

Vyvěšeno dne: 12. 11. 2025

Svěšeno dne: 27. 11. 2025

21 Cdo 1239/2024-157



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK**

**JMÉNEM REPUBLIKY**

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Miroslava Hromady, Ph.D., a soudců JUDr. Jiřího Doležílka a JUDr. Marka Cigánka v právní věci žalobce **Jana Hořejšího**, bytem v Praze 4, Ke Kurtům č. 381/7, zastoupeného Mgr. Michalem Dittrichem, advokátem se sídlem v Praze 3, Domažlická č. 1232/3, proti žalované **Fotbalové asociaci České republiky**, se sídlem v Praze 6, Atletická č. 2474/8, IČO 00406741, zastoupené Mgr. Markem Vojáčkem, advokátem se sídlem v Praze 1, Na Florenci č. 2116/15, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 6 pod sp. zn. 4 C 220/2022, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 11. října 2023, č. j. 62 Co 195/2023-115, opravenému usnesením Městského soudu v Praze ze dne 6. prosince 2023, č. j. 62 Co 195/2023-131, t a k t o :

I. Dovolání žalované proti rozsudku městského soudu v části, ve které bylo rozhodnuto o náhradě nákladů řízení, **se odmítá**.

II. Rozsudek městského soudu ze dne 11. října 2023, č. j. 62 Co 195/2023-115, a usnesení městského soudu ze dne 6. prosince 2023, č. j. 62 Co 195/2023-131, **se zrušují** a věc **se vrací** Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í :

1. Žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 6 dne 19. 7. 2022 se žalobce domáhal určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru doručené mu žalovanou dne 21. 3. 2022, z důvodu podle § 52 písm. f) zákoníku práce s odůvodněním, že žalobce nadále nesplňuje požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce. Žalobce považuje výpověď za neplatnou, žalované dopisem ze dne 26. 4. 2022 oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, neboť si není

vědom, že by nějaké požadavky pro řádný výkon práce u žalované nesplňoval, a ve výpovědi navíc není specifikováno, jaké konkrétní požadavky nesplňuje.

2. Žalovaná s žalobou nesouhlasila. Uvedla, že žalobce se svým jednáním, jež bylo popsáno v rozhodnutí Odvolací komise, na které žalovaná ve výpovědi odkazovala, dopustil porušení požadavků kladených na zaměstnance vnitřními předpisy Fotbalové asociace České republiky (dále též jen „FAČR“), a to etickým kodexem, Criminal Compliance Programem a Stanovami. Podle žalované nemůže být žalobce nadále považován za osobu s dostatečným morálním kreditem, který je pro výkon jeho práce požadován, a skutečnost, že žalobci byl udělen trest zákazu účasti na jakýchkoli aktivitách žalované na dobu 4 let, představuje další překážku pro to, aby žalobce nadále u žalované v pracovním poměru mohl působit.

3. Obvodní soud pro Prahu 6 rozsudkem ze dne 6. 4. 2023, č. j. 4 C 220/2022-89, žalobu zamítl (výrok I) a rozhodl o nákladech řízení (výrok II). Soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že žalobce byl zaměstnancem žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 16. 12. 2014 na pozici vedoucího sekretáře Řídící komise FAČR pro Čechy a současně byl do 15. 3. 2022 členem žalované jako spolku. Pracovní náplň žalobce spočívala, mimo jiné, v delegování rozhodčích a delegátů na utkání, sestavování nominační listiny, zajišťování činnosti rozhodčích a disciplinární komise. Dne 21. 1. 2022 vydala Etická komise žalované rozhodnutí, kterým shledala žalobce vinným ze spáchání disciplinárních přečinů souvisejících s korupcí a uložila mu trest zákazu účasti na všech aktivitách spojených s žalovanou na dobu 4 let a peněžitou pokutu. K odvolání žalobce rozhodla o uložení shodného trestu i Odvolací komise žalované. Žalobu na určení neplatnosti rozhodnutí Odvolací komise žalobce nepodal. Členství žalobce k žalované zaniklo ke dni 15. 3. 2022 pro nezaplacení členského poplatku. Dne 21. 3. 2022 byla žalovanou za přítomnosti dvou svědků předána výpověď z pracovního poměru, kterou žalobce odmítl převzít a která byla odůvodněna odkazem na § 52 písm. f) zákoníku práce s tím, že byl žalobce potrestán rozhodnutím Odvolací komise žalované za disciplinární přečiny zákazem účasti na všech aktivitách spojených s FAČR a z toho důvodu nemůže vykonávat svou práci jako vedoucí sekretář Řídící komise pro Čechy, neboť jeho práce je úzce spojena s aktivitami FAČR. Dle výpovědi tak žalobce nesplňuje požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce dle pracovní smlouvy.

4. Soud prvního stupně uvedl, že požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce, mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, popřípadě z pracovních příkazů vedoucího zaměstnance, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé. Soud dále uvedl, že vzhledem k tomu, že žalobce rozhodnutí Odvolací komise nenapadl, je třeba je považovat za závazné. Podle soudu prvního stupně se žalobce dopustil jednání, která jsou přímo zakázána Etickým kodexem žalované a Criminal Compliance Programem žalované, tedy vnitřními předpisy, které jsou závazné nejen pro členy žalované, ale rovněž pro všechny její zaměstnance. I kdyby však nebyl zákaz korupce obsažen ve vnitřních předpisech žalované, jde podle soudu o požadavky, které jsou pro výkon práce související s organizováním fotbalových zápasů všeobecně známé a jsou z hlediska řádného výkonu této práce zcela oprávněné. Soud prvního stupně dále shledal, že výpovědní důvod byl specifikován řádně, tedy tak, že žalobci muselo být zřejmé, z jakého důvodu je mu dána výpověď, neboť skutky, kterých se dopustil, byly jednoznačně popsány ve výpovědi ve spojení s rozhodnutím Odvolací komise žalované, na které bylo ve výpovědi odkazováno. Žalobce byl navíc již při podpisu pracovní smlouvy seznámen s vnitřními předpisy žalované, které uvedená jednání výslovně zakazují, a žalobci tak muselo být zřejmé, o které požadavky ve výpovědi jde.

5. K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 11. 10. 2023, č. j. 62 Co 195/2023-115, opraveným usnesením Městského soudu v Praze ze dne 6. 12. 2023, č. j.

62 Co 195/2023-131, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že určil, že výpověď z pracovního poměru je neplatná (výrok I rozsudku odvolacího soudu), a rozhodl o nákladech řízení (výrok II rozsudku odvolacího soudu).

6. Odvolací soud vyšel ze skutkových zjištění učiněných soudem prvního stupně, neztotožnil se však s jeho právním hodnocením. Uvedl, že předmětné rozhodnutí Odvolací komise žalované nebylo způsobilé přivodit naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. f) zákoníku práce, který žalovaná ve výpovědi z pracovního poměru užila, neboť rozhodnutí orgánu spolku je závazné pouze pro členy spolku a podle odvolacího soudu je třeba rozlišit linii spolkovou a linii pracovněprávní. Uvedl, že pracovní poměr mezi účastníky, založený pracovní smlouvou ze dne 16. 12. 2014, je základní pracovněprávní vztah podle § 3 zákoníku práce, který podléhá režimu zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů, a rozhodnutí orgánu spolku nemohou do jeho obsahu jakkoli zasahovat. Uvedené rozhodnutí Odvolací komise je podle odvolacího soudu pro žalobce závazné pouze jako pro člena spolku, když „úhrnný trest zákazu účasti na všech aktivitách spojených s činností Fotbalové asociace České republiky na dobu 4 let“ je žalobce povinen respektovat pouze jako člen spolku, protože jako člen spolku není oprávněn plně vykonávat svá práva, která mu jako členu spolku přísluší, což však nijak nenarušuje a nemůže narušit pracovní poměr žalobce, jenž lze změnit pouze způsobem předpokládaným zákoníkem práce. Odvolací soud proto uzavřel, že byť je žalovaná zaměstnavatelem žalobce, tak postavení její Odvolací komise není v rovině pracovněprávní, ale v rovině spolkové a žalovaná jako spolek není oprávněna svým rozhodnutím jakkoli zasahovat do pracovního poměru žalobce.

7. Rozsudek odvolacího soudu napadla žalovaná v rozsahu výroku I a akcesorického výroku II dovoláním, které považuje za přípustné podle § 237 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“), neboť podle ní napadené rozhodnutí odvolacího soudu závisí na vyřešení otázek hmotného práva, při jejichž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu a které v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyly vyřešeny. Konkrétně se jedná o otázky, zda:

- a) Může vést prokázané porušení povinností stanovených předpisy soukromého práva, veřejného práva nebo obecně platnými morálními zásadami ze strany zaměstnance k závěru, že zaměstnanec nadále nespĺňuje předpoklady pro výkon práce ve smyslu § 52 písm. f) zákoníku práce.
- b) Smí zaměstnavatel na základě toho, že zaměstnanec svým jednáním útočí na hodnoty zaměstnavatele, vyvodit, že zaměstnanec nespĺňuje předpoklady pro výkon práce ve smyslu § 52 písm. f) zákoníku práce.
- c) Musí výpověď udělená pro nespĺňování předpokladů pro výkon práce detailně popisovat všechny předpisy stanovující předpoklady pro výkon práce a líčit veškeré okolnosti, z nichž zaměstnavatel učinil závěr o nespĺnění předpokladů zaměstnancem, či postačí odkázat na jinou písemnost, která je zaměstnanci známa a z jejíhož obsahu předpoklady pro výkon práce i povaha jejich nespĺňování vyplývá.
- d) Může soud v jiném řízení, než v řádně zahájeném řízení o určení neplatnosti rozhodnutí orgánu spolku dle § 258 občanského zákoníku, odhlédnout od obsahu a výsledku rozhodnutí orgánu spolku?

8. Dovolatelka namítá, že žalobce jednal v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a v rozporu s požadavkem loajality vůči zaměstnavateli, neboť zneužil svého postavení s cílem umožnit skupině osob ovlivňování fotbalových utkání pořádaných žalovanou. V této souvislosti dovolatelka rovněž namítá, že zákaz korupčního jednání se výslovně zakládá na vnitřních předpisech žalované, které jsou typickým dokumentem, v němž

zaměstnavatel určuje konkrétní předpoklady pro výkon práce zaměstnanců. Odkazuje přitom na judikaturu Nejvyššího soudu, podle které má zaměstnavatel v tomto ohledu širokou diskreci a ve vnitřních předpisech může stanovit požadavky na odbornou způsobilost, jazykové schopnosti, morální kvality či požadavky na určitý způsob vystupování, vzhledu či oblékání, za předpokladu, že jsou tyto požadavky ospravedlnitelné (rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014, ze dne 19. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 550/2014 a ze dne 29. 6. 2023, sp. zn. 21 Cdo 34/2023; 21 Cdo 302/2023). Podle dovolatelky se odvolací soud napadeným rozsudkem od uvedené judikatury dovolacího soudu odchýlil.

9. Dovolatelka dále namítá, že odvolací soud nesprávně přihlížel pouze k části výpovědi, v níž žalovaná odkázala na trest udělený žalobci rozhodnutím Odvolací komise žalované, a nevzal v potaz i zbylé části výpovědi. Podle dovolatelky byla předmětná výpověď dostatečně určitá a umožňovala žalobci dostatečně seznat, jaké předpoklady pro výkon práce přestal splňovat. Podle jejího názoru není zaměstnavatel povinen popisovat v podrobnostech skutečnosti, které jsou zaměstnanci známy, a bylo proto dostačující ve výpovědi odkázat na listinu, ze které tyto skutečnosti vyplývají. Odvolací soud se tak podle dovolatelky odchýlil od judikatury dovolacího soudu (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 1996, sp. zn. 2 Cdon 198/96), nedospěl-li k závěru, že žalovaná již samotným odkazem na rozhodnutí odvolací komise žalované dala žalobci zřetelně najevo, že s ním ukončuje pracovní poměr pro závadné jednání, jehož se žalobce dopustil.

10. Dovolatelka dále nesouhlasí se závěrem odvolacího soudu, že rozhodnutí Odvolací komise žalované nemohlo mít žádný vliv na rozhodnutí žalované rozvázat s žalobcem pracovní poměr výpovědí. Dovolatelka je přesvědčena, že soud nemůže odhlédnout od obsahu a výsledku rozhodnutí orgánu spolku v jiném řízení než v řádně zahájeném řízení o určení neplatnosti rozhodnutí orgánu spolku podle § 258 občanského zákoníku a že na rozhodnutí orgánu spolku, která nebyla napadena zákonem předvídaným způsobem anebo jejichž platnost soud potvrdil, je třeba nahlížet jako na závazná.

11. Závěrem pak dovolatelka namítá, že napadeným rozhodnutím odvolacího soudu byla porušena její ústavně zaručená základní práva tím, že se odvolací soud nevyjádřil ke stěžejnímu argumentu žalované. Navrhuje změnu rozsudku odvolacího soudu, popřípadě jeho zrušení a vrácení věci k dalšímu řízení.

12. Žalobce se k dovolání žalované nevyjádřil.

13. Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) projednal dovolání žalované podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů a 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.

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

15. 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.).

16. V části, v níž směřuje proti rozsudku odvolacího soudu ve výroku II o náhradě nákladů řízení, je přípustnost dovolání vyloučena ustanovením § 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř., podle kterého dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající

se výroku o nákladech řízení. Nejvyšší soud proto dovolání v této části podle § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl.

17. Přípustnost dovolání není způsobilá založit první z dovolatelkou formulovaných právních otázek, neboť tato je založena na předpokladu, že „porušení právních předpisů či obecně platných morálních zásad ze strany zaměstnance může vést ke ztrátě morálních předpokladů pro výkon práce a odůvodňovat rozvázání pracovního poměru výpovědí“. Odvolací soud však vyšel ze závěru, že výpověď z pracovního poměru byla žalobci dána proto, že rozhodnutím Odvolací komise FAČR byl žalobci uložen disciplinární trest zákazu účasti na všech aktivitách spojených s činností FAČR, tento disciplinární trest spočívá v zákazu účastnit se jakýchkoli aktivit, které FAČR organizuje nebo jsou s její činností spojeny jinak, a že podle sporné výpovědi patří mezi tyto aktivity i povinnosti žalobce v rámci Řídící komise pro Čechy, a proto zaměstnavatel dovozuje, že žalobce nemůže nadále plnit své pracovní povinnosti (srov. bod 23 odůvodnění rozsudku odvolacího soudu). Vzhledem k takto vyloženému výpovědnímu důvodu (příčemž otázka výkladu právního jednání nebyla podaným dovoláním účinně zpochybněna) se odvolací soud nezabýval otázkou porušení právních předpisů či obecně platných morálních zásad vedoucího ke ztrátě morálních předpokladů žalobce pro výkon práce, a na řešení této otázky rozhodnutí odvolacího soudu nezáviselo.

18. Ze stejného důvodu nezaloží přípustnost dovolání ani druhá otázka, neboť ani na posouzení, zda zaměstnanec útočil na hodnoty zaměstnavatele, rozhodnutí odvolacího soudu nezáviselo. Stejně tak jeho rozhodnutí nezáviselo na posouzení podrobnosti obsahu výpovědi z pracovního poměru, jak dovolatelka formuluje svoji třetí právní otázku; ani tato tak nezakládá přípustnost dovolání.

19. Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci – mimo jiné – zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu odvolacího soudu nepodléhá, jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 o. s. ř.), že žalobce byl zaměstnancem žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 16. 12. 2014 na pozici vedoucího sekretáře Řídící komise FAČR pro Čechy a jeho pracovní náplň spočívala, mimo jiné, v delegování rozhodčích a delegátů na utkání, sestavování nominační listiny, zajišťování činnosti komise rozhodčích a disciplinární komise. Současně byl členem žalované jako spolku. Rozhodnutím Etické komise žalované, respektive Odvolací komise žalované, byl žalobce shledán vinným ze spáchání disciplinárních přečinů souvisejících s korupcí a byl mu mimo jiné uložen trest zákazu účasti na všech aktivitách spojených s FAČR po dobu 4 let. Žalobu na určení neplatnosti rozhodnutí Odvolací komise žalobce nepodal. Dne 21. 3. 2022 byla žalobci doručena výpověď z pracovního poměru, která byla odůvodněna odkazem na § 52 písm. f) zákoníku práce s tím, že žalobce byl potrestán rozhodnutím Odvolací komise žalované za disciplinární přečiny zákazem účasti na všech aktivitách spojených s FAČR, z toho důvodu nemůže vykonávat svou práci jako vedoucí sekretář Řídící komise pro Čechy, neboť jeho práce je úzce spojena s aktivitami FAČR, a nesplňuje tak nadále požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce dle pracovní smlouvy.

20. Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, jaký význam má rozhodnutí orgánu spolku o zákazu činnosti žalobce jako člena spolku v řízení o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru žalobce jako zaměstnance spolku, kde výpovědním důvodem je nesplňování požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon práce z důvodu rozhodnutí orgánu spolku o zákazu účasti na všech aktivitách spojených se spolkem. Protože tato otázka nebyla dosud v rozhodovací činnosti odvolacího soudu vyřešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalované je podle § 237 o. s. ř. přípustné.

21. 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 žalované je opodstatněné.

22. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 21. 3. 2022 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 11. 2022 (dále jen „zák. práce“) a subsidiárně též (srov. § 4 zák. práce) podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 4. 1. 2023 (dále jen „o. z.“).

23. Podle § 52 písm. f) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, nespĺňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nespĺňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nespĺňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

24. Ustanovení § 52 písm. f) zák. práce umožňuje dát zaměstnanci výpověď ze dvou důvodů, které je třeba důsledně rozlišovat. Zatímco předpoklady stanoví právní předpisy (zákon nebo jiné obecně závazné právní předpisy), požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce, stanoví zaměstnavatel sám; reflektují především konkrétní podmínky u konkrétního zaměstnavatele a jeho představy o tom, jaké nároky mají být kladeny na zaměstnance, který konkrétní druh práce (funkci) vykonává. Mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, popř. z pracovních příkazů vedoucího zaměstnance, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé (srov. stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 1978, sp. zn. Cpjf 44/77, uveřejněné pod č. 15/1978 Sb. rozh. obč.). Nesmí však jít o požadavky svou podstatou nevýznamné a musí zároveň být dána absence kvality požadovaných skutečností po delší dobu. I když požadavky pro řádný výkon sjednané práce stanoví sám zaměstnavatel, nejedná se o oprávnění neomezené; zaměstnavatelem vytyčené požadavky musí být z hlediska výkonu práce oprávněné a povahou pracovních činností (objektivně vzato) ospravedlnitelné. Požadavky ve smyslu § 52 písm. f) zák. práce, jimiž se rozumějí jiné skutečnosti, než které vyplývají z předpokladů ve smyslu téhož ustanovení, se mohou podle druhu vykonávané práce dotýkat nejen kupř. zvláštních odborných znalostí, morálních kvalit pracovníka, ale i jeho řídicích a organizačních schopností (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008, uveřejněný pod č. 43/2010 Sb. rozh. obč.). Je zcela nepodstatné, zda nespĺňování požadavků zaměstnavatele je důsledkem zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností apod. Podstatné je, že zde objektivně nespĺňování požadavků zaměstnavatele existuje (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 2. 2024, sp. zn. 21 Cdo 3701/2023). U výpovědi dané zaměstnanci pro nespĺnění požadavků kladených na dosavadní práci je nutno konkrétně uvést, které požadavky zaměstnanec neplní a v souvislosti s tím nedosahuje očekávaných pracovních výsledků, tj. ty požadavky, jejichž neplnění brání zaměstnanci v plnění povinností vyplývajících z jeho pracovního poměru (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1968, sp. zn. 6 Cz 229/67, uveřejněné pod č. 39/1969 Sb. rozh. obč.).

25. U výpovědního důvodu pro nespĺnění požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon práce je tedy klíčové, zda zaměstnanec neplní požadavky zaměstnavatele, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon sjednaného druhu práce. Neplnění požadavků je stav objektivní a není významné, z jakého důvodu nastalo (kromě případu, že by je zavinil zaměstnavatel).

26. Podle § 243 o. z. orgány spolku jsou statutární orgán a nejvyšší orgán, případně kontrolní komise, rozhodčí komise a další orgány určené ve stanovách. Stanovy mohou orgány spolku pojmenovat libovolně, nevzbudí-li tím klamný dojem o jejich povaze.
27. Podle § 258 o. z. každý člen spolku nebo ten, kdo na tom má zájem hodný právní ochrany, může navrhnout soudu, aby rozhodl o neplatnosti rozhodnutí orgánu spolku pro jeho rozpor se zákonem nebo se stanovami, pokud se neplatnosti nelze dovolat u orgánů spolku.
28. Podle § 259 o. z. právo dovolat se neplatnosti rozhodnutí zaniká do tří měsíců ode dne, kdy se navrhovatel o rozhodnutí dozvěděl nebo mohl dozvědět, nejpozději však do jednoho roku od přijetí rozhodnutí.
29. Marným uplynutím lhůt podle § 259 o. z. zaniká právo domáhat se vyslovení neplatnosti rozhodnutí orgánu spolku (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2016, sp. zn. 29 Cdo 1817/2016, uveřejněné pod č. 46/2018 Sb. rozh. obč.). Poté nelze platnost rozhodnutí orgánu spolku napadat žalobou podle § 80 o. s. ř. a nemůže být ani posuzována jako předběžná otázka v jiném soudním řízení, neurčuje-li zákon jinak (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 4. 2019, sp. zn. 27 Cdo 4260/2017).
30. Povinnost podrobit se rozhodnutím orgánu spolku vydaným v rámci jeho pravomocí, nejsou-li nemravná, je považována za jednu ze zásad členství ve spolku [viz HRABÁNEK, Dušan in PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. 2. vydání (3. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2024, § 232].
31. Člen spolku se může proti rozhodnutí orgánu spolku bránit u soudu postupem podle § 258 o. z., který však, jak výše vysvětleno, nelze nahradit prostřednictvím obecné žaloby na určení podle § 80 o. s. ř., ani řešením předběžné otázky v jiném řízení. Proto ani v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nelze přezkoumat rozhodnutí orgánu spolku o zákazu účasti člena spolku na aktivitách spojených s tímto spolkem. Soud v takovém řízení vychází z objektivní skutečnosti, že vztah mezi spolkem a členem spolku se řídí (mimo jiné) tímto rozhodnutím orgánu spolku.
32. Spolek je založen k uplatňování společného zájmu členů (§ 214 odst. 1 o. z.). Formulace účelu spolku je kritériem, ke kterému se váže povinnost člena chovat se ve smyslu § 212 odst. 1 o. z. ke spolku, jehož je členem, čestně a zachovávat jeho vnitřní řád (srov. HÁJKOVÁ, Alena, NEBUŽELSKÁ, Miroslava, PAVLOK, Petr. *Spolky a spolkové právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 9). Hlavní činnost spolku je pak třeba chápat jako zákonný pojem zahrnující soubor činností nebo přesněji aktivit, jimiž spolek hodlá a má podle svého ustavení naplňovat svůj účel. Spolek může vyvíjet i vedlejší činnost k podpoře činnosti hlavní (RONOVSKÁ, Kateřina, VITOUL, Vlastimil, BÍLKOVÁ, Jana a kol. *Nové spolkové právo v otázkách a odpovědích*. Praha: Leges, 2014, s. 57 a násled.). Účel vedlejší činnosti může spočívat i v hospodárném využití spolkového majetku (§ 217 odst. 2 o. z.). Souběh členského vztahu a pracovněprávního vztahu je možný, a proto není vyloučeno, aby člen spolku souběžně vykonával i některé práce pro spolek z titulu práva pracovního. Tyto právní poměry jsou na sobě nezávislé (Ronovská, 2014, s. 114). Činnost, jež je vykonávána v rámci sjednaného druhu práce, může být i nemusí též spolkovou činností (paleta reálných situací je velmi pestrá – na jedné straně si lze teoreticky představit např. zaměstnance sportovního spolku se sjednaným druhem práce údržbář hřiště, který zároveň jako amatérský sportovec a člen spolku hraje určitou soutěž, na opačné straně zaměstnaného profesionálního sportovce, který je zároveň členem sportovního spolku, protože soutěž mohou hrát pouze členové spolku).
33. Z uvedeného vyplývá, že sankce uložená orgánem spolku členu spolku není sankcí uloženou zaměstnanci. Platí však, že člen spolku je povinen uloženou sankci respektovat. Rozhodnutí orgánu spolku směřuje dovnitř spolku; zakazuje-li členu spolku určitou

činnost, musí jít o činnost spolkovou. Zaměstnavatel má na druhé straně zájem na tom, aby zaměstnanec splňoval jeho požadavky na řádný výkon práce. Pro další úvahy tak není významné, zda zaměstnavatel a spolek jsou totožné či rozdílné subjekty.

34. Odpověď na otázku, jaký je význam rozhodnutí orgánu spolku v řízení o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru v nyní projednávané věci, kde výpovědním důvodem je nesplňování požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon práce z důvodu rozhodnutí orgánu spolku o zákazu účasti na všech aktivitách spojených se spolkem (a nikoliv porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nebo „ztráta morální předpokladů“, jak vysvětleno výše), je proto závislá na posouzení, zda v požadavcích zaměstnavatele, jako nezbytných podmínkách pro řádný výkon práce zaměstnance, je obsažen i požadavek, aby stejnou činnost (jež je sjednaným druhem práce) mohl (byl oprávněn) zaměstnanec vykonávat zároveň jako člen spolku. Je-li účelem spolku uplatňování společného zájmu jeho členů a rozhodnutí orgánu spolku se může týkat pouze spolkové činnosti, musí se zároveň jednat o takovou činnost, jež směřuje k uplatňování tohoto společného zájmu.

35. Odvolací soud, jenž své rozhodnutí vystavěl pouze na oddělení „linie spolkové a linie pracovněprávní“, se výše uvedenými otázkami nezabýval, a proto je jeho závěr, že rozhodnutí Odvolací komise neznamená, že žalobce „nesplňuje zákonem stanovené požadavky pro řádný výkon práce“, předčasný, a tedy nesprávný. Protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání (ve věci samé), pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud tento rozsudek spolu s opravným usnesením (včetně akcesorického výroku o náhradě nákladů řízení) zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.) a věc vrátil odvolacímu soudu (Městskému soudu v Praze) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta první o. s. ř.).

36. Odvolací soud musí nejprve zvážit, zda bylo oprávněným požadavkem žalované, aby činnost, kterou měl žalobce vykonávat jako zaměstnanec, mohl (byl oprávněn) vykonávat zároveň jako člen spolku (FAČR). Významné přitom je, zda činnost vykonávaná žalobcem v rámci jeho sjednaného druhu práce byla zároveň činností, jež směřovala k uplatňování společného zájmu členů FAČR.

37. Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o. s. ř.).

P o u č e n í : Proti tomuto rozhodnutí není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 4. 11. 2025

L. S.

Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D., v. r.  
předseda senátu