5. 12. 2007

ID: 51872

Kolektivní smlouva

Ujednání kolektivní smlouvy, která určují ve smyslu ustanovení § 60a odst.1 zák. práce zvýšené odstupné, popřípadě další podmínky, za nichž náleží zvýšené odstupné, mají normativní povahu. Stanoví-li kolektivní smlouva, že zaměstnanec má nárok na zvýšené odstupné (nad zákonem stanovený dvojnásobek průměrného výdělku), popřípadě podmínky, za nichž zaměstnanci přísluší takové zvýšené odstupné, přebírá přejímající zaměstnavatel (organizační složka státu) práva a povinnosti (výkon práv a povinností) z tohoto pracovněprávního vztahu s tímto závazkem v nezměněné kvalitě.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 250/2007, ze dne 25.10.2007)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně V. E., zastoupené Mgr. D. K., proti žalované České republice – Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, o 43.680,- Kč s úrokem z prodlení, vedené u Okresního soudu v Jeseníku pod sp. zn. 4 C 31/2005, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 16. srpna 2006, č. j. 16 Co 204/2006-103, tak, že dovolání žalované se zamítá.

Z odůvodnění:

Žalobkyně se domáhala (žalobou podanou dne 27. 10. 2004 u Obvodního soudu pro Prahu 2), aby bylo žalované uloženo zaplatit jí 43.680,- Kč s „2,5 % úroky z prodlení p. a. od 13. 7. 2003“ do zaplacení. Žalobu odůvodnila tím, že byla v pracovním poměru u státní příspěvkové organizace Správa regionálního střediska J. a že dne 19. 12. 2001 byla mezi jejím zaměstnavatelem a Základní organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací, závodním výborem Správa regionálního střediska, uzavřena kolektivní smlouva, která mimo jiné upravila odstupné při rozvázání pracovního poměru z důvodu organizačních změn ve výši šestinásobku průměrného výdělku. Dne 30. 10. 2002 rozhodla přednostka Okresního úřadu J. o zrušení Správy regionálního střediska J., čímž tato právnická osoba zanikla a byla sloučena s Okresním úřadem J. Na Okresní úřad J. přešla také práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, jejichž nositelem byl původní zaměstnavatel žalobkyně. Ke dni 1. 1. 2003 přešla ze zákona práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů z Okresního úřadu J. na organizační složku státu Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových. Tento zaměstnavatel dal žalobkyni dopisem ze dne 31. 3. 2003 výpověď z pracovního poměru a žalobkyni vyplatil odstupné ve výši průměrného dvouměsíčního platu. Odmítá však žalobkyni zaplatit odstupné ve výši, jak byla ujednána v kolektivní smlouvě ze dne 19. 12. 2001.

Okresní soud v Jeseníku (poté, co Obvodní soud pro Prahu 2 usnesením ze dne 30. listopadu 2004, č. j. 16 C 115/2004-32, vyslovil svoji místní nepříslušnost a rozhodl, že po právní moci usnesení bude věc postoupena Obvodnímu soudu pro Prahu 10, a poté, co Nejvyšší soud České republiky usnesením ze dne 7. 9. 2005, č. j. 25 Nd 160/2005-49, přikázal věc vedenou u Obvodního soudu pro Prahu 10 pod sp. zn. 34 C 197/2005 k projednání a rozhodnutí Okresnímu soudu v Jeseníku) rozsudkem ze dne 20. 3. 2006, č. j. 4 C 31/2005-87, uložil žalované zaplatit žalobkyni 43.680,- Kč s „2,5 % úrokem z prodlení p. a. od 13. 7. 2003 do zaplacení“ a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 4.855,50 Kč. Vyšel z toho, že žalobkyně byla zaměstnána u právního předchůdce žalované od roku 1994 až do doby, kdy byl tento zaměstnavatel zrušen rozhodnutím přednostky Okresního úřadu v J., a že k 1. 1. 2003 došlo ke zrušení okresních úřadů a práva a povinností žalobkyně z pracovněprávního poměru přešla na jinou organizační složku státu, a to na žalovanou. Dovodil, že kolektivní smlouva, jež byla dne 19. 12. 2001 uzavřena u původního zaměstnavatele žalobkyně, byla účinná i v roce 2003, neboť nedošlo k uzavření kolektivní smlouvy nové. Závazky z kolektivní smlouvy přecházejí podle soudu prvního stupně v celém rozsahu na právního nástupce zaměstnavatele v rámci přechodu práv a povinnosti z pracovněprávních vztahů, tedy ze zrušené Správy regionálního střediska J. na Okresní úřad v J. a následně na žalovanou. Protože požadavek žalované vyplývá z ujednání v kolektivní smlouvě uzavřené dne 19. 12. 2001, žalobě vyhověl.

K odvolání žalované Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 16. 8. 2006, č. j. 16 Co 204/2006-103, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na nákladech odvolacího řízení 4.183,- Kč. Dovodil, že podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, může kolektivní smlouva obsahovat závazky

různé povahy a že v ustanoveních, která upravují individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců, má kolektivní smlouva normativní povahu, zatímco ostatní závazky, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům nebo které upravují další práva a povinnosti smluvních stran mají povahu smluvně právní; tyto závazky je třeba posuzovat jako jiné dvoustranné právní úkony. Podle názoru odvolacího soudu nelze „separovat“ ustanovení čl. III odst. 2 písm. a) kolektivní smlouvy ze dne 19. 12. 2001 (o výši odstupného při rozvázání pracovního poměru výpovědí) od ustanovení čl. VII odst. 4 písm. b) a c) téže kolektivní smlouvy (o účinnosti kolektivní smlouvy a podmínkách prodloužení její platnosti), neboť součástí ujednání o odstupném není jen výše odstupného a stanovení bližších podmínek, za kterých bude toto vyšší odstupné vyplaceno, ale rovněž stanovení doby, po kterou bude takto sjednané odstupné poskytováno. Uzavřel, že ujednání kolektivní smlouvy ze dne 19. 12. 2001 o odstupném má normativní povahu nejen ve stanovení rozsahu plnění, ale i ve stanovení doby, po kterou zaměstnanci mají nárok na sjednané plnění. Proto nemůže obstát názor žalované, že ujednání uvedené v čl. IV odst. 4 písm. b) a c) kolektivní smlouvy má jen smluvně právní povahu a, protože žalovaná nebyla smluvní stranou kolektivní smlouvy, nemůže ji toto ujednání bez dalšího zavazovat.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalovaná namítá, že ustanovení čl. VII odst. 4 písm. b) a c) kolektivní smlouvy ze dne 19. 12. 2001 mají povahu smluvně právní, neboť vyjadřují dohodu mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací na prodloužené účinnosti kolektivní smlouvy za tam daných podmínek. Toto ujednání bylo smluvním závazkem mezi stranami smlouvy, tedy mezi tehdejším zaměstnavatelem žalobkyně Správou regionálního střediska J. a Základní organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací, závodním výborem Správy regionálního střediska; žalovanou jako dalšího zaměstnavatele žalobkyně nemůže zavazovat. Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu i rozsudek Okresního soudu v Jeseníku, č. j. 4 C 31/2005-87, ze dne 20. 3. 2006, zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalobkyně navrhla, aby dovolání žalované bylo zamítnuto, neboť podle jejího přesvědčení práva a povinnosti z kolektivní smlouvy uzavřené dne 19. 12. 2001 přešla na jejího zaměstnavatele – žalovanou.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) 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. a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. dovolání přípustné (právní otázka přechodu práv a povinností z kolektivní smlouvy na nového zaměstnavatele v případě, že nárok zaměstnance měl vzniknout až u nového zaměstnavatele, dosud nebyla dovolacím soudem vyřešena), přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že pracovní poměr žalobkyně byl rozvázán výpovědí z pracovního poměru ze dne 31. 3. 2003 – podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 9. 2003, tj. do dne, než nabyl účinnosti zákon č. 274/2003 Sb., kterým se mění některé zákony na úseku ochrany veřejného zdraví – dále jen „zák. práce“ a podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění zákonů č. 519/1991 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 155/1995 Sb. a č. 220/2000 Sb., tedy podle zákona o kolektivním vyjednávání ve znění účinném do 31.12.2002 (dále jen „zákona o kolektivním vyjednávání“).

Podle ustanovení § 60a odst. 1 zák. práce zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku. V kolektivní smlouvě, popřípadě ve vnitřním předpisu lze odstupné podle předchozí věty zvýšit o další násobky průměrného výdělku, popřípadě stanovit další podmínky, za nichž zaměstnanci přísluší zvýšené odstupné. To se vztahuje i na zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost.

Odstupné je plnění, které je zaměstnavatel povinen poskytnout svému zaměstnanci, s nímž rozvázal (skončil) pracovní poměr výpovědí danou podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou uzavřenou z týchž důvodů. Odstupné představuje jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout, často složitou, sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez své viny (z důvodů na straně zaměstnavatele) ztratil dosavadní práci. Tím, že se odstupné poskytuje jako dvojnásobek průměrného výdělku (podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu, i jako vícenásobek průměrného výdělku), zákon sleduje, aby se zaměstnanci dostaly takové peněžní prostředky, jaké by jinak obdržel, kdyby pracovní poměr pokračoval ještě po dobu, která byla rozhodující pro určení výše odstupného (minimálně dva měsíce). Odstupné má tímto způsobem kompenzovat pro zaměstnance nepříznivý důsledek organizačních změn a poskytnout mu ke zmírnění těchto důsledků odpovídající zabezpečení formou jednorázového peněžitého příspěvku.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzovaném případě zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů dovolatelka nenapadá), že na základě pracovní smlouvy ze dne 4. 7. 1994 uzavřené na dobu neurčitou žalobkyně pracovala u Správy regionálního střediska J., příspěvkové organizace se sídlem v J. Dne 19. 12. 2001 byla mezi Správou regionálního střediska J. a Základní organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací, závodním výborem Správa regionálního střediska, uzavřena kolektivní smlouva pro rok 2002, v níž bylo mimo jiné ujednáno [v čl. III bodu 2 písm. a)] že, „dojde-li u zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce, náleží zaměstnanci v souladu s § 60a odst. 1 zák. práce celkové odstupné ve výši šestinásobku průměrného výdělku“ [v čl. VII bodu 4 písm. b)], že „kolektivní smlouva je uzavřena pro rok 2002, pokud nedojde k jejímu prodloužení dle písm. c.“, a [v čl. VII bodu 4 písm. c)], že „jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy bude zahájeno nejpozději do 30. 10. 2002; nebude-li nová kolektivní smlouva pro rok 2003 uzavřena do 31. 12. 2002, prodlužuje se účinnost této kolektivní smlouvy až do dne předcházejícího dni nabytí účinnosti nové kolektivní smlouvy, nejdéle však do 31. 12. 2004.“. Opatřením přednostky Okresního úřadu J., jako vedoucí organizační složky státu vykonávající zřizovatelskou (zakladatelskou) funkci, č. 1/2002 ze dne 30. 10. 2002 byla státní příspěvková organizace Správa regionálního střediska Jeseník „na základě zákona č. 147/2000 Sb., o okresních úřadech, v platném znění, a ustanovení § 54 odst. 4 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, v platném znění“ zrušena ke dni 30. 12. 2002 s tím, že „v souladu s ustanovením § 38 zákona č. 219/2000 Sb., v platném znění, …práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, jejichž nositelem byla příspěvková organizace ke dni svého zániku, přecházejí na stát“; podle části A bodu 2. rozhodnutí ředitele Správy regionálního střediska J. č. 1/2002 ze dne 14. 11. 2002 „práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, jejichž nositelem byla organizace ke dni svého zániku, tj. k 30. 12. 2002, přecházejí na Českou republiku - Okresní úřad J.“. Podle čl. CXVII bodu 1. zákona č. 320/2002 Sb., o změně a zrušení některých zákonů v souvislosti s ukončením činnosti okresních úřadů, byl Okresní úřad J. dnem 1. 1. 2003 zrušen a výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů jeho zaměstnanců přešel na Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových - žalovanou. Dopisem ze dne 31. 3. 2003 žalovaná rozvázala s žalobkyní pracovní poměr z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce.

Protože - jak vyplývá z ustanovení § 60a odst. 1 zák. práce - nárok na zvýšené odstupné má zaměstnanec jen tehdy, stanoví-li to kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis, byl za tohoto skutkového stavu pro posouzení, zda žalobkyni náleží odstupné ve výši šestinásobku průměrného výdělku, mimo jiné významný závěr o tom, zda na Českou republiku – Okresní úřad J. přešla dnem 30. 12. 2002 práva a povinnosti vyplývající z kolektivní smlouvy uzavřené dne 19. 12. 2001 mezi Správnou regionálního střediska J. a Základní organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací a zda nárok, který zaměstnanci vzniká ve vztahu k novému zaměstnavateli, se posuzuje podle podmínek kolektivní smlouvy, jež byla uzavřena u zaměstnavatele předchozího.

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem (§ 249 odst.1 zák. práce) a je - jak dovodila již ustálená judikatura soudů - vyloučeno, aby nastal jinak, například jen na základě smluvního ujednání zaměstnavatelů (srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 29. 8. 1994, sp. zn. 6 Cdo 82/94, uveřejněný pod č. 38 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1995). Zanikne-li organizační složka státu, která jedná za stát (Českou republiku v pracovněprávních vztazích), přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímající organizační složku státu (srov. zejména § 251b až § 251d zák. práce).

Pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je charakteristické, že na přejímajícího zaměstnavatele přechází všechna práva a povinnosti, jež byly dosud (do dne přechodu práv a povinností) mezi zaměstnancem a jeho dosavadním zaměstnavatelem založeny, včetně všech nároků mezi nimi případně vzniklých (splatných či nesplatných, popřípadě též budoucích, přisouzených nebo dosud sporných a řešených v řízení před soudem), ledaže zákon výslovně stanoví, že se přechod týká jen jednotlivého nároku (jednoho z nároků nebo části jednoho z nároků) zaměstnance vůči jeho zaměstnavateli (tak je tomu například podle ustanovení § 11 odst. 3 věty první zákona č. 118/2000 Sb. ve znění pozdějších předpisů). Uvedené platí obdobně, jde-li o přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímající organizační složku státu.

Podle ustanovení § 2 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání je kolektivní smlouva dvoustranným právním úkonem mezi odborovou organizací, jejímž jménem ji uzavírá zástupce příslušného odborového orgánu, a zaměstnavatelem, popř. organizací zaměstnavatelů, kterou se upravují individuální vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem (zejména plnění poskytovaná zaměstnancům), kolektivní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem (např. pracovní, mzdové a další podmínky týkající se celého kolektivu zaměstnanců nebo jeho části) a práva a povinnosti smluvních stran (tj. vymezení vztahů mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, popř. organizací zaměstnavatelů). V ustanoveních, která upravují individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců, má kolektivní smlouva

normativní povahu. Normativní závazky z kolektivní smlouvy je třeba považovat v širším smyslu za pramen práva (kolektivní smlouva tu plní funkci právního předpisu), neboť nároky, které vznikly z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru (§ 20 odst. 3 zák. práce). Ostatní závazky, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům nebo které upravují další práva a povinnosti smluvních stran, pak mají pouze povahu smluvněprávní; v této části je třeba kolektivní smlouvu posuzovat stejně jako ostatní dvoustranné právní úkony (srov. též rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 22. 11. 1994, sp. zn. 6 Cdo 94/94, který byl uveřejněn pod č. 50 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1995).

K základním právům a povinnostem vyplývajícím z pracovního poměru náleží zejména povinnost (a právo) zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu (plat), vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy nebo kolektivní nebo pracovní smlouvou, a tomu odpovídající povinnost (a právo) zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň [srov. zejména § 35 odst. 1 písm. a) a b) zák. práce]. Dochází-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, z povahy věci vyplývá, že uvedená práva a povinnosti přejímající zaměstnavatel (organizační složka státu) přejímá v té kvalitě a s těmi vlastnostmi, jimiž se vyznačovaly u dosavadního zaměstnavatele (dosavadní organizační složky státu), tedy včetně mzdových a ostatních pracovněprávních nároků vyplývajících z "původního" pracovního poměru; rozsah přecházejících práv a povinností z pracovněprávních vztahů je určován právy a povinnostmi, jež dosavadnímu zaměstnavateli (dosavadní organizační složce státu) vyplynuly z pracovních poměrů k zaměstnancům, jichž se přechod týká. Okamžikem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů) totiž dochází - uvažováno z pohledu zaměstnance - jen ke změně v osobě zaměstnavatele (v organizační složce státu jednající za stát - zaměstnavatele), zatímco samotný obsah pracovněprávního vztahu tím zůstává nedotčen [z hlediska obsahu pracovněprávního vztahu tu tedy platí stejný právní stav, jako kdyby ke změně v osobě zaměstnavatele (organizační složky státu) vůbec nedošlo].

Obsahem pracovněprávního vztahu jsou nepochybně nároky, které vznikají z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům (normativní závazky). Přejímající zaměstnavatel (organizační složka státu) přebírá normativní závazky z kolektivní smlouvy ve stejné podobě (za stejných podmínek), v jaké by z kolektivní smlouvy vznikaly, kdyby k přechodu (výkonu) práv a povinností z pracovněprávních vztahů vůbec nedošlo, a to až do doby, dokud neuplyne doba, na kterou byla kolektivní smlouva uzavřena, nebo dokud jinak neztratí svou účinnost (srov. též požadavky na zachování podmínek sjednaných v kolektivní smlouvě při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, uvedené ve směrnici Rady Evropské Unie ze dne 12. 3. 2001 č. 2001/23/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů). Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, že, dochází-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu, přebírá přejímající zaměstnavatel (přejímající organizační složka státu) vůči přecházejícím zaměstnancům vždy také závazky dosavadního zaměstnavatele (dosavadní organizační složky státu) z kolektivní smlouvy upravující individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, jestliže z nich vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců (tzv. normativní závazky).

Ujednání kolektivní smlouvy, která určují ve smyslu ustanovení § 60a odst.1 zák. práce zvýšené odstupné, popřípadě další podmínky, za nichž náleží zvýšené odstupné, mají nepochybně normativní povahu. Stanoví-li tedy kolektivní smlouva, že zaměstnanec má nárok na zvýšené odstupné (nad zákonem stanovený dvojnásobek průměrného výdělku), popřípadě podmínky, za nichž zaměstnanci přísluší takové zvýšené odstupné, přebírá přejímající zaměstnavatel (organizační složka státu) práva a povinnosti (výkon práv a povinností) z tohoto pracovněprávního vztahu s tímto závazkem v nezměněné kvalitě.

Z uvedeného mimo jiné vyplývá, že závazky z kolektivní smlouvy uzavřené dne 19. 12. 2001 mezi státní příspěvkovou organizací Správa regionálního střediska J. a základní organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací, závodním výborem Správa regionálního střediska, o poskytování zvýšeného odstupného zaměstnancům této organizace přešly okamžikem jejího zániku na stát (Českou republiku), za nějž jednal Okresní úřad v J.; po zrušení okresních úřadů přešel spolu s ostatními právy a povinnostmi jeho výkon na Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových.

Na uvedeném závěru nic nemění okolnost, že kolektivní smlouva ze dne 19. 12. 2001 byla „uzavřena pro rok 2002“ a že k prodloužení její účinnosti až do 31. 12. 2004 došlo podle Čl. VII bodu 4 písm. b) a c) jen proto, že nová kolektivní smlouva pro rok 2003 nebyla do 31. 12. 2002 uzavřena. Přejímající zaměstnavatel (organizační složka státu) totiž přebírá normativní závazky - jak uvedeno výše - v takové podobě (kvalitě), v jaké by z kolektivní smlouvy vznikly, kdyby k přechodu (výkonu) práv a povinností z pracovněprávních vztahů vůbec nedošlo, tedy i v ujednání o době

účinnosti kolektivní smlouvy. Odvolací soud v této souvislosti výstižně uvádí, že součástí ujednání o odstupném (jako o normativním závazku z kolektivní smlouvy) není „jen výše odstupného a stanovení bližších podmínek, za kterých bude toto vyšší odstupné vyplaceno, ale rovněž stanovení i doby, po kterou bude takto sjednané odstupné poskytováno“.

Důvodná není ani námitka žalované, že k prodloužení účinnosti kolektivní smlouvy na dobu po 31. 12. 2002 nedošlo, neboť k jednání o nové kolektivní smlouvě, které mělo být zahájeno nejpozději do 20. 10. 2002, vůbec nedošlo a „další ustanovení v odstavci 4 c) za středníkem: nebude-li nová kolektivní smlouva pro rok 2003 uzavřena do 31. 12. 2002, prodlužuje se účinnost kolektivní smlouvy až do dne předcházejícího dni nabytí účinnosti nové kolektivní smlouvy, nejdéle však do 31. 12. 2004, je vzhledem k nesplnění podmínky prvé neúčinné“. Žalovaná totiž přehlíží, že prodloužení účinnosti kolektivní smlouvy „nejdéle do 31. 12. 2004“ nebylo - jak je nepochybné z obsahu ujednání obsaženého v Čl. VII bodu 4 kolektivní smlouvy - vázáno na zahájení jednání o nové kolektivní smlouvě nejpozději do 30. 10. 2002, ale jen na skutečnost, že „nová kolektivní smlouva pro rok 2003 nebude uzavřena do 31. 12. 2002“; nebyla-li na léta 2003 a 2004 u dosavadního a ani přejímajícího zaměstnavatele žalobkyně - jak bylo soudy zjištěno - nová kolektivní smlouva skutečně uzavřena, došlo k prodloužení účinnosti kolektivní smlouvy až do 31. 12. 2004.

Protože rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný a protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelkou tvrzeno), 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 žalované podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Autonomie vůle (exkluzivně pro předplatitele)
- Správní žaloba a trestní rozsudek
- Střídavá péče (exkluzivně pro předplatitele)
- Styk dítěte s rodičem (exkluzivně pro předplatitele)
- Nesprávné poučení
- Nájem bytu
- Nároky pozůstalých (exkluzivně pro předplatitele)
- Odpovědnost státu za újmu (exkluzivně pro předplatitele)
- Promlčení (exkluzivně pro předplatitele)
- Valná hromada (exkluzivně pro předplatitele)
- Doručování