



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

JUDr. Radim Marada, advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem
Mgr. Karolina Kozáková, advokátní koncipientka

K UTVÁŘENÍ VŮLE PŘIJMOUT ČI PŘEDSTÍRAT ROZHODNUTÍ O ORGANIZAČNÍ ZMĚNĚ

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. března 2023, sp. zn. 21 Cdo 3879/2022-I
(dostupný na www.nsoud.cz)

Jak již bylo uvedeno, **rozhodnutí o organizační změně je zapotřebí vnímat jednak jako volný akt (projev vůle) zaměstnavatele a jednak i jako akt obchodního vedení** [...obchodní vedení představuje jednu z hlavních oblastí působnosti statutárního orgánu akciové společnosti, zahrnující organizování a řízení běžné podnikatelské činnosti společnosti, zejména rozhodování o provozu podniku (závodu) společnosti a s tím souvisejících vnitřních záležitostech společnosti (v právní teorii viz např. Černá, S., Čech, P. Kde jsou hranice obchodního vedení?, Právní fórum, 2008, číslo 11, s. 453 až 459, či Eichlerová, K. in Černá, S., Štenglová, I., Pelikánová, I. a kol. Právo obchodních korporací. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2015, s. 348)]. **Při obchodním vedení jde především o proces vytváření vůle (přičitatelné) společnosti, jež se následně může projevit (a zpravidla projeví) navenek v podobě právního úkonu (právního jednání), jímž je rozhodnutí o obchodním vedení realizováno...** (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 2019, sp. zn. 31 Cdo 1993/2019, který byl uveřejněn ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod publikačním číslem 24/2020).

Z výpisu z veřejného rejstříku vyplynulo, že statutárním orgánem žalované bylo (k rozhodnému dni) představenstvo ve složení: předseda představenstva M. M., místopředseda představenstva V. M. a členka představenstva N. G. Je tak zřejmé, že **soudy (resp. odvolací soudem) preferované skutkové okolnosti, z nichž odvozují závěr o simulaci rozhodnutí o organizační změně, postrádají jakoukoliv vazbu na „tvůrce“ vůle žalované** (tedy fyzické osoby, které jsou k tomu povolány – viz seznam uvedený výše); pakliže tedy odvolací soud z těchto skutkových okolností dovodil, že „...žalovaná... aktivně činila kroky k přijetí nového zaměstnance...“, je jeho závěr neúplný a přinejmenším předčasný.

Komentář

Komentovaným rozhodnutím se Nejvyšší soud vyjádřil k otázce, které osoby mohou u zaměstnavatele – právnické osoby vytvořit vůli přijmout rozhodnutí o organizační změně ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce, či dokonce vytvořit vůli pouze předstírat přijetí takového rozhodnutí. V projednávané věci totiž soud prvního stupně i soud odvolací dospěl k závěru o předstíraném přijetí rozhodnutí o organizační změně spočívající ve zrušení pracovního místa žalobce, protože podle jejich názoru nebyl splněn jeden ze základních předpokladů

platného rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost. K tomuto závěru dospěly zejména na základě zjištění, že zaměstnavatel měl krátce po doručení výpovědi zaměstnanci (v řádu několika měsíců) nabízet prostřednictvím inzerátu volné pracovní místo s prakticky shodnou náplní práce, načež vedoucí personálního oddělení zaměstnavatele také komunikovala s uchazečem, který na inzerát reagoval, a tato komunikace měla být rovněž schválena vedoucím oddělení elektro č. 141, jenž měl zaměstnance na tuto pozici poptávat.

Nejvyšší soud nicméně označil závěr o předstírání přijetí rozhodnutí o organizační změně za předčasný. Soudy se podle názoru dovolacího soudu nezabývaly otázkou, zda vůli předstírat přijetí předmětného rozhodnutí vytvořily k tomu oprávněné osoby. Mezi tyto osoby podle závěrů Nejvyššího soudu patří osoby, jimž náleží obchodní vedení (v daném případě se jednalo o představenstvo akciové společnosti).

Při formulování tohoto závěru vyšel Nejvyšší soud z premisy, že rozhodnutí o organizační změně je nutné vnímat jednak jako projev vůle, jednak i jako akt obchodního vedení. Při obchodním vedení jde potom především o proces vytváření vůle právnické osoby a takto utvořená vůle se následně zpravidla projeví navenek v podobě právního jednání, jímž je rozhodnutí o obchodním vedení realizováno. Nejvyšší soud vyjádřil dále v citovaném rozhodnutí názor (být nepřímý), že obchodní vedení náleží toliko statutárnímu orgánu společnosti. Z těchto důvodů není možné usuzovat na předstírání přijetí rozhodnutí o organizační změně (což je skutečně důvodem pro určení neplatnosti výpovědi dané z důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce) pouze z jednání vedoucí personálního oddělení zaměstnavatele, a soudy se proto měly zabývat otázkou, zda vůli předstírat takové rozhodnutí vytvořili členové statutárního orgánu.

Komentované rozhodnutí vyvolává nejednu kontroverzi. Především se Nejvyšší soud odchyluje od své dřívější judikatury i od názoru odborné literatury k tomu, kdo je oprávněn činit akty obchodního vedení. Obchodní vedení jistě náleží statutárnímu orgánu společnosti, lze jej však delegovat i na jiné osoby (a běžně se tak děje), typicky na vedoucí zaměstnance, a to na všech úrovních vedení (k tomu viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. ledna 2012, sp. zn. 29 Cdo 134/2011, a další rozhodnutí). Citovaná judikatura tedy připouští i to, aby se na aktech obchodního vedení podíleli vztaheno na tento případ i vedoucí personálního oddělení a vedoucí oddělení elektro č. 141.

Z formulace odůvodnění citovaného rozhodnutí navíc vyplývá závěr, že jednání vedoucí personálního oddělení, která komunikovala s uchazečem o zaměstnání, není zaměstnavateli – právnické osobě přiřitatelné. Přijetí tohoto závěru bez jakékoliv korekce by v praxi mohlo být zneužito k obcházení závaznosti jednání zaměstnanců právnické osoby pro tuto osobu. Nejvyšší soud přitom již dříve prezentoval závěr (např. rozsudek ze dne 28. dubna 2016, sp. zn. 21 Cdo 3839/2015), že k přijetí rozhodnutí o organizační změně je oprávněn ten, kdo má právo zastupovat zaměstnavatele navenek. Není přitom pochyb o tom, že vedoucí personálního oddělení patří mezi zaměstnance, jenž je oprávněn jednat jménem zaměstnavatele v oblasti pracovněprávních vztahů, a i z tohoto hlediska Nejvyšší soud naznačuje odklon od své judikatury.

Rozhodnutí se dále jeví zajímavým z procesního hlediska, když jeho odůvodnění vyvolává dojem, že Nejvyšší soud zde ve skutečnosti cítil potřebu korigovat hodnocení důkazů provedené soudy nižších stupňů (zpravidla toto Nejvyšší soud činit odmítá s tím, že jeho úkolem je řešit pouze právní otázky). K tomu se dovolací soud vyjadřuje v závěru odůvodnění, z něhož vyplývá, že se v daném případě mohlo jednat spíše o zapomenutý inzerát, který nikdo nesmazal z internetu a na jehož základě měsíce po jeho zveřejnění proběhla komunikace mezi vedoucí personálního oddělení a uchazečem, která byla nakonec utnuta, a např. k uzavření pracovní smlouvy nikdy nedošlo. Za této situace by závěr soudů o předstírání rozhodnutí o organizační změně (daný právě tím, že zaměstnavatel měl na takřka shodnou pracovní pozici shánět jiného zaměstnance) neobstál ze skutkového hlediska.

Autoři jsou si vědomi, že neznají veškeré podrobnosti věci, když nemají k dispozici příslušný soudní spis, nýbrž pouze rozhodnutí dovolacího soudu. Ze shora uvedených důvodů nelze závěry učiněné v komentovaném rozhodnutí zobecňovat. Autoři nahlízejí na danou situaci jako na specifický případ. V žádném případě proto bez zhodnocení dalšího vývoje judikatury nedoporučují zejména zaměstnavatelům ze závěrů obsažených v tomto rozhodnutí nekriticky vycházet.