určité právní úkony v pracovněprávních vztazích jeho jménem, a zástupci zaměstnavatele. Pro oblast pracovněprávních vztahů je třeba řešení odvíjet z výslovné právní úpravy pro tuto oblast obsaženou v ustanovení § 9 odst. 1 zák. práce. Je-li statutárním orgánem akciové společnosti představenstvo, pak především činí své úkony jako kolektivní orgán, tedy usnesením většiny členů představenstva. Listinu, v níž je rozhodnutí představenstva vyjádřeno, podepisuje předseda představenstva nebo pověřený člen představenstva, který tím jen stvrzuje obsah úkonu, na němž se představenstvo usneslo.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 4479/2011, ze dne 19.3.2013)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Ing. O. M., zastoupeného JUDr. Z.M., advokátkou se sídlem v M.B., proti žalovanému U.BUSINESS a.s. se sídlem v B., o 1.956.583,- Kč s úroky z prodlení, vedené u Okresního soudu v Liberci pod sp. zn. 16 C 380/2004, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem – pobočky v Liberci ze dne 6. listopadu 2009 č. j. 35 Co 151/2009-164, tak, že rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Liberci ze dne 9. dubna 2008 č. j. 16 C 380/2004-115 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Liberci k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaný (jeho právní předchůdce Pekárna L., a.s. se sídlem v L., zaplatil 1.956.583,- Kč s úrokem z prodlení ve výši 4% od 11.10.2002 do zaplacení. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že byl dne 7.9.1998 jmenován do funkce generálního ředitele právního předchůdce žalovaného, se kterým dne 2.1.2002 uzavřel smlouvu o mzdových a pracovních podmínkách a smlouvu o konkurenční doložce a odchodném, v jejímž článku III. bylo pro případ odvolání žalobce z uvedené funkce před skončením funkčního období stanoveného do 31.12.2005 sjednáno odchodné ve výši dvanáctinásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, nejméně však ve výši dvanáctinásobku jeho průměrného měsíčního výdělku dosaženého v prvním čtvrtletí roku 2002. Protože žalobce byl rozhodnutím představenstva právního předchůdce žalovaného ze dne 9.9.2002 z funkce generálního ředitele odvolán, vznikl mu nárok na odchodné ve výši 1.956.583,- Kč; toto odchodné právní předchůdce žalovaného odmítl žalobci vyplatit.

Žalovaný (jeho právní předchůdce) namítal, že smlouva o konkurenční doložce a odchodném ze dne 2.1.2002 „nikdy nenašla svého uplatnění“, neboť žalobce byl s účinností od 11.9.2002 jmenován do funkce výkonného ředitele a jeho pracovní poměr u právního předchůdce žalovaného pokračoval, a že tato smlouva právního předchůdce žalovaného nezavazovala, neboť byla podepsána pouze jedním členem jeho představenstva.

Okresní soud v Liberci rozsudkem ze dne 9.4.2008 č.j. 16 C 380/2004-115 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit právnímu předchůdci žalovaného na náhradě nákladů řízení 97.208,- Kč k rukám advokáta JUDr. J. D. Neshledal okolnost, že smlouva o konkurenční doložce a odchodném ze dne 2.1.2002 nebyla podepsána dvěma členy představenstva právního předchůdce žalovaného, jak vyžadovaly jeho stanovy, nýbrž jen jedním členem představenstva, důvodem neplatnosti této smlouvy, neboť „žalovaná společnost procházela v předmětném období určitými ekonomickými problémy a zejména častou změnou vlastnické struktury, v důsledku čehož mohlo být pro žalobce nepříliš zřetelné, jakým způsobem a v jakém období žalovaná firma formálně jedná“. Dospěl k závěru, že nárok na odchodné by žalobci vznikl pouze v případě, že by po odvolání z funkce generálního ředitele „fakticky ukončil pracovní poměr“; žalobce však byl u právního předchůdce žalovaného zaměstnán i nadále, neboť byl s účinností od 11.9.2002 jmenován jeho výkonným ředitelem a pracovní poměr účastníků skončil až na základě dohody o skončení pracovního poměru dne 30.4.2004.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ústí nad Labem - pobočka v Liberci rozsudkem ze dne 6.11.2009 č.j. 35 Co 151/2009-164 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o zamítnutí žaloby, změnil jej ve výroku o nákladech řízení tak, že žalobce je povinen zaplatit „žalovanému u prof. JUDr. J. D.“ na náhradě nákladů řízení 78.629,25 Kč, a uložil žalobci povinnost zaplatit „žalovanému u JUDr. J. D.“ na náhradě nákladů odvolacího řízení 45.838,80 Kč. Na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že smlouva o konkurenční doložce a odchodném ze dne 2.1.2002 je neplatná, neboť byla ze strany právního předchůdce žalovaného podepsána pouze jedním členem představenstva, ačkoli vzhledem ke způsobu jednání za právního předchůdce žalovaného uvedenému v jeho stanovách měla být podepsána alespoň dvěma členy představenstva. Dovodil, že neplatnost smlouvy o konkurenční doložce a odchodném nemůže být žalobci ve smyslu ustanovení § 243 odst. 4 zákoníku práce na újmu, neboť neplatnost uvedené smlouvy nezpůsobil výlučně sám, a že je proto třeba jím uplatněný nárok posoudit jako nárok na náhradu škody. Odvolací soud nepřisvědčil námitce promlčení vznesené právním předchůdcem žalovaného, neshledal však splnění podmínek pro vznik nároku žalobce na náhradu škody, za jehož předpoklad považoval, aby „byly splněny podmínky pro výplatu odchodného uvedené v samotné dohodě o odchodném“. Odvolací soud dovodil, že právo vedoucího zaměstnance na odchodné sjednané pro případ jeho odvolání z funkce není „vázáno“ na pouhé sjednání konkurenční doložky, nýbrž na práva a povinnosti z ní vyplývající, a uzavřel, že podmínky pro vznik práva žalobce na odchodné v posuzovaném případě nebyly splněny, neboť žalobce byl bezprostředně po odvolání z funkce generálního ředitele jmenován do funkce výkonného ředitele, jemuž „podléhaly stejné organizační jednotky jako v době, kdy byl ve funkci generálního ředitele“, a nenastala mu proto „žádná omezení ve vztahu k využití jím získaného know-how z pracovního poměru u žalovaného“, kterým by odpovídal závazek právního předchůdce žalovaného vyplatit mu odchodné.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá, že zákoník práce „nezná žádné ustanovení“, podle něhož by povinnost zaměstnavatele zaplatit zaměstnanci odchodné zanikla v případě, že zaměstnanec u zaměstnavatele setrvá v pracovním poměru nebo že bude u téhož zaměstnavatele jmenován do jiné funkce. Nesouhlasí se závěrem odvolacího soudu, že u žalobce „nenastala žádná omezení ve vztahu k využití jím získaného know-how z pracovního poměru u žalovaného“, neboť „zásadní omezení vznikla již podpisem smlouvy o konkurenční doložce a odchodném a závazkem vyplývajícím z konkurenční doložky“. Tato smlouva je „jednoznačně vyvážená“, neboť závazku žalobce nekonkurovat žalovanému po dobu 6 měsíců a sjednané smluvní pokutě pro případ porušení tohoto závazku odpovídá „naprosto reciproční závazek žalovaného na výplatu odchodného“. Dovolatel zdůrazňuje, že zákon spojuje vznik nároku na odchodné s odvoláním zaměstnance z funkce a nikoli se skončením pracovního poměru, ani se „skutečným vznikem tísně“ u odvolaného zaměstnance a ani se „vznikem omezení ve vztahu k využití získaného know-how z pracovního poměru“. Žalobce dovozuje přípustnost dovolání z ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s.

ř. a navrhuje, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaný (jeho právní předchůdce) navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobce zamítl. Zdůrazňuje, že pro vznik práva na odchodné podle ustanovení § 29 odst. 3 zákoníku práce bylo nutné, aby současně vznikla povinnost plnit konkurenční doložku, a že i sám žalobce vnímal odchodné jako kompenzaci spojenou se zúženou možností dalšího profesního uplatnění po zániku pracovního poměru u žalovaného.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) – poté, co usnesením ze dne 28.11.2012 č.j. 21 Cdo 4479/2011-308 rozhodl, že v řízení bude namísto dosavadního žalovaného B. a.s. (dříve Pekárna L., a.s.) pokračováno s U.BUSINESS a.s. se sídlem v B., na kterou po zahájení dovolacího řízení a po předložení věci dovolacímu soudu přešla kromě jmění dosavadního žalovaného také práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu se žalobcem - věc projednal podle zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31.12.2012 (dále jen „o. s. ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán před 1.1.2013 (srov. Čl. II bod 7. zákona č. [404/2012](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř. oprávněnou osobou (účastníkem řízení), 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.].

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

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je soudy rozhodována rozdílně, nebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak; k okolnostem uplatněným dovolacími důvody podle § 241a odst. 2 písm. a) a § 241a odst. 3 o. s. ř. se nepřihlíží [§ 237 odst. 3 o. s. ř.].

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

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

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. § 241a odst. 2 a 3 o. s. ř.), že žalobce byl zaměstnán u právního předchůdce žalovaného ve funkci generálního ředitele, do níž byl jmenován dne 7.9.1998. Dne 2.1.2002 bylo jmenování žalobce do funkce „doplněno“ tak, že funkční období pro výkon funkce generálního ředitele bylo stanoveno do 31.12.2005, a téhož dne byla mezi žalobcem a právním předchůdcem žalovaného uzavřena „smlouva o konkurenční doložce a odchodném“. V ustanovení čl. II. této smlouvy se žalobce zavázal, že v případě skončení pracovního poměru „nebude vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to po dobu 6 měsíců“; současně se zavázal pro případ porušení této své povinnosti zaplatit zaměstnavateli smluvní pokutu ve výši dvanáctinásobku svého průměrného měsíčního výdělku. V ustanovení čl. III. smlouvy bylo pro případ, že žalobce bude odvolán z funkce před skončením stanoveného funkčního období, ujednáno odchodné ve výši dvanáctinásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, nejméně však ve výši dvanáctinásobku jeho průměrného měsíčního výdělku dosaženého v prvním čtvrtletí roku 2002. „Doplnění“ jmenování žalobce i „smlouva o konkurenční doložce a odchodném“ byly ze strany právního předchůdce žalovaného podepsány předsedou představenstva A. P. Rozhodnutím představenstva právního předchůdce žalovaného byl žalobce dnem 10.9.2002 odvolán z funkce generálního ředitele a dnem 11.9.2002 byl jmenován do funkce výkonného ředitele, ze které byl odvolán dne 22.4.2004. Pracovní poměr mezi žalobcem a právním předchůdcem žalovaného byl rozvázán dohodou dne 30.4.2004.

Za tohoto skutkového stavu bylo pro rozhodnutí věci mimo jiné významné vyřešení právní otázky, zda vedoucí zaměstnanec, se kterým zaměstnavatel sjednal právo na odchodné podle ustanovení § 29 odst. 3 zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů a který byl odvolán z funkce před skončením svého funkčního období, má nárok na sjednané odchodné, jestliže byl zaměstnavatelem jmenován do jiné funkce. Protože tato právní otázka dosud nebyla dovolacím soudem vyřešena, představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Nejvyšší soud České republiky proto dospěl k závěru, že dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.

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

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá práva na odchodné sjednaného ve smlouvě o konkurenční doložce a odchodném uzavřené dne 2.1.2002 - podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. [88/1968](#) Sb., č. [153/1969](#) Sb., č. [100/1970](#) Sb., č. [20/1975](#) Sb., č. [72/1982](#) Sb., č. [111/1984](#) Sb., č. [22/1985](#) Sb., č. [52/1987](#) Sb., č. [98/1987](#) Sb., č. [188/1988](#) Sb., č. [3/1991](#) Sb., č. [297/1991](#) Sb., č. [231/1992](#) Sb., č. [264/1992](#) Sb., č. [590/1992](#) Sb., č. [37/1993](#) Sb., č. [74/1994](#) Sb., č. [118/1995](#) Sb., č. [287/1995](#) Sb., č. [138/1996](#) Sb., č. [167/1999](#) Sb., č. [225/1999](#) Sb., č. [29/2000](#) Sb., č. [155/2000](#) Sb., č. [220/2000](#) Sb., č. [238/2000](#) Sb., č. [257/2000](#) Sb., č. [258/2000](#) Sb. a č. [177/2001](#) Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31.3.2002 - dále jen „zák. práce“ (srov. § 364 odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů).

Podle ustanovení § 29 odst. 3 zák. práce 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.

Z citovaného ustanovení vyplývá, že právo na odchodné může zaměstnavatel sjednat pouze s vedoucím zaměstnancem, u něhož se pracovní poměr zakládá jmenováním (§ 27 odst. 4 a 5 zák. práce) nebo volbou (§ 27 odst. 3 zák. práce), že toto právo se sjednává pro případ odvolání vedoucího zaměstnance z funkce zaměstnavatelem před skončením jeho funkčního období (§ 65 odst. 2 zák. práce) a že je lze dohodnout jen tehdy, je-li zároveň mezi zaměstnavatelem a vedoucím zaměstnancem sjednána konkurenční doložka. Konkurenční doložka představuje písemné ujednání v pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, že zaměstnanec nesmí po ustanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat; za porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní pokuta (§ 29 odst. 2 věty druhá a třetí zák. práce). Nejsou-li uvedené podmínky pro sjednání práva na odchodné splněny, je ujednání o odchodném neplatné.

Odchodné sjednané pro případ odvolání vedoucího 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“ (zaměstnanec, který byl do funkce zvolen nebo jmenován, lze z funkce odvolat kdykoli, aniž by byl zaměstnavatel povinen uvádět důvody, které jej k tomuto opatření vedly - srov. § 65 odst. 2 zák. práce). Odchodné sjednané pro tento případ potom má umožnit překlenout často složitou životní situaci odvolaného zaměstnance, i když je samozřejmé, že taková situace nemusí vždy nezbytně nastat, podaří-li se odvolanému zaměstnanci neprodleně si najít jiné odpovídající zaměstnání (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8.7.2004 sp. zn. 21 Cdo 328/2004 a rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11.9.2012 sp. zn. 21 Cdo 3034/2011).

Odchodné sjednané pro případ odvolání vedoucího zaměstnance z funkce je nutno důsledně odlišovat od případné finanční kompenzace za plnění závazku zaměstnance vyplývajícího z konkurenční doložky, jejíž smysl a účel spočívá zejména v tom, aby zaměstnavatel byl chráněn před únikem informací ke konkurenčnímu podnikateli prostřednictvím zaměstnanců, kteří se v průběhu svého pracovního poměru u zaměstnavatele seznamují s informacemi, které mají povahu obchodního tajemství nebo které jsou takového charakteru, že jsou způsobilé jinak zjednat konkurenčnímu podnikateli v hospodářské soutěži výraznou výhodu. Případná finanční kompenzace pak představuje protihodnotu závazku zaměstnance vyplývajícího z konkurenční doložky, který ve své podstatě pro zaměstnance znamená, že po sjednanou dobu po skončení pracovního poměru může využívat svou odbornou kvalifikaci jen v omezeném rozsahu. Protože odchodné a finanční kompenzace podle konkurenčního ujednání představují se zřetelem k výše popsané odlišné povaze obou těchto institutů dvě rozdílná peněžitá plnění, nemůže být odchodné kompenzací za dodržení závazku zaměstnance nevykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla vůči jeho podnikání soutěžní povahu (srov. například odůvodnění usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5.1.2011 sp. zn. 21 Cdo 5008/2009 nebo již zmíněného rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11.9.2012 sp. zn. 21 Cdo 3034/2011).

Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce, do níž byl zvolen nebo jmenován, nemá vždy za následek ukončení jeho zaměstnání u zaměstnavatele a s tím spojenou ztrátu výdělku.

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

Z citovaného ustanovení je zřejmé, že odvoláním zaměstnance z funkce pracovní poměr nekončí a že zákon předpokládá (stanoví jako pravidlo), že zaměstnanec bude nadále u zaměstnavatele konat jinou práci stanovenou dohodou účastníků a odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci; jde tu o takovou práci, kterou je zaměstnanec způsobilý vykonávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, kvalifikaci a schopnostem (srov. § 37 odst. 5 zák. práce). Jen pro případ, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, zákon vytváří (srov. § 65 odst. 3 část věty třetí před středníkem zák. práce) fikci nadbytečnosti zaměstnance, pro kterou je možné s ním rozvázat pracovní poměr; stejná situace nastává i v případě, jestliže zaměstnavatel pro zaměstnance odvolaného z funkce jinou vhodnou práci má, ale zaměstnanec ji odmítne (srov. právní názor vyjádřený v odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10.10.2006 sp. zn. 21 Cdo 1921/2005). Protože pro skončení pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem odvolaným z funkce platí jinak - jak vyplývá z ustanovení § 65 odst. 3 věty čtvrté zák. práce - ustanovení o skončení pracovního poměru sjednaného pracovní smlouvou, může být jejich pracovní poměr rozvázán nejen výpovědí zaměstnavatele podle ustanovení § 65 odst. 3 části věty třetí před středníkem zák. práce, ale i jiným způsobem stanoveným v ustanovení § 42 zák. práce (např. dohodou nebo výpovědí zaměstnance).

K dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem odvolaným z funkce o dalším pracovním zařazení zaměstnance u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě na jinou pro něho vhodnou práci, může dojít i tak, že zaměstnanec je se svým souhlasem zaměstnavatelem jmenován do jiné funkce. Okolnost, že odvolaný zaměstnanec byl jmenován do jiné funkce, není sama o sobě významná pro právo zaměstnance na odchodné, které s ním zaměstnavatel sjednal pro případ jeho odvolání z předchozí funkce, neboť zákon spojuje - jak vyplývá z výše uvedeného - vznik práva vedoucího zaměstnance na sjednané odchodné pouze s jeho odvoláním z funkce před skončením funkčního období, aniž by bylo významné, zda se zaměstnavatel dohodl se zaměstnancem po jeho odvolání z funkce na dalším pracovním zařazení zaměstnance u zaměstnavatele na jinou práci tak, že zaměstnanec bude jmenován do jiné funkce. Jestliže však zaměstnavatel sjedná s odvolaným zaměstnancem, kterého jmenoval do jiné funkce, pro případ odvolání zaměstnance z této jiné funkce právo na odchodné, nahrazuje toto ujednání dohodu o odchodném sjednanou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pro případ odvolání zaměstnance z jeho předchozí funkce, neboť tato dohoda nemůže vedle nového ujednání o odchodném obstát. Plnění původní dohody o odchodném vztahující se k předchozí funkci zaměstnance by totiž po jeho jmenování do jiné funkce a po uzavření dohody o odchodném v souvislosti s tímto jmenováním bylo v rozporu se smyslem a účelem právní úpravy odchodného, kterým je - jak vyplývá z výše uvedeného - kompenzace náhle a neočekávané ztráty výdělku vedoucího zaměstnance v případě předčasného ukončení jeho funkce jednorázovým peněžitým příspěvkem zaměstnavatele, neboť situace, kdy se odvolaný zaměstnanec náhle ocitá bez výdělku, kterou mu má pomoci překlenout jednorázový peněžitý příspěvek poskytnutý zaměstnavatelem, vzhledem ke jmenování odvolaného zaměstnance do jiné funkce nenastala a takový zaměstnanec se nemůže - na rozdíl od zaměstnance, po jehož odvolání z funkce nebyla mezi ním a zaměstnavatelem uzavřena dohoda o odchodném pro případ odvolání zaměstnance z jiné funkce, do níž byl jmenován - ocitnout bez hmotného zabezpečení ani tehdy, je-li následně odvolán i z

jiné funkce, protože v takovém případě mu vznikne právo na odchodné spojené s jeho odvoláním z této funkce podle nového ujednání o odchodném.

Nejvyšší soud České republiky proto dospěl k závěru, že vedoucí zaměstnanec, se kterým zaměstnavatel sjednal právo na odchodné podle ustanovení § 29 odst. 3 zák. práce a který byl odvolán z funkce před skončením svého funkčního období, nemá nárok na sjednané odchodné, jestliže byl zaměstnavatelem jmenován do jiné funkce a jestliže s ním zaměstnavatel sjednal právo na odchodné pro případ jeho odvolání z této jiné funkce.

V projednávané věci byl žalobce, se kterým právní předchůdce žalovaného sjednal ve smlouvě o konkurenční doložce a odchodném ze dne 2.1.2002 právo na odchodné pro případ odvolání žalobce z funkce generálního ředitele, do které byl jmenován dne 7.9.1998, z této funkce dnem 10.9.2002 odvolán. Vzhledem k tomu, že po odvolání z funkce generálního ředitele byl žalobce na základě dohody mezi ním a právním předchůdcem žalovaného o jeho dalším pracovním zařazení u zaměstnavatele jmenován dnem 11.9.2002 do funkce výkonného ředitele, mohl by žalobci vzniknout - jak vyplývá z výše uvedeného - nárok na odchodné sjednané pro případ jeho odvolání z funkce generálního ředitele jen tehdy, nebylo-li mezi ním a zaměstnavatelem sjednáno právo na odchodné pro případ odvolání žalobce z funkce výkonného ředitele. Protože tím, zda mezi žalobcem a právním předchůdcem žalovaného byla uzavřena dohoda o odchodném pro případ odvolání žalobce z funkce výkonného ředitele, se odvolací soud nezabýval, nemůže jeho závěr, že v posuzovaném případě nebyly splněny podmínky pro vznik práva žalobce na sjednané odchodné, (zatím) obstát.

Dovolací soud nesouhlasí ani se závěrem odvolacího soudu, že nárok na odchodné uplatněný žalobcem je třeba posoudit jako nárok na náhradu škody vzniklé následkem neplatnosti právního úkonu podle ustanovení § 243 odst. 4 zák. práce, k němuž odvolací soud dospěl na základě svého právního názoru, že smlouva o konkurenční doložce a odchodném ze dne 2.1.2002 je neplatná, neboť byla ze strany právního předchůdce žalovaného podepsána pouze jedním členem představenstva, ačkoli vzhledem ke způsobu jednání za právního předchůdce žalovaného uvedenému v jeho stanovách měla být podepsána alespoň dvěma členy představenstva.

Právní úkony v pracovněprávních vztazích činí jménem zaměstnavatele, který je právnickou osobou, její statutární orgán, osoby jím pověřené, jiní zaměstnanci zaměstnavatele, zejména vedoucí jeho organizačních útvarů (tyto osoby jsou oprávněny jako orgány zaměstnavatele činit jménem zaměstnavatele právní úkony vyplývající z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy), další zaměstnanci zaměstnavatele, které zaměstnavatel písemně pověřil, aby činili určité právní úkony v pracovněprávních vztazích jeho jménem, a zástupci zaměstnavatele (srov. § 9 odst. 1 a 2 a § 14 až 16 zák. práce). Statutárním orgánem akciové společnosti je její (minimálně tříčlenné) představenstvo jako kolektivní orgán, jehož členy volí a odvolává valná hromada, případně dozorčí rada (srov. § 191 odst. 1, § 194 odst. 1 a 3 obch. zák.). V obchodních vztazích za představenstvo jedná navenek jménem akciové společnosti každý člen představenstva samostatně, nevyplývá-li ze stanov společnosti něco jiného (srov. § 191 odst. 1 obch. zák.); stanovy tak mohou pro jednání jménem akciové společnosti v obchodních vztazích i pro podepisování za společnost určit například, že ve věcech, o nichž tak nestanoví zákon, jsou k tomu oprávněni - tak jako tomu bylo v případě právního předchůdce žalovaného - vždy dva členové představenstva společně.

Pro oblast pracovněprávních vztahů je však třeba řešení odvíjet z výslovné právní úpravy pro tuto oblast obsažené v ustanovení § 9 odst. 1 zák. práce. Je-li statutárním orgánem akciové společnosti představenstvo, pak - protože tu není obdobná úprava jako v obchodním zákoníku - především činí své úkony jako kolektivní orgán, tedy usnesením většiny členů představenstva. Listinu, v níž je rozhodnutí představenstva vyjádřeno, podepisuje předseda představenstva nebo pověřený člen představenstva, který tím jen stvrzuje obsah úkonu, na němž se představenstvo usneslo (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4.11.2009 sp. zn. 21 Cdo 2708/2008).

Usneslo-li se (rozhodlo-li) v posuzované věci představenstvo právního předchůdce žalovaného, že se žalobcem bude uzavřena smlouva o konkurenční doložce a odchodném s obsahem vyjádřeným ve smlouvě ze dne 2.1.2002, byla v ní jen vyjádřena vůle představenstva jako statutárního orgánu. Protože šlo o právní úkon upravující pracovněprávní vztahy mezi žalobcem a právním předchůdcem žalovaného, postačovalo v takovém případě, aby, na rozdíl od právních úkonů v oblasti obchodně právních vztahů, podepsal listinu, v níž je rozhodnutí představenstva vyjádřeno, pouze předseda představenstva nebo pověřený člen představenstva, kteří tím jen stvrdili obsah úkonu, na němž se představenstvo usneslo.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o. s. ř. zrušil. Protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí také na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Okresnímu soudu v Liberci) k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta druhá o. s. ř.).

(zdroj: www.nsoud.cz)

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

Další články:

- [Procesní společenství účastníků](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Odpovědnost za škodu](#)
- [Konkurs \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Oddlužení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Význam řízení](#)
- [Vzájemné plnění \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Věcná příslušnost](#)