

Judikát NS 21 Cdo 974/2012

Soud: Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí: 01/28/2013
Spisová značka: 21 Cdo 974/2012
ECLI: ECLI:CZ:NS:2013:21.CDO.974.2012.1
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK
Heslo: Odbory
Odnětí možnosti jednat před soudem
Dotčené předpisy: § 277 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 229 odst. 3 o. s. ř.
§ 101 odst. 3 o. s. ř.

Kategorie rozhodnutí: C

21 Cdo 974/2012

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobkyně O.PO.RA, odborové organizace se sídlem v Bouzově č. 8, IČO 26991934, zastoupené JUDr. Janou Kašpárkovou, advokátkou se sídlem v Olomouci, Blanická č. 917/19, proti žalovanému Národnímu památkovému ústavu, příspěvkové organizaci se sídlem v Praze 1, Valdštejnské náměstí č. 162/3, IČO 75032333, zastoupenému JUDr. Martinem Novákem, advokátem se sídlem v Praze 7, Areál Výstaviště č. 67, o vytvoření podmínek pro výkon činnosti žalobkyně, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 23 C 38/2005, o dovolání žalobkyně rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 24. února 2011 č.j. 20 Co 323/2008-263, takto:

I. Dovolání žalobkyně se zamítá.

II. Žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů dovolacího řízení 4.050,- Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám JUDr. Martina Nováka, advokáta se sídlem v Praze 7, Areál Výstaviště č. 67.

Odůvodnění:

Žalobkyně (dříve Odborová organizace pracovníků správ památkových objektů při Národním památkovém ústavu) se domáhala, aby byla žalovanému uložena povinnost „poskytnout na adrese (která je sídlem žalobkyně) vytápěnou uzamykatelnou místnost vybavenou dvěma psacími stoly, deseti židlemi, dvěma uzamykatelnými skřínkami, věšákem, počítačem se softwarem umožňujícím vedení spisové agendy žalobkyně, přístup k e-mailu a internetu, dále monitorem k PC, tiskárnou k PC, telefonním přístrojem napojeným na pevnou linku, faxem a reprodukcčním (kopírovacím) zařízením, popř. namísto poskytnutí posledně dvou jmenovaných technických zařízení umožnit bezplatně přístup k nim ve své úřadovně“, a „hradit náklady na vytápění, elektrickou energii, úklid místnosti, nezbytné náklady na opravy výše uvedeného technického zařízení, náklady na spotřební materiál příslušný k tomuto technickému zařízení, především kancelářský papír, obálky, náplně do tiskárny a další spotřební materiál“; kromě toho žalobkyně požadovala uložení povinnosti žalovanému informovat žalobkyni a projednat s ní konkrétně vymezené skutečnosti a opatření a umožnit žalobkyni spolurozhodovat o fondu kulturních a sociálních potřeb. Žalobu odůvodnila zejména tím, že jí žalovaný přes několikrát výzvy doposud nevytvořil podmínky pro řádný výkon její činnosti tak, aby žalobkyně „mohla v souladu se svými cíli realizovat své poslání“. Ve svém požadavku žalobkyně vycházela ze znalosti poměrů a podmínek, za kterých u žalovaného působí jiné odborové organizace.

Obvodní soud pro Prahu (poté, co částečným rozsudkem ze dne 29.11.2006 č.j. 23 C 38/2005-44 pravomocně vyhověl žalobě o uložení informační a projednací povinnosti žalovanému a usnesením ze dne 29.11.2006 č.j. 23 C 38/2005-42 z důvodu částečného zpětvzetí žaloby zastavil řízení ohledně požadavku žalobkyně na umožnění spolurozhodovat o fondu kulturních a sociálních potřeb) rozsudkem ze dne 16.1.2008 č.j. 23 C 38/2005-88, ve znění

usnesení ze dne 5.11.2008 č.j. 23 C 38/2005-107 a ze dne 15.4.2009 č.j. 23 C 38/2005-115, uložil žalovanému, aby žalobkyni poskytl „na adrese (která je sídlem žalobkyně) vytápěnou uzamykatelnou místnost vybavenou dvěma psacími stoly, deseti židlemi, dvěma uzamykatelnými skřínkami, věšákem, počítačem se softwarem umožňujícím vedení spisové agendy žalobkyně, přístup k e-mailu a internetu, dále monitorem k PC, tiskárnou k PC, telefonním přístrojem napojeným na pevnou linku, popř. namísto poskytnutí faxu a kopírovacího zařízení umožnit bezplatně přístup k nim ve své provozovně“, a aby hradil „náklady na vytápění, elektrickou energii, úklid místnosti, nezbytné náklady na opravy technického zařízení výše uvedeného, náklady na administrativní spotřební materiál, zejména kancelářský papír, obálky a náplně do tiskárny“, zamítl žalobu „na vybavení místnosti faxem a kopírovacím zařízením“ a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni náklady řízení ve výši 11.399,50 Kč a vedlejšímu účastníkovi (Základní organizaci ev.č. 20-0135-3805 Odborového svazu státních orgánů a organizací se sídlem v Bouzově č. 8, IČO 71197176) náklady řízení ve výši 5.203,50 Kč. Soud prvního stupně zdůraznil, že podle ustanovení § 25c odst. 4 zák. práce má zaměstnavatel povinnost vytvořit zástupcům zaměstnanců na svůj náklad (tj. bezplatně) podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména podle svých provozních možností jim poskytnout v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady. Tyto povinnosti zaměstnavatele je však třeba – jak dále uvedl – posuzovat „v každém případě individuálně, a to jednak s ohledem na provozní možnosti zaměstnavatele, přiměřenost a povinnost zaměstnavatele hradit pouze nezbytné náklady“. Vzhledem k tomu, že z provedených důkazů vyplynulo, že „je v silách žalovaného tuto místnost poskytnout“, a to přímo v sídle odborové organizace (tj. na adrese Bouzov 8), soud prvního stupně žalobě vyhověl, ovšem s výjimkou požadavku na fax a kopírovací zařízení, které „s ohledem na nízký počet členů této odborové organizace nepovažuje za nezbytný standard“.

K odvolání žalobkyně a žalovaného Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 24.2.2011 č.j. 20 Co 323/2008-263 změnil rozsudek soudu prvního stupně (ve znění opravných usnesení) tak, že zamítl žalobu s požadavkem, aby žalovaný poskytl žalobkyni „v jejím sídle na adrese vytápěnou uzamykatelnou místnost vybavenou dvěma psacími stoly, deseti židlemi, dvěma uzamykatelnými skřínkami, věšákem, počítačem se softwarem umožňujícím vedení spisové agendy žalobkyně, přístup k e-mailu a internetu, dále monitorem k PC, tiskárnou k PC, telefonním přístrojem napojeným na pevnou linku, faxem a reprodukcím (kopírovacím) zařízením, popř. namísto poskytnutí faxu a kopírovacího zařízení umožnit bezplatně přístup k nim ve své úřadovně“, a aby hradil „náklady na vytápění, elektrickou energii, úklid místnosti, nezbytné náklady na opravy výše uvedeného technického zařízení, náklady na spotřební materiál příslušný k tomuto technickému zařízení, především kancelářský papír, obálky, náplně do tiskárny a další spotřební materiál“, současně rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů 12.000,- Kč k rukám advokáta JUDr. Martina Nováka. Odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně dovodil, že nárok žalobkyně, byť byla její žaloba podána za účinnosti zákona č. 65/1965 Sb., „je nutno vzhledem ke konstitutivnímu charakteru rozhodnutí o něm“ posoudit nikoli podle ustanovení § 25c zákona č. 65/1965 Sb., ale podle (obsahově shodného) ustanovení § 277 zákona č. 262/2006 Sb. Zdůraznil přitom, že smyslem tohoto ustanovení je „vytvoření základních podmínek pro činnost zástupců zaměstnanců (odborové organizace či rady zaměstnanců), kteří u zaměstnavatele konají práci (převážně) v pracovním poměru“, a že „účelem odborové organizace jako občanského sdružení dle § 9a zák. č. 83/1990 Sb. je pak hájení práv a oprávněných zájmů zaměstnanců a jejich zastupování při kolektivním vyjednávání se zaměstnavatelem“. Z výsledků provedeného dokazování však vyplynulo, že žalobkyně má pouze šest členů, z nichž tři jsou bývalými zaměstnanci žalovaného, jeden jeho zaměstnancem nikdy nebyl a další dva (předsdkyně PhDr. H. P. a místopředseda pan B.) jsou zaměstnanci žalovaného, kterým byly dány výpovědi z pracovního poměru, ohledně nichž vedou soudní spory, přičemž „současný stav je takový, že zaměstnancem žalovaného je z členů žalobkyně formálně pouze předsdkyně PhDr. P., která však fakticky pro žalovaného dlouhodobě nepracuje a byla jí dána výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost“. Za tohoto stavu podle názoru odvolacího soudu žalobkyně „zcela evidentně nezastupuje zájmy zaměstnanců žalovaného a nemá žádné členy, kteří by pro žalovaného konali práci na hradě Bouzově, kde požaduje poskytnutí požadovaného plnění pro výkon své činnosti“, a „nemůže se dovolávat rovněž zacházení s odborovými organizacemi ve smyslu čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod, neboť shora popsany účel odborové organizace nenaplní“. Proto na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že žaloba na uložení povinnosti žalovanému vytvořit žalobkyni požadované podmínky pro její činnost „je zjevně nepřiměřená účelu § 277 zák. práce“, a tedy „v rozporu s dobrými mravy podle § 14 odst. 1 zák. práce a z tohoto důvodu nelze žalobě ani zčásti vyhovět“.

V dovolání proti tomuto rozsudku odvolacího soudu žalobkyně namítala, že „nelze akceptovat názor odvolacího soudu, že požadavek odborové organizace na vytvoření řádných podmínek pro její činnost ze strany zaměstnavatele je v případě máločlenných odborových organizací šikanózní a v rozporu s dobrými mravy“. Podle názoru dovolatelky „není možno činit rozdíly mezi odborovými organizacemi jen kvůli počtu jejich členů“, neboť „odborové organizace nezastupují pouze zaměstnance, jež jsou přímo jejími členy, nýbrž mohou jednat i za odborově neorganizované zaměstnance“. Odvolací soud tak „zcela pomíjí právo každého neorganizovaného zaměstnance vybrat si v rámci konkurenčního prostředí odborovou organizaci k hájení svých zájmů a zejména tu skutečnost, že stav členské základny žalobkyně je odrazem diskriminačního jednání zaměstnavatele“, neboť – jak zdůraznila – „žalovaný tím, že žalobkyni nevytvořil řádné podmínky pro její činnost, ji v konkurenci s ostatními odborovými organizacemi u něj působícími záměrně znevýhodnil“, což se „odrazilo v nezájmu ostatních zaměstnanců žalovaného stát se členem dovolatelky“. Proto podle názoru žalobkyně „za šikanózní a základnímu právu garantovanému čl. 27 odst. 2 Listiny práv a svobod odporující je v tomto případě nutno označit jednání žalovaného, a nikoli žalobkyně, která se jen po žalovaném domáhala splnění jeho zákonných povinností“. Opačný názor odvolacího soudu nelze podle jejího mínění považovat za „výraz nestranného posouzení“ a je „v zásadním rozporu se základním právem žalobkyně vyvíjet činnost v podmínkách srovnatelných s podmínkami, v jakých u žalovaného fungují ostatní odborové organizace“, některé i „stejně malé (tj. nepočetné) jako dovolatelka“. Pro posouzení „legitimnosti“ činnosti žalobkyně jako odborové organizace je zásadní – jak dovolatelka zdůraznila – „naplnění jejího poslání, účelu a cíle“, což ovšem odvolací soud vůbec neučinil, a jeho závěr, že žalobkyně nevyvíjí řádnou činnost odborové organizace, nemá podle jejího názoru „oporu ve spise“, neboť odvolací soud „zcela pominul důkazy navržené žalobkyní k prokázání jejího tvrzení, že hájí zájmy zaměstnanců žalovaného“. Kromě toho namítala, že jí byla nesprávným postupem soudu odňata možnost jednat před soudem, jestliže „soud zcela nepřipustně nevyhověl žádosti žalobkyně o odročení jednání z důvodů náhlé zdravotní indispozice předsdkyně žalobkyně a jednání se tak uskutečnilo bez přítomnosti žalobkyně“. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolání žalobkyně bylo „v celém rozsahu“ zamítnuto, neboť „v případě žalobkyně nelze hovořit o jakékoli její diskriminaci“. Zdůraznil, že příčinou nerozšíření členské základny žalobkyně nebylo nevytvoření podmínek ze strany žalovaného, ale „jednání žalobkyně a zejména její předsdkyně PhDr. H. P., která si prostřednictvím jí založených odborových organizací vyřizovala své osobní účty se žalovaným“. Žalobkyně proto „ve skutečnosti nikdy nesloužila účelu, pro který byla zřízena, tj. hájení zájmů zaměstnanců žalovaného“.

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 31.12.2012 (dále též jen „o.s.ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán před 1.1.2013 (srov. Čl. II bod 7 zákona č. 404/2012 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 měnící rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není důvodné.

Opodstatněnost nároku žalobkyně, který je předmětem dovolacího řízení, je třeba posuzovat – vzhledem tomu, že o něm bylo rozhodnuto rozsudkem odvolacího soudu, který byl vydán dne 24.2.2011 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.3.2011, tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 277 zák. práce zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.

Citované ustanovení ukládá zaměstnavateli, aby zástupcům zaměstnanců, mezi něž patří (vedle rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) zejména odborové organizace (srov. § 276 odst. 1 zák. práce), vytvořil na svoje náklady základní podmínky pro řádný výkon jejich činnosti tak, aby mohli v pracovněprávních vztazích náležitě podporovat a hájit práva a oprávněné zájmy zaměstnanců, které zastupují. Uvedená povinnost zaměstnavatele má kogentní charakter a je nepochybně odůvodněna významem činnosti, kterou odborové organizace vykonávají v zájmu zaměstnanců (jsou oprávněny vystupovat v pracovněprávních vztazích a jako jediné mohou se zaměstnavatelem kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy – srov. § 15 a § 22 zák. práce), a to nejen těch, kteří jsou jejich členy, nýbrž i těch, kteří nejsou odborově organizováni (srov. § 286 odst. 2 zák. práce). Rozsah této povinnosti ovšem zákon stanoví toliko formou demonstrativního výčtu, při jehož aplikaci je třeba vycházet z okolností každého konkrétního případu tak, aby zaměstnavatelem vytvořené podmínky byly „přiměřené“ a aby vyjadřovaly to, co v konkrétním případě lze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat.

Při rozhodování o rozsahu povinnosti uložené zaměstnavateli v ustanovení § 277 zák. práce je třeba mít na zřeteli, že uvedené ustanovení patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) dispozicí, tj. k takovým právním normám, jejichž dispozice (pravidlo chování) není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám dispozici právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Vymezení dispozice právní normy, tedy závěr o tom, jaký rozsah povinnosti uložené zaměstnavateli v ustanovení § 277 zák. práce je třeba považovat vůči konkrétní odborové organizaci za přiměřený, závisí v každém jednotlivém případě na úvaze soudu. Významným faktorem, který bude do značné míry limitující pro rozsah poskytovaných prostor, úroveň jejich vybavení apod., jsou nepochybně provozní možnosti zaměstnavatele (kupř. jeho velikost, běžná úroveň vybavení kancelářských prostor zaměstnavatele, prostorové uspořádání pracoviště). Soud přitom může přihlídnout rovněž k reálným potřebám konkrétní odborové organizace při její činnosti u zaměstnavatele, k počtu jejích členů, ke skutečnému účelu, pro který byla založena, k formě a míře jejího působení u zaměstnavatele a její účasti v pracovněprávních vztazích, k její oblibě u zaměstnanců, kteří nejsou odborově organizováni, k míře její odkázanosti na vytvoření podmínek ze strany zaměstnavatele apod. Působí-li proto u zaměstnavatele více odborových organizací, může se – vzhledem k výše zmíněným hlediskům – „přiměřenost“ vytvořených podmínek ve vztahu k jednotlivým odborovým organizacím lišit, aniž by přitom rozdílný přístup zaměstnavatele bylo možno označit za znevýhodňující (diskriminační).

Jedním z hledisek, které může mít vliv na úsudek soudu o přiměřenosti rozsahu povinnosti zaměstnavatele uvedené v ustanovení § 277 zák. práce, je nepochybně to, zda a v jaké míře (příp. formě) dotčená odborová organizace působí u zaměstnavatele a plní účel, pro který byla založena. Odborové organizace jsou právníky osobami a mohou v České republice bezpochyby vznikat zcela svobodně (srov. čl. 27 Listiny základních práv a svobod), jejich vznik je založen na tzv. evidenčním principu a je administrativně velmi jednoduchý (srov. § 9a zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů), ovšem teprve odborová organizace, která „působí u zaměstnavatele“ (srov. § 276, § 286 zák. práce), se může (za účelem ochrany zájmů zaměstnanců) účastnit pracovněprávních vztahů a spolu s tím požívat oprávnění, která jí ve vztahu k zaměstnavateli dávají obecně závazné pracovněprávní předpisy. Vzhledem k tomu, že zákon (až do 31.12.2011) blíže nevymezoval, jaké minimální podmínky (kvantitativní či kvalitativní znaky) musí splňovat činnost odborové organizace u zaměstnavatele, aby ji již bylo možné označit za „působení u zaměstnavatele“, vycházela dřívější soudní praxe v této souvislosti z názoru, podle kterého odborová organizace u zaměstnavatele působí, je-li u něj zaměstnán alespoň jeden člen odborové organizace. Protože je jen těžko představitelné, že pouhý jeden zaměstnanec v pracovním poměru je dostatečným vzorkem zaměstnanců, kteří vyjádřili svoji vůli, aby u zaměstnavatele působila odborová organizace, nebyl uvedený výklad do budoucna udržitelný (a to zejména s ohledem na rozsah povinností, které jsou zaměstnavatelé povinni vůči odborovým organizacím plnit), a dosavadní nejasnosti v tomto směru proto s účinností od 1.1.2012 odstranila novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, která podmínky, kdy odborová organizace působí u zaměstnavatele, oproti dosavadnímu výkladu zpřísnila tak, že nadále jsou potřeba alespoň 3 členové, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele (srov. § 286 odst. 3 zák. práce ve znění účinném od 1.1.2012). I přes dřívější nedostatečnou právní úpravu této otázky a následné legislativní snahy o její vyřešení je však zřejmé, že již z obsahu slov „působit u zaměstnavatele“ lze dovodit, že podstatou takového působení by měla být aktivní a zvenčí rozpoznatelná činnost odborové organizace, přičemž těžiště takové činnosti by se mělo nacházet přímo u zaměstnavatele; jinak lze jen stěží rozumně uvažovat o tom, že by odborová organizace mohla náležitě plnit svůj hlavní účel, jímž je – jak správně zdůrazňuje rovněž odvolací soud – obhajoba práv a oprávněných zájmů zaměstnanců a jejich zastupování při kolektivním vyjednávání se zaměstnavatelem.

V projednávané věci se z výsledků dokazování a z obsahu spisu podává, že žalobkyně jako odborová organizace vznikla a stala se právníkou osobou dne 5.3.2005 a že od podání žaloby v této věci dne 7.7.2005 až do rozhodnutí odvolacího soudu dne 24.2.2011 měla pouze šest členů, z nichž od počátku ani jeden nebyl v aktivním pracovním poměru u žalovaného. Členskou základnu žalobkyně v době rozhodnutí odvolacího soudu tvořili čtyři bývalí zaměstnanci žalovaného (včetně místopředsedy Z. B.), předsedkyně PhDr. H. V. P., již v minulosti byla ze strany žalovaného (opakovaně) dána výpověď z pracovního poměru, jejíž platnost jmenovaná napadla soudní žalobou, o níž v té době ještě nebylo pravomocně rozhodnuto, a matka předsedkyně Ing. P., která nikdy zaměstnancem žalovaného nebyla. Osmdesát tři zaměstnanců žalovaného, zařazených do územního odborného pracoviště v Olomouci, vyjádřilo svůj postoj k žalobkyni tak, že v listině označené „prohlášení zaměstnanců Národního památkového ústavu

(žalovaného)“ svými podpisy ve dnech 12. – 17.1.2007 mimo jiné potvrdili, že „si nepřejí, aby jejich zájmy hájili a při jakýchkoli jednáních se zaměstnavatelem je zastupovali či při jakýchkoli jednáních vystupovali jejich jménem členové a funkcionáři žalobkyně“ (v té době označené jako Odborová organizace pracovníků správ památkových objektů při Národním památkovém ústavu) „a dále členové a funkcionáři všech odborových organizací, ve kterých je funkcionářem nebo členem PhDr. H. V. P. nebo pan Z. B.“, neboť podle názoru podepsaných zaměstnanců „tyto odborové organizace a jejich zástupci nejsou pro ně osobami důvěryhodnými“, které by „skutečně zastupovaly jejich zájmy vůči zaměstnavateli“, a zároveň že „pověřují jejich zastupováním a jednáním jejich jménem na všech jednáních ve všech pracovněprávních i jakýchkoli jiných ve smyslu zákona o kolektivním vyjednávání Základní odborovou organizací NPÚ ú.o.p. v Olomouci při Odborovém stavu pracovníků kultury a ochrany přírody, reg. č. 46-0116-3807 se sídlem 772 11 Olomouc, Horní náměstí 25, které plně důvěřují a vyjadřují jí tímto plnou podporu“.

Za tohoto skutkového stavu odvolací soud při svém rozhodování důvodně akcentoval, že žalobkyně „nemá žádné členy, kteří by pro žalovaného konali práci na hradě Bouzově, kde požaduje poskytnutí požadovaného plnění pro výkon své činnosti“ [zaměstnancem žalovaného „je formálně pouze předsedkyně PhDr. H. P., která však fakticky pro žalovaného dlouhodobě (od června 2004) nepracuje“] a že „její předsedkyně i místopředseda byli již v době jejího vzniku (5.3.2005) ve výpovědi z pracovního poměru“. Z hlediska působení a účasti žalobkyně v pracovněprávních vztazích u žalovaného mu tudíž nelze vytýkat jeho závěr, že žalobkyně s ohledem na svou členskou základnu i vztahy, které panují mezi jejími členy (funkcionáři) a žalovaným, „zcela evidentně nezastupuje zájmy zaměstnanců žalovaného“ a „nenaplní tak shora popsany účel odborové organizace“. Namítá-li dovolatelka, že „stav členské základny žalobkyně je odrazem diskriminačního jednání zaměstnavatele“, potom přehlíží, že „nezájem ostatních zaměstnanců žalovaného stát se členem dovolatelky“ – jak je zřejmé z jejich prohlášení z ledna 2007 - vyplývá především z chování samotné žalobkyně, a nelze proto ani očekávat rozšíření členské základny žalobkyně do budoucna.

Jak vyplývá se shora podaného výkladu, uvedené skutkové okolnosti nepochybně mají významný vliv na úsudek soudu, jaký rozsah povinnosti uložené zaměstnavateli v ustanovení § 277 zák. práce je třeba v posuzovaném případě považovat vůči žalobkyni za přiměřený. Odvolacímu soudu lze přisvědčit, že za daných okolností je požadavek žalobkyně, aby jí žalovaný na svoje náklady vytvořil podmínky pro její činnost v rozsahu uvedeném v žalobě, „zjevně nepřiměřený účelu ustanovení § 277 zák. práce“, a důvodně lze uvažovat o tom, že ve smyslu ustálené judikatury (srov. právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28.6.2000 sp. zn. 21 Cdo 992/99, uveřejněný pod č. 126 v časopise Soudní judikatura, roč. 2000) jde o výkon práva v rozporu s dobrými mravy (souborem nepsaných společenských a mravních pravidel, která jsou ve společnosti v převážné míře uznávána) ve smyslu ustanovení § 14 odst. 1 zák. práce, jestliže z výsledků dokazování a z obsahu spisu vyplynulo, že jednání žalobkyně jako odborové organizace již od okamžiku jejího vzniku nesměruje k dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, tj. k obhajobě práv a oprávněných zájmů zaměstnanců žalovaného a jejich zastupování při kolektivním vyjednávání se zaměstnavatelem (žalovaným), nýbrž jde především o výraz sporů, které dlouhodobě vedou se žalovaným (někteří) funkcionáři žalobkyně.

Opodstatněná není ani námitka dovolatelky, že jí byla v průběhu řízení nesprávným postupem odvolacího soudu odňata možnost jednat před soudem, jestliže odvolací soud nevyhověl její žádosti o odročení jednání a věc projednal bez přítomnosti žalobkyně.

Odnětím možnosti jednat před soudem (zmatečností) ve smyslu ustanovení § 229 odst. 3 o.s.ř. se podle ustálené judikatury rozumí takový postup soudu, jímž znemožnil účastníkovi řízení realizaci těch procesních práv, která mu zákon přiznává, například právo účastnit se jednání, činit přednesy, navrhnout důkazy, vyjadřovat se k provedeným důkazům apod. (srov. kupř. usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 23.4.1997 sp. zn. 2 Cdon 1420/96, uveřejněné pod č. 1 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997). Soud odejme účastníkovi možnost jednat před soudem mimo jiné v případech, že věc v rozporu s ustanovením § 101 odst. 3 o.s.ř. projedná v nepřítomnosti účastníka nebo bez výslovného návrhu účastníka v nepřítomnosti jeho zástupce, jestliže z důležitých důvodů (tkvících v jejich osobách) požádali o odročení jednání (srov. například usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.2.1996 sp. zn. 3 Cdon 1021/96, uveřejněné pod č. 62 v časopise Soudní judikatura, roč. 1998, nebo usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.2.2001 sp. zn. 20 Cdo 1358/99, uveřejněné pod č. 79 v časopise Soudní judikatura, roč. 2001). Za důležitý důvod, pro který účastník (jeho zástupce) může požádat o odročení jednání, se ve smyslu ustanovení § 101 odst. 3 o.s.ř. považuje jak okolnost (událost), která účastníkovi (jeho zástupci) objektivně (nezávisle na jeho vůli) zabrání zúčastnit se jednání (například zdravotní indispozice, účast u jiného jednání nebo služební cesta), tak i okolnost účastníkem (jeho zástupcem) případně způsobená nebo jinak zaviněná, lze-li je v dané situaci považovat za důležité.

V projednávané věci z obsahu spisu vyplývá, že odvolací soud nařídil odvolací jednání na den 24.2.2011 v 10 hodin a že předvolání k tomuto jednání bylo žalobkyni doručeno dne 21.1.2011. Elektronickým podáním ze dne 23.2.2011, které bylo doručeno prostřednictvím veřejné datové sítě elektronické podatelny odvolacího soudu téhož dne v 19.22 hodin, žalobkyně požádala o odročení tohoto jednání s odůvodněním, že „osoba za žalobkyni jednáající (předsedkyně žalobkyně PhDr. H. P.) si dnes v podvečer po pádu ze schodů bolestivě zhmoždila kyčel, narazila kostrč a podvrtila kotník a v tomto stavu není schopna cestovat k soudu“. Příslušný senát odvolacího soudu následujícího dne dopoledne projednal odvolání žalobkyně proti rozsudku soudu prvního stupně a rozhodl o něm v nepřítomnosti žalobkyně.

Je mimo pochybnost, že výše popsanou zdravotní indispozici předsedkyně žalobkyně by bylo možné pokládat za důležitý důvod, pro který by soud mohl nařízené jednání odročit; nejde však o jedinou okolnost, která může být pro tuto úvahu významná. Důležitost důvodu, pro který účastník řízení žádá o odročení jednání, je totiž třeba vždy posuzovat s přihlédnutím ke všem okolnostem konkrétního případu. I když účastník řízení uvádí - obecně vzato - důvod jinak způsobilý vést k závěru o odročení jednání, není soud vždy povinen takový důvod akceptovat, a to zejména tehdy, není-li využíván v souladu se smyslem a účelem ustanovení § 101 odst. 3 o.s.ř. Uvedené hledisko je významné rovněž při rozhodování odvolacího soudu o tom, zda řízení je skutečně z tohoto důvodu postiženo zmatečností ve smyslu ustanovení § 229 odst. 3 o.s.ř., neboť v opačném případě by se jednalo o přepjatý formalismus vyžadující bezpodmínečné dodržení určitého postupu, aniž by měl svůj vlastní obsahový podklad. O takové situaci lze důvodně uvažovat v projednávané věci, kdy žalobkyně v dovolání - jak vyplývá z jeho obsahu - toliko obecně konstatuje, v čem ustálená soudní judikatura spatřuje odnětí možnosti jednat před soudem, aniž by jasně uvedla, v jakých konkrétních procesních právech byla postupem odvolacího soudu (tím, že podle jejího názoru „zcela nepřipustně nevyhověl její žádosti o odročení jednání“) zkrácena, tedy co konkrétně by byla u dotčeného jednání před odvolacím soudem učinila, kdyby byla přítomna. Kromě toho nelze přehlédnout, že, i když - objektivně vzato - je pochopitelné, že v době, kdy odvolací soud rozhodoval o tom, zda jednat bude či nebude, nemohla omlouvající se předsedkyně žalobkyně předložit lékařské potvrzení, měla žalobkyně, jestliže s postupem odvolacího soudu nesouhlasila a svou kritiku následně hodlala vyjádřit v podaném dovolání, doložit důvod, pro který žádala o odročení jednání, alespoň

dodatečně, aby tak zabránila možných pochybnostem.

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

V dovolacím řízení vznikly žalovanému v souvislosti se zastoupením advokátem náklady, které spočívají v paušální odměně ve výši 3.750,- Kč [srov. § 7 písm. c), § 10 odst. 3 a § 18 odst. 1 vyhlášky č. 484/2000 Sb. ve znění vyhlášek č. 49/2001 Sb., č. 110/2004 Sb., č. 617/2004 Sb. a č. 277/2006 Sb. a Čl. II vyhlášky č. 64/2012 Sb.] a v paušální částce náhrady výdajů za jeden úkon právní služby ve výši 300,- Kč (srov. § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve znění vyhlášek č. 235/1997 Sb., č. 484/2000 Sb., č. 68/2003 Sb., č. 618/2004 Sb., č. 276/2006 Sb. a č. 399/2010 Sb.), celkem ve výši 4.050,- Kč. Protože dovolání žalobkyně bylo zamítnuto, dovolací soud jí podle ustanovení § 243b odst. 5 věty první, § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o.s.ř. uložil, aby žalovanému tyto náklady nahradila. Žalobkyně je povinna přiznanou náhradu nákladů řízení zaplatit k rukám advokáta, který žalovaného v tomto řízení zastupoval (§ 149 odst. 1 o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 28. ledna 2013

JUDr. Zdeněk Novotný
předseda senátu

www.nsoud.cz