

Ukládání pracovních úkolů

Samotná okolnost, že za plnění úkolů zaměstnavatele v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci odpovídají vedoucí zaměstnanci na všech stupních řízení v rozsahu svých funkcí, ještě neznamená, že vedoucí zaměstnanci musí tyto úkoly zajišťovat osobně. Není totiž ničím vyloučeno, aby plnění úkolů k zajištění podmínek pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci zaměstnavatel podle potřeby zajišťoval kvalifikovanými osobami, popřípadě prostřednictvím zaměstnance – bezpečnostního technika, jehož může pověřit i oprávněním činit navenek jménem zaměstnavatele právní úkony a který může být vybaven i oprávněním „vydat pokyn k zastavení činnosti v případě ohrožení osob nebo bezpečnosti zařízení“. Takové oprávnění však nelze považovat za závazný pokyn ve smyslu ustanovení § 9 odst. 3 zák. práce, neboť nejde o pověření soustavně (systematicky) a bez omezení využívat vůči všem zaměstnancům celý soubor oprávnění, zahrnující oprávnění stanovit a ukládat jim pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny, nýbrž o oprávnění, které má pouze potencionální povahu, které umožňuje operativní přijetí jednorázového opatření k zastavení činnosti za předpokladu, půjde-li o „ohrožení osob nebo bezpečnosti zařízení“.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1527/2003, ze dne 19.1.2004)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně Mgr. Ing. J. S., proti žalované K. P. C. s.r.o., zastoupené advokátkou, o neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době, vedené u Okresního soudu v Opavě pod sp. zn. 8 C 95/2000, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 18. února 2002 č.j. 16 Co 24/2002-45, tak, že dovolání žalobkyně zamítl.

Z odůvodnění :

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době ke dni 13.4.2000 provedené dopisem žalované ze dne 12.4.2000 je neplatné. Žalobu odůvodnila tím, že ke dni 20.1.2000 nastoupila do pracovního poměru k žalované jako personální manažerka a že, ačkoli se jednalo o vedoucí funkci v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, žalovaná s ní sjednala dne 18.1.2000 pracovní smlouvu s tříměsíční zkušební dobou. Podle názoru žalobkyně je však tato smlouva neplatným právním úkonem ve smyslu ustanovení § 242 zák. práce, neboť „se přičí obsahu i účelu kogentních ustanovení § 27 odst. 4 a odst. 5 písm. a) zákoníku práce“, a neplatné je rovněž na jejím základě provedené zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které „se přičí obsahu i účelu § 65 zákoníku práce“, a žalobkyně jej považuje „za odvolání z funkce, kterým pracovní poměr nekončí“.

Okresní soud v Opavě rozsudkem ze dne 20.11.2001 č.j. 8 C 95/2000-31 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované náklady řízení ve výši 3.225,- Kč na účet advokátky. Soud prvního stupně vycházející ze zjištění, že funkce personální manažerky, do níž žalobkyně dne 20.1.2000 nastoupila, nebyla v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, nýbrž ve smyslu ustanovení § 27 odst. 5 písm. b) zák. práce v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárnímu orgánu, zdůraznil, že „předpokladem, aby postavení žalobkyně u žalované bylo vedoucí funkcí, do které měla být jmenována, bylo, aby jí byl podřízen další vedoucí zaměstnanec“. Jelikož však z provedených důkazů vyplynulo, že žádný z podřízených zaměstnanců žalobkyně nevykazuje znaky vedoucího zaměstnance uvedené v ustanovení § 9 odst. 3 zák. práce (není jí ani žalobkyní tvrzená „technička BP a PO/vedoucí HS“, neboť jí nebyl podřízen žádný další zaměstnanec), dospěl k závěru, že pracovní poměr mezi účastníky byl správně založen pracovní smlouvou, v níž byla platně sjednána i zkušební doba, která běžela od 20.1.2000 do 20.4.2000. Úkon žalované ze dne 13.4.2000 byl tedy učiněn ve zkušební době a „v souladu s ustanovením § 58 odst. 1, odst. 2 zák. práce“, a proto byl pracovní poměr mezi účastníky rozváznán platně.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 18.2.2002 č.j. 16 Co 24/2002-45 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Odvolací

soud přisvědčil názoru soudu prvního stupně, že za situace, když žalobkyně z titulu funkce personálního manažera byla v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance žalované přímo podřízeného statutárním orgánu, bylo by možné učinit závěr o tom, že žalobkyně zastávala vedoucí funkci uvedenou v ustanovení § 27 odst. 5 zák. práce, do níž měla být jmenována, a neměla s ní být uzavřena pracovní smlouva s ujednáním o zkušební době, pouze za předpokladu, že jí byl podřízen další vedoucí zaměstnanec. Vedoucími zaměstnanci ve smyslu zákoníku práce – jak odvolací soud zdůraznil – jsou všichni zaměstnanci, kteří jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům (musí mít alespoň jednoho podřízeného zaměstnance) pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomuto účelu závazné pokyny. Tuto charakteristiku – přes odvolací námitky – nesplňuje podle jeho názoru ani žalobkyně podřízený technik (technička) bezpečnosti práce a požární ochrany/vedoucí hospodářského střediska, neboť neměl žádného podřízeného zaměstnance (šlo o běžnou referentskou funkci s oprávněním jednat s ostatními firmami zajišťujícími různé služby u žalované) a „za tohoto stavu se tedy nemohlo jednat o vedoucího zaměstnance ve smyslu ust. § 9 odst. 3 zák. práce“. Odvolací soud proto dovodil, že mezi účastníky, jejichž pracovní poměr byl správně založen pracovní smlouvou, došlo k platnému sjednání zkušební doby, v jejímž rámci „žalovaná využila možnosti rychlého a snadného rozvázání pracovního poměru s žalobkyní a zrušila platné pracovní poměr v souladu s ustanovením § 58 zák. práce“.

V dovolání proti tomuto rozsudku odvolacího soudu žalobkyně namítala, že odvolací soud v rozporu s ustanovením § 9 zák. práce „zúžil pojem vedoucích zaměstnanců pouze na vedoucí organizačních útvarů s jejich vertikálně podřízenými zaměstnanci“. Zdůraznila, že kogentní ustanovení § 9 odst. 3 zák. práce stanoví, že „vedoucími zaměstnanci se rozumějí jeho orgány (odstavec 1)“, aniž by některé orgány (jimiž jsou podle ustanovení § 9 odst. 1 věty druhá zák. práce i další zaměstnanci, kteří jsou oprávněni jako orgány činit právní úkony vyplývající z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy) byly vyloučeny či omezeny pouze na vedoucí organizačních útvarů, kteří mají svého alespoň jednoho vertikálně podřízeného zaměstnance. Žalobkyně podřízená technička BP a PO měla v popisu práce například „povinnost zajišťovat plnění úkolů vyplývajících z legislativních předpisů“, „povinnost projednávat problematiku BP a PO se všemi úseky společnosti“ či „oprávnění vydat pokyn k zastavení činnosti v případě ohrožení osob nebo bezpečnosti zařízení“, což podle názoru dovolatelky znamená, že byla oprávněna jako orgán žalované činit jejím jménem právní úkony v oblasti BP a PO; zaměstnanci, vůči nimž technička BP a PO činila právní úkony (což byli všichni zaměstnanci žalované ze všech jednotlivých stupňů řízení), „byli jí vedeni – řízení neboli byli jejími podřízenými zaměstnanci a ona byla jejich vedoucím zaměstnancem v oblasti BP a PO“. Zmíněné povinnosti a oprávnění vůči ostatním zaměstnancům mohla vykonávat právě na základě zákonných oprávnění stanovených vedoucím zaměstnancům v ustanovení § 9 odst. 3 zák. práce, „nikoli pouze na základě svého dvoustranného smluvního vztahu se žalovanou, protože ten ostatní zaměstnance nezavazuje“. Jestliže by technička BP a PO oprávnění vedoucího zaměstnance neměla, „znamenalo by to v papírenském provozu žalované značná rizika s celospolečenským dopadem“. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.), se nejprve zabýval tím, zda v posuzovaném případě je dovolání přípustné.

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

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu a proti usnesení odvolacího soudu, jimiž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř.], jimiž 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.], nebo jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. a jestliže 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.].

Žalobkyně napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o věci samé potvrzen. Protože dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. není v této věci přípustné (ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí, které by odvolací soud zrušil), může být přípustnost dovolání v této věci založena jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. přitom není založena již tím, že dovolatelka tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam; přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže rozhodnutí odvolacího soudu po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Podle ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř. rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími

soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem.

Podle ustanovení § 31 odst. 1 zák. práce (ve znění účinném do 30.6.2000) v pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba, která činí, pokud nebyla dohodnuta zkušební doba kratší, tři měsíce. Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována. Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je její sjednání neplatné (srov. § 31 odst. 3 zák. práce).

Podle ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce ve zkušební době může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec zrušit pracovní poměr písemně z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.

Z uvedeného vyplývá, že zkušební doba nemůže být platně sjednána v jiném smluvním dokumentu, než je pracovní smlouva, a musí být proto dojednána nejpozději při uzavírání pracovní smlouvy; v žádném případě nemůže být sjednána po vzniku pracovního poměru. Vzhledem k tomu, že zkušební doba může být ujednána pouze v pracovní smlouvě, nelze ji platně sjednat se zaměstnanci, kterým vzniká pracovní poměr volbou nebo jmenováním, neboť v těchto případech se pracovní smlouva neuzavírá.

Podle ustanovení § 27 odst. 4 zák. práce jmenováním se pracovní poměr zakládá u vedoucích zaměstnanců jmenovaných do funkce podle zvláštních předpisů a u vedoucích zaměstnanců, které do funkce jmenuje u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, zaměstnavatel.

Podle ustanovení § 27 odst. 5 zák. práce vedoucími funkcemi, do nichž u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, jmenuje statutární orgán, a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, zaměstnavatel, jsou funkce vedoucích zaměstnanců

a) v přímé řídicí působnosti

1. statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,

2. zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,

b) v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného

1. statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,

2. zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,

za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec,

c) na ústředních orgánech.

Jmenování a odvolání může provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, výlučně statutární orgán, a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, výlučně zaměstnavatel. Jmenováním a odvoláním nelze pověřit jinou osobu.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění dovolatelka nenapadá), že dne 18.1.2000 uzavřeli účastníci pracovní smlouvu, v níž bylo mimo jiné uvedeno, že žalobkyně nastoupí do práce dne 20.1.2000, že bude vykonávat funkci „personální manažer“ a že „zkušební doba se sjednává na dobu 3 měsíce“. Podle interního předpisu žalované č. 1/00 - „Organizační struktury společnosti K. K. M., s.r.o.“ ze dne 10.1.2000 byla funkce „personální manažer“ v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance žalované - „ředitele Divize Ž.“, který byl přímo podřízen statutárnímu orgánu - jednatelům žalované; funkci „personálního manažera“ byli podřízeni čtyři zaměstnanci - „personalista“, „technik BP a PO/vedoucí HS“, „mzdová účetní/personalista/DŽ“ a „mzdová účetní/personalista/DP“, kterým již nebyl podřízen žádný další zaměstnanec. Dopisem ze dne 12.4.2000 žalovaná rozvázala s žalobkyní pracovní poměr „zrušením ve zkušební době ke dni 13.4.2000“.

Za tohoto skutkového stavu - protože předpokladem platného rozvázání pracovního poměru účastníků podle ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce je platné sjednání zkušební doby v pracovní smlouvě - byl pro posouzení věci především významný závěr o tom, zda pracovní poměr mezi účastníky byl skutečně založen pracovní smlouvou, nebo zda funkce „personálního manažera“, do níž žalobkyně dne 20.1.2000 nastoupila, byla funkcí, která měla být obsazena jmenováním, protože se jednalo - jak tvrdí žalobkyně - o vedoucí funkci ve smyslu ustanovení § 27 odst. 5

písm. b) zák. práce.

Z ustanovení § 27 odst. 5 písm. b) zák. práce vyplývá, že žalobkyní zastávaná funkce by byla vedoucí funkcí, u níž se pracovní poměr zakládá jmenováním, pouze za podmínek, že by se jednalo o funkci vedoucího zaměstnance zaměstnavatele v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízenému statutárnímu orgánu a že by byl žalobkyní podřízen další vedoucí zaměstnanec. Vzhledem k tomu, že splnění druhé z uvedených podmínek bylo v posuzované věci sporné [žalobkyně namítá, že tímto vedoucím zaměstnancem byl „technik (technička) BP a PO/vedoucí HS“], řešil odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - právní otázku vztahu ustanovení § 9 odst. 3 a § 9 odst. 1 zák. práce z hlediska vymezení pojmu vedoucího zaměstnance. Protože tato právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu řešena a protože posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu z tohoto hlediska rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je v tomto směru podle ustanovení § 237 odst.1 písm. c) 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 není opodstatněné.

Podle ustanovení § 9 odst. 3 zák. práce vedoucí zaměstnanci zaměstnavatele, jimiž se rozumějí jeho orgány (odstavec 1), jakož i jeho další zaměstnanci, kteří jsou pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení u zaměstnavatele, jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.

Podle ustanovení § 9 odst. 1 zák. práce právní úkony v pracovněprávních vztazích činí u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, především jeho statutární orgán, a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, zaměstnavatel; místo nich je mohou činit i jiné osoby jimi pověřené. Jiní zaměstnanci zaměstnavatele, zejména vedoucí jeho organizačních útvarů, jsou oprávněni jako orgány zaměstnavatele činit jménem zaměstnavatele právní úkony vyplývající z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy.

Podle ustanovení § 9 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel může v mezích své působnosti písemně pověřit další své zaměstnance, aby činili určité právní úkony v pracovněprávních vztazích jeho jménem. V písemném pověření musí být uveden rozsah oprávnění pověřeného zaměstnance.

Z uvedených ustanovení vyplývá, že zákoník práce zde rozlišuje dvojí okruh případů: jde jednak o kategorii statutárních orgánů, zaměstnanců ale i jiných osob, kteří jsou oprávněni činit jménem zaměstnavatele pracovněprávní úkony (§ 240 odst. 1 zák. práce), a jednak kategorii vedoucích zaměstnanců, kteří jsou v na základě pověření vedením na jednotlivých stupních řízení oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci; na rozdíl od subjektů oprávněných činit právní úkony, vedoucí zaměstnanci realizují své oprávnění vydáváním závazných pokynů.

Každá z obou uvedených kategorií má svou vlastní charakteristiku (vymezení) a nelze je vzájemně zaměňovat. Na základě právních úkonů činěných subjekty zmíněnými v ustanovení § 9 odst. 1 zák. práce dochází ke vzniku, změně anebo k zániku právních vztahů mezi zaměstnavatelem a třetími osobami (fyzickými nebo právnickými) navenek, a nikoliv - jak se dovolatelka mylně domnívá - k realizaci řídicí organizační a kontrolní činnosti uvnitř organizační struktury zaměstnavatele. Závazné pokyny vydávané k tomuto účelu totiž nemají (nemohou mít) na rozdíl od právních úkonů za následek vznik, změnu nebo zánik právních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; jejich vydávání umožňuje naplňovat obsah pracovněprávního vztahu, zejména oprávnění (i povinnost) zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy [srov. § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce], jemuž odpovídá povinnost (i právo) zaměstnance konat podle pokynů zaměstnavatele osobně práce podle pracovní smlouvy [srov. § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Pro vymezení pojmu vedoucího zaměstnance tedy není podstatné (určující), zda mu vedle práva vydávat závazné pokyny jemu podřízeným zaměstnancům přísluší zároveň oprávnění činit jménem zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích právní úkony.

Dovolatelce lze přisvědčit potud, že ustanovení § 9 odst. 1 zák. práce umožňuje za stanovených podmínek činit právní úkony i zaměstnancům, kteří „vertikálně podřízené zaměstnance nemají“. Při své úvaze však nepřihlíží náležitě k tomu, že ze subjektů, jimž je ustanovením § 9 odst. 1 zák. práce přiznáváno právo činit jménem zaměstnavatele právní úkony, ustanovení § 9 odst. 3 zák. práce za vedoucí zaměstnance považuje jen statutární orgány a kromě nich také ty zaměstnance zaměstnavatele, kteří jsou oprávněni jako orgány zaměstnavatele činit jménem zaměstnavatele právní úkony vyplývající z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy, a to za předpokladu, jsou-li jako orgány zaměstnavatele navíc pověřeni vedením na jednotlivých stupních zaměstnavatele, jinak řečeno, jestliže je jim jako

„vertikálně podřízen“ alespoň jeden další zaměstnanec. Vedoucím zaměstnancem tak může být - jak k tomuto závěru dospívá i odvolací soud - pouze takový zaměstnanec (orgán zaměstnavatele), který je pověřen vedením alespoň jednoho dalšího zaměstnance, jemuž je oprávněn na základě tohoto pověření stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny.

Ve prospěch opačného názoru, že žalobkyni podřízená „technička BP a PO/vedoucí HS“, ačkoli neměla žádného podřízeného zaměstnance, přesto měla „všechna oprávnění či povinnosti vyplývající z § 9 odst. 3 zák. práce“, nelze důvodně namítat, že její postavení vedoucího zaměstnance „vyplývá i z právního posouzení dalšího obsahu její pracovní činnosti“.

Je nepochybné, že zaměstnavatelé jsou v rozsahu své působnosti povinni vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci v souladu s předpisy o bezpečnosti práce, bezpečnosti technických zařízení a o ochraně zdraví při práci (srov. § 133 odst. 1 zák. práce ve znění účinném do 30.6.2000), popřípadě, že povinnosti na úseku požární ochrany jsou nedílnou součástí řídicí, hospodářské nebo jiné základní činnosti podnikajících fyzických i právnických osob (srov. § 2 zákona č. 133/1985 Sb. ve znění účinném do 31.12.2000). Samotná okolnost, že za plnění úkolů zaměstnavatele v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci odpovídají vedoucí zaměstnanci na všech stupních řízení v rozsahu svých funkcí (§ 133 odst. 4 věta první zák. práce), ještě neznamená, že vedoucí zaměstnanci musí tyto úkoly zajišťovat osobně. Není totiž ničím vyloučeno, aby plnění úkolů k zajištění podmínek pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci zaměstnavatel podle potřeby zajišťoval kvalifikovanými osobami [§ 133 odst. 4 písm. m) zák. práce ve znění účinném do 30.6.2000], popřípadě prostřednictvím zaměstnance - bezpečnostního technika, jehož může pověřit i oprávněním činit navenek jménem zaměstnavatele právní úkony „v oblasti BP a PO“ a který může být vybaven - jak tomu bylo v posuzované věci - i oprávněním „vydat pokyn k zastavení činnosti v případě ohrožení osob nebo bezpečnosti zařízení“. Uvedené oprávnění však nelze považovat - jak se žalobkyně mylně domnívá - za závazný pokyn ve smyslu ustanovení § 9 odst. 3 zák. práce, neboť nejde o pověření soustavně (systematicky) a bez omezení využívat vůči „všem zaměstnancům žalované v oblasti BP a PO“ celý soubor oprávnění, zahrnující oprávnění stanovit a ukládat jim pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny, nýbrž o oprávnění, které má pouze potencionální povahu, které umožňuje operativní přijetí jednorázového opatření k zastavení činnosti za předpokladu, půjde-li o „ohrožení osob nebo bezpečnosti zařízení“.

Z uvedeného vyplývá, že vedoucím zaměstnancem ve smyslu ustanovení § 9 odst. 3 zák. práce je pouze zaměstnanec, kterému je na základě pověření zaměstnavatele podřízen nejméně jeden další zaměstnanec, jemuž je v rozsahu pověření oprávněn průběžně a soustavně stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny; tyto podmínky nesplňuje zaměstnanec, kterému je ve vztahu k zaměstnancům zaměstnavatele svěřeno oprávnění jednorázovým opatřením zastavit výkon určité činnosti pro případ, dojde-li v budoucnosti k předpokládané situaci, o níž není předem jisto, kdy vznikne a zda vůbec vznikne.

Protože rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný, a protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelkou tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 229 odst.1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o.s.ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobkyně podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

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

Další články:

- [Nezbytná cesta](#)
- [Nepominutelný dědic](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Likvidace dědictví](#)

- [Jistota](#)
- [Insolvenční řízení](#)
- [Exekuce](#)
- [Započtení](#)
- [Reorganizace](#)
- [Soudní poplatky \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Spotřebitel \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)