10. 9. 2015

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

Posuzování (ne)platnosti výpovědi dané odborovému funkcionáři

V případě výpovědi dané zaměstnanci, který je členem orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, se podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce („zákoník práce“), vyžaduje předchozí souhlas odborové organizace. V nedávné době jsem se setkala s názorem, že byl-li tento souhlas odborovou organizací odmítnut, je výpověď adresovaná příslušnému odborovému funkcionáři neplatná ze zákona a je na zaměstnavateli, aby se dovolal její platnosti před soudem. Cílem tohoto článku je poukázat na ojedinělost tohoto výkladu § 61 odst. 4 zákoníku práce v praxi a popřípadě učinit podnět k širší odborné diskusi na toto téma.

GLATZOVA & Co.
Advokátní kancelář - Law firm

Právní úprava

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je zaměstnavatel v případě, kdy hodlá se svým zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením, povinen předem s odborovou organizací tato jednostranná ukončení pracovního poměru projednat.

Je-li zaměstnanec, se kterým chce zaměstnavatel ukončit pracovní poměr, člen orgánu (tj. funkcionář) odborové organizace nebo tento zaměstnanec byl členem orgánu odborové organizace v předchozím roce, pouhé projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení s odborovou organizací nepostačuje. Zákoník práce v § 61 odst. 2 vyžaduje, aby zaměstnavatel požádal odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru takového odborového funkcionáře. Souhlas je dán i v případě, pokud odborová organizace písemně neodmítla tento souhlas udělit do 15 dnů ode dne, kdy o něj byla požádána.

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, požádá zaměstnavatel o udělení souhlasu jen tu odborovou organizaci, jejíhož orgánu je dotčený zaměstnanec členem.

Důsledky odmítnutí udělení souhlasu odborovou organizací upravuje § 61 odst. 4, který zní: *„Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné*.“

V praxi se objevuje dvojí výklad tohoto na první pohled neproblematického ustanovení zákoníku práce, a tedy možná nejasnost ohledně toho, kdo se má (ne)platnosti výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru u soudu dovolávat – zda zaměstnanec anebo zaměstnavatel.

Platnosti výpovědi dané odborovému funkcionáři se musí u soudu dovolat zaměstnavatel

V nedávné době jsem se setkala s názorem, že rozváže-li zaměstnavatel se zaměstnancem, který je členem orgánu odborové organizace, pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením v případě, kdy odborová organizace odmítla souhlas s touto výpovědí nebo tímto okamžitým zrušením pracovního poměru udělit, jsou výpověď či okamžité zrušení v souladu s § 61 odst. 4 neplatné přímo ze zákona. Jelikož jsou tato právní jednání neplatná přímo ze zákona, zaměstnanci nezačne v takovém případě plynout výpovědní doba a zaměstnavatel je nadále povinen zaměstnanci přidělovat práci v rámci stanovené týdenní pracovní doby, a to až do doby, kdy soud rozhodne na základě jím podané žaloby o platnosti výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru.

Ačkoliv znění § 61 odst. 4 zákoníku práce může bez návaznosti na další ustanovení zákoníku práce tento závěr vyvolávat, domnívám se, že tato interpretace § 61 odst. 4 zákoníku práce je nesprávná.

Neplatnosti výpovědi dané odborovému funkcionáři se musí u soudu dovolat zaměstnanec

Ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce stanovuje podle mého názoru pouze to, že výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru člena orgánu odborové organizace je neplatné za podmínky, že:

- a) příslušný odborový orgán v době do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnavatelem požádán o souhlas, písemně odmítne souhlas udělit, a
- b) soud ve sporu podle ustanovení § 72 zákoníku práce shledá, že na zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.

V rámci interpretace § 61 odst. 4 je třeba si uvědomit, že ustanovení § 72 zákoníku práce, na které § 61 odst. 4 odkazuje, upravuje tzv. žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru. Žaloba požadující jiné určení než určení neplatnosti výpovědi, tedy i žaloba na platnost výpovědi, není žalobou podle § 72 zákoníku práce a posuzuje se jako žaloba o určení ve smyslu § 80 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.[1]

Jelikož žaloba na platnost výpovědi není žalobou podle § 72 zákoníku práce, pojetí požadující, aby to byl zaměstnavatel, kdo se dovolává platnosti výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru adresované odborovému funkcionáři, je tedy ve zjevném rozporu s výslovným ustanovením zákoníku práce odkazujícím na soudní řízení vedené podle § 72 zákoníku práce. Nadto v rámci sporu o platnost výpovědi dané zaměstnavatelem by byl zaměstnavatel povinen před samotným projednáním dané věci prokázat existenci naléhavého právního zájmu na určení platnosti výpovědi, v důsledku čehož by bylo udělení výpovědi nebo okamžitého zrušení zaměstnanci zaměstnavatelem značně ztíženo.

Neshledávám rovněž důvod pro existenci odlišného postupu při posuzování (ne)platnosti výpovědi dané zaměstnanci, který není členem orgánu odborové organizace, a zaměstnanci, který jejím členem je či jím byl v předchozím roce. Odkaz na ustanovení § 72 zákoníku práce ukazuje, že i záměrem zákonodárce bylo v obou případech postup posuzování (ne)platnosti výpovědi sjednotit. Jediný rozdíl má spočívat pouze v tom, že vedle posouzení toho, zda je dán oprávněný důvod výpovědi, v případě výpovědi dané odborovému funkcionáři soud zkoumá i to, zda lze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby odborového funkcionáře nadále zaměstnával.

Ze systematiky zákoníku práce tedy zcela jasně vyplývá, že to je odborový funkcionář, jemuž byla výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru dána, kdo podává žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením.

Výklad ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce, dle kterého je to zaměstnavatel, kdo se musí dovolat platnosti výpovědi, je mimoto vnitřně rozporný. Pokud připustíme, že výpověď, kterou dal

zaměstnavatel odborovému funkcionáři přesto, že odborová organizace odmítla udělit s výpovědí souhlas, je neplatná přímo ze zákona, nelze následně konstatovat, že soud je oprávněn prohlásit tuto výpověď za platnou, pokud shledá, že není možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Žaloby určovací totiž směřují pouze k tomu, aby soud ve svém rozhodnutí autoritativně deklaroval, zda tu právní vztah nebo právo je či není. Soud by nebyl oprávněn na podkladě určovací žaloby založit nová práva či povinnosti, jakož ani rozhodnout, že výpověď, která je neplatná ze zákona, je po posouzení všech rozhodných skutečností platná, tedy by nebyl oprávněn sám založit platnost výpovědi.

Normy pracovního práva poskytují ochranu slabší smluvní straně, kterou je zaměstnanec, tj. vyrovnávají faktickou nerovnost subjektů základního pracovněprávního vztahu. Pokud bychom se přiklonili k názoru, že je to zaměstnavatel, kdo se musí dovolat platnosti výpovědi dané členu orgánu odborové organizace, připustili bychom existenci řady absurdních situací, kdy by zvýšená ochrana zaměstnance, kterou by tato interpretace § 61 odst. 4 zákoníku práce umožňovala, nebyla jistě na místě. Zaměstnavatel, který by se s ohledem na nové pobídky na trhu rozhodl změnit obor své působnosti, by byl i přes zrušení výroby nadále povinen zaměstnávat členy orgánu odborové organizace, kteří nesouhlasili s tím, aby jim byly dány výpovědi, a to až do doby pravomocného rozhodnutí soudu určujícího, že výpověď je i přes zamítavé stanovisko odborové organizace platná. Kdo by v takovém případě nahradil zaměstnavateli škodu tímto vzniklou? Mnohem absurdnější situace by nastala v případě okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu pravomocného odsouzení člena orgánu odborové organizace pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Zaměstnavatel by byl v takovém případě ze zákona povinen zaměstnávat až do pravomocného rozhodnutí příslušného soudu o platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance, o němž ví, že jej okrádá?

Převažující praxe

Výklad, že to je zaměstnanec, kdo musí hájit svá práva vyplývající z neplatného rozvázání pracovního poměru soudní cestou na podkladě žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru postupem podle § 72 zákoníku práce, podporuje i právní nauka. Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc. poměrně jasně konstatuje, že soud posuzuje (ne)platnost výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru adresovaného členu orgánu odborové organizace na podkladě žaloby na neplatnost výpovědi podané dotčeným zaměstnancem. Ve svém komentáři konkrétně uvádí: „*Pokud odborová organizace odmítne souhlas k rozvázání pracovního poměru s členem jejího odborového orgánu udělit, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné.* ***Tuto neplatnost však v případném sporu musí vyslovit soud.*** *Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci, který je členem orgánu odborové organizace, v době výkonu funkce či v období jednoho roku poté výpověď nebo s ním okamžitě zruší pracovní poměr, aniž k tomuto úkonu byl dán předchozí souhlas odborové organizace,* ***má zaměstnanec možnost domáhat se u soudu žalobou neplatnosti rozvázání pracovního poměru***.“[2]

Obdobně Mgr. Hana Dejmková dospívá ke stejnému uzávěru: „***Odborový funkcionář****, s nímž zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 61 odst. 2 - 4* zákoníku práce *rozvázal pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru,* ***se může u soudu žalobou podle ustanovení § 72 zákoníku práce domáhat určení, že právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru je neplatný****, přičemž hmotněprávní lhůta k podání takové žaloby činí dva měsíce ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit. Nebyla-li taková žaloba podána, skončí pracovní poměr na základě výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, i kdyby šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru s tím, že po uplynutí dvouměsíční lhůty se soud otázkou platnosti rozvazovacího úkonu již nemůže zabývat, a to ani jako otázkou předběžnou.*“[3]

To, že je standardním postupem, že žalobu na neplatnost výpovědi podává zaměstnanec, potvrzují i rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR. Jako příklad uvádím např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. listopadu 2007, sp. zn.: 21 Cdo 172/2007, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008, a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 4423/2011. S rozhodnutím soudu, v němž by byla řešena platnost výpovědi dané odborovému funkcionáři na podkladě žaloby podané zaměstnavatelem, jsem se doposud nesetkala.

Závěr

Nejenom s ohledem na zachování kontinuity převažujícího výkladu § 61 odst. 4 zákoníku práce zastávaného právní naukou a soudní praxí se tedy domnívám, že se nelze přiklonit k názoru, že zaměstnavatel je povinen i přes existenci oprávněného důvodu výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnávat člena orgánu odborové organizace až do doby pravomocného rozhodnutí soudu o platnosti výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru. Pokud tedy zaměstnavatel dá zaměstnanci – odborovému funkcionáři výpověď či s ním okamžitě zruší pracovní poměr i přes to, že odborová organizace s tímto nesouhlasila, je to zaměstnanec, kdo se musí případné neplatnosti rozvázání pracovního poměru na základě takové výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru dovolat postupem podle § 72 zákoníku práce a podat ve stanovené lhůtě žalobu na soud. Výše uvedenou mnohoznačnost výkladu § 61 odst. 4 zákoníku práce by však bylo jistě vhodné napravit jasnější formulací, aby již nevznikaly žádné pochybnosti o smyslu a účelu tohoto ustanovení.

Eva Kolarczyková,
advokátní koncipientka

Glatzová & Co., s.r.o.

Betlémský palác
Husova 5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440
Fax: +420 224 248 701
e-mail: office@glatzova.com

---

[1] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015.
[2] Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležílek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013.
[3] Dejmková, H. K účasti odborové organizace při rozvázání pracovního poměru, Časopis pro právní vědu a praxi. 2013, roč. XXI, č. 2.

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

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- 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?