

**Judikát NS 21 Cdo 398/2016**

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Soud:                 | Nejvyšší soud                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Datum rozhodnutí:     | 03/06/2017                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Spisová značka:       | 21 Cdo 398/2016                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| ECLI:                 | ECLI:CZ:NS:2017:21.CDO.398.2016.1                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Typ rozhodnutí:       | ROZSUDEK                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Heslo:                | Odbory<br>Zastoupení<br>Pracovněprávní vztahy                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Dotčené předpisy:     | § 61 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.10.2009<br>§ 61 odst. 4 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.10.2009<br>§ 276 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.10.2009<br>§ 289 odst. 5 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.10.2009<br>§ 276 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.10.2009 |
| Kategorie rozhodnutí: | B                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

Podána ústavní stížnost

| datum<br>podání | spisová značka   | soudce zpravodaj    | výsledek | datum<br>rozhodnutí |
|-----------------|------------------|---------------------|----------|---------------------|
| 01/06/2017      | IV. ÚS 1702/2017 | JUDr. Jaromír Jirsa | -        | -                   |

21 Cdo 398/2016

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Jiřího Doležila a JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D. v právní věci žalobce Ing. M. Ž., zastoupeného JUDr. Radomilem Ondruchem, advokátem se sídlem v Praze 2, Šafaříkova č. 371/22, proti žalované HSBC BANK PLC se sídlem 8 Canada Square, London E14 5 HQ, Spojené království Velké Británie a Severního Irska, Reg. č. 14259, HSBC Bank plc – pobočka Praha se sídlem v Praze 1, Na Florenci č. 2116/15, IČO 65997212, zastoupené Mgr. Ing. Janem Vavřinou, advokátem se sídlem v Praze 1, Na Poříčí č. 1046/24, o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 23 C 71/2010, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 25. března 2015 č.j. 62 Co 274/2012-255, takto:

I. Dovolání žalobce se zamítá.

II. Žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů dovolacího řízení 5.300,-Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám Mgr. Ing. Jana Vavřiny, advokáta se sídlem v Praze 1, Na Poříčí č. 1046/24.

O d ů v o d ě n í :

Dopisem ze dne 26.10.2009 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Důvod výpovědi spatřovala v tom, že se žalobce stal pro ni nadbytečným, neboť „zaměstnavatel rozhodl o jiných organizačních změnách ve společnosti z důvodu zvýšení efektivnosti práce a snížení administrativních nákladů“ a „součástí těchto organizačních změn bylo zrušení žalobcem zastávaného pracovního místa PCM Co-ordinator, CB“.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnil zejména tím, že byl zaměstnán u

žalované banky HSBC – pobočka Praha od roku 1998 s pracovní náplní - mimo jiné - zavést a provozovat v České republice standardní elektronické bankovníctví pro firemní klienty. Na začátku října 2009 se zúčastnil zasedání Evropské rady zaměstnanců HSBC za Českou republiku, kde se řešila i problematika nových servisních středisek v centrální Evropě. Před tímto zasedáním i po něm žalobce požadoval od pražského managementu banky adekvátní informace v souvislosti se zaměstnaností a plány managementu, avšak namísto toho obdržel dne 26.10.2009 „cca hodinu před několika dny dopředu plánovaným setkáním s vedoucím organizační složky banky HSBC – pobočka Praha na téma evropská rada zaměstnanců a úspory nákladů“ výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce a ještě téhož dne mu byl zablokován firemní e-mail i přístupové heslo do počítače a byl požádán, aby odevzdal vstupní kartu a opustil banku. Žalobce považuje jednání žalované za diskriminační v souvislosti s aktivitou žalobce v evropské radě zaměstnanců (žalovaná podle jeho názoru porušila ustanovení § 14 odst. 2 a § 289 odst. 5 zák. práce a směrnici Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6.5.2009) a domnívá se, že důvody pro udělení výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce nebyly dány, neboť od počátku pracoval v bance HSBC v ČR pro korporátní, firemní klienty v rámci divize corporate banking a tato divize nadále pokračuje v činnosti.

Žalovaná uvedla, že v průběhu roku 2009 procházela rozsáhlými organizačními změnami, které se týkaly celé řady oddělení a velkého počtu zaměstnanců s cílem dosažení optimálního profesního a kvalifikačního složení zaměstnanců, a že tyto změny se dotkly i oddělení corporate banking, resp. oddělení PCM (oddělení Payment and Cash Management neboli oddělení řízení plateb, řízení finančních toků, řízení likvidity), do kterého svým pracovním zařazením patřil žalobce. Dne 26.10.2009 žalovaná rozhodla, že z důvodu zvýšení efektivnosti práce a snížení provozních a administrativních nákladů se ve struktuře oddělení PCM ruší dvě pozice, a to asistent customer service desk a PCM koordinátor CB (pozice žalobce), a následně byla dána žalobci výpověď podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 22.8.2011 č.j. 23 C 71/2010-125 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradu nákladů řízení 5.800,- Kč. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že žalovaná neprokázala, že by žalobce nemohla dále zaměstnávat. Nebyla prokázána příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností žalobce, když žalobce mohl vykonávat pracovní pozice, na které byli přijati noví zaměstnanci (dva z nich měli pouze středoškolské vzdělání se zaměřením na výpočetní techniku, zatímco žalobce měl dlouholeté zkušenosti v oddělení PCM, které zakládal a v němž vykonával řadu činností i jiných než internetové bankovníctví). Žalovaná neuvedla ani neprokázala, jaká kritéria k výkonu nových úkolů na dosavadním úseku žalobce nesplňoval.

K odvolání účastníků Městský soud v Praze usnesením ze dne 28.11.2012 č. j. 62 Co 274/2012-196 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a řízení zastavil a rozhodl, že žalované se nepřiznává náhrada nákladů řízení před soudem prvního stupně, že žalovaná je povinna doplatit soudní poplatek za odvolání ve výši 1.000,- Kč Obvodnímu soudu pro Prahu 1 a že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradu nákladů odvolacího řízení 7.780,- Kč k rukám advokáta Mgr. Ing. Jana Vavříny. Odvolací soud se k námitce žalované i z „úřední činnosti“ nejdříve zabýval tím, zda žalovaná má způsobilost být účastníkem řízení. Vyšel z toho, že v soudní praxi není sporu o tom, že organizační složka zahraniční právnické osoby způsobilost být účastníkem řízení ve smyslu ustanovení § 19 o.s.ř. nemá, a to, ani když je tato organizační složka zapsána v obchodním rejstříku. Dovodil, že „žalovaná tak, jak je označena v žalobě (HSBC Bank plc – pobočka Praha, IČO 65997212, se sídlem v Praze 1, Millenium Plaza, V Celnici č. 10), je zcela nepochybně označena jako organizační složka zahraniční právnické osoby tak, že o její identifikaci není žádných pochyb“, a ani v žádných dalších podáních žalobce ve spise se označení zahraniční právnické osoby neobjevuje. Protože žalovanou je „non subjekt“, subjekt, který nemá způsobilost být účastníkem řízení, a „jedná se o neodstranitelný nedostatek podmínek řízení, muselo být řízení zastaveno“.

K dovolání žalobce Nejvyšší soud České republiky usnesením ze dne 4.12.2014 č. j. 21 Cdo 1592/2013-240 usnesením odvolacího soudu (s výjimkou výroku o poplatku za odvolání) zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Dovolací soud uvedl, že ze způsobu, jakým žalobce v žalobě označil žalovanou („Hsbc Bank Plc – pobočka Praha, IČO 65997212, se sídlem v Praze 1, Millenium Plaza, V Celnici č. 10“), nevyplyvá mimo jakoukoliv pochybnost, že žalovaná neměla být organizační složka dotčené (pouze obchodní firmou označené) zahraniční právnické osoby, ale samotná zahraniční osoba. Na takový závěr nelze usuzovat z důvodu, že označení žalované v žalobě neodpovídalo ustanovení § 79 odst. 1 o.s.ř., neboť postrádalo údaj o sídle zahraniční právnické osoby. Z listin k žalobě připojených, na něž žalobce v žalobě odkazoval, a jejichž obsah se tak stal součástí žalobcových tvrzení, přitom vyplývalo, že zaměstnavatelem žalobce je zahraniční právnická osoba, nikoli její organizační složka (pobočka) se sídlem v České republice. Ačkoli se za této situace jevil rozpor mezi označením účastníků a žalobcovými tvrzeními v žalobě, a tento nedostatek, který bránil pokračování v řízení, soud prvního stupně nenapravil, bylo na odvolacím soudu, aby postupem podle ustanovení § 43 o.s.ř. zjednal nápravu. Odvolací soud však takto nepostupoval a, i když žalobce v průběhu odvolacího řízení bez výzvy soudu opravil označení žalované na HSBC BANK PLC se sídlem 8 Canada Square, London E14 5 HQ, Spojené království Velké Británie a Severního Irska, Reg. č. 14259, HSBC Bank plc – pobočka Praha, IČO 65997212, se sídlem v Praze 1, Millenium Plaza, V Celnici č. 10, odvolací soud k tomuto právnímu úkonu, jímž byla vada v označení žalované a nejasnost žaloby odstraněna, nepřihlédl.

Městský soud v Praze poté k odvolání účastníků rozsudkem ze dne 25.3.2015 č. j. 62 Co 274/2012-255 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované náklady řízení před soudy všech stupňů ve výši 47.000,- Kč k rukám advokáta Mgr. Ing. Jana Vavříny. Dospěl k závěru, že žalovaná prokázala, že svým rozhodnutím ze dne 26.10.2009 s účinností od 1.11.2009 zrušila mj. pracovní místo zastávané žalobcem (označené jako PCM Co-ordinator, Corporate banking). Okolnost, že žalobce mohl zastávat některé z pracovních míst, na které byli od 1.11.2009 přijati tři noví zaměstnanci (pracovní smlouvy s nimi byly uzavřeny již v srpnu 2009), považoval na rozdíl od soudu prvního stupně za irrelevantní, neboť „nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. již nepřevzal institut tzv. nabídkové povinnosti“, a proto hmotněprávní podmínkou platnosti předmětné výpovědi nebylo, aby žalovaná některé z těchto pracovních míst žalobci nabídla. Porovnáním pracovní náplně tří nových zaměstnanců s pracovní náplní žalobce „lze dovodit, že tito tři noví zaměstnanci zastávali druh práce, který se sice částečně shodoval s dosavadní pracovní náplní žalobce, nicméně v podstatných bodech byl tento druh práce odlišný“. Podstatné podle názoru odvolacího soudu je, že „hlavní část pracovní náplně žalobce (elektronické bankovníctví) byla s účinností od 1.11.2009 zrušena“, přičemž „ani jeden z těchto nově přijatých zaměstnanců neměl v pracovní náplni agendu (pouze) elektronického bankovníctví“. I když „po provedení organizační změny došlo fakticky k navýšení počtu zaměstnanců“, přistoupila žalovaná za dané situace k výpovědi důvodně, neboť podle ustálené judikatury dovolacího soudu „rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance nemusí být podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců“ a výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce „je dán i tehdy, pokud dojde jen k částečnému odpadnutí pracovní náplně zaměstnance“. Námitku žalobce, že byl ze strany žalované

diskriminován pro jeho členství v evropské radě zaměstnanců odmítl s odůvodněním, že „i kdyby všechny skutečnosti tvrzené žalobcem byly prokázány, pak to, že žalovaná žalobci neposkytla určité informace, nelze považovat za diskriminační jednání ve smyslu § 133a o.s.ř., pro které by výpověď z pracovního poměru měla být neplatná pro rozpor se zákonem“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Po podrobném popisu vývoje věci a podrobné citaci z napadeného rozsudku namítal, že odvolací soud při zkoumání příčinné souvislosti mezi nadbytečností žalobce a organizační změnou „postupoval v rozporu s judikaturou, kterou sám cituje“, a jeho skutkové závěry „jsou v rozporu s provedeným dokazováním“. Poukázal přitom na nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1609/08, podle kterého „je třeba zkoumat, zda nebyla nově stanovena kritéria pro zastávání určité pozice zcela účelově“, a je „namístě zabývat se důkladně realitou organizační změny“. Podle názoru žalobce tato situace nastala, jestliže hlavní agenda žalobce - elektronické, přímé bankovníctví zůstalo u žalované i po organizační změně nadále v provozu a „jako hlavní a de-facto jediný produkt oddělení PCM byl i samozřejmou součástí náplně všech nových pracovníků PCM“. Po zevrubném rozboru situace u žalované v době výpovědi, zhodnocení obsahu listinných důkazů, důkladným popisem pracovní pozice žalobce a tří nových zaměstnanců oddělení PCM, zhodnocení provedené organizační změny, vysvětlení některých pojmů a anglických výrazů, žalobce dovozoval neefektivnost přijaté organizační změny, v důsledku níž se měl stát nadbytečným. Dovolatel v této souvislosti zpochybnil též datum provedené organizační změny i pravost předložených listinných důkazů (příloha rozhodnutí o organizační změně, popisy pracovních činností) z důvodu absence některých údajů, které by podle jeho názoru měly tyto listiny obsahovat. Skutečným účelem organizační změny podle jeho názoru bylo nejen obsazení tří nově vzniklých pracovních míst v oddělení PCM „(finančně) drahými známými nové vedoucí PCM“, ale také snaha „zbavit se nepohodlného zaměstnance“, který plní své úkoly jako zástupce zaměstnanců za Českou republiku v Evropské radě zaměstnanců banky HSBC. Dáním výpovědi spolu s okamžitým znemožněním přístupu na pracoviště a ke služebnímu e-mailu a okamžitou „izolací“ od evropské rady zaměstnanců žalovaná „ve skutečnosti postihla žalobce za to, že se domáhal poskytnutí informací, které mu měla sdělit za účelem jeho výkonu funkce zástupce v Evropské radě zaměstnanců HSBC“, ačkoliv „zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoli způsobem postihovat, znevýhodňovat či diskriminovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv z pracovněprávních vztahů“. Dále odvolací soud podle mínění dovolatele pochybil v tom, že se nezabýval právní otázkou ochrany pro zástupce zaměstnanců, která ve smyslu bodu 34 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6.5.2009 „je v českém právním řádu upravena v zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, a to konkrétně v § 61 odst. 2“ tak, že k výpovědi člena odborové organizace je zapotřebí její předchozí souhlas. Ačkoli ve smyslu citované směrnice žalobce „požíval stejnou ochranu jako zástupci zaměstnanců podle citovaného ustanovení“, tak „v době jeho výkonu funkce člena evropské rady zaměstnanců obdržel výpověď bez předchozího souhlasu odborové organizace (řídícího výboru Rady – European Council steering committee)“. Žalovaná, která „svým chováním popřela veškerý smysl existence evropských rad zaměstnanců“, tak jednoznačně porušila dohodu Evropské rady HSBC a ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce, a proto i z tohoto důvodu je výpověď neplatná. Kromě toho dovolatel vytkl odvolacímu soudu, že rozhodl „překvapivě, aniž seznámil se svým názorem žalobce a aniž mu dovolil přesně se vyjádřit ke změně názoru na podstatu věci“. Navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc „přikázal k novému projednání a rozhodnutí“.

Žalovaná navrhla, aby dovolání žalobce bylo nepřipustné odmítnuto nebo jako nedůvodné zamítnuto, neboť nesměřuje k vyřešení jakékoliv zásadní otázky hmotného nebo procesního práva, ale obsahuje „pouze a jenom znovu se opakující argumentaci žalobce ke skutkovým zjištěním a k hodnocení jednotlivých provedených důkazů“.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31.12.2013 (dále jen „o.s.ř.“), neboť řízení v projednávané věci bylo zahájeno přede dnem 1.1.2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

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

Žalobce ve svém dovolání mimo jiné zpochybňuje „pravost“ listinných důkazů předložených žalovanou (zejména přílohy k rozhodnutí žalované o organizační změně a popisy tří nových pracovních pozic v oddělení PCM) a jejich zevrubným rozbořem dovozuje, že „datum organizační změny je rozporné“, a zpochybňuje skutkový závěr odvolacího soudu o tom, že porovnáním pracovní náplně tří nových zaměstnanců s pracovní náplní žalobce „lze dovodit, že tito tři noví zaměstnanci zastávali druh práce, který se sice částečně shodoval s dosavadní pracovní náplní žalobce, nicméně v podstatných bodech byl tento druh práce odlišný“. Odvolacímu soudu rovněž vytýká „extrémní nesoulad“ jeho rozhodnutí s provedenými důkazy a že nepřihlédl ke všem skutkovým okolnostem, které jsou podle názoru dovolatele pro posouzení věci podstatné (zejména namítá, že odvolací soud pominul „příklady rozdílného chování žalované k žalobci oproti ostatním zaměstnancům“, z nichž žalobce dovozuje svoji „diskriminaci“ z důvodu jeho členství v Evropské radě HSBC). Těmito námitkami však uplatňuje jiný dovolací důvod než ten, že rozhodnutí odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci, který je – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 o.s.ř. – jediným důvodem, jímž je možné dovolání odůvodnit, a dovolání tak v této části trpí vadami, pro které nelze v dovolacím řízení pokračovat.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o.s.ř. - nepodléhá), že žalobce pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 29.4.1998, naposledy od 21.6.2005 jako „PCM Co-ordinator, Corporate Banking“; jeho náplní práce podle popisu pozice ze dne 1.1.2008 bylo „řídít veškeré aktivity týkající se elektronického bankovníctví“, „podporovat obchodní aktivity u obchodních zákazníků“, „zajišťovat veškeré aspekty vývoje produktu MultiCash a jeho nové vlastnosti a verze na straně klienta a banky“, „maximalizovat výnos pro HSBC“ a „maximalizovat hodnotu zákazníka a poskytovat mu na míru šitá řešení“. Rozhodnutím žalované ze dne 26.10.2009 byla „ve struktuře oddělení PCM/Customer Service Desk“ pracovní pozice zastávána

žalobcem (a také pozice „Assistant Customer Service Desk“) „s platností od 1.11.2009“ zrušena. Nová organizační struktura oddělení PCM se od 1.11.2009 současně rozšířila o tři nové pracovní pozice – „PCM Sales manager“, „Head of Customer Service Desk“ a „Head of Product Development and Distribution“, na které nastoupili tři noví zaměstnanci, s nimiž byly uzavřeny pracovní smlouvy již v srpnu 2009. Pracovní náplně nově vzniklých pozic zahrnovaly – kromě jiného – též pracovní náplň žalobce, která mezi ně byla rozdělena. V době výpovědi žalobce působil jako zástupce zaměstnanců z České republiky v Evropské radě HSBC.

Za tohoto skutkového stavu řešil odvolací soud – mimo jiné – právní otázku, zda se zaměstnanec stává ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce nadbytečným i tehdy, nedojde-li u zaměstnavatele k absolutnímu snížení počtu zaměstnanců, a má-li zaměstnavatel jiná vhodná volná pracovní místa, která zaměstnanci před podáním výpovědi z pracovního poměru nenabídl, a otázku, zda přijetí organizačního opatření směřovalo k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, anebo zda podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli. Tyto právní otázky byly v judikatuře dovolacího soudu již v minulosti vyřešeny (srov. při obdobné právní úpravě v předchozím zákoníku práce například rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26.9.2012 sp. zn. 21 Cdo 1520/2011, uveřejněný pod č. 24 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2013, rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27.4.2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, uveřejněný pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005, a rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 22.2.1968 sp. zn. 6 Cz 215/67, uveřejněný pod č. 57 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968). Jestliže se v daném případě počet zaměstnanců v oddělení PCM, kde pracoval žalobce, sice zvýšil o jednoho, avšak žalovaná – jak se podává z obsahu spisu – organizační změnou zřejmě sledovala nejen úpravu počtu svých zaměstnanců, ale též jejich složení z hlediska profesí a kvalifikace, je závěr odvolacího soudu o důvodnosti podané výpovědi ze dne 26.10.2009 v souladu se zákonem a již ustálenou judikaturou, na niž dovolací soud nemá důvod cokoliv měnit. Podrobuje-li dovolatel kritice novou organizační strukturu oddělení PCM po účinnosti organizační změny, a zpochybňuje-li její pozitivní dopady na úsporu finančních prostředků a zvýšení efektivnosti práce, potom přehlíží, že v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele, které sleduje organizační změnu, pomocí níž má být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, přezkumu soudu z hlediska hmotněprávních předpokladů pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce nepodléhá.

Rovněž okolnost namítaná dovolatelem, že jeho agenda zahrnující zejména elektronické bankovníctví byla pro žalovanou i po organizační změně nadále potřebná a zůstala „samozřejmou součástí náplně všech nových pracovníků PCM“, není významná, neboť důvod pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je dán rovněž v případě, že zaměstnavatel i nadále může zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, avšak jeho práce není pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Napadený rozsudek odvolacího soudu závisí ve věci samé dále na vyřešení právní otázky, zda se na člena (evropské) rady zaměstnanců při jednostranném rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele vztahuje ochrana uvedená v ustanovení § 61 odst. 2 až 4 zák. práce. Vzhledem k tomu, že tato právní otázka dosud nebyla v judikatuře dovolacího soudu vyřešena, dospěl Nejvyšší soud České republiky k závěru, že dovolání žalobce je podle ustanovení § 237 o.s.ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že se žalobce domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou mu žalovaná dala dne 26.10.2009 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30.10.2009, tj. přede dnem, než nabyl účinnosti zákon č. 286/2009 Sb. (dále jen „zák. práce“).

Zákoník práce v ustanoveních §§ 276 až 299, systematicky zařazených do části dvanácté nazvané „Informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“, upravuje vznik a právní postavení „zástupců zaměstnanců“, včetně vymezení jejich práv a povinností v pracovněprávních vztazích. Touto společnou legislativní zkratkou zákonodárce označil jednak subjekt práva – odborovou organizaci a jednak non-subjekty – rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (srov. § 276 odst. 1 zák. práce). Mezi „zástupce zaměstnanců“ je třeba zařadit také evropské rady zaměstnanců, jejichž prostřednictvím je realizováno především právo na nadnárodní informace a projednání zaměstnanců zaměstnavatelů s minimálně 1 000 zaměstnanci, kteří působí alespoň ve dvou členských státech Evropské unie, kde v každém z nich zaměstnávají alespoň 150 zaměstnanců; partnerem ústředí při vedení příslušných jednání je na straně zaměstnanců vyjednávací výbor. Právní postavení evropské rady zaměstnanců bez ohledu na to, zda je zřízena na základě „ujednání“ či „podle zákona“, je v zásadě stejné jako u „neevropské“ rady zaměstnanců (srov. §§ 288–299 zák. práce).

Rady zaměstnanců (ani zástupce pro BOZP) nejsou sdruženími ve smyslu čl. 27 odst. 3 Listiny základních práv a svobod ani ve smyslu úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87 ze dne 9.7.1948, protože jejich vznik se neopírá o členy sdružení, ale o příslušnost ke kolektivu zaměstnanců daného podniku. Kolektiv zaměstnanců není subjektem práva, příslušnost ke kolektivu zaměstnanců je daná existencí pracovního poměru k danému zaměstnavateli a složení kolektivu zaměstnanců je ovlivnitelné zaměstnavatelem. Rady zaměstnanců (ani zástupci pro BOZP) nemají právní subjektivitu. Jsou toliko zástupci zaměstnanců pro zprostředkování plnění povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o stanovených skutečnostech (vyjmenovaných v § 279 zák. práce) a projednat s nimi stanovené otázky (vyjmenované v § 280 zák. práce). Ochranu členů rady zaměstnanců upravuje zákoník práce tak, že nesmějí být, stejně jako ostatní zástupci zaměstnanců uvedení v ustanovení § 276 odst. 1 zák. práce, pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni (srov. § 276 odst. 2 zák. práce). Uvedené platí obdobně pro evropské rady zaměstnanců, které jsou zřizovány (ustavovány) za účelem zajištění (zprostředkování) nadnárodní úrovně informování a projednání. I když jim zákon přiznává určitá práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích, také nemají právní subjektivitu, a tudíž nejsou právními osobami. Členům evropské rady zaměstnanců (i členům vyjednávacího výboru) je poskytována rovněž stejná ochrana; pro výkon své činnosti nesmějí být diskriminováni a nesmějí být pro výkon své činnosti ani znevýhodněni (a na druhé straně ani zvýhodněni) ve svých právech (srov. § 289 odst. 5 zák.

práce).

Zcela odlišné právní postavení v oblasti kolektivního zastupování zaujímá odborová organizace, která je v České republice nejvýznamnějším „zástupcem zaměstnanců“. Odborová organizace je podle obecně závazných právních předpisů právnickou osobou - subjektem práva (srov. § 2 odst. 1 a 3 zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění účinném do 30.6.2010) a současně má nejširší legitimaci k reprezentaci zájmů zaměstnanců; v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání, za ni jedná orgán určený jejími stanovami (srov. § 286 odst. 2 zák. práce). Na rozdíl od ostatních „zástupců zaměstnanců“ pouze odborová organizace disponuje oprávněním uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance (srov. § 22 zák. práce), má právo kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů (srov. § 322 zák. práce), právo kontroly dodržování pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů (srov. § 321 zák. práce) a závazků vyplývajících z kolektivních smluv, právo spolurozhodování se zaměstnavatelem o různých opatřeních v oblasti pracovněprávních vztahů (srov. § 306 zák. práce aj.), právo projednávat na příslušné úrovni návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů, týkajících se důležitých zájmů zaměstnanců (srov. § 320 zák. práce). Tato exkluzivita je v souladu s čl. 3 písm. b) úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 135 ze dne 23.6.1971, z níž vyplývá, že lze určitou činnost uznat jako výlučnou pravomoc odborů.

Také z hlediska ochrany v pracovněprávních vztazích je postavení (některých) členů odborové organizace kvalitativně odlišné oproti ostatním „zástupcům zaměstnanců“. Tato odlišnost zřejmě reflektuje výše zmíněný význam odborové organizace v pracovněprávních vztazích. Zvýšená ochrana (některých) členů odborové organizace zakotvená v ustanoveních § 61 odst. 2 až 4 zák. práce se projevuje zvýšenou formou součinnosti odborové organizace při jednostranném rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele. Zatímco u členů orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele (tedy nikoliv u členů odborové organizace jako takové), je v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas, bez něhož je takové opatření neplatné, členové rad zaměstnanců, členové evropských rad zaměstnanců (ani zástupci pro oblast BOZP) takto chráněni nejsou. Ochrana členů rad zaměstnanců, členů evropských rad zaměstnanců (i zástupců pro oblast BOZP) je poskytována – jak bylo uvedeno již výše – v zákonném rámci daném v ustanovení § 276 odst. 2 zák. práce (srov. § 289 odst. 5 zák. práce) a nelze ji rozšiřovat.

Opačný názor nelze dovozovat - jak to činí dovolatel - ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6.5.2009, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství, ani z dohody Evropské rady HSBC ze dne 21.11.2001. Citovaná směrnice v bodu (34) – jako jeden z důvodů jejího přijetí - uvádí, že „je vhodné stanovit, že zástupci zaměstnanců jednající v rámci této směrnice požívají při výkonu svých funkcí stejnou ochranu a záruky jako zástupci zaměstnanců podle právních předpisů nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnáni. Nesmějí být na základě legitimního výkonu své činnosti diskriminováni a musí požívat přiměřenou ochranu před propuštěním a jinými sankcemi“. Uvedené prohlášení je pak zachyceno v článku 10 bodu 3 citované směrnice tak, že „členové zvláštního vyjednávacího výboru, členové evropské rady zaměstnanců a zástupci zaměstnanců, kteří vykonávají své funkce v rámci postupu podle čl. 6 odst. 3, požívají při výkonu svých funkcí obdobné ochrany a jistot jako zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnáni“. Citovaná dohoda v bodu 7 - mimo jiné - uvádí, že „zástupci zaměstnanců nebudou vystaveni žádnému jednání, které by poškodilo jejich zaměstnanost v důsledku jejich členství v Radě“.

Je jisté mimo pochybnost, že pro členy evropské rady zaměstnanců mohou platit v oblasti jejich ochrany výhodnější podmínky, pokud je stanoví ujednání o evropské radě zaměstnanců nebo ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání nebo úprava členského státu, v němž má sídlo ústředí (srov. § 289 odst. 5 zák. práce). Z citovaných ustanovení směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6.5.2009 a citovaného ujednání dohody Evropské rady HSBC ze dne 21.11.2001 je však patrné, že postavení člena evropské rady zaměstnanců (resp. lena Evropské rady HSBC) z hlediska jeho ochrany v pracovněprávních vztazích upravují uvedené dokumenty v zásadě obdobným způsobem jako je upravena ochrana „zástupců zaměstnanců“ v ustanovení § 276 odst. 2 zák. práce.

Žalobce v dovolání konečně namítá, že odvolací soud rozhodl „překvapivě, aniž seznámil se svým názorem žalobce a aniž mu dovolil přesně se vyjádřit ke změně názoru na podstatu věci“. Dovolatel však opomíjí, že rozhodnutí odvolacího soudu může být pro účastníka „překvapivé“ a nepředvídatelné jen tehdy, kdyby odvolací soud při svém rozhodování přihlížel k něčemu jinému, než co bylo tvrzeno nebo jinak vyšlo najevo za řízení před soudem prvního stupně nebo co za odvolacího řízení uplatnili účastníci, tedy, jinak řečeno, jen kdyby vzal v úvahu něco jiného, než co je známo také účastníkům řízení (srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16.12.2010 sp. zn. 21 Cdo 1037/2009). O takový případ se však v projednávané věci - jak je zřejmé z obsahu spisu a z napadeného rozsudku – nejedná.

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

Protože dovolání žalobce bylo zamítnuto, dovolací soud mu podle ustanovení § 243b odst. 5 věty první, § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o.s.ř. uložil, aby žalované nahradil náklady potřebné k bránění práva.

Při rozhodování o výši náhrady nákladů řízení dovolací soud přihlédl k tomu, že výše odměny má být určena podle sazeb stanovených paušálně pro řízení v jednom stupni zvláštním právním předpisem (§ 151 odst. 2 část věty první před středníkem o.s.ř.), neboť nejde o přiznání náhrady nákladů řízení podle ustanovení § 147 nebo 149 odst. 2 o.s.ř. a ani okolnosti případu v projednávané věci neodůvodňují, aby bylo postupováno podle ustanovení zvláštního právního předpisu o mimosmluvní odměně (§ 151 odst. 2 část věty první za středníkem o.s.ř.). Vyhláška č. 484/2000 Sb. (ve znění pozdějších předpisů), která upravovala sazby odměny advokáta stanovené paušálně pro řízení v jednom stupni, však byla nálezem Ústavního soudu ze dne 17.4.2013 č. 116/2013 Sb. dnem 7.5.2013 zrušena. Nejvyšší soud České republiky za této situace určil pro účely náhrady nákladů dovolacího řízení paušální sazbu odměny pro řízení v jednom stupni s přihlédnutím k povaze a okolnostem projednávané věci a ke složitosti (obtížnosti) právní služby poskytnuté advokátem ve výši 5.000,- Kč. Kromě této paušální sazby odměny advokáta vznikly žalované náklady spočívající v paušální částce náhrad ve výši 300,- Kč (srov. § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve znění pozdějších předpisů). Žalobce je povinen náhradu nákladů

dovolacího řízení v celkové výši 5.300,- Kč zaplatit žalované k rukám advokáta, který ji v dovolacím řízení zastupoval (§ 149 odst. 1 o.s.ř.), a to do 3 dnů od právní moci rozsudku (§ 160 odst. 1 o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 6. března 2017

JUDr. Zdeněk Novotný

předseda senátu

[www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.