

23. 12. 2011

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

Povinnost zaměstnavatele projednat s odbory rozvázání pracovního poměru a působení odborů u zaměstnavatele - změny od 1. 1. 2012

Zaměstnavatel je povinen některé případy rozvázání pracovního poměru projednat a jiné oznámit odborům, pokud u něj působí. Nesplnění povinnosti sice nezpůsobí neplatnost rozvázání pracovního poměru, [1] ale zaměstnavateli hrozí pokuty od inspekčních orgánů. [2] S účinností od 1. 1. 2012 určuje zákoník práce minimální počet členů zaměstnaných u zaměstnavatele, které musí odborová organizace mít, aby s ní byl zaměstnavatel povinen jednat. [3]

Výpověď nebo okamžitě zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací, pokud odbory u zaměstnavatele působí; tuto povinnost mu ukládá ust. § 61 odst. 1 zákoníku práce.

Projednáním se rozumí sdělení záměru zaměstnavatele dát výpověď určitému zaměstnanci nebo okamžitě zrušit pracovní poměr s určitým zaměstnancem a „vyslechnutí“ názoru odborové organizace (názor odborové organizace je přitom pro zaměstnavatele zcela nezávazný; k případnému negativnímu stanovisku odborů k rozvázání pracovního poměru může zaměstnavatel přihlídnout a od ukončení pracovního poměru případně ustoupit, nemusí se jím ale vůbec řídit).

S jinými (dalšími) případy rozvázání pracovního poměru (tedy dohodou nebo zrušením ve zkušební době) je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých (viz ust. § 61 odst. 5 zákoníku práce).

Minimální požadavky na reprezentativnost odborů

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, již 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. (Viz ust. § 286 odst. 6 zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012; do 31. 12. 2011 jde o ust. § 286 odst. 2 zákoníku práce.)

Založit odborovou organizaci jsou ve smyslu příslušných ustanovení zákona č. [83/1990 Sb.](#), o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, oprávněni minimálně 3 občané. Zákon o sdružování občanů, ani jiný právní předpis však již nestanoví, zda tito občané musejí či nemusejí být zaměstnanci jednoho a téhož zaměstnavatele, u kterého hodlá jimi zakládána odborová organizace působit. Dosavadní právní úprava nijak neřeší otázku reprezentativnosti odborové organizace. Lze se však plně ztotožnit s výkladem Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, že alespoň jeden zaměstnanec, člen odborové organizace, musí být po dobu působení této odborové organizace u zaměstnavatele zaměstnancem tohoto zaměstnavatele. [4] V praxi tak mohou nastat i krajní případy,

kdy je každý z členů odborové organizace zaměstnancem jiného zaměstnavatele, přičemž tato odborová organizace působí (vykonává svá oprávnění) u všech nebo některých z těchto zaměstnavatelů, nebo kdy funkcionář oprávněný jednat jménem odborové organizace není zaměstnancem zaměstnavatele, s nímž má jednat.

Odborová organizace však nově působí (rozuměj: může působit) u zaměstnavatele a má podle ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce (ve znění od 1. 1. 2012) právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle svých stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. (Do 31. 12. 2011 postačovalo k tomu, aby byla odborová organizace oprávněna u zaměstnavatele působit a zaměstnavatel byl povinen si vůči ní plnit zákonem uložené povinnosti, jak už jsme naznačili, i to, aby jejím členem byl byť jediný zaměstnanec zaměstnavatele, lhotejnost zda činný v pracovním poměru nebo na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr.)

Za odborovou organizaci jedná podle ust. § 286 odst. 2 zákoníku práce (ve znění od 1. 1. 2012) orgán určený jejími stanovami.

Ovšem ani nová právní úprava nezabrání případné komplikaci pro zaměstnavatele spočívající v tom, že za odborovou organizaci jednájí (členy za ní jednajících orgánů jsou) převážně nebo výhradně odboráři, kteří nejsou jeho zaměstnanci.

Speciální ochrana funkcionářů

Vedle toho upravuje zákoník práce zvláštní ochranu členů orgánů odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jejich funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení. Zaměstnanec – člen orgánů odborové organizace, který působí u zaměstnavatele – je chráněn po dobu výkonu funkce a ještě v době jednoho roku po skončení výkonu funkce před skončením pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Zaměstnavatel potřebuje v takovém případě k rozvázání pracovního poměru výpovědi nebo okamžitým zrušením souhlasu odborové organizace.

Za předchozí souhlas se považuje i nečinnost odborové organizace, tzn. když odborová organizace výslovně písemně neodmítne udělit zaměstnavateli souhlas v době 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Protože souhlas předchází vlastnímu dání (uplatnění) výpovědi, může uděleného souhlasu zaměstnavatel využít jen ve lhůtě dvou měsíců po jeho udělení. (Viz ust. § 61 odst. 2, 3 zákoníku práce.)

Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas, 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 o neplatnost rozvázání pracovního poměru shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné. (Viz ust. § 61 odst. 4 ve spojení s ust. § 72 zákoníku práce.) [5]

Uvedená zvláštní ochrana odborových funkcionářů kupodivu zůstává k 1. 1. 2012 beze změny.

Již jen projednání neomluvené absence namísto dohody o ní

V daných souvislostech na závěr ještě poznamenejme, že o tom, zda se jedná (nebo nejedná) o neomluvené zameškání práce (neomluvenou absenci zaměstnance) již neurčuje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací, nýbrž je od 1. 1. 2012 zaměstnavateli v ust. § 348 odst. 3 zákoníku práce uložena povinnost s odborovou organizací tuto otázku jen projednat. (Dosud, do 31. 12. 2011, nepostačovalo pouhé projednání, muselo být dosaženo souhlasného hodnocení zaměstnancovy absence jako neomluvené ve formě dohody zaměstnavatele a odborů.) [6]

-
- [1] K tomu viz ust. § 69 a 71 ve spojení s ust. § 72 zákoníku práce.
- [2] Viz příslušná ustanovení zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
- [3] K problematice odborových organizací na [www.epravo.cz](#) srovnej zejména: Šlemarová, D.: 64445. Zakládání odborových organizací, 4. 8. 2010; >>> [zde](#), Šlemarová, D.: 64978. Poslání odborových organizací, 11. 8. 2010; >>> [zde](#), Šlemarová, D.: 65912. Členství v odborových organizacích - problémové aspekty, 9. 9. 2010; >>> [zde](#).
- [4] Srovnej Šlemarová, D.: 65912. Členství v odborových organizacích - problémové aspekty, [www.epravo.cz](#), 9. 9. 2010; >>> [zde](#).
- [5] Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2007, spis. zn. 21 Cdo 172/2007: „Pro posouzení otázky, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával člena příslušného odborového orgánu, kterému přísluší zvýšená ochrana a u něhož je dán výpovědní důvod spočívající v nadbytečnosti pro organizační změny, jsou rozhodující konkrétní okolnosti, za nichž k organizační změně u zaměstnavatele došlo. Přihlížet je nutno především k tomu, jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na jedné straně a na postavení zaměstnance (např. vzhledem k jeho osobním, rodinným a majetkovým poměrům) na straně druhé by jeho další zaměstnávání v prvním případě či skončení pracovního poměru ve druhém případě mělo. V tomto ohledu mají nepochybně význam také dosavadní pracovní výsledky a postoj zaměstnance k plnění pracovních úkolů.“
- [6] Srovnej Maulwurf, A.: č. 74669. Krácení dovolené pro omluvenou absenci, [www.epravo.cz](#), 7. 7. 2011; >>> [zde](#).

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikатурní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)