



Žádost zaměstnavatele odborové organizaci o projednání zamýšlené výpovědi funkcionáři odborů namísto žádosti o souhlas s výpovědí takovému zaměstnanci

Zákoník práce rozlišuje mezi povinnostmi zaměstnavatele, které má ve vztahu k odborové organizaci při jednostranném rozvázání pracovního poměru s 1) nečlenem odborové organizace, případně (sice) se členem odborové organizace, který ale není členem orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele (v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení) - žádá odbory o projednání, a 2) mezi povinnostmi zaměstnavatele, které má ve vztahu k odborové organizaci při jednostranném rozvázání pracovního poměru se členem orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení - žádá odbory o souhlas.

Tyto povinnosti (postupy, procedury) může v praxi zaměstnavatel zaměnit.

Podle § 61 odst. 1 zákoníku práce výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. Podle § 61 odst. 2 zákoníku práce, jde-li (však) o člena orgánu odborové organizace (který působí u zaměstnavatele), a to - 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. (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 § 61 odst. 4 zákoníku práce, jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas (s rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dle § 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 § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

§ 61 zákoníku práce upravuje účast odborových organizací při (na procesu) 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 - je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas se zamýšleným okamžitým zrušením pracovního poměru nebo výpovědí (§ 61 odst. 2 zákoníku práce). Zatímco absence předchozího projednání s odborovou organizací nezakládá neplatnost výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru, je ochrana členů orgánu odborové organizace působícího u zaměstnavatele zvýšena natolik, že, dá-li zaměstnavatel takovému zaměstnanci výpověď z pracovního poměru nebo s ním okamžitě zruší pracovní poměr, aniž by - v rozporu s § 61 odst. 2 zákoníku práce - požádal odborovou organizaci o předchozí souhlas k tomuto opatření, je takové rozvázání pracovního poměru vzhledem k § 61 odst. 4 zákoníku práce neplatné. Avšak i tehdy, jestliže zaměstnavatel požádá podle § 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 § 61 odst. 4 zákoníku práce rovněž 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 § 72 zákoníku práce shledá, že na zaměstnavateli **lze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával**. Shledá-li ovšem (naopak) soud, že **na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával**, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru – splňují-li jinak všechny podmínky předmětného rozvázání pracovního poměru - platné, i když odborová organizace odmítla udělit souhlas s tímto rozvázáním (§ 61 odst. 4 zákoníku práce).

Předchozí souhlas odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru zaměstnavatelem se vztahuje jen na jednostranné rozvazovací úkony zaměstnavatele, které směřují proti členům orgánu odborové organizace působícího u zaměstnavatele v době jejich funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení. U jiných zaměstnanců, byť by byli odborově organizováni nebo byli členy odborového orgánu, ale jiné odborové organizace (která u zaměstnavatele nepůsobí), se tato vyšší forma součinnosti odborových organizací při rozvázání pracovního poměru neuplatní. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, požádá zaměstnavatel o udělení souhlasu jen tu odborovou organizaci, členem jejíhož orgánu dotčený zaměstnanec je. Nedostatek spočívající v absenci žádosti zaměstnavatele o předchozí souhlas odborového orgánu k výpovědi z pracovního poměru není možno zhojit postupem podle § 61 odst. 4 zákoníku práce, neboť toto ustanovení dopadá toliko na případy, kdy příslušná odborová organizace odmítla udělit předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru, nikoli na „všechny“ případy neexistence předchozího souhlasu, tedy ani na situaci, kdy zaměstnavatel sice o předchozí souhlas před dáním výpovědi z pracovního poměru požádal, ale nevyčkal do vyjádření stanoviska odborové organizace nebo do marného uplynutí doby 15 dnů ode dne, kdy byla o předchozí souhlas požádána.

Skutková podstata sporného případu - problém v praxi

Zaměstnavatel nepožádal o souhlas odborové organizace s výpovědí, nýbrž toliko o její projednání, neboť neměl vědomost o tom, že zaměstnanec, kterému hodlá dát výpověď, je členem orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele. Odborová organizace však sdělila zaměstnavateli, že s návrhem nesouhlasí. Zaměstnanec napadl platnost výpovědi, kterou dostal, a to m.j. právě i z důvodu, že zaměstnavatel nepožádal odborovou organizaci o souhlas s ní, ale toliko o její projednání.

Soud prvního stupně žalobu na určení neplatnosti výpovědi zamítl, měl tedy za to, že výpověď je platná, naproti tomu odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobě vyhověl, měl tedy za to, že výpověď je neplatná. Žalovaný zaměstnavatele (dovolatel) si podal dovolání k Nejvyššímu soudu. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 778/2020, ze dne 22. 9. 2020, zhodnotil argumenty dovolatele (zaměstnavatele) tak, že ten naznačuje, jakoby postup zaměstnavatele podle § 61 odst. 1 a § 61 odst. 2 zákoníku práce bylo možno vzájemně zaměňovat a zaměstnavatel by snad mohl pouze „oznámit odborové organizaci svůj záměr ukončit pracovní poměr“ s konkrétním zaměstnancem (konkrétními zaměstnanci) a odborová organizace by si zřejmě „mohla vybrat“, zda je žádána ve smyslu § 61 odst. 1 zákoníku práce o projednání uvažovaného rozvázání pracovního poměru nebo je žádána o předchozí souhlas s takovým krokem ve smyslu § 61 odst. 2 zákoníku práce. Takový výklad je však podle názoru Nejvyššího soudu ČR, který vyjádřil v uvedeném rozsudku spis. zn. 21 Cdo 778/2020, ze dne 22. 9. 2020, v příkrém rozporu jak s výslovným zněním zákona, tak i se smyslem a účelem právní úpravy součinnosti odborových organizací při jednostranném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

V projednávané věci tedy zaměstnavatel nepožádal odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí zaměstnanci (požádal o projednání organizačního opatření, jehož důsledkem mělo být „propuštění dvou konkrétních zaměstnanců“), tento postup a následná výpověď z pracovního poměru tak odporuje zákonu. To však k neplatnosti výpovědi ještě nestačí.

Smysl a účel žádosti odborové organizaci o souhlas s rozvázáním pracovního poměru

Podle § 580 odst. 1 občanského zákoníku, neplatné je právní jednání, které se přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje. - Má-li být výpověď z pracovního poměru neplatná z důvodu nedostatku žádosti zaměstnavatele o předchozí souhlas odborové organizace s tímto jednáním zaměstnavatele, je proto třeba, aby neplatnost vyžadoval také smysl a účel zákona.

Smyslem a účelem povinnosti zaměstnavatele požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí členu jejího orgánu uvedené v § 61 odst. 2 zákoníku práce je, aby se odborová organizace mohla vyjádřit (kladně, nebo záporně) k zamýšlené výpovědi, popř. též uvést k negativnímu stanovisku své důvody, a aby v případě jejího zaměstnavateli sděleného nesouhlasu zaměstnavatel mohl zvážit toto stanovisko odborové organizace i s jeho případným odůvodněním a se znalostí tohoto stanoviska se rozhodnout o tom, zda od výpovědi ustoupí, nebo zda ji přes nesouhlas odborové organizace zaměstnanci dá. **Tento smysl a účel zákona je však naplněn i tehdy, jestliže zaměstnavatel požádá odborovou organizaci (místo předchozího souhlasu) jen o vyjádření k výpovědi (zde o projednání organizačního opatření, jehož důsledkem mělo být „propuštění dvou konkrétních zaměstnanců“) a jestliže odborová organizace reaguje na tuto žádost sdělením zaměstnavateli, že „s tímto návrhem nesouhlasí“.** Zvýšená [zvláštní zákonná - srov. § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce] ochrana zaměstnance sledovaná § 61 odst. 2 zákoníku práce je i v této situaci zajištěna tím, že odborová organizace dostala možnost se k zamýšlenému „propuštění dvou konkrétních zaměstnanců“ (nesouhlasně) vyjádřit a že zaměstnavatel se tak bude rozhodovat o výpovědi se znalostí nesouhlasného stanoviska odborové organizace a jeho případných důvodů a s vědomím toho, že pokud výpověď přesto zaměstnanci dá, může být shledána soudem ve smyslu § 61 odst. 4 zákoníku práce neplatnou. Situace zaměstnance je stejná (není o nic horší), jako by byla v případě, že by zaměstnavatel formuloval svou žádost o vyjádření odborové organizace k výpovědi jako žádost o její předchozí souhlas s výpovědí. Za těchto okolností **smysl a účel zákona (§ 61 odst. 2 zákoníku práce) nevyžaduje, aby výpověď byla neplatná jen proto, že zaměstnavatel místo o předchozí souhlas s výpovědí požádal odborovou organizaci o její vyjádření k výpovědi (vyjádření k návrhu na „propuštění dvou konkrétních zaměstnanců“).** - Trefně poznamenává Nejvyšší soud (v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 778/2020, ze dne 22. 9. 2020), že kdyby uvedené nemělo platit, pak by výpověď z pracovního poměru musela být neplatná i v případě, že by odborová organizace na žádost zaměstnavatele o „vyjádření k výpovědi“ reagovala zasláním souhlasu. Pak by ovšem zaměstnanec - odborový funkcionář byl chráněn i před svou vlastní odborovou organizací.

Přestože tedy v projednávané věci zaměstnavatel nepožádal odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí z pracovního poměru zaměstnanci (členovi orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele), nelze ji jen z tohoto důvodu považovat za neplatnou, pro nesplnění podmínky, že to smysl a účel zákona vyžaduje. Nelze totiž přehlédnout, že se odborová organizace k zamýšlené výpovědi vyjádřila tak, že „s tímto návrhem nesouhlasí“. I když tedy chybí žádost odborové organizaci o předchozí souhlas s výpovědí z pracovního poměru, nepochybně zde je nesouhlasné stanovisko odborové organizace s tímto záměrem.