27. 4. 2015

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Jak se bránit účelově založeným odborovým organizacím?

Odborové organizace jsou partnery zaměstnavatelů. Co když ale slouží pouze k účelovému nátlaku na zaměstnavatele? Existují určité možnosti obrany, o nichž pojednává tento článek.

Úvod do problematiky

Odborové organizace jsou v České republice nepochybně nejvýznamnějším zástupcem zaměstnanců, jenž jako jediné (vedle poměrně nových institutů jako rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) mohou uzavírat se zaměstnavateli kolektivní smlouvy. Odborové organizace jsou právnickými osobami, které jsou založeny za účelem hájení hospodářských a sociálních zájmů jednotlivých zaměstnanců.

Mezi nejvýznamnější práva každé odborové organizace patří:

i. Právo na informování a projednání,
ii. Právo jednat za jednotlivé zaměstnance v pracovněprávních vztazích,
iii. Právo spolurozhodovat se zaměstnavateli o různorodých opatřeních,
iv. Právo podílet se na příslušné úrovni na projednávání právních předpisů, jež se dotýkají zájmů pracujících osob.[1]

Svoboda sdružování a tedy i svoboda zakládání odborových organizací je zakotvena již na ústavní úrovni v Listině základních práv a svobod. Odborové organizace tak mohou v ČR vznikat zcela nezávisle na státu. V případech, kdy by jakýmkoliv způsobem zaměstnavatel bránil odborové organizaci ve vzniku, bude takový postup považován za protiústavní. Rovněž nesmí být žádný zaměstnanec za svou činnost, směřující k založení nebo činnosti odborové organizace, jakkoliv sankcionován či diskriminován. Pokud se tedy zaměstnanci rozhodnou založit odborovou organizaci, není v dispozici zaměstnavatele jim v tomto úsilí jakkoliv bránit.[2]

Účelově zakládané odborové organizace

Teorie i praxe tedy vidí odborovou organizace jako jakéhosi sociálního partnera zaměstnavatele, kdy oba subjekty jsou vedeny společným cílem, a sice zlepšením vzájemných sociálních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Problémy však nastávají v případech, kdy se relativně malý pracovní kolektiv (řekněme do 10 zaměstnanců) rozhodne založit odborovou organizaci za účelem jakési “nedotknutelnosti“. Zákon totiž v § 61 ZP ukládá zaměstnavateli povinnost, aby výpověď/okamžité zrušení pracovního poměru

projednal vždy nejprve s odborovou organizací. V případech, kdy zaměstnavatel zamýšlí ukončit pracovní poměr s osobou, která je členem orgánu odborové organizace, jež působí u zaměstnavatele, zákon vyžaduje obligatorně předchozí souhlas odborové organizace. Tento souhlas je nutný po dobu trvání funkce člena orgánu odborové organizace a dále také 1 rok po zániku funkce. V případech, kdy takový souhlas není udělen, je výpověď/okamžité zrušení pracovního poměru neplatné a pracovní poměr i nadále trvá.[3]

Ke změkčení těchto přísných podmínek pak zákon umožňuje, aby se zaměstnavatel v případném soudním sporu domáhal, že výpověď/okamžité zrušení byly platné i přes absenci souhlasu odborové organizace, neboť na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.[4]

Ve výše zmíněných případech však leží důkazní břemeno na samotném zaměstnavateli, který musí soudu prokázat, proč na něm nelze spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnance zaměstnával.[5] Typicky se bude jednat o případy, kdy může zaměstnavatel prokázat, že zaměstnanec neplní řádně své povinnosti, ostatní zaměstnanci si na něj stěžují apod. Rozhodnutí soudu, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával svého zaměstnance, závisí na mnoha individuálních faktorech v každém konkrétním případě. Nejedná se však o úvahu neomezenou, neboť zákoník práce tím, že vymezuje důvody pro rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, mimo jiné vymezuje kritéria, ke kterým je třeba vždy přihlédnout. Soud bude vždy zohledňovat kritéria jako je věk, zdravotní stav, dosavadní pracovní výsledky, schopnost týmové spolupráce, majetkové poměry zaměstnance apod.[6]

Jestliže tedy tyto modelové situace vztáhneme na avizovaný malý kolektiv, musíme nutně dojít k závěru, že zaměstnanci, kteří budou zastávat funkci v příslušné odborové organizaci, budou skutečně pro zaměstnavatele “nedotknutelní“. V případech, kdy dojde u zaměstnavatele kupříkladu k nucenému omezení části jeho činnosti a on pak musí nutně redukovat počet zaměstnanců, je odkázán se svým výběrem na zaměstnance, stojící mimo okruh funkcionářů odborové organizace. Druhou variantou je “zkusit své štěstí“ a požádat odborovou organizaci o udělení souhlasu. V takových případech je však odkázán na libovůli konkrétní odborové organizace a není schopen její závěry nikterak ovlivnit. Dokonce ani soud není v takových případech oprávněn přezkoumávat stanoviska odborové organizace a tedy to, proč nebyl souhlas udělen[7].

Tato situace se jeví jako velmi nešťastná, neboť zaměstnavatel tak nemůže ukončit pracovní poměry se zaměstnanci, kteří sice podávají stabilně špatné pracovní výkony, ale jsou “chráněni“ odborovou organizací a musí propustit zaměstnance, kteří (čistě teoreticky) podávají výborné výkony, ale nejsou funkcionáři místních odborových organizací. Reductio ad absurdum tedy spolu se vznikem odborové organizace dochází k jakési diskriminaci zaměstnanců, kteří nezastávají uvnitř organizace žádnou z funkcí a jejich propuštění je pro zaměstnavatele snáze dosažitelné a někdy tedy nevyhnutelné.

Okamžik vzniku odborové organizace

I když naprostá většina odborových organizací, v souladu se smyslem jejich existence, ihned po svém vzniku otevřeně oznamuje zaměstnavatelům, že zahájila své působení a s ním spojené aktivity, v praxi se můžeme setkat také se zcela opačnými případy. Těmito případy jsou odborové organizace, které svou činnost zaměstnavateli nikterak formálně neoznámili a zaměstnavatel ji ani nemohl objektivně rozpoznat. V takovém případě však dochází k určitému paradoxu, neboť zaměstnavatel je ze zákona povinen plnit své povinnosti vůči odborovým organizacím u něj působícím, ale fakticky není s jejich existencí vůbec seznámen. Pokud tedy chce propustit konkrétního zaměstnance (který je funkcionářem nově vzniklé odborové organizace), měl by si ze zákona opatřit předchozí souhlas odborů, aniž by tedy sám věděl, že nějaká odborová organizace u něj začala působit či působí.[8]

Právě takové situace vedly ke snaze zákonodárce vymezit v zákoně, od kdy odborovou organizaci považovat za odborovou organizaci působící u zaměstnavatele. Od 1. 1. 2012 zákon vymezuje, že odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat (ve smyslu jednání pracovněprávních) jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a aspoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru (§ 286 odst. 3 ZP).

Judikatura však dovodila, že s přihlédnutím ke smyslu a účelu vystupování odborových organizací v pracovněprávních vztazích je odůvodněn závěr, že odborová organizace působí (nebo také začala působit) u zaměstnavatele nejen tehdy, jestliže mu svoji činnost formálně oznámila, ale vždy, jakmile fakticky vykonává u zaměstnavatele takové úkony, které jsou charakteristické pro činnost odborových organizací jako takových a z nichž zaměstnavatel musel bez obtíží poznat, že sdružení je provádějící odborovou organizací.[9]

V konkrétním případě tedy postačuje, pokud je zaměstnavatel upozorněn svými zaměstnanci, že tito zahájili činnost odborové organizace, aniž by musel mít tuto informaci určitým způsobem formálně podloženou. Jako více než praktický se tedy jeví postup, kdy si zaměstnavatel nejprve vhodným způsobem ověří, zdali u něj nezačala působit odborová organizace a až poté přikročí k realizaci případných personálních změn v řadách zaměstnanců.

Následky ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez souhlasu odborové organizace

V případech, kdy zaměstnavatel ukončí pracovní poměr se zaměstnancem bez příslušného souhlasu odborové organizace, se jedná o neplatné rozvázání pracovního poměru (§ 61 odst. 4 ZP). V těchto případech se jedná o tzv. absolutní neplatnost pracovněprávního jednání dle § 19 odst. 1 ZP. Je tedy věcí soudu, aby k této neplatnosti přihlédl i bez návrhu dotčených osob.[10]

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo došlo ze strany zaměstnavatele k okamžitému ukončení pracovního poměru a zaměstnanec považuje toto pracovněprávní jednání za neplatné, je především v jeho rukách, zda bude dotčený pracovní poměr trvat i nadále. Zákoník práce zaměstnanci umožňuje, aby sám posoudil, zda je pro něj výhodnější nastoupit u jiného zaměstnavatele (či se věnovat jiné činnosti) nebo nadále pracovat u stejného zaměstnavatele.

V případě, že zaměstnanec dospěje k názoru, že je pro něj výhodnější setrvat u stejného zaměstnavatele musí v prvé řadě písemně oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby jej nadále zaměstnával. Jeho dalším krokem pak musí být podání žaloby k příslušnému soudu, kterou se bude domáhat určení, že rozvázání pracovního poměru je neplatné. V případě, že by takto nepostupoval, by marným uplynutím lhůty pracovní poměr skončil, bez ohledu na to, zdali bylo rozvázání pracovního poměru platné či nikoliv. Tato lhůta je zákonem vymezena v délce 2 měsíců a jedná se o hmotněprávní lhůtu prekluzivní. Její počátek je pak navázán na datum skončení pracovního poměru, k němuž mělo dojít na základě právního jednání, jehož platnost je zaměstnancem zpochybňována.

Poté, co zaměstnanec oznámí svému zaměstnavateli, že trvá na tom, aby jej nadále zaměstnával, se může zaměstnavatel rozhodnout, zda bude tomuto zaměstnanci přidělovat práci i nadále či nikoliv. Tím, že zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci dále práci, samozřejmě nepřistupuje na stanovisko zaměstnance o neplatnosti skončení pracovního poměru. Jedná se pouze o jednu z možností, jak lze upravit sporné práva a povinnosti mezi stranami do doby, než bude celá věc rozhodnuta soudně.

V případech, kdy zaměstnavatel odmítne zaměstnanci dále přidělovat práci dle pracovní smlouvy, náleží takovému zaměstnanci náhrada mzdy[11]. Tato náhrada může být ze strany zaměstnance nárokována ode dne, kdy písemně sdělil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání až do okamžiku, kdy o platnosti či neplatnosti rozvázání pracovního poměru rozhodne soud. V případech,

kdy zaměstnanec sice sdělí zaměstnavateli, že požaduje, aby jej i nadále zaměstnával, ale platnost rozvázání pracovního poměru nenapadne svou žalobou u soudu, náhrada mzdy mu nenáleží. Pokud však soud rozhodne, že zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr platně (čili v konkrétním případě nepotřeboval souhlas příslušné odborové organizace), náhrada mzdy zaměstnanci nepřísluší vůbec, a byla-li již zaměstnavatelem dobrovolně vyplacena, může ji zaměstnavatel požadovat nazpět z titulu bezdůvodného obohacení.[12]

Náhrada mzdy náleží zaměstnanci ve výši průměrného hrubého výdělku. Ten se stanoví pro rozhodné období, kterým je zpravidla období kalendářního čtvrtletí předcházejícího dni, kdy zaměstnanci vzniklo právo na náhradu mzdy. Zaměstnanec může své dospělé pohledávky za náhradou mzdy uplatňovat u soudu ještě předtím, než soud rozhodne samotný spor o platnost rozvázání pracovního poměru. Avšak nevyplacení této náhrady zaměstnavatelem není bez dalšího důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.[13] Dle judikatury Nejvyššího soudu přísluší zaměstnanci, jemuž zaměstnavatel v rozporu s pracovní smlouvou přestal přidělovat práci, krom výše specifikované náhrady mzdy také náhrada škody, která mu následkem takového jednání zaměstnavatele vznikla.[14]

Závěr

Odborová organizace, jakožto volený orgán, který reprezentuje zájmy určité skupiny zaměstnanců, je v dnešní době bez jakéhokoliv sporu užitečným a nezbytným institutem. V případech, kdy zaměstnanecká základna čítá několik tisíc zaměstnanců, si jen těžko lze představit fungování pracovních vztahů bez současné existence odborových organizací. Nabízí se však otázka, zda opravdu každá odborová organizace sleduje jejich zákonem předpokládaný účel. Právní úprava odborových organizací totiž umožňuje zaměstnancům, založit si odborovou organizaci prakticky u každého zaměstnavatele, který má alespoň 3 zaměstnance. I když bychom pominuli, že v takových případech je odborová organizace spíše výstřelkem než nezbytností, nemůžeme ignorovat fakt, že v takových modelových případech pak zaměstnavatel fakticky pozbývá možnost propouštět vlastní zaměstnance. Zaměstnavateli pak nezbývá nic jiného, než vést časově i finančně nákladné soudní spory vždy, když chce (nebo je okolnostmi donucen) se některého z funkcionářů odborové organizace v souladu se zákonem zbavit.

Za zamyšlení stojí také otázka, zda by nebylo pro futuro vhodné omezit právo zaměstnanců zakládat odborové organizace pouze v případě, že zaměstnavatel disponuje určitým minimálním počtem zaměstnanců. Rozhodně by v takovém případě zaměstnavatel mohl snáze řešit případné organizační změny a obě dvě strany pracovněprávního vztahu by nemusely čelit vleklým soudním sporům o platnost rozvázání pracovního poměru a nejistotě, která tyto spory zpravidla provází.

Mgr. Jakub Oliva,
advokátní koncipient

DOHNAL PERTOT SLANINA | advokátní kancelář

PRAHA | HRADEC KRÁLOVÉ | OLOMOUC | LETOHRAD

Prvního pluku 143/12, Praha - Karlín
Komenského 266/3, Hradec Králové
Schweitzerova 84/50, Olomouc
Václavské náměstí 76, Letohrad

Tel.: +420 587 407 086
e-mail: info@akdps.cz

---

[1] Právní úprava odborových organizací je obsažena v části dvanácté z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce (v textu jen jako „ZP“).
[2] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1110.
[3] Shodně v Rozsudku NS sp. zn. 21 Cdo 1615/2001.
[4] § 61 odst. 4 ZP.
[5] Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1539/2008.
[6] Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 938/2009.
[7] Rozsudek VS v Praze sp. zn. 6 Cdo 69/94.
[8] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1114.
[9] Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 390/2012.
[10] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 401.
[11] Tato náhrada mzdy přísluší zaměstnanci v důsledku toho, že zaměstnavatel mu v rozporu s pracovní smlouvou přestal přidělovat práci a proto má tato náhrada charakter jakéhosi ekvivalentu mzdy, jejímž účelem je nahradit zaměstnanci újmu, která mu byla i způsobena porušením povinností ze strany zaměstnavatele.
[12] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 440-442.
[13] Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 3693/2011.
[14] Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1000/2009.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?

- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe