12. 12. 2019

ID: 110371

# Odbory

Oznámení odborové organizace podle ustanovení § 286 odst. 4 zák. práce je pracovněprávním úkonem ve smyslu ustanovení § 34 obč. zák., na který dopadají důvody neplatnosti. Obsahovými náležitostmi tohoto oznámení jsou jednak sdělení (údaje o tom), že stanovy odborové organizace upravují její působení u zaměstnavatele a oprávnění jednat (včetně údajů o orgánu odborové organizace, který je podle stanov oprávněn jednat se zaměstnavatelem) a že alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, jednak doložení sdělovaných údajů. Oznámení, které tyto náležitosti nesplňuje, odporuje zákonu a je neplatným právním úkonem [§ 39 obč. zák., § 19 písm. d) zák. práce], na jehož základě oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele nevznikají.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 641/2018-918, ze dne 27.8.2019)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Z. L, zastoupeného Mgr. M.H., advokátem se sídlem v P., proti žalované Správě majetkového portfolia Praha 3 a. s. se sídlem v P., zastoupené Mgr. V.N., advokátem se sídlem v P., o neplatnost výpovědi z pracovního poměru a okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 3 pod sp. zn. 20 C 31/2013, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 4. října 2017 č. j. 23 Co 250/2017-861, tak, že dovolání žalované proti výroku rozsudku městského soudu o potvrzení rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 3 ve výroku o náhradě nákladů řízení a proti výroku rozsudku městského soudu o náhradě nákladů odvolacího řízení se odmítá. Rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 3 ze dne 22. února 2017 č. j. 20 C 31/2013-810 se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 3 k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 7. 12. 2012 zaměstnavatel Investiční a rozvojová Praha 3 a. s. sdělil žalobci, že mu „v důsledku zrušení útvaru 1005 Kontrola“ dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce „z důvodu nadbytečnosti“.

Dopisem ze dne 18. 12. 2012 stejný zaměstnavatel žalobci sdělil, že mu dává okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem zaměstnavatel spatřoval v tom, že žalobce dne 7. 12. 2012 při předávání výpovědi z pracovního poměru „vulgárně slovně napadl členy představenstva, a to bez jakéhokoli důvodu“.

Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 3 dne 4. 2. 2013 proti žalované Investiční a rozvojové Praha 3 a. s. domáhal, aby bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru ze dne 7. 12. 2012 a okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 18. 12. 2012 jsou neplatné. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že organizační opatření žalované, na základě něhož bylo zrušeno pracovní místo žalobce a žalobce se stal nadbytečným, bylo pouze předstírané a „ve skutečnosti nesledovalo deklarovaný cíl“. Výpověď následovala bezprostředně poté, co žalobce oznámil žalované, že u něj působí Odborová organizace zaměstnanců Investiční a rozvojové Praha 3 a. s., jejímž je předsedou. Účelem organizační změny žalované bylo podle žalobce „konstruovat“ důvod pro ukončení pracovního poměru s žalobcem. Žalobce považuje jednání žalované za diskriminující z důvodu jeho členství a činnosti v odborové organizaci a dále z důvodu jeho členství v politické straně (ODS). Výpověď z pracovního poměru, jakož i okamžité zrušení pracovního poměru považuje žalobce za

neplatné i z toho důvodu, že žalovaná nepožádala uvedenou odborovou organizaci o předchozí souhlas s jejich učiněním. Namítal rovněž, že okamžité zrušení pracovního poměru mu nebylo doručeno a že „slovní výměna názorů, ke které došlo při prezentování výpovědi“, nemůže dosahovat intenzity porušení pracovních povinností pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Obvodní soud pro Prahu 3 (poté, co usnesením ze dne 19. 9. 2013 č. j. 20 C 31/2013-329 rozhodl, že v řízení bude nadále pokračováno na straně žalované se společností Správa majetkového portfolia Praha 3 a. s. se sídlem v Praze 3, Olšanská č. 2666/7, IČO 28954866, neboť dosavadní žalovaná v průběhu řízení ke dni 1. 8. 2013 zanikla bez likvidace z důvodu fúze sloučením s nástupnickou společností) rozsudkem ze dne 21. 5. 2014 č. j. 20 C 31/2013-391 žalobě v plném rozsahu vyhověl a rozhodl o nákladech řízení. Soud prvního stupně dospěl k závěru o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, neboť zaměstnavatel nepožádal o předchozí souhlas s výpovědí odborovou organizaci, jež (na základě oznámení ze dne 5. 12. 2012) u zaměstnavatele začala působit 6. 12. 2012 a ve které žalobce působil jako člen jejího orgánu. Navíc shledal, že „rozhodnutí představenstva o zrušení útvaru 1005 Kontrola bylo účelové s cílem nikoliv zvýšit efektivitu společnosti a snížit náklady, ale ukončit pracovní poměr s žalobcem“. Z důvodu nepožádání o udělení předchozího souhlasu s tímto opatřením dospěl k závěru též o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, ve kterém nebylo ani náležitě vymezeno jednání, jímž měl žalobce porušit pracovní povinnosti.

Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 26. 11. 2014 č. j. 23 Co 391/2014-519 rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru potvrdil a ve výroku o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru a nákladech řízení rozsudek zrušil a v tomto rozsahu věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Odvolací soud ve shodě se soudem prvního stupně dospěl k závěru, že jak k výpovědi z pracovního poměru, tak k okamžitému zrušení pracovního poměru žalovaná přistoupila, i když „nepožádala odborovou organizaci o souhlas s těmito právními úkony“, ač tak učinit měla; vyšel ze zjištění, že žalované bylo dne 5. 12. 2012 oznámeno působení Odborové organizace zaměstnanců Investiční a rozvojové Praha 3 a. s., jejímž předsedou byl žalobce, a při posouzení oprávnění odborové organizace jednat zohlednil, že „zákoník práce nestanoví odborové organizaci povinnost své právo jednat prokazovat, ale oznamovat“. Pro „absenci souhlasu odborové organizace“ a pro nedostatečné skutkové vymezení jeho důvodu proto okamžité zrušení pracovního poměru shledal neplatným právním úkonem. Vzhledem k tomu, že závěry soudu prvního stupně o nenaplnění důvodu výpovědi z pracovního poměru jsou nepřezkoumatelné, uložil mu, aby se znovu zabýval tím, zda byly splněny podmínky výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, případně tím, zda na žalované lze spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnávala.

Obvodní soud pro Prahu 3 rozsudkem ze dne 22. 2. 2017 č. j. 20 C 31/2013-810 určil, že výpověď z pracovního poměru ze dne 7. 12. 2012 doručená žalobci dne 7. 12. 2012 je neplatná a žalované uložil povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 116 886 Kč k rukám advokáta Mgr. Matěje Haranty. Soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že žalobce byl v pracovním poměru u právní předchůdkyně žalované (Investiční a rozvojová Praha 3 a. s.), u které od 1. 9. 2012 pracoval jako vedoucí útvaru 1005 Kontrola, že představenstvo zaměstnavatele na svém mimořádném zasedání dne 5. 12. 2012 přijalo usnesení o změně organizačního řádu a o zrušení útvaru 1005 Kontrola, že téhož dne byla „připravena“ výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost, kterou žalobce dne 7. 12. 2012 odmítl od zaměstnavatele převzít, a že dne 5. 12. 2012 žalobce e-mailovou zprávou oznámil předsedovi představenstva zaměstnavatele a řediteli zaměstnavatele založení Odborové organizace zaměstnanců Investiční a rozvojové Praha 3 a. s. a zahájení působení této odborové organizace u zaměstnavatele (oznámení bylo zasláno i „prostřednictvím České pošty s. p.“); návrh na evidenci uvedené odborové organizace byl Ministerstvu vnitra doručen dne 26. 10. 2012 a na její ustavující schůzi konané dne 23. 11. 2012 byl předsedou odborové organizace zvolen žalobce, místopředsedou J. J. a členem výboru Z. K. (oba rovněž zaměstnanci Investiční a rozvojové Praha 3 a. s.). Na tomto základě dospěl k závěru, že

zaměstnavatel byl povinen postupovat podle ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce a požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí z pracovního poměru, a pokud tak neučinil, je výpověď neplatná; s odkazem na judikaturu dovolacího soudu rovněž uzavřel, že tuto neplatnost nelze „zhojit“ postupem podle ustanovení § 61 odst. 4 věty za středníkem zákoníku práce.

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 4. 10. 2017 č. j. 23 Co 250/2017-861 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a uložil žalované povinnost zaplatit žalobci k rukám advokáta Mgr. Matěje Haranty náhradu nákladů odvolacího řízení ve výši 6 776 Kč. Odvolací soud (který vyšel ze skutkových zjištění sodu prvního stupně) dospěl k závěru, že výpověď z pracovního poměru je „podle § 19 písm. d) zákoníku práce neplatným právním úkonem, protože odporuje zákonu a zároveň není naplněna základní zásada pracovněprávních vztahů podle § 1a písm. a) zákoníku práce, a to zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, v daném případě člena orgánu odborové organizace“; s ohledem na rozhodovací praxi Nejvyššího soudu „korigoval“ svůj názor ohledně potřeby postupu podle ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce. Námitky žalované zpochybňující účel založení odborové organizace a její působení u žalované neshledal odvolací soud opodstatněnými. Vyšel ze zjištění, že žalobce a další dva zaměstnanci žalované (její právní předchůdkyně) založili odborovou organizaci a žalobce byl zvolen jejím předsedou, že žalobce oznámil dne 5. 12. 2012 zahájení činnosti odborové organizace žalované (její právní předchůdkyni) a že žádným z provedených důkazů nebyl zpochybněn účel založení odborové organizace, kterým byla ochrana a prosazování hospodářských a sociálních zájmů jejích členů. Současně vzal v úvahu, že podle ustanovení § 286 odst. 4 zákoníku práce odborová organizace své oprávnění jednat v pracovněprávních vztazích zaměstnavateli pouze oznamuje (zákoník práce nestanoví odborové organizaci povinnost prokazovat své oprávnění jednat v pracovněprávních vztazích). Oznámení odborové organizace přitom považoval za faktický úkon, na který nedopadají důvody neplatnosti, a námitky žalované o neplatnosti oznámení pro rozpor s dobrými mravy jsou tak podle odvolacího soudu bezpředmětné. Ostatní námitky a úvahy žalované odvolací soud považoval za „spekulativní“, neboť rozhodující je pouze skutečnost, že žalovaná (její právní předchůdkyně) o předchozí souhlas s výpovědí odborovou organizaci nepožádala, a výpověď z pracovního poměru daná žalobci dne 7. 12. 2012 je tak neplatná.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání směřující proti oběma jeho výrokům. Dovolatelka namítala, že odborová organizace v souvislosti s oznámením ze dne 5. 12. 2012 nikterak neprokázala splnění podmínek „pro zahájení působení“ u žalovaného zaměstnavatele podle ustanovení § 286 odst. 4 zákoníku práce, tj. že je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Nesouhlasí s argumentací odvolacího soudu, podle které zákoník práce nestanoví odborové organizaci povinnost prokazovat své oprávnění jednat v pracovněprávních vztazích, a dovolává se přitom důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb., která s takovou povinností odborové organizace počítá (z níž vycházeli zákonodárci, jak vyplývá z textu ústavní stížnosti 54 poslanců Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR a nálezu Ústavního soudu Pl. ÚS 10/12 ze dne 23. 5. 2017). Dovolatelka proto zastává názor, že „podmínkou pro zahájení působení odborové organizace je prokázání zaměstnavateli, že splňuje zákonné podmínky pro její působení u zaměstnavatele“. Splnění těchto podmínek žalobce prokázal až v průběhu řízení dne 4. 3. 2014 tím, že soudu dne 4. 2. 2013 předložil částečný výpis z ustavující schůze odborové organizace ze dne 23. 11. 2012 a dne 4. 3. 2014 plné znění tohoto zápisu a prezenční listiny z ustavující schůze odborové organizace ze dne 23. 11. 2012. Dovolatelka je současně přesvědčena, že zákonnou podmínkou „pro zahájení působení odborové organizace u zaměstnavatele“ též je, že oznámení odborové organizace podle ustanovení § 286 odst. 4 zákoníku práce obsahuje údaje o splnění podmínek pro působení u zaměstnavatele a vzniku práva jednat podle ustanovení § 286 odst. 3 zákoníku práce. Tyto náležitosti však emailová zpráva žalobce ze dne 5. 12. 2012 ani přiložená kopie dopisu ze stejného dne neobsahovala. Odborová organizace proto od 6. 12. 2012 u žalované ve smyslu ustanovení § 286 zákoníku práce působit nezačala a nebyl proto ani nezbytný její předchozí souhlas s výpovědí z

pracovního poměru ze dne 7. 12. 2012 danou žalobci. Náležitosti oznámení podle ustanovení § 286 odst. 4 zákoníku práce a prokazování splnění podmínek podle ustanovení § 286 odst. 3 zákoníku práce odborovou organizací zaměstnavateli považuje dovolatelka za právní otázky v rozhodovací praxi dovolacího soudu dosud neřešené. Dovolatelka dále nesouhlasí se závěrem odvolacího soudu, že v posuzovaném případě za situace, kdy zaměstnavatel nepožádal odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí z pracovního poměru, nelze postupovat podle ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce. Vytýká mu nesprávné posouzení věci, jestliže nepřihlédl ke skutečnosti, že na jednání 7. 12. 2012 odborová organizace před tím, než byla žalobci doručena výpověď, ústy svého předsedy s výpovědí vyslovila nesouhlas, ani ke skutečnosti, že s ohledem na všechny ostatní zjištěné skutečnosti (dovolatelka zejména poukazovala na účelové založení odborové organizace poté, co ve známost vešla připravovaná organizační změna) odborová organizace souhlas neudělí; soudy nepřihlédly ani k tomu, že jinak byly splněny podmínky pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. S ohledem na tyto konkrétní okolnosti projednávané věci je dovolatelka přesvědčena, že otázka postupu podle ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce má být posouzena dovolacím soudem jinak, než jak byla posouzena v rozhodnutích Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2012 sp. zn. 21 Cdo 4423/2011 nebo ze dne 26. 9. 2016 sp. zn. 4013/2015. Oznámení odborové organizace o jejím působení u zaměstnavatele ze dne 5. 12. 2012 dovolatelka považuje za neplatný právní úkon pro jeho rozpor s dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 19 písm. e) zákoníku práce (k neplatnosti měl soud přihlédnout bez návrhu), neboť žalobce založením odborové organizace účelově zneužil zákonné ochrany členů orgánů odborové organizace výlučně ve svůj prospěch a takové zneužití práva nepožívá soudní ochrany; důvodem, proč žalobce oznámil založení odborové organizace, bylo jednání představenstva žalované dne 5. 12. 2012, na kterém bylo přijato rozhodnutí o organizační změně. To potvrzuje i skutečnost, že odborová organizace (mimo vyslovení požadavků na vytvoření podmínek k výkonu své činnosti) žádnou činnost ve prospěch zaměstnanců žalované nikdy nevykonávala. Dovolatelka nesouhlasí se závěrem odvolacího soudu, podle kterého je oznámení odborové organizace podle ustanovení § 286 odst. 4 zákoníku práce nikoli právním, ale jen faktickým úkonem, neboť teprve tímto oznámením vznikají oprávnění vůči zaměstnavateli podle ustanovení § 286 odst. 3 zákoníku práce. Ani otázka povahy a platnosti oznámení odborové organizace podle ustanovení § 286 odst. 4 zákoníku práce nebyla dosud v rozhodování dovolacího soudu řešena. Dovolatelka vytýká též překvapivost rozhodnutí soudu prvního stupně, který účastníky neinformoval o změně svého právního názoru (a o tom, že je připraven se odchýlit od právního názoru odvolacího soudu) na možnost postupu podle ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce. Tímto postupem soudu byla dovolatelka zbavena možnosti skutkově a právně argumentovat, navrhovat důkazy (zejména ohledně působení odborové organizace a jejího jednání v rozporu s dobrými mravy). V této souvislosti proto také klade otázku procesního práva, zda je soud prvního stupně při změně svého právního názoru a odklonu od právního názoru odvolacího soudu povinen opětovně poučit účastníky řízení ve smyslu ustanovení § 118a občanského soudního řádu, kterou považuje v rozhodování dovolacího soudu za dosud neřešenou. Dovolatelka navrhla, aby Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolací soud dovolání žalované zamítl. Má za to, že dovolatelka „překrucuje“ skutková zjištění soudů ohledně zahájení působení odborové organizace a o vyslovení jejího souhlasu s výpovědí z pracovního poměru (které soudy neučinily), jakož i právní závěry uvedené v rozhodnutí, na které odkazuje (Ústavní soud např. v nálezu Pl. ÚS 10/12 nevyložil ustanovení § 286 odst. 4 zákoníku práce tak, že odborová organizace je povinna splnění podmínek podle ustanovení § 286 odst. 3 zákoníku práce nikoli oznámit, ale prokázat). Za použití výkladových metod je třeba podle žalobce dospět k závěru, že slovním spojením „oznámila, že splňuje podmínky“ se rozumí dát zprávu, ohlásit splnění podmínek, nikoliv předložit důkaz o splnění podmínek; odkázal na též na rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 390/2012 a sp. zn. 21 Cdo 2622/2017. Za opodstatněné nepovažuje ani dovolací námitky ohledně obsahu oznámení podle ustanovení § 286 odst. 4 zákoníku práce, neboť odborová organizace je povinna oznámit zaměstnavateli svou existenci, čímž mu de facto oznámí

splnění podmínek podle ustanovení § 286 odst. 3 zákoníku práce. Žalobce též vyslovil souhlas se závěry soudů ohledně nemožnosti postupu podle ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce za situace, kdy zaměstnavatel nepožádal odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí z pracovního poměru. Námitky dovolatelky ohledně neplatnosti oznámení podle ustanovení § 286 odst. 4 zákoníku práce jsou dle jeho názoru založené na zpochybnění skutkových závěrů soudů a také nedůvodné, neboť se nejedná o právní, ale faktický úkon, který sám o sobě nepůsobí následky v právních vztazích. Rovněž námitky ohledně nevykonávání činnosti odborové organizace nepovažuje za významné, neboť pro posouzení platnosti výpovědi z pracovního poměru je rozhodující stav v době jejího učinění. Namítala-li dovolatelka nesplnění poučovací povinnosti podle ustanovení § 118a občanského soudního řádu odvolacím soudem po změně jeho právního názoru ohledně postupu podle ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce, žalobce poukázal na koncentraci řízení podle § 118b občanského soudního řádu, jakož i na skutečnost, že soud prvního stupně postupoval plně podle pokynů odvolacího soudu v jeho zrušovacím rozhodnutí (zabýval-li se tím, zda na žalované lze spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnávala).

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalované podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném od 30. 9. 2017 (dále jen „o. s. ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán po 29. 9. 2017 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 296/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, 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.

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

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 dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Dovolání proti rozhodnutí o náhradě nákladů řízení není přípustné podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř., podle kterého dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroku o nákladech řízení. V části směřující proti výroku rozsudku odvolacího soudu o potvrzení rozsudku soudu prvního stupně ve výroku o náhradě nákladů řízení a proti výroku rozsudku odvolacího soudu o náhradě nákladů odvolacího řízení proto Nejvyšší soud dovolání žalobce podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl.

Soudy postupovaly v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu, pokud dovodily, že za situace, kdy žalovaná (její právní předchůdkyně) nepožádala odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí z pracovního poměru danou žalobci, nejsou splněny podmínky k tomu, aby výpověď z pracovního poměru (za splnění ostatních podmínek výpovědi) byla za použití ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce shledána platným právním úkonem, neboť na žalované (její právní předchůdkyni) nelze spravedlivě požadovat, aby žalobce dále zaměstnávala (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2012 sp. zn. 21 Cdo 2339/2011 nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2016 sp. zn. 21 Cdo 4031/2015 a v nich uvedený závěr, podle kterého ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce dopadá toliko na případy, kdy příslušná odborová organizace odmítla udělit předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru, nikoli na „všechny“ případy neexistence předchozího souhlasu, tedy ani na situaci, kdy zaměstnavatel o

předchozí souhlas před dáním výpovědi z pracovního poměru vůbec nepožádal nebo kdy zaměstnavatel sice o předchozí souhlas před dáním výpovědi z pracovního poměru požádal, ale nevyčkal do vyjádření stanoviska odborové organizace nebo do marného uplynutí doby 15 dnů ode dne, kdy byla o předchozí souhlas požádána), a není důvod, aby rozhodná právní otázka byla posouzena jinak. Dovolatelkou nastolená právní otázka týkající se aplikace ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce na situace, kdy zaměstnavatel nepožádal odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí z pracovního poměru danou zaměstnanci, tedy přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 o. s. ř. nezakládá.

Nejvyšší soud ve své rozhodovací praxi dospěl k závěru, že poučení podle ustanovení § 118a o. s. ř. přichází v úvahu jen tehdy, jestliže účastníky uvedená tvrzení a navržené (případně i nenavržené, ale provedené) důkazy nedostačují k tomu, aby byl objasněn skutkový stav věci; postačují-li v řízení uskutečněná tvrzení a navržené (či nenavržené, ale provedené) důkazy pro objasnění skutkové stránky věci i při případném jiném právním názoru soudu, není třeba k poučení podle ustanovení § 118a odst. 2 o. s. ř. přistupovat (k tomu srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 6. 2003 sp. zn. 21 Cdo 121/2003 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 5. 2006 sp. zn. 22 Cdo 2335/2005, jehož závěry obstály i v ústavní rovině, neboť ústavní stížnost proti němu podanou Ústavní soud odmítl usnesením ze dne 1. 11. 2006 sp. zn. II. ÚS 532/06). Byla-li tedy žaloba zamítnuta (popřípadě procesní obrana žalovaného neobstála) nikoli proto, že účastník řízení stran určité rozhodné (právně významné) skutečnosti neunesl důkazní břemeno (že se jím tvrzenou skutečnost nepodařilo prokázat), nýbrž na základě učiněného skutkového zjištění (tj. že byla tvrzená rozhodná skutečnost prokázána anebo bylo prokázáno, že je tomu jinak, než bylo tvrzeno), pak zde není pro postup soudu podle ustanovení § 118a o. s. ř. důvod (srov. například usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. 3. 2011 sp. zn. 32 Cdo 3211/2010 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 4. 2013 sp. zn. 32 Cdo 1591/2011). Stejně tak tomu bylo i v projednávané věci, v níž soudy při svém závěru o absolutní neplatnosti výpovědi z pracovního poměru z důvodu nedostatku předchozího souhlasu odborové organizace podle ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce (při nemožnosti postupu podle ustanovení § 64 odst. 4 zákoníku práce) vyšly ze skutkových zjištění o tom, že žalobci jako předsedovi Odborové organizace zaměstnanců Investiční a rozvojové Praha 3 a. s. působící u žalované (její právní předchůdkyně) byla dána výpověď z pracovního poměru, aniž zaměstnavatel požádal uvedenou odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí. Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 o. s. ř. proto nezakládá dovolatelkou předestřená právní otázka poučovací povinnosti soudu podle ustanovení § 118a o. s. ř. při změně jeho právního názoru, resp. odchýlení se od právního názoru odvolacího soudu.

V souvislosti s touto právní otázkou dovolatelka nedůvodně namítá překvapivost rozhodnutí soudů. Rozhodnutí soudu může být pro účastníka překvapivé a nepředvídatelné jen tehdy, kdyby soud při svém rozhodování přihlížel k něčemu jinému, než co bylo tvrzeno nebo jinak vyšlo najevo za řízení před soudem prvního stupně nebo co za odvolacího řízení uplatnili účastníci, tedy, jinak řečeno, jen kdyby vzal v úvahu něco jiného, než co je známo také účastníkům řízení. Zákon (žádné ustanovení zákona) soudu neukládá, aby sdělil účastníkům svůj názor, jak věc hodlá rozhodnout, aby s nimi svůj zamýšlený názor (předem) konzultoval nebo aby jim umožnil uplatnit něco jiného pro případ, že by se ukázalo, že jejich dosavadní tvrzení nemohou vést k pro ně úspěšnému výsledku sporu (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1037/2009 nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 476/2015). O takový případ, kdy lze rozhodnutí soudu považovat (pro účastníka) za překvapivé, se však v projednávané věci – jak je zřejmé z obsahu spisu a z rozhodnutí soudů – nejedná.

K založení přípustnosti dovolání podle ustanovení § 237 o. s. ř. nejsou způsobilé ani námitky, jimiž dovolatelka uplatnila jiný dovolací důvod než ten, který je – jako jediný přípustný – uveden v ustanovení § 241a odst. 1 o. s. ř., a z nichž nevyplývají žádné rozhodné právní otázky ve smyslu

ustanovení § 237 o. s. ř. [dovolatelka nesouhlasí se skutkovými závěry soudů, předestírá-li vlastní skutkové závěry (k nimž soudy na rozdíl od ní nedospěly), podle kterých „nadevší pochybnost bylo zřejmé, že odborová organizace – žalobce předchozí souhlas s výpovědí žalobce žalované nedá, neboť proto byla koneckonců odborová organizace žalobcem založena“, a má-li za to, že v posuzovaném případě nastala skutečnost, kdy „předseda odborové organizace výslovně zaměstnavateli sdělí, že odborová organizace s jeho výpovědí nesouhlasí“, na základě kterých pak buduje své vlastní (od soudů odlišné) právní závěry, podle kterých „trvání na požadavku předchozího souhlasu odborové organizace s výpovědí dle § 61 odst. 2 zákoníku práce se pak v situaci výše uvedené jeví jako přepjatý formalismus“].

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobce byl v pracovním poměru u právní předchůdkyně žalované (Investiční a rozvojová Praha 3 a. s.), u které od 1. 9. 2012 pracoval jako vedoucí útvaru 1005 Kontrola. Představenstvo zaměstnavatele na svém mimořádném zasedání dne 5. 12. 2012 přijalo usnesení o změně organizačního řádu a o zrušení útvaru 1005 Kontrola. Téhož dne byla „připravena“ (shora uvedená) výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost, kterou žalobce dne 7. 12. 2012 odmítl od zaměstnavatele převzít. Ještě před tím byl dne 26. 10. 2012 Ministerstvu vnitra doručen návrh na evidenci Odborové organizace zaměstnanců Investiční a rozvojové Praha 3 a. s., jejímž předsedou byl na ustavující schůzi konané dne 23. 11. 2012 zvolen žalobce, místopředsedou J. J. a členem výboru Z. K. (oba rovněž zaměstnanci Investiční a rozvojové Praha 3 a. s.). Dne 5. 12. 2012 žalobce e-mailovou zprávou oznámil předsedovi představenstva zaměstnavatele a řediteli zaměstnavatele založení Odborové organizace zaměstnanců Investiční a rozvojové Praha 3 a. s. a zahájení působení této odborové organizace u zaměstnavatele (oznámení bylo zasláno i „prostřednictvím České pošty s. p.“). O předchozí souhlas s výpovědí z pracovního poměru danou žalobci zaměstnavatel odborovou organizaci nepožádal.

Za tohoto skutkového stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, jaké náležitosti musí obsahovat oznámení odborové organizace podle ustanovení § 286 odst. 4 zákoníku práce, jímž zaměstnavateli sděluje splnění podmínek podle ustanovení § 286 odst. 3 zákoníku práce, a jaká je právní povaha tohoto úkonu. Vzhledem k tomu, že uvedená právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu vyřešena, je dovolání žalované podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

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 České republiky dospěl k závěru, že dovolání žalované je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že oznámení odborové organizace o splnění podmínek pro její působení u žalované (její právní předchůdkyně) bylo učiněno dne 5. 12. 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., č. 375/2011 Sb., č. 466/2011 Sb. a č. 167/2012 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2012 (dále jen „zák. práce“), a subsidiárně (§ 4 zák. práce) též podle zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „obč. zák.“).

Zakládání odborových organizací a členství v nich je výkonem práva svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Toto právo je spolu s ostatními hospodářskými,

sociálními a kulturními právy zaručeno v hlavě čtvrté Listiny základních práv a svobod, která byla jako součást ústavního pořádku České republiky vyhlášena usnesením předsednictva České národní rady pod č. 2/1993 Sb. Odborové organizace, které jsou v České republice nejvýznamnějším „zástupcem zaměstnanců“, jsou právnickými osobami. Do 31. 12. 2013 zakládání odborových organizací upravoval zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů. Odborová organizace se stávala právnickou osobou již dnem následujícím poté, kdy byl příslušnému ministerstvu doručen návrh na její evidenci (srov. § 9a zákona č. 83/1990 Sb.), a to na rozdíl od ostatních sdružení, která vznikala až na základě registrace.

Vznik odborových organizací – jak vyplývá z výše uvedeného – je administrativně jednodušší než u ostatních občanských sdružení. Tento zjednodušený způsob vzniku odborových organizací je bezpochyby projevem výše zmíněných práv garantujících svobodu sdružování a práv, která omezují zásahy orgánů veřejné moci. Je však mimo pochybnost, že 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. Podmínky, za jakých se odborové organizaci dostane těchto oprávnění a výsad, upravuje ustanovení § 286 odst. 3 a 4 zák. práce.

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 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace.

Podle ustanovení § 286 odst. 4 zák. práce oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle odstavce 3; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.

Z citovaných ustanovení vyplývá, že v době od 1. 1. 2012 (tj. ode dne nabytí účinnosti zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony) odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání, jen tehdy, splňuje-li její činnost zákonem stanovené minimální podmínky (kvalitativní a kvantitativní znaky), které do té doby (do 31. 12. 2011) nebyly zákonem nijak vymezeny. První uvedenou podmínkou je požadavek, aby její oprávnění působit jako odborová organizace u zaměstnavatele a jednat bylo zakotveno v jejích stanovách; tak je tomu nejen v případě, kdy je ve stanovách konkrétně uveden konkrétní zaměstnavatel, ale také tehdy, jestliže zaměstnavatel podniká v určitém oboru či odvětví, ve kterém odborová organizace podle stanov působí (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21. 12. 2017 sp. zn. 21 Cdo 2622/2017). Druhá podmínka spočívá ve stanoveném minimálním počtu 3 členů odborové organizace, kteří musí být u zaměstnavatele v pracovním poměru (zákon zde nepočítá se zaměstnanci působícími u zaměstnavatele na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo s jeho bývalými zaměstnanci). Se samotným splněním uvedených podmínek však zákon vznik uvedených oprávnění u zaměstnavatele nespojuje. Oprávnění odborové organizace u konkrétního zaměstnavatele vznikají až dnem následujícím po dni, kdy tomuto zaměstnavateli oznámila, že tyto podmínky splňuje; teprve od tohoto okamžiku se odborová organizace stává účastníkem (kolektivních) pracovněprávních vztahů a zaměstnavatel je vůči ní povinen plnit své povinnosti a jednat s ní. Za této právní úpravy tedy nelze závěr o tom, že odborová organizace (organizační jednotka odborové organizace, která vystupuje svým jménem) působí (začala působit) u zaměstnavatele, učinit – jak tomu bylo za právní úpravy účinné do 31. 12. 2011 (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 5. 2013 sp. zn. 21 Cdo 390/2012) – jen na základě skutečnosti, že odborová organizace (fakticky) vykonává (začala vykonávat) u zaměstnavatele takové úkony, které

jsou charakteristické pro činnost odborových organizací jako takových a z nichž zaměstnavatel musel (bez pochybností) poznat, že sdružení je provádějící je odborovou organizací (organizační jednotkou odborové organizace, která vystupuje svým jménem).

Zaměstnavatel může plnit povinnosti vůči odborové organizaci stanovené mu zákonem jen tehdy, má-li vědomost o tom, že u něj odborová organizace (splňující podmínky podle ustanovení § 286 odst. 3 zák. práce) působí. Smyslem a účelem právní úpravy postavení odborové organizace v pracovněprávních vztazích přitom není, aby zaměstnavatel po tom, zda u něj taková odborová organizace působí, „pátral“ a skutečnosti o jejím působení investigativně zjišťoval. Naopak, jak v zájmu zaměstnavatele, tak i v zájmu samotného naplnění postavení odborové organizace v pracovněprávních vztazích jako nejvýznamnějšího „zástupce zaměstnanců“ je, aby ve vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem bylo postaveno najisto, od kdy odborová organizace u zaměstnavatele působí. Tak tomu nepochybně nemůže být dříve, než zaměstnavatel získá informace o tom, že odborová organizace splňuje podmínky podle ustanovení § 286 odst. 3 zák. práce a hodlá u něj působit. Odborová organizace je proto povinna tyto informace zaměstnavateli oznámit. Zákonná úprava tímto způsobem sleduje odstranění právní nejistoty v otázce působení odborové organizace u zaměstnavatele tak, aby nedocházelo k situacím, kdy se zaměstnavatel až následně dozví o tom, že u něj odborová organizace působí, a kdy jen z tohoto důvodu vůči ní neplnil dané povinnosti (např. nerespektoval zvýšenou ochranu odborových funkcionářů podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce); uvedený smysl a účel právní úpravy obsažené v ustanoveních § 286 odst. 3 a 4 zák. práce vyplývá též z důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb. (k bodům 257 a 258), která poukazuje na skutečnost, že „v platné a účinné právní úpravě není výslovně upraveno, kdy u zaměstnavatele odborová organizace působí, a kdy jí tudíž vznikají oprávnění vůči zaměstnavateli a zaměstnavateli povinnosti vůči odborové organizaci“, a že „někdy se zaměstnavatel dozví, že u něj odborová organizace působí, až když vzniknou spory a problémy“.

Obsahovými náležitostmi oznámení odborové organizace podle ustanovení § 286 odst. 4 zák. práce – jak z tohoto zákonného ustanovení vyplývá – je sdělení (údaje o tom), že stanovy odborové organizace upravují její působení u zaměstnavatele a oprávnění jednat (z logiky věci vyplývá, že součástí těchto údajů má být i informace o orgánu odborové organizace, který je podle stanov oprávněn se zaměstnavatelem jednat) a že minimálně 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Současně je třeba mít na zřeteli, že shora uvedený smysl a účel právní úpravy obsažené v ustanoveních § 286 odst. 3 a 4 zák. práce by nemohl být naplněn, pokud by zaměstnavatel neměl možnost se přesvědčit o pravdivosti údajů uvedených v oznámení a musel by vycházet jen z nepodložených informací, které v něm odborová organizace uvedla. Takový stav by zakládal ničím neopodstatněnou nerovnováhu účastníků pracovněprávního vztahu, která nemůže být odůvodněna výkonem práva svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů a pro kterou nelze nacházet oporu ani v základní zásadě pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance [§ 1a odst. 1 písm. a) zák. práce]. Je totiž třeba vzít v úvahu, že následující den po oznámení odborová organizace nabývá ve vztahu k zaměstnavateli řadu oprávnění, jako je právo uzavřít se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu (§ 22 zák. práce), právo na projednávání a informování (§ 276 a § 278 až 280 zák. práce), a to včetně práva na poskytnutí důvěrných informací (§ 276 odst. 3 zák. práce), právo jednat za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům (§ 286 odst. 6 zák. práce), právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů (§ 322 zák. práce) nebo právo na vytvoření podmínek pro řádný výkon činnosti na náklad zaměstnavatele (§ 277 zák. práce). Dovolací soud proto v uvedené právní úpravě shledává dostatečnou oporu pro závěr, že součástí oznámení odborové organizace podle ustanovení § 286 odst. 4 zák. práce je též doložení sdělovaných údajů. Tento výklad ostatně odpovídá i záměru zákonodárce vyjádřenému ve shora uvedené důvodové zprávě, podle které „se navrhuje podrobněji upravit, kdy odborová organizace u zaměstnavatele působí, a stanovit, že oprávnění odborové

organizace vznikají, až když zaměstnavateli prokáže, že splňuje stanovené podmínky“.

Splnění podmínky spočívající v tom, že stanovy odborové organizace upravují její působení u zaměstnavatele a oprávnění jednat, odborová organizace zpravidla doloží tím, že k oznámení přiloží své stanovy, popř. zaměstnavatele informuje o možnosti se s nimi seznámit na veřejně přístupných internetových (webových) stránkách, na nichž stanovy zveřejnila (v posuzované době právní úprava povinnost odborové organizace uveřejnit stanovy nestanovila).

Zákoník práce nestanoví, jakým způsobem má odborová organizace prokázat, že alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Nepochybně však doložení této podmínky nelze vykládat tak, že by odborová organizace byla povinna předložit zaměstnavateli jmenovitý seznam svých členů. Členství v odborové organizaci je považováno za „citlivý údaj“ [§ 4 písm. b) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, účinného do 23. 4. 2019], o kterém by odborová organizace mohla zaměstnavatele informovat jen tehdy, pokud by k tomu zaměstnanec (její člen) dal v souladu s ustanovením § 9 písm. a) uvedeného zákona výslovný souhlas [za právní úpravy účinné v době vydání rozsudku odvolacího soudu srov. čl. 9 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. 4. 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů - GDPR)]; zaměstnavatel podle ustanovení § 316 odst. 4 písm. e) zák. práce ani nesmí od zaměstnance informace o jeho členství v odborové organizaci vyžadovat. I když lze předpokládat, že v praxi se v převážné většině případů minimálně 3 členové odborové organizace otevřeně ke svému členství přihlásí (zpravidla to budou odboroví funkcionáři, kteří budou za odborovou organizaci jednat se zaměstnavatelem), nelze vyloučit případy, ve kterých minimální počet 3 členů odborové organizace výslovný souhlas se zveřejněním svého členství neudělí. To však neznamená, že by v těchto případech na požadavek doložení zákonem stanoveného minimálního počtu členů odborové organizace z řad zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, bylo možno rezignovat. Je totiž třeba mít na zřeteli, že nezbytnost doložení splnění dané podmínky představuje pojistku minimální reprezentativnosti požadované zákonem, která má zajistit, aby práva jiných zástupců zaměstnanců působících u zaměstnavatele (např. již u zaměstnavatele fungujících odborových organizací v rámci kolektivního vyjednávání aj.), ale ve svém důsledku i práva odborově neorganizovaných zaměstnanců, nebyla porušována, resp. negativně dotčena tím, že by zaměstnavatel plnil příslušné povinnosti (také) vůči subjektu, který požadavky minimální reprezentativnosti nesplňuje (např. umožnil by účastnit se kolektivního vyjednávání, či dokonce uzavírat kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance odborové organizaci, u které by neměl prokázáno, že tyto minimální požadavky splnila). Bude tedy na odborové organizaci, aby v takovém případě zvolila takový způsob doložení splnění dané podmínky, s nímž nebude spojeno zveřejnění členství v odborové organizaci u konkrétních osob; v úvahu například připadá v odborné literatuře zmiňované osvědčení jiných skutkových dějů podle ustanovení § 79 notářského řádu provedené formou notářského zápisu (srov. Vozábová, E. Působnost odborové organizace u zaměstnavatele. Práce a mzda, 2014, č. 11, s. 10).

Pracovněprávním úkonem je projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, které pracovněprávní předpisy s takovým projevem spojují (§ 34 obč. zák.). Naproti tomu tzv. faktický úkon představuje projev vůle, která sama o sobě nesměřuje ke vzniku, změně nebo zániku práv a povinností v pracovněprávních vztazích, a je právně relevantní jen tehdy, jestliže to právní předpisy výslovně stanoví; na tzv. faktické úkony nedopadají důvody neplatnosti, vznikne-li o něm pochybnost, lze ho posoudit pouze z pohledu, zda k němu vůbec došlo a zda byl učiněn tím, kdo byl k němu oprávněn. Ze shora uvedeného vyplývá, že oznámení odborové organizace podle ustanovení § 286 odst. 4 zák. práce představuje projev vůle směřující ke vzniku oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele, tj. ke vzniku pracovněprávního vztahu, jehož obsahem jsou vzájemná práva a povinnosti odborové organizace a zaměstnavatele. Z hlediska své povahy se tedy jedná o

(jednostranný) pracovněprávní úkon ve smyslu ustanovení § 34 obč. zák., který lze přezkoumávat z hlediska platnosti (§ 37 až 39 obč. zák. a § 18 až 20 zák. práce); nelze proto souhlasit se závěrem odvolacího soudu o tom, že oznámení podle ustanovení § 286 odst. 4 zák. práce je tzv. faktickým úkonem. Forma tohoto právního úkonu není zákonem stanovena, oznámení podle ustanovení § 286 odst. 4 zák. práce může být proto učiněno písemně nebo jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnost, že bylo učiněno.

Lze tedy shrnout, že oznámení odborové organizace podle ustanovení § 286 odst. 4 zák. práce je pracovněprávním úkonem ve smyslu ustanovení § 34 obč. zák., na který dopadají důvody neplatnosti. Obsahovými náležitostmi tohoto oznámení jsou jednak sdělení (údaje o tom), že stanovy odborové organizace upravují její působení u zaměstnavatele a oprávnění jednat (včetně údajů o orgánu odborové organizace, který je podle stanov oprávněn jednat se zaměstnavatelem) a že alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, jednak doložení sdělovaných údajů. Oznámení, které tyto náležitosti nesplňuje, odporuje zákonu a je neplatným právním úkonem [§ 39 obč. zák., § 19 písm. d) zák. práce], na jehož základě oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele nevznikají.

Z uvedeného vztaženo na posuzovanou věc vyplývá, že soudy nepostupovaly správně, nezabývaly-li se tím, zda oznámení Odborové organizace zaměstnanců Investiční a rozvojové Praha 3 a. s. ze dne 5. 12. 2012 obsahuje shora uvedené náležitosti oznámení odborové organizace podle ustanovení § 286 odst. 4 zák. práce a zda se jedná o platný právní úkon; nejenže vycházely z nesprávného právního názoru, že „zákoník práce nestanoví odborové organizaci povinnost prokazovat své oprávnění jednat v pracovněprávních vztazích“, ale ani se nezabývaly tím, zda oznámení odborové organizace ze dne 5. 12. 2012 sdělení o skutečnostech, jež se podle nich „neprokazují“, obsahuje. Závěr odvolacího soudu, že „bylo prokázáno, že oprávnění odborové organizace působit u žalované vzniklo podle § 286 odst. 4 zákoníku práce dnem 6. 12. 2012“, je proto předčasný.

Protože napadený rozsudek odvolacího soudu není správný a protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání nebo pro změnu rozhodnutí odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky jej zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které bylo zrušeno rozhodnutí odvolacího soudu, platí také na rozhodnutí soudu prvního stupně, zrušil dovolací soud i toto rozhodnutí a věc vrátil Obvodnímu soudu pro Prahu 3 k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

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

## Další články:


- Obydlí
- Územní plán
- Základní vzdělávání (exkluzivně pro předplatitele)
- Žalobní argumentace (exkluzivně pro předplatitele)
- Zastavení exekuce
- Majetková podstata (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody zaměstnancem
- Náklady řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Zajištění dluhu (exkluzivně pro předplatitele)
- Způsobilost být účastníkem řízení (exkluzivně pro předplatitele)