

SHRNUTÍ

~~Šikana na pracovišti, ať již ve formě bossingu, mobbingu či staffingu, představuje vážný problém s možnými vážnými následky, jak pro jednotlivce, tak pro firmu, kterému by měl každý zaměstnavatel ve svém vlastním zájmu předcházet. Pokud zavedené preventivní nástroje selžou a k šikaně na pracovišti dochází, je vhodné, aby byly ze strany zaměstnavatele nastaveny mechanismy, které tento negativní jev eliminují, potlačí, popř. alespoň zmírní jeho následky.~~



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

VÝZNAM NÁLEŽITOSTÍ OZNÁMENÍ O PŮSOBNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. února 2025, sp. zn. 21 Cdo 503/2024

(dostupný na www.nsoud.cz)

Skutečností zůstává, že k oznámení ze dne 15. 6. 2017 nebyly přiloženy stanovy odborové organizace, jimiž by oznamované údaje byly dokládány. Žalovaná se s jejich obsahem nemohla seznámit ani nahlédnutím do sbírky listin spolkového rejstříku, neboť – jak odvolací soud zjistil – stanovy odborové organizace zde v době oznámení uloženy nebyly. Oznamované údaje sice byly dokládány přiloženým výpisem ze spolkového rejstříku, ten však neměl (ze skutkových zjištění soudů tak aspoň nevyplývá) podobu výstupu informačního systému veřejné správy ve smyslu § 5 z. v. r. Na druhé straně pominout nelze, že dokládané údaje se do spolkového rejstříku zapisují na základě stanov jako zakladatelského právního jednání (§ 218 a ve spojení s § 3025 odst. 1 o. z.), že proto svým způsobem obsah stanov odráží a že žalovaná měla možnost prostřednictvím dálkového přístupu zjistit, zda sdělované údaje odpovídají údajům zveřejněným ve spolkovém rejstříku a odborová organizace se jich dovolává v souladu s § 8 odst. 2 z. v. r. (tzv. pozitivní stránka materiální publicity). I když žalovaná neměla možnost ověření, zda oznamované a ve spolkovém rejstříku zveřejněné údaje odpovídají obsahu stanov, z jejího následného postupu, kdy k Odborové organizaci Centra služeb pro seniory Kyjov začala přistupovat jako k zástupci zaměstnanců oprávněnému jednat v pracovněprávních vztazích [dopisy ze dne 21. 6. 2017 a 31. 7. 2017 žádala odborovou organizaci o stanovisko k připravované organizační změně a dopisem ze dne 8. 8. 2017 požádala odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí z pracovního poměru danou žalobkyní], **nepochybně vyplývá, že oznámení ze dne 15. 6. 2017 svým obsahem smysl a účel právní úpravy obsažené v § 286 odst. 4 zák. práce (viz shora bod 25) naplňuje a nejde o právní jednání, které by odporovalo zákonu a bylo z tohoto důvodu neplatné (§ 580 odst. 1 o. z.).** Podmínka vzniku oprávnění odborové organizace působit u zaměstnavatele a jejího práva jednat v pracovněprávních vztazích stanovená v § 286 odst. 4 zák. práce byla tedy v posuzovaném případě splněna.

Komentář

Žalobkyně (zaměstnankyně) se domáhala určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru dané jí zaměstnavatelem dne 24. srpna 2017. Výpověď byla zdůvodněna organizační změnou, v jejímž důsledku bylo zrušeno místo nutričního terapeuta. Žalobkyně naproti tomu tvrdila, že skutečným důvodem její výpovědi byla snaha zaměstnavatele zbavit se jí kvůli jejímu působení v nově založené odborové organizaci, jejíž byla předsedkyní. Zpochybňovala přitom nejen důvody organizační změny, ale rovněž namítala diskriminaci z důvodu odborové činnosti a věku.

Žalobkyně v žalobě upozornila na to, že odborová organizace, jejíž byla předsedkyní, vznikla krátce před dáním výpovědi (13. června 2017), přičemž výpověď byla doručena 24. srpna 2017. Uvedla, že zaměstnavatel požádal odborovou organizaci dne 21. června 2017 o vyjádření k návrhu zrušení pracovního místa a následně i o souhlas s výpovědí, který ale odborová organizace odmítla udělit. I přesto zaměstnavatel výpověď žalobkyni doručil. Žalobkyně se domnívala, že důvodem výpovědi byla osobní animozita nové ředitelky a její snaha potlačit činnost odborové organizace. Poukázala rovněž na to, že její pracovní náplň byla po výpovědi fakticky převedena na jinou zaměstnankyni.

Zaměstnavatel uvedl, že ke zrušení pracovního místa došlo z ekonomických důvodů a že se jednalo o legitimní organizační změnu projednanou se zřizovatelem i zaměstnanci, přičemž dosavadní pracovní náplň nutričního terapeuta byla přerozdělena mezi ostatní zdravotnický personál (všeobecnou sestru a lékaře). Tvzení žalobkyně o diskriminaci z důvodu věku odmítl a samotnou odborovou organizaci zpochybňoval jako účelově založenou skupinu, která nehájila obecné zájmy zaměstnanců.

Okresní soud žalobu zamítl. Ztotožnil se s argumentací zaměstnavatele o tom, že rozhodnutí o organizační změně bylo přijato z legitimních důvodů a že nadbytečnost žalobkyně byla jeho přímým důsledkem. Soud vyšel z toho, že činnost nutričního terapeuta nebyla právně nezbytná pro chod zaměstnavatele a že zajištění stravy bylo i nadále zabezpečeno. Výpověď považoval za platnou a odmítl závěr, že by bylo možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnával. Působení žalobkyně v odborové organizaci podle soudu nebylo relevantní pro posouzení platnosti výpovědi a rovněž nebyla prokázána tvrzená diskriminace z důvodu věku.

Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Především posuzoval oprávněnost organizační změny a dále rozebíral otázku existence a legitimacy odborové organizace. Dovodil, že výpověď daná žalobkyni nebyla účelová a že organizační změny byly plánovány ještě před vznikem odborové organizace. Odvolací soud rovněž zpochybnil platnost oznámení o vzniku odborové organizace z hlediska jeho formálních náležitostí ve smyslu § 286 zákoníku práce. Konkrétně poukázal na to, že odbory nedoložily stanovy a nevymezily orgán oprávněný jednat se zaměstnavatelem. Proto došel k závěru, že odborová organizace u zaměstnavatele nepůsobila oprávněně, a zaměstnavatel tudíž nebyl povinen žádat o její souhlas s výpovědí žalobkyně. K platnosti výpovědi z pracovního poměru podle názoru odvolacího soudu proto postačovalo jen naplnění výpovědního důvodu pro nadbytečnost ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce a nebylo třeba zabývat se otázkou, zda lze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat další zaměstnávání zaměstnance ve smyslu § 61 odst. 4 zákoníku práce.

Nejvyšší soud se ve svém rozsudku zabýval právní povahou oznámení odborové organizace o jejím působení u zaměstnavatele podle § 286 odst. 4 zákoníku práce. Připomněl, že účelem tohoto ustanovení je zajistit zaměstnavateli informaci, že u něj působí odborová organizace, a tedy že vzniká jeho povinnost jednat s ní v pracovněprávních otázkách. Podle ustálené judikatury Nejvyššího soudu musí oznámení obsahovat nejen tvrzení, ale také doložení toho, že odborová organizace má oprávnění podle stanov jednat a že tři její členové jsou zaměstnanci zaměstnavatele.

V konkrétním případě Nejvyšší soud uznal, že stanovy sice nebyly přiloženy k oznámení a ani nebyly v dané době zveřejněny ve sbírce listin spolkového rejstříku, z oznámení a jeho příloh však bylo zjevné, že organizace byla zřízena právě pro působení u konkrétního zaměstnavatele – to vyplývalo nejen z jejího názvu a sídla, ale také z výpisu ze spolkového rejstříku, který byl přílohou

oznámení a který obsahoval údaje o účelu organizace, složení statutárního orgánu a datu zápisu. Nejvyšší soud tak konstatoval, že i bez přiložení stanov oznámení naplňovalo smysl a účel § 286 zákoníku práce, neboť zaměstnavatel měl dostatečné informace k tomu, aby mohl zhodnotit, zda u něj odborová organizace působí.

Dále Nejvyšší soud upozornil, že zaměstnavatel se s odborovou organizací v následujících týdnech opakovaně spojil a jednal s ní, čímž sám uznal její postavení. Tento fakt považoval Nejvyšší soud za důkaz, že zaměstnavatel oznámení rozuměl a jeho obsah považoval za srozumitelný a dostatečný. Nejvyšší soud rovněž odmítl formalistický výklad odvolacího soudu, podle nějž absence přiložených stanov činí oznámení o působení odborové organizace automaticky neplatným. Zopakoval, že právní úprava neměla za cíl zavádět překážky výkonu základního práva na odborové sdružování, a zdůraznil, že zákon o veřejných rejstřících obsahuje principy formální i materiální publicity – tedy že údaje zapsané do veřejného rejstříku mají právní relevanci, a že třetí osoba (včetně zaměstnavatele) se nemůže dovolávat neznalosti těchto údajů, pokud byly zveřejněny.

Nejvyšší soud proto uzavřel, že oznámení odborové organizace splnilo zákonem požadované náležitosti a že organizaci vzniklo oprávnění působit u zaměstnavatele. Zaměstnavatel měl tudíž povinnost žádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí žalobkyně. Vzhledem k tomu, že tento souhlas udělen nebyl, měly se soudy zabývat otázkou, zda bylo možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnával.

S uvedenými závěry Nejvyššího soudu se autoři ztotožňují, neboť požadavek na prokázání působení odborové organizace nelze zaměňovat za umělé překážky a kličky umožňující bránit působení odborových organizací u zaměstnavatele. Zaměstnavatelé by měli věnovat zvýšenou pozornost formálnímu a věcnému posouzení oprávnění odborové organizace působit u zaměstnavatele, a to již v okamžiku, kdy obdrží oznámení o jejím vzniku nebo o splnění podmínek podle § 286 zákoníku práce. Pokud z oznámení a jeho příloh jasně vyplývá, že se jedná o odborovou organizaci působící právě u tohoto zaměstnavatele – zejména z názvu, sídla, účelu organizace a výpisu ze spolkového rejstříku – nelze se zpětně dovolávat formálních nedostatků oznámení (např. nepřiložení stanov) jako důvodu neplatnosti tohoto právního jednání. Pokud navíc zaměstnavatel s takovou organizací zahájí jednání (např. ji požádá o stanovisko nebo vyjádření), bude tím fakticky její oprávnění působit u zaměstnavatele uznáno. Pozdější námitky vůči jejímu postavení pak mohou být vyhodnoceny jako účelové – zejména pokud by např. zaměstnavatel uzavřel kolektivní smlouvu a následně by zpochybňoval působení odborové organizace, mohlo by to mít závažné právní následky pro zaměstnance a zaměstnavatele.

Z hlediska úplnosti výkladu lze poté doplnit, že flexinovelou zákoníku práce bylo předmětné ustanovení § 286 odst. 4 zákoníku práce novelizováno tak, že nově je odborová organizace povinna prokázat splnění podmínky minimálního počtu členů v pracovním poměru pouze tehdy, pokud o to zaměstnavatel požádá. Zákonem je rovněž stanovena povinnost zaměstnavatele poskytnout odborové organizaci součinnost, patrně v reakci na to, že někteří zaměstnavatelé mohli mít motivaci požadavek na prokázání působení odborové organizace zneužít k vytváření umělých bariér proti právu odborově se sdružovat. Z hlediska oprávnění působit u konkrétního zaměstnavatele (např. na základě stanov) bude patrně stačit už jen oznámení odborové organizace. Tím spíše by měli mít zaměstnavatelé na zřeteli, že odeprít odborové organizaci právo působit by mělo být omezeno na případy, kdy je z okolností zjevné nesplnění podmínek stanovených v § 286 odst. 3 zákoníku práce.

JUDr. Radim MARADA, advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem,
Mgr. Adam HOSNEDL, advokátní koncipient v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka