15. 12. 2020

ID: 112291

Skončení pracovního poměru a odbory

I když v zásadě platí, že o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel a že soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat, zvýšená ochrana člena orgánu odborové organizace (§ 61 odst. 4 zák. práce) modifikuje výlučné oprávnění zaměstnavatele k výběru zaměstnance, který je nadbytečným, tak, že z více zaměstnanců vykonávajících tentýž druh práce, který je v důsledku organizační změny nadále pro zaměstnavatele potřebný jen v menším rozsahu, je možné zaměstnance, který je členem orgánu odborové organizace, vybrat jako nadbytečného jen tehdy, nelze-li po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby tohoto zaměstnance nadále zaměstnával. Okolnost, že zaměstnanec je členem orgánu odborové organizace, však neznamená, že zaměstnavatel je povinen takového zaměstnance při rozhodování o tom, který z více zaměstnanců vykonávajících stejný druh práce bude shledán nadbytečným, pominout a že je při tomto rozhodování oprávněn vybírat jen z těch zaměstnanců, kteří nejsou členy orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 4243/2019-231 ze dne 26.8.2020)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce M. B., narozeného dne XY, bytem XY, zastoupeného Mgr. M.V., advokátem se sídlem v P., proti žalované České aerolinie a. s. se sídlem v P., zastoupené Mgr. et Mgr. A.V., advokátkou se sídlem v P., o neplatnost výpovědi z pracovního poměru a o určení, že pracovní poměr trvá, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 6 pod sp. zn. 8 C 93/2015, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 26. března 2019 č. j. 30 Co 76/2019-195, tak, že dovolání žalobce se zamítá.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 21. 11. 2014 sdělila žalovaná žalobci, že s ním rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce z důvodu nadbytečnosti, neboť „dne 21. 11. 2014 zaměstnavatel rozhodl o organizační změně v organizační jednotce Letky CC – A, B“, v jejímž důsledku došlo s účinností ke dni 1. 12. 2014 ke snížení stavu zaměstnanců v této organizační jednotce a ke zrušení pracovního místa žalobce.

Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 6 dne 5. 3. 2015 domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná a že pracovní poměr žalobce u žalované trvá. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že byl členem orgánu odborové organizace, která u žalované působila, přičemž tato odborová organizace odmítla udělit souhlas s výpovědí danou žalovanou žalobci, že se jednalo o tzv. hromadné propouštění „ve smyslu ustanovení § 62 odst. 1 zák. práce“, přičemž žalovaná nesplnila všechny povinnosti s hromadným propouštěním spojené, že žalovaná organizační změnu pouze předstírala, neboť na žalobcem vykonávanou práci přijala jiného „pracovníka“, a že byl ze strany žalované diskriminován, neboť pracovní poměr s ním byl rozvázán z důvodu jeho aktivního členství v odborové organizaci.

Žalovaná zejména uvedla, že příslušné rozhodnutí o organizační změně, kterým došlo ke zrušení pracovního místa žalobce, nebylo ojedinělým rozhodnutím o organizační změně, ale pouze jedním z řady opatření, jejichž cílem je uskutečnění „hluboké“ restrukturalizace žalované a s ní spojené snížení počtu zaměstnanců tak, aby se zvýšila její konkurenceschopnost na trhu leteckých společností postiženém hospodářskou krizí, že i následně dochází k dalšímu snižování počtu

zaměstnanců a rušení dalších pracovních míst palubních průvodčích, že nešlo o hromadné propouštění a žalovaná tedy neměla v souvislosti s výpovědí danou žalobci žádné povinnosti „vyplývající z § 62 zákoníku práce“, že organizační změna nebyla předstíraná, neboť na pracovní místo žalobce nebyl přijat žádný zaměstnanec, že důvodem výběru žalobce jako nadbytečného zaměstnance byla nespokojenost zaměstnavatele se způsobem výkonu práce ze strany žalobce, když hodnocení žalobcovy práce bylo druhé nejhorší ze všech palubních průvodčích vykonávajících práci v pracovním poměru u žalované, a nikoli to, že žalobce byl členem orgánu odborové organizace, a že přestože odborová organizace v případě žalobce „odmítla udělit souhlas ve smyslu § 61 odst. 2 zákoníku práce“, tak důvody výběru žalobce jako nadbytečného – spočívající v jeho „neuspokojivých pracovních výsledcích“, které mohou mít za následek ohrožení bezpečnosti letového provozu – byly takového charakteru, že po ní nelze spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnávala.

Obvodní soud pro Prahu 6 rozsudkem ze dne 9. 8. 2018 č. j. 8 C 93/2015-147, opraveným usnesením ze dne 20. 11. 2018 č. j. 8 C 93/2015-159, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 96 558 Kč k rukám advokátky Mgr. et Mgr. Aleny Vlachové. Soud prvního stupně vzal za prokázané, že žalobce byl u žalované zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne 2. 2. 1994, naposledy jako palubní průvodčí, a to na dobu neurčitou, že žalovaná dala žalobci dne 24. 11. 2014 výpověď z pracovního poměru, kterou žalobce za přítomnosti svědků odmítl převzít, že žalobce byl ke dni doručení výpovědi z pracovního poměru členem orgánu (výboru) odborové organizace „OOPL“, která dne 24. 10. 2014 odmítla udělit žalované souhlas s výpovědí žalobci, že rozhodnutím žalované o organizační změně ze dne 21. 11. 2014 č. j. KPR/89/2014 ve znění dodatku ze dne 24. 11. 2014 č. j. KPR/89A/2014 byla s účinností od 1. 12. 2014 zrušena tři pracovní místa palubních průvodčích, přičemž důvodem organizační změny byla pokračující restrukturalizace žalované a potřeba zvýšení efektivity s využitím menšího počtu zaměstnanců, že počet palubních průvodčích se mezi roky 2009 až 2015 stále snižoval (v roce 2009 pracovalo u žalované na této pracovní pozici 879 zaměstnanců, kdežto v roce 2015 to bylo 264 zaměstnanců) a že žalobce byl v „předchozích letech“ opakovaně navržen nadřízenými po „provedení pracovního hodnocení“ jako „vhodný“ k rozvázaní pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti, přičemž vybrán nebyl pouze pro své členství ve výboru odborové organizace. Dále soud zjistil, že nezbytnou podmínkou pro výkon práce palubního průvodčího je úspěšné absolvování pravidelného každoročního přezkoušení Úřadem pro civilní letectví, že při tomto přezkoušení, které se konalo dne 22. 11. 2014, žalobce získal 125 bodů „se závěrem schopen jako CA“, avšak ze všech 182 v tomto roce přezkušovaných palubních průvodčích, kteří průměrně dosáhli hodnocení 150 bodů, získal nejnižší počet bodů, přičemž minimum pro úspěšné přezkoušení je 120 bodů, že v rámci přezkoušení konaného dne 16. 10. 2013 získal žalobce 135 bodů a že přestože „hodnocení“ palubních průvodčích Š. S., P. D. a „pana Č.“ nebylo „příliš dobré“, jsou doposud zaměstnáni u žalované, neboť „převyšovali“ žalobce hlavně svým příjemnějším vystupováním v „kabině“. Žalobce mnohdy nerespektoval autoritu nadřízených, na výtky reagoval nepřiměřeně a občas i vulgárně, ve vztahu k odborným znalostem a kvalifikaci patřil k podprůměrným zaměstnancům a jeho pracovní výkon „lze označit za velmi nevyrovnaný“. neboť jeho „kvalita“ často záležela na konkrétním složení posádky, přičemž „někteří svědci byli s jeho pracovním výkonem velmi spokojení“, ale s jinými nedokázal řádně spolupracovat; ve vztahu ke klientům někteří svědci zaznamenali, že byl ke klientům výbušný, náladový a vystupoval vůči cestujícím autoritativně. Poté co soud prvního stupně dovodil, že žaloba byla u soudu podána včas (před uplynutím dvouměsíční prekluzivní lhůty), dospěl k závěru, že na žalované nelze spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnávala, a to s ohledem na povahu práce palubního průvodčího, která předpokládá vyšší míru empatie k zákazníkům, schopnost týmové práce a nemalé odborné znalosti, přičemž ani další hlediska jako je věk žalobce, délka jeho pracovního poměru u žalované a činnost ve výboru odborové organizace nemohou „vyvážit“ skutečnost, že zaměstnavatel má zájem ponechat si v pracovním poměru zaměstnance, kteří odborné i osobní předpoklady k výkonu práce splňují lépe, a že žalobce nemá na určení, že jeho pracovní poměr u žalované i nadále trvá, naléhavý právní zájem. Námitku žalobce, že byl z pracovního poměru

propuštěn „v režimu hromadného propouštění“ a že žalovaná měla své povinnosti s tímto postupem spojené splnit pouze částečně, neshledal soud prvního stupně důvodnou, neboť se v případě žalobce o hromadné propouštění nejednalo. Uzavřel, že výpověď z pracovního poměru daná žalobci je platná, neboť splňuje formální náležitosti, výpovědní důvod je po skutkové stránce vymezen tak, že jej není možné zaměnit s jiným důvodem, je datována, podepsána a považuje se za doručenou žalobci do vlastních rukou poté, co odepřel její přijetí, přičemž žalovaná v řízení prokázala, že se žalobce stal nadbytečným v důsledku rozhodnutí žalované o organizační změně spočívající ve zrušení jeho pracovního místa.

K odvolání žalobce, který napadl rozsudek soudu prvního stupně v části, v níž byla zamítnuta žaloba o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru a bylo rozhodnuto o náhradě nákladů řízení, Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 26. 3. 2019 č. j. 30 Co 76/2019-195 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně v této části a žalobci uložil povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 6 776 Kč k rukám advokátky Mgr. et Mgr. A.V. Odvolací soud uvedl, že si je vědom, že Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 20. 11. 2018 č. j. 30 Co 354/2018-292 rozhodoval v souvisejícím případu týkajícím se výpovědi pro nadbytečnost dané žalovanou palubnímu průvodčímu R. J. s tím, že byť R. J. „nepatřil mezi dobré zaměstnance“, s ohledem na konkrétní skutkové okolnosti případu po žalované bylo možné ve smyslu ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce spravedlivě požadovat, aby R. J. dále zaměstnávala, avšak ve vztahu k žalobci dospěl odvolací soud k závěru, že vybrala-li žalovaná jako nadbytečného zaměstnance žalobce, přestože byl členem orgánu odborové organizace, učinila tak „oprávněně“, neboť po ní nebylo možné spravedlivě požadovat, aby žalobce dále zaměstnávala, když na rozdíl od R. J. žalobce v některých případech reagoval na výtky nadřízených agresivně, přičemž „minimálně v jednom případě“ otevřeně nerespektoval pokyn nadřízené a reagoval na něj vulgárně [což v „kontextu přezkumu výpovědi z pracovního poměru“ podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce „judikatura“ zpravidla hodnotí jako závažné porušení povinností zaměstnance], nepatřil mezi „nejaktivnější“ odborové funkcionáře a v řízení nebyly zjištěny okolnosti, na jejichž základě by bylo možné se domnívat, že výpověď mu byla dána v souvislosti s jeho činností v odborové organizaci; „ostatní podmínky“ platnosti výpovědi přitom byly splněny (zejména byla skutečně dána nadbytečnost žalobce vzhledem k rozhodnutí žalované o organizační změně). Odvolací soud uzavřel, že výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) ve spojení s § 61 odst. 4 zákoníku práce byl v případě žalobce naplněn.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Vytýká odvolacímu soudu, že nesprávně posoudil, zda lze po žalované spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnávala, když odborová organizace, v níž působil jako člen orgánu, odmítla udělit souhlas s výpovědí danou mu zaměstnavatelem. Namítá, že na pracovní pozici palubního průvodčího pracovaly stovky jiných zaměstnanců, kteří mohli být v rámci provedené organizační změny namísto něj vybráni a označeni jako nadbyteční, přičemž s ohledem na smysl a účel ochrany „odborového funkcionáře“ žalované nic nebránilo, aby jako nadbytečného vybrala jiného palubního průvodčího, že soudy měly přihlédnout k tomu, jaké dopady měla organizační změna na „postavení zaměstnance (žalobce)“, že ani jeho případné závažné porušení pracovních povinností neospravedlňuje prolomení ochrany „odborového funkcionáře“ ve smyslu ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce a že pravidelné periodické přezkoušení Úřadem pro civilní letectví absolvoval úspěšně, z čehož plyne, že ovládá „bezpečnostní standardy“ v potřebném rozsahu, aniž by pro žalovanou či její cestující měl představovat jakékoli bezpečnostní riziko. Dovolatel dále vytýká odvolacímu soudu, že neshledal důvodnou jeho námitku nepřezkoumatelnosti rozsudku soudu prvního stupně „pro nedostatečné souhrnné skutkové zjištění“ a že se nevypořádal s jeho odvolací námitkou týkající se rozporu mezi písemným hodnocením žalobce provedeným jeho nadřízeným A. P. a svědeckou výpovědí tohoto nadřízeného. Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že „se určuje, že výpověď z pracovního poměru ze dne 21. 11. 2014 je neplatná“, popřípadě aby rozsudky odvolacího soudu a soudu prvního stupně v dovolatelem napadeném rozsahu zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobce odmítl, neboť odvolací soud se pečlivě a detailně zabýval otázkou, zda v případě žalobce jako člena orgánu odborové organizace bylo možné po žalované spravedlivě požadovat, aby žalobce i nadále zaměstnávala, a tuto otázku hodnotil přesně v souladu s kritérii vyplývajícími z ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu a přihlížel komplexně ke všem okolnostem, které byly v řízení prokázány.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací [§ 10a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „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., 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.).

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 pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 2. 2. 1994 jako palubní průvodčí, že žalovaná organizační změnou ze dne 21. 11. 2014 ve znění dodatku ze dne 24. 11. 2014, jejímž důvodem byla pokračující restrukturalizace žalované (zvýšení efektivity), rozhodla o zrušení tří pracovních míst palubních průvodčích, že dne 24. 11. 2014 dala žalovaná žalobci výpověď z pracovního poměru, kterou odmítl převzít, že žalobce byl ke dni doručení výpovědi z pracovního poměru členem orgánu odborové organizace působící u žalované, že tato odborová organizace dne 24. 10. 2014 odmítla udělit s výpovědí souhlas, že v řízení nebyly zjištěny okolnosti, na jejichž základě by bylo možné se domnívat, že výpověď byla žalobci dána žalovanou v souvislosti s jeho činností v odborové organizaci, a že mezi roky 2009 a 2015 se u žalované snižoval počet pracovních pozic palubních průvodčích z počtu 879 na 264, přičemž žalobce byl v „předchozích letech“ ve vztahu k organizačním změnám opakovaně navržen nadřízenými jako „vhodný“ k rozvázání pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti, avšak nebyl vybrán pro jeho členství ve výboru odborové organizace. Dále bylo zjištěno, že žalobce mnohdy nerespektoval autoritu nadřízených, že na výtky reagoval nepřiměřeně a občas i vulgárně, že minimálně v jednom případě otevřeně nerespektoval pokyn nadřízené a reagoval na něj vulgárně, že jeho pracovní výkon byl velmi nevyrovnaný a jeho kvalita často záležela na konkrétním složení posádky, že z hlediska odborných znalostí a kvalifikace patřil žalobce k podprůměrným zaměstnancům, neboť pravidelné přezkoušení palubních průvodčích Úřadem pro civilní letectví sice absolvoval úspěšně, avšak ze všech přezkušovaných získal nejnižší počet bodů, a že byly zaznamenány případy, kdy byl vůči cestujícím výbušný, náladový a vystupoval vůči nim autoritativně.

Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, za jakých okolností lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat ve smyslu ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce, aby zaměstnance, jenž je členem orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele a která odmítla udělit zaměstnavateli souhlas s rozvázáním pracovního poměru s tímto zaměstnancem výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, nadále zaměstnával. Protože tato právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu 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 žalobce není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že výpověď z pracovního poměru žalobce odmítl převzít dne 24. 11. 2014 – posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2014 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 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 ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

Ustanovení § 61 zák. práce upravuje účast odborových organizací při rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením zaměstnavatele. Vzhledem k závažnosti těchto jednostranných opatření pro pracovní i osobní život zaměstnance zákon stanoví povinnost zaměstnavatele je předem projednat s odborovou organizací (§ 61 odst. 1 zák. práce). Zvýšená ochrana členů orgánu odborové organizace působícího u zaměstnavatele se zde projevuje v tom, že – na rozdíl od pouhého projednání – je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas se zamýšleným okamžitým zrušením pracovního poměru nebo výpovědí (§ 61 odst. 2 zák. práce). Zatímco nesouhlas odborové organizace s okamžitým zrušením pracovního poměru nebo výpovědí projevený v rámci předchozího projednání těchto rozvazovacích projevů vůle s odborovou organizací nezakládá jejich neplatnost, je ochrana členů orgánu odborové organizace působícího u zaměstnavatele zvýšena natolik, že pokud zaměstnavatel požádá podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce odborovou organizaci o předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce neplatné, jestliže odborová organizace v době do 15 dnů ode dne, kdy byla zaměstnavatelem požádána o souhlas, písemně odmítne souhlas udělit a jestliže soud ve sporu podle ustanovení § 72 zák. práce shledá, že na zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Shledá-li ovšem soud, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru – splňují-li jinak všechny hmotněprávní (formální i materiální) podmínky předmětného rozvázání pracovního poměru – platné, i když odborová organizace odmítla udělit souhlas s tímto rozvázáním (§ 61 odst. 4 zák. práce).

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

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce patří podle ustálené judikatury to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel (nebo příslušný orgán) rozhodnutí, že se podle tohoto rozhodnutí

konkrétní zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě a jen v důsledku takového rozhodnutí (jeho provedením u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud podle pracovní smlouvy konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Zákon uvedeným způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám (srov. například rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968 sp. zn. 6 Cz 215/67, uveřejněný pod č. 57 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 23. 7. 1968 sp. zn. 6 Cz 49/68, uveřejněný pod č. 94 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1369/2001). O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat (srov. například rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 3. 1. 1967 sp. zn. 7 Co 612/66, uveřejněný pod č. 90 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1967, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 1998 sp. zn. 2 Cdon 1130/97).

V projednávané věci bylo zjištěno, že žalovaná přijala dne 21. 11. 2014 rozhodnutí o organizační změně č. j. KPR/89/2014 ve znění dodatku ze dne 24. 11. 2014 č. j. KPR/89A/2014, jímž byla s účinností od 1. 12. 2014 zrušena tři pracovní místa palubních průvodčích, že žalovaná dala žalobci dne 24. 11. 2014 výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zák. práce z důvodu jeho nadbytečnosti a že odborová organizace působící u žalované odmítla udělit souhlas s rozvázáním pracovního poměru žalobce, který byl členem jejího výboru. Dospěly-li soudy k (dovolatelem nezpochybněnému) závěru, že „ostatní podmínky“ platnosti výpovědi ve smyslu ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce byly splněny, správně se dále zabývaly otázkou, zda lze na žalované spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnávala, přestože ve vztahu k němu byl dán důvod výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.

Ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce patří k právním normám s 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 (k tomu srov. – za obsahově shodné předchozí právní úpravy – rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 4. 2009 sp. zn. 21 Cdo 1539/2008, uveřejněný pod č. 152 v časopise Soudní judikatura, roč. 2009). Nejde však o úvahu zcela neomezenou, neboť právní předpis tím, že taxativně vymezuje důvody, ze kterých zaměstnavatel může se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr, stanoví zároveň hlediska, ke kterým je třeba přihlížet a jimiž (jejich vzájemnou návazností a kombinací) je úvaha soudu o okolnostech, za nichž (ne)lze po zaměstnavateli „spravedlivě požadovat“, aby zaměstnance dále zaměstnával, usměrňována (k tomu srov. – za obsahově shodné předchozí právní úpravy – rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2009 sp. zn. 21 Cdo 938/2009, uveřejněný pod č. 111 v časopise Soudní judikatura, roč. 2010). V případě zaměstnance, u něhož je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, jsou významné též konkrétní okolnosti, za nichž k organizační změně došlo. Soud může přihlédnout 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 (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 11. 2013 sp. zn. 21 Cdo 2636/2012 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2018 sp. zn. 21 Cdo 1464/2018).

I když v zásadě platí, že – jak vyplývá z výše uvedeného – o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel a že soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat, zvýšená ochrana člena orgánu odborové organizace (§ 61 odst. 4 zák. práce) modifikuje výlučné oprávnění zaměstnavatele k výběru zaměstnance, který je nadbytečným, tak, že z více zaměstnanců vykonávajících tentýž druh práce, který je v důsledku organizační změny nadále pro zaměstnavatele potřebný jen v menším rozsahu, je možné zaměstnance, který je členem orgánu odborové organizace, vybrat jako nadbytečného jen tehdy, nelze-li po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby tohoto zaměstnance nadále zaměstnával. Okolnost, že zaměstnanec je členem orgánu odborové organizace, však neznamená, že zaměstnavatel je povinen takového zaměstnance při rozhodování o tom, který z více zaměstnanců vykonávajících stejný druh práce bude shledán nadbytečným, pominout a že je při tomto rozhodování oprávněn vybírat jen z těch zaměstnanců, kteří nejsou členy orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele.

V projednávané věci odvolací soud při posuzování, zda lze na žalované spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnávala, přestože ve vztahu k němu byl dán důvod výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, přihlédl k tomu, že žalobce mnohdy nerespektoval autoritu nadřízených, že na výtky reagoval nepřiměřeně a občas i vulgárně, že minimálně v jednom případě otevřeně nerespektoval pokyn nadřízené a reagoval na něj vulgárně, že žalobce měl podstatné nedostatky z hlediska své odborné kvalifikace (při pravidelném přezkoušení u Úřadu pro civilní letectví dosáhl nejhoršího výsledku ze všech palubních průvodčích), že vystupoval autoritativně až konfliktně ve vztahu k cestujícím a že k plnění pracovních úkolů přistupoval mnohdy velmi neochotně. Dospěl-li odvolací soud za těchto okolností k závěru, že na žalované nelze spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnávala, je jeho vymezení relativně neurčité (abstraktní) hypotézy právní normy obsažené v ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce úplné a správné. Odvolací soud v této souvislosti důvodně akcentoval okolnost, že žalobce minimálně v jednom případě otevřeně nerespektoval pokyn nadřízené a reagoval na něj vulgárně, neboť povinnost zaměstnance konat práci podle pracovní smlouvy podle pokynů zaměstnavatele patří mezi základní atributy závislé práce vykonávané v pracovněprávním vztahu [srov. ustanovení § 2 a § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce] a povinnost plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy je jednou ze základních povinností zaměstnance [srov. § 301 písm. a) zák. práce].

Nebylo-li možné na žalované spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnávala, je správný – jak vyplývá z výše uvedeného – i závěr odvolacího soudu, že žalovaná byla oprávněna vybrat žalobce jako nadbytečného z více zaměstnanců (palubních průvodčích, kterých se týkala organizační změna přijatá žalovanou s účinností od 1. 12. 2014) ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, přestože byl členem orgánu odborové organizace působící u žalované.

Opodstatněné nejsou ani námitky, jimiž dovolatel uplatňuje vady řízení, které podle jeho názoru měly za následek „chybné“ rozhodnutí ve věci.

Odvolací soud důvodně neshledal rozsudek soudu prvního stupně nepřezkoumatelným „pro nedostatečné souhrnné skutkové zjištění“, neboť soud prvního stupně v odůvodnění svého rozsudku vyložil, o které důkazy opřel svá skutková zjištění, která byla rozhodující pro jeho závěr, že na

žalované nelze spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnávala (jmenovitě uvedl svědky, z jejichž výpovědí tato skutková zjištění učinil), a jakými úvahami se řídil při hodnocení důkazů, včetně výpovědí těch svědků, kteří byli s pracovním výkonem žalobce spokojeni a kteří s ním na svých směnách dokázali spolupracovat (viz bod 41 odůvodnění rozsudku). S touto námitkou žalobce se odvolací soud správně vypořádal v bodě 15 odůvodnění svého rozsudku. Dovolatelem namítaný rozpor mezi kladným písemným hodnocením žalobce ze dne 5. 6. 2013 provedeným jeho nadřízeným A. P. a svědeckou výpovědí tohoto nadřízeného dostatečně vysvětlují zjištění soudu prvního stupně (která odvolací soud jako správná převzal) učiněná z výpovědi svědka A. P., že svědek při hodnocení žalobce v roce 2013 vycházel z „elektronických hodnocení od kolegů“, mezi nimiž nebylo „žádné negativní hodnocení“, že při psaní hodnocení hodnotitelé „buď chválili, nebo psali standardní hodnocení, a to ve vztahu ke všem zaměstnancům“, a že „obvykle nikdo nechce napsat špatné hodnocení na někoho, koho potkává“ (viz bod 25 odůvodnění rozsudku soudu prvního stupně).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce podle ustanovení § 243d odst. 1 písm. a) o. s. ř. zamítl.

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

Další články:

- Výživné
- Valná hromada
- Ustanovení zástupce
- Náhrada škody
- Nájemné (exkluzivně pro předplatitele)
- Odměna advokáta (exkluzivně pro předplatitele)
- Péče o dítě (exkluzivně pro předplatitele)
- Smlouva o smlouvě budoucí (exkluzivně pro předplatitele)
- Daňová exekuce
- Cenové rozhodnutí rozporné se zákonem
- Autonomie vůle