

# Účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru (ve znění zákona č. 65/1965 Sb.)

Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci - členu příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem - výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru, přestože příslušný odborový orgán odmítl udělit předchozí souhlas k těmto úkonům, soud v řízení podle ustanovení § 64 zák. práce posuzuje, zda jsou splněny všechny hmotněprávní (formální i materiální) podmínky předmětného rozvázání pracovního poměru, včetně toho, zda - na rozdíl od případů, kde nevystupuje člen příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, navíc - lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Jsou-li všechny uvedené předpoklady splněny, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné, i když příslušný odborový orgán odmítl udělit souhlas s tímto rozvázáním. V takovém případě soud svým rozhodnutím neurčuje, že rozvázání pracovního poměru je platné, ale - jak plyne z ustanovení § 59 odst. 4 části věty za středníkem zák. práce - jde o zákonný důsledek skutečnosti, že soud dospěl k závěru, že od zaměstnavatele nelze spravedlivě požadovat, aby takového zaměstnance nadále zaměstnával.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1539/2008, ze dne 16.4.2009)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně H. T., zastoupené advokátem, proti žalovanému Č., a.s., zastoupenému advokátkou, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 4 pod sp. zn. 15 C 77/2005, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 16. března 2007, č. j. 14 Co 65/2007-65, tak, že rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 27. září 2006, č. j. 15 C 77/2005-49, se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 4 k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 28. 1. 2005 žalovaný sdělil žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru „podle § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce z důvodu nadbytečnosti“. Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že „příkazem generálního ředitele se ke dni 31. 8. 2001 v Č., a.s. zrušilo pracovní místo účetní - org.“, na kterém byla žalobkyně zařazena.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnila zejména tím, že jí žalovaný v souvislosti s výpovědí z pracovního poměru nabídl pouze pracovní místo „obsluha pásů v organizačním útvaru provoz zauhlování“, které žalobkyně ze zdravotních důvodů nemohla akceptovat, a že také odborová organizace „uvádí k výpovědi své zamítavé stanovisko“.

Obvodní soud pro Prahu 4 rozsudkem ze dne 27. 9. 2006, č. j. 15 C 77/2005-49, žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 1.000,- Kč. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že v roce 2001 došlo k organizační změně, na základě které bylo zrušeno pracovní místo žalobkyně, že mezi účastníky proběhlo několik bezvýsledných jednání o

možnosti skončení pracovního poměru a že žalovaný tuto situaci řešil výpovědí z pracovního poměru ze dne 28. 1. 2005. Při projednání této výpovědi z pracovního poměru „došlo pouze ke konstatování, že žalovaný nemá žádné jiné volné pracovní místo, které by mohl žalobkyni nabídnout“; ke konkrétní nabídce jiného vhodného zaměstnání nedošlo. Soud prvního stupně dovodil, že žalovaný nesplnil nabídkovou povinnost podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce. Navíc přihlédl i k tomu, že nebyl dán souhlas odborové organizace a „není možno souhlasit s tím, že by bylo splněno ustanovení § 59 odst. 4 zákoníku práce, že by nebylo možno na společnosti nadále spravedlivě požadovat, aby dál žalobkyni zaměstnávala“.

K odvolání žalovaného Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 16. 3. 2007, č. j. 14 Co 65/2007-65, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, a žalobkyni uložil zaplatit žalovanému náklady řízení před soudem prvního stupně 3.332,- Kč a před odvolacím soudem 5.319,50 Kč, v obou případech k rukám advokátky JUDr. O. U. Po doplněném dokazování přehledem neobsazených pracovních míst v Č., a.s., elektrárna L. a zprávou MUDr. K. S. ze dne 18. 7. 2003 na rozdíl od soudu prvního stupně dovodil, že v okamžiku výpovědi byla v místě výkonu práce žalobkyně volná jen taková pracovní místa, pro která žalobkyně nesplňovala kvalifikační předpoklady nebo pro ni nebyla vhodná z hlediska jejího zdravotního stavu; žalovaný nemohl žalobkyni nabídnout jinou práci ani v místě jejího bydliště, neboť tam žádné pracoviště nemá. Při výkladu ustanovení § 59 odst. 4 zák. práce vyšel z toho, že „smyslem ust. § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce je umožnit zaměstnavateli řešit důsledky organizačních změn, které má právo ve své organizační struktuře provádět, v oblasti pracovněprávních vztahů rozvázáním pracovního poměru s nadbytečným zaměstnancem“, a že proto „bude pravidlem, že v případě tohoto výpovědního důvodu nebude možné spravedlivě žádat po zaměstnavateli, aby takového zaměstnance nadále zaměstnával“. Dovodil, že „opačný závěr by vedl k důsledku, že zaměstnavatel by nebyl oprávněn provádět organizační změny, pokud by jejich následkem byla nadbytečnost zaměstnanců, kteří jsou zároveň členy příslušného odborového orgánu“. Zdůraznil dále, že nelze přičítat k tíži zaměstnavatele (žalovaného), že s žalobkyní okamžitě po zrušení jejího pracovního místa nerozvázal pracovní poměr, ale že se snažil situaci řešit (oslovil své sesterské společnosti i úřad práce).

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobkyně namítá, že odvolací soud „mylně vykládá“ ustanovení § 59 zák. práce, že „vůbec nevzal v potaz, že je prokazatelné, že došlo k organizační změně již v roce 2001, na základě které došlo ke zrušení pracovního místa žalobkyně“, že se „pouze spokojil s konstatováním, že žalovaná společnost nemá žádné jiné volné pracovní místo, ale ke konkrétní nabídce jiného vhodného místa nedošlo“, a že dostatečně nevyhodnotil souvislosti, které vedly žalovanou k podání výpovědi. Odvolací soud tak „nesprávně aplikoval příslušná ustanovení zákoníku práce na tento případ“. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolání bylo v plném rozsahu zamítnuto, neboť tvrzení, obsažená v dovolání, považuje za nesprávná.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je z části opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzovaném případě mimo jiné zjištěno, že žalobkyně pracovala u žalovaného od 1. 8. 1981, naposledy ve funkci účetní. V rámci celkové reorganizace žalovaného rozhodl generální ředitel žalovaného příkazem generálního ředitele ze dne 2. 8. 2001, kromě jiného, o zrušení „útvaru – oddělení správa, včetně všech pracovních míst, tj. i místa – účetní (které zastávala žalobkyně), a to ke dni 31. 8. 2001. Dopisem ze dne 28. 1. 2005, který žalobkyně téhož dne

převzala, dal žalovaný žalobkyni s odkazem na výše uvedené rozhodnutí o organizační změně výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. V době dání výpovědi z pracovního poměru byla žalobkyně místopředsedkyní závodního výboru Č. o. s. e. K žádosti žalovaného ze dne 18. 1. 2005 Č. o. s. e. dne 27. 1. 2005 „rozhodl o neudělení souhlasu s výpovědí z pracovního poměru (viz § 59 zákoníku práce v platném znění) paní H. T.“ – žalobkyni.

Otázku platnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 28. 1. 2005 je třeba i v současné době posuzovat podle ustanovení zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 4. 2005, tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. [169/2005](#) Sb., kterým se mění zákon č. [65/1965](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů, zákon č. [88/1968](#) Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. [361/2003](#) Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, (srov. § 364 odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce) – dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 46 odst. 1 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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

K předpokladům pro podání výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce patří to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, že se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj., že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací v organizaci) nadbytečným.

Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby regulovali počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.

S námitkou dovolatelky, že odvolací soud nesprávně posoudil splnění tzv. nabídkové povinnosti žalovanou, neboť „ke konkrétní nabídce jiného vhodného místa nedošlo“ nelze souhlasit.

Podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud nejde o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze tehdy, jestliže

- a) nemá možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě,
- b) zaměstnanec není ochoten přejít na jinou, pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci.

Ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce zakotvuje tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele. Splnění této povinnosti je podmínkou platnosti výpovědi. Její smysl spočívá v ochraně pracovního poměru tím, že umožňuje jeho skončení na základě výpovědi jen za splnění stanovených podmínek. Zjišťování podmínek uvedených v tomto ustanovení se děje vždy podle stavu v době výpovědi (srov. Sborník stanovisek Nejvyššího soudu, SEVT Praha 1980, str. 130, nebo odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1322/2002, ze dne 14. 1. 2003, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a

stanovisek ročník 2003, pod pořadovým číslem 74). Z hlediska možnosti zaměstnance dále zaměstnávat práci podle pracovní smlouvy, popřípadě i po předchozí průpravě, tj. po běžném zaškolení nebo zaučení [§ 46 odst. 2 písm. a) zák. práce], anebo z hlediska možnosti zaměstnanci nabídnout jinou pro něho vhodnou práci [§ 46 odst. 2 písm. b) zák. práce] není podstatné, zda zaměstnavatel disponuje takovými volnými pracovními místy vůbec, tj. bez ohledu na to, kde se tato pracovní místa nachází; z hlediska tzv. nabídkové povinnosti lze považovat za významné jedině, zda zaměstnavatel má tato místa k dispozici v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v místě bydliště zaměstnance.

Dovolatelka nenamítá, že by žalovaný v době dání výpovědi žalobkyni (dne 28. 1. 2005) měl možnost žalobkyni dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, případně v místě jejího bydliště, a to eventuálně po předchozí průpravě, ale že žalovaný od roku 2001 nemůže, kromě jediného případu, prokázat, že žalobkyni nabídl jiné vhodné zaměstnání či jí pomáhal hledat zaměstnání u jiného zaměstnavatele. Odvolací soud vyšel ze skutečnosti, že ke dni dání výpovědi (ke dni 28. 1. 2005) měl žalovaný volná pracovní místa v místě výkonu práce žalobkyně jen taková, pro která žalobkyně nesplňovala kvalifikační předpoklady či pro ni byla nevhodná z hlediska jejího zdravotního stavu. Vzhledem k tomu, že – jak výše uvedeno – pro posouzení splnění nabídkové povinnosti zaměstnavatelem je rozhodující stav v době výpovědi z pracovního poměru, je uvedený závěr odvolacího soudu správný.

Správně však odvolací soud neposoudil otázku účasti odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru s žalobkyní.

Podle ustanovení § 59 odst. 1 zák. práce výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s příslušným odborovým orgánem.

Podle ustanovení § 59 odst. 2 zák. práce jde-li o člena příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru; za předchozí souhlas se považuje též, jestliže příslušný odborový orgán písemně neodmítl udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byl o něj zaměstnavatelem požádán.

Podle ustanovení § 59 odst. 4 zák. práce jestliže příslušný odborový orgán odmítl udělit předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru, 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 § 64 zák. práce shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

Ustanovení § 59 zák. práce zakotvuje účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele. Vzhledem k závažnosti těchto jednostranných opatření pro pracovní i osobní život zaměstnance zákon stanoví povinnost zaměstnavatele předem projednat tyto úkony s příslušným odborovým orgánem (§ 59 odst. 1 zák. práce). Zvýšená ochrana členů příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, se zde projevuje v tom, že na rozdíl od pouhého projednání je zaměstnavatel povinen požádat příslušný odborový orgán o předchozí souhlas se zamýšleným okamžitým zrušením pracovního poměru nebo výpovědí (§ 59 odst. 2 zák. práce). Zatímco podle ustanovení § 242 odst. 2 věta druhá zák. práce absence předchozího projednání s příslušným odborovým orgánem nezakládá neplatnost dotčených rozvazovacích projevů vůle, je ochrana členů příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, zvýšena natolik (k tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 6. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1615/2001, uveřejněný v

časopise Soudní judikatura pod poř. č. 133, ročník 2002), že dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru nebo s ním okamžitě zruší pracovní poměr, aniž by - v rozporu s ustanovením § 59 odst. 2 zák. práce - požádal příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k tomuto opatření, je takové rozvázání pracovního poměru neplatné [§ 242 odst. 1 písm. a) zák. práce]. Avšak i tehdy, jestliže zaměstnavatel požádá podle ustanovení § 59 odst. 2 zák. práce příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru, jsou výpověď nebo okamžitě zrušení pracovního poměru rovněž neplatné za podmínky, jestliže příslušný odborový orgán v době do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnavatelem požádán o souhlas, písemně odmítne souhlas udělit, a jestliže soud ve sporu podle ustanovení § 64 zák. práce neshledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával (§ 59 odst. 4 zák. práce).

Z uvedeného vyplývá, že, dá-li zaměstnavatel zaměstnanci - členu příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem - výpověď či okamžitě zrušení pracovního poměru, přestože příslušný odborový orgán odmítl udělit předchozí souhlas k těmto úkonům, soud v řízení podle ustanovení § 64 zák. práce posuzuje, zda jsou splněny všechny hmotněprávní (formální i materiální) podmínky předmětného rozvázání pracovního poměru, včetně toho, zda - na rozdíl od případů, kde nevystupuje člen příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, navíc - lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Jsou-li všechny uvedené předpoklady splněny, jsou výpověď nebo okamžitě zrušení pracovního poměru platné, i když příslušný odborový orgán odmítl udělit souhlas s tímto rozvázáním. V takovém případě soud svým rozhodnutím neurčuje, že rozvázání pracovního poměru je platné, ale - jak plyne z ustanovení § 59 odst. 4 části věty za středníkem zák. práce - jde o zákonný důsledek skutečnosti, že soud dospěl k závěru, že od zaměstnavatele nelze spravedlivě požadovat, aby takového zaměstnance nadále zaměstnával.

V projednávané věci bylo soudy zjištěno, že žalobkyně byla v době dání předmětné výpovědi z pracovního poměru členkou příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se žalovaným. Dne 18. 1. 2005 žalovaný požádal příslušný odborový orgán o udělení souhlasu k výpovědi z pracovního poměru žalobkyně. I když příslušný odborový orgán dne 27. 1. 2005 tento souhlas neudělil, žalovaný dal žalobkyni dne 28. 1. 2005 výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Protože tato výpověď splňuje jak formální podmínky uvedené v ustanovení § 44 odst. 1 a 2 zák. práce (byla učiněna písemnou formou, obsahuje dostatečně konkrétní vymezení výpovědního důvodu a byla žalobkyni řádně doručena), tak i materiální předpoklady uvedené v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce (existence použitého výpovědního důvodu) a § 46 odst. 2 zák. práce (splnění tzv. nabídkové povinnosti ze strany žalovaného), zbývalo odvolacímu soudu za tohoto stavu zabývat se tím, zda tu jsou takové okolnosti, že po žalovaném nebylo možné spravedlivě požadovat, aby žalobkyni dále zaměstnával.

V této souvislosti je třeba mít na zřeteli, že ustanovení § 59 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. Současně nelze pominout (srov. usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 11. 1996, sp. zn. 16 Co 402/96, uveřejněné v časopise Právní rozhledy, ročník 1997, č. sešitu 3, str. 147), že u žádného z výpovědních důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce nelze předem vylučovat možnost situace, kdy na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, který je (byl) členem příslušného odborového orgánu ve smyslu ustanovení § 59 odst. 2 zák. práce.

Je mimo pochybnost, že zákon připuštěním důvodu výpovědi spočívajícího v nadbytečnosti zaměstnance 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 [§ 46 odst. 1 písm. c) zák. práce], 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 aktuálním potřebám. Pro posouzení otázky, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance uvedeného v ustanovení § 59 odst. 2 zák. práce, u něhož je dán výpovědní důvod spočívající v nadbytečnosti zaměstnance pro organizační změny podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce (k tomu srov. usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 19.11.1996 sp. zn. 16 Co 402/96, uveřejněné v časopise Právní rozhledy, ročník 1997, č. sešitu 3, str. 147), jsou proto rozhodující konkrétní okolnosti, za nichž k organizační změně u zaměstnavatele, mající za následek nadbytečnost zaměstnance, došlo, s přihlédnutím k tomu, jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na jedné straně a na postavení zaměstnance (např. vzhledem k jeho osobním, rodinným a majetkovým poměrům) na straně druhé by jeho další zaměstnávání v prvním případě či skončení pracovního poměru ve druhém případě mělo.

V posuzovaném případě odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - při rozhodování o tom, zda lze po žalovaném spravedlivě požadovat, aby žalobkyni dále zaměstnával, uvedeným způsobem nepostupoval. Dovedil, že „bude pravidlem, že v případě výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce nebude možné spravedlivě žádat po zaměstnavateli, aby takového zaměstnance nadále zaměstnával“. Přitom přehlédl, že ustanovení § 59 odst. 2 zák. práce stanoví další podmínku pro platnost výpovědi z pracovního poměru danou členu příslušného odborového orgánu, která stojí mimo obecné předpoklady platnosti výpovědi. Jinak řečeno, u člena příslušného odborového orgánu musí být pro platnost výpovědi z pracovního poměru splněny nejen obecné formální a materiální předpoklady výpovědi z pracovního poměru, ale mimo to (navíc) také předpoklady stanovené v ustanovení § 59 odst. 2 (případně odst. 4) zák. práce. Nelze proto (jak to učinil odvolací soud) jen ze samotné okolnosti, že byly splněny obecné předpoklady platnosti výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, dovozovat, že je zároveň dána i podmínka uvedená v ustanovení § 59 odst. 4 zák. práce (že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával). Zjištění soudu, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, musí spočívat na jiných (dalších) skutečnostech, než na pouhém konstatování, že byly splněny obecné předpoklady platnosti výpovědi z pracovního poměru [podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce].

Z hmotněprávní úpravy účasti odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru - z ustanovení § 59 odst. 4 zák. práce - vyplývá, že povinnost tvrdit a prokázat, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, má zaměstnavatel. Neunese-li zaměstnavatel v tomto směru břemeno tvrzení a břemeno důkazní, pak musí být srozuměn s tím, že spor o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru bude soudem rozhodnut v jeho neprospěch (tedy, že žalobě na určení neplatnosti tohoto rozvázání pracovního poměru bude vyhověno). O této povinnosti (tvrdit a prokazovat) musí soud zaměstnavatele podle ustanovení § 118a odst. 1 a 3 o. s. ř. také poučit. Ačkoli soud prvního stupně takto nepostupoval (vycházel z názoru, že žalovaná nesplnila tzv. nabídkovou povinnost, a proto se účastí odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru nezabýval), odvolací soud tento nedostatek v odvolacím řízení nenapravit (případným zrušením rozsudku soudu prvního stupně).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o. s. ř. zrušil. Protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta druhá o. s. ř.).

## Další články:

- [Reorganizace](#)
- [Soudní poplatky \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Spotřebitel \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správa společné věci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správní řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Vylučovací žaloba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Promlčení, insolvence](#)
- [Nepřiměřená délka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Výše výživného \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Výživné \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Započtení pohledávek \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)