

2. 12. 2005

ID: 37157

Vedoucí zaměstnanec

Vedoucím zaměstnancem může být pouze takový 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. Pro posouzení postavení zaměstnance je významné, zda je tento stav nadřízenosti funkce zastávané zaměstnancem jiným funkcím konstituován právním předpisem anebo vnitřním organizačním předpisem upravujícím organizační strukturu zaměstnavatele; při splnění této podmínky není právní postavení vedoucího zaměstnance dotčeno, jestliže pracovní místa, která jsou mu podle organizačního předpisu (organizačního aktu řízení) podřízena, fakticky (ještě) nejsou obsazena.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1863/2003, ze dne 17.2.2004)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Ing. J. R., zastoupeného advokátkou, proti žalovanému E. L. a.s., zastoupenému advokátem, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru a o určení trvání pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Lounech pod sp. zn. 10 C 1064/99, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 4. února 2003 č.j. 9 Co 369/2002-109, tak, že rozsudek odvolacího soudu a rozsudek Okresního soudu v Lounech ze dne 2. května 2002 č.j. 10 C 1064/99-95 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Lounech k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 27.5.1999 žalovaný sdělil žalobci, že „ve vazbě na jeho odvolání z funkce ředitele nákupu ke dni 31.5.1999, a protože organizace nemá možnost jej dále zaměstnávat, je dán podle § 65 odst. 3 výpovědní důvod“; žalovaný proto dává žalobci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce.

Žalobce se domáhal (žalobou změněnou se souhlasem soudu prvního stupně), aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná a že „pracovní poměr žalobce u žalovaného dnem 31.8.1999 nebyl platně ukončen a nadále trvá i po tomto datu“. Žalobu odůvodnil tím, že jeho jmenování do funkce „ředitel nákupu akciové společnosti“ ke dni 1.4.1999 bylo neplatným právním úkonem „dle § 242 odst. 1 písm. a)“ zák. práce, neboť zmíněná funkce nesplňovala podmínky uvedené v ustanovení § 27 odst. 5 písm. a) a b) zák. práce (žalobce neměl žádného podřízeného zaměstnance a „nebyl tedy vedoucím zaměstnancem“). Následné odvolání žalobce z funkce (vycházející z neplatného jmenování) tak bylo - vzhledem k ustanovení § 65 odst. 2 zák. práce - též neplatné, nebyl dán ani výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, a proto je podle názoru žalobce neplatná i předmětná výpověď ze dne 27.5.1999 a pracovní poměr, který mezi účastníky „vznikl konkludentně bez uzavření písemné pracovní smlouvy“, „trval i po 31.8.1999“.

Okresní soud v Lounech rozsudkem ze dne 5.4.2001 č.j. 10 C 1064/99-71 určil, že výpověď z pracovního poměru daná žalovaným žalobci dne 27.5.1999 je neplatná, a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci náklady řízení ve výši 1.000,- Kč. Soud prvního stupně vychází ze zjištění, že funkce ředitele nákupu akciové společnosti nebyla funkcí v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu žalovaného a že „od jmenování žalobce do této funkce mu až do odvolání z funkce nebyli podřízeni žádní další zaměstnanci“, dospěl k závěru, že jmenování žalobce dnem 1.4.1999 do zmíněné funkce nelze považovat za platné a že se tedy „lze ztotožnit s tvrzením žalobce, že mu vznikl k žalovanému pracovní poměr fakticky za shodného projevu vůle obou stran naplňující náležitosti pracovní smlouvy“. Jelikož nedošlo k platnému jmenování, je neplatné i následné odvolání z funkce ke dni 31.5.1999, a proto „nebyly splněny zákonné důvody pro výpověď žalobce z důvodu nadbytečnosti“ podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ústí nad Labem usnesením ze dne 13.11.2001 č.j. 363/2001-82 rozsudek soudu

prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Odvolací soud zdůraznil, že podle ustanovení § 27 odst. 5 zák. práce vedoucími funkcemi, do nichž u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, jmenuje statutární orgán, jsou funkce vedoucích zaměstnanců a) v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, b) v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec. V daném případě, kdy žalobci v době jmenování do funkce ředitele nákupu nebyl podřízen žádný zaměstnanec, zřejmě „nemohlo nastat jmenování podle ustanovení § 27 odst. 5 písm. b) zák. práce“, ovšem pro posouzení, zda pracovní poměr žalobce vznikl jmenováním podle ustanovení § 27 odst. 5 písm. a) zák. práce, doposud nebylo podle názoru odvolacího soudu náležitě objasněno postavení generálního ředitele žalovaného. Soudu prvního stupně proto uložil, aby v tomto směru řízení doplnil a poté aby neopomenul rozhodnout o celém předmětu řízení.

Okresní soud v Lounech nato rozsudkem ze dne 2.5.2002 č.j. 10 C 1064/99-95 zamítl žalobu na určení neplatnosti výpovědi a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému náklady řízení ve výši 6.350,- Kč na účet advokáta. Po doplnění řízení soud prvního stupně dovedl, že žalobce byl přímo podřízen statutárnímu orgánu žalovaného, tj. představenstvu, neboť provedenými důkazy „bylo jednoznačně zjištěno“, že generální ředitel žalovaného není - „v rozporu s předloženým organizačním řádem a organizačním schématem žalovaného“ - podřízen představenstvu žalovaného, „ale jako pracovník S. G. a.s. P. byl pověřen výkonem funkce ředitele a.s. E. L., přičemž nebyl zaměstnancem žalovaného“. Tyto skutečnosti podle názoru soudu prvního stupně „dovozují jediný závěr“, že pracovní poměr žalobce platně vznikl jmenováním podle ustanovení § 27 odst. 5 písm. a) zák. práce a že „v souladu s právními předpisy byl i další akt žalovaného, kterým byl žalobce ze své funkce dnem 31.5.1999 odvolán“. Za situace, kdy se žalobce po odvolání z funkce nedohodl s žalovaným na dalším pracovním zařazení, byl dán výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce (§ 65 odst. 3 zák. práce), který opravňoval žalovaného k tomu, aby dal žalobci platnou výpověď pro nadbytečnost.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 4.2.2003 č.j. 9 Co 369/2002-109 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Odvolací soud se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně, že žalobce byl do své funkce (kterou je třeba považovat - vzhledem k tomu, že generální ředitel žalovaného nebyl zaměstnancem žalovaného - za funkci v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu žalovaného) jmenován v souladu s ustanovením § 27 odst. 5 písm. a) zák. práce a jeho pracovní poměr tedy vznikl jmenováním a že „zároveň byly splněny i ostatní podmínky potřebné k platnému ukončení pracovního poměru“ výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. K námitce žalobce, že funkce ředitele nákupu, do níž byl jmenován, nebyla funkcí vedoucího zaměstnance a že proto nebyla splněna podmínka pro založení pracovního poměru jmenováním, odvolací soud uvedl, že, i když žalobce neměl k dispozici žádný podřízený zaměstnanec (neboť „se jednalo o nově vytvořený úsek“), byl vedoucím zaměstnancem, neboť „byl ve stejném postavení jako ostatní vedoucí zaměstnanci - ředitelé ostatních úseků“ a „funkce byla označena způsobem - ředitel, který nevzbuzuje pochybnosti o tom, že se jedná o vedoucího zaměstnance“; za této situace pak není podle názoru odvolacího soudu „bezpodmínečně nutné, aby v době jmenování měl žalobce další podřízené pracovníky“, když „ostatně k tomu mělo dojít a žalobce byl kompetentní jejich pracovní místa a funkce vytvořit“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání z důvodu nesprávného právního posouzení věci. Namítal, že v daném případě nebyla splněna ani jedna z podmínek stanovených v ustanovení § 27 odst. 5 zák. práce pro jmenování, neboť funkce ředitele nákupu nebyla ani funkcí v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu žalovaného, ani funkcí vedoucího zaměstnance (§ 9 odst. 3 zák. práce). Žalobce především zdůraznil, že v době jmenování neměl žádného podřízeného zaměstnance, přičemž „podle dosavadní přijaté judikatury“ nemůže „výhledová organizační struktura“, na kterou poukazuje odvolací soud, v žádném případě založit povinnost zaměstnavatele jmenovat zaměstnance do funkce. Dále vyjádřil názor, že skutečnost, že funkce generálního ředitele žalovaného (uvedená v platném organizačním řádu a platném organizačním schématu) není obsazena zaměstnancem žalovaného, nýbrž zaměstnancem jiného zaměstnavatele, který tuto funkci vykonává toliko na základě pověření, nemůže být důvodem pro to, aby se žalobcova funkce stala funkcí v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu žalovaného. Kromě toho dovolatel vytkl odvolacímu soudu, že při svém rozhodování nepřihlédl k některým okolnostem předcházejícím skončení pracovního poměru žalobce, které byly významné pro posouzení platnosti předmětné výpovědi a k nimž měl soud, „přestože je žalobce sám nikdy nenamítl“, přihlédnout i bez návrhu. Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudky soudů obou stupňů zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud ČR 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.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění dovolatel nenapadá), že žalobce pracoval u žalovaného od 1.7.1994. Dne 30.3.1999 účastníci uzavřeli dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 31.3.1999 „z důvodu - pracovní poměr je založen jmenováním“, dopisem ze dne 1.4.1999 žalovaný jmenoval žalobce k témuž dni do funkce označené „ředitel nákupu akciové společnosti“ E. L.; v průběhu výkonu uvedené funkce žalobce neměl žádného podřízeného zaměstnance. Dopisem žalovaného ze dne 19.5.1999 byl žalobce ke dni 31.5.1999 z funkce „ředitele nákupu akciové společnosti“ odvolán a dne 27.5.1999 mu žalovaný dal „ve vazbě na odvolání z funkce, a protože organizace nemá možnost žalobce dále zaměstnávat“, výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalovaný dal žalobci výpověď z pracovního poměru dopisem ze dne 27.5.1999, který žalobce převzal téhož dne - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30.9.1999 (tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 167/1999 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) - dále jen „zák. práce“.

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 nebo zaměstnanec ji odmítne, je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c); odstupné poskytované zaměstnancům při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny. Pro skončení tohoto pracovního poměru platí jinak ustanovení o skončení pracovního poměru sjednaného pracovní smlouvou.

Podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

Při zkoumání platnosti výpovědi založené na ustanovení § 65 odst. 3 třetí větě před středníkem zák. práce není potřebné zabývat se 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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, jak to jinak předpokládá ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Zákon zde vytváří fikci nadbytečnosti zaměstnance, která nastává v případě, jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance, kterému uplynulo volební období, který byl odvolán z funkce nebo který se funkce vzdal, jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci, nebo jestliže zaměstnanec odmítne nabídku zaměstnavatele, aby pro něho dále konal takovou práci; z důvodu takto nastalé nadbytečnosti může zaměstnavatel přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí.

Z uvedeného vyplývá, že pro posouzení, zda výpověď z pracovního poměru daná žalobci dopisem žalovaného ze dne 27.5.1999 je platným právním úkonem, je rozhodující mimo jiné závěr o tom, zda funkce „ředitele nákupu akciové společnosti“, do níž žalobce dne 1.4.1999 nastoupil, byla funkcí, která měla být obsazena jmenováním, a pracovní poměr žalobce u žalovaného od 1.4.1999 tak byl skutečně založen jmenováním.

Zákoník práce umožňuje založit pracovní poměr třemi způsoby - smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, volbou nebo jmenováním (srov. § 27 odst. 2, 3 a 4 zák. práce). Pracovní poměr nemůže vzniknout proti vůli zaměstnance; proto i tam, kde se pracovní poměr zakládá jmenováním, může být občan (fyzická osoba) do funkce jmenován jen se svým souhlasem. Do funkce může být jmenována nejen fyzická osoba, která u zaměstnavatele dosud nebyla zaměstnána; zákon nevyklučuje (nezakazuje) jmenovat do funkce též fyzickou osobu, která u zaměstnavatele již pracuje (např. v pracovním poměru vzniklém pracovní smlouvou, popřípadě volbou nebo jmenováním do jiné funkce). V posléze uvedeném případě dochází jmenováním do funkce ke změně v obsahu pracovního poměru; vždy se mění druh vykonávané práce, a má-li zaměstnanec vykonávat funkci, do níž byl jmenován jinde, než dosud pracoval, dochází ke změně též v místě výkonu práce. Právní postavení zaměstnance, který byl do funkce jmenován v době, kdy již u zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy pracoval, se po provedeném jmenování v dalším neliší od postavení těch, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele jmenováním podle ustanovení § 27 odst. 4 zák. práce teprve vzniká.

Vzhledem ke kogentní povaze zákoníku práce (srov. § 244 odst. 1 zák. práce a nálezy Ústavního soudu ČR, sp. zn. I. ÚS 27/96, uveřejněný pod č. 59 ve Sbírce nálezů a usnesení - svazek 5, Praha, C. H. Beck 1997, str. 451) lze

jmenováním založit pracovní poměr pouze v případech v zákoně uvedených (srov. ustanovení § 27 odst. 4 a 5 zák. práce). V těchto případech, kde zákoník práce předpokládá vznik pracovního poměru jmenováním, nelze pracovní poměr založit pracovní smlouvou; naopak, jmenováním nelze založit pracovní poměr jinde, než kde založení pracovního poměru tímto způsobem zákoník práce stanoví. Kdyby tedy byl pracovní poměr založen formálně jmenováním tam, kde to zákon nepřipouští (mimo případy § 27 odst. 4 a 5 zák. práce), nemohlo by se jednat o vznik pracovního poměru jmenováním.

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 osobou.

Ze zmíněných ustanovení je zřejmé, že pracovní poměr lze platně založit jmenováním výlučně jen u vedoucích zaměstnanců; jiné zaměstnance nelze - vzhledem k výše zmíněné kogentní povaze zákoníku práce - do funkce podle uvedených ustanovení platně jmenovat. Skutečnost, že se jedná o funkci vedoucího zaměstnance, je tedy základním předpokladem pro platné založení pracovního poměru jmenováním. Není-li tato podmínka splněna, není již třeba se zabývat dalšími předpoklady platného jmenování uvedenými v ustanovení § 27 odst. 5 pod písmeny a) a b) zák. práce.

S názorem odvolacího soudu, že funkce ředitele nákupu akciové společnosti, kterou žalobce od 1.4.1999 vykonával, byla funkcí vedoucího zaměstnance, neboť vzhledem k okolnostem daného případu „není bezpodmínečně nutné, aby v době jmenování měl žalobce další podřízené pracovníky“, dovolací soud nesouhlasí.

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.

Z uvedeného ustanovení vyplývá, že vedoucím zaměstnancem může být pouze takový zaměstnanec (orgán zaměstnavatele), 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. Pro vymezení pojmu vedoucího zaměstnance tedy není podstatné (určující), jakým způsobem je funkce (pracovní místo) formálně označena, či jaké je v rámci zaměstnavatele její postavení ve vztahu k jiným funkcím (pracovním místům); rozhodující je pouze to, zda tomuto zaměstnanci jsou podřízeni zaměstnanci, jimž je oprávněn vydávat závazné pokyny. Protože vztah nadřízenosti a podřízenosti není otázkou faktického stavu, nýbrž otázkou právní, je pro posouzení postavení zaměstnance z tohoto

hlediska významné, zda je tento stav nadřízenosti funkce zastávané zaměstnancem jiným funkcím konstituován právním předpisem anebo vnitřním organizačním předpisem upravujícím organizační strukturu zaměstnavatele; při splnění této podmínky není právní postavení vedoucího zaměstnance dotčeno, jestliže pracovní místa, která jsou mu podle organizačního předpisu (organizačního aktu řízení) podřízena, fakticky (ještě) nejsou obsazena.

Úvaha odvolacího soudu, že „za určitých okolností je vedoucím zaměstnancem i pracovník, který v době svého jmenování nemá dalšího podřízeného zaměstnance“, nepřihlíží náležitě k tomu, že samotné formální označení funkce způsobem, který je vzhledem k okolnostem způsobilý vyvolat představu, že zaměstnanec náleží mezi vedoucí zaměstnance zaměstnavatele, může navenek posílit prestiž dotčeného zaměstnance a jeho vážnost ve vztahu k ostatním zaměstnancům. Uvedené vnější zdání však nemá žádný význam z hlediska jeho právního postavení ve vztazích nadřízenosti a podřízenosti, neboť skutečností stále zůstává, že v organizační struktuře zaměstnavatele (kupř. v organizačním řádu) mu není podřízen nikdo, jemuž by byl oprávněn průběžně a soustavně stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny. Okolnost, že v době „jmenování“ zaměstnavatel předpokládá, že teprve v blíže neurčené budoucnosti bude konstituován stav, že zaměstnanec bude mít podřízené zaměstnance, když „byl kompetentní jejich pracovní místa a funkce vytvořit“, by mohla mít vliv na posouzení jeho právního postavení až tehdy, kdyby nastala; samotný záměr, který nebyl po celou dobu působení v dohodnuté funkci uskutečněn, však na shora uvedeném závěru nemůže ničeho změnit.

V posuzovaném případě bylo soudy zjištěno, že žalobce ke dni jmenování do funkce ředitele nákupu akciové společnosti (tj. k 1.4.1999) neměl podle organizačního řádu žádného podřízeného zaměstnance, kterému by byl oprávněn dávat závazné pokyny (takového zaměstnance neměl až do svého odvolání z funkce ke dni 31.5.1999). Vzhledem k této, mezi účastníky nesporné, skutečnosti nebylo možno k datu 1.4.1999 považovat funkci „ředitele nákupu akciové společnosti“ - přes její formální označení i přes skutečnost, že žalobce „byl ve stejném postavení jako ostatní vedoucí zaměstnanci - ředitelé ostatních úseků“ - za funkci vedoucího zaměstnance ve smyslu ustanovení § 9 odst. 3 zák. práce, která měla být obsazena jmenováním. Nebyl-li tedy za této situace ke dni, k němuž byl zaměstnanec (žalobce) jmenován do funkce, splněn základní předpoklad pro platné jmenování podle ustanovení § 27 odst. 4 a 5 zák. práce, nemůže mít na tento závěr již žádný vliv odvolacím soudem akcentovaná skutečnost, že v případě předmětné funkce „se jednalo o nově vytvořený úsek“ a že teprve v budoucnu „mělo dojít“ k vytvoření pracovních míst a funkcí podřízených zaměstnanců „nutných k zajištění chodu nově zřízeného úseku“.

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

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

Další články:

- [Promlčení a ochrana spotřebitele](#)
- [Pozůstalost](#)
- [Pozůstalost](#)
- [Nezbytná cesta](#)
- [Nepominutelný dědic](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Likvidace dědictví](#)
- [Jistota](#)
- [Insolvenční řízení](#)

- [Exekuce](#)
- [Započtení](#)