

Pracovní poměr

Pracovní poměr, který se zakládá jmenováním, může vzniknout jedině na základě vůle zaměstnavatele jmenovat a vůle zaměstnance se jmenováním souhlasit. Totéž lze vztáhnout i na situaci, kdy ke jmenování na vedoucí pracovní místo dojde po vzniku pracovního poměru; v takovém případě se však jmenování na vedoucí pracovní místo – jak vyplývá z ustanovení § 40 odst. 1 zák. práce – považuje za změnu pracovního poměru (srov. § 40 odst. 1 zák. práce). Změna pracovního poměru při jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo po vzniku pracovního poměru se přitom může týkat nejen druhu vykonávané práce, popřípadě místa jejího výkonu, ale také doby trvání pracovního poměru, která může být jmenováním zaměstnance na vedoucí pracovní místo změněna – jak vyplývá z ustanovení § 73a odst. 3 zák. práce – z doby neurčité na dobu určitou.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 3322/2016, ze dne 21.2.2017)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně Mgr. V. H., zastoupené JUDr. V.K., advokátem se sídlem v Č.B., proti žalovaným 1) městu Milevsko se sídlem městského úřadu v M., a 2) 2. základní škole J. A. Komenského Milevsko, příspěvkové organizaci se sídlem v M., oběma zastoupeným JUDr. L.N., advokátem se sídlem v T., o určení neplatnosti odvolání z vedoucího pracovního místa, vedené u Okresního soudu v Písku pod sp. zn. 9 C 154/2015, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 10. března 2016 č. j. 19 Co 320/2016-110, tak, že dovolání žalobkyně se zamítá.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 20. 4. 2015 žalovaný 1) sdělil žalobkyni, že ji „Rada města Milevska na návrh Školské rady 2. základní školy J. A. Komenského Milevsko, J. A. Komenského 1023, okres Písek, ze dne 5. 3. 2015 odvolává ke dni 30. 6. 2015 v souladu s ustanovením § 166 odst. 5 písm. b) zákona č. [561/2004](#) Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, z vedoucího pracovního místa ředitelky 2. základní školy J. A. Komenského Milevsko, J. A. Komenského 1023, okres Písek“.

Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu v Písku dne 18. 5. 2015 domáhala, aby bylo určeno, že uvedené odvolání žalobkyně z vedoucího pracovního místa ředitelky žalovaného 2) je neplatné. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že od 1. 8. 2002 „působí ve funkci ředitelky“ žalovaného 2) s tím, že naposled byla do této „funkce“ jmenována žalovaným 1) na období 6 let s účinností od 1. 8. 2012, že pracovní poměr žalobkyně byl založen pracovní smlouvou ze dne 24. 6. 1980 uzavřenou s bývalým Okresním národním výborem v Písku „na místo učitelky ZDŠ v Kovářově“ na dobu neurčitou, že následně (s účinností od 1. 2. 1986) bylo vzájemnou dohodou změněno pouze místo výkonu práce na „místo učitelky II. st. Základní školy II. v Milevsku“, že s účinností od 1. 8. 2002 byl změněn i druh práce na „místo ředitelky školy“, že „trvání pracovního poměru na dobu neurčitou zůstalo nezměněno“, že časově omezena byla následně v souladu se školským zákonem pouze doba trvání výkonu vedoucího pracovního místa ředitele školy, a to na období 6 let (naposledy na dobu do 31. 7. 2018), a že tedy v případě odvolání žalobkyně „z funkce“ ředitelky žalovaného 2) nebyla naplněna podmínka vymezená v ustanovení § 166 odst. 5 školského zákona a spočívající v tom, že zřizovatel může ředitele odvolat „v průběhu trvání pracovního poměru na dobu určitou“.

Okresní soud v Písku rozsudkem ze dne 30. 7. 2015 č. j. 9 C 154/2015-72 žalobě vyhověl a rozhodl,

že žalovaní jsou povinni zaplatit žalobkyni společně a nerozdílně na náhradě nákladů řízení 14 844 Kč k rukám advokáta JUDr. V.K.. Dovodil, že na základě pracovní smlouvy ze dne 24. 6. 1980 vznikl žalobkyni pracovní poměr na dobu neurčitou, že vzhledem k tomu, že ani jedna z následných dohod o změně pracovního poměru se netýkala doby trvání pracovního poměru, „zůstalo trvání pracovního poměru na dobu neurčitou nezměněno“, že jmenováním do funkce ředitelky žalovaného 2) s účinností od 1. 1. 2003 ani jmenováním na pracovní místo ředitelky žalovaného 2) s účinností od 1. 8. 2012 do 31. 7. 2018 nebyla změněna doba trvání pracovního poměru původně založeného pracovní smlouvou ze dne 24. 6. 1980, že ve smyslu ustanovení § 40 odst. 1 zákoníku práce ani bez konkrétního ujednání smluvních stran ke změně doby trvání pracovního poměru dojít nemohlo, že k odvolání žalobkyně z vedoucího pracovního místa ředitelky žalovaného 2) tak došlo v průběhu trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu neurčitou, a proto nebyla splněna podmínka § 166 odst. 5 písm. b) zákona č. [561/2004](#) Sb. „v rozhodném znění“, neboť toto ustanovení umožňuje zřizovateli odvolat ředitele školské právnické osoby pouze „v průběhu doby trvání pracovního poměru na dobu určitou“, a že už jen z tohoto důvodu odvolání žalobkyně z vedoucího pracovního místa ředitelky žalovaného 2) usnesením Rady města Milevsko ze dne 20. 4. 2015 nemůže být platné. Soud prvního stupně uvedl, že pouze ze skutečnosti, že došlo nejprve podle čl. II bodu 5 písm. a) zákona č. [472/2011](#) Sb. ke skončení původního výkonu práce žalobkyně na pracovním místě vedoucího zaměstnance (ředitelky školy) ke dni 31. 7. 2012 a následně hned na základě konkursu k jejímu novému jmenování „do této funkce“ pro následující šestileté období (od 1. 8. 2012 do 31. 7. 2015), nelze dovodit, že by se současně s tím automaticky – bez jakékoli dohody účastníků pracovního poměru o délce trvání pracovního poměru – změnil její pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou na pracovní poměr na dobu určitou, a že na těchto závěrech nemůže nic změnit ani námitka žalovaného 1), že v důsledku znění § 166 zákona č. [561/2004](#) Sb. ve znění novely č. [472/2011](#) Sb. (tj. ve znění platném od 1. 1. 2012 do 30. 4. 2015) by byli ředitelé škol vykonávající funkci ředitele na základě jmenování provedeného v průběhu pracovního poměru na dobu neurčitou (tzv. vnější jmenování) „prakticky neodvolatelní“.

K odvolání žalovaných Krajský soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 10. 3. 2016 č. j. 19 Co 320/2016-110 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů žalovanému 1) 11 550 Kč a žalovanému 2) 5 950 Kč, vše k rukám advokáta JUDr. L.N. Na rozdíl od soudu prvního stupně odvolací soud dospěl k závěru, že odvolání „z funkce“ ředitelky základní školy provedené žalovaným 1) jako zřizovatelem žalovaného 2) písemnou listinou ze dne 20. 4. 2015 podle § 166 odst. 5 zákona č. [561/2004](#) Sb. je platné, neboť bylo provedeno v průběhu doby trvání pracovního poměru žalobkyně na dobu určitou na návrh školské rady. Protože občan může být „do funkce“ jmenován jen se svým souhlasem, dochází podle názoru odvolacího soudu jmenováním ke změně původního pracovního poměru „v podstatě“ dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, neboť zaměstnanec souhlasil se jmenováním „do funkce“. Odvolací soud dovodil, že žalobkyně poté, co „ve funkci ředitelky základní školy ze zákona skončila ke dni 31. 7. 2012“, souhlasila se jmenováním „do funkce ředitelky základní školy“ od 1. 8. 2012 na dobu do 31. 7. 2018, neboť jinak by nemohla být „do této funkce“ jmenována, že s ohledem na to, že právní postavení zaměstnance, který byl „do funkce“ jmenován v době, kdy již u zaměstnavatele pracoval, se po provedeném jmenování nemůže lišit od postavení těch, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele jmenováním teprve vzniká, je třeba vyjít z toho, že jmenováním žalobkyně „do funkce ředitelky školy“ od 1. 8. 2012 na dobu do 31. 7. 2018 došlo ke změně původního pracovního poměru žalobkyně u žalovaného 2), a to nejen pokud jde o druh vykonávané práce, ale i pokud jde o délku pracovního poměru, který se změnil z pracovního poměru na dobu neurčitou na pracovní poměr na dobu určitou do 31. 7. 2018, a že původní pracovní poměr žalobkyně na dobu neurčitou se po odvolání „z funkce“ ředitelky neobnovuje.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítá, že s časově omezeným „výkonem funkce“ ředitelky školy sice souhlasila, neboť jinak by nemohla být do této „funkce“

jmenována, avšak že její akceptace zahrnovala výhradně jen časové omezení „výkonu funkce“ ředitelky školy, nikoli však změnu dosavadního pracovního poměru na dobu neurčitou na pracovní poměr na dobu určitou. Dovolatelka má za to, že ke změně doby trvání pracovního poměru je nutný výslovný souhlas zaměstnance zaměřený právě k této změně, který není možné nahradit souhlasem s jiným významovým obsahem. Právní názor odvolacího soudu, že novým jmenováním žalobkyně „do funkce“ ředitelky školy na šestileté období došlo současně i ke změně pracovního poměru z doby neurčité na dobu určitou, nemá podle mínění dovolatelky oporu ve školském zákoně, ani v zákoníku práce. Dovolatelka uvádí, že přechodná ustanovení zákona č. [472/2011](#) Sb. omezila pouze funkční období ředitelů škol, ale v žádném dalším směru se obsahu jejich pracovního poměru nedotkla, že po skončení výkonu dosavadní „ředitelské funkce“ na základě těchto přechodných ustanovení pracovní poměr ředitele školy neskončil, že zaměstnavatel byl povinen navrhnout jeho další zařazení u zaměstnavatele a že tato povinnost byla splněna formou nového jmenování žalobkyně „do funkce“ ředitelky školy, nyní již ovšem – v souladu se školským zákonem – jen na období šesti let. Pokud školský zákon výslovně určuje pouze délku období, na niž je možné jmenovat ředitele školy, avšak v ostatním již zřizovatele ani vlastní účastníky pracovněprávního vztahu neomezuje, není podle názoru dovolatelky možné uvedenou situaci vyložit tak, že současně se jmenováním stávajícího zaměstnance „do funkce“ ředitele školy na dobu šesti let se jeho pracovní poměr „jaksi automaticky“ změnil na pracovní poměr na dobu určitou. Dovolatelka dále vytká odvolacímu soudu, že „provedl posouzení věci“ bez nařízení jednání, ačkoli pro takový postup nebyla splněna základní zákonná podmínka spočívající v podání odvolání jen z důvodu nesprávného právního posouzení věci, neboť namítal-li žalovaný v odvolání, že pracovní poměr byl uzavřen na dobu určitou, nešlo při hodnocení této otázky o nesprávné právní posouzení věci, ale jen o posouzení dílčí otázky, která měla bezprostřední vliv na správnost zjištění výchozího skutkového stavu. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaní navrhli, aby dovolací soud dovolání žalobkyně odmítl, neboť „nesplňuje podmínky přípustnosti dovolání stanovené v ustanovení § 237 o. s. ř.“, popřípadě aby je zamítl, neboť právní názor odvolacího soudu, že jmenováním žalobkyně do „funkce“ ředitelky základní školy od 1. 8. 2012 do 31. 7. 2018 se změnil pracovní poměr žalobkyně z doby neurčité na pracovní poměr na dobu určitou od 1. 8. 2012 do 31. 7. 2018, je v souladu „s dotčenými právními normami“ a není v rozporu s dosavadní rozhodovací praxí dovolacího soudu.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu – dále jen „o. s. ř.“) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že dne 24. 6. 1980 žalobkyně uzavřela s Okresním národním výborem v Písku, odborem školství, pracovní smlouvu, na jejímž základě vznikl žalobkyni dnem 1. 8. 1980 pracovní

poměr se sjednaným druhem a místem výkonu práce „učitelka pro vyučování na 5. - 9. roce základní devítileté školy v Kovářově“, že v této pracovní smlouvě nebylo uvedeno, zda se uzavírá na dobu určitou, nebo neurčitou, že dohodou ze dne 7. 2. 1986 došlo ke změně místa výkonu práce tak, že od 1. 2. 1986 se žalobkyně stala učitelkou II. stupně základní školy II. v Milevsku, přičemž tato změna byla sjednána „na dobu trvalou“, že na základě dohody ze dne 1. 8. 2002 uzavřené s Okresním úřadem Písek byla žalobkyně „zproštěna“ dnem 31. 7. 2002 „místa učitelky základní školy“ a s účinností od 1. 8. 2002 byla „ustanovena“ na „místo ředitelky základní školy na 2. základní škole Milevsko“, že tato změna byla sjednána na dobu neurčitou, že zřizovací listinou ze dne 30. 10. 2002 žalovaný 1) zřídil příspěvkovou organizaci - žalovaného 2), že na základě usnesení Rady města Milevska ze dne 30. 10. 2002 byla žalobkyně jmenována do funkce ředitelky žalovaného 2) s účinností od 1. 1. 2003, že na základě výsledků konkursního řízení ze dne 26. 6. 2012 Rada města Milevska usnesením č. 295/12 ze dne 16. 7. 2012 jmenovala žalobkyni s účinností od 1. 8. 2012 do 31. 7. 2018 na pracovní místo ředitelky žalovaného 2), že na základě usnesení č. 1/2015 ze dne 5. 3. 2015 školská rada žalovaného 2) podle § 168 odst. 1 písm. i) zákona č. [561/2004](#) Sb. podala zřizovateli návrh na odvolání žalobkyně z vedoucího pracovního místa ředitelky žalovaného 2) k 30. 6. 2015, že Rada města Milevska usnesením č. 162/2015 na své 9. schůzi dne 19. 4. 2015 odvolala na návrh školské rady žalovaného 2) žalobkyni z vedoucího pracovního místa ředitelky žalovaného 2) ke dni 30. 6. 2015 a že starosta města Milevska dopisem ze dne 20. 4. 2015, který byl žalobkyni předán dne 23. 4. 2015, sdělil žalobkyni, že Rada města Milevska ji na návrh školské rady žalovaného 2) ze dne 5. 3. 2015 odvolala ke dni 30. 6. 2015 v souladu s ustanovením § 166 odst. 5 písm. b) zákona č. [561/2004](#) Sb. (ve znění pozdějších předpisů) z vedoucího pracovního místa ředitelky žalovaného 2).

Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, zda může zřizovatel na návrh školské rady odvolat z vedoucího pracovního místa ředitele školy, který byl podle ustanovení § 166 odst. 2 zákona č. [561/2004](#) Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, účinném od 1. 1. 2012 do 30. 4. 2015, na základě zřizovatelem vyhlášeného konkursního řízení jmenován na toto vedoucí pracovní místo na období 6 let bezprostředně následující po skončení výkonu práce na uvedeném pracovním místě podle ustanovení čl. II bodu 5 zákona č. [472/2011](#) Sb. Protože tato právní otázka v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

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 žalobkyně není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobkyně byla odvolána z vedoucího pracovního místa ředitelky žalovaného 2) dopisem ze dne 20. 4. 2015, který převzala dne 23. 4. 2015 - podle zákona č. [561/2004](#) Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, účinném do 30. 4. 2015 [tedy před nabytím účinnosti zákona č. [82/2015](#) Sb., kterým se mění zákon č. [561/2004](#) Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony], a podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 30. 9. 2015 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 166 odst. 2 školského zákona ve znění účinném do 31. 12. 2011 [tedy před nabytím účinnosti zákona č. [472/2011](#) Sb., kterým se mění zákon č. [561/2004](#) Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů], ředitele školské právnické osoby zřizované ministerstvem, krajem, obcí nebo svazkem obcí, ředitele příspěvkové organizace a vedoucího organizační složky státu nebo její součásti jmenuje do funkce zřizovatel na základě jím vyhlášeného konkursního řízení; zřizovatel podle věty první plní

funkci orgánu nadřízeného zaměstnavateli v oblasti pracovněprávních vztahů.

Podle ustanovení § 166 odst. 2 školského zákona ve znění účinném od 1. 1. 2012 (tedy po nabytí účinnosti zákona č. [472/2011](#) Sb.) do 30. 4. 2015 ředitele školské právnické osoby zřizované ministerstvem, krajem, obcí nebo svazkem obcí, ředitele příspěvkové organizace nebo vedoucího organizační složky státu nebo její součásti jmenuje na vedoucí pracovní místo zřizovatel na základě jím vyhlášeného konkursního řízení na období 6 let.

Podle ustanovení § 166 odst. 3 školského zákona ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 30. 4. 2015 v průběhu posledních 6 měsíců pracovního poměru ředitele školy nebo školského zařízení na dobu určitou, nejpozději však 3 měsíce před jeho skončením, může zřizovatel vyhlásit konkurs na ředitele školy nebo ředitele školského zařízení pro další období; zřizovatel vyhlásí konkurs vždy, navrhne-li to nejpozději 6 měsíců před koncem doby trvání pracovního poměru na dobu určitou Česká školní inspekce nebo školská rada; nedojde-li k vyhlášení konkursu, prodlužuje se doba trvání pracovního poměru na dobu určitou ředitele školy nebo školského zařízení o dalších 6 let.

Podle ustanovení čl. II bodu 5 zákona č. [472/2011](#) Sb. řediteli školské právnické osoby zřizované Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo svazkem obcí, řediteli příspěvkové organizace a vedoucímu organizační složky státu nebo její součásti, který vykonává ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona činnosti ředitele v příslušné škole nebo školském zařízení podle § 166 zákona č. [561/2004](#) Sb. nepřetržitě

- a) po dobu delší než 6 let, končí výkon práce na daném pracovním místě vedoucího zaměstnance dnem 31. července 2012,
- b) v rozmezí 3 až 6 let, končí výkon práce na daném pracovním místě vedoucího zaměstnance dnem 31. července 2013,
- c) po dobu kratší než 3 roky, končí výkon práce na daném pracovním místě vedoucího zaměstnance dnem 31. července 2014.

Toto ustanovení se nepoužije, pokud výkon práce na daném pracovním místě vedoucího zaměstnance skončí dříve. Další pracovní zařazení zaměstnance se řídí zákoníkem práce.

Z citovaných ustanovení vyplývá, že podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2012 do 30. 4. 2015 se pracovní poměr ředitele školy (včetně základní školy – srov. § 7 odst. 3 školského zákona) zakládá jmenováním na vedoucí pracovní místo zřizovatelem školy na základě jím vyhlášeného konkursního řízení na dobu 6 let, která se prodlužovala o dalších 6 let, nedošlo-li v průběhu posledních 6 měsíců pracovního poměru ředitele školy na dobu určitou, nejpozději však 3 měsíce před jeho skončením, k vyhlášení konkursu na ředitele školy pro další období. Řediteli školy, který byl na toto vedoucí pracovní místo jmenován podle ustanovení § 166 odst. 2 školského zákona ve znění účinném do 31. 12. 2011, popřípadě podle dřívějších právních předpisů (srov. § 6 odst. 2 zákona 564/1990 Sb., o státní správě a samosprávě ve školství, ve znění pozdějších předpisů, účinného do 31. 12. 2004), a tedy na dobu neurčitou, skončil výkon práce na tomto pracovním místě dnem 31. 7. 2012 (vykonával-li ke dni 1. 1. 2012 činnost ředitele v příslušné škole nepřetržitě po dobu delší než 6 let) nebo dnem 31. 7. 2013 (vykonával-li ke dni 1. 1. 2012 činnost ředitele v příslušné škole nepřetržitě v rozmezí 3 až 6 let) anebo dnem 31. 7. 2014 (vykonával-li ke dni 1. 1. 2012 činnost ředitele v příslušné škole nepřetržitě po dobu kratší než 3 roky). Skončení výkonu práce na pracovním místě ředitele školy jmenovaného na toto vedoucí pracovní místo před 1. lednem 2012 nebylo závislé na tom, zda a popřípadě kdy byl vyhlášen konkurs na ředitele školy pro další období, neboť takovou podmínku ustanovení čl. II bodu 5 zákona č. [472/2011](#) Sb. (ani žádné jiné ustanovení) nestanoví a ustanovení § 166 odst. 3 školského zákona ve znění účinném od 1. 1. 2012, podle něhož se doba trvání pracovního poměru ředitele školy (školského zařízení) prodlužuje o dalších 6 let, nedojde-li v průběhu posledních

6 měsíců pracovního poměru ředitele školy na dobu určitou, nejpozději však 3 měsíce před jeho skončením, k vyhlášení konkursu na ředitele školy pro další období, se vztahovalo jen na ředitele školy, který byl na toto vedoucí pracovní místo jmenován - na dobu 6 let - po 31. 12. 2011.

Pracovní poměr ředitele školy jmenovaného na toto vedoucí pracovní místo před 1. lednem 2012 skončením výkonu práce na tomto pracovním místě dnem uvedeným v ustanovení čl. II bodu 5 zákona č. [472/2011](#) Sb. nekončil a jeho další pracovní zařazení se řídilo - jak vyplývá z tohoto přechodného ustanovení - zákoníkem práce. Protože právní postavení tohoto zaměstnance po skončení výkonu práce na vedoucím pracovním místě ředitele školy na základě zákona bylo stejné jako právní postavení zaměstnance, který byl z pracovního místa vedoucího zaměstnance odvolán nebo který se tohoto místa vzdal [v obou případech povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci a s ní korespondující povinnost zaměstnance konat práci odpovídající vedoucímu pracovnímu místu, na něž byl jmenován, zanikla, aniž by došlo ke skončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a jiná práce, kterou by byl zaměstnavatel povinen zaměstnanci přidělovat (a zaměstnanec by byl povinen ji konat), nebyla určena], vztahovalo se na jeho další pracovní zařazení ustanovení § 73a odst. 2 zák. práce (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 7. 2015 sp. zn. 21 Cdo 3145/2014). To platí i v případě zaměstnance, který byl na vedoucí pracovní místo ředitele školy jmenován v době, kdy již u zaměstnavatele (na jiném pracovním místě) pracoval, neboť původní pracovní poměr takového zaměstnance se skončením výkonu práce na vedoucím pracovním místě ředitele školy neobnovoval (srov. obdobně např. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2003 sp. zn. 21 Cdo 581/2003 nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21. 7. 2015 sp. zn. 21 Cdo 3145/2014).

Podle ustanovení § 40 odst. 1 zák. práce obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně; za změnu pracovního poměru se považuje také jmenování na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 3, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru.

Podle ustanovení § 73a odst. 3 zák. práce byl-li pracovní poměr vedoucího zaměstnance jmenováním založen nebo změněn na dobu určitou, neskončí-li jeho pracovní poměr dříve, skončí uplynutím doby (§ 48 odst. 2).

Pracovní poměr nemůže vzniknout proti vůli zaměstnance; proto i tam, kde se pracovní poměr zakládá jmenováním (tj. v případech uvedených v ustanovení § 33 odst. 3 zák. práce), může být občan (fyzická osoba) na vedoucí pracovní místo jmenován jen se svým souhlasem. Protože zákoník práce nepředepisuje, jakým způsobem má občan (fyzická osoba) souhlas se svým jmenováním projevit, může být tento souhlas projevěn jakoukoliv formou, ať již výslovně, nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěl účastník projeviti (konkludentně), např. tím, že začne vykonávat práci na vedoucím pracovním místě. Z uvedeného vyplývá, že pracovní poměr, který se zakládá jmenováním, může vzniknout jedině na základě vůle zaměstnavatele jmenovat a vůle zaměstnance se jmenováním souhlasit, jež obě byly také náležitě projevny a střetly se v konkrétním čase. Totéž lze vztáhnout i na situaci, kdy ke jmenování na vedoucí pracovní místo dojde po vzniku pracovního poměru; v takovém případě se však jmenování na vedoucí pracovní místo - jak vyplývá z ustanovení § 40 odst. 1 zák. práce - považuje za změnu pracovního poměru (srov. § 40 odst. 1 zák. práce). Změna pracovního poměru při jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo po vzniku pracovního poměru se přitom může týkat nejen druhu vykonávané práce, popřípadě místa jejího výkonu, ale také doby trvání pracovního poměru, která může být jmenováním zaměstnance na vedoucí pracovní místo změněna - jak vyplývá z ustanovení § 73a odst. 3 zák. práce - z doby neurčité na dobu určitou.

Byl-li ředitel školy, který byl jmenován na toto vedoucí pracovní místo před 1. lednem 2012 na dobu

neurčitou a jehož výkon práce na tomto pracovním místě skončil dnem uvedeným v ustanovení čl. II bodu 5 zákona č. [472/2011](#) Sb., na základě konkursního řízení vyhlášeného zřizovatelem podle ustanovení § 166 odst. 2 školského zákona ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 30. 4. 2015 jmenován (se svým souhlasem) na vedoucí pracovní místo ředitele školy na období 6 let bezprostředně následující po dni, kdy mu výkon práce na tomto vedoucím pracovním místě skončil podle ustanovení čl. II bodu 5 zákona č. [472/2011](#) Sb., jeho pracovní poměr – jak vyplývá z výše uvedeného – neskončil, ale jmenováním na vedoucí pracovní místo na dobu 6 let se změnil na pracovní poměr na dobu určitou, neboť školský zákon ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 30. 4. 2015 umožňoval zaměstnanci, který byl na vedoucí pracovní místo ředitele školy jmenován po 31. 12. 2011 (podle ustanovení § 166 odst. 2 školského zákona ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 30. 4. 2015), výkon práce na tomto vedoucím pracovním místě – jak nepochybně vyplývá z ustanovení § 166 odst. 3 školského zákona ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 30. 4. 2015 - pouze v pracovním poměru na dobu určitou.

Podle ustanovení § 166 odst. 5 školského zákona ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 30. 4. 2015 ředitele školské právnické osoby zřizované ministerstvem, krajem, obcí nebo svazkem obcí, ředitele příspěvkové organizace a vedoucího organizační složky státu nebo její součásti může zřizovatel v průběhu doby trvání pracovního poměru na dobu určitou odvolat z vedoucího pracovního místa z důvodů

- a) závažného porušení nebo neplnění právních povinností vyplývajících z jeho činností, úkolů a pravomocí na vedoucím pracovním místě ředitele, které bylo zjištěno zejména inspekční činností České školní inspekce nebo zřizovatelem,
- b) na návrh školské rady nebo České školní inspekce.

Z citovaného ustanovení vyplývá, že zřizovatel mohl ředitele školy v průběhu doby trvání pracovního poměru na dobu určitou odvolat z vedoucího pracovního místa z důvodu závažného porušení nebo neplnění právních povinností vyplývajících z jeho činností, úkolů a pravomocí na vedoucím pracovním místě ředitele, které bylo zjištěno zejména inspekční činností České školní inspekce nebo zřizovatelem, nebo - z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu - navrhla-li jeho odvolání školská rada nebo Česká školní inspekce. Za stejných podmínek mohl být odvolán z vedoucího pracovního místa i ředitel školy, který byl podle ustanovení § 166 odst. 2 školského zákona ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 30. 4. 2015 na základě zřizovatelem vyhlášeného konkursního řízení jmenován na vedoucí pracovní místo ředitele školy na období 6 let bezprostředně následující po skončení výkonu práce na tomto pracovním místě podle ustanovení čl. II bodu 5 zákona č. [472/2011](#) Sb. a jehož pracovní poměr se tímto jmenováním – jak vyplývá z výše uvedeného – změnil na pracovní poměr na dobu určitou.

V projednávané věci byla žalobkyně jmenována na vedoucí pracovní místo ředitelky žalovaného 2) na základě usnesení Rady města Milevska ze dne 30. 10. 2002 s účinností od 1. 1. 2003 (tedy před 1. 1. 2012) a výkon práce na tomto vedoucím pracovním místě jí podle ustanovení čl. II bodu 5 zákona č. [472/2011](#) Sb. skončil dnem 31. 7. 2012. Protože žalobkyně byla na základě výsledků konkursního řízení ze dne 26. 6. 2012 podle ustanovení § 166 školského zákona ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 30. 4. 2015 jmenována na vedoucí pracovní místo ředitelky žalovaného 2) „s účinností od 1. 8. 2012 do 31. 7. 2018“ (tedy na období 6 let bezprostředně následující po dni, kdy jí výkon práce na tomto vedoucím pracovním místě skončil podle ustanovení čl. II bodu 5 zákona č. [472/2011](#) Sb.), a to se svým souhlasem, který (konkludentně) projevila mimo jiné i tím, že práci na tomto vedoucím pracovním místě, která mohla být podle zákona konána jen v pracovním poměru na dobu určitou, začala vykonávat, dospěl odvolací soud ke správnému závěru, že jmenováním žalobkyně na vedoucí pracovní místo ředitelky žalovaného 2) „s účinností od 1. 8. 2012 do 31. 7. 2018“ došlo ke změně pracovního poměru žalobkyně uzavřeného na dobu neurčitou na pracovní poměr na dobu určitou od 1. 8. 2012 do 31. 7. 2018 a že její odvolání z vedoucího pracovního místa ředitelky školy provedené

žalovaným 1) jako zřizovatelem žalovaného 2) dopisem ze dne 20. 4. 2015 podle § 166 odst. 5 písm. b) školského zákona ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 30. 4. 2015 je platným právním jednáním, neboť bylo provedeno v průběhu doby trvání pracovního poměru žalobkyně na dobu určitou na návrh školské rady.

Dovolací soud neshledal, že by řízení před odvolacím soudem trpělo vadou spočívající podle dovolatelky v tom, že odvolací soud rozhodl o odvolání žalovaných proti rozsudku soudu prvního stupně bez nařízení jednání, ačkoli pro takový postup nebyla splněna základní zákonná podmínka spočívající v podání odvolání jen z důvodu nesprávného právního posouzení věci, neboť při hodnocení otázky, zda byl pracovní poměr žalobkyně uzavřen na dobu určitou, nešlo o nesprávné právní posouzení věci, ale jen o posouzení dílčí otázky, která měla bezprostřední vliv na správnost zjištění výchozího skutkového stavu. Vzhledem k tomu, že v projednávané věci bylo odvolání žalovaných – jak vyplývá z obsahu spisu – podáno jen z důvodu nesprávného právního posouzení věci [žalovaní od počátku řízení souhlasili se skutkovými tvrzeními žalobkyně, avšak nesouhlasili s právním názorem soudu prvního stupně, že jmenováním žalobkyně na vedoucí pracovní místo ředitelky žalovaného 2) s účinností od 1. 8. 2012 do 31. 7. 2018 nedošlo ke změně pracovního poměru žalobkyně na pracovní poměr na dobu určitou a že odvolání žalobkyně z tohoto vedoucího pracovního místa je proto neplatné], že žalobkyně i žalovaní s rozhodnutím věci bez nařízení jednání souhlasili a že odvolací soud neopakoval ani nedoplňoval dokazování (vycházel ze skutkových zjištění učiněných soudem prvního stupně), nebylo třeba k projednání odvolání nařizovat jednání (srov. § 214 odst. 3 o. s. ř.).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobkyně podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl.

zdroj: www.nsoud.cz

Právní věta - redakce.

Další články:

- [Započtení](#)
- [Reorganizace](#)
- [Soudní poplatky \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Spotřebitel \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správa společné věci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správní řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Vylučovací žaloba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Promlčení, insolvence](#)
- [Nepřiměřená délka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Výše výživného \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Výživné \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)