

22. 7. 2020

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

# Kompetence odborů při rozvazování pracovního poměru zaměstnavatelem

Příspěvek stručně a pokud možno co nejpřístupněji shrnuje oprávnění odborů v situaci, kdy zaměstnavatel rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr resp. povinnosti, které má zaměstnavatel vůči odborům.

Odboroví předáci, a to i na nejnižších úrovních, tedy u jednotlivých zaměstnavatelů, mnohdy bojují za práva zaměstnanců, jsou protihráčem zaměstnavatele, takže z jeho strany asi nepatří k nejoblíbenějším, a proto jsou chráněni více, než jiní zaměstnanci před propuštěním. Zvýšená ochrana odborářských funkcionářů projevuje v tom, že - na rozdíl od pouhého projednání, které je potřeba ohledně rozvázání pracovního poměru s jinými zaměstnanci, ať jsou odboráři, a to jen jako řadoví členové, nebo vůbec nejsou v odborech - je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas se zamýšleným okamžitým zrušením pracovního poměru nebo výpovědí. Tato ochrana se týká členů orgánu odborové organizace, který je podle jejích stanov oprávněn vystupovat jménem příslušné odborové organizace ve vztahu k zaměstnavateli. Půjde v praxi o výbor, předsednictvo, představenstvo atp. - Jednající orgán odborů se může jmenovat různě. Kdo je členem takového orgánu odborové organizace, je vnitřní záležitostí odborové organizace, záleží koho si do něj sami odboráři zvolí. Zaměstnavatel musí vycházet ze sdělení odborové organizace, kdo jsou členové jejího orgánu působícího u zaměstnavatele.

## **Propuštění řadového zaměstnance se jen projednává**

Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen, pokud u něj odbory působí, předem projednat s odborovou organizací. Stačí jenom projednání, souhlas odborů není potřeba. (Zaměstnavatel takto postupuje, i když sankcionuje výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru neomluvené absence zaměstnance. Zda se jedná v konkrétním případě o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací, nikoliv v dohodě s ní jako tomu bývalo dříve. Stejně tak zaměstnavatel rozhoduje o tom, zda přistoupí k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením pracovního poměru nebo výpovědí, nebo nepřistoupí.) I když zaměstnavatel rozvázání pracovního poměru projedná až dodatečně nebo neprojedná s odbory vůbec, stejně není rozvázání pracovního poměru neplatné. (Stejně tak rozvázání pracovního poměru z důvodu neomluveného zameškání práce není neplatné pro rozpor se zákonem jen proto, že zaměstnavatel určil, že se u zaměstnance jedná o neomluvené zameškání práce, bez projednání s odborovou organizací.) S jinými případy rozvázání pracovního poměru čili zrušením ve zkušební době nebo dohodou je zaměstnavatel povinen odbory seznámit a to ve lhůtách, které si s nimi dohodne.

## **K propuštění odborového funkcionáře žádá zaměstnavatel odbory o souhlas**

Ovšem, jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, a to v době jeho funkčního období a ještě pak i v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas s propuštěním se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem

požádána. Jestliže odbory souhlas s propuštěním nedaly resp. odmítly dát, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné.

Neplatnosti se musí domáhat sám propuštěný odborář, a to do 2 měsíců ode dne, kdy měl jeho pracovní poměr skončit, podáním žaloby k soudu. Případ posoudí soud - zabývá se otázkou spravedlivosti rozvázání pracovního poměru. Pokud jsou ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud shledá, že na zaměstnavateli skutečně nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné. Jinak rozhodne, že jsou neplatné a zaměstnavatel pak zásadně musí propuštěného zaměstnance odškodnit, poskytnout mu náhradu mzdy za celou dobu trvání sporu od doby, kdy zaměstnanec sdělil, že trvá na dalším zaměstnávání, až do vyřešení sporu.

### **Pluralita odborů**

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, požádá zaměstnavatel o udělení souhlasu s propuštěním jejího funkcionáře pochopitelně jen tu odborovou organizaci, členem jejíhož jednajícího orgánu dotčený zaměstnanec je. A stejně tak, pokud jde o jiného zaměstnance, informuje o jeho propuštění zaměstnavatel tu odborovou organizaci, jejímž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak - může si vybrat jinou organizaci.

### **Odbory musejí mít aspoň 3 členy v pracovním poměru**

Aby odborová organizace mohla působit u zaměstnavatele a měla právo s ním jednat, a to vedle třeba vyjednávání o kolektivní smlouvě, kupříkladu právě ve věci ukončování pracovních poměrů, musí ji k tomu opravňovat její stanovy a nejméně 3 její členové musejí u zaměstnavatele v pracovním poměru. Odborová organizace, která přestane splňovat tuto podmínku, neboť počet jejích členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, poklesne na méně než 3, přestane dnem skončení pracovního poměru svého třetího člena působit u zaměstnavatele a jednat s ním.

### **Kompetencí zneužívají anonymní odbory**

V poslední době se vyskytuje v praxi nešvar zneužívání odborářských práv. Je založeno na tom, že zaměstnavatel nemá nárok na informace o členství svých zaměstnanců v odborech. Má to chránit členy odborů, aby nebyli diskriminováni, aby jim zaměstnavatel neztěžoval život. Vznikají pak tzv. anonymní odbory. Vystupují oficiálně jako zástupci zaměstnanců, ve skutečnosti však svoji činnost odmítají vykonávat přímo u zaměstnavatele, jak je obvyklé, s odůvodněním, že jsou anonymní. Jde jim jednak o získání různých materiálních výhod, včetně peněz, protože zaměstnavatel povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců, tedy i odborům, podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady apod. Anonymní odbory si pak zkoušejí nárokovat i více, než nač mají právo podle zákoníku práce.

Takové odbory lákají do svých řad zaměstnance, když jim slibují, že pokud jim bude hrozit výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru, tak je udělají operativně, velmi rychle, ze dne na den, z hodiny na hodinu, funkcionářem - členem jednajícího orgánu, a pak neudělením souhlasu rozvázání pracovního poměru s ním negují nebo zkomplikují. Odbory tak nejen, že neprozrazují, kdo je jejich řadovým členem, ale ani, kdo je jejich funkcionářem - chráněným členem jednajícího orgánu. Nejvyšší soud se v této věci už postavil na stranu zaměstnavatelů, když určil, že odborová organizace se musí postarat o to, aby zaměstnatel měl aktuální informace sice ne o všech jejích členech, ale o

členech jejího jednacího orgánu čili o odborářských funkcionářích, aby tak měl nejenom povinnost, ale i reálnou možnost, odborovou organizaci v těchto případech požádat o její souhlas s rozvázáním pracovního poměru, pokud propouští právě jejího funkcionáře. Pokud zaměstnavatel bez souhlasu odborů propustí zaměstnance, o němž nevěděl a objektivně ani nemohl vědět, protože mu to zaměstnanec sám nebo odborová organizace předem neoznámila, že je chráněným funkcionářem odborové organizace, ani tak zaměstnanec nikdy nevystupoval, bude výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru nejspíš shledáno platným, pokud se ho pokusí zaměstnanec u soudu zneplatnit.

**Terezie Nývltová Vojáčková**

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)
- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)