



Odbory ve firmě založené jen ku zvýšené ochraně vybraných zaměstnanců - funkcionářů odborů - před rozvázáním pracovního poměru?

Zdroj: shutterstock.com

Půjdeme-li bez okolků k praktickému jádru věci, pak můžeme zjednodušit, že Nejvyšší soud se aktuálně vyjádřil k otázce "účelového" založení odborové organizace - vzniklé (jen nebo převážně) za účelem ochrany jejích členů (zakladatelů a chráněných funkcionářů) před rozvázáním pracovního poměru resp. k možnosti odborové organizace odmítnout udělit souhlas s rozvázáním pracovního poměru za dané konstelace. - Mohou být takové či obdobné skutečnosti počítány k tíži zaměstnance, který se brání rozvázání pracovního poměru? Může vůbec soud něco takového zkoumat a hodnotit?

Nejprve předešleme klíčovou právní úpravu zvýšené ochrany funkcionářů (členů příslušného vedoucího orgánu) místní (rozumějme u zaměstnavatele působící a s ním jednající) odborové organizace:

- 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. 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. (Ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce.)

- jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odst. 2 (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 zákoníku práce shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné. (Ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce.)

Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci - členu příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem – výpověď či s ním okamžitě zruší pracovní poměr, přestože příslušný odborový orgán odmítl udělit předchozí souhlas k těmto pracovněprávním jednáním (dle ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce), soud v řízení (o neplatnost rozvázání pracovního poměru) podle ust. § 72 zákoníku práce nejprve posuzuje, zda jsou splněny všechny hmotněprávní (formální i materiální) podmínky předmětného rozvázání pracovního poměru, a v kladném případě pak (na rozdíl od případů, kde nevystupuje člen příslušného odborového orgánu) navíc zkoumá, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Jsou-li všechny uvedené předpoklady splněny, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru (dle ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce) platné, i když příslušný odborový orgán odmítl udělit souhlas s tímto rozvázáním.

Ústavněprávní východiska

Výrazem ústavního práva odborově se sdružovat (zakládat „bez předchozího schválení“ na ochranu svých zájmů odborové organizace a přistupovat k nim) je též ochrana odborových funkcionářů obsažená v ust. § 61 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Její realizace uskutečňena tím, že **odborová organizace odmítne zaměstnavateli udělit předchozí souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru odborového funkcionáře, nemůže proto současně představovat hledisko, ke kterému je třeba**

přihlížet při vymezení relativně neurčité hypotézy ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce, a soud v ní nemůže spatřovat okolnost, za níž nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával; odmítnutí odborové organizace udělit souhlas s rozvázáním pracovního poměru učiněné písemně v zákonem stanovené době je předpokladem k vlastnímu postupu podle ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce, rozhodl Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 474/2021, ze dne 20. 1. 2023.

Nástin skutkového stavu řešeného sporného případu

Zaměstnankyně, shodou okolností předsedkyně odborové organizace, se brání soudní cestou výpovědi pro nadbytečnost, když zpochybňuje jednak naplnění výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce (nadbytečnost) a jednak se dovolává shora popsané ochrany odborářských funkcí. Odborová organizace totiž souhlas k výpovědi neudělila.

Hodnocení a závěry Nejvyššího soudu

Pro poměry projednávané věci, konstatuje Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 474/2021, ze dne 20. 1. 2023, z uvedeného vyplývá, že **odvolací soud svůj závěr o tom, že na zaměstnavateli nebylo možno spravedlivě požadovat, aby zaměstnankyni nadále zaměstnával, nemohl založit na jím zvažovaných okolnostech [že cílem odborové organizace nebylo hájení práv všech zaměstnanců zaměstnavatele tak, jak bylo touto odborovou organizací deklarováno, nýbrž jen ochrana zakládajících členů odborové organizace (mezi které náležela též žalobkyně), kteří měli být dotčeni personálními důsledky zaměstnavatelem zjištěných nedostatků v práci, čemuž napovídá též skutečnost, že uvedená odborová organizace se bránila přijetí dalších členů z řad zaměstnanců zaměstnavatele, na jejichž žádosti o přijetí nebylo reagováno],** neboť jako k jedinému hledisku pro vymezení relativně neurčité hypotézy ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce nesprávně přihlédl k samotnému uplatnění práva na ochranu odborového funkcionáře a v neprospěch zaměstnankyně tak zohlednil realizaci jejího ústavního práva odborově se sdružovat.

Soud se nezabývá vnitřními poměry odborů

Nelze navíc ani pominout, že Nejvyšší soud – při zohlednění, že odborové organizace vznikají nezávisle na státu a samostatně upravují své vnitřní poměry, do nichž stát (jeho orgány) není oprávněn zasahovat – v rozhodovací praxi [\[1\]](#) formuloval závěr, že soudu nepřísluší ve sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem přezkoumávat, zda odborová organizace, u níž byly splněny všechny zákonné předpoklady vyžadované k tomu, aby se stala právnickou osobou, skutečně vznikla nebo zda opravdu vznikla organizační jednotka odborové organizace, která vystupuje svým jménem, zaujala-li v tomto směru kladné stanovisko odborová organizace (příslušný orgán odborové organizace), do jejíž organizační struktury taková jednotka náleží, a že soudu nepřísluší se zabývat ani platností volby (jejím průběhem a výsledkem) zaměstnance do orgánu odborové organizace (orgánu organizační jednotky odborové organizace, která vystupuje svým jménem).

Soud nemá hodnotit motivy vedoucí k založení odborové organizace

Tím spíše potom **soudu nepřísluší posuzovat (odvolacím soudem nesprávně zohledněné) důvody, které vedly k založení odborové organizace, nebo přístup odborové organizace k uplatňování svých práv u zaměstnavatele a k přijímání nových členů,** uzavřel Nejvyšší soud ČR v rozsudku 21 Cdo 474/2021, ze dne 20. 1. 2023.

Richard W. Fetter,

právník specializující se na pracovní právo a související kapitoly práva občanského