



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal Vrajík, *advokát*

JUDr. Radim Marada, *advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem*

K PŘEDPOKLADŮM ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ PRO NADBYTEČNOST S ODBOROVÝM FUNKCIONÁŘEM

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. června 2021, sp. zn. 21 Cdo 95/2020
(dostupný na www.nsoud.cz)

V projednávané věci ze skutkových zjištění soudů vyplývá, že na XY byla celkem tři pracovní místa XY, jichž se týkalo **organizační opatření žalovaného spočívající ve zrušení jednoho z uvedených pracovních míst**. Vedle žalobkyně zde na těchto pracovních místech pracovali R. T. a M. H.; zatímco žalobkyně zajišťovala „administrativní agendu“, do pracovní náplně T. náležela „činnost strážníků v přímém výkonu služby“ a do pracovní náplně H. „XY“. Odvolací soud zohlednil, že všichni tři zaměstnanci měli požadované vzdělání k výkonu své práce a byli žalovaným kladně pracovně hodnoceni. Za **nejdůležitější hledisko považoval délku praxe dotčených zaměstnanců na pracovním místě XY** (T. od 1. září 2002, H. od 1. října 2010 a žalobkyně od 1. listopadu 2013) a **dobu jejich působení na XY** (T. od 1. března 1995, H. od 1. října 2010 a žalobkyně od 1. listopadu 2013) a z nich vyplývající absenci „zkušeností na XY“ a „znalosti místních poměrů“ na straně žalobkyně. Žádným způsobem však neověřil, jaké to jsou – s ohledem na specifika práce XY – ony „zkušenosti“ a „znalosti“, které žalobkyně i přes dosavadní (přes dvacet let trvající) **výkon práce pro žalovaného postrádá, bez kterých se další výkon činností** (především řízení „činnosti strážníků v přímém výkonu služby“ a „činnosti strážníků okrskářů“, jejichž výkon je podle odvolacího soudu pro žalovaného nejvíce „zatěžující“) zajišťovaných prostřednictvím výkonu práce XY neobejde. Svůj úsudek o spravedlivosti požadavku na další zaměstnávání žalobkyně měl učinit též s **přihlédnutím k okolnostem, za nichž žalobkyně byla na pracovní místo dotčené organizační změnou zařazena, tedy v době, kdy žalovaný prováděl strukturální změny v městské policii, jejichž druhá etapa se krátce před tím žalobkyně dotkla a právě z tohoto důvodu byla** (za ujištění, že „na tuto pozici je potřebná“) na **pracovní místo XY zařazena, aby za 7 dní po nástupu na toto pracovní místo byl XY schválen záměr dalších strukturálních změn, které se tohoto pracovního místa dotýkají.**

Komentář

Odboroví funkcionáři představují z hlediska možnosti jejich propuštění zaměstnavatelem zvláštní chráněnou kategorii zaměstnanců. Zatímco u jiného zaměstnance zaměstnavatele stačí pro dání výpovědi „jen“ to, aby byl naplněn některý z výpovědních důvodů, u odborového funkcionáře musí zaměstnavatel předem požádat odborovou organizaci o souhlas s výpovědí. Pokud tento souhlas odborová organizace nedá, musí v soudním sporu o určení neplatnosti takové výpovědi vedle existence výpovědního důvodu zaměstnavatel prokázat, že po něm nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Velmi často se toto stává v případě výpovědi z organizačních důvodů, kdy se kritéria posouzení „spravedlivosti požadavku na dalším zaměstnávání“ dovozená judikaturou posuzují individuálně. A právě taková situace nastala v komentovaném případě.

Soudy nižších stupňů žalobu zaměstnankyně zamítly, když se při řešení této otázky přiklonily na stranu zaměstnavatele. V projednávaném případě se zaměstnankyni stalo osudným to, že byla vybrána jako nadbytečná v rámci snižování počtu pracovních pozic (kdy tři pozice s dotčeným druhem práce byly zredukovány na dvě, a z těchto tří zaměstnanců byla jako nadbytečná vybrána právě tato zaměstnankyně – odborová funkcionářka). Pro soudy nižších stupňů bylo ve věci stěžejní to, že zaměstnankyně byla na dané pracovní pozici nová a na rozdíl od zbylých dvou zaměstnanců podle zaměstnavatele nedisponovala dostatečnými zkušenostmi a znalostmi.

Zaměstnankyně se však bránila u Nejvyššího soudu, který jí dal za pravdu. Zdůraznil, že v tomto typu sporu jsou důležitým kritériem okolnosti, za kterých zaměstnavatel propustil odborového funkcionáře na základě organizační změny. Zohlednil přitom, že pracovní místo zaměstnankyně bylo zrušeno pouhých 7 dní poté, co byla zaměstnankyně na toto místo přeřazena z jiného rušeného místa s ujistěním zaměstnavatele, že ji na toto místo potřebuje. Soudům nižších stupňů vytkl rovněž to, že se vůbec nezabývaly tím, zda argumentace absencí dostatečných znalostí a zkušeností nebyla čistě účelová, a soudům nižších stupňů nařídil, aby případ posoudily znovu.

Autoři jsou si vědomi toho, že posuzování těchto případů je vždy individuální a v častých případech závislé na drobných detailech. I tak se nicméně ztotožňují s tím, jak věc nakonec posoudil Nejvyšší soud. Dovolací soud podle autorů především zcela správně poukázal na to, že zaměstnavatel zaměstnankyni ujistil o tom, že ji na pracovním místě potřebuje, a v takovém případě se i autorům argumentace, že v takovém případě zaměstnankyně nedisponuje znalostmi nebo zkušenostmi pro takové místo, jeví jako účelová. Nabízí se tedy řečnická otázka, zda by zaměstnavatel tuto zaměstnankyni přijal na dané místo za situace, kdy by měl o jejích odborných kvalitách pochyby (sluší se podotknout, že podle soudů všech stupňů byla zaměstnankyně vždy kladně hodnocena jako kvalitní zaměstnanec).

Komentovaný rozsudek proto představuje varování pro zaměstnavatele, kteří zvažují propuštění svého zaměstnance z organizačních důvodů, pokud je zároveň odborovým funkcionářem. Ani řádně provedená organizační změna totiž zaměstnavatele nezachrání, pokud neprokáže, že po něm nelze nadále spravedlivě požadovat další zaměstnávání zaměstnance. Před tímto krokem proto musí každý zaměstnavatel pečlivě zvážit, zda i další okolnosti nesouvisající s nadbytečností zaměstnance dovozené judikaturou (např. míra aktivity zaměstnance v odborech, pracovní výsledky, dopady na zaměstnavatele v případě dalšího zaměstnávání, délka pracovního poměru apod.) jsou natolik závažné, že umožňují tuto ochranu prolomit. V opačném případě je značné riziko, že se zaměstnanec úspěšně dovolá neplatnosti takové výpovědi. Podle české právní úpravy je přitom neplatné rozvázání pracovního poměru pro zaměstnavatele velmi drahou a nepřijemnou záležitostí.

K OTÁZCE NADBYTEČNOSTI ZAMĚSTNANCE PŘI ZMĚNĚ ORGANIZAČNÍHO USPOŘÁDÁNÍ POBOČEK BANKY

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. srpna 2021, sp. zn. 21 Cdo 456/2020 (dostupný na www.nsoud.cz)

Podle skutkových zjištění učiněných v projednávané věci měla žalobkyně pro žalovanou vykonávat sjednaný druh práce ředitel pobočky. **Součástí ujednání o druhu vykonávané práce nebylo bližší vymezení pobočky z hlediska jejího postavení v organizační struktuře žalované. Na základě takto sjednaného druhu práce mohla žalobkyně pro žalovanou vykonávat práci ředitele pobočky na jakékoliv úrovni řízení, tedy jak práci ředitele pobočky úrovně L2, tak práci ředitele pobočky úrovně L1.** Z učiněných skutkových zjištění dále vyplývá (a odvolací soud k tomuto skutkovému závěru nepochybně dospěl, pokud v souvislosti s organizační změnou hovoří o „transformaci“ a o tom, že „pobočka žalovaného v XY se po organizační změně stala pobočkou bez podřízené organizační struktury“), že podstata posuzované organizační změny v případě pobočky XY spočívala v přeměně stávající pobočky úrovně L2 na pobočku úrovně L1, která způsobila, že – jak uvedl odvolací soud – „odpadla část pracovní náplně žalobkyně“.

(...)

I když s výkonem práce ředitele pobočky úrovně L1 není spojen výkon činností, které žalobkyně vykonávala jako ředitelka pobočky L2 (zejména činností spočívajících v řízení, koordinaci a podpoře podřízených poboček L1), ze skutečnosti, že žalovaná na pracovní místo ředitele pobočky XY **po její přeměně z pobočky úrovně L2 na pobočku úrovně L1 přijala jinou zaměstnankyni** (dosavadní náměstkyni ředitele pobočky G. F.), **vyplývá, že i výkonem práce ředitele pobočky úrovně L1 by žalobkyně byla ve svém pracovním úvazku vytížena.** Lze proto učinit závěr, že žalobkyně se v důsledku organizačního opatření žalovaného spočívajícího ve zrušení pracovního místa ředitele pobočky úrovně L2 XY s účinností od 15. ledna 2016 **nestala nadbytečnou zaměstnankyní, neboť nadbytečným (z hlediska své věcné náplně) se nestal druh práce sjednaný pracovní smlouvou propouštěné žalobkyně a žalovaná měla nadále možnost plnit povinnost** [srov. § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce] přidělovat žalobkyni práci podle pracovní smlouvy i ve svém novém (organizačním opatřením změněném) organizačním uspořádání.

Komentář

Nadbytečnost zaměstnance představuje zřejmě nejčastější důvod pro výpověď danou zaměstnavatelem. Zjednodušeně řečeno jde o případy, kdy zaměstnavatel provede změnu organizačního uspořádání, pro kterou už v celém rozsahu nebo částečně nepotřebuje druh práce propouštěného zaměstnance sjednaný mezi nimi v pracovní smlouvě. V komentovaném případě se soudy zabývaly situací, kdy zaměstnankyně vedla z titulu sjednaného druhu práce „ředitel pobočky“ pobočky na úrovni L2. V důsledku organizační změny provedené zaměstnavatelem byla úroveň této pobočky v hierarchii zaměstnavatele snížena na úroveň L1. Zaměstnavatel vedení této pobočky (stejně, jen v novém organizačním uspořádání na nižší úrovni) svěřil jinému zaměstnanci a zaměstnankyni propustil z práce jako nadbytečnou s tím, že její druh práce už nepotřebuje. Zaměstnankyně tuto výpověď soudně napadla.

Soudy nižších stupňů se přiklonily na stranu zaměstnavatele, kdy pro ně bylo důležité zejména to, že v důsledku změny organizační struktury již nemohla zaměstnankyně vykonávat práci spočívající v řízení pobočky na vyšší úrovni L2. Zaměstnankyně s tímto závěrem nesouhlasila a podala proti rozsudku odvolacího soudu dovolání. Nejvyšší soud argumentaci zaměstnankyně přisvědčil a rozhodnutí soudů nižších stupňů zvrátil v její prospěch tím, že sám rozhodl o určení neplatnosti dané výpovědi.

Dovolací soud v komentovaném rozhodnutí zdůraznil, že podstatou nadbytečnosti zaměstnance představující předpoklad dání výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce je to, že druh práce propouštěného zaměstnance sjednaný v pracovní smlouvě alespoň částečně odpadne. V dané věci přitom mohl zaměstnavatel zaměstnankyni nadále zaměstnávat i řízením pobočky na nižší úrovni L1, a to s ohledem na to, že druh práce byl sjednán jako „ředitel pobočky“ bez bližší specifikace organizační struktury. Zaměstnavatel tedy mohl zaměstnankyni bez změny druhu práce zaměstnat jako ředitelku na jakékoliv pobočce obecně, tj. i po snížení úrovně pobočky na L1. Vedoucí pracovní místo dané pobočky přitom zaměstnavatel obsadil jiným zaměstnancem, což byl pro Nejvyšší soud signál k tomu, aby dovedil, že se zaměstnankyně nestala v důsledku provedené organizační změny nadbytečnou.

S těmito závěry Nejvyššího soudu se autoři ztotožňují, neboť zaměstnavatel v konkrétním případě mohl skutečně zaměstnankyni i nadále přidělovat práci podle pracovní smlouvy v celém rozsahu, kdy se v takových případech podle jeho judikatury zaměstnanec nemůže stát nadbytečným, a nemůže mu tedy být platně dána výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Autoři nicméně upozorňují na to, že judikatura v této oblasti je obecně velmi rozkolísaná a závislá na řadě drobných detailů, a proto všem zaměstnavatelům doporučují, aby zvažované organizační změny vedoucí k propouštění zaměstnanců konzultovali s odborníky na oblast pracovního práva, neboť legálnost tohoto postupu je potřeba u každé zamýšlené organizační změny citlivě vyhodnotit.



ODPOVÍDÁME NA DOTAZY ČTENÁŘŮ

DOHODA O ČERPÁNÍ NÁHRADNÍHO VOLNA ZA PRÁCI PŘESČAS

Jsmo soukromá firma a zaměstnance odměňujeme měsíční mzdou. Se zaměstnanci máme již delší dobu dohodu, že se jim přesčasové hodiny na jejich žádost převádí do následujících období a čerpají si za tyto hodiny náhradní volno. Mzda za dosažený přesčas není vyplacena, ale v době náhradního volna se jim nekrátí. Slyšela jsem, že to podle zákona není zcela správně (platí pouze pro plat), ale je možné se zaměstnanci uzavřít písemnou dohodu a mít to tak ošetřeno.

H. R., Hodonín

Ano, s tímto výkladem souhlasíme a byl potvrzen i v nedávném rozhodnutí Nejvyššího správního soudu (sp. zn. 6 Ads 138/2022). Pro zaměstnance je tento postup vlastně výhodnější, když se eliminují výkyvy ve výši mzdy, ke kterým by došlo, pokud by byla mzda za přesčasy uhrazena již v měsíci, kdy taková práce byla vykonána (v měsíci čerpání volna, které je obecně