

15. 11. 2019

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

## **Nadbytečnost nebo zrušení části zaměstnavatele? Pro zaměstnavatele komplikovanější výpověď chráněnému odborářskému funkcionáři, nejen při organizačních změnách (část 2.)**

V předchozí první části[1] jsme se na pozadí případu řešeného Nejvyšším soudem pod spis. zn. 21 Cdo 864/2019 přesvědčili, že v praxi není vždy snadné odlišit, zda je naplněn výpovědní důvod nadbytečnost zaměstnance ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, nebo zrušení části zaměstnavatele ve smyslu ust. § 52 písm. a) zákoníku práce. Při posouzení, ze kterého z důvodů zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, soud vychází ze skutkového vylíčení použitého výpovědního důvodu. Okolnost jak zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval (pod jaké ustanovení zákoníku práce jej podřadil), není sama o sobě významná.

V právní větě můžeme rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 864/2019, ze dne 26. 6. 2019, shrnout tak, že při posouzení, zda byl v konkrétním případě naplněn důvod výpovědi podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce, zákon nedává prostor k hodnocení organizační změny z hlediska toho, za jakým účelem byla skutečně přijata a jaké cíle byly její realizací u zaměstnavatele od počátku sledovány. Na rozdíl od důvodu výpovědi podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, který je dán pouze tehdy, jestliže rozhodnutí zaměstnavatele bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců „za účelem zvýšení efektivnosti práce“, v případě důvodu výpovědi podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce není určitý účel (cíl) organizační změny součástí jeho skutkové podstaty. Pro naplnění důvodu výpovědi podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce je podstatné pouze to, zda zaměstnavatel rozhodl o organizační změně, spočívající ve zrušení jeho části, a jestliže nadále nehodlá provozovat (relativně samostatnou) činnost, kterou se část zaměstnavatele dosud podílela na plnění úkolů (předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného, a v důsledku toho pozbyl možnost přidělovat zaměstnancům působícím ve zrušované části práci podle pracovní smlouvy. *(A proto také v dané sporné věci nemohlo jako relevantní obstát tvrzení zaměstnance, že zrušení části zaměstnavatele bylo „zjevně účelové“, neboť „otevřeně kritizoval manažerské kroky nového vedení zaměstnavatele, což vedení neslo nelibě“.)*

Pro posouzení dané věci, projednávané NS pod spis. zn. 21 Cdo 864/2019 bylo dále podstatné, zda zaměstnavatel mohl platně přistoupit k výpovědi z pracovního poměru i přes nesouhlas odborové organizace, již byl propuštěný zaměstnanec členem. Rozhodnutí NS může být vhodným návodem, jak má postupovat zaměstnavatel, když se rozhoduje, zda uplatnit nebo neuplatnit výpověď, jestliže nezíská souhlas odborové organizace pro výpověď tzv. chráněnému odborářskému funkcionáři ve smyslu ust. § 61 odst. 2 a ustanovení souvisejících zákoníku práce.[2]

Podle ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 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 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Podle ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle ust. § 61 odst. 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 ust. § 72 zákoníku práce (pokud je neplatnost rozvázání pracovního poměru uplatněna uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním) shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.[3]

Dá-li tedy zaměstnavatel zaměstnanci - členu příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem - výpověď či vůči němu uplatní okamžité zrušení pracovního poměru, přestože příslušný odborový orgán odmítl udělit předchozí souhlas k těmto úkonům, soud v řízení podle ust. § 72 zákoníku práce nejprve posuzuje, zda jsou splněny všechny hmotněprávní (formální i materiální) podmínky předmětného rozvázání pracovního poměru, a v kladném případě pak (na rozdíl od případů, kde nevystupuje člen příslušného odborového orgánu) navíc zkoumá, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Jsou-li všechny uvedené předpoklady splněny, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné, i když příslušný odborový orgán odmítl udělit souhlas s tímto rozvázáním.

### **Obecná kritéria pro posouzení spravedlivosti rozvázání pracovního poměru**

Judikatura soudů již v minulosti dovodila, že ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce patří k právním normám s tzv. 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. Přitom u žádného z výpovědních důvodů uvedených v ust. § 52 zákoníku 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 ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce. - V případě zaměstnance, u něhož je dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce, jsou rozhodující - obdobně jako u důvodu výpovědi podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce - též konkrétní okolnosti, za nichž k dotčené organizační změně u zaměstnavatele 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. Soud může přihlídnout rovněž k jakýmkoliv dalším skutečnostem, které mají vztah k výkonu práce dotčeného zaměstnance, zejména k jeho osobě (jeho věku, životním a pracovním zkušenostem), k jeho dosavadním pracovním výsledkům a jeho postoji k plnění pracovních úkolů, ke schopnostem týmové spolupráce a k celkovému vztahu ke spolupracovníkům, k délce jeho zaměstnání apod. 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. Současně platí, že, jsou-li některá hlediska pro posouzení, zda po zaměstnavateli (ne)lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval, v konkrétní věci významnější (závažnější, důležitější), soud jim logicky přikládá také větší význam. (NS odkázal na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 4. 2009 spis. zn. 21 Cdo 1539/2008, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2009 spis. zn. 21 Cdo 938/2009, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 11. 2013 spis. zn. 21 Cdo 2636/2012). - Pochopitelně by měl uvedená kritéria v zájmu opatrnosti uvážít i zaměstnavatel, než přistoupí k rozvázání pracovního poměru.

Ve věci projednávané Nejvyšším soudem pod spis. zn. 21 Cdo 864/2019 odvolací soud dospěl k závěru, že okolnosti projednávané věci neopravňovaly žalovanou zaměstnavatelku k tomu, aby přes

nesouhlas příslušné odborové organizace ve smyslu ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce dala žalobci výpověď z pracovního poměru z důvodu, jak už bylo uvedeno, ale znovu připomeňme, dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, tedy pro nadbytečnost zaměstnance, neboť za účelem zvýšení efektivity práce a hospodaření nemocnice rozhodl ředitel nemocnice o zrušení psychiatrické ambulance, v níž zaměstnanec dosud působil, a tak se stal nadbytečným zaměstnancem (přičemž Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí právně překvalifikoval důvod výpovědi na důvod dle ust. § 52 písm. a), tedy zrušení části zaměstnavatele). Odvolací soud přitom přihlédl zejména k tomu, že zrušená část zaměstnavatele - psychiatrická ambulance, v níž zaměstnanec pracoval a kterou vedl, „realizovala mimo jiné i programy zaměřené na zaměstnance žalované“ a „poskytovala řadu konziliárních vyšetření dalším oddělením žalované“, přičemž „jejich potřeba zůstala u žalované zachována i po zrušení psychiatrické ambulance a žalovaná proto konziliární vyšetření nadále nerealizuje ve vlastním režimu, ale prostřednictvím jiného lékaře, kterému pronajala prostory uvolněné po psychiatrické ambulanci“. Dále akcentoval, že žalobce sice „získal oprávnění pro provozování nestátního zdravotnického zařízení (v oboru psychiatrie)“, a tedy „po skončení pracovního poměru u žalované nezůstal bez finančních prostředků“, avšak že tuto skutečnost (že žalobce „hodlal i nadále zůstat ekonomicky aktivní“) „nelze přičítat k jeho tíži“. Vzhledem k těmto okolnostem odvolací soud uzavřel, že „po žalované bylo možno spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnávala i přesto, že psychiatrická ambulance byla zrušena“.

### **Konkrétní hodnocení okolností případu Nejvyšším soudem**

NS ČR však tuto úvahu vyhodnotil jako nesprávnou. Odvolacímu soudu je třeba především vytknout, že se do jeho konečného úsudku náležitě nepromítla skutečnost, že psychiatrická ambulance, jejímž zrušením žalovaná odůvodnila výpověď danou žalobci, byla dlouhodobě ekonomicky ztrátová a nedostatečně vytižená (podle znaleckého posudku byla její kapacita využita v roce 2010 - v kalendářní rok před uplatněním výpovědi - ze 66 - 72% a v roce 2011 - v kalendářní rok, kdy zaměstnavatel dal výpověď, ze 72 - 78%). Jestliže materiální podmínky předmětné výpovědi spočívající v prokázané existenci uplatněného výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce (zrušení části zaměstnavatele) byly splněny, je nutno vycházet z toho, že dotčená psychiatrická ambulance, v níž žalobce pracoval jako psychiatr, byla ke dni 30. 11. 2011 zrušena, a že v důsledku toho žalovaná pozbyla možnost přidělovat žalobci práci podle pracovní smlouvy. Okolnost, že u žalované „zůstala zachována potřeba konziliárních vyšetření“ a že psychiatrická ambulance „realizovala mimo jiné i programy zaměřené na zaměstnance žalované“, na tom nic nemění. Z výsledků dokazování vyplynulo, že psychiatrická ambulance prostřednictvím žalobce poskytovala průměrně zhruba 3 konziliární vyšetření (nejčastěji každé v rozsahu 50 minut) týdně (podle znaleckého posudku jednotlivými odděleními žalované bylo v roce 2010 vyžádáno 141 konziliárních vyšetření psychiatrem a v roce 2011 bylo těchto konzilií vyžádáno 130). Ohledně časové náročnosti činností žalobce souvisejících s „programy zaměřenými na zaměstnance žalované“ nepřineslo dokazování žádné konkrétnější poznatky. Skutečností je, že těžištěm práce žalobce bylo poskytování ambulantní péče v oboru psychiatrie. Proto do rámce úvah o spravedlivosti požadavku na další zaměstnávání žalobce je třeba zahrnout také to, že další zaměstnávání žalobce v dosavadním pracovním úvazku (40 hodin týdně) za situace, kdy se žalovaná rozhodla nadále již neposkytovat péči v oboru psychiatrie (a za tímto účelem byla rovněž změněna její registrace) a toliko jí „zůstala zachována potřeba konziliárních vyšetření“ (v časové náročnosti cca 3 hodiny týdně), by pro žalovanou znamenalo namísto předpokládané úspory zcela neúčelnou finanční zátěž, nehledě k tomu, že konziliární péči v oboru psychiatrie má žalovaná od 1. 12. 2011 zajištěnu jinak. Z hlediska vlivu rozvázání pracovního poměru na postavení žalobce pak odvolací soud náležitě nezohlednil osobní a majetkové poměry žalobce, jestliže nepovažoval za významné, že žalobce po skončení pracovního poměru u žalované nadále (jako osoba samostatně výdělečně činná) poskytuje ambulantní péči v oboru psychiatrie prostřednictvím vlastního nestátního zdravotnického zařízení. Proto, i když příslušný odborový orgán odmítl udělit souhlas s výpovědí z pracovního, je tato výpověď

ve smyslu ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce platným právním úkonem (platným právním jednáním).



**Richard W. Fetter,**

právník specializující se na pracovní a občanské právo

---

[1] Nejen k rozdílu mezi výpovědním důvodem nadbytečnost zaměstnance a zrušení části zaměstnavatele - část 1. - k dispozici >>> [zde](#).

[2] Pro určení okruhu zaměstnanců, jimž ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce poskytuje větší míru právní ochrany při rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele než ostatním zaměstnancům, je třeba vycházet z ust. § 286 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami, ve spojení s ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce, podle něhož odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru.

[3] Připomeňme pro úplnost i další ustanovení § 64 zákoníku práce týkající se kompetencí odborů v situaci, kdy zaměstnavatel rozvazuje pracovní poměr se zaměstnanci. Dle ust. § 64 odst. 1 výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. Bez ohledu na výsledek projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru s odborovou organizací záleží pouze na zaměstnavateli, zda k rozvázání pracovního poměru přistoupí. (S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel podle ust. § 64 odst. 5 zákoníku práce povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých.) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru nebudou neplatnými jen z důvodu, že zaměstnavatel svou povinnost vůči odborům nesplní a rozvázání pracovního poměru neprojedná resp. neprojedná předem, ale až dodatečně (vliv na platnost právního jednání nemá ani záporné, nedoporučující stanovisko odborů). Podle ust. § 19 odst. 2 zákoníku práce, požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo. Nesplnění projednací povinnosti nebude mít vliv na platnost právního jednání zaměstnavatele ani tehdy, když půjde o okamžité zrušení pracovního poměru nebo výpověď pro neomluvené absence, protože, zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací, ne po dohodě s ní, jak tomu bylo podle dřívější právní úpravy - srov. znění ust. § 348 odst. 3 zákoníku práce před a od 1. 1. 2012. A proto také Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 476/2015, ze dne 15. 1. 2016, při řešení případu, který hodnotil podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2012, dospěl k závěru, že okamžité zrušení pracovního poměru učiněné zaměstnavatelem podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z důvodu neomluveného zameškání práce není neplatné pro rozpor se zákonem jen proto, že zaměstnavatel určil, že se u zaměstnance jedná o neomluvené zameškání práce, bez projednání s odborovou organizací. (K tomu na [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz), k dispozici >>> [zde](#).)

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)