

**Judikát NS 21 Cdo 4230/2016**

Soud: Nejvyšší soud  
Datum rozhodnutí: 03/22/2017  
Spisová značka: 21 Cdo 4230/2016  
ECLI: ECLI:CZ:NS:2017:21.CDO.4230.2016.1  
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK  
Heslo: Výpověď z pracovního poměru  
Odbory  
Dotčené předpisy: § 61 odst. 4 předpisu č. 262/2006Sb.  
§ 61 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb.  
§ 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb.

Kategorie rozhodnutí:C

21 Cdo 4230/2016

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D., a soudců JUDr. Jiřího Doležila a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobkyně M. Š., zastoupené JUDr. Martinem Grobelným, advokátem se sídlem v Ostravě, Sokolská třída č. 936/21, proti žalované Masarykově Základní škole a mateřské škole Hnojník 120, okres Frýdek-Místek, příspěvkové organizaci, IČO 75026708, zastoupené Mgr. Tomášem Jakubíkem, advokátem se sídlem v Českém Těšíně, Hrabinská č. 498/19, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu ve Frýdku-Místku pod sp. zn. 8 C 11/2015, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 2. června 2016 č. j. 16 Co 78/2016-287, takto:

Rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Ostravě k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Žalovaná doručila dne 15. 10. 2014 žalobkyni výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, kterou odůvodnila přijetím organizační změny (ze dne 29. 5. 2014), na jejímž základě byla (mimo jiné) zrušena pracovní pozice „účetní“, kterou vykonávala žalobkyně (podle pracovní smlouvy ze dne 12. 4. 2010).

Žalobkyně se žalobou podanou dne 8. 1. 2015 u Okresního soudu ve Frýdku-Místku domáhala neplatnosti uvedené výpovědi. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že žalovaná ve výpovědi nevymezila řádně výpovědní důvod, že skutečným důvodem výpovědi byly její neshody s ředitelkou žalované (výpověď byla účelová), že žalovaná výpovědí porušila čl. II bod 7. kolektivní smlouvy, kterým se zavázala „zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti především svými zaměstnanci“, že žalovaná nepožádala podle ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce odborovou organizaci, jejíž je žalobkyně členem, o souhlas s rozvázáním pracovního poměru, a že výpověď je neplatná rovněž podle ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce, neboť odborová organizace nedala s výpovědí souhlas a po žalované bylo možné spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnávala.

Žalovaná namítala, že přijaté organizační opatření, v jehož důsledku se žalobkyně stala nadbytečnou, vedlo k efektivnějšímu hospodaření, a proto nešlo o zastřený výpovědní důvod, a že výpovědní důvod, který byl v souladu s kolektivní smlouvou, byl ve výpovědi řádně vymezen. Jelikož odborová organizace odmítla dát souhlas s výpovědí, žalovaná navrhl, aby soud podle ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce určil, zda po ní bylo možné spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnávala, když žalobkyně byla jediným zaměstnancem, který se stal v důsledku organizační změny nadbytečným.

Okresní soud ve Frýdku-Místku rozsudkem ze dne 15. 10. 2015 č. j. 8 C 11/2015-240 určil, že výpověď z pracovního poměru dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, kterou dala žalovaná žalobkyni dne 15. 10. 2014, je neplatná, a uložil žalované povinnost zaplatit do tří dnů od právní moci rozsudku žalobkyni na nákladech řízení částku 55 248 Kč k rukám zástupce žalobkyně JUDr. Martina Grobelného. Soud prvního stupně se nejprve zabýval formálními náležitostmi výpovědi, když došel k závěru, že výpověď byla dána písemně, byla doručena druhému účastníkovi, byla dána z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 zákoníku práce a tento důvod v ní byl dostatečně skutkově vymezen. Podle soudu prvního stupně nebyly důvodem výpovědi dlouhodobé neshody mezi žalobkyní a ředitelkou žalované, neboť zrušením místa „účetní“ došlo ke snížení nákladů žalované a ředitelka byla nespokojená s prací většiny svých podřízených, přesto s nimi pracovní poměry nerozvázala. S ohledem na předmět činnosti žalované se soud prvního stupně neztotožnil ani s námitkou žalobkyně, že žalovaná výpovědí porušila čl. II bodu 7. kolektivní smlouvy. Jelikož žalobkyně byla členkou orgánu odborové organizace působící u žalované, která nedala s výpovědí souhlas, zabýval se soud prvního stupně podle § 61 odst. 4 zákoníku práce dále tím, zda po žalované bylo možné spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnávala. S přihlédnutím ke skutečnosti, že v době, kdy byla žalobkyni dána výpověď, nepřekročila žalovaná stanovený limit pro počet zaměstnanců (stanovený krajským úřadem), a že žalovaná nedosáhla odchodem žalobkyně výrazné úspory, dospěl soud prvního stupně k závěru, že na žalované bylo možné spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnávala, a proto je výpověď ze dne 15. 10. 2014 neplatná.

K odvolání žalované Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 2. 6. 2016 č. j. 16 Co 78/2016-287 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žaloba, aby bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni dopisem žalované ze dne 15. 10. 2014 je neplatná, se zamítá a uložil žalobkyni povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů částku 58 769 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozhodnutí k rukám advokáta Mgr. Tomáše Jakubíka. Odvolací soud souhlasil se závěrem soudu prvního stupně, že organizační změna byla žalovanou učiněna za účelem zvýšení efektivnosti práce. K posouzení otázky, zda bylo možné na žalované spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnávala, vycházel odvolací soud z toho, že zvýšená ochrana odborových funkcionářů modifikuje možnost nezávislého výběru nadbytečného zaměstnance tak, že v případě nadbytečnosti pouze jednoho zaměstnance, který je členem odborové organizace, nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby takového zaměstnance nadále zaměstnával. Na základě výše uvedeného došel odvolací soud k závěru, že v posuzovaném případě se neuplatnila zvýšená ochrana žalobkyně podle ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce, neboť žalobkyně byla jediným zaměstnancem působícím na zrušené pozici „účetní“ (nelze vybírat mezi více nadbytečnými zaměstnanci), a proto by posuzování otázky, zda bylo možné na žalované spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnávala, vedlo k tomu, že by se musel soud zabývat rovněž důvody organizační změny, což však není v řízení o neplatnost výpovědi přípustné.

Proti rozhodnutí odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání, v němž předně poukázala na to, že soud prvního stupně ani odvolací soud (bez odůvodnění) neprovedl její účastnický výslech, že nesprávně hodnotil provedené důkazy, a že ji nepoučil podle ustanovení § 118a odst. 3 občanského soudního řádu o jejím důkazním břemenu ohledně prokázání účelovosti organizační změny, a proto je jak rozhodnutí soudu prvního stupně, tak rozhodnutí odvolacího soudu překvapivé a nepřezkoumatelné. Dovolatelka dále namítala, že odvolací soud měl při posuzování, zda bylo možné po žalované spravedlivě požadovat, aby ji nadále zaměstnávala, na jedné straně zohlednit, jaký měla organizační změna dopad na činnost žalované (úspora nákladů, jaká část pracovní náplně přešla na externí firmu, celkový počet zaměstnanců, naplnění limitu pro počet zaměstnanců a pro platy zaměstnanců) a na druhé straně, jaký měla organizační změna dopad na osobní, majetkové a rodinné poměry žalobkyně. Podle dovolatelky nelze u žádného výpovědního důvodu předem vyloučit zkoumání skutečnosti, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance, který je členem odborové organizace, nadále zaměstnával. Dovolatelka navrhla, aby dovolací soud zrušil jak rozhodnutí odvolacího soudu, tak rozhodnutí soudu prvního stupně a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalovaná namítala, že žalobkyně ve svém dovolání nevynechala, který předpoklad přípustnosti uvedený v ustanovení § 237 občanského soudního řádu uplatňuje, že odvolací soud rozhodl v souladu s ustálenou rozhodovací praxí odvolacího soudu, že účastnický výslech žalobkyně by nezměnil skutkové závěry soudu prvního stupně, který se ve svém odůvodnění přesvědčivě vypořádal se všemi důkazy, a že soud prvního stupně nepochybil, když žalobkyni nepoučil podle ustanovení § 118a odst. 3 občanského soudního řádu. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobkyně odmítl, popřípadě, aby jej zamítl a přiznal žalované náhradu nákladů odvolacího řízení.

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 občanského soudního řádu, se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání; protože řízení ve věci bylo zahájeno dne 8. 1. 2015, postupoval přitom podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném od 1. 1. 2014 (dále jen „o. s. ř.“).

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 nebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

V projednávané věci bylo pro rozhodnutí odvolacího soudu určující vyřešení právní otázky, zda je soud podle ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce povinen zkoumat konkrétní okolnosti, za nichž (ne)lze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, který je (byl) členem příslušného odborového orgánu ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce, také v případě, že zaměstnavatel dal podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce výpověď zaměstnanci, který byl jediným zaměstnancem působícím na pracovní pozici, která byla zrušena organizační změnou. Vzhledem k tomu, že tato otázka hmotného práva dosud nebyla v rozhodování odvolacího soudu v úplnosti vyřešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobkyně 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 dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění přezkoumání dovolacího soudu nepodléhá), že žalobkyně byla na základě pracovní smlouvy ze dne 12. 4. 2010 zaměstnána u žalované jako „účetní“ na dobu určitou (s účinností od 1. 3. 2011 na

dobu neurčitou). Podle přípisu ze dne 1. 3. 2011 patřila do pracovní náplně žalobkyně činnost v oblasti tvorby rozpočtu, účetnictví, veřejných zakázek tvorby směrnic a v oblasti materiální a provozu. Od 1. 4. 2014 začala u žalované působit jako ředitelka Mgr. D. T., která po zhodnocení efektivity práce rozhodla dne 29. 5. 2014 (s účinností ode dne 1. 6. 2014) o organizační změně spočívající (mimo jiné) ve zrušení pracovní pozice „účetní“ s tím, že tato činnost bude nadále zajištěna externí firmou. Uvedená organizační změna byla dne 29. 5. 2014 projednána s odborovou organizací ZO ČMOS PŠ, jejíž členkou (předsedkyní) byla žalobkyně. K písemné žádosti ředitelky žalované neudělila odborová organizace ZO ČMOS PŠ (také písemně) souhlas s výpovědí pro žalobkyni s odůvodněním, že žalobkyně vykonávala svou práci svědomitě, dosahovala dobrých výsledků, má pozitivní vztah ke kolektivu, činnosti školy se věnuje nad rámec pracovních povinností, je matkou dvou žáků školy a splácí hypotéku rodinného domu. Za účasti zástupkyně ředitele a zástupců odborové organizace předala ředitelka žalované dne 15. 10. 2014 žalobkyni výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Činnosti obsažené v pracovní náplni žalobkyně vykonávala (zejména mimo sídlo žalované) od 1. 6. 2014 na základě smlouvy o dílo ze dne 30. 5. 2014 Bc. K. K. (cena byla ujednána ve výši 18 500 Kč měsíčně). Od 15. 8. 2014 do 31. 8. 2015 byla tato činnost vykonávána na základě smlouvy ze dne 15. 8. 2014 Ing. M. K., přičemž cena byla ujednána ve výši 15 000 Kč měsíčně a fakticky činnost vykonávala M. C. (zaměstnankyně Ing. K.), a to třikrát až čtyřikrát týdně ze sídla žalované (v roce 2015 již jen jedenkrát až dvakrát týdně ze sídla žalované). V období od 1. 6. 2014 do 31. 12. 2014 ukončilo u žalované svůj pracovní poměr 8 pedagogů, 1 asistent pedagoga, domovník, školník a žalobkyně (počet úvazků těchto zaměstnanců byl v souhrnu 10,03). V téže době uzavřelo s žalovanou pracovní poměr 8 pedagogů, 2 asistenti pedagoga, školník a pradlena (počet těchto pracovních úvazků činil v souhrnu 9,35). Podle velikosti pracovního úvazku činil počet zaměstnanců žalované v roce 2014 45,346, přičemž (krajským úřadem) stanovený limit byl 46,27 zaměstnanců.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že se žalobkyně domáhá neplatnosti výpovědi ze dne 15. 10. 2014 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2014 (dále jen "zák. práce").

Ustanovení § 61 zák. práce upravuje účast odborových organizací při rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením zaměstnavatele. Vzhledem k závažnosti těchto jednostranných opatření pro pracovní i osobní život zaměstnance zákon stanoví povinnost zaměstnavatele je předem projednat s odborovou organizací (§ 61 odst. 1 zák. práce). Zvýšená ochrana členů orgánu odborové organizace působícího u zaměstnavatele se zde projevuje v tom, že - na rozdíl od pouhého projednání - je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas se zamýšleným okamžitým zrušením pracovního poměru nebo výpovědí (§ 61 odst. 2 zák. práce). Zatímco absence předchozího projednání s odborovou organizací nezakládá neplatnost dotčených rozvazovacích projevů vůle, je ochrana členů orgánu odborové organizace působícího u zaměstnavatele zvýšena natolik, že dá-li zaměstnavatel takovému zaměstnanci výpověď z pracovního poměru nebo s ním okamžitě zruší pracovní poměr, aniž by - v rozporu s ustanovením § 61 odst. 2 zák. práce - požádal odborovou organizaci o předchozí souhlas k tomuto opatření, je takové rozvázání pracovního poměru vzhledem k ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce neplatné (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2012 sp. zn. 21 Cdo 4423/2011). Avšak i tehdy, jestliže zaměstnavatel požádá podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce odborovou organizaci o předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru, jsou výpověď nebo okamžitě zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce rovněž neplatné, jestliže odborová organizace v době do 15 dnů ode dne, kdy byla zaměstnavatelem požádána o souhlas, písemně odmítne souhlas udělit a jestliže soud ve sporu podle ustanovení § 72 zák. práce shledá, že na zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával (k tomu srov. - za obsahově shodné předchozí právní úpravy - rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 6. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1615/2001, uveřejněný pod č. 133 v časopise Soudní judikatura, roč. 2002). Shledá-li ovšem soud, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžitě zrušení pracovního poměru - splňují-li jinak všechny hmotněprávní (formální i materiální) podmínky předmětného rozvázání pracovního poměru - platné, i když odborová organizace odmítla udělit souhlas s tímto rozvázáním (§ 61 odst. 4 zák. práce).

Z uvedeného vyplývá, že dá-li zaměstnavatel zaměstnanci - členu příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem - výpověď či okamžitě zrušení pracovního poměru, přestože příslušný odborový orgán odmítl udělit předchozí souhlas k těmto úkonům, soud v řízení podle ustanovení § 72 zák. práce posuzuje, zda jsou splněny všechny hmotněprávní (formální i materiální) podmínky předmětného rozvázání pracovního poměru, včetně toho, zda - na rozdíl od případů, kde nevystupuje člen příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, navíc - lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Jsou-li všechny uvedené předpoklady splněny, jsou výpověď nebo okamžitě zrušení pracovního poměru platné, i když příslušný odborový orgán odmítl udělit souhlas s tímto rozvázáním. V takovém případě soud svým rozhodnutím neurčuje, že rozvázání pracovního poměru je platné, ale - jak plyne z ustanovení § 61 odst. 4 části věty za středníkem zák. práce - jde o zákonný důsledek skutečnosti, že soud dospěl k závěru, že od zaměstnavatele nelze spravedlivě požadovat, aby takového zaměstnance nadále zaměstnával (k tomu srov. - za obsahově shodné předchozí právní úpravy - rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 4. 2009 sp. zn. 21 Cdo 1539/2008, uveřejněný pod č. 152 v časopise Soudní judikatura, roč. 2009).

Ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem, a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností (k tomu srov. - za obsahově shodné předchozí právní úpravy - rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 4. 2009 sp. zn. 21 Cdo 1539/2008, uveřejněný pod č. 152 v časopise Soudní judikatura, roč. 2009). Současně nelze pominout (srov. - za obsahově shodné předchozí právní úpravy - usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 11. 1996 sp. zn. 16 Co 402/96, uveřejněné pod č. 3 v časopise Právní rozhledy, roč. 1997), že u žádného z výpovědních důvodů uvedených v ustanovení § 52 zák. práce nelze předem vylučovat možnost situace, kdy na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, který je (byl) členem příslušného odborového orgánu ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce.

Pro posouzení, zda jsou v daném případě dány takové okolnosti, které odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli (ne)lze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, zákon nestanoví, z jakých konkrétních hledisek má soud vycházet. I když vymezení hypotézy právní normy obsažené v ustanovení § 59 odst. 4 zák. práce závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu, nejde o úvahu zcela neomezenou, neboť právní předpis tím, že taxativně vymezuje důvody, ze kterých zaměstnavatel může se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr, stanoví zároveň hlediska, ke kterým je třeba přihlížet a jimiž (jejich vzájemnou návazností a kombinací) je úvaha soudu o okolnostech, za nichž (ne)lze po zaměstnavateli „spravedlivě požadovat“, aby zaměstnance dále zaměstnával, usměrňována (k tomu srov. - za obsahově shodné předchozí právní úpravy - rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2009 sp. zn. 21 Cdo 938/2009, uveřejněný pod č. 111 v časopise Soudní judikatura, roč. 2010).

Je mimo pochybnost, že zákon přípuštěním důvodu výpovědi spočívajícího v nadbytečnosti zaměstnance 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 [§ 52 písm. c) zák. práce], zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho aktuálním potřebám. Pro posouzení otázky, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance uvedeného v ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce, u něhož je dán výpovědní důvod spočívající v nadbytečnosti zaměstnance pro organizační změny podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce (k tomu srov. usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 11. 1996 sp. zn. 16 Co 402/96, uveřejněné pod č. 3 v časopise Právní rozhledy, roč. 1997), jsou proto rozhodující konkrétní okolnosti, za nichž k organizační změně u zaměstnavatele, mající za následek nadbytečnost zaměstnance, došlo, s přihlédnutím k tomu, jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na jedné straně a na postavení zaměstnance (např. vzhledem k jeho osobním, rodinným a majetkovým poměrům) na straně druhé by jeho další zaměstnávání v prvním případě či skončení pracovního poměru ve druhém případě mělo.

V případě výpovědního důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce (spočívajícího v nadbytečnosti zaměstnance vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizačních změnách), který v projednávané věci použila žalovaná ve vztahu k žalobkyni, přítom nelze pominout, že zvýšená ochrana členů příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, modifikuje možnost nezávislého výběru nadbytečného zaměstnance tak, že z více zaměstnanců vykonávajících tentýž druh práce, který je v dalším období pro zaměstnavatele potřebný jen v užším rozsahu, je možno zaměstnance uvedeného v ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce vybrat jako nadbytečného pouze tehdy, nelze-li po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby tohoto zaměstnance dále zaměstnával. Pro posouzení otázky, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance uvedeného v ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce, u něhož je dán výpovědní důvod spočívající v nadbytečnosti zaměstnance pro organizační změny podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, jsou rozhodující též konkrétní okolnosti, za nichž k organizační změně u zaměstnavatele, mající za následek nadbytečnost zaměstnance, došlo. Kromě toho však mají v tomto ohledu nepochybně význam i jakékoliv další skutečnosti, které mají vztah k výkonu práce dotčeného zaměstnance; soud tedy může přihlídnout též k osobě zaměstnance (jeho věku, životním a pracovním zkušenostem), k jeho dosavadním pracovním výsledkům a postoji k plnění pracovních úkolů, ke schopnostem týmové spolupráce a k celkovému vztahu zaměstnance ke spolupracovníkům, k délce jeho zaměstnání u propouštějícího zaměstnavatele apod. V tomto směru – jak uvedeno výše - zákon ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby jeho rozhodnutí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli (ne) lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval (k tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2009 sp. zn. 21 Cdo 938/2009, uveřejněný pod č. 111 v časopise Soudní judikatura, roč. 2010 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2012 sp. zn. 21 Cdo 4423/2011).

V projednávané věci bylo soudy zjištěno, že žalobkyně byla v době dání předmětné výpovědi z pracovního poměru členkou příslušného odborového orgánu (ZO ČMOS PŠ), který je oprávněn spolurozhodovat se žalovanou. Dne 29. 5. 2014 žalovaná požádala příslušný odborový orgán o udělení souhlasu k výpovědi z pracovního poměru žalobkyně. I když příslušný odborový orgán dne 29. 5. 2014 tento souhlas neudělil, žalovaná dala žalobkyni dne 15. 10. 2014 výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.

Dovolací soud se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně i odvolacího soudu o tom, že uvedená výpověď žalobkyně splňovala jak formální podmínky uvedené v ustanovení § 50 odst. 1 a 4 zák. práce (byla učiněna písemnou formou, obsahuje dostatečně konkrétní vymezení výpovědního důvodu a byla žalobkyni řádně doručena), tak i materiální předpoklady uvedené v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce (existence použitého výpovědního důvodu). Za tohoto stavu se měl odvolací soud – stejně jako soud prvního stupně - zabývat podle ustanovení § 61 odst. 4 věty za středníkem zák. práce tím, zda tu jsou takové okolnosti, že po žalované nebylo možné spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnávala. Odvolací soud však takové skutečnosti nezkoumal, neboť došel k závěru, že je-li nadbytečný pouze jeden zaměstnanec (žalobkyně), nelze po zaměstnavateli (žalované) spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnávala, a proto se v posuzovaném případě neuplatní ochrana žalobkyně podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce.

S ohledem na ustálenou rozhodovací praxi dovolacího soudu, z níž jednoznačně vyplývá, že u žádného z výpovědních důvodů uvedených v ustanovení § 52 zák. práce nelze předem vylučovat možnost situace, kdy na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, který je (byl) členem příslušného odborového orgánu ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce, je výše uvedený závěr odvolacího soudu, z něhož při právním posouzení věci vycházel, nesprávný, neboť soud je v řízení o neplatnost výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru povinen konkrétní okolnosti, za nichž (ne) lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, zkoumat vždy, jestliže byl zaměstnanec v době podání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru (nebo v době 1 roku před jejich podáním) členem příslušného orgánu odborové organizace, která nedala s jeho výpovědí souhlas. Skutečnost, že na pracovní pozici, která byla organizační změnou zrušena, působila žalobkyně jako jediný zaměstnanec, a proto se stala nadbytečnou pouze žalobkyně (a žalovaná nemohla vybírat mezi více nadbytečnými zaměstnanci), se v novém projednání věci před odvolacím soudem promítne (jako jedna z více okolností) do vymezení hypotézy ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce, avšak nebude mít – z výše uvedených důvodů - vliv na povinnost odvolacího soudu zabývat se konkrétními okolnostmi, za nichž (ne)šlo na žalované spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnávala.

Dovolací soud se neztotožnil s námitkami žalobkyně ohledně postupu soudu prvního stupně a odvolacího soudu při zjišťování skutkového stavu. Poučení podle ustanovení § 118a o. s. ř. přichází v úvahu jen tehdy, jestliže účastníky uvedená tvrzení a navržené (případně i nenavržené, ale provedené) důkazy nedostačují k tomu, aby byl objasněn skutkový stav věci; postačují-li v řízení uskutečněná tvrzení a navržené (či nenavržené, ale provedené) důkazy pro objasnění skutkové stránky věci i při případném jiném právním názoru soudu, není třeba k poučení podle ustanovení § 118a odst. 2 o. s. ř. přistupovat (k tomu srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 6. 2003 sp. zn. 21 Cdo 121/2003).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání nebo pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud jej proto podle ustanovení § 243e odst. 1 o.s.ř. zrušil a věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o.s.ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 23. března 2017

JUDr. Lubomír Ptáček, Ph.D.  
předseda senátu  
[www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

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