



Předchozí souhlas odborové organizace k výpovědi ve světle aktuální judikatury Nejvyššího soudu ČR

Zdroj: shutterstock.com

Nejvyšší soud České republiky (dále jen „Nejvyšší soud“) se ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2100/2022, ze dne 24. 1. 2023, vyjádřil k otázce, jaké náležitosti má obsahovat žádost zaměstnavatele o předchozí souhlas odborové organizace k výpovědi z pracovního poměru podle § 61 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), a vyjádření odborové organizace k této žádosti.

Skutkový stav a řízení u soudů nižších stupňů

Dopisem ze dne 31. 3. 2020 žalovaný oznámil žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) ZP, což odůvodnil tím, že rozhodnutím o organizační změně zaměstnavatele č. 1/2020 bylo s účinností od 1. 4. (bez uvedení kalendářního roku) její pracovní místo zrušeno a žalovaný jako zaměstnavatel z tohoto důvodu nemá možnost žalované dále přidělovat práci podle pracovní smlouvy.

Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu Praha-východ domáhala určení, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnila tím, že je u žalovaného zaměstnána jako marketingový ředitel a že dne 26. 2. 2020 převzala výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) ZP, datovanou 26. 2. 2020, jejímž důvodem byla nadbytečnost žalobkyně, neboť její pracovní místo bylo s účinností od 1. 4. 2020 zrušeno na základě organizační změny provedené žalovaným. Dne 31. 3. 2020 žalovaný odvolal výpověď z 26. 2. 2020 z důvodu, že v den podání výpovědi zaměstnavatel nebyl informován o členství žalobkyně v odborovém orgánu, a proto předem nepožádal odborový orgán o souhlas s touto výpovědí. Žalobkyně souhlasila s odvoláním výpovědi a téhož dne, tj. 31. 3. 2020, převzala další výpověď z pracovního poměru s uvedením shodných důvodů. Žalobkyně je členkou orgánu odborové organizace působící u žalovaného a tvrdila, mimo jiné, že nebyly naplněny hmotněprávní podmínky pro rozvázání pracovního poměru výpovědí, neboť žalovaný nesplnil svou povinnost dle § 61 odst. 2 ZP požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí z pracovního poměru.

Žalovaný byl názoru, že povinnost požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí, kterou zamýšlel dát žalobkyni, splnil, a to dopisy ze dne 10. 3. 2020 a 18. 3. 2020, z nichž bylo dle tvrzení žalovaného zcela zřejmé, že se jedná o žádost o předchozí souhlas s výpovědí následně danou žalobkyni dne 31. 3. 2020. Odborová organizace dopis ze dne 10. 3. 2020 převzala dne 11. 3. 2020, čímž dle žalovaného začala běžet lhůta podle § 61 odst. 2 věty druhé ZP, která uplynula dne 26. 3. 2020. Protože do 26. 3. 2020 žalovaný neobdržel žádný výslovný a nepodmíněně vyslovený nesouhlas s výpovědí žalobkyni, dle žalovaného platí, že předchozí souhlas k výpovědi žalobkyni ze strany odborové organizace byl dán.

Okresní soud Praha-východ žalobě vyhověl. Neztotožnil se s tvrzením žalovaného, že o souhlas s výpovědí požádal odborovou organizaci právě 10. 3. 2020, neboť z textu tohoto dopisu vyplývá, že žalovaný žádá odborovou organizaci o souhlas s výpověďmi pro žalobkyni a dalšího zaměstnance, avšak činil tak za situace, kdy již předal žalobkyni dne 26. 2. 2020 výpověď z pracovního poměru, a nikterak ani ve vztahu k odborové organizaci, ani ve vztahu k žalobkyni, nenaznačil, že hodlá tuto výpověď odvolat a dát žalobkyni výpověď novou, tedy že žádá o souhlas s budoucí výpovědí, kterou žalobkyni

zamýšlí dát. Potřebné upřesnění žalovaný učinil až v dopise ze dne 18. 3. 2020, kde je výslovně uvedeno, že se žádá o souhlas s budoucí výpovědí, kterou zaměstnavatel zamýšlí žalobkyni dát, a že odborová organizace tedy byla požádána o předchozí souhlas s výpovědí pro žalobkyni dopisem ze dne 18. 3. 2020, který téhož dne převzal předseda odborové organizace. Dne 30. 3. 2020 odborová organizace sdělila žalovanému, že nesouhlasí s výpovědí z pracovního poměru, kterou žalovaný zamýšlí dát žalobkyni. Protože tak odborová organizace učinila v průběhu lhůty 15 dnů ode dne, kdy o to byla zaměstnavatelem požádána, nemohla nastat fikce souhlasu ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 věty druhé ZP. Soud prvního stupně dovodil, že výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni dne 31. 3. 2020 je dostatečně určitá, že žalobkyně byla dostatečně seznámena s rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně, v důsledku níž se stala nadbytečnou, že žalovaný s účinností od 1. 4. 2020 restrukturalizoval způsob řízení organizace a sloučil původní dva oddělené úseky do úseku jednoho, v jehož čele stál vedoucí obchodu a marketingu, a že v důsledku této změny se stala žalobkyně nadbytečnou, respektive zde byly dvě zaměstnankyně, mezi nimiž zaměstnavatel vybíral, která z nich se v důsledku přijaté organizační změny stala nadbytečnou. Tento výběr soud prvního stupně přezkoumával v intencích § 61 odst. 4 ZP a dospěl k závěru, že žalovaným tvrzené skutečnosti, jimiž odůvodňoval to, že ze dvou do úvahy připadajících zaměstnanců jako nadbytečnou zvolil žalobkyni, nelze považovat za důvody, pro které další zaměstnávání žalobkyně nelze spravedlivě požadovat. Výpověď je proto podle § 61 odst. 4 ZP neplatná.

Krajský soud v Praze, jako soud odvolací, změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že se žaloba zamítá. Na rozdíl od soudu prvního stupně měl odvolací soud za to, že žalovaný po zjištění, že žalobkyně je členkou orgánu odborové organizace, tuto odborovou organizaci požádal o souhlas k výpovědi z pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 ZP už dopisem ze dne 10. 3. 2020, doručeným dne 11. 3. 2020. Podle odvolacího soudu zákon nestanoví, jaké náležitosti má taková žádost mít, nicméně se jeví logickým, že čím bude taková žádost stručnější a skoupější na důvody, o to bude menší pravděpodobnost, že jí bude vyhověno. Zákon současně nestanoví ani žádné podmínky, které by musely být splněny, aby se odborová organizace žádostí zaměstnavatele musela (mohla) zabývat. Podle Krajského soudu v Praze je tedy bezpředmětné, zda vůbec či v jakém rozsahu je žádost zaměstnavatele odůvodněna či zda dotčenému zaměstnanci již výpověď byla dána či zatím nikoliv. To, jestli jde o žádost předcházející výpovědi, nebo byla odborová organizace o souhlas požádána až po doručení výpovědi, je věcí zkoumání platnosti výpovědi soudem v případném následném řízení podle § 72 ZP. Odvolací soud tedy dospěl k závěru, že v projednávané věci byla odborová organizace dne 11. 3. 2020 požádána žalovaným o udělení souhlasu s výpovědí z pracovního poměru žalobkyně, že bylo nepochybně právem odborové organizace odmítnout se touto žádostí zabývat (což žalovanému sdělila dopisem ze dne 16. 3. 2020, v němž uvedla, že se jeho žádostí vůbec nebude zabývat, neboť žádat lze o předchozí souhlas k výpovědi), avšak že, ať už ji k tomuto postoji vedly jakékoliv důvody, zaměstnavatel o souhlas požádal a ode dne podání jeho žádosti počala běžet patnáctidenní lhůta, po jejímž marném uplynutí dnem 26. 3. 2020 nastala fikce souhlasu odborové organizace s výpovědí žalobkyni ve smyslu § 61 odst. 2 věty druhé ZP. Protože se žalobkyně měla stát v důsledku rozhodnutí žalovaného o organizační změně ode dne 1. 4. 2020 nadbytečnou a ode dne 27. 3. 2020 platila fikce předchozího souhlasu odborové organizace s výpovědí, je výpověď z pracovního poměru daná z tohoto důvodu žalobkyni dne 31. 3. 2020 podle názoru odvolacího soudu platná, aniž by bylo třeba, aby žalovaný tvrdil a prokazoval, že po něm nelze spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnával.

Dovolací řízení

Proti rozsudku Krajského soudu v Praze podala žalobkyně dovolání, v němž, mimo jiné, uvádí, že napadené rozhodnutí závisí na dovolacím soudem dosud nevyřešené otázce, a

sice jaké náležitosti má obsahovat žádost zaměstnavatele o předchozí souhlas odborové organizace k výpovědi z pracovního poměru podle § 61 odst. 2 ZP a vyjádření odborové organizace k této žádosti.

Zákon nestanoví, jaké náležitosti má obsahovat žádost zaměstnavatele o předchozí souhlas odborové organizace k výpovědi z pracovního poměru podle § 61 odst. 2 ZP, ani v jaké formě má být tato žádost učiněna. S ohledem na smysl a účel této povinnosti zaměstnavatele z ní však musí podle Nejvyššího soudu vyplývat alespoň to, že zaměstnavatel žádá odborovou organizaci o souhlas k výpovědi z pracovního poměru, a kterého konkrétního zaměstnance se tato výpověď z pracovního poměru týká. Zaměstnavatel není povinen v žádosti uvést (konkrétní) výpovědní důvod, ani jinak blíže zdůvodňovat, proč k výpovědi z pracovního poměru hodlá přistoupit, a není ani povinen odborové organizaci sdělovat (zdůvodňovat), zda (popřípadě z jakého důvodu) na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby tohoto zaměstnance nadále zaměstnával. Je na úvaze odborové organizace, jak se k žádosti zaměstnavatele postaví, neobsahuje-li tato žádost důvod výpovědi z pracovního poměru, nebo nepovažuje-li odborová organizace zaměstnavatelem uvedené odůvodnění žádosti za dostatečné.

Z požadavku, že se má jednat o žádost o předchozí souhlas, pak vyplývá jen to, že zaměstnavatel se na odborovou organizaci musí s touto žádostí obrátit dříve, než učiní rozvazovací jednání. Okolnost, že zaměstnavatel témuž zaměstnanci předtím, než požádal odborovou organizaci o souhlas k výpovědi z pracovního poměru, již dal výpověď z téhož pracovního poměru, přitom není významná; zaměstnavatel v takovém případě ani není povinen v žádosti o souhlas odborové organizace zvlášť zdůrazňovat, že se jedná o předchozí souhlas k (další) výpovědi z téhož pracovního poměru, kterou teprve zamýšlí zaměstnanci dát, a nikoliv o následný souhlas k výpovědi, kterou již tomuto zaměstnanci dal. Otázka, zda zaměstnavatel splnil povinnost dle § 61 odst. 2 věty první ZP, se tak v případě, že zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr s tímto zaměstnancem více výpověďmi z téhož pracovního poměru, bude posuzovat u každé výpovědi z pracovního poměru zvlášť.

Podle Nejvyššího soudu je tak správný závěr odvolacího soudu, že žalovaný po zjištění, že žalobkyně je členkou orgánu odborové organizace, tuto odborovou organizaci požádal o souhlas s výpovědí z pracovního poměru žalobkyně již dopisem ze dne 10. 3. 2020, který byl odborové organizaci doručen dne 11. 3. 2020. Dovolací soud se ztotožnil rovněž se závěrem odvolacího soudu, že **zákon současně nestanoví ani žádné podmínky, které by musely být splněny, aby se odborová organizace žádostí zaměstnavatele musela (mohla) zabývat. Zákon nestanoví ani žádné náležitosti (kromě požadavku na písemnou formu), které musí obsahovat (splňovat) nesouhlasné stanovisko odborové organizace.**

Aby nastaly právní následky uvedené v § 61 odst. 4 ZP, musí odborová organizace písemně odmítnout udělit zaměstnavateli souhlas k výpovědi do 15 dnů ode dne, kdy o něj byla požádána. Jakákoliv jiná odpověď odborové organizace na žádost zaměstnavatele o souhlas k výpovědi podle § 61 odst. 2 ZP, jakož i to, že odborová organizace v uvedené lhůtě na tuto žádost zaměstnavatele nereaguje, se považuje za předchozí souhlas k výpovědi z pracovního poměru. Odborová organizace však své nesouhlasné stanovisko nemusí zaměstnavateli zdůvodňovat. Stačí, je-li z písemného stanoviska odborové organizace zřejmé, že odborová organizace odmítá udělit zaměstnavateli jím požadovaný souhlas k výpovědi z pracovního poměru (že s ní nesouhlasí).

Vznikne-li pochybnost o obsahu stanoviska odborové organizace k žádosti zaměstnavatele o udělení předchozího souhlasu k výpovědi z pracovního

poměru, je třeba jeho obsah objasnit za pomoci pravidel pro výklad právního jednání.

Ze stanoviska odborové organizace k žádosti žalovaného ze dne 10. 3. 2020 o udělení předchozího souhlasu k výpovědi z pracovního poměru, obsaženého v dopisu ze dne 16. 3. 2020, dle Nejvyššího soudu není zřejmé, zda (i) odborová organizace sice neuděluje předchozí souhlas k výpovědi, ale udělení tohoto souhlasu ani neodmítá (vyjadřuje-li ochotu zabývat se výpovědí až po odvolání předchozí výpovědi dané žalobkyni dne 26. 2. 2020 a po podrobnějším odůvodnění žádosti žalovaného o udělení předchozího souhlasu), nebo zda (ii) odmítá udělit předchozí souhlas k výpovědi z toho důvodu, že žádost žalovaného o udělení tohoto souhlasu není dostatečně odůvodněna a že nebyla odvolána předchozí výpověď daná žalobkyni dne 26. 2. 2020. Za těchto okolností měl dle názoru Nejvyššího soudu odvolací soud objasnit obsah písemného stanoviska odborové organizace výkladem tohoto projevu vůle, a to s přihlédnutím zejména k úmyslu (záměru) odborové organizace, k tomu, co projevu vůle předcházelo, a k tomu, jak odborová organizace a žalovaný dali následně najevo, jaký obsah a význam projevu vůle přikládají. Odvolací soud měl proto při tomto výkladu přihlídnout též k dopisu ze dne 2. 3. 2020 adresovanému generálnímu řediteli žalovaného, v němž odborová organizace vyjádřila nesouhlas s organizační změnou, kterou žalovaný zamýšlel provést s účinností od 1. 4. 2020 a na základě níž byla žalobkyni dána výpověď z pracovního poměru, jakož i k dopisu ze dne 30. 3. 2020, v němž odborová organizace sdělila žalovanému, že nesouhlasí s jakoukoli žalovaným údajně zamýšlenou výpovědí žalobkyni, a to ze stejných důvodů, které uvedla ve svém stanovisku k žádosti žalovaného o udělení předchozího souhlasu k výpovědi obsaženém v dopisu ze dne 16. 3. 2020.

Protože odvolací soud výše uvedeným způsobem nepostupoval (nepodrobil stanovisko odborové organizace k žádosti žalovaného o udělení předchozího souhlasu k výpovědi, obsažené v dopisu ze dne 16. 3. 2020, výkladu podle pravidel pro výklad právních jednání), považoval Nejvyšší soud závěr odvolacího soudu, že odborová organizace písemně neodmítla udělit žalovanému souhlas k výpovědi z pracovního poměru žalobkyně, a že proto nastala „fikce souhlasu“ odborové organizace s výpovědí ve smyslu § 61 odst. 2 věty druhé ZP, a výpověď z pracovního poměru ze dne 31. 3. 2020 je proto platná (aniž by bylo třeba, aby žalovaný tvrdil a prokazoval, že po něm nelze spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnával), za předčasný, a tedy nesprávný. Nejvyšší soud proto rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.



Tomáš Novák