

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.10.2015, sp. zn. 21 Cdo 5054/2014, ECLI:CZ:NS:2015:21.CDO.5054.2014.1

Číslo: 84/2016

Právní věta: Okolnost, zda u zaměstnavatele působí odborová organizace a její orgán, jehož členem je (byl v průběhu doby jednoho roku před výpovědí) zaměstnanec, kterému byla zaměstnavatelem dána výpověď z pracovního poměru, a zda tedy zaměstnavatel byl povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas k výpovědi, je třeba zjišťovat ke dni doručení výpovědi zaměstnanci; k tomuto dni je třeba zkoumat i splnění podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele spočívající v tom, aby alespoň tři její členové byli u zaměstnavatele v pracovním poměru.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 26.10.2015

Spisová značka: 21 Cdo 5054/2014

Číslo rozhodnutí: 84

Číslo sešitu: 7

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Odbory, Skončení pracovního poměru

Předpisy: § 286 odst. 2

§ 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.03.2012

§ 61 odst. 1

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Nejvyšší soud k dovolání žalobkyně zrušil rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 2. 7. 2014, sp. zn. 23 Co 232/2014, jakož i rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 10. 12. 2013, sp. zn. 19 C 98/2012, a věc vrátil Obvodnímu soudu pro Prahu 6 k dalšímu řízení.

I.

Dosavadní průběh řízení

1. Dopisem ze dne 20. 2. 2012 žalovaná sdělila žalobkyni, že s ní rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že „na základě vydaných TP ze dne 25. 3. 2008 platných od 1. 10. 2008“ byly provedeny organizační změny, v jejichž důsledku došlo dnem 30. 9. 2008 ke zrušení pracovního místa žalobkyně.

2. Žalobkyně se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 6 dne 30. 6. 2012 domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že je od 3. 1. 1994 „civilní“ zaměstnankyní žalované s pracovním zařazením účetní u Vojenského

útvary 5008 v K., že v návaznosti na organizační změny provedené na základě „TP č. 530240, č. j. V6-5/2008/M-1203“ ze dne 25. 3. 2008 jí dala žalovaná výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce již dne 2. 8. 2008, že po určení neplatnosti této výpovědi rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 8. 9. 2010 jí žalovaná dala dne 11. 11. 2009 ze stejného důvodu další výpověď, která byla určena neplatnou rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 20. 6. 2011 ve spojení s rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 30. 11. 2011, že v případě třetí výpovědi ze dne 20. 2. 2012 si žalovaná předem vyžádala souhlas odborové organizace, členkou jejíhož orgánu je žalobkyně, s výpovědí a že odborová organizace odmítla souhlas udělit s odkazem na zjevnou účelovost opakovaných výpovědí, které jsou vedeny snahou poškodit žalobkyni a zároveň „decimovat“ odborovou organizaci. Uvádí, že provedené organizační změny jsou změnami pouze formálními, neboť její pracovní místo zůstalo „v plné míře“ zachováno a pouze je převzal jiný pracovník (voják z povolání), že žalovaná „zneužila“ organizační změny k oslabení odborové organizace, jejíž činnost jí byla „značně na obtíž“ vzhledem k soustavnému dohledu nad dodržováním předpisů a hájení zájmů zaměstnanců, že žalovaná neprojednala „plánované propuštění“ s odborovou organizací a projednání „zúžila“ na pouhou písemnou výzvu ke sdělení stanoviska a že vzhledem k odmítnutí odborové organizace dát souhlas s podanou výpovědí je tato výpověď neplatná, neboť „na straně žalované neexistují zvláštní důvody, pro něž by nebylo možné po ní požadovat, aby žalobkyni dále zaměstnávala“.

3. Obvodní soud pro Prahu 6 rozsudkem ze dne 10. 12. 2013, č. j. 19 C 98/2012-74, žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Vycházel ze zjištění, že žalobkyně pracovala u žalované od roku 1994 jako účetní u Vojenského útvaru 5008 K. (dále též „VÚ 5008 K.“), že její náplní práce bylo provádění účetních operací, zpracovávání účetních dokladů, účetních knih a ostatních účetních písemností pro automatizované zpracování, že s účinností k 1. 10. 2008 rozhodla žalovaná o reorganizaci VÚ 5008 K., v rámci níž bylo zrušeno místo pracovníka logistiky (účetní) určené pro „civilního“ zaměstnance a zastávané žalobkyní a nově v pracovišti logistické informační služby zřízeno místo specialisty určené pro vojáka z povolání, jehož náplní práce bylo kromě účetních operací i využívání a aplikace „taktických norem a pravidel pro vedení základních druhů bojové činnosti na nejnižší úrovni“, obsluha, ošetřování a údržba přidělené osobní zbraně a techniky a plnění úkolů v zahraničních misích, že dopisem ze dne 6. 1. 2012 požádal velitel VÚ 5008 K. Základní organizaci Českomoravského odborového svazu civilních zaměstnanců armády Vojenského útvaru 5008 K. (dále jen „ZO ČMOSA VÚ 5008 K.“) a zároveň Základní organizaci Českomoravského odborového svazu civilních zaměstnanců armády Vojenského útvaru 5008 K. – Prapor oprav (dále jen „ZO ČMOSA VÚ 5008 K. – Prapor oprav“) o předchozí souhlas s výpovědí žalobkyni a dopisem ze dne 9. 1. 2012 požádal o předchozí souhlas s výpovědí žalobkyni i Českomoravský odborový svaz civilních zaměstnanců armády, který dopisem ze dne 12. 1. 2012 veliteli sdělil, že není kompetentní se v dané věci vyjadřovat a že způsobilou je ZO ČMOSA VÚ 5008 K., jejíž předsedkyní je žalobkyně, že dopisem ze dne 18. 1. 2012 výbor ZO ČMOSA VÚ 5008 K. odmítl udělit souhlas s výpovědí žalobkyni, neboť výpověď považuje za účelovou a v rozporu s dobrými mravy, že dopisem ze dne 20. 1. 2012 ZO ČMOSA VÚ 5008 K. – Prapor oprav udělila předchozí souhlas s výpovědí žalobkyni a že od roku 2009 až do doby, kdy byla žalobkyni dána předmětná výpověď, měla odborová organizace, jejíž byla žalobkyně předsedkyní (ZO ČMOSA VÚ 5008 K.), dva členy v pracovním poměru k žalované – žalobkyni a J. K. Dovedil, že ke dni 20. 2. 2012, kdy byla žalobkyni dána výpověď, nebyla žalobkyně členkou orgánu odborové organizace působící u žalované ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce, neboť odborová organizace, jejíž byla předsedkyní, nesplňovala od roku 2009 podmínku stanovenou v § 286 odst. 3 zák. práce, aby alespoň tři její členové byli u zaměstnavatele v pracovním poměru, že žalobkyni proto v době rozvázání pracovního poměru nenáležela ochrana podle ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce a že žalovaná za těchto okolností správně projednala výpověď žalobkyni ve smyslu ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce se ZO ČMOSA VÚ 5008 K. – Prapor oprav jako s odborovou organizací působící u žalované s největším počtem členů, kteří jsou u ní v pracovním poměru. Dospěl k závěru, že i když práce účetní

byla i po předmětné organizační změně potřebná, spočívala tato změna ve vytvoření „změněné organizační struktury daného vojenského útvaru“, kdy pracovní místo zastávané původně žalobkyní bylo v nové struktuře nahrazeno vytvořeným systemizovaným místem pro vojáka z povolání, a soudu nepřísluší rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách „jakkoli přezkoumávat“. Dodal, že výpověď daná žalobkyni nebyla úkonem, který by byl v rozporu s dobrými mravy, neboť žalobkyně měla od účinnosti organizační změny u žalované v roce 2008 dostatečný časový prostor, aby se s důsledky rozhodnutí žalované o organizační změně „vyrovnala“ a našla si jiné pracovní uplatnění.

4. K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 2. 7. 2014, č. j. 23 Co 232/2014-98, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Shodně se soudem prvního stupně dovedl, že ZO ČMOSA VÚ 5008 K., jejíž předsedkyní byla žalobkyně a která registrovala devět členů, neměla právo „jednat za zaměstnance podle stanov ve smyslu ustanovení § 286 zákoníku práce“, neboť v době výpovědi byli v pracovním poměru u žalované pouze dva její členové, a že proto žalovaná postupovala správně, pokud projednala udělení výpovědi žalobkyni se ZO ČMOSA VÚ 5008 K. – Prapor oprav. Se soudem prvního stupně se odvolací soud ztotožnil i v závěru, že soud zkoumá pouze vztah příčinné souvislosti mezi nadbytečností a přijatými organizačními změnami a že mu nepřísluší přezkoumávat „správnost organizačního rozhodnutí z roku 2008“. Zdůraznil, že k organizační změně u žalované došlo už v roce 2008, že od roku 2005 trvale probíhalo v resortu žalované snižování stavu „civilních“ zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, kdy „místo původního civilního zaměstnance z důvodu na straně žalované“ mělo být obsazeno vojákem ve služebním poměru, a že „řádné“ požadavky na výkon práce přísluší stanovit zaměstnavateli. Uzavřel, že „samotné dání výpovědi nadbytečnému zaměstnanci při splnění dalších zákonných předpokladů“ není samo o sobě diskriminací zaměstnance, neboť se jedná o „zákonný institut, který v případě žalobkyně nebyl v rozporu s dobrými mravy“, když výběr nadbytečného zaměstnance v důsledku organizační změny přísluší zaměstnavateli, a že nerovné zacházení se žalobkyní nelze spatřovat ani v tom, že v případě dvou předchozích výpovědí z roku 2008 a 2009 šlo o výpovědi neplatné z „formálních“ důvodů.

II.

Dovolání a vyjádření k němu

5. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítá, že soudy nedostatečně zkoumaly podmínky „existence“ odborové organizace, jejíž předsedkyní a členkou je (byla) žalobkyně, neboť nezjišťovaly, od jaké doby odborová organizace „eventuelně“ přestala „naplňovat zákonné podmínky“. Zákoník práce ve znění účinném ke dni 31. 12. 2011 totiž „nepodmiňoval existenci“ odborové organizace třemi členy, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, a pokud odborová organizace pozbyla „působnost“ vyjadřovat se či souhlasit „s ukončováním pracovních poměrů zaměstnanců“ až od 1. 1. 2012, měla ji žalovaná požádat o předchozí souhlas, neboť žalobkyně se nacházela v tzv. „ochranné“ lhůtě jednoho roku po skončení funkčního období. Vytýká soudům, že neprovedly dotaz na žalovanou a Českomoravský odborový svaz, která odborová organizace působící u žalované měla největší počet zaměstnanců, kteří jsou u žalované v pracovním poměru, v období před podáním výpovědi žalobkyni. Namítá, že se odvolací soud „nedostatečně vypořádal“ s otázkou účelovosti podané výpovědi a „vůbec nezkoumal, zda organizační opatření žalované naplnilo hmotněprávní předpoklad pro podání výpovědi v souladu s § 52 písm. c) zák. práce“. Žalobkyně zdůraznila, že její „pozice“ nezanikla a že na její místo byl pouze zařazen voják z povolání, který byl dokonce „posazen ke stejnému pracovnímu stolu, ke stejnému počítači a vykonával stejnou pracovní náplň“. Nový požadavek, který byl zaměstnavatelem stanoven na tuto „pozici“ – účast na misích – považuje dovolatelka za „čistě účelový“. Má za to, že za situace, kdy na její „pozici“ byl zaměstnán voják z povolání bez jakýchkoliv znalostí účetnictví, který si až následně musel doplňovat vzdělání kurzem účetnictví, mohla i ona vstoupit do služebního poměru vojáka z povolání, ovšem tato možnost jí nebyla nabídnuta; pokud jí žalovaná toto neumožnila a

„upřednostnila na její místo nekvalifikovaného muže (vojáka)“, pak byla diskriminována nejen jako zaměstnanec, ale i jako žena. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud zrušil rozsudky obou soudů a buď sám žalobě vyhověl, nebo věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

6. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobkyně zamítl, neboť považuje rozhodnutí obou soudů za správné a zcela v souladu se zákonem i judikaturou. Uvedla, že funkce, kterou žalobkyně v roce 2008 vykonávala jako „občanský“ zaměstnanec žalované, byla po „obsahových“ změnách v rámci profesionalizace armády převedena na funkci určenou pro vojáky z povolání a že v době podání výpovědi byla již u všech vojenských útvarů vykonávána výhradně vojáky z povolání. Není proto možné, aby u jediného vojenského útvaru tuto funkci vykonával „občanský“ zaměstnanec, neboť by to „výrazně narušilo plánování a akceschopnost Armády ČR k plnění jejího základního poslání“. Žalovaná rovněž nepokládá za možné, aby „občanský“ zaměstnanec vykonával funkci na systemizovaném místě specialisty pracoviště logistické informační služby, které je určeno výhradně pro vojáka z povolání s předpokladem plnění úkolů v zahraničních vojenských misích a vojenských úkolů v rámci „brigádních úkolových uskupení“.

III.

Přípustnost dovolání

7. Nejvyšší soud 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 ve 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.

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

9. 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 vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

10. Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu odvolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobkyně pracovala u žalované od roku 1994 v pracovním poměru jako účetní u VÚ 5008 K. a že její náplní práce bylo provádění účetních operací, zpracovávání účetních dokladů, účetních knih a ostatních účetních písemností pro automatizované zpracování. Nařízením Ministerstva obrany ze dne 11. 11. 2007 k realizaci organizačních, mobilizačních a dislokačních změn v resortu Ministerstva obrany v roce 2008 bylo rozhodnuto reorganizovat 142. prapor oprav K. na novou organizační strukturu (mimo jiné „zvýšit počty osob o 16 vojáků – válečně, 9 – mírově a snížit počty občanských zaměstnanců o 10 – válečně, 3 – mírově“) a v rámci reorganizace VÚ 5008 K. provedené s účinností od 1. 10. 2008 bylo zrušeno místo pracovníka logistiky (účetní) zastávané žalobkyní a nově bylo zřízeno místo specialisty určené pro vojáka z povolání v pracovišti logistické informační služby, jehož náplní práce bylo kromě účetních operací i využívání a aplikace taktických norem a pravidel pro vedení základních druhů bojové činnosti na nejnižší úrovni, obsluha, ošetřování a údržba přidělené osobní zbraně a techniky a plnění úkolů v zahraničních misích (bez souhlasu vojáka na dobu šesti měsíců, se souhlasem vojáka na delší dobu). Velitel VÚ 5008 K. požádal

dopisem ze dne 6. 1. 2012 ZO ČMOSA VÚ 5008 K., kde žalobkyně působila jako předsedkyně výboru této odborové organizace, a zároveň ZO ČMOSA VÚ 5008 K. – Prapor oprav o předchozí souhlas s výpovědí žalobkyni. Zatímco výbor ZO ČMOSA VÚ 5008 K. dopisem ze dne 18. 1. 2012 odmítl tento souhlas udělit, ZO ČMOSA VÚ 5008 K. – Prapor oprav s výpovědí v dopise ze dne 20. 1. 2012 vyjádřila souhlas. ZO ČMOSA VÚ 5008 K. měla od roku 2009 až do doby, kdy byla žalobkyni dána předmětná výpověď, dva členy v pracovním poměru u žalované, a to žalobkyni a J. K.

11. Za tohoto skutkového stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázek hmotného práva, podle jakých hledisek a k jakému okamžiku se posuzuje, zda u zaměstnavatele působí odborová organizace (její orgán), kterou je zaměstnavatel povinen požádat o předchozí souhlas s výpovědí zaměstnanci, jenž je (byl) členem jejího orgánu, podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce, a za jakých podmínek může dát zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Protože první z těchto právních otázek v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena a při řešení druhé otázky se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

IV.

Důvodnost dovolání

12. 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 žalobkyně je opodstatněné.

13. Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 20. 2. 2012 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb. a č. 466/2011 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 3. 2012 (dále jen „zák. práce“).

14. Podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

Podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce, jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do patnácti dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.

Podle ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce, jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

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 § 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 okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce rovněž neplatné, jestliže odborová organizace v době do patnácti 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. obdobně rozsudek Nejvyššího soudu 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 okamžité 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).

15. Předchozí souhlas odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru zaměstnavatelem se vztahuje - jak vyplývá z výše uvedeného - jen na jednostranné rozvazovací úkony zaměstnavatele, které směřují proti členům orgánu odborové organizace působícího u zaměstnavatele v době jejich funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení. U jiných zaměstnanců, byť by byli odborově organizováni nebo byli členy odborového orgánu, ale jiné odborové organizace (která u zaměstnavatele nepůsobí), se tato vyšší forma součinnosti odborových organizací při rozvázání pracovního poměru neuplatní. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, požádá zaměstnavatel o udělení souhlasu jen tu odborovou organizaci, členem jejíhož orgánu dotčený zaměstnanec je. Odborovým orgánem, jehož člen požívá zvýšené ochrany, se rozumí orgán, který je podle stanov odborové organizace oprávněn vystupovat jménem příslušné odborové organizace (srov. § 286 odst. 2 zák. práce). Určení, kdo je členem orgánu odborové organizace, je vnitřní záležitostí odborové organizace. Zaměstnavatel proto bude v konkrétním případě vycházet ze sdělení odborové organizace, kdo jsou členové jejího orgánu působícího u zaměstnavatele.

16. Podle ustanovení § 286 odst. 3 zák. práce odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň tři její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její organizační složka, která má právo jednat jménem odborové organizace.

17. Z citovaného ustanovení vyplývá, že podmínkou působení odborové organizace u zaměstnavatele je, aby alespoň tři její členové byli u zaměstnavatele v pracovním poměru. Odborová organizace, která přestane splňovat tuto podmínku, neboť počet jejích členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, poklesne na méně než tři, přestane dnem skončení pracovního poměru svého třetího člena působit u zaměstnavatele. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, nepůsobí u něj ani její orgán, který je podle stanov odborové organizace oprávněn vystupovat jejím jménem a jehož člen požívá zvýšené ochrany podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce.

18. Platnost právních úkonů (včetně právních úkonů učiněných podle pracovněprávních předpisů) je podle ustálené judikatury soudů (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 1998, sp. zn. [2 Cdon 829/97](#), který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1998) třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn (srov. § 4 zák. práce a § 34 a § 35 odst. 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, účinný do 31. 12. 2013). Tuto zásadu soud uplatňuje i při posuzování platnosti výpovědi z pracovního poměru a dalších právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru. Zkoumání podmínek pro podání výpovědi z pracovního poměru se proto děje podle stavu v době výpovědi, neboť její právní účinky nastávají okamžikem, kdy výpověď byla doručena druhému účastníku; k tomuto okamžiku (tj. ke dni, k němuž ve smyslu ustanovení § 334, § 335 a § 336 zák. práce byla výpověď z pracovního poměru zaměstnanci doručena, popř. se považuje za doručenu) musí být též zjišťováno, zda byly splněny všechny podmínky (tedy i podmínky podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce) pro podání výpovědi (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2012, sp. zn. [21 Cdo 2339/2011](#), nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 6. 2015, sp. zn. [21 Cdo 2866/2014](#)).

19. Z uvedeného vyplývá, že okolnost, zda u zaměstnavatele působí odborová organizace a její orgán, jehož členem je (byl v průběhu doby jednoho roku před výpovědí) zaměstnanec, kterému byla zaměstnavatelem dána výpověď z pracovního poměru, a zda tedy zaměstnavatel byl povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas k výpovědi, jehož udělení je podmínkou platnosti tohoto rozvázání pracovního poměru (nejde-li o případ uvedený v ustanovení § 61 odst. 4 části věty za středníkem zák. práce), je třeba zjišťovat ke dni doručení výpovědi zaměstnanci. K tomuto dni je proto třeba zkoumat i splnění podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele spočívající v tom, aby alespoň tři její členové byli u zaměstnavatele v pracovním poměru.

20. V projednávané věci bylo zjištěno, že odborová organizace (ZO ČMOS VÚ 5008 K.), ve které byla žalobkyně předsedkyní výboru, měla v době, kdy byla žalobkyni doručena výpověď ze dne 20. 2. 2012, pouze dva členy v pracovním poměru u žalované (žalobkyni a J. K.). Závěr soudů, že žalobkyně nebyla členkou orgánu odborové organizace působící u žalované, neboť odborová organizace (ZO ČMOS VÚ 5008 K.), jejíž byla předsedkyní, nesplňovala podmínku stanovenou v § 286 odst. 3 zák. práce, aby alespoň tři její členové byli u žalované v pracovním poměru, a že žalobkyni proto v době rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 20. 2. 2012 nepřislušela zvýšená ochrana podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce, je tak správný.

21. Namítá-li žalobkyně, že žalovaná měla požádat odborovou organizaci (ZO ČMOS VÚ 5008 K.) o předchozí souhlas k výpovědi, neboť žalobkyně se nacházela v tzv. „ochranné“ lhůtě jednoho roku po skončení funkčního období, pak přehlíží, že předpokladem zvýšené ochrany zaměstnance, který byl členem orgánu odborové organizace, v době jednoho roku po skončení jeho funkčního období podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce je – jak vyplývá z výše uvedeného – působení odborové organizace, jejíhož orgánu byl zaměstnanec členem, u zaměstnavatele v době, kdy je mu dáвана výpověď.

22. Za správný však nelze považovat závěr obou soudů, že byly splněny podmínky pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.

23. Podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

24. K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce patří podle ustálené judikatury soudů to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných

organizačních změnách přijal zaměstnavatel (nebo příslušný orgán) rozhodnutí, že se podle tohoto rozhodnutí konkrétní zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě a jen v důsledku takového rozhodnutí (jeho provedením u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud podle pracovní smlouvy konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů organizace, technického vybavení, o snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Zákon uvedeným způsobem 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 potřebám (srov. například rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. [6 Cz 215/67](#), uveřejněný pod č. 57/1968 Sb. rozh. obč., rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 7. 1968, sp. zn. [6 Cz 49/68](#), uveřejněný pod č. 94/1968 Sb. rozh. obč., nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. [21 Cdo 1369/2001](#)).

25. Judikatura soudů též dovodila, že přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, jemuž byla dána výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost, je zpravidla „důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu“; v takovém případě totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec, resp. druh práce, který na základě pracovní smlouvy vykonává, stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným, a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Jestliže se totiž z hlediska potřebného profesního složení zaměstnanců nestává nadbytečným druh práce sjednaný pracovní smlouvou propouštěného zaměstnance (jeho pracovní činnost), může být jiná okolnost spočívající pouze v jeho osobě (že kupř. podle názoru zaměstnavatele nesplňuje požadavky pro řádný výkon sjednané práce), jen podkladem (za splnění dalších zákonem stanovených předpokladů) k úvahám o možnosti skončení pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce (srov. například rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. [6 Cz 215/67](#), uveřejněný pod č. 57/1968 Sb. rozh. obč., rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. [21 Cdo 1770/2001](#) nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 2005, sp. zn. [21 Cdo 2735/2004](#)); obdobně to samozřejmě platí i tehdy, jestliže zaměstnavatel činí opatření směřující k tomu, aby práci konanou zaměstnancem, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, nadále konal nově přijatý zaměstnanec. Na tomto závěru nic nemění to, že rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách není právním úkonem a že je samo o sobě nelze přezkoumávat z hlediska jeho platnosti; nejedná se tu totiž o přezkum, ale o posouzení, jaké rozhodnutí bylo přijato a zda jde o rozhodnutí významné z pohledu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. [21 Cdo 2204/2003](#), který byl uveřejněn pod č. 54/2005 Sb. rozh. obč., nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. [21 Cdo 1520/2011](#), uveřejněný pod č. 24/2013 Sb. rozh. obč.).

26. V projednávané věci měla „organizační změna“, kterou žalovaná odůvodnila výpověď ze dne 20. 2. 2012, původ v rozhodnutí žalované reorganizovat 142. prapor oprav K. tak, že se zvýší počet vojáků a sníží počet „občanských“ zaměstnanců, na základě něhož bylo u Vojenského útvaru 5008 K. s účinností od 1. 10. 2008 zrušeno místo pracovníka logistiky (účetní) zastávané žalobkyní a nově bylo zřízeno místo specialisty určené pro vojáka z povolání v pracovišti logistické informační služby, jehož náplní bylo provádění účetních operací. „Organizační změna“ tedy v posuzovaném případě

spočívala v náhradě (záměně) žalobkyně, která vykonávala práci účetní u žalované v pracovním poměru, jinou osobou, která měla stejnou činnost provádět ve služebním poměru vojáka z povolání (na tom nic nemění ani skutečnost, že náplní práce specialisty v pracovišti logistické informační služby byly kromě účetních operací i některé další činnosti související s plněním úkolů vojáka z povolání). Nejedná se tedy o to, že by „rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně“ v dané věci reflektovalo skutečnost, že zaměstnavatel nebude mít možnost plnit povinnost [srov. § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce] přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (pro její nepotřebnost), kterou je zaměstnanec jinak schopen a ochoten vykonávat, vzhledem k tomu, že zaměstnanec se pro něj stává od účinnosti organizačních změn nadbytečným.

27. Je třeba totiž mít na zřeteli, že zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce tehdy, nemá-li zaměstnavatel - s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizační změně - možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Jestliže se však z hlediska potřebného profesního složení zaměstnanců nestává nadbytečným (z hlediska své věcné náplně) druh práce propouštěného zaměstnance sjednaný pracovní smlouvou (jeho pracovní činnost), nemůže být jiná okolnost spočívající například pouze v jiném organizačním uspořádání zaměstnavatele, anebo - jako je tomu v posuzovaném případě - v rozhodnutí zaměstnavatele o nahrazení zaměstnance, vykonávajícího dohodnutý druh práce v pracovním poměru, vojákem z povolání, který má stejnou činnost vykonávat ve služebním poměru, podkladem pro skončení pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2014, sp. zn. [21 Cdo 1331/2013](#)).

28. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Obvodnímu soudu pro Prahu 6) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2, věta druhá, o. s. ř.).