24. 10. 2002

ID: 19131

# Překážka v práci na straně zaměstnavatele

O překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 130 odst. 1 zák. se nejedná, nemá-li zaměstnavatel pro zaměstnance, který byl z funkce odvolán (funkce se vzdal, uplynulo mu volební období), jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci. Uvedená skutečnost znamená, že další pracovní zařazení zaměstnance u zaměstnavatele nebylo stanoveno a že proto zaměstnavatel nemá povinnost zaměstnanci přidělovat práci a zaměstnanec nemá povinnost konat práci.

O překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 130 odst. 1 zák. se nejedná, nemá-li zaměstnavatel pro zaměstnance, který byl z funkce odvolán (funkce se vzdal, uplynulo mu volební období), jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci. Uvedená skutečnost znamená, že další pracovní zařazení zaměstnance u zaměstnavatele nebylo stanoveno a že proto zaměstnavatel nemá povinnost zaměstnanci přidělovat práci a zaměstnanec nemá povinnost konat práci. O překážku v práci podle ustanovení § 130 odst.1 zák. práce by mohlo jít jen tehdy, kdyby další pracovní zařazení zaměstnance bylo dohodnuto a kdyby zaměstnavatel takto dohodnutou práci zaměstnanci z důvodů spočívajících na jeho straně nepřiděloval (přidělovat nemohl).

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1168/2001, ze dne 19.7.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce I. O., proti žalovanému Č. n. i. m. f., a. s. v likvidaci, zastoupenému advokátem, o 967.221,- Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 27 C 156/98 a 27 C 175/98, o dovolání žalovaného proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 24. ledna 2001, č.j. 13 Co 397/2000-107, tak, že rozsudek Městského soudu v Praze se zrušuje a věc se vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaný zaplatil 380.857,- Kč s úrokem z prodlení ve výši 21% ročně z částky 36.857,- Kč od 16. 10. 1996 do zaplacení, z částky 86.000,- Kč od 16. 11. 1996 do zaplacení, z částky 86.000,- Kč od 16. 12. 1996 do zaplacení, z částky 86.000,- Kč od 16. 1. 1997 do zaplacení a z částky 86.000,- Kč od 16. 2. 1997 do zaplacení. Žalobu odůvodnil zejména tím, že rozhodnutím představenstva žalovaného byl dne 18. 9. 1996 jmenován do funkce ředitele „Správy majetku ČNIMF, a. s.“, a že mu byl přiznán nárok na mzdu ve výši 86.000, - Kč měsíčně. Za období od 18. září 1996 do konce ledna 1997 mu tato mzda nebyla vyplacena.

Další žalobou se žalobce domáhal, aby mu žalovaný zaplatil 586.364,- Kč s úrokem z prodlení ve výši 26% ročně z částky 129.000,- Kč od 16. 3. 1998 do zaplacení, z částky 27.364,- Kč od 16. 4. 1998 do zaplacení, z částky 86.000,- Kč od 16. 5. 1998 do zaplacení, z částky 86.000,- Kč od 16. 6. 1998 do zaplacení, z částky 86.000,- Kč od 16. 7. 1998 do zaplacení a ve výši 23% ročně z částky 86.000,- Kč od 16. 8. 1998 do zaplacení a z částky 86.000, Kč od 16. 9. 1998 do zaplacení. Žalobu odůvodnil

zejména tím, že dne 1. 2. 1997 uzavřel s žalovaným smlouvu s názvem „manažerská smlouva“. Podle článku II. odst. 1 této smlouvy byla určena výše jeho mzdy na částku 86.000,- Kč měsíčně. Rozhodnutím představenstva žalovaného ze dne 20. 1. 1997 došlo k úpravě odměn členů statutárních orgánů žalovaného tak, že jim bude vyplácena pouze záloha na jejich funkční požitky ve výši 50%. Rozhodnutím představenstva 29. 10. 1997 došlo k uvolnění finančních prostředků ve výši zbylých 50% mzdy žalobce za měsíce únor až listopad roku 1997. Tato částka byla žalobci vyplacena. Rozhodnutím představenstva žalovaného ze dne 13. 2. 1998 mělo dojít k doplacení 50% mzdy žalobce za měsíce prosinec 1997 a leden a únor 1998, k čemuž však nedošlo. Pracovní poměr mezi žalobcem a žalovaným byl rozvázán dohodou ke dni 10. 3. 1998. Za měsíc březen proto náleží žalobci poměrná část mzdy ve výši 27.364,- Kč, k jejíž výplatě rovněž nedošlo. Podle článku II. odst. 2 „manažerské smlouvy“, uzavřené mezi žalobcem a žalovaným, za předpokladu rozvázání pracovního poměru náleží žalobci částka ve výši základní mzdy ještě po dobu 5 kalendářních měsíců následujících po měsíci, ve kterém rozvázání pracovního poměru nabylo účinnosti. K výplatě uvedených prostředků za 5 měsíců počínaje dubnem 1998 však nikdy nedošlo.

Obvodní soud pro Prahu 1 (poté, co usnesením ze dne 6. 3. 2000 spojil obě věci ke společnému řízení) rozsudkem ze dne 23. 5. 2000, č.j. 27 C 156/98-76, žalovanému uložil zaplatit žalobci 537.221,- Kč „hrubého“ s úroky z prodlení ve výši 21% z částky 36.857,- Kč od 16. 10. 1996, z částky 86.000,- Kč od 16. 11. 1996, z částky 86.000,- Kč od 16. 12. 1996, z částky 86.000,- Kč od 16. 1. 1997, z částky 86.000,- Kč od 16. 2. 1997, s úrokem z prodlení ve výši 26% z částky 129.000,- Kč od 16. 3. 1998 a z částky 27.364,- Kč od 16. 4. 1998, vše do zaplacení, žalobu „do částky“ 430.000,- Kč s požadovaným příslušenstvím zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že žalobce byl představenstvem žalovaného ke dni 18. 9. 1996 jmenován do funkce ředitele Správy majetku a že mu byl stanoven „smluvní plat“ ve výši 86.000,- Kč hrubého. Žalobce uvedenou činnost vykonával a žalovaný v řízení neprokázal z jeho strany neomluvené absence. Proto mu za období od 18. 9. 1996 do ukončení pracovního poměru ke dni 10. 3. 1998 náleží za vykonanou práci mzda. Protože zákoník práce má kogentní povahu a nepřipouští uzavření inominátního kontraktu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jako nedůvodnou zamítl žalobu na vyplacení 5 platů ve výši 430.000,- Kč, neboť zaplacení dalších platů po skončení pracovního poměru lze poskytnout pouze podle § 60a zákoníku práce ve formě odstupného. Ujednání článku II. „manažerské smlouvy“ mezi žalobcem a žalovaným považoval pro rozpor se zákonem za neplatné.

K odvolání žalovaného Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 24. 1. 2001, č.j. 13 Co 397/2000-107, rozsudek soudu prvního stupně v napadené žalobě vyhovující části a ve výroku o nákladech řízení potvrdil, rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení, a proti svému rozsudku připustil dovolání k řešení právní otázky, zda došlo platně ke vzniku pracovního poměru žalobce volbou osobami, které ještě nebyly účinně zvoleny za členy představenstva, a k otázce, zda si kdokoli z investičních fondů může stanovit plat v rozporu s majetkovou situací a se zájmy akcionářů. Vycházeje ze skutkových zjištění soudu prvního stupně, jež ani žalovaný nezpochybňoval, dovodil, že je nesprávný názor žalovaného, který účinnost volby členů představenstva žalovaného spojuje s rozhodnutím Ministerstva financí ČR ze dne 24. 10. 1996 č.j.: 101/68682/1996, kterým ministerstvo podle § 8 odst. 9 zákona č. 248/1992 Sb. (ve znění zákona č. 151/1996 Sb.) schválilo volbu členů představenstva žalovaného a volbu členů dozorčí rady. Žalovaný podle názoru odvolacího soudu přehlíží, že původní ustanovení § 8 odst. 9 zákona č. 248/1992 Sb. znělo zcela jinak, než v době vydání rozhodnutí Ministerstva financí ČR, neboť již neužívalo pojmu „účinnost“, nýbrž pojmu „platnost“. Z tohoto znění nevyplývá, že by rozhodnutí Ministerstva financí ČR teprve zakládalo platnost volby nebo jmenování v orgánech investičního fondu. Žalobce byl proto jmenován do funkce ředitele správy majetku žalovaného platně ve smyslu ustanovení § 27 odst. 5 a §

65 odst. 2 zák. práce orgánem k tomu oprávněným, tedy představenstvem, jež je podle § 191 odst. 1 obch. zák. statutárním orgánem. Tímto jmenováním vznikl žalobci u žalovaného pracovní poměr, který nezanikl ani odvoláním z funkce. Jestliže žalobce nebyl z této funkce odvolán, přísluší mu sjednaná mzda za výkon funkce tak, jak byla určena při jmenování. Výše této mzdy nemůže být soudem přezkoumávána a přezkoumávat nelze ani odměnu, která byla žalobci poskytována za výkon funkce předsedy představenstva fondu. Dovolání, v rozsahu ve výroku rozsudku stanoveném, připustil odvolací soud proto, že podle jeho názoru bylo představenstvo zvoleno platně, a že otázka výše stanoveného platu žalobce nemůže být soudem přezkoumávána a je nutno vycházet z toho, že plat byl žalobci určen při jmenování do funkce.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalovaný namítá, že soudy nedostatečně rozlišují mezi platností a účinností volby představenstva dne 18. 9. 1996. Je přesvědčen, že členové představenstva byli dne 18. 9. 1996 valnou hromadou zvoleni platně, avšak jejich volba nabyla účinnosti teprve dne 21. 10. 1996, tedy dvacátým dnem po jejím oznámení ministerstvu. Smyslem zákonné úpravy je podle žalovaného, aby za investiční fond mohly jednat pouze osoby, jejichž volba byla schválena příslušným orgánem, a bylo by „proti smyslu zákona“ připustit, aby kdokoli mohl za investiční fond jednat před tímto schválením. Připomíná dále, že nikdy nenamítal, že by soud měl přezkoumávat výši sjednaného platu žalobce, že se však stanovení jeho platu svým účelem příčilo zákonu a zájmům společnosti ve smyslu § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce. Jmenování do funkce a stanovení platu 86.000,- Kč měsíčně totiž mělo sloužit pouze k tomu, aby žalobce mohl z fondu čerpat značné finanční prostředky bez limitu stanoveného pro odměny členů statutárního orgánu. Namítá také, že žalobce by měl nárok na mzdu jen do dne odvolání z funkce (tj. do 2. 3. 1998) a nikoli do dne 10. 3. 1998, kdy došlo k ukončení pracovního poměru dohodou. Podle žalovaného to byl též žalobce, kdo způsobil prodlení s úhradou žalobcovy mzdy za období září 1996 až únor 1997, neboť k němu došlo výlučně tím, že si žalobce sám výplatu mzdy nezajistil (byl předsedou představenstva žalovaného). Protože sám poškozený (žalobce) způsobil škodu, neměl by mu soud přiznat úroky z prodlení, k nimž došlo v důsledku jeho vlastního jednání nevyplacením mzdy ve stanovených termínech. Zpochybňuje rovněž závěry odvolacího soudu, zda bylo nebo nebylo důvodné jmenování žalobce do funkce ředitele správy majetku, a že bez povšimnutí ponechal skutečnost, že žalobci byla jako část mzdy za březen 1998 vyplacena částka 13.682,- Kč. Znovu opakuje námitku, že dokumenty předkládané žalobcem byly pro účely tohoto řízení pozměněny a že jsou z tohoto důvodu nevěrohodné. Dovolatel navrhl, aby dovolací soudu rozsudek odvolacího soudu a „výroky I. a III. rozhodnutí soudu I. stupně“ zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolání bylo zamítnuto, neboť podle jeho názoru zde s ohledem na okolnosti případu není důvodu pro vyhovění dovolání.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31.12.2000-dále jen "o.s.ř." (srov. Část dvanáctou, Hlavu I, bod 17. zákona č. 30/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony) a po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno 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.).

Dovolání je přípustné proti rozhodnutí odvolacího soudu (s výjimkou rozsudků, kterými bylo vysloveno, že se manželství rozvádí, že je neplatné nebo že zde není), jestliže trpí vadami uvedenými v ustanovení § 237 odst. 1 o.s.ř. Dovolání je též přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž byl změněn rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé [§ 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř.]. Dovolání je přípustné také proti rozsudku odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl jinak než v dřívějším rozsudku proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 238 odst. 1 písm. b) o.s.ř.]. Dovolání je rovněž přípustné proti rozsudku odvolacího soudu ve věci samé, jímž bylo rozhodnutí soudu prvního stupně potvrzeno, jestliže odvolacího soud ve výroku rozhodnutí vyslovil, že dovolání je přípustné, protože jde o rozhodnutí po právní stránce zásadního významu (§ 239 odst. 1 o.s.ř.), nebo nevyhoví-li odvolací soud návrhu účastníka na vyslovení přípustnosti dovolání, který byl učiněn nejpozději před vyhlášením potvrzujícího rozsudku, jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam (§ 239 odst. 2 o.s.ř.).

Ustanovení § 239 odst. 1 o.s.ř. svěřuje odvolacímu soudu oprávnění založit přípustnost dovolání proti svému rozsudku, proti němuž by jinak dovolání nebylo přípustné, jen výjimečně a za výslovného předpokladu, že jde o rozhodnutí po právní stránce zásadního významu. Z toho vyplývá, že dovolání může být připuštěno jen pro řešení právních otázek; jiné otázky, zejména posouzení správnosti nebo úplnosti skutkových zjištění, prohlášení přípustnosti dovolání neumožňují.

Protože výrokem rozhodnutí odvolacího soudu může být dovolání připuštěno jen pro řešení právních otázek, je dovolatel oprávněn napadnout rozhodnutí odvolacího soudu, proti němuž byla přípustnost dovolání založena výrokem odvolacího soudu, jen z důvodu uvedeného v ustanovení § 241 odst. 3 písm. d) o.s.ř. V případě, že odvolací soud neshledal celé své rozhodnutí za zásadního významu po právní stránce a že proto přípustnost dovolání vyslovil (přímo ve výroku rozsudku nebo ve výroku rozsudku vykládaném v souvislosti s jeho odůvodněním), lze dovolání podat jen z důvodu té právní otázky, pro niž bylo připuštěno. Pro jinou právní otázku je dovolání proti potvrzujícímu rozhodnutí odvolacího soudu přípustné jen za podmínek uvedených v § 239 odst. 2 o.s.ř.

V posuzovaném případě žalovaný napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé potvrzen, také v závěrech o tom, zda bylo nebo nebylo důvodné jmenování žalobce do funkce ředitele správy majetku, zda žalobci náleží či nenáleží úroky z prodlení (podle žalovaného sám žalobce zavinil, že mu včas nebyla vyplacena mzda), a že bez povšimnutí ponechal skutečnost, že žalobci byla jako část mzdy za březen 1998 vyplacena částka 13.682,- Kč. V tomto rozsahu zpochybňuje rozhodnutí odvolacího soudu z důvodu uvedeného v ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř.; žalovaný totiž nepodrobuje kritice právní názor vyslovený v tomto směru odvolacím soudem, nýbrž nesouhlasí s jeho skutkovými závěry, na nichž založil své rozhodnutí. Protože dovolací důvod podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř. neslouží k přezkoumání správnosti právního posouzení věci, ale k posouzení, zda rozhodnutí odvolacího soudu vychází ze skutkového zjištění, které nemá v podstatné části oporu v provedeném dokazování, nezakládá – jak uvedeno již výše – jeho uplatnění přípustnost dovolání ve smyslu § 239 odst. 1 o.s.ř.; z hlediska dovolacího důvodu podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř. proto nemohla být správnost rozsudku odvolacího soudu přezkoumána.

Žalovaný dále napadá závěr odvolacího soudu o tom, zda zaměstnanci náleží mzda sjednaná za výkon funkce poté, co byl z funkce odvolán. Uvedenou problematikou se již Nejvyšší soud zabýval (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 1998, sp. zn. 2 Cdon 662/97, uveřejněný ve Sbírce

soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1999 pod poř. č. 14). Odvolací soud tuto otázku posoudil odchylně od citovaného rozhodnutí. Protože dovolatel před vyhlášením potvrzujícího rozsudku navrhl, aby proti němu bylo připuštěno dovolání, dovolacímu přezkumu se otvírá naposledy uvedená právní otázka a právní otázka v rozhodnutí odvolacího soudu vymezená, zda došlo platně ke vzniku pracovního poměru žalobce volbou osobami, které ještě nebyly účinně zvoleny za členy představenstva. Druhá z právních otázek, pro niž odvolací soud dovolání připustil, totiž, zda si kdokoliv z investičních fondů může stanovit plat v rozporu s majetkovou situací a se zájmy akcionářů, nebyla dovoláním uplatněna.

Podle ustanovení § 8 odst. 9 zákona č. 248/1992 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění účinném do 31. 3. 1998 (před účinností zákona č. 15/1998 Sb., o Komisi pro cenné papíry a o změně a doplnění dalších zákonů) – dále též jen „zákon“, volbu nebo jmenování nových členů v orgánech uvedených v odstavci 3 písm. d) musí investiční společnost nebo investiční fond písemně oznámit do 10 dnů ministerstvu spolu s podklady prokazujícími splnění podmínek podle odst. 3 písm. d) [statutární orgány a dozorčí rady] a § 29. Volba nebo jmenování musí být schváleny ministerstvem, a pokud ministerstvo písemně sdělí do 20 dnů od obdržení písemného oznámení investiční společnosti nebo investičnímu fondu, že s volbou nebo jmenováním nesouhlasí, pozbývá volba nebo jmenování platnosti. Ministerstvo posuzuje při schvalování pouze hlediska uvedená v odst. 3 písm. d) a v § 29.

Po skutkové stránce bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto směru dovolatel nenapadá), že valnou hromadou žalovaného konanou dne 18. 9. 1996 byli zvoleni noví členové představenstva a že téhož dne (18. 9. 1996) byl žalobce rozhodnutím nového představenstva žalovaného jmenován do funkce ředitele „Správy majetku ČNIMF, a.s.“. Zároveň mu byl v souvislosti s tím přiznán nárok na mzdu ve výši 86.000,- Kč měsíčně. Rozhodnutím Ministerstva financí ČR ze dne 19. 2. 1998, č.j. 101/12 701/1998, byla zavedena u žalovaného nucená správa. Rozhodnutím nuceného správce ze dne 2. 3. 1998 byl žalobce odvolán z funkce ředitele „Správy majetku ČNIMF, a.s.“.

Pro posouzení věci je za tohoto skutkového stavu významné, zda byl žalobce platně dne 18. 9. 1996 jmenován do funkce ředitele správy majetku žalovaného. S názorem dovolatele, že osoby platně zvolené do představenstva žalovaného dne 18. 9. 1996 mohly jménem žalovaného jednat teprve po 21. 10. 1996, tedy po uplynutí 20 dne po oznámení ministerstvu, že tyto osoby byly zvoleny, protože teprve tímto dnem nabyla volba účinnosti, dovolací soud nesouhlasí.

Platnost a účinnost jsou dvě rozdílné vlastnosti rozhodnutí o volbě či jmenování. Tyto vlastnosti se vzájemně nevylučují, ale podmiňují. Platným je usnesení tehdy, jestliže bylo náležitě (v souladu se zákonem nebo jiným pravidlem) přijato a nebylo úspěšně napadeno žalobou na neplatnost podle ustanovení § 131 a 183 obch. zák. Samotným nabytím platnosti usnesení však ještě vznik dotčených práv a povinností nenastává. Právem předpokládané následky nastávají teprve tím, že usnesení valné hromady nabude účinnosti. Účinnost znamená, že z něj vznikají práva a povinnosti. Předpokladem jeho účinnosti je tedy především jeho platnost. To znamená, že usnesení může nabýt účinnosti nejdříve v den, kdy se stalo platným, tj. v den kdy bylo přijato. Účinnosti však může nabýt i později. Mezi dnem, kdy se usnesení stalo platným, a dnem, kdy nabylo účinnosti, může uplynout určitá doba. Tak je tomu například u usnesení, k nimž je třeba rozhodnutí příslušného orgánu. V takovém případně nastávají účinky usnesení teprve rozhodnutím příslušného orgánu, a to přesto, že usnesení je s ohledem na všechny okolnosti platné již před tímto rozhodnutím. Výše uvedené však neznamená,

že by každé usnesení valné hromady nabývalo účinnosti teprve po určité době od okamžiku, kdy bylo přijato. Ve většině případů je tomu naopak, totiž tak, že platnost a účinnost nastávají zároveň. Pouze v případě, že to stanoví právní předpis nebo samo usnesení valné hromady, nastává jeho účinnost později, než nastala jeho platnost. V takovém případě, kdy pro účinnost usnesení jsou stanoveny jiné (od podmínek platnosti úkonu odlišné - zvláštní) podmínky, je třeba zkoumat splnění těchto podmínek zvlášť oproti splnění podmínek platnosti. Jedině za takových okolností se může stát, že podmínky účinnosti budou splněny později než podmínky platnosti a že tedy dojde k časovému posunu mezi nabytím platnosti a nabytím účinnosti usnesení valné hromady.

Zákon č. 248/1992 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění do 31. 3. 1998, ani obchodní zákoník neměl a nemá ustanovení obdobné § 47 občanského zákoníku o odkladu účinnosti smlouvy do doby rozhodnutí příslušného orgánu. Pouze ustanovení § 13 odst. 2 obchodního zákoníku (ve znění do 30. 6. 1996) podmiňovalo určení statutárního orgánu a posouzení jeho jednání jako jednání podnikatele zapsáním tohoto orgánu do obchodního rejstříku.

V projednávané věci došlo dne 18. 9. 1996 k platnému zvolení nových členů představenstva žalovaného (žalovaný platnost volby nezpochybňuje). Ustanovení § 8 odst. 9 zákona č. 248/1992 Sb., ve znění ke dni 18. 9. 1996 (do 31. 3. 1998), žádné zvláštní podmínky pro nabytí účinnosti volby členů orgánů investičních společností a investičních fondů nestanovil. Ze znění ustanovení § 8 odst. 9 zákona pouze vyplývá, že volba nebo jmenování musí být schváleny ministerstvem, a v případě, že ministerstvo písemně do 20 dnů od obdržení písemného oznámení sdělí, že s volbou nebo jmenováním nesouhlasí, „pozbývá volba nebo jmenování platnosti“. Citovaný zákon tedy nestanoví žádné zvláštní podmínky pro nabytí účinnosti volby nebo jmenování nových členů představenstva investiční společnosti a investičního fondu.

Jinak tomu bylo do 30. 6. 1996, kdy ustanovení § 8 odst. 9 zákona č. 248/1992 Sb. výslovně stanovilo, že volba nebo jmenování nabývá „účinnosti“ schválením příslušným státním orgánem. Jestliže tento orgán do 20 dnů nesdělil, že s volbou nebo jmenováním nesouhlasí, nabývala volba nebo jmenování tímto dnem účinnosti. Právní úprava účinná od 1. 7. 1996 však již zvláštní způsob nabytí účinnosti volby nebo jmenování členů představenstva investiční společnosti a investičního fondu nestanovila. Vycházela z toho, že nedostatek souhlasu ministerstva s volbou nebo jmenováním nových členů orgánů investičních společností a investičního fondu způsobuje zánik platnosti takové volby nebo jmenování. Naproti tomu uplynutí lhůty pro vyjádření ministerstva nebo výslovné schválení volby nebo jmenování ministerstvem znamená jejich platnost. Z uvedeného vyplývá, že odvolací soud správně považoval zvolení nových členů představenstva dnem 18. 9. 1996 za platné a účinné.

Projednávanou věc je třeba dále posuzovat (vzhledem k tomu, že k odvolání žalobce z funkce ředitele „Správy majetku ČNIMF, a.s.“ došlo dne 2. 3. 1998) podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2000 (tj. do dne než nabyl účinnosti zákon č. kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č. 220/2000 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, a č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů) – dále jen „zák. práce“.

Uplynutím volebního období, odvoláním z funkce nebo vzdáním se funkce pracovní poměr

zaměstnance u zaměstnavatele nekončí (§ 65 odst. 3, věta první zák. práce). Zákon v ustanovení § 65 odst. 3 větě druhé zák. práce předpokládá (stanoví jako pravidlo), že zaměstnanec bude nadále u zaměstnavatele konat dohodou účastníků stanovenou jinou práci 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 (nesmí se tedy jednat o práci, k níž zaměstnanec nemá potřebnou kvalifikaci a nemůže ji ani získat zaškolením nebo jinou průpravou) a schopnostem (nesmí se jednat ani o práci, k níž zaměstnanec nemá předpoklady stanovené právními předpisy, nebo u níž nesplňuje požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro její výkon). Pro případ, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci nebo že ji zaměstnanec odmítne (k dohodě o jeho dalším pracovním zařazení u zaměstnavatele z těchto důvodů nedojde), zákon stanoví (srov. § 65 odst. 3 větu třetí zák. práce), že "je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce". Zákon tu vytváří fikci nadbytečnosti zaměstnance, pro kterou je možné s ním rozvázat pracovní poměr, aniž by bylo potřebné (možné) se při zkoumání platnosti výpovědi zabývat tím, zda se zaměstnanec skutečně stal pro zaměstnavatele nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách (jak to jinak ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí vyžaduje).

Jestliže zaměstnanec byl z funkce odvolán nebo se funkce vzdal anebo uplynulo-li jeho volební období, pak do doby, než se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na dalším pracovním zařazení, popřípadě do doby skončení pracovního poměru (např. na základě výpovědi dané zaměstnanci pro "fikci nadbytečnosti" nebo dohody o rozvázání pracovního poměru uzavřené z tohoto důvodu), se vztahy mezi účastníky vyznačují tím, že zaměstnanec nekoná pro zaměstnavatele práci, neboť dosud zastávanou funkci již není oprávněn (povinen) vykonávat a jeho nové pracovní zařazení u zaměstnavatele není (zatím) určeno. Příčinou toho, proč zaměstnanec nemůže v tomto období (dále jen "rozhodném období") konat práci, však není tzv. jiná překážka v práci na straně zaměstnavatele uvedená v ustanovení § 130 zák. práce.

Podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v předchozím ustanovení, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, pokud předpisy uvedené v § 131 nestanoví jinou výši náhrady mzdy.

O překážku v práci ve smyslu ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce se jedná tehdy, neplní-li nebo nemůže-li zaměstnavatel plnit povinnost vyplývající pro něj z pracovního poměru přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (práci odpovídající funkci, do níž byl zaměstnanec jmenován nebo zvolen), a to za předpokladu, že zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat; o překážku v práci jde bez ohledu na to, zda nemožnost přidělovat práci byla způsobena objektivní skutečností, popřípadě náhodou, která se zaměstnavateli přihodila, nebo zda ji zaměstnavatel sám svým jednáním způsobil (případné zavinění zaměstnavatele zde rovněž nemá význam).

Ve zkoumaném případě se o takovouto situaci nejedná. Příčina toho, proč zaměstnanec nemůže v rozhodném období konat práci pro zaměstnavatele, totiž nespočívá v tom, že by zaměstnavatel v rozporu s ustanoveními § 68 a § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce nepřiděloval (nemohl přidělovat) zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, popřípadě práci odpovídající funkci, do níž byl jmenován

nebo zvolen. Uvedená situace byla způsobena tím, že odvoláním z funkce (vzdáním se funkce, uplynutím volebního období) povinnost zaměstnavatele přidělovat práci [a také povinnost zaměstnance konat práci - srov. § 68, § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce] odpovídající funkci, do níž byl jmenován nebo zvolen, zanikla a jiná práce, kterou by byl zaměstnavatel povinen zaměstnanci přidělovat (a zaměstnanec by byl povinen ji konat), nebyla určena. I když odvoláním z funkce, vzdáním se funkce nebo uplynutím volebního období pracovní poměr nekončí, nastal takový stav, že tu chybí jeden z jeho základních prvků - druh práce. Jedním z následků odvolání zaměstnance z funkce (vzdání se funkce, uplynutí volebního období) tedy je, že zaměstnavatel nemá povinnost přidělovat zaměstnanci práci a že zaměstnanec není povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci, a to až do té doby, než se dohodnou na dalším pracovním zařazení zaměstnance, popřípadě až do skončení pracovního poměru.

Překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce nelze spatřovat v tom, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance, který byl z funkce odvolán (funkce se vzdal, uplynulo mu volební období), jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci, a ani v tom, že zaměstnavatel není oprávněn nařídit zaměstnanci jednostranně výkon jiné práce (podle ustanovení § 65 odst. 3, věty druhé zák. práce lze další pracovní zařazení zaměstnance určit pouze dohodou). Uvedené skutečnosti totiž znamenají, že další pracovní zařazení zaměstnance u zaměstnavatele nebylo stanoveno a že proto zaměstnavatel nemá povinnost zaměstnanci přidělovat práci a zaměstnanec nemá povinnost konat práci. O překážku v práci podle ustanovení § 130 odst.1 zák. práce by mohlo jít jen tehdy, kdyby další pracovní zařazení zaměstnance bylo dohodnuto a kdyby zaměstnavatel takto dohodnutou práci zaměstnanci z důvodů spočívajících na jeho straně nepřiděloval (přidělovat nemohl). Na těchto závěrech, uvedených již v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 1998, sp. zn. 2 Cdon 662/97, uveřejněném ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1999 pod poř. č. 14, setrvává dovolací soud i nadále.

Z uvedeného vyplývá, že není v souladu se zákonem závěr odvolacího soudu, podle kterého má žalobce také za období od svého odvolání z funkce (2. 3. 1998) do ukončení pracovního poměru dohodou (10. 3. 1998) nárok na mzdu (náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku). Nejvyšší soud České republiky rozsudek odvolacího soudu proto podle ustanovení § 243b odst. 1 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil a věc podle ustanovení § 243b odst. 2 věty první o.s.ř. vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

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

## Další články:


- Náhrada škody zaměstnancem
- Plat
- Doručování
- Pracovní smlouva
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- Konzumace alkoholu na pracovišti (exkluzivně pro předplatitele)
- Překvapivé skutkové posouzení
- Pracovněprávní vztahy (exkluzivně pro předplatitele)

- Náhrada za ztrátu na výdělku (exkluzivně pro předplatitele)
- Pracovní poměr (exkluzivně pro předplatitele)
- Mzda (exkluzivně pro předplatitele)