29. 4. 2020

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

Lhůta k rozvázání pracovního poměru s členem orgánu odborové organizace a ochranná doba

Prodlužuje se doba použitelnosti (tedy dvouměsíční lhůta resp. doba dle ust. § 61 odst. 3 zákoníku práce pro uplatnění) souhlasu odborů s rozvázáním pracovního poměru s členem jejího jednajícího orgánu kupř. o jeho dočasnou pracovní neschopnost?

Podle ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele (ve smyslu ust. § 286 odst. 2 a 3 zákoníku práce), v době jeho funkčního období a 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 se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. **Podle ust. § 61 odst. 3 zákoníku práce zaměstnavatel může použít (dle ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce uděleného) souhlasu jen ve lhůtě**[1] **2 měsíců od jeho udělení.** - *Vzhledem k závažnosti skončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele pro pracovní i osobní život zaměstnance je stanovena účast odborových orgánů při těchto jednostranných rozvazovacích úkonech zaměstnavatele. Předchozí souhlas odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru zaměstnavatelem představuje vyšší formu součinnosti odborové organizace. Tato vyšší forma součinnosti odborové organizace se vztahuje jen na jednostranné rozvazovací jednání zaměstnavatele, které směřuje proti členu orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení. Pro posouzení, zda je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas k rozvázání pracovního poměru, je rozhodující stav ke dni doručení výpovědi zaměstnanci. Vzhledem k tomu, že písemné nesouhlasné stanovisko (odmítnutí udělit souhlas s rozvazovacím jednáním) musí odborová organizace zaměstnavateli sdělit do 15 dnů ode dne, kdy o ně byla požádána, lze za souhlas odborové organizace považovat jakoukoli odpověď odborové organizace zaměstnavateli na jeho žádost o udělení souhlasu učiněnou do 15 dnů nebo to, že v uvedené lhůtě odborová organizace neodpoví, s výjimkou výslovného a nepodmíněného nesouhlasu (učiněného v téže lhůtě). Vysloví-li odborová organizace souhlas s rozvazovacím jednáním zaměstnavatele nebo neodmítla-li písemně udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána (tzv. fikce souhlasu), může zaměstnavatel použít tohoto souhlasu jen pro rozvazovací jednání učiněné ve lhůtě 2 měsíců od udělení souhlasu.*

Dikce ust. § 61 odst. 3 zákoníku práce „může použít souhlas .... jen ve lhůtě...“ znamená, že zaměstnavatel může souhlasu odborové organizace k rozvázání pracovního poměru použít jen po omezenou dobu, protože jinak (po jejím uplynutí) souhlas zaniká. Zákoník práce ani občanský žádnou možnost „prodloužení“, „přerušení běhu“ nebo „přetržení“ této doby („lhůty“) v tomto případě neznají. Dá-li tedy zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru po uplynutí 2 měsíců od udělení souhlasu odborové organizace k rozvázání pracovního poměru (výpovědí, okamžitým zrušením) nebo jeho fikce (nastalé podle ust. § 61 odst. 2 věty druhé zákoníku práce), jde o neplatné rozvázání pracovního poměru z důvodu, že k němu neměl souhlas odborů, o který sice požádal, ale

nebyl mu udělen, protože udělený souhlas (jeho fikce) uplynutím času zanikl (odpadl); nebyl naplněn hmotněprávní předpoklad platnosti takového rozvázání pracovního poměru.

Nejvyšší soud ČR proto v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 935/2019, ze dne 18. 12. 2019, dospěl k závěru, že lhůta uvedená v ust. § 61 odst. 3 zákoníku práce, se neprodlužuje o ochranné doby uvedené v ust. § 53 odst. 1, zákoníku práce.

Nejvyšší soud proto odmítl jako nesprávný názor odvolacího soudu, podle něhož, zasahuje-li do běhu dvouměsíční lhůty podle ust. § 61 odst. 3 zákoníku práce ochranná doba podle ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce, tato dvouměsíční lhůta se o dobu, kdy do ní zasahuje ochranná doba, prodlužuje. V projednávaném případě (pod spis. zn. 21 Cdo 935/2019) odvolací soud zaujal názor, že *„Za stavu, kdy zaměstnavatel není oprávněn udělit zaměstnanci výpověď z pracovního poměru v ochranné době, kdy na tuto ochrannou dobu se přímo vztahuje zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem, „by bylo nesmyslné“, aby tato dvouměsíční lhůta ve smyslu ust. § 61 odst. 3 zákoníku práce počítaná od udělení souhlasu odborové organizace po dobu ochranné doby běžela“*. NS zhodnotil, že odvolací soud náležitě nepřihlíží k tomu, že souhlas odborové organice s ukončením pracovního poměru člena jejího orgánu ve funkčním období nebo po jeho skončení, má zcela jiný účel než ochranná doba ve smyslu ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce. Zatímco ochranná doba chrání zaměstnance, kteří se přechodně ocitli v obtížné (mimořádné) životní situaci, v níž by si jen obtížně mohli hledat jiné zaměstnání a v níž by rozvázání pracovního poměru pro ně bylo nepřiměřenou tvrdostí, povinný souhlas odborové organizace směřuje výlučně k ochraně členů orgánu odborové organizace před účelovým rozvazováním pracovního poměru právě pro jejich činnost v odborové organizaci. V případě (jako tomu bylo v projednávané věci), že obě ochrany dopadají na stejný rozvazovací úkon (jednání), nelze tuto ochranu eliminovat (zkracovat). Uvedený názor odvolacího soudu nezohledňuje smysl a účel omezení doby použitelnosti předchozího souhlasu odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru se členem jejího orgánu zaměstnavatelem v ust. § 61 odst. 3 zákoníku práce, kterým je **zamezit tomu, aby byl tento předchozí souhlas použit v době, kdy se okolnosti, za kterých byl odborovou organizací vydán, mohly změnit.**

Richard W. Fetter,
právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

---

[1] V ust. § 61 odst. 3 zákoníku práce není obsažena ani prekluzivní lhůta, ani promlčecí lhůta, ale doba (vymezení času), po kterou trvají účinky uděleného souhlasu odborů nebo jeho fikce, a jejímž uplynutím zaniknou – jde o dobu ve smyslu nyní platného ust. § 333 zákoníku práce. Na tom nic nemění skutečnost, že je v ust. § 61 odst. 3 zákoníku práce uveden pojem „lhůta“. Zákoník práce v používaném znění totiž mezi pojmy „lhůta“ a „doba“ z hlediska jejich obsahu důsledně nerozlišoval. – Viz odůvodnění rozsudku NS ČR spis. zn. 21 Cdo 935/2019, ze dne 18. 12. 2019.

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

Další články:

- 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
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti
- Ústavní soud k alkoholu na pracovišti ve světle intenzity porušení pracovních povinností pedagogických pracovníků
- K výpovědní době