

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

Výpověď odborovému funkcionáři

Personální praxe zaměstnavatelů s sebou přináší i situace, kdy je nezbytné pracovní poměr se zaměstnancem ukončit jednostranným úkonem zaměstnavatele. Je dobře známo, že vypovědět či okamžitě zrušit pracovní poměr ze strany zaměstnavatele je možné jen z důvodů vypočtených v zákoníku práce (srov. zejména § 52 a § 55 zákoníku práce). Vedle nutné existence výpovědního důvodu, respektive důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru však platná výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru vyžadují v některých případech i naplnění dalších podmínek.

Jednou ze situací, kdy zaměstnanec požívá zvýšené ochrany před výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru, je jednostranné skončení pracovního poměru se zaměstnancem, který je odborovým funkcionářem.

Zákoník práce v § 61 odst. 2 stanoví, že **zaměstnavatel je povinen pořádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnance, který je členem orgánu odborové organizace**, který působí u zaměstnavatele. Uvedená povinnost se vztahuje na výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru v průběhu funkčního období člena orgánu odborové organizace a dále i v době jednoho roku po skončení takového funkčního období.

Procedura spojená s výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnance, který je funkcionářem odborové organizace, se tak významně liší od výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance, který takovým funkcionářem není. V případě posledně uvedených zaměstnanců, řadové členy odborové organizace nevyjímaje, postačí, aby zaměstnavatel výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací předem projednal (srov., § 61 odst. 1 zákoníku práce). Absence takového projednání či dokonce i výslovný nesouhlas s takovou výpovědí či okamžitým zrušením zaměstnanci, který funkcionářem odborové organizace není (a ani v uplynulém jednom roce nebyl), nečiní výpověď či okamžité zrušení neplatným (srov. například rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 06.03.1995, sp. zn. 6 Cdo 136/94). Naopak **výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru funkcionáři odborové organizace bez souhlasu odborové organizace jsou neplatné** (srov. § 61 odst. 4 zákoníku práce).

Poté, co zaměstnavatel odborovou organizaci požádá o udělení předchozího souhlasu s výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru odborového funkcionáře, může nastat několik situací:

- ***odborová organizace udělí souhlas***

V takovém případě je podmínka udělení souhlasu splněna. Udělený souhlas může zaměstnavatel využít jen ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení (§ 61 odst. 3 zákoníku práce). Zaměstnanci to ovšem samozřejmě nebrání v tom, aby se neplatnosti výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru domáhal u soudu, ovšem již přirozeně nikoli z důvodu neudělení souhlasu odborovou organizací, ale například s argumentací, že nedošlo k naplnění výpovědního důvodu;

- ***odborová organizace odmítne souhlas udělit***

Zaměstnavatel se i v takovém případě může rozhodnout pracovního poměr s odborovým funkcionářem ukončit. Pokud se ovšem zaměstnanec bude domáhat u soudu určení neplatnosti výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru, bude zaměstnavatel úspěšný, tedy žaloba bude zamítnuta, jenom tehdy, pokud všechny ostatní podmínky výpovědi či okamžitého zrušení budou splněny a soud navíc shledá, že „**na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával**“ (srov. § 61 odst. 4 zákoníku práce). Obecná formulace v zákoně ponechává soudu širokou možnost uvážení, zda lze či nelze v konkrétním případě na zaměstnavateli další zaměstnávání zaměstnance spravedlivě požadovat (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 04.11.2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009). Podle mého názoru je tak výsledek sporu pro zaměstnavatele ve většině případů značně nejistý.

- **odborová organizace do 15 dnů od dne, kdy byla o souhlas požádána, písemně neodmítne souhlas udělit**

Zákoník práce klade takovou situaci na roveň udělení souhlasu a postup by byl totožný, jak je popsáno v bodě 1. výše.

Pokud by zaměstnavatel odborovou organizaci o souhlas vůbec nepožádal, nemohl by argumentovat tím, že na něm ve smyslu § 61 odst. 4 zákoníku práce nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.06.2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001).

Jak vidět, výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci, který je funkcionářem odborové organizace, kladou na zaměstnavatele zvýšené právní nároky. S ještě větším důrazem než v případě jiných zaměstnanců je tak namíste zaměstnavateli doporučit, aby se snažil nalézt se zaměstnancem shodu, například v podobě dohody o rozvázání pracovního poměru.



Mgr. Václav Vlk
advokát / Associate Partner

Rödl & Partner

[Rödl & Partner, advokáti, v.o.s.](#)

Platněřská 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111
e-mail: vaclav.vlk@roedl.com

Další články:

- [Souhlas s veřejným užíváním pozemku jako překážka nároku na bezdůvodné obohacení - nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2541/25](#)
- [Kupní smlouva bez přesného určení kupní ceny](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 36.: Doložka o mlčenlivosti](#)
- [Detekce podezřelého obchodu v kontextu hazardních her](#)
- [AI omnibus](#)
- [Když model počítá správně, ale závěr je zavádějící: limity AI při oceňování podniků](#)
- [Vyčlenění rodinných nemovitostí \(i v podobě podílu v bytovém družstvu\) do svěřenského fondu](#)
- [Sport versus EU - aktuální sportovní kauzy rozhodované Soudním dvorem EU](#)
- [Dokazování negativních skutečností ve sporném řízení](#)
- [Neoprávněný odběr elektřiny - překvapení vlastníka?](#)
- [Rodič u dítěte v nemocnici: právo na přítomnost neznamená bez dalšího právo na přespání na jip/jirp](#)