

## Výpověď podle zákoníku práce

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 ....

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 efektivnosti 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.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1748/2002, ze dne 5.2.2003)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně PhDr. J. W., zastoupené advokátkou, proti žalované České republice – České školní inspekci se sídlem v Praze 5, Fráni Šrámka č. 37, zastoupené advokátkou, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 5 pod sp. zn. 8 C 215/99, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 4. října 2001 č.j. 64 Co 226/2001-82, tak, že dovolání žalobkyně se zamítá.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 19.2.1999 č.j. 12/99-OPAM žalovaná sdělila žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost „podle ust. § 46 odst. 1 písm. c) ve spojení s ust. § 65 odst. 3 zákoníku práce“. Naplnění výpovědního důvodu spatřovala v tom, že žalobkyně byla „k 15. únoru 1999 odvolána z funkce školní inspektorky“ a že pro ni nemá jinou práci „odpovídající její kvalifikaci, popřípadě jinou pro ni vhodnou práci (§ 46 odst. 2 zákoníku práce)“.

Žalobkyně se domáhala určení, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnila tím, že její odvolání z funkce školní inspektorky České republiky, do níž byla jmenována dekretem ministra školství, mládeže a tělovýchovy ze dne 6.9.1995, považuje za neplatné pro neurčitost, neboť dokument označený jako odvolání neobsahuje jméno jednatelky ani její funkci a je opatřen „pouze nečitelným podpisem začínajícím na písmeno Z“; následná výpověď je proto „bezpředmětná“, protože není dán výpovědní důvod a žalobkyně může dál vykonávat práci podle pracovní smlouvy. I kdyby šlo o platné odvolání z funkce, nelze při něm podle jejího názoru

postupovat „analogicky podle § 65 odst. 3 zák. práce“, jelikož „řadový školní inspektor nesplňuje základní charakteristiku“ vedoucího zaměstnance (nemá ve své řídicí působnosti žádné podřízené zaměstnance), a proto jmenování školním inspektorem nemůže být skutečností, která zakládá pracovní poměr podle ustanovení § 27 odst. 4 zák. práce. Kromě toho žalobkyně dovozovala, že, vykonávala-li po dobu výpovědní doby pro žalovanou sjednanou práci, není splněna podmínka nemožnosti dalšího zaměstnávání v místě výkonu práce ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce.

Obvodní soud pro Prahu 5 rozsudkem ze dne 7.3.2000 č.j. 8 C 215/99-25 žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Soud prvního stupně vycházející ze zjištění, že v zákoně č. [564/1990](#) Sb. o státní správě a samosprávě ve školství, který je „v poměru k ZP lex specialis“, je vymezen okruh jmenovaných zaměstnanců „podstatně širěji než v ZP“, dospěl k závěru, že „tak jako byla žalobkyně ve smyslu ustanovení § 12 odst. 4 písm. d) zákona č. [564/1990](#) Sb. platně jmenována, byla i platně odvolána“, když toto odvolání bylo učiněno řádně „ve smyslu obecných ustanovení o právních úkonech, negativně vymezených v ust. § 242 ZP“. Protože v řízení „bylo prokázáno“, že žalovaná po odvolání žalobkyně z funkce neměla pro ni jinou vhodnou práci, kterou by jí mohla nabídnout, byl podle názoru soudu prvního stupně dán výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce a výpověď tudíž „byla po právu“.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze usnesením ze dne 4.10.2000 č.j. 54 Co 320/2000-45 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Odvolací soud vyslovil názor, že za situace, kdy žalobkyně ve funkci školní inspektorky neměla žádné podřízené zaměstnance, kterým by byla oprávněna stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci či jim dávat k tomu účelu pokyny (§ 9 odst. 3 zák. práce) a kdy jí ani nesvědčilo postavení orgánu zaměstnavatele (§ 9 odst. 1 zák. práce), je třeba - na rozdíl od soudu prvního stupně - uzavřít, že funkce školního inspektora nepatří mezi okruh funkcí, u nichž se pracovní poměr zakládá jmenováním ve smyslu ustanovení § 27 odst. 4 a 5 zák. práce; v daném případě tedy nemohlo dojít k platnému jmenování a posléze ani k platnému odvolání žalobkyně z funkce školní inspektorky, a proto se „ve vztahu k žalobkyni postup dle ust. § 65 odst. 3 zák. práce (tzv. fikce nadbytečnosti) neuplatní“. Soudu prvního stupně uložil, aby se v dalším řízení zaměřil na posouzení otázky, zda se žalobkyně ustanovená do funkce školní inspektorky stala pro žalovanou nadbytečnou vzhledem k rozhodnutí žalované (či rozhodnutí příslušného orgánu) o organizační změně ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce.

Obvodní soud pro Prahu 5 poté rozsudkem ze dne 23.1.2001 č.j. 8 C 215/99-53 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 16.392,- Kč k rukám její „právní“ zástupkyně. Soud prvního stupně - jsa vázán právním názorem odvolacího soudu - po doplnění řízení zjistil, že ze strany zaměstnavatele (žalované) ani jiného příslušného orgánu nebylo vydáno žádné rozhodnutí o organizační změně, v důsledku kterého by se žalobkyně stala nadbytečnou, a že naopak bylo v řízení prokázáno, že žalovaná vyhlásila konkurz na místa školních inspektorů. Dovedl proto, že tvrzený výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce nebyl v případě žalobkyně dán, a protože žaloba na určení neplatnosti předmětné výpovědi byla podána ve lhůtě podle ustanovení § 64 zák. práce, nezbylo než jí vyhovět.

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 4.10.2001 č.j. 64 Co 226/2001-82 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 4.300,- Kč k rukám JUDr. V. P. Odvolací soud zdůraznil, že z ustanovení § 12 odst. 4 písm. d) zákona č. [564/1990](#) Sb. „je zřejmé“, že

u školních inspektorů se pracovní poměr zakládá jmenováním podle zvláštních předpisů a že ministerstvo může podle vlastní úvahy školního inspektora z funkce odvolat. Soudu pak v této souvislosti přísluší zkoumat jen to, zda odvolání z funkce bylo provedeno k tomu oprávněným subjektem, zda bylo učiněno písemně a zda bylo odvolávanému doručeno. Protože odvolání žalobkyně z funkce školní inspektorky uvedené náležitosti splňovalo a k dohodě o dalším pracovním zařazení žalobkyně u žalované nedošlo (žalovaná jiná volná místa než školních inspektorů nemá), dospěl odvolací soud k závěru, že výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce (§ 65 odst. 3 zák. práce) je dán a že proto výpověď splňující rovněž všechny formální náležitosti vyžadované zákoníkem práce je platným právním úkonem. Odchýlení se od svého závazného právního názoru vysloveného v předchozím kasačním usnesení odvolací soud odůvodnil tím, že „z kontextu zák. č. [564/1990](#) Sb.“ vyplývá postavení školního inspektora jako vedoucího zaměstnance, který může vykonávat tuto funkci (stejně jako ředitel školy a školských úřadů) teprve na základě jmenování podle tohoto zákona, který je zvláštním předpisem ve vztahu k zákoníku práce; úvahy o tom, zda jsou školnímu inspektoru podřízeni nějací zaměstnanci či nikoliv, jsou proto právně bezvýznamné, neboť „určující je okruh funkcí vymezený zákonem, jež lze vykonávat jen na základě jmenování či volby“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítala, že není správný závěr odvolacího soudu o tom, že funkce školního inspektora je „ve smyslu ust. § 27 odst. 4 ZP jmenovanou funkcí“, z níž lze zaměstnance odvolat a při rozvazování pracovního poměru pak postupovat podle ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce, neboť - jak zdůraznila - podle ustanovení § 27 odst. 4 a 5 zák. práce se takto zakládá pracovní poměr pouze u vedoucích zaměstnanců, kterým ale školní inspektor není, protože nemá podřízené zaměstnance, kterým ukládá pracovní úkoly a řídí a organizuje jejich práci. Dovolatelka rovněž vyjádřila názor, že ze zákoníku práce (hlavy první upravující „vztahy subsidiarity“) „nelze dovodit“, že by zákon č. [564/1990](#) Sb., o státní správě a samosprávě ve školství, byl speciálním zákonem v poměru k zákoníku práce, a proto se „zákoník práce a tedy i ust. § 27 odst. 4 a 5 ZP plně vztahuje i na školní inspektory“, a tudíž „nemůže jít o jmenovanou funkci a také nelze školního inspektora platně odvolat, když jeho pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou“. Kromě toho žalobkyně namítala, že ztratila-li odvoláním z funkce školní inspektorky podmínky pro výkon sjednaného druhu práce, měl být podle jejího názoru ve výpovědi „uplatněn jiný konkrétně uvedený výpovědní důvod než nadbytečnost zaměstnance nebo i tento důvod, ovšem s odkazem na proběhlé organizační změny“. Protože použitý výpovědní důvod již nelze dodatečně měnit, nelze předmětnou výpověď posoudit jako výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolání žalobkyně bylo zamítnuto. Zdůraznila, že právní úprava jmenování do funkcí podle zvláštních předpisů se nepochybně týká jen okruhu určitých významných funkcí, které z hlediska jejich postavení jsou považovány za vedoucí funkce. Jestliže v ustanovení § 12 odst. 4 písm. d) zákona č. [564/1990](#) Sb. jsou školní inspektori uvedeni v jedné řadě spolu s řediteli škol, školských a předškolních zařízení, „je zřejmé“, že zákonodárce je považuje v systému státní správy ve školství za významné funkce a jistě nebylo jeho úmyslem podřídit jejich jmenování a odvolávání jinému právnímu režimu než ostatní zmíněné funkcionáře.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění zákonů č. [36/1967](#) Sb., č. [158/1969](#) Sb., č. [49/1973](#) Sb., č. [20/1975](#) Sb., č. [133/1982](#) Sb., č. [180/1990](#) Sb., č. [328/1991](#) Sb., č. [519/1991](#) Sb., č. [263/1992](#) Sb., č. [24/1993](#) Sb., č. [171/1993](#) Sb., č. [117/1994](#) Sb., č. [152/1994](#) Sb., č. [216/1994](#) Sb., č. [84/1995](#) Sb., č.

[118/1995](#) Sb., č. [160/1995](#) Sb., č. [238/1995](#) Sb. a č. [247/1995](#) Sb., nálezu Ústavního soudu č. [31/1996](#) Sb., zákona č. [142/1996](#) Sb., nálezu Ústavního soudu č. [269/1996](#) Sb., zákonů č. [202/1997](#) Sb., č. [227/1997](#) Sb., č. [15/1998](#) Sb., č. [91/1998](#) Sb., č. [165/1998](#) Sb., č. [326/1999](#) Sb. a č. [360/1999](#) Sb., nálezu Ústavního soudu č. [2/2000](#) Sb., zákonů č. [27/2000](#) Sb., č. [30/2000](#) Sb., č. [46/2000](#) Sb., č. [105/2000](#) Sb., č. [130/2000](#) Sb., č. [155/2000](#) Sb., č. [204/2000](#) Sb., č. [220/2000](#) Sb., č. [227/2000](#) Sb., č. [367/2000](#) Sb. a č. [370/2000](#) Sb., tedy podle Občanského soudního řádu ve znění účinném od 1.1.2001 (dále též jen „o.s.ř.“), neboť dovoláním je napadeno rozhodnutí odvolacího soudu vydané po 1.1.2001 a po řízení provedeném podle Občanského soudního řádu ve znění účinném od 1.1.2001 (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). 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. a) 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 není opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění dovolatelka nenapadá), že „dekretem“ ministra školství, mládeže a tělovýchovy České republiky ze dne 6.9.1995 č.j. SM 1573/95-ČŠI byla žalobkyně „na návrh ústředního školního inspektora“ odvolána z funkce vedoucí školních inspektorů v okrese O., do které byla jmenována dne 31.5.1991, a současně byla „podle § 12 odst. 4 písm. d) zákona č. [564/1990](#) Sb.ve znění pozdějších předpisů“ jmenována do funkce školní inspektorky České republiky dnem 1.10.1995. Dopisem ministra školství mládeže a tělovýchovy České republiky ze dne 2.2.1999 č.j. KM 10/99-ČŠI byla žalobkyně „v souladu s ust. § 12 odst. 4 písm. d) zákona č. [564/1990](#) Sb.“ ve znění pozdějších předpisů a „se zřetelem ke čl. 2.4. Statutu České školní inspekce na návrh ústředního školního inspektora“ s účinností od 15.2.1999 z této funkce odvolána; k dohodě o dalším pracovním zařazení žalobkyně u žalované nedošlo. Dopisem ze dne 19.2.1999 žalovaná sdělila žalobkyni, že jí „z důvodu nadbytečnosti“ dává výpověď z pracovního poměru „podle ust. § 46 odst. 1 písm. c) ve spojení s ust. § 65 odst. 3 zákoníku práce“.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - s ohledem na to, že žalovaná dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru dopisem ze dne 19.2.1999, který žalobkyně převzala 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. Tímto způsobem postupovala v posuzovaném případě i žalovaná (naplnění výpovědního důvodu spatřovala v tom, že žalobkyně byla „k 15. únoru 1999 odvolána z funkce školní inspektorky“ a že pro ni nemá jinou práci „odpovídající její kvalifikaci, popřípadě jinou pro ni vhodnou práci“), a proto jakékoli námitky žalobkyně týkající se vymezení výpovědního důvodu ze strany žalované (namítá-li, že za situace, kdy odvoláním z funkce školní inspektorky ztratila podmínky pro výkon sjednaného druhu práce, „měl být uplatněn ve výpovědi jiný konkrétně uvedený výpovědní důvod než nadbytečnost zaměstnance nebo i tento důvod, ovšem s odkazem na proběhlé organizační změny“) nemohou být opodstatněné.

Vzhledem k výše uvedenému je za daného skutkového stavu pro posouzení, zda výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni žalovanou dopisem ze dne 19.2.1999 je platným právním úkonem, rozhodující mimo jiné závěr o tom, jaký vliv má na platnost výpovědi dané na základě ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce skutečnost, že žalobkyně byla do funkce školní inspektorky České republiky jmenována (a z této funkce odvolána) podle ustanovení § 12 odst. 4 písm. d) zákona č. [564/1990](#) Sb. o státní správě a samosprávě ve školství, ve znění zákonů č. [190/1993](#) Sb., č. [256/1994](#) Sb. a č. [139/1995](#) Sb. - dále jen „zákon č. [564/1990](#) Sb.“.

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 v případech, v nichž se pracovní poměr zakládá volbou nebo jmenováním, může být fyzická osoba do funkce zvolena nebo jmenována (s následky vzniku pracovního poměru) jen se svým souhlasem (srov. § 7 odst. 1 zák. práce a v něm vyjádřenou smluvní zásadu vzniku pracovněprávních vztahů). Do funkce může být jmenována (zvolena) nejen fyzická osoba, která u zaměstnavatele dosud nebyla zaměstnána; zákon nevyklučuje (nezakazuje) jmenovat (zvolit) 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 (zvolením) do funkce ke změně v obsahu pracovního poměru; vždy se mění druh vykonávané práce, a má-li zaměstnanec vykonávat funkci, do níž byl jmenován (zvolen) jinde, než dosud pracoval, dochází ke změně též v místě výkonu práce. Právní postavení zaměstnance, který byl do funkce jmenován (zvolen) v době, kdy již u zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy pracoval, se po provedeném jmenování (volbě) v dalším neliší od postavení těch, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele jmenováním (volbou) podle ustanovení § 27 odst. 3, 4 zák. práce teprve vzniká.

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.

Pracovní poměr tedy vzniká podle uvedeného ustanovení jednak na základě jmenování zaměstnavatelem (tzv. vnitřní jmenování), a dále v případě, kdy se pracovní poměr zakládá tzv. vnějším jmenováním podle zvláštních předpisů orgánem odlišným od osoby zaměstnavatele, tj. nadřízeným orgánem, který má podle zvláštních předpisů (srov. § 272 odst. 1 zák. práce) oprávnění vykonávat vůči zaměstnavateli řídicí působnost při plnění jeho úkolů (§ 272 odst. 3 zák. práce). Pracovní poměr lze v těchto případech platně založit - v tom lze dovolatelce přisvědčit - výlučně jen u vedoucích zaměstnanců; jiné zaměstnance nelze do funkce podle uvedeného ustanovení platně jmenovat.

S názorem, že „zákoník práce a tedy i ust. § 27 odst. 4 a 5 ZP se plně vztahuje i na školní inspektory“ a že tedy vznik pracovního poměru školních inspektorů je nutno posuzovat toliko podle zmíněného ustanovení, však dovolací soud nesouhlasí, neboť toto ustanovení neupravuje všechny případy, kdy může být pracovní poměr založen jmenováním.

Podle ustanovení § 12 odst. 4 písm. d) zákona č. [564/1990](#) Sb. ministerstvo jmenuje a odvolává ředitele předškolních zařízení, škol a školských zařízení, které zřizuje, ústředního školního inspektora, školní inspektory a ředitele školských úřadů; při jmenování vychází z výsledků konkursního řízení.

Jmenováním podle ustanovení § 12 odst. 4 písm. d) zákona č. 564/1990 Sb, stejně jako při jmenování vedoucích zaměstnanců podle ustanovení § 27 odst. 4 zák. práce, je (se souhlasem zaměstnance) stanoven - jako esenciální náležitost pracovněprávního vztahu - druh práce, popřípadě, jako je tomu v posuzované věci, kdy žalobkyně vykonávala do 30.9.1995 funkci vedoucí školních inspektorů v okrese O., dochází jmenováním do funkce školní inspektorky od 1.10.1995 ke změně v obsahu pracovního poměru ohledně druhu vykonávané práce. Protože povahou věci je vyloučeno jmenovat školního inspektora do funkce, aniž by bylo stanoveno, ve kterém místě a od jakého data má ve funkci působit, je nepochybné, že uvedenými skutečnostmi je způsobem nevzbuzujícím pochybnost vymezen obsah pracovního poměru z hlediska věcného, místního i časového. O tom, že pracovní poměr může být založen jmenováním, jehož právním podkladem je ustanovení § 12 odst. 4 písm. d) zákona č. [564/1990](#) Sb., nebylo ostatně pochybností ani při vzniku pracovního poměru mezi účastníky jmenováním žalobkyně do funkce vedoucí školních inspektorů v okrese O. dne 31.5.1991. Akceptace úvahy žalobkyně, že v případě školních inspektorů „nemůže jít o jmenovanou funkci ve smyslu ust. § 27 odst. 4 ZP“ (nýbrž, že „jejich pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou“), neboť školní inspektor není vedoucím zaměstnancem ve smyslu ustanovení § 9 odst. 3 zák. práce, by za tohoto stavu - dovedeno do důsledků - znamenalo, že by byl vznik pracovního poměru jmenováním u školního inspektora vyloučen, neboť by chyběla příslušná právní úprava.

Dovolací soud nesouhlasí ani s názorem, že možnost rozvázání pracovního poměru výpovědí ve smyslu ustanovení § 65 odst. 3 třetí věty před středníkem zák. práce postihuje po odvolání z funkce pouze ty zaměstnance, jejichž pracovní poměr vznikl jmenováním podle ustanovení § 27 odst. 4 zák. práce.

V souvislosti s výkonem nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele, tj. práce, kterou fyzická osoba neprovádí vlastním jménem a na vlastní riziko a náklady, ale pro zaměstnavatele, podle jeho pokynů a na jeho nebezpečí, vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli individuální pracovněprávní vztahy (srov. § 1 odst. 1 zák. práce). Z hlediska metody právní úpravy jednotlivých druhů právních vztahů účasti na práci bývají pracovní poměry rozlišovány (kromě jiného) podle kritéria souběhu právních úprav. Z tohoto hlediska jsou rozeznávány jednak pracovní poměry, pro které je pramenem úpravy pouze zákoník práce, a následně další pracovní poměry, jejichž právním pramenem může být - tak jako v posuzovaném případě - též jiný právní předpis. Na tyto posledně uvedené pracovněprávní vztahy se zákoník práce vztahuje, pokud to zákoník práce výslovně stanoví (přímá působnost), nebo pokud to stanoví zvláštní předpisy (delegovaná působnost), a dále tehdy, pokud zvláštní předpisy nestanoví jinak (subsidiární působnost). Protože zákon č. [564/1990](#) Sb., o státní správě a samosprávě ve školství, ani zákoník práce nedefinují svůj vzájemný vztah (z čehož dovolatelka mylně dovozuje, že zákon č. [564/1990](#) Sb. není „speciálním zákonem v poměru k zákoníku práce“) a zvláštní právní předpis tedy „nestanoví jinak“, je nepochybné, že na právní vztahy zaměstnanců, kteří byli jmenováni do funkce a z funkce odvoláni podle ustanovení § 12 odst. 4 písm. d) zákona č. [564/1990](#) Sb., se jinak vztahuje zákoník práce.

Z uvedeného vyplývá, že osobní působnost ustanovení § 65 odst. 3 třetí věty před středníkem zák. práce se vztahuje nejen na vedoucí zaměstnance, kteří byli do funkce jmenováni podle ustanovení § 27 odst. 4 zák. práce, nýbrž i na ty zaměstnance odvolané z funkce, kteří byli do funkce jmenováni a z funkce odvoláni podle ustanovení § 12 odst. 4 písm. d) zákona č. [564/1990](#) Sb., o státní správě a samosprávě ve školství.

Z uvedeného je zřejmé, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelkou tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postížen 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](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní poměr \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Převedení zaměstnance na jinou práci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Plat](#)
- [Doručování](#)
- [Pracovní smlouva](#)
- [Bezpečnost a ochrana zdraví při práci](#)
- [Konzumace alkoholu na pracovišti \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)