

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

Výpověď člena orgánu odborové organizace? Nemusí to být tak jednoduché...

Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) upravuje rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době. Zatímco dohoda je dvoustranné právní jednání, na němž se obě strany musí shodnout a nečiní v praxi větších potíží, zbylé vyjmenované způsoby rozvázání pracovního poměru činí jedna ze stran bez ohledu na akceptaci strany druhé. Pokud jde o okamžité zrušení pracovního poměru, jsou obě strany vázány striktními důvody, pro které je možné tohoto institutu využít. Pokud jde o rozvázání pracovního poměru výpovědí, jde zákoník práce značně ve prospěch zaměstnance, jelikož na rozdíl od zaměstnavatele není zaměstnanec vázán žádnými výpovědními důvody. Zákoník práce je tedy ochránářsky postaven ve prospěch zaměstnance, jakožto slabší smluvní strany. Ještě více se tato ochránářská funkce projevuje v případě zaměstnance, jenž je členem orgánu odborové organizace. O tomto bude pojednáno v následujícím článku.

Projednání versus souhlas odborové organizace

U zaměstnavatele, u nějž působí odborová organizace, nabývá na významu ustanovení § 61 zákoníku práce, které upravuje povinnost projednání a povinnost zajistit souhlas odborové organizace v případě, že se zaměstnavatel rozhodne rozvázat pracovní poměr výpovědí či okamžitým zrušením se zaměstnancem.

Ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, obrátí se zaměstnavatel na tu odborovou organizaci, jejímž členem je zaměstnanec, kterého se rozvazovací úkon týká, a není-li takový zaměstnanec odborově organizován, na odborovou organizaci s největším počtem členů, neurčí-li zaměstnanec jinak.[1] Toto ustanovení tak dopadá na zaměstnavatele, u nějž působí odborová organizace v případě, že se zaměstnavatel rozhodne rozvázat pracovní poměr s jakýmkoli zaměstnancem některým z výše uvedených způsobů. V tomto případě je tedy zaměstnavatel povinen každou výpověď či okamžité zrušení projednat s odborovou organizací. Projednáním se myslí sdělení záměru dát výpověď a poskytnutí tak možnosti se k rozvazovacímu jednání vyjádřit. Mylně se někteří zaměstnanci domnívají, že v případě, kdy by zaměstnavatel s odborovou organizací výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru neprojednal, případně pokud by přistoupil k rozvázání pracovního poměru za situace, kdy odborová organizace s takovýmto postupem nesouhlasí, že jde o skončení pracovního poměru, jež je neplatné. V tomto případě je třeba přihlédnout k ustanovení § 19 odst. 1 zákoníku práce, podle něhož je neplatné pouze takové jednání, kde absentuje souhlas příslušného orgánu, nikoli tedy projednání, jelikož zákoník práce rozlišuje mezi povinností projednat a povinností mít souhlas. Rovněž případný nesouhlas nemá podle názoru autorů vliv na platnost daného rozvazovacího úkonu. V případě, že by zaměstnavatel neprojednal svůj záměr s odborovou organizací, hrozila by mu sankce od inspektorátu práce. Na rozdíl od souhlasu, o němž bude pojednáno níže, není stanovena zákoníkem práce žádná lhůta, v níž může zaměstnavatel kladného či záporného stanoviska k rozvázání pracovního poměru využít.

Jiná situace však nastává v případě, kdy je zaměstnanec, s nímž zaměstnavatel zamýšlí pracovní poměr rozvázat, členem orgánu odborové organizace. Podle ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce pak musí zaměstnavatel získat v takovém případě souhlas od odborové organizace, že s takovým

postupem zaměstnavatele souhlasí. Tato ochrana dopadá na daného zaměstnance v době jeho funkčního období, ale též v době jednoho roku po jeho skončení. Na rozdíl od zmiňovaného „projednání“ s odborovou organizací podle ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce je v případě zaměstnance, jenž je členem orgánu odborové organizace, potřeba přímo souhlasu podle ustanovení § 61 odst. 2, jehož nevyžádání by způsobovalo neplatnost výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 19 odst. 1 zákoníku práce. Zákoník práce nestanoví, jakým způsobem má dojít k udělení souhlasu, ani žádné lhůty, v nichž je zaměstnavatel povinen souhlas od odborové organizace vyžádat. Z logiky věci by měl být souhlas vyžádán před dáním výpovědi či okamžitého zrušení. Zákoník práce pouze stanoví, že za souhlas odborové organizace se považuje též situace, kdy odborová organizace písemně neodmítla udělit souhlas v době 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. V případě, že odborová organizace souhlas udělí, je zaměstnavatel oprávněn použít souhlasu pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne jeho udělení.

Kdo je „chráněným“ zaměstnancem

Jak již bylo autory zmíněno, souhlas je vyžadován pouze u zaměstnance, jenž je členem orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele, a to v době jeho funkčního období a ještě další rok po skončení jeho funkčního období. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, požádá zaměstnavatel o udělení souhlasu jen tu odborovou organizaci, jejíhož orgánu je dotčený zaměstnanec členem. U ostatních zaměstnanců při rozvázání pracovního poměru je vyžadováno pouze projednání s odborovou organizací, kdy nesouhlas je pro zaměstnavatele irelevantní.

Zaměstnancem, u něhož platí zvýšená ochrana, je zaměstnanec, jenž je členem nikoli jakéhokoli orgánu odborové organizace, ale orgánu, který je oprávněn vystupovat jménem příslušné odborové organizace.[2] Podle ustanovení § 286 odst. 2 zákoníku práce je to orgán, který je určen stanovami této odborové organizace. Pokud jde o členství v orgánu, bude zaměstnavatel vycházet ze sdělení odborové organizace.

Když odborová organizace nesouhlasí

Jestliže odborová organizace ve lhůtě do 15 dnů ode dne vyžádání si souhlasu zaměstnavateli sdělila, že nesouhlasí s výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnance, který je členem jejího orgánu oprávněného vystupovat jménem této organizace, a zaměstnavatel přesto k rozvazovacímu jednání přistoupí, je možno dané právní jednání považovat za neplatné, pokud soud neshledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.

Neplatná výpověď? A jak dál?

V praxi se lze setkat se dvěma názory, kdy jeden z nich říká, že výpověď nebo okamžité zrušení jsou neplatné *ex lege* (ze zákona), jiné názory říkají, že takový výklad je nepřijatelný a že je třeba obrátit se se žalobou na příslušný soud. Po studiu soudních rozhodnutí autoři dospěli k závěru, že je dané ustanovení nešťastně koncipováno, avšak že ze soudních rozhodnutí plyne, že zaměstnanec je ten, kdo se musí domáhat, aby soud rozhodl, že okamžité zrušení pracovního poměru či výpověď jsou neplatné.

Neznamená to však, že by automaticky v případě, kdy odborová organizace odmítla udělit souhlas a zaměstnavatel k rozvázání pracovního poměru přistoupil, že by dané právní jednání bylo neplatné. V soudním sporu se totiž soud může za splnění zákonných podmínek pro rozvázání pracovního poměru zabývat otázkou, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Bude tedy záležet na uvážení soudu, kdy soud podle ustálené rozhodovací praxe Nejvyššího soudu bude přihlížet zejména k situaci zaměstnance, důvodům pro rozvázání pracovního

poměru, ale též k délce trvání pracovního poměru, spolupráci s ostatními zaměstnanci, dosahovaným pracovním výsledkům apod. Důvodem pro shledání neplatnosti bude například situace, kdy zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem, jenž je členem orgánu odborové organizace přes výslovný nesouhlas této odborové organizace, a to v situaci, kdy došlo k výpovědi z důvodu „nadbytečnosti“ a zaměstnavatel měl na stejné pracovní pozici několik zaměstnanců a rozhodl se rozvázat pracovní poměr s tím, jenž je oním „chráněným“ zaměstnancem.

Pokud má zaměstnanec za to, že je daná výpověď neplatná a že nejsou dány důvody pro to, aby na zaměstnavateli další zaměstnávání nebylo možno spravedlivě požadovat, může se ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit, obrátit se žalobou na příslušný soud. Je třeba pamatovat, že tato lhůta je prekluzivní a její zmeškání není možno prominout. Zaměstnanec by měl podle ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce též adresovat zaměstnavateli bez zbytečného odkladu po doručení výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru oznámení, že trvá na dalším zaměstnávání.

Závěrem

Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, musí zaměstnavatel pamatovat na svoji povinnost vůči ní. Pokud chce přistoupit k výpovědi či okamžitému zrušení pracovního poměru se zaměstnancem, musí projednat tento svůj záměr s odborovou organizací. Pokud je zaměstnanec členem orgánu odborové organizace, jež působí u zaměstnavatele, ze stanov této odborové organizace zaměstnavatel zjistí, který orgán je oprávněn jménem organizace jednat. A právě člen tohoto orgánu je před výpovědí chráněn. V případě, kdy by zaměstnavatel odmítl respektovat nesouhlas odborové organizace s rozvazovacím právním jednáním, případně by o souhlas nepožádal, mohla by být právní jednání, tedy výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru, shledáno soudem neplatným. Ochrana dopadá na člena orgánu nejen v době jeho funkčního období, ale též jeden rok ode dne skončení tohoto období.



JUDr. Irena Valíčková,
advokátní koncipientka,
lektorka pracovního práva

e-mail: valickova@pracovni-pravo.cz



JUDr. Adam Valíček,
advokátní koncipient,
lektor pracovního práva

e-mail: valicek@pracovni-pravo.cz

[1] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 1610 s.

[2] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 1610 s.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulatorní paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)