Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.10.2015, sp. zn. 21 Cdo 4952/2014, ECLI:CZ:NS:2015:21.CDO.4952.2014.1

Číslo: 72/2016

Právní věta: Po účinnosti přeměny zaměstnavatele spočívající ve fúzi sloučením, při níž dochází k převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, jenž má za následek přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, se odborová organizace působící u zaměstnavatele nemůže úspěšně domáhat, aby ji přejímající zaměstnavatel o této přeměně informoval a toto opatření s ní projednal. Vznikne-li však odborové organizaci porušením povinnosti zaměstnavatele informovat ji o uvedené přeměně a tuto přeměnu s ní před její účinností projednat škoda, může odborová organizace uplatnit právo na její náhradu.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 21.10.2015

Spisová značka: 21 Cdo 4952/2014

Číslo rozhodnutí: 72

Číslo sešitu: 6

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Odbory, Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Předpisy: § 287 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2013
§ 339 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2013

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Nejvyšší soud zamítl dovolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 21. 5. 2014, sp. zn. 62 Co 156/2014.

I.
Dosavadní průběh řízení

1. Žalobkyně se žalobou podanou dne 24. 5. 2013 u obvodního soudu domáhala, aby žalovaná (Investiční a rozvojová P., a. s.,) byla „povinna informovat a projednat se žalobkyní proces fúze dle ustanovení § 287 odst. 1 b) a z ustanovení § 279 odst. 1 c) zákona č. 262/2006 Sb. zák. práce, v platném znění“. Žalobu odůvodnila zejména tím, že žalovaná podala „v těchto dnech pravděpodobně“ návrh na zápis fúze – sloučení se společností Správa majetkového portfolia P., a. s., se sídlem v P. – do obchodního rejstříku a že porušila svou povinnost zaměstnavatele „informovat a projednat s odborovou organizací mimo jiné i své právní postavení a jeho změny“, kterou do dne podání žaloby v rozporu s ustanoveními § 287 odst. 1 písm. b) a § 279 odst. 1 písm. c) zák. práce nesplnila. Přípisem ze dne 20. 12. 2012 žalovaná oznámila žalobkyni, že „nejsou splněny všechny náležitosti oznámení

dle zákoníku práce“, přestože žalobkyně je „řádně“ evidována Ministerstvem vnitra, a „tudíž má právní subjektivitu“. Vzhledem k tomu, že mimosoudní dohoda mezi účastníky řízení nebyla možná, uplatňuje žalobkyně své právo u soudu.

2. Žalovaná namítala, že oznámení ze dne 5. 12. 2012 o založení odborové organizace zaměstnanců Investiční a rozvojové P., a. s., stejně jako oznámení ze dne 24. 4. 2013 nebylo ve smyslu ustanovení § 286 odst. 4 zák. práce učiněno řádně, a že proto žalobkyni nevzniklo právo působit u žalované jako u zaměstnavatele a „právo zde jednat“. Uvedla, že „existují zcela zásadní důvody“ pochybovat o tom, zda žalobkyně vskutku zastupuje zájmy zaměstnanců společnosti Investiční a rozvojová P., a. s., a zda má alespoň tři členy, kteří jsou u této společnosti zaměstnaní.

3. Obvodní soud pro Prahu 3 – poté, co usnesením ze dne 30. 10. 2013, č. j. 17 Co 130/2013-95, rozhodl, že „v řízení bude na straně žalovaného pokračováno podle ustanovení § 107 o. s. ř. se společností Správa majetkového portfolia, P., a. s., se sídlem P. – rozsudkem ze dne 4. 12. 2013 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 6 534 Kč k rukám advokáta Mgr. V. N. Na základě zjištění, že dne 26. 10. 2012 byl Ministerstvu vnitra doručen návrh na evidenci žalobkyně jako odborové organizace, která byla provedena „pod č. j. VS/1-1/90 711/12-E“, že žalobkyně čestným prohlášením dne 24. 4. 2013 prohlásila, že proběhla ustavující členská schůze, že u „původní žalované“ působí jako zaměstnanci tři členové odborové organizace, že Z. L. je oprávněn jednat jménem organizace a že společnost Investiční a rozvojová P., a. s., zanikla v důsledku fúze sloučením se společností Správa majetkového portfolia P., a. s., ke dni 1. 8. 2013, dospěl k závěru, že ke dni vyhlášení tohoto rozsudku bylo plnění požadované v žalobě plněním nemožným ve smyslu ustanovení § 575 občanského zákoníku.

4. K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 21. 5. 2014, č. j. 62 Co 156/2014-130, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a uložil žalobkyni povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 4 356 Kč k rukám advokáta Mgr. V. N. Shodně se soudem prvního stupně dospěl k závěru, že vzhledem k fúzi sloučením Investiční a rozvojové P., a. s., Správy komunálního majetku P., a. s., a P. parkovací a. s., které zanikly a jejichž jmění přešlo na žalovanou, nelze již žalované uložit povinnost žalobkyni „o této záležitosti informovat a projednat ji s ní“. Uvedl, že i když informační povinnost, které se žalobkyně domáhá, vyplývá pro žalovanou přímo ze zákona, za situace, kdy k fúzi již došlo, „fakticky odpadl předmět sporu“, a „případné vyhovující soudní rozhodnutí by se tak stalo po materiální stránce nevykonatelným“ a nemohlo by mít „ani deklaratorní charakter, neboť by žalované ukládalo povinnost, kterou by fakticky vůbec splnit nemohla“. Shledal, že soud prvního stupně správně argumentoval ustanovením § 575 obč. zák. a že rovněž „přiléhavě aplikoval“ ustanovení § 154 odst. 1 o. s. ř., podle něhož je pro rozsudek rozhodující stav v době jeho vyhlášení.

II.
Dovolání a vyjádření k němu

5. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Nesouhlasí se závěrem odvolacího soudu, že fúzí předmět sporu odpadl a že případný „kladný“ rozsudek by byl po materiální stránce nevykonatelný. Je toho názoru, že došlo-li ze strany určitého subjektu k porušení právní povinnosti, která vyplývá z „jakéhokoliv“ právního předpisu, pak by měla být poškozenému subjektu dána možnost soudní ochrany prostřednictvím podané žaloby na splnění právní povinnosti. Namítá, že jí nemůže být „přičítáno k tíži“, by pak i když podala žalobu na splnění právní povinnosti žalované dne 24. 5. 2013 „přímo do podatelny soudu“, že bylo o žalobě rozhodnuto až dne 4. 12. 2013. Má za to, že zde „bez ohledu na zrealizovanou fúzi či jinou přeměnu subjektu“ dochází k porušení „prvotní“ právní povinnosti, čímž vzniká „druhotná, sekundární povinnost sankční povahy“, za kterou musí nést odpovědnost „právě nastupující subjekt, který vznikl *contra legem*“ a u něhož by rozsudek o stanovení povinnosti mohl být vykonatelný. Vytýká soudům, že se „soustředily“ pouze na

interpretaci ustanovení § 575 odst. 1 obč. zák., aniž by vzaly v úvahu druhý odstavec tohoto ustanovení, podle kterého plnění není nemožné, lze-li je uskutečnit i za ztížených podmínek, s většími náklady nebo až po sjednaném čase. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

6. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobkyně odmítl, neboť trpí vadami, jež nebyly ve lhůtě odstraněny, nebo aby je jako nedůvodné zamítl, protože odvolací soud posoudil věc po právní stránce správně a žalovaná se plně ztotožňuje s jeho závěry.

III.
Přípustnost dovolání

7. Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení ve věci bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). 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.

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

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

10. V projednávané věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázek hmotného práva, zda zaměstnavatel má povinnost informovat odborovou organizaci o své fúzi sloučením s jinou obchodní společností a tuto fúzi s ní projednat a, v kladném případě, zda dnem účinnosti fúze zaměstnavatele tato jeho povinnost zaniká z důvodu nemožnosti jejího splnění. Protože tyto právní otázky dosud nebyly v rozhodování dovolacího soudu vyřešeny, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

IV.
Důvodnost dovolání

11. 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 dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně není opodstatněné.

12. Projednávanou věc je třeba posuzovat – vzhledem k tomu, že účinky změny právního postavení Investiční a rozvojové P., a. s., (fúze sloučením jmění Investiční a rozvojové P., a. s., Správy komunálního majetku P., a. s. a P. parkovací a. s.,) nastaly dne 1. 8. 2013 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č.

466/2011 Sb., č. 167/2012 Sb., č. 385/2012 Sb., č 396/2012 Sb., č. 399/2012 Sb. a č. 155/2013 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „zák. práce“), a subsidiárně též (srov. § 4 zák. práce) podle zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále též „obč. zák.“).

13. Zaměstnanci v pracovním poměru a v právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr mají právo na informace a projednání. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něj odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (zástupci zaměstnanců). Jestliže u zaměstnavatele působí více zástupců zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti podle zákoníku práce vůči všem zástupcům zaměstnanců, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti. Informování zaměstnanců a projednání s nimi se uskutečňují na úrovni odpovídající předmětu jednání s ohledem na oprávnění a působnost zástupců zaměstnanců a úroveň řízení (srov. § 276 odst. 1 zák. práce). Zástupci zaměstnanců jsou povinni vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem (§ 276 odst. 6 zák. práce).

14. Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci (zástupci zaměstnanců) mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření (srov. § 278 odst. 2 zák. práce). Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (zástupci zaměstnanců), výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci (zástupci zaměstnanců) mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci (zástupci zaměstnanců) mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď (srov. § 278 odst. 3 zák. práce).

15. Záležitosti, o kterých je zaměstnavatel povinen informovat odborovou organizaci působící u zaměstnavatele (srov. § 286 odst. 3, 4, 5 zák. práce), jsou uvedeny v ustanovení § 287 odst. 1 zák. práce a záležitosti, které je zaměstnavatel povinen s touto odborovou organizací projednat, jsou vyjmenovány v ustanovení § 287 odst. 2 zák. práce. Mezi záležitosti, ve vztahu k nimž zákon stanoví informační povinnost zaměstnavatele vůči odborové organizaci a zároveň jeho povinnost je s odborovou organizací projednat, patří též převod činnosti zaměstnavatele (její části) nebo úkolů zaměstnavatele (jejich části) k jinému zaměstnavateli, který má za následek přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, podle ustanovení § 338 až 342 zák. práce (srov. § 287 odst. 1 písm. b/, § 279 odst. 1 písm. e/, § 287 odst. 2 písm. h/, § 280 odst. 1 písm. d/ a § 339 odst. 1 zák. práce). K takovému převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele, popřípadě jejich části, může dojít rovněž při přeměně zaměstnavatele, který je obchodní společností nebo družstvem, jež spočívá ve fúzi sloučením, při níž dochází k zániku společnosti nebo družstva nebo více společností nebo družstev a přechodu jmění zanikající společnosti nebo družstva na nástupnickou společnost nebo družstvo a při níž nástupnická společnost nebo družstvo vstupuje do právního postavení zanikající společnosti nebo družstva, nestanoví-li zvláštní zákon něco jiného (srov. § 1 odst. 2 a § 61 odst. 1 zákona č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů). O přeměně zaměstnavatele spočívající ve fúzi sloučením, při níž dochází k převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, jenž má za následek přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je proto zaměstnavatel povinen informovat odborovou organizaci, která u něj působí, a tuto přeměnu je povinen s ní rovněž projednat.

16. Podmínky, za kterých je zaměstnavatel (dosavadní i přejímající) povinen informovat odborovou

organizaci o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a tuto skutečnost s ní projednat, jsou stanoveny v § 339 odst. 1 zák. práce. Z tohoto ustanovení vyplývá, že uvedenou povinnost jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni splnit v dostatečném časovém předstihu přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nejpozději třicet dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli, a že obsahem projednání za účelem dosažení shody jsou stanovené nebo navrhované datum převodu, důvody převodu, právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance a připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

17. Zaměstnavatel (dosavadní i přejímající) je povinen informovat odborovou organizaci o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v důsledku přeměny dosavadního zaměstnavatele spočívající ve fúzi sloučením a tuto skutečnost s ní projednat – jak vyplývá z ustanovení § 278 odst. 2 a 3 a § 339 odst. 1 zák. práce – v dostatečném předstihu před uskutečněním tohoto opatření (před účinností fúze), aby odborová organizace mohla poskytnuté informace posoudit, popřípadě se připravit na projednání, a aby mohla na základě poskytnutých informací vyjádřit své stanovisko, které by zaměstnavatel mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Po účinnosti fúze (a po zániku dosavadního zaměstnavatele) již tato povinnost zaměstnavatele netrvá, ani kdyby ji žádný ze zaměstnavatelů do té doby nesplnil, neboť případné stanovisko odborové organizace vyjádřené až po účinnosti fúze na základě informací poskytnutých jí zaměstnavatelem opožděně již nemůže rozhodnutí zaměstnavatele o uskutečnění tohoto opatření ovlivnit a splnění uvedené povinnosti až po uskutečnění opatření, o kterém měla být odborová organizace informována a které s ní měl zaměstnavatel projednat, by tak bylo v rozporu se smyslem a účelem ustanovení § 278 odst. 2 a 3 a § 339 odst. 1 zák. práce.

18. Povinnost zaměstnavatele (dosavadního i přejímajícího) informovat odborovou organizaci o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v důsledku přeměny zaměstnavatele spočívající ve fúzi sloučením a tuto skutečnost s ní projednat vyplývá ze zákona a není obsahem závazkového pracovněprávního vztahu, který vymezuje práva a povinnosti mezi zaměstnanci, zaměstnavateli a jinými subjekty pracovněprávních vztahů, jehož předmětem (obsahem) je „dluh“ (subjektivní povinnost) jedné ze stran (jiných subjektů) pracovněprávních vztahů („dlužníka“) a „pohledávka“ (subjektivní právo) druhé (ostatních) ze stran (jiných subjektů) pracovněprávních vztahů („věřitele“) a jenž vzniká ze smluv a jiných právních úkonů, ze způsobené škody, z bezdůvodného obohacení a z jiných právních skutečností uvedených v zákoně. Na tuto povinnost zaměstnavatele proto nelze použít ustanovení § 488 a následující obč. zák. o závazkových právních vztazích, a tedy ani ustanovení § 575 odst. 1 obč. zák. o zániku povinnosti dlužníka plnit, stane-li se plnění nemožným.

19. Okolnost, že zaměstnavatel (dosavadní nebo přejímající) nesplnil svou povinnost informovat odborovou organizaci o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v důsledku přeměny dosavadního zaměstnavatele spočívající ve fúzi sloučením a tuto skutečnost s ní projednat, nebrání uskutečnění přeměny dosavadního zaměstnavatele a nemůže zamezit přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, který je s ní spojen (srov. též § 19 písm. g/ část věty za středníkem zák. práce). Porušení uvedené právní povinnosti je však správním deliktem (srov. § 23 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů) a za podmínek stanovených v § 420 obč. zák. může založit odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou odborové organizaci.

20. Nejvyšší soud z uvedených důvodů dospěl k závěru, že po účinnosti přeměny zaměstnavatele spočívající ve fúzi sloučením, při níž dochází k převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, jenž má za následek přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, se odborová organizace působící u zaměstnavatele nemůže úspěšně domáhat, aby ji přejímající zaměstnavatel o této přeměně informoval a toto opatření s ní projednal.

Vznikne-li však odborové organizaci porušením povinnosti zaměstnavatele informovat ji o uvedené přeměně a tuto přeměnu s ní před její účinností projednat škoda, může odborová organizace uplatnit právo na její náhradu.

21. V projednávané věci Investiční a rozvojová P., a. s., která jako dosavadní zaměstnavatel zanikla dnem účinnosti fúze (1. 8. 2013) sloučením Investiční a rozvojové P., a. s., Správy komunálního majetku P., a. s., a P. parkovací a. s., jež měla za následek přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na žalovanou jako přejímajícího zaměstnavatele, ani žalovaná nesplnily před účinností fúze svou povinnost informovat žalobkyni, která podle zjištění soudů působila u dosavadního zaměstnavatele, o této jeho přeměně a tuto přeměnu s ní projednat. Vzhledem k tomu, že po účinnosti fúze, a tedy i v době rozhodování soudů (srov. § 154 odst. 1 o. s. ř.), již tato jejich povinnost – jak vyplývá z výše uvedeného – netrvala, je závěr odvolacího soudu, že ji již nelze žalované uložit, správný.
22. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu (byť není odůvodněn zcela přiléhavě) správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalobkyně podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl.

---

*) Usnesením ze dne 23. 2. 2016, sp. zn. IV. ÚS 95/2016, odmítl Ústavní soud ústavní stížnost podanou proti rozsudku Nejvyššího soudu.