



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

Zdroj: shutterstock.com

**V případě, že chce zaměstnavatel dát výpověď člena (jediného) 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 výpovědí 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 kdokoli 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 neznamená, 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