

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

Výpověď odborovému funkcionáři z organizačních důvodů a komplikace pro zaměstnavatele při výběru propouštěného zaměstnance

V případě, že chce zaměstnavatel dát výpověď členu (jednajícího) orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele, a to v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas, nepostačí pouhé projednání s odborovou organizací, jako je tomu obecně v případě výpovědi jakémukoliv zaměstnanci. (Jestliže odborová organizace odmítla udělit tento souhlas je výpověď neplatná; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi splněny a soud shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, je výpověď platná.)

Nejvyšší soud s ohledem na uvedenou obecnou úpravu výpovědi odborovému funkcionáři vyložil, že zaměstnance, který je členem orgánu odborové organizace, může zaměstnavatel vybrat jako nadbytečného jen tehdy, nelze-li po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby tohoto zaměstnance nadále zaměstnával, ačkoliv o tom koho propustí, rozhoduje výlučně zaměstnavatel.

Ochrana odborových funkcionářů před rozvázáním pracovního poměru

Podle ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce, jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, 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. [\[1\]](#) 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. 4 zákoníku práce jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas (ve smyslu ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce), 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 ust. § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

Výpověď běžnému zaměstnanci stačí s odbory projednat, při výpovědi odborářskému funkcionáři je třeba žádat odbory o souhlas

Ust. § 61 zákoníku práce upravuje účast odborových organizací při rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením zaměstnavatele. Zvýšená ochrana členů orgánu odborové organizace působícího u zaměstnavatele se zde projevuje v tom, že – na rozdíl od pouhého projednání (dle ust. § 61 odst. 1 zákoníku práce, jde-li o jiného zaměstnance, který není zmíněným odborářským funkcionářem) – je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas se zamýšleným okamžitým zrušením pracovního poměru nebo výpovědí.

Kdy je výpověď odborářskému funkcionáři neplatná

Zatímco nesouhlas odborové organizace s okamžitým zrušením pracovního poměru nebo výpovědi projevový v rámci předchozího projednání těchto rozvazovacích projevů vůle s odborovou organizací nezakládá jejich neplatnost, je ochrana členů orgánu odborové organizace působícího u zaměstnavatele zvýšena natolik, že pokud zaměstnavatel požádá podle ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce odborovou organizaci o předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru podle ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce neplatné, jestliže odborová organizace v době do 15 dnů ode dne, kdy byla zaměstnavatelem požádána o souhlas, písemně odmítne souhlas udělit a jestliže soud ve sporu podle ust. § 72 zákoníku práce shledá, že na zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.

Kdy je výpověď odborářskému funkcionáři platná

Shledá-li ovšem soud, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru – splňují-li jinak všechny hmotněprávní (formální i materiální) podmínky předmětného rozvázání pracovního poměru – platné, i když odborová organizace odmítla udělit souhlas s tímto rozvázáním (ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce).

Výběr zaměstnance propouštěného z organizačních důvodů

Rozvázání pracovního poměru s odborovým předákem tak představuje pro zaměstnavatele vždy potenciální problém, komplikaci, riziko soudního sporu, mnohem vyšší, než když propouští jiného zaměstnance. Jenže jestliže s takovým odborářem chce ukončit pracovní poměr, protože porušil pracovní kázeň nebo třeba pro nesplňování kvalifikačních předpokladů, prostě musí situaci řešit, musí dané riziko podstoupit. Ale jak je tomu v situaci, kdy odborář nic neporušil, důvody k propuštění nevznikly na jeho straně, ale naopak na straně zaměstnavatele? Tedy když zaměstnavatel třeba reorganizuje, propouští z organizačních důvodů, třeba pro nadbytečnost? Nastanou-li organizační výpovědní důvody - zaměstnavatel např. ruší část svého provozu, utlumuje svou činnost, obvykle se netýkají jednoho jediného konkrétního zaměstnance, výpověď může dostat kdokoliv ze zaměstnanců pracujících v rušeném nebo utlumovaném provozu. Zaměstnavatel musí vybrat, koho propustí. Může vybrat odborového předáka? Kdy může propustit i jeho?

Výpověď daná odborovému funkcionáři z organizačních důvodů - nadbytečnost

Na shora nastíněnou otázku odpovídá a řešení popsané situace napovídá rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4243/2019, ze dne 26. 8. 2020, v němž se uvádí "I když v zásadě platí, že o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel a že soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat, zvýšená ochrana člena orgánu odborové organizace (dle ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce) modifikuje výlučné oprávnění zaměstnavatele k výběru zaměstnance, který je nadbytečným, tak, že z více zaměstnanců vykonávajících tentýž druh práce, který je v důsledku organizační změny nadále pro zaměstnavatele potřebný jen v menším rozsahu, je možné zaměstnance, který je členem orgánu odborové organizace, vybrat jako nadbytečného jen tehdy, nelze-li po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby tohoto zaměstnance nadále zaměstnával. Okolnost, že zaměstnanec je členem orgánu odborové organizace, však neznámá, že zaměstnavatel je povinen takového zaměstnance při rozhodování o tom, který z více zaměstnanců vykonávajících stejný druh práce bude shledán nadbytečným, pominout a že je při tomto rozhodování oprávněn vybírat jen z těch zaměstnanců, kteří nejsou členy orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele."

Kdo půjde z kola ven - odborář nebo někdo jiný?

Je tedy dosti pravděpodobné, že zaměstnavatel, může-li ze stejného (organizačního) výpovědního důvodu propustit jiného zaměstnance, rozváže pracovní poměr právě s ním než s odborovým

funkcionářem, protože ten má větší šanci zneplatnit své propuštění.

V projednávané věci (pod spis. zn. 21 Cdo 4243/2019) zhodnotil Nejvyšší soud, že odvolací soud (podobně jako předtím soud prvního stupně) při posuzování, zda lze na žalovaném zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance - odborového funkcionáře nadále zaměstnával, přestože ve vztahu k němu byl dán důvod výpovědi podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce (tedy nadbytečnost), přihlédl k tomu, že zaměstnanec mnohdy nerespektoval autoritu nadřízených, že na výtky reagoval nepřiměřeně a občas i vulgárně, že minimálně v jednom případě otevřeně nerespektoval pokyn nadřízené a reagoval na něj vulgárně, že zaměstnanec měl podstatné nedostatky z hlediska své odborné kvalifikace (při pravidelném přezkoušení dosáhl nejhoršího výsledku ze všech zkoušených zaměstnanců své profese), že vystupoval autoritativně až konfliktně ve vztahu k zákazníkům a že k plnění pracovních úkolů přistupoval mnohdy velmi neochotně.

Co se hodnotí ve vztahu ke spravedlivosti možnosti dalšího zaměstnávání?

Dospěl-li odvolací soud za těchto okolností k závěru, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, je jeho vymezení relativně neurčité (abstraktní) hypotézy právní normy obsažené v ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce úplné a správné. [\[2\]](#)

Závěr

Šlo tedy o rozvázání pracovního poměru z organizačního důvodu, ovšem s poměrně konfliktním a problémovým zaměstnancem, na kterého dopadala zvýšená ochrana odborářských funkcionářů před rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zajímavější by jistě byly pro praxi závěry soudů v případě, že by šlo o jako zaměstnance nekonfliktního a bezproblémového odborového předáka, jestliže by zaměstnavatel bez přihlédnutí k prohřeškům odboráře volil, zda dá výpověď jemu nebo jinému zaměstnanci, který není členem příslušného odborového orgánu. Zdá se tedy, že ani závěry a výklady, které Nejvyšší soud ČR vyjádřil ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4243/2019, ze dne 26. 8. 2020, nemění nic na tom, že v praxi asi zaměstnavatel radši než chráněného odborového předáka propustí z organizačních výpovědních důvodů jiného zaměstnance, dopadá-li rozhodnutí o organizační změně a z ní vyplývající výpovědní důvod na více zaměstnanců, včetně odborového předáka, aby neriskoval spor s tímto odborářem o platnost výpovědi resp. o odpověď na otázku, zda je spravedlivé požadovat na zaměstnavateli jeho další zaměstnávání.



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

[\[1\]](#) Zaměstnavatel může ve smyslu ust. § 61 odst. 3 zákoníku práce použít souhlasu podle ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

[\[2\]](#) Ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní)

hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem, a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Nejde však o úvahu zcela neomezenou, neboť právní předpis tím, že taxativně vymezuje důvody, ze kterých zaměstnavatel může se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr, stanoví zároveň hlediska, ke kterým je třeba přihlížet a jimiž (jejich vzájemnou návazností a kombinací) je úvaha soudu o okolnostech, za nichž (ne)lze po zaměstnavateli „spravedlivě požadovat“, aby zaměstnance dále zaměstnával, usměrňována. V případě zaměstnance, u něhož je dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, jsou významné též konkrétní okolnosti, za nichž k organizační změně došlo. Soud může přihlídnout rovněž k jakýmkoliv dalším skutečnostem, které mají vztah k výkonu práce dotčeného zaměstnance, zejména k jeho osobě (jeho věku, životním a pracovním zkušenostem), k jeho dosavadním pracovním výsledkům a jeho postoji k plnění pracovních úkolů, ke schopnostem týmové spolupráce a k celkovému vztahu ke spolupracovníkům, k délce jeho zaměstnání apod. Zákon ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby jeho rozhodnutí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli (ne)lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval. Současně platí, že, jsou-li některá hlediska pro posouzení, zda po zaměstnavateli (ne)lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval, v konkrétní věci významnější (závažnější, důležitější), soud jim logicky přikládá také větší význam.

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

Další články:

- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Výroční zpráva ÚOOÚ za rok 2025: nové regulatorní priority v oblasti ochrany osobních údajů](#)
- [Vadné nařízení vlády č. 493/2025 Sb. a dopady fixace limitů drobných oprav na pronajímatele](#)
- [Nařízení PPWR: cesta do pekla dlážděná dobrými úmysly](#)
- [AML - od zákona č. 253/2008 Sb. k AMLR: co konkrétně musí česká povinná osoba změnit do roku 2027](#)
- [Podmíněné propuštění ve světle zásady ústnosti a přímosti](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 37.: Povinná forma jednání ve smlouvách](#)
- [Poučení z krizového vývoje v kauze bitcoiny](#)
- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)
- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice – natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)