

Výpověď z pracovního poměru

Vznikne-li pochybnost o obsahu stanoviska odborové organizace k žádosti zaměstnavatele o udělení předchozího souhlasu k výpovědi z pracovního poměru, je třeba jeho obsah objasnit. I když rozhodnutí odborové organizace o žádosti zaměstnavatele o udělení předchozího souhlasu k výpovědi není právním jednáním, nýbrž (jen) faktickým jednáním, které je hmotněprávním předpokladem pro právní jednání (výpověď z pracovního poměru) a které není samo o sobě způsobilé přivodit následky v právních vztazích stran pracovněprávního vztahu, postupuje se - vzhledem k tomu, že jde rovněž o projev vůle - při objasňování jeho obsahu (obdobně) podle pravidel, kterými se řídí výklad právních jednání a která jsou obsažena v ustanoveních § 555 a násl. o. z.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 2100/2022-238 ze dne 24.1.2023)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně L. U., narozené dne XY, bytem v XY, zastoupené JUDr. L.S., advokátkou se sídlem v P., proti žalovanému Z. Š., se sídlem v XY, IČO XY, zastoupenému JUDr. J.O., advokátem se sídlem v P., o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu Praha-východ pod sp. zn. 9 C 90/2020, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 8. března 2022, č. j. 23 Co 271/2021-205, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

1. Dopisem ze dne 31. 3. 2020 žalovaný sdělil žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť v souladu s rozhodnutím o organizační změně zaměstnavatele č. 1/2020 bylo s účinností od „1. 4.“ její pracovní místo zrušeno a zaměstnavatel z tohoto důvodu nemá možnost jí dále přidělovat práci podle pracovní smlouvy.
2. Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu Praha-východ dne 31. 7. 2020 (doplněnou podáními ze dne 22. 1. 2021 a ze dne 22. 2. 2021) domáhala určení, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnila tím, že je u žalovaného zaměstnána na základě pracovní smlouvy ze dne 26. 3. 2012 ve znění dodatku z 29. 11. 2019 jako marketingový ředitel a že dne 26. 2. 2020 převzala výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce, datovanou 26. 2. 2020, jejímž důvodem byla nadbytečnost žalobkyně, neboť její pracovní místo bylo s účinností od 1. 4. 2020 zrušeno na základě organizační změny provedené žalovaným. Dne 31. 3. 2020 žalovaný odvolal výpověď z 26. 2. 2020 z důvodu, že v den podání výpovědi zaměstnavatel nebyl informován o členství žalobkyně v „odborovém orgánu“, a proto předem nepožádal „odborový orgán“ o souhlas s touto výpovědí. Žalobkyně se „zpětvzetím“ výpovědi vyjádřila svůj souhlas a téhož dne, tj. 31. 3. 2020, převzala další výpověď z pracovního poměru s uvedením shodných důvodů. Žalobkyně je členkou orgánu Základní odborové organizace OS státních orgánů a organizací při organizaci XY, která působí u žalovaného. Žalobkyně má za to, že nebyly naplněny hmotněprávní podmínky pro rozvázání pracovního poměru výpovědí, neboť žalovaný nesplnil svou povinnost podle § 61 odst. 2 zákoníku práce požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí z pracovního poměru. Neplatnost výpovědi žalobkyně spatřuje též v tom, že nesplňuje zákonné formální náležitosti, neboť v ní není uvedeno přesné datum, od kdy je rozhodnutí žalovaného účinné, zda od 1. 4. 2020, nebo 1. 4. 2021, nebo jiného roku. Ve výpovědi mělo být rovněž uvedeno, že

odborová organizace vyslovila předchozí souhlas s výpovědí z pracovního poměru, případně že tento souhlas nevyslovila, a vysvětleno, proč nelze na žalovaném spravedlivě požadovat, aby žalobkyni dále zaměstnával, a mělo by být zřejmé, z jakého důvodu bylo rozhodnuto o organizační změně s konkrétní účinností, co touto změnou žalovaný sledoval a z jakého důvodu bylo nezbytné „přijmout modifikaci pracovních pozic“ ve vztahu k efektivnosti činností žalovaného. Žalobkyně v době doručení výpovědi ani nebyla seznámena s organizační změnou obsaženou v rozhodnutí ředitele č. 1/2020. Použitý výpovědní důvod podle mínění žalobkyně nebyl opodstatněný a byl účelově vytvořen, neboť její pracovní místo nebylo zrušeno, ale pouze formálně přejmenováno; k nadbytečnosti tak v jejím případě nedošlo.

3. Žalovaný uvedl, že svou povinnost požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí, kterou zamýšlel dát žalobkyni, splnil, a to dopisy ze dne 10. 3. 2020 a 18. 3. 2020, z nichž je zcela zřejmé, že se jedná o žádost o předchozí souhlas s výpovědí následně danou žalobkyni dne 31. 3. 2020. Odborová organizace dopis ze dne 10. 3. 2020 převzala dne 11. 3. 2020, čímž „počala plynout“ lhůta podle § 61 odst. 2 věty druhé zákoníku práce, která uplynula dne 26. 3. 2020. Protože do 26. 3. 2020 žalovaný neobdržel žádný výslovný a nepodmíněně vyslovený nesouhlas s výpovědí žalobkyni, platí, že předchozí souhlas k výpovědi žalobkyni ze strany odborové organizace byl dán. Rozhodnutím generálního ředitele žalovaného č. 1/2020-GŘ/R, organizační řád, byly ke dni 1. 4. 2020 zrušeny pozice obchodně-provozního ředitele a marketingového ředitele a byly nahrazeny pozicí jedinou, a to vedoucí marketingu a prodeje. „Funkce“, kterou vykonávala žalobkyně, tedy zanikla, nebylo možné jí nadále přidělovat práci podle pracovní smlouvy, a stala se tak pro žalovaného nadbytečnou. Žalobkyně měla úzký osobní vztah k předchozímu generálnímu řediteli žalovaného a po nástupu nového generálního ředitele s ním žalobkyně odmítala spolupracovat, např. dopracování marketingového plánu musel nový generální ředitel žalovaného žalobkyni uložit opakovaně a písemně, výstupy z činnosti však byly tendenční. Žalovaný má tedy za to, že jsou zároveň „naplněny i podmínky předpokládané § 61 odst. 4 zákoníku práce, pro které nelze po zaměstnavateli (žalovaném) spravedlivě požadovat, aby zaměstnance (žalobkyni) nadále zaměstnával“.

4. Okresní soud Praha-východ rozsudkem ze dne 13. 7. 2021, č. j. 9 C 90/2020-154, žalobě vyhověl a uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 32 492 Kč k rukám advokátky JUDr. L.S. Neztotožnil se s tvrzením žalovaného, že o souhlas s výpovědí požádal odborovou organizaci právě 10. 3. 2020, neboť z textu tohoto dopisu vyplývá, že žalovaný žádá odborovou organizaci o souhlas s výpověďmi pro žalobkyni a dalšího zaměstnance, avšak činil tak za situace, kdy již předal žalobkyni dne 26. 2. 2020 výpověď z pracovního poměru, a nikterak ani ve vztahu k odborové organizaci, ani ve vztahu k žalobkyni, nenaznačil, že hodlá tuto výpověď odvolat a dát žalobkyni výpověď novou, tedy že žádá o souhlas s budoucí výpovědí, kterou žalobkyni zamýšlí dát. Soud prvního stupně uzavřel, že „potřebné upřesnění“ žalovaný učinil až v dopise ze dne 18. 3. 2020, kde je výslovně uvedeno, že se žádá o souhlas s budoucí výpovědí, kterou zaměstnavatel zamýšlí žalobkyni dát, a že odborová organizace tedy byla požádána o předchozí souhlas s výpovědí pro žalobkyni dopisem ze dne 18. 3. 2020, který téhož dne převzal předseda odborové organizace. Dne 30. 3. 2020 odborová organizace sdělila žalovanému, že nesouhlasí s výpovědí z pracovního poměru, kterou žalovaný zamýšlí dát žalobkyni. Protože tak učinila v průběhu lhůty 15 dnů ode dne, kdy o to byla zaměstnavatelem požádána, nemohla nastat fikce souhlasu ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 věty druhé zákoníku práce. Soud prvního stupně dovedl, že výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni dne 31. 3. 2020 je dostatečně určitá, že žalobkyně byla dostatečně seznámena s rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně, v důsledku níž se stala nadbytečnou, že žalovaný s účinností od 1. 4. 2020 restrukturalizoval způsob řízení organizace „zeštíhlením počtu úseků a jejich vedoucích“ a sloučil původní dva oddělené úseky (obchodní, v jehož čele stál obchodně-provozní ředitel, a marketingový, v jehož čele stál marketingový ředitel) do úseku jednoho - obchodního, v jehož čele stál vedoucí obchodu a marketingu, a že „v důsledku této změny se stala žalobkyně nadbytečnou“, respektive „zde byly dvě zaměstnankyně, mezi nimiž zaměstnavatel vybíral,

kteřá z nich se v důsledku přijaté organizační změny stala nadbytečnou“. Tento výběr soud prvního stupně přezkoumával v intencích § 61 odst. 4 zákoníku práce a dospěl k závěru, že žalovaným tvrzené skutečnosti, jimiž odůvodňoval to, že ze dvou do úvahy připadajících zaměstnanců jako nadbytečnou zvolil žalobkyni, „nelze považovat za důvody, pro které další zaměstnávání žalobkyně nelze spravedlivě požadovat“, a že výpověď je proto podle § 61 odst. 4 zákoníku práce neplatná.

5. K odvolání žalovaného Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 8. 3. 2022, č. j. 23 Co 271/2021-205, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že se žaloba zamítá, a uložil žalobkyni povinnost zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 30 492 Kč a na náhradě nákladů odvolacího řízení 8 776 Kč, vše k rukám advokáta JUDr. J.O. Shodně se soudem prvního stupně uzavřel, že uplatněný výpovědní důvod (nadbytečnost žalobkyně) je skutkově vymezen dostatečně tak, aby nemohl být zaměněn za důvod jiný, že o přijetí organizační změny byla žalobkyně informována nejpozději současně s doručením výpovědi, přičemž postačovala informace, že byla přijata organizační změna, na základě níž dochází ke zrušení pracovního místa žalobkyně, a že zaměstnavatel není povinen zaměstnanci sdělovat (zdůvodňovat), proč bylo rozhodnutí o organizační změně přijato, ani uvádět ve výpovědi důvody, z nichž dovozuje, že po něm přes absenci souhlasu odborové organizace nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec dále zaměstnával. Na rozdíl od soudu prvního stupně má však odvolací soud za to, že žalovaný po zjištění, že žalobkyně je členkou orgánu odborové organizace, tuto odborovou organizaci požádal o souhlas k výpovědi z pracovního poměru žalobkyni ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce už dopisem ze dne 10. 3. 2020, doručeným dne 11. 3. 2020. Odvolací soud dovodil, že zákon nestanoví, jaké náležitosti má taková žádost mít, nicméně že v obecné rovině lze dovodit, že by z ní mělo být minimálně zřejmé, jakého zaměstnance se žádost o souhlas k výpovědi týká, a je pak na zaměstnavateli, zda vůbec či v jakém rozsahu uvede důvody, proč chce ukončit pracovní poměr právě s dotyčným zaměstnancem – odborovým funkcionářem, přičemž se jeví logickým, že „čím bude taková žádost stručnější a skoupější na důvody, o to bude menší pravděpodobnost, že jí bude vyhověno“. Zákon současně nestanoví ani žádné podmínky, které by musely být splněny, aby se odborová organizace žádostí zaměstnavatele musela (mohla) zabývat. Je tedy „bezpředmětné, zda vůbec či v jakém rozsahu je žádost zaměstnavatele odůvodněna či zda dotčenému zaměstnanci již výpověď byla dána či zatím nikoliv“. To, jestli jde o žádost předcházející výpovědi, nebo byla odborová organizace o souhlas požádána až po doručení výpovědi, je věcí zkoumání platnosti výpovědi soudem v případném následném řízení podle § 72 zákoníku práce. Odvolací soud tedy dospěl k závěru, že v projednávané věci byla odborová organizace dne 11. 3. 2020 požádána žalovaným o udělení souhlasu s výpovědi z pracovního poměru žalobkyni, že bylo nepochybně právem odborové organizace odmítnout se touto žádostí zabývat (což podle zjištění odvolacího soudu žalovanému sdělila dopisem ze dne 16. 3. 2020, v němž uvedla, že se jeho žádostí vůbec nebude zabývat, neboť žádat lze o předchozí souhlas k výpovědi, přičemž výpovědi dvěma členům orgánu odborové organizace byly doručeny již 26. 2. 2020), avšak že, ať už jí k tomuto postoji vedly jakékoliv důvody, zaměstnavatel o souhlas požádal a ode dne podání jeho žádosti počala běžet patnáctidenní lhůta, po jejímž marném uplynutí dnem 26. 3. 2020 nastala fikce souhlasu odborové organizace s výpovědi žalobkyni ve smyslu § 61 odst. 2 věty druhé zákoníku práce. Za chybný odvolací soud považuje názor soudu prvního stupně, že tato lhůta počala běžet teprve od doručení dopisu žalovaného ze dne 18. 3. 2020, kterým reagoval na sdělení odborové organizace, že se žádostí ze dne 10. 3. 2020 odmítá zabývat dříve, než bude vzata zpět výpověď dřívější. Protože se žalobkyně měla stát v důsledku rozhodnutí žalovaného o organizační změně ode dne 1. 4. 2020 nadbytečnou a ode dne 27. 3. 2020 platila fikce předchozího souhlasu odborové organizace s výpovědí, je výpověď z pracovního poměru daná z tohoto důvodu žalobkyni dne 31. 3. 2020 podle názoru odvolacího soudu platná, aniž by bylo třeba, aby žalovaný tvrdil a prokazoval, že po něm nelze spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnával.

6. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítá, že došlo k porušení jejího práva na spravedlivý proces, neboť odvolací soud vyšel ze skutkových zjištění soudu prvního

stupně, avšak neztotožnil se „s jeho hodnocením“ ve vztahu k souhlasu odborové organizace s výpovědí, aniž by při jednání konaném dne 8. 3. 2022 provedl jediný důkaz (změnil rozsudek soudu prvního stupně, aniž by provedl jakékoliv dokazování), a neseznámil účastníky „v rámci předvídatelnosti“ se svým odlišným právním názorem na projednávanou problematiku, „aby se k ní mohli účastníci vyjádřit“. Dovolatelka dále namítá, že se odvolací soud při hodnocení platnosti výpovědi dané žalobkyni odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu. Je přesvědčena, že běžela-li „výpovědní lhůta“ na základě výpovědi dané žalobkyni dne 26. 2. 2020, měl žalovaný, pokud měl záměr dát jí novou výpověď, tuto zásadní skutečnost ve svém přípisu ze dne 10. 3. 2020 jednoznačně sdělit, včetně toho, že se jedná o žádost o „předchozí souhlas“. Protože dopis ze dne 10. 3. 2020 „neobsahuje ničeho ohledně časového rozlišení, zda je vyžadován následný souhlas pro již běžící výpověď, nebo předchozí pro budoucí výpověď“, není podle názoru dovolatelky možné tento úkon žalovaného „vykládat“ za souladný s ustanovením § 61 odst. 2 zákoníku práce a zároveň je vyloučeno, aby „vady úkonu ze dne 10. 3. 2020 byly dodatečně zhojeny dopisem ze dne 18. 3. 2020“, v němž žalovaný upřesnil, že dopis ze dne 10. 3. 2020 byl žádostí o předchozí souhlas. Dovolatelka považuje výpověď z pracovního poměru za neplatnou a „nepřezkoumatelnou“, neboť skutkové vymezení výpovědního důvodu ve výpovědi je „nedostatečně určité“. Namítá, že pro uplatnění nadbytečnosti je nezbytné, aby došlo k takové změně, že určitá činnost je zrušena, a že nebyla ke dni 31. 3. 2020 nadbytečná, neboť mohla vykonávat pozici marketingového specialisty, která byla zřízena rozhodnutím č. 1/2020, existovala ke dni 31. 3. 2020 a nebyla ještě obsazena ke dni 10. 6. 2020. Závěr soudu prvního stupně, že tato pracovní pozice nemusela být žalobkyni nabídnuta, neboť byla ředitelkou marketingu, tato pozice byla zrušena a žádná volná vedoucí pozice v době výpovědi u žalovaného nebyla k dispozici, podle dovolatelky nemůže obstát ve světle závěrů uvedených v rozsudku Nejvyššího soudu „č. j. 21 Cdo 2305/2015“. Za dovolacím soudem dosud neřešenou považuje dovolatelka otázku obsahu žádosti zaměstnavatele o předchozí souhlas k výpovědi a vyjádření odborové organizace k této žádosti podle § 61 odst. 2 zákoníku práce. Dovolatelka má za to, že účelem § 61 odst. 2 zákoníku práce je spolurozhodování odborové organizace o ukončení pracovního poměru člena jejího orgánu, že za tímto účelem jí „musí být známy skutečné důvody, pro které má být dána tomuto kterému členovi výpověď z pracovního poměru“, že odborová organizace by měla mít možnost posoudit, zda existují nejen výpovědní důvody, ale zda je i důvod dát výpověď z pracovního poměru právě konkrétnímu členovi „odborového orgánu“, neboť podle stávající judikatury je nutno při výběru nadbytečného zaměstnance zdůvodnit výběr člena „odborového orgánu“. Dovolatelka je dále přesvědčena, že „ze strany odvolacího soudu bylo vadně interpretováno vyjádření odborové organizace k žádosti o souhlas, kdy odvolací soud uzavřel, že se odborová organizace nevyjádřila, a nastala tedy fikce souhlasu, ačkoli z obsahu vyjádření odborové organizace je zcela zřejmé, že souhlas odmítla vydat“. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

7. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobkyně odmítl jako nepřijatelné, popřípadě aby je zamítl jako nedůvodné, neboť z obsahu celého dovolání žalobkyně nevyplývá jakýkoliv skutečný důvod jeho přípustnosti podle ustanovení § 237 občanského soudního řádu a nebyl ani naplněn důvod pro podání dovolání. Žalobkyně sice napadá závěry odvolacího soudu, avšak činí tak pouze ve vztahu ke skutkovým závěrům, a nikoliv k závěrům právním. Žalovaný se „zcela ztotožňuje“ se závěry a odůvodněním dovoláním napadeného rozhodnutí odvolacího soudu.

8. 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.

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

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

11. Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 o. s. ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že jsou splněna kritéria přípustnosti dovolání obsažená v tomto ustanovení. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud, který jediný je oprávněn tuto přípustnost zkoumat (srov. § 239 o. s. ř.), dospěje k závěru, že kritéria přípustnosti dovolání uvedená v ustanovení § 237 o. s. ř. skutečně splněna jsou.

12. Závěr odvolacího soudu, že byly dodrženy formální náležitosti výpovědi podle § 50 zákoníku práce, neboť uplatněný dovolací důvod je skutkově vymezen dostatečně tak, aby nemohl být zaměněn za důvod jiný, je v souladu s ustálenou rozhodovací praxí odvolacího soudu a není důvod, aby rozhodná právní otázka byla posouzena jinak.

13. Judikatura Nejvyššího soudu je ustálena v závěru, že důvod výpovědi musí být ve výpovědi z pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou zaměstnavatele k tomu, že rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl tímto právním jednáním projevit, tj. který zákonný důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 52 zákoníku práce uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit; ke splnění hmotněprávní podmínky platné výpovědi z pracovního poměru je tedy třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu, tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr (ve vztahu k obsahově shodné právní úpravě v předchozím zákoníku práce srov. například rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67, uveřejněný pod č. [34/1968](#) Sb. rozh. obč., nebo – již ve vztahu k současné právní úpravě – například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1138/2011). Skutečnosti, které byly důvodem výpovědi, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle je výpověď z pracovního poměru neplatná jen tehdy, jestliže by se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdo 946/96, uveřejněný pod č. 29/1997 Sb. rozh. obč., nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1234/2014).

14. Ve vztahu k výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce [které obsahuje jediný zákonný důvod výpovědi, a to nadbytečnost zaměstnance v důsledku (jakékoliv) organizační změny] pak Nejvyšší soud ve své judikatuře dovedl, že ke skutkovému vymezení tohoto důvodu výpovědi v souladu s ustanovením § 50 odst. 4 zákoníku práce (tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem) zpravidla postačí zcela stručné vyličení skutečností zakládajících zákonný důvod k rozvázání pracovního poměru, jež je v podstatě shodné s jeho uvedením v zákoníku práce; postačuje, aby bylo z výpovědi (po jejím případném výkladu) zřejmé, že byla zaměstnanci dána pro jeho nadbytečnost v důsledku organizační změny, a o jakou organizační změnu šlo (srov. například již zmíněný rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSSR uveřejněný pod č. [34/1968](#) Sb. rozh. obč., rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4429/2017, anebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3778/2014).

15. K předpokladům výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce pak srov. při obdobné právní úpravě v předchozím zákoníku práce například rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 215/67, uveřejněný pod č. [57/1968](#) Sb. rozh.

obč., rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 23. 7. 1968, sp. zn. 6 Cz 49/68, uveřejněný pod č. [94/1968](#) Sb. rozh. obč., nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1130/97, uveřejněný v časopise Soudní rozhledy č. 11/1999, s. 374, anebo – již ve vztahu k současné právní úpravě – odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011, uveřejněného pod č. [24/2013](#) Sb. rozh. obč., a odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1506/2011, a v nich vyslovený právní závěr, že k předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku 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, podle kterého 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 u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku 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 efektivity 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 efektivity 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.

16. Namítá-li dovolatelka, že v jejím případě nebyly splněny podmínky pro rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť marketing byl u žalovaného zachován a dokonce ještě 10. 6. 2020 neobsazen, a že „pro uplatnění nadbytečnosti“ je nezbytné, aby došlo k takové změně, že určitá činnost je zrušena, pak přehlíží, že podle ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu je zaměstnanec nadbytečným též tehdy, jestliže podle rozhodnutí o organizační změně zaměstnanci odpadne jen část jeho dosavadní pracovní náplně nebo pouze některá z více dosud vykonávaných prací (srov. například rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. 11. 1980, sp. zn. 6 Cz 36/80, uveřejněný pod č. [42/1982](#) Sb. rozh. obč., odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 262/2012, anebo odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 5. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 346/2014). Dovolatelka rovněž nebere náležitě v úvahu, že pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce je – jak již bylo uvedeno výše – charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o organizační změně 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 vzhledem k rozhodnutí o organizační změně nadbytečným.

17. K otázce, zda se zaměstnanec stává ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce nadbytečným i tehdy, má-li zaměstnavatel volná pracovní místa odpovídající druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě, která zaměstnanci před podáním výpovědi z pracovního poměru nenabídl, srov. například již zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011, a v něm přijatý právní názor, že podle právní úpravy pracovněprávních vztahů účinné ode dne 1. 1. 2007 (která nepřevzala do té doby uplatňovaný institut tzv. nabídkové povinnosti) může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 zákoníku práce, i když má možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, a i kdyby mu mohl nadále přidělovat jinou práci, která by odpovídala sjednanému druhu práce a která

by pro něho byla vhodná.

18. Dospěl-li tedy odvolací soud v projednávané věci k závěru, že zaměstnavatel rozhodl o organizační změně, kterou s účinností od 1. 4. 2020 došlo (mimo jiné) k „faktickému sloučení dvou dosavadních funkcí, a to funkce marketingového ředitele a funkce obchodně-provozního ředitele“, a oba úseky měly splynout pod jeden úsek (úsek obchodní), v jehož čele bude stát vedoucí marketingu a prodeje, a že se proto žalobkyně v důsledku tohoto rozhodnutí zaměstnavatele měla stát od 1. 4. 2020 nadbytečnou, postupoval v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu.

19. Přípustnost dovolání není způsobilá založit ani námitka dovolatelky, že závěr soudu prvního stupně, že pracovní pozice marketingového specialisty nemusela být žalobkyni nabídnuta, neboť byla ředitelkou marketingu, tato pozice byla zrušena a žádná volná vedoucí pozice v době výpovědi u žalovaného nebyla k dispozici, nemůže obstát ve světle závěrů, k nimž dospěl Nejvyšší soud v rozsudku „č. j. 21 Cdo 2305/2015“. V rozsudku ze dne 29. 6. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2305/2015, se Nejvyšší soud zabýval tzv. nabídkovou povinností zaměstnavatele podle § 73a odst. 2 zákoníku práce v případě odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance podle ustanovení § 73 zákoníku práce. O takový případ se však v projednávané věci nejedná, a proto se odvolací soud nemohl od tohoto rozhodnutí dovolacího soudu odchýlit.

20. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci (mimo jiné) 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 žalobkyně byla u žalovaného podle pracovní smlouvy ze dne 26. 3. 2012 ve znění dodatku ze dne 29. 11. 2019 zaměstnána jako marketingová ředitelka, že od 8. 1. 2020 byla žalobkyně členkou výboru Základní odborové organizace OS státních orgánů a organizací při organizaci XY a že dne 10. 2. 2020 rozhodl generální ředitel žalovaného P. V. o organizační změně (rozhodnutí č. 1/2020), podle které měly s účinností od 1. 4. 2020 zaniknout funkce marketingového ředitele a obchodně-provozního ředitele a oba úseky měly splynout pod jeden úsek (úsek obchodní), v jehož čele stojí vedoucí marketingu a prodeje. Dne 25. 2. 2020 žalovaný sdělil odborové organizaci, že v důsledku nově přijatého organizačního řádu má záměr dát žalobkyni výpověď z organizačních důvodů. Dne 26. 2. 2020 žalovaný předal žalobkyni výpověď z pracovního poměru s ohledem na organizační změnu přijatou rozhodnutím č. 1/2020. Odborová organizace dopisem ze dne 2. 3. 2020 sdělila žalovanému, že žalobkyně je členem výboru odborové organizace, a že je proto třeba odborovou organizaci žádat o předchozí souhlas s výpovědí. Dopisem ze dne 10. 3. 2020, doručeným odborové organizaci dne 11. 3. 2020, žalovaný požádal odborovou organizaci o souhlas s výpovědí z pracovního poměru žalobkyni a o doložení jejího členství v „odborovém orgánu“. Dopisem ze dne 16. 3. 2020 odborová organizace žalovanému sdělila, že jeho žádosti o souhlas s výpovědí žalobkyni nelze vyhovět, že výpověď byla žalobkyni dána 26. 2. 2020 bez předchozího souhlasu odborové organizace, že žalovaný může žádat toliko o souhlas předchozí, nikoliv o souhlas dodatečný, jako tomu učinil v daném případě, a že podmínkou toho, aby se odborová organizace mohla výpovědi z pracovního poměru žalobkyni zabývat, je zpětvzetí dříve dané výpovědi a „řádně a podrobně odůvodněná“ (včetně nadbytečnosti žalobkyně) žádost o udělení předchozího souhlasu odborové organizace k případné nové výpovědi. V reakci na tento dopis ředitel žalovaného dopisem ze dne 18. 3. 2020 předsedovi odborové organizace sdělil, že žádal o souhlas odborové organizace s budoucí výpovědí žalobkyni, která se v důsledku dříve zasláné organizační změny stane nadbytečnou. Dopisem ze dne 30. 3. 2020 odborová organizace sdělila žalovanému, že nesouhlasí s jakoukoli žalovaným údajně zamýšlenou výpovědí žalobkyni. Dopisem ze dne 31. 3. 2020, který žalobkyně převzala téhož dne, žalovaný odvolal výpověď danou žalobkyni dne 26. 2. 2020, což žalobkyně akceptovala. Žalobkyni byla dne 31. 3. 2020 předána listina z téhož dne, jíž s ní žalovaný s odvoláním na § 52 písm. c) zákoníku práce rozvázal pracovní poměr výpovědí.

21. Za tohoto stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, jaké náležitosti má obsahovat žádost zaměstnavatele o předchozí souhlas odborové

organizace k výpovědi z pracovního poměru podle § 61 odst. 2 zákoníku práce a vyjádření odborové organizace k této žádosti. Protože tato právní otázka v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla ve všech souvislostech vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

22. 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 žalobkyně je opodstatněné.

23. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která jí byla doručena dne 31. 3. 2020 - podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů účinném do 31. 5. 2020 (dále jen „zák. práce“), a subsidiárně též (srov. § 4 zák. práce) podle zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů účinném do 30. 6. 2020 (dále jen „o. z.“).

24. Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací (§ 61 odst. 1 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 (§ 61 odst. 2 zák. práce).

25. 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.

26. Ustanovení § 61 zák. práce upravuje účast odborových organizací při rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením zaměstnavatelem. 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).

27. Zatímco absence předchozího projednání s odborovou organizací nezakládá neplatnost dotčených právních jednání (srov. § 19 odst. 2 zák. práce), ochrana členů orgánu odborové organizace působícího u zaměstnavatele je zvýšena natolik, že dá-li zaměstnavatel takovému zaměstnanci výpověď z pracovního poměru nebo s ním okamžitě zruší pracovní poměr, aniž by - v rozporu s ustanovením § 61 odst. 2 zák. práce - požádal odborovou organizaci o předchozí souhlas k takovému rozvázání pracovního poměru, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru (za podmínek uvedených v § 580 odst. 1 o. z. - srov. též odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2020, sp. zn. 21 Cdo 778/2020) neplatné. I když 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

zaměstnanec 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 (srov. § 61 odst. 4 zák. práce).

28. Nedostatek spočívající v absenci žádosti zaměstnavatele o předchozí souhlas odborové organizace k výpovědi z pracovního poměru není možné zhojit postupem podle ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce, neboť toto ustanovení 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 sice požádal, ale nevyčkával do vyjádření stanoviska odborové organizace nebo do marného uplynutí doby 15 dnů ode dne, kdy byla o předchozí souhlas požádána (srov. ve vztahu k obdobné právní úpravě v předchozím zákoníku práce např. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2339/2011, nebo – již ve vztahu k ustanovení § 61 zák. práce – např. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4031/2015).

29. Smyslem a účelem povinnosti zaměstnavatele požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědi členu jejího orgánu uvedené v ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce je, aby se odborová organizace mohla vyjádřit (kladně, nebo záporně) k zamýšlené výpovědi, popř. též uvést k negativnímu stanovisku své důvody, a aby v případě jejího zaměstnavateli sděleného nesouhlasu zaměstnavatel mohl zvážit toto stanovisko odborové organizace i s jeho případným odůvodněním a se znalostí tohoto stanoviska se rozhodnout o tom, zda od výpovědi ustoupí, nebo zda ji přes nesouhlas odborové organizace zaměstnanci dá (srov. odůvodnění již zmíněného rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2020, sp. zn. 21 Cdo 778/2020).

30. Zákon nestanoví, jaké náležitosti má obsahovat žádost zaměstnavatele o předchozí souhlas odborové organizace k výpovědi z pracovního poměru podle § 61 odst. 2 zák. práce, ani v jaké formě má být tato žádost učiněna. S ohledem na výše uvedený smysl a účel této povinnosti zaměstnavatele z ní však musí vyplývat alespoň to, že zaměstnavatel žádá odborovou organizaci o souhlas k výpovědi z pracovního poměru, a kterého konkrétního zaměstnance (člena orgánu odborové organizace) se tato výpověď z pracovního poměru týká. Zaměstnavatel není povinen v žádosti o předchozí souhlas odborové organizace podle § 61 odst. 2 zák. práce uvést (konkrétní) výpovědní důvod, ani jinak blíže zdůvodňovat, proč k výpovědi z pracovního poměru hodlá přistoupit, a není ani povinen odborovou organizaci sdělovat (zdůvodňovat), zda (popřípadě z jakého důvodu) na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby tohoto zaměstnance nadále zaměstnával. Je na úvaze odborové organizace, jak se k žádosti zaměstnavatele postaví, neobsahuje-li tato žádost důvod výpovědi z pracovního poměru, nebo nepovažuje-li odborová organizace zaměstnavatelem uvedené odůvodnění žádosti za dostatečné [zda se např. dotáže zaměstnavatele na důvod výpovědi, resp. požádá zaměstnavatele o (bližší) odůvodnění jeho žádosti, nebo zda budou nedostatky v jejím odůvodnění spatřované odborovou organizací důvodem pro odepření zaměstnavatelem požadovaného souhlasu odborové organizace k výpovědi z pracovního poměru].

31. Z požadavku, že se má jednat o „předchozí“ souhlas, pak vyplývá jen to, že zaměstnavatel se na odborovou organizaci musí s touto žádostí obrátit dříve, než přistoupí k rozvazovacímu jednání (než je učiní). Okolnost, že zaměstnavatel témuž zaměstnanci předtím, než požádal odborovou organizaci o souhlas k výpovědi z pracovního poměru, již dal výpověď z téhož pracovního poměru, přitom není významná; zaměstnavatel v takovém případě ani není povinen v žádosti o souhlas odborové organizace zvlášť (výslovně) zdůrazňovat, že se jedná o „předchozí“ souhlas k (další) výpovědi z téhož pracovního poměru, kterou teprve zamýšlí zaměstnanci dát, a nikoliv o „následný“ souhlas k výpovědi, kterou již tomuto zaměstnanci dal. V ustálené rozhodovací praxi dovolacího soudu nejsou pochybnosti o tom, že rozvázání téhož pracovního poměru více

právními jednáními (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevylučují (nezakazují) a že jednotlivá právní jednání se posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 1997, sp. zn. 2 Cdon 195/97, uveřejněný pod č. 31/1998 v časopise Soudní judikatura, odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000, nebo odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 23. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 138/2003). Otázka, zda zaměstnavatel splnil povinnost požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí člena jejího orgánu uvedenou v ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce, se tak v případě, že zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr s tímto zaměstnancem více výpověďmi z téhož pracovního poměru, bude posuzovat u každé výpovědi z pracovního poměru zvlášť.

32. Odvolací soud tedy v projednávané věci správně uzavřel, že je na zaměstnavateli, zda vůbec či v jakém rozsahu uvede důvody, proč chce ukončit pracovní poměr právě s dotyčným zaměstnancem („odborovým funkcionářem“), že se přitom jeví logickým, že čím bude taková žádost stručnější a skoupější na důvody, o to bude menší pravděpodobnost, že jí bude vyhověno, že je bezpředmětné, zda dotčenému zaměstnanci již výpověď byla dána, či zatím nikoliv, a že to, jestli jde o žádost předcházející výpovědi, jak vyžaduje zákon, či byla odborová organizace požádána až po doručení výpovědi, je věcí zkoumání platnosti výpovědi soudem v případném následném řízení podle § 72 zák. práce. Správný je – jak vyplývá z výše uvedeného – též závěr odvolacího soudu, že žalovaný po zjištění, že žalobkyně je členkou orgánu odborové organizace, tuto odborovou organizaci požádal o souhlas s výpovědí z pracovního poměru žalobkyni ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce již dopisem ze dne 10. 3. 2020, který byl odborové organizaci doručen dne 11. 3. 2020.

33. Dovolací soud se ztotožňuje rovněž se závěrem odvolacího soudu, že zákon současně nestanoví ani žádné podmínky, které by musely být splněny, aby se odborová organizace žádostí zaměstnavatele musela (mohla) zabývat. Zákon nestanoví ani žádné náležitosti (kromě požadavku na písemnou formu), které musí obsahovat (splňovat) nesouhlasné stanovisko odborové organizace (odmítnutí udělit zaměstnavateli souhlas s výpovědí z pracovního poměru podle § 61 odst. 2 zák. práce).

34. Aby nastaly právní následky uvedené v ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce, musí odborová organizace písemně odmítnout udělit zaměstnavateli souhlas k výpovědi do 15 dnů ode dne, kdy o něj byla požádána. Jakákoliv jiná odpověď odborové organizace na žádost zaměstnavatele o souhlas k výpovědi podle § 61 odst. 2 zák. práce (byť by byla učiněna do 15 dnů ode dne, kdy o něj byla požádána), jakož i to, že odborová organizace v uvedené lhůtě na tuto žádost zaměstnavatele neodpoví (nereaguje), se považuje za předchozí souhlas k výpovědi z pracovního poměru (srov. § 61 odst. 2 a 4 zák. práce).

35. Odborová organizace však své nesouhlasné stanovisko (odmítnutí udělit zaměstnavateli souhlas k výpovědi) nemusí zaměstnavateli zdůvodňovat (odpověď na žádost o udělení souhlasu, stejně jako žádost zaměstnavatele, nemusí obsahovat odůvodnění tohoto postoje odborové organizace). Stačí, je-li z písemného stanoviska odborové organizace zřejmé, že odborová organizace odmítá udělit zaměstnavateli jím požadovaný souhlas k výpovědi z pracovního poměru (že s ní nesouhlasí). Důvody, proč odborová organizace odmítla souhlas k výpovědi udělit (motivy nebo pohnutky, které ji k tomuto postoji vedly), nejsou z hlediska právních následků uvedených v ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce významné. Tyto důvody tak mohou spočívat např. i v tom, že žádost o udělení souhlasu k výpovědi nebyla zaměstnavatelem (dostatečně) odůvodněna, nebo že odborová organizace má za to, že jsou tu nějaké „právní překážky“, které brání tomu, aby zaměstnanci byla dána výpověď z pracovního poměru.

36. Vznikne-li pochybnost o obsahu stanoviska odborové organizace k žádosti zaměstnavatele o udělení předchozího souhlasu k výpovědi z pracovního poměru, je třeba jeho obsah objasnit. I když

rozhodnutí odborové organizace o žádosti zaměstnavatele o udělení předchozího souhlasu k výpovědi není právním jednáním, nýbrž (jen) faktickým jednáním, které je hmotněprávním předpokladem pro právní jednání (výpověď z pracovního poměru) a které není samo o sobě způsobilé přivodit následky v právních vztazích stran pracovněprávního vztahu, postupuje se - vzhledem k tomu, že jde rovněž o projev vůle - při objasňování jeho obsahu (obdobně) podle pravidel, kterými se řídí výklad právních jednání a která jsou obsažena v ustanoveních § 555 a násl. o. z. (srov. například usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2972/2008, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1922/2010, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 10. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1866/2020, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1160/2020).

37. Každý projev vůle (výslovný nebo konkludentní) se vykládá podle úmyslu (záměru) jednajícího, jestliže druhá strana takový úmysl (záměr) poznala nebo o něm musela vědět; není-li možné zjistit úmysl (záměr) jednajícího, přisuzuje se jednajícímu v projevu vůle takový úmysl (záměr), jaký by mu zpravidla přikládala (rozumí se v dobré víře a v souladu s dobrými mravy) osoba v postavení toho, jemuž je projev vůle určen (srov. § 556 odst. 1 o. z.). Kromě úmyslu (záměru) jednajícího (ve zjištěné nebo přisouzené podobě) se při výkladu projevu vůle přihlíží také k „praxi zavedené mezi stranami v právním styku“, k tomu, co projevu vůle předcházelo, a k tomu, jak strany daly následně najevo, jaký obsah a význam projevu vůle přikládají (srov. § 556 odst. 2 o. z.). Byl-li při výslovném projevu vůle použit výraz, který sám o sobě připouští různý výklad, a nepodaří-li se výše uvedeným postupem vyjasnit projev vůle, měl by se podle ustanovení § 557 o. z. vyložit „k tíži toho, kdo výrazu použil jako první“. Pro oblast pracovněprávních vztahů však z ustanovení § 18 zák. práce vyplývá, že se použije „výklad pro zaměstnance nejpriznivější“ a že se tedy ustanovení § 557 o. z. v pracovněprávních vztazích nepoužije; výraz, který připouští různý výklad, se proto ve smyslu ustanovení § 18 zák. práce vyloží (z hlediska obsahu a významu právního jednání v pracovněprávních vztazích) způsobem, který je co nejpriznivější pro zaměstnance. Výklad projevu vůle může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projevováno. Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou zaměstnanec nebo zaměstnavatel (popřípadě jiný subjekt pracovněprávních vztahů) neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji. Výkladem projevu vůle není dovoleno ani měnit smysl jinak jasného pracovněprávního jednání (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 2. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4606/2018, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016, který byl uveřejněn pod č. 50/2018 v časopise Soudní judikatura, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5281/2016, uveřejněný pod č. 3/2019 v časopise Soudní judikatura).

38. V projednávané věci Základní odborová organizace OS státních orgánů a organizací při organizaci XY v dopisu ze dne 16. 3. 2020, jímž reagovala na dopis žalovaného ze dne 10. 3. 2020, žalovanému (jak vyplývá z obsahu spisu) sdělila (mimo jiné), že jeho žádosti ze dne 10. 3. 2020 o udělení souhlasu s výpovědmi doručenými členům orgánu odborové organizace již dne 26. 2. 2020, „nelze podle práva vyhovět a vůbec se jimi zabývat“, že podle ustanovení § 61 zák. práce „je zcela vyloučené“, aby k žalovaným již dne 26. 2. 2020 daným výpovědím z pracovního poměru odborová organizace udělila dodatečný souhlas, že aby se výpovědmi z pracovního poměru žalobkyně a dalšího člena orgánu odborové organizace odborová organizace vůbec mohla zabývat, musely by být nejdříve obě výpovědi z pracovního poměru ze dne 26. 2. 2020 zaměstnavatelem neprodleně „vzaty zpět“ (se souhlasem obou zaměstnanců) a žádost zaměstnavatele o udělení předchozího souhlasu odborové organizace k případným novým výpovědím těmto či jiným zaměstnancům, členům orgánu odborové organizace, by musela být „řádně a podrobně zdůvodněna, včetně a zejména odůvodnění nadbytečnosti těchto zaměstnanců“, a uvedla, že „dokud nebudou uvedené podmínky splněny, nelze žádný souhlas s výpovědí z pracovního poměru členům orgánu odborové organizace udělit“.

39. Ze stanoviska odborové organizace k žádosti žalovaného ze dne 10. 3. 2020 o udělení

předchozího souhlasu k výpovědi z pracovního poměru obsaženého v dopisu ze dne 16. 3. 2020 není zřejmé, zda odborová organizace sice neuděluje předchozí souhlas k výpovědi, ale udělení tohoto souhlasu ani neodmítá (vyjadřuje-li ochotu zabývat se výpovědí až po odvolání předchozí výpovědi dané žalobkyni dne 26. 2. 2020 a po podrobnějším odůvodnění žádosti žalovaného o udělení předchozího souhlasu), nebo zda odmítá udělit předchozí souhlas k výpovědi z toho důvodu, že žádost žalovaného o udělení tohoto souhlasu není dostatečně odůvodněna a že nebyla odvolána předchozí výpověď daná žalobkyni dne 26. 2. 2020. Za těchto okolností měl odvolací soud objasnit obsah písemného stanoviska odborové organizace výkladem tohoto projevu vůle, a to s přihlédnutím zejména k úmyslu (záměru) odborové organizace, k tomu, co projevu vůle předcházelo, a k tomu, jak odborová organizace a žalovaný dali následně najevo, jaký obsah a význam projevu vůle přikládají. Odvolací soud měl proto při tomto výkladu přihlédnout též k dopisu ze dne 2. 3. 2020 adresovanému generálnímu řediteli žalovaného, v němž odborová organizace – jak vyplývá z obsahu spisu – vyjádřila (mimo jiné) nesouhlas s organizační změnou, kterou žalovaný zamýšlel provést s účinností od 1. 4. 2020 a na základě níž byla žalobkyni dána výpověď z pracovního poměru, jakož i k dopisu ze dne 30. 3. 2020, v němž odborová organizace sdělila žalovanému, že nesouhlasí s jakoukoli žalovaným údajně zamýšlenou výpovědí žalobkyni, a to ze stejných důvodů, které uvedla ve svém stanovisku k žádosti žalovaného o udělení předchozího souhlasu k výpovědi obsaženém v dopisu ze dne 16. 3. 2020.

40. Protože odvolací soud uvedeným způsobem nepostupoval (nepodrobil stanovisko odborové organizace k žádosti žalovaného o udělení předchozího souhlasu k výpovědi obsažené v dopisu ze dne 16. 3. 2020 výkladu podle pravidel pro výklad právních jednání), je jeho závěr, že odborová organizace písemně neodmítla udělit žalovanému souhlas k výpovědi z pracovního poměru žalobkyni, a že proto nastala „fikce souhlasu“ odborové organizace s výpovědí žalobkyni ve smyslu § 61 odst. 2 věty druhé zák. práce, a výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni dne 31. 3. 2020 je proto platná, aniž by bylo třeba, aby žalovaný tvrdil a prokazoval, že po něm nelze spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnával, předčasný, a tedy nesprávný.

41. Dovolací soud však neshledal, že by řízení bylo zatíženo dovolatelkou tvrzenými vadami, které podle jejího mínění měly spočívat v tom, že odvolací soud nepostupoval v souladu s ustanoveními § 6 a § 213 odst. 2 o. s. ř., neboť „vyšel“ ze skutkových zjištění soudu prvního stupně, „neztotožnil se však s jeho hodnocením ve vztahu k souhlasu odborové organizace s výpovědí“, a změnil rozsudek soudu prvního stupně, aniž by provedl jakékoliv dokazování, a že „v rámci předvídatelnosti neseznámil účastníky se změnou právního náhledu“, a porušil tak právo žalobkyně na spravedlivý proces.

42. Nejvyšší soud ve své judikatuře již dříve dovodil, že postup odvolacího soudu, který se odchýlí od skutkových zjištění soudu prvního stupně bez zopakování dokazování (nejde-li pouze o důkazy listinné), představuje porušení práva na spravedlivý proces (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 8. 2018, sp. zn. 22 Cdo 993/2018). U důkazních prostředků listinných (§ 129 o. s. ř.) je však vliv skutečností nezachytitelných v protokolu o jednání na hodnocení jejich věrohodnosti vyloučen, a proto není porušením zásady přímosti občanského soudního řízení, vyvodil-li z nich odvolací soud jiné skutkové závěry než soud prvního stupně, aniž je sám znovu předepsaným procesním způsobem zopakoval, příp. doplnil (srov. například rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3061/2010, a ze dne 30. 10. 2012, sp. zn. 23 Cdo 588/2012). V projednávané věci přitom soud prvního stupně dokazování jinými než listinnými důkazy neprováděl. Kromě toho ani odvolací soud nevyvodil z listinných důkazů jiné skutkové závěry než soud prvního stupně, nýbrž skutkovým zjištěním učiněným soudem prvního stupně přisoudil jiný právní význam.

43. Namítá-li dovolatelka, že rozhodnutí odvolacího soudu bylo „překvapivé“, neboť odvolací soud neseznámil účastníky „v rámci předvídatelnosti“ se svým právním názorem na projednávanou problematiku, jež byl odchýlný od soudu prvního stupně, aby se k ní mohli účastníci vyjádřit, pak

přehlíží, že 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. 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 (srov. např. 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, který byl uveřejněn pod č. [136/2017](#) Sb. rozh. obč.); o takový případ se však v projednávané věci – jak je zřejmé z obsahu spisu – nejedná.

44. Protože rozsudek odvolacího soudu není – jak vyplývá z výše uvedeného – správný a protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.) a věc vrátil odvolacímu soudu (Krajskému soudu v Praze) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta první o. s. ř.).

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

Další články:

- [Nepřiměřená délka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Výše výživného \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Výživné \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Započtení pohledávek \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Ušlý zisk](#)
- [Škoda vzniklá provozní činností](#)
- [Styk dítěte s osobou společensky blízkou](#)
- [Spotřebitel](#)
- [Náležitě odůvodnění jako procesní záruka \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Odměna advokáta \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Poučení účastníka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)