

K účasti odborové organizace při rozvázání pracovního poměru

Hana Dejmková*

Úvodem¹

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“), přiznává odborové organizaci, která u zaměstnavatele působí, celou řadu oprávnění, mimo jiné i v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru.

Zákoník práce rozlišuje jednak situaci, kdy je zaměstnavatel povinen jím zamýšlené rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru s odborovou organizací předem projednat,² a jednak situaci, kdy je zaměstnavatel povinen odborovou organizací požádat o předchozí souhlas s tímto, jím zamýšlenými, jednostrannými pracovněprávními úkony.³

Kritérium, kdy je u výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele třeba předchozího souhlasu odborové organizace a kdy naopak postačí předchozí projednání s ní, vymezuje ustanovení § 61 odst. 2, věty první ZP tak, že „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.“⁴ Nejedná-li se o takového zaměstnance, postačí předchozí projednání těchto jednostranných pracovněprávních úkonů zaměstnavatele s odborovou organizací, jak ukládá ustanovení § 61 odst. 1 ZP.

* Mgr. Hana Dejmková, doktorandka na Katedře pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Masarykovy univerzity, Brno.

¹ Není-li v textu dále uvedeno jinak, vychází tento článek z právní úpravy účinné ke dni 1. 4. 2013.

² Srov. ustanovení § 61 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“).

³ Srov. ustanovení § 61 odst. 2–4 ZP.

⁴ Tato skupina zaměstnanců bývá v praxi označována za odborové funkcionáře. Podotýkám, že termín „odboroví funkcionáři“, resp. „bývalí odboroví funkcionáři“ bude v tomto článku užíván výlučně ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2, věty první ZP ve spojení s ustanovením § 286 odst. 2 ZP, tzn. pro označení zaměstnanců, kteří jsou členy orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele, jenž je oprávněn jednat jménem odborové organizace, v době jejich funkčního období a v době jednoho roku po skončení jejich funkčního období.

Tímto způsobem ZP vytváří dvě skupiny zaměstnanců, s nimiž je při rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele odlišně zacházeno. Platnost těchto jednostranných pracovněprávních úkonů zaměstnavatele je přitom z důvodu chybějícího předchozího projednání s odborovou organizací, nepožádání o její předchozí souhlas, respektive při rozvázání pracovního poměru přes její nesouhlas posuzována rovněž rozdílně.

Na tomto místě si v souvislosti s předestřenou právní úpravou můžeme položit dvě otázky – zaprvé, zda je právní úprava chránící (bývalé) odborové funkcionáře skutečně potřebná, když současná právní úprava zakotvuje celou řadu jiných institutů sloužících k ochraně této skupiny zaměstnanců, a zadruhé, nakolik je tato právní úprava ústavně konformní, neboli zda nevytváří neodůvodněnou nerovnost mezi zaměstnanci – (bývalými) odborovými funkcionáři a ostatními zaměstnanci, a zda neomezuje právo zaměstnavatele na svobodné podnikání.

Pro úplnost je třeba doplnit, že s jinými, než výše uvedenými, způsoby rozvázání pracovního poměru,⁵ tj. s dohodou o rozvázání pracovního poměru a se zrušením pracovního poměru ve zkušební době, je zaměstnavatel povinen odborovou organizací, která u něj působí, seznámit ve lhůtách s ní dohodnutých.⁶ Zákoník práce u těchto způsobů rozvázání pracovního poměru nediferencuje mezi zaměstnanci z hlediska jejich členství v orgánu odborové organizace, ani podle jiného kritéria. Povinnost zaměstnavatele seznámit u něj působící odborovou organizaci s rozvázáním pracovního poměru dohodou nebo zrušením ve zkušební době se proto týká všech jeho zaměstnanců, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru těmito způsoby.⁷

Na úvod se sluší zdůraznit, že právní úprava obsažená v ustanovení § 61 ZP se uplatní pouze tehdy, pů-

⁵ Pracovní poměr může být podle ustanovení § 48 odst. 1 ZP rozváznán pouze dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době.

⁶ Srov. ustanovení § 61 odst. 5 ZP.

⁷ Odborově neorganizovaný zaměstnanec může ovšem v souladu s ustanovením § 286 odst. 6, věty druhé ZP svým úkonem vyloučit, aby za něj v individuálních pracovněprávních vztazích jednala odborová organizace, jíž není členem. Takový zaměstnanec může proto vyloučit, aby zaměstnavatel seznamoval u něj působící odborovou organizaci s rozvázáním jeho pracovního poměru dohodou nebo zrušením ve zkušební době, popřípadě aby odborová organizace předem projednávala zaměstnavatelem zamýšlenou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru, které se jej týká.

sobí-li u zaměstnavatele odborová organizace. V případech, kdy u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, se ustanovení § 61 ZP nepoužije.

1. Ochrana zástupců zaměstnanců podle mezinárodního práva a práva Evropské unie

Právo zakládat odborové organizace a stávat se jejich členy garantuje článek 11 odst. 1 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod ze dne 4. 11. 1950, vyhlášené sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb.,⁸ článek 22 odst. 1 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech ze dne 19. 12. 1966, vyhlášeného vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb.,⁹ článek 8 odst. 1 písm. a) Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech ze dne 19. 12. 1966, vyhlášeného vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb.,¹⁰ jakož i článek 5 Evropské sociální charty ze dne 18. 10. 1961, vyhlášené sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s.¹¹

Všechny výše zmíněné mezinárodní smlouvy, které jsou ve smyslu článku 10 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústavy České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Ústava“), součástí právního řádu České republiky, zakazují omezení sdružovacího práva s tím, že výjimky z tohoto zákazu představují opatření, resp. omezení stanovená zákonem, jež jsou v demokratické společnosti nezbytná, zejména v zájmu národní bezpeč-

⁸ Článek 11 odst. 1 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod ze dne 4. 11. 1950, vyhlášené sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., stanovuje, že „každý má právo na svobodu pokojného shromažďování a na svobodu sdružovat se s jinými, včetně práva zakládat na obranu svých zájmů odbory nebo vstupovat do nich.“

⁹ Podle článku 22 odst. 1 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech ze dne 19. 12. 1966, vyhlášeného vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., má „každý právo na svobodu sdružovat se s jinými, i právo zakládat na ochranu svých zájmů odborové organizace a přistupovat k nim.“

¹⁰ V článku 8 odst. 1 písm. a) Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech ze dne 19. 12. 1966, vyhlášeného vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., se jeho smluvní strany zavázaly, že zajistí „právo každého na zakládání odborových organizací a právo přistupovat do odborových organizací podle vlastního výběru, podléhající pouze stanovám příslušné odborové organizace, k uplatňování a ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů.“

¹¹ Rovněž článek 5 Evropské sociální charty ze dne 18. 10. 1961, vyhlášené sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s., garantuje právo zaměstnanců a zaměstnavatelů vytvářet místní, národní nebo mezinárodní organizace k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů, včetně práva připojit se k takovým organizacím.

nosti, veřejného pořádku, ochrany zdraví, morálky nebo práv a svobod jiných.¹²

Na úrovni práva Evropské unie zaručuje koaliční svobodu článek 12 odst. 1 Listiny základních práv Evropské unie.¹³

Kromě shora uvedených mezinárodních smluv a Listiny základních práv Evropské unie se nelze na tomto místě nezmínit o třech úmluvách vzniklých na půdě Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“),¹⁴ jež souvisí se zkoumanou problematikou a které byly Českou republikou ratifikovány. Jedná se o Úmluvu MOP č. 87 ze dne 9. 7. 1948, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, vyhlášenou sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 489/1990 Sb. (dále jen „Úmluva MOP č. 87“), Úmluvu MOP č. 98 ze dne 1. 7. 1949, o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat, vyhlášenou sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 470/1990 Sb. (dále jen „Úmluva MOP č. 98“), a Úmluvu MOP č. 135 ze dne 23. 6. 1971, o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty, vyhlášenou sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 108/2001 Sb. m. s. (dále jen „Úmluva MOP č. 135“).

Právo zaměstnanců i zaměstnavatelů ustavovat k ochraně svých zájmů podle vlastní volby a bez předchozího schválení své organizace a vstupovat do takových organizací za podmínky, že se podřídí jejich stanovám, zaručuje článek 2 Úmluvy MOP č. 87. Toto právo článek 3 Úmluvy MOP č. 87 konkretizuje tak, že organizacím zaměstnanců i zaměstnavatelů přiznává právo vypracovávat své stanovy a pravidla, svobodně volit své zástupce, organizovat svoji správu a činnost a formulovat svůj program s tím, že orgánům veřejné

¹² K tomu srov. článek 11 odst. 2 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod ze dne 4. 11. 1950, vyhlášené sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., článek 22 odst. 2 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech ze dne 19. 12. 1966, vyhlášeného vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., článek 8 odst. 1 písm. a) Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech ze dne 19. 12. 1966, vyhlášeného vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., a článek 5 Evropské sociální charty ze dne 18. 10. 1961, vyhlášené sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s.

¹³ Článek 12 odst. 1 Listiny základních práv Evropské unie, publikované dne 26. 10. 2012 v Úředním věstníku Evropské unie pod č. C 326, s. 391–407, zní: „Každý má právo na svobodu pokojného shromažďování a na svobodu sdružovat se s jinými na všech úrovních, zejména pokud jde o záležitosti politické, odborové či občanské, což zahrnuje právo každého zakládat na ochranu svých zájmů odbory a vstupovat do nich.“

¹⁴ Dále uvedené úmluvy Mezinárodní organizace práce, stejně jako Evropská sociální charta ze dne 18. 10. 1961, vyhlášená sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s., používají místo pojmu „zaměstnanec“ pojem „pracovník.“ Pro účely tohoto článku jsem zvolila terminologii užívanou v zákoníku práce.

moci zároveň ukládá povinnost zdržet se jakéhokoli zá-
sahu, jenž by toto právo omezoval nebo zabraňoval jeho
zákonnému vykonávání.

Úmluva MOP č. 98 v článku 1 konstatuje, že za-
městnanci budou požívat přiměřené ochrany proti všem
projevům diskriminace směřujícím k ohrožení odborové
svobody v jejich zaměstnání, zejména pokud jde o jed-
nání mající za cíl vázat zaměstnání na podmínku, že se
zaměstnanec nestane členem odborové organizace nebo
že své členství v odborové organizaci zruší, či pokud
jde o jednání směřující k propuštění zaměstnance nebo
k jeho poškození pro jeho členství v odborech nebo pro
jeho účast na odborové činnosti.

Garanci právní i ekonomické nezávislosti odboro-
vých organizací a organizací zaměstnavatelů nalezneme
v článku 2 odst. 1 Úmluvy MOP č. 98, který stanovuje,
že organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů požívají
při ustavování, činnosti nebo správě svých organizací
náležitou ochrany proti jakémukoli zasahování jedněch
do záležitostí druhých, ať už přímému či prostřednic-
tvím zástupců nebo členů. Za takové zasahování článek
2 odst. 2 Úmluvy MOP č. 98 označuje především opat-
ření směřující k ovládnutí organizací zaměstnanců za-
městnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů pro-
střednictvím finančních nebo jiných prostředků s úmys-
lem podřídit je kontrole zaměstnavatelů nebo organi-
zací zaměstnavatelů.

Poslední ze jmenovaných úmluv MOP, Úmluva
MOP č. 135, upravuje problematiku ochrany zástupců
zaměstnanců nejpodrobněji. Pojem „zástupci zaměst-
nanců“ přitom Úmluva MOP č. 135 definuje v článku 3,
podle něhož se jimi rozumí jednak zástupci odborů,
tj. zástupci jmenovaní nebo zvolení odbory nebo členy
těchto odborů, a jednak zvolení zástupci, tj. zástupci,
kteří byli svobodně zvoleni zaměstnanci podniku podle
vnitrostátního práva nebo kolektivních smluv a jejichž
funkce nezahrnuje činnost, která náleží do výlučné pů-
sobnosti odborů.

Vztah mezi zástupci odborů a zvolenými zástupci
vymezuje článek 5 Úmluvy MOP č. 135 tak, že působí-
li v tomtéž podniku jak zástupci odborů, tak zvolení zá-
stupci, je třeba tam, kde je to nutné, přijmout vhodná
opatření, „aby bylo zajištěno, že zvolených zástupců
nebude užito k oslabení postavení zúčastněných odborů
nebo jejich zástupců, a aby byla podpořena spolupráce
ve všech významných otázkách mezi zvolenými zá-
stupci a zúčastněnými odbory a jejich zástupci.“

Jádro právní úpravy zajišťující ochranu zástupců
zaměstnanců obsahuje článek 1 a 2 Úmluvy MOP
č. 135. Podle článku 1 Úmluvy MOP č. 135 mají zá-
stupci zaměstnanců požívat účinné ochrany proti všem
opatřením, která by je mohla poškodovat (včetně pro-
puštění), jež by byla motivována jejich postavením
nebo činností jako zástupců zaměstnanců, jejich člen-
stvím v odborech nebo účastí na odborářské činnosti za
podmínky, že jednají podle platných zákonů, kolektiv-
ních smluv nebo jiných smluvních úprav. Na základě

článku 2 Úmluvy MOP č. 135 mají být zástupcům za-
městnanců v podniku poskytnuty takové materiální
možnosti, které jim umožní rychle a účinně vykonávat
jejich funkci. Podle téhož článku je nezbytné přihlížet
vždy k charakteristickým rysům pracovněprávních
vztahů v dané zemi a k potřebám, velikosti a možnos-
tem příslušného podniku, přičemž materiální zajištění
výkonu funkce zástupců zaměstnanců nemá být na
překážku efektivního provozu podniku.

Problematikou ochrany zástupců zaměstnanců se
zabývá rovněž Úmluva MOP č. 158 ze dne 22. 6. 1982,
o skončení zaměstnání z iniciativy zaměstnavatele (dále
jen „Úmluva MOP č. 158“).¹⁵ Podle této úmluvy ne-
může členství v odborech nebo účast na odborových
aktivitách mimo pracovní dobu a se souhlasem zaměst-
navatele v rámci pracovní doby, výkon funkce zástupce
zaměstnanců či aktivity směřující k získání této funkce
představovat důvod pro skončení pracovního poměru ze
strany zaměstnavatele.¹⁶ Je však nezbytné podotknout,
že tato úmluva MOP nebyla doposud Českou republi-
kou ratifikována.

2. Ústavní záruky koaliční svobody

Ústavní záruku sdružovacího práva nalezneme
v článku 20 Listiny základních práv a svobod, uvozené
ústavním zákonem č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje
Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon
Federálního shromáždění České a Slovenské Federati-
vní Republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen
„Listina“).¹⁷ Koaliční svobodu neboli svobodu sdružo-
vat se k ochraně svých hospodářských a sociálních zá-
jmů upravuje článek 27 Listiny.¹⁸

¹⁵ Termination of Employment Convention, 1982. [citováno
dne 1. 4. 2013] Dostupná z: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO.

¹⁶ K této úmluvě srov. například GREGOROVÁ, Z. Skončení
pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumen-
tech a česká právní úprava. *Právník*, 2007, č. 2, s. 179–182.

¹⁷ Pro úplnost dodávám, že Listina základních práv a svobod
bývá v právní praxi citována i jako usnesení předsednictva
České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základ-
ních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České re-
publiky. V odborné literatuře se však můžeme dočíst, že tato
citace Listiny základních práv a svobod není správná, „jelikož
usnesení předsednictva ČNR o vyhlášení právního předpisu
nikdy nebyla pramenem práva; vždy se jednalo toliko o formu
republikace některého zákona.“ (citováno podle ŠIMÍČEK, V.
in WAGNEROVÁ, E., ŠIMÍČEK, V., LANGÁŠEK, T., POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*.
Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, s. 49).

¹⁸ K problematice koaliční svobody srov. například KYSE-
LA, J. in WAGNEROVÁ, E., ŠIMÍČEK, V., LANGÁŠEK, T., POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svo-
bod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, s. 590
a násl.

Ve vztahu k odborovým organizacím představuje stěžejní právní úpravu článek 27 odst. 2 a 3 Listiny. Na základě článku 27 odst. 2 Listiny vznikají odborové organizace nezávisle na státu a je nepřipustné omezovat jejich počet, stejně jako je nepřipustné zvyhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví. Podle článku 27 odst. 3 Listiny „činnost odborových organizací a vznik a činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů mohou být omezeny zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých.“

3. K některým otázkám vzniku odborových organizací

Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „SdrObč“), výslovně stanovuje, že jak odborové organizace, tak organizace zaměstnavatelů jsou právními osobami.¹⁹

Oproti obecné právní úpravě vzniku občanských sdružení spočívající na registračním principu se u odborových organizací a organizací zaměstnavatelů uplatňuje v souladu s ustanovením § 9a SdrObč princip evidenční.²⁰ V praxi to znamená, že přípravný výbor odborové organizace složený ze tří zaměstnanců, z nichž alespoň jeden musí být starší 18 let, založí u zaměstnavatele odborovou organizaci a následně Ministerstvu vnitra České republiky (dále jen „Ministerstvo vnitra“) doručí návrh na její evidenci v souladu s ustanovením § 9a odst. 1 SdrObč, jehož přílohu musí tvořit stanovy odborové organizace, a to ve dvojím vyhotovení.

Odborová organizace, jakož i organizace zaměstnavatelů, vzniká v souladu s ustanovením § 9a odst. 1 SdrObč dnem následujícím po dni, kdy byl Ministerstvu vnitra doručen návrh na její evidenci. Z účinné právní úpravy plyne, že Ministerstvo vnitra nepřezkoumává stanovy odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů tak, jak to činí u ostatních občanských sdružení.

V návaznosti na rozdílný přístup zákonodárce ke vzniku odborových organizací, organizací zaměstnavatelů a ostatních občanských sdružení bývá odbornou veřejností²¹ často upozorňováno na nedostatek stávající

právní úpravy spočívající v tom, že nejsou výslovně definovány pojmové znaky odborové organizace, což ve svém důsledku vede k tomu, že „každý spolek, který se prohlásí za odborovou organizaci a nechá se jako takový zaevidovat na Ministerstvu vnitra, je odborovou organizací.“²² O určitou charakteristiku odborové organizace se pokusil Krajský soud v Praze v usnesení ze dne 19. 3. 2003, sp. zn. 30 Co 116/2003, když konstatoval, že „odborovou organizací je pouze takové občanské sdružení, jehož úkolem je hájit práva a oprávněné zájmy zaměstnanců a zastupovat je v kolektivním vyjednávání.“ Domnívám se, že vymezení pojmových znaků odborové organizace v účinné právní úpravě lze jedině přivítat.

Vzhledem k blížícímu se datu nabytí účinnosti zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „NOZ“), který zruší (mimo jiné) i SdrObč, stojí za povšimnutí ustanovení § 3025 odst. 1 NOZ, podle něhož se na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů přiměřeně použijí ustanovení NOZ o právnických osobách a spolku, nicméně pouze v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a jež upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat. V ustanovení § 3025 odst. 2 NOZ zůstává zachován dosavadní evidenční princip, podle něhož „odborová organizace, organizace zaměstnavatelů a jejich pobočné organizace vznikají dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno příslušnému orgánu veřejné moci oznámení o jejich založení.“²³

4. K jednání odborových organizací v pracovněprávních vztazích

Odborové organizace mají ve srovnání s ostatními zástupci zaměstnanců, mezi které ustanovení § 276 odst. 1 ZP řadí kromě nich též radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

práce. In *Pracovní právo 2007 – Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo, Třešť, 3. – 5. října 2007*. Brno: Masarykova univerzita, 2007, s. 30.

²² GALVAS, M. K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce. In *Pracovní právo 2007 – Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo, Třešť, 3. – 5. října 2007*. Brno: Masarykova univerzita, 2007, s. 30.

²³ Pro úplnost dodávám, že odborové organizace, organizace zaměstnavatelů a jejich organizační jednotky evidované podle SdrObč budou podle ustanovení § 3046 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „NOZ“), po nabytí účinnosti NOZ považovány za odborové organizace, organizace zaměstnavatelů a jejich pobočné organizace podle NOZ.

¹⁹ Srov. ustanovení § 2 odst. 1, 3 zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „SdrObč“).

²⁰ Vznik odborových organizací a organizací zaměstnavatelů spočívající na evidenčním principu však nebyl v SdrObč zakotven od počátku, ale byl do našeho právního řádu zaveden teprve s účinností ode dne 19. 7. 1990 zákonem č. 300/1990 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.

²¹ Například GALVAS, M. K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku

daleko širší rozsah oprávnění. Jedině odborovým organizacím totiž přísluší právo uzavírat kolektivní smlouvy²⁴ a jediné členům jejich orgánů v době jejich funkčního období a v době jednoho roku po skončení jejich funkčního období poskytuje zákoník práce větší míru právní ochrany při rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.²⁵

Novelou ZP provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve znění pozdějších předpisů, jež nabyla účinnosti dne 1. 1. 2012, došlo ke zpřesnění právní úpravy jednání odborových organizací v pracovněprávních vztazích, konkrétně v ustanovení § 286 ZP.²⁶

Podle ustanovení § 286 odst. 1 ZP jsou odborové organizace oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích (včetně kolektivního vyjednávání) za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě. Za odborovou organizaci přitom v souladu s ustanovením § 286 odst. 2 ZP jedná orgán určený jejími stanovami.

V ustanovení § 286 odst. 3 ZP je s účinností ode dne 1. 1. 2012 výslovně zakotveno, že odborová organizace působící u zaměstnavatele má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň tři její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Podle téhož ustanovení může za stejných podmínek kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy odborová organizace nebo její organizační složka, která má právo jednat jménem odborové organizace.²⁷ Nově bylo rovněž stanoveno, že tato oprávnění odborové organizace vznikají u zaměstnavatele dnem následujícím po dni, kdy odborová organizace zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle ustanovení § 286 odst. 3 ZP.²⁸ Přestane-li odborová organizace splňovat podmínky podle ustanovení § 286 odst. 3 ZP, je v souladu s ustanovením § 286 odst. 4 ZP povinna tuto skutečnost zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.

Před nabytím účinnosti právní úpravy obsažené v ustanovení § 286 odst. 3 a 4 ZP Nejvyšší soud České republiky (dále jen „Nejvyšší soud ČR“) v rozsudku ze

²⁴ Srov. ustanovení § 23 odst. 2 ZP.

²⁵ Srov. ustanovení § 61 odst. 1–4 ZP.

²⁶ Předmětnou novelou byly do ustanovení § 286 ZP vloženy čtyři nové odstavce a stávající odstavce 1 a 2 byly nově označeny jako odst. 5 a 6.

²⁷ V současné době je v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR v návaznosti na přijetí NOZ projednáván vládní návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva (sněmovní tisk č. 930-0), jehož článek LXXVI, bod 28. by měl s účinností ke dni 1. 1. 2014 novelizovat ustanovení § 286 odst. 3 ZP tak, že slova „organizační složka, která má právo jednat jménem odborové organizace“ budou nahrazena slovy „pobočná organizace, jestliže jí k tomu opravňují stanovy odborové organizace“.

²⁸ Srov. ustanovení § 286 odst. 4 ZP.

dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001, uzavřel, že povinnost zaměstnavatele řídit se ustanovením § 59 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP 1965“), podle nynější právní úpravy ustanovením § 61 odst. 2 ZP, není dále podmíněna předchozím formálním oznámením adresovaným zaměstnavateli o tom, že u něj působí, popřípadě začala působit, odborová organizace.

Tato judikatorně dovozená ochrana „utajených“ odborových organizací²⁹ a členů jejich orgánů vedla v praxi k absurdní situaci, kdy zaměstnavatel měl v případě jím zamýšleného postupu podle ustanovení § 61 odst. 2 ZP zjišťovat, zda u něj odborová organizace působí a v kladném případě jaká a zda je výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru dotčený zaměstnanec členem jejího orgánu, přičemž mu ustanovení § 316 odst. 4 písm. e) ZP zároveň výslovně zakazovalo (a de lege lata stále zakazuje) vyžadovat od zaměstnance informace o jeho členství v odborové organizaci. Domnívám se, že i za tohoto stavu plnil-li zaměstnavatel právní povinnost stanovenou ustanovením § 61 odst. 2 ZP, tj. povinnost požádat u něj působící odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru člena jejího orgánu, nemohl zároveň jednat protiprávně, když zjišťoval, zda zaměstnanec dotčený zamýšlenou výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru je členem orgánu odborové organizace u zaměstnavatele působící či nikoliv.

Právní úpravu obsaženou v ustanovení § 286 odst. 3 a 4 ZP lze proto v návaznosti na výše uvedené i na princip právní jistoty s povděkem kvitovat. De lege ferenda by podle mého názoru stálo za úvahu, zda nezakotvit oznamovací povinnost odborové organizace, jež u zaměstnavatele působí, vůči zaměstnavateli i ohledně jmen členů orgánu odborové organizace, na něž se vztahuje větší míra právní ochrany při rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele podle ustanovení § 61 odst. 2 ZP.

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen podle ustanovení § 286 odst. 5 ZP v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy ZP nebo zvláštní právní předpis vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, plnit tyto povinnosti vůči všem u něj působícím odborovým organizacím, nedohodně-li se s nimi jinak.

²⁹ Pojem „utajená“ odborová organizace použil ve svém příspěvku Milan Galvas – viz GALVAS, M. K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce. In *Pracovní právo 2007 – Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo, Třešť, 3. – 5. října 2007*. Brno: Masarykova univerzita, 2007, s. 30.

Při jednání odborové organizace za jednotlivé zaměstnance v individuálních pracovněprávních vztazích, tedy i podle ustanovení § 61 ZP, vychází ustanovení § 286 odst. 6, věty první ZP z členství jednotlivých zaměstnanců v odborové organizaci. Za zaměstnance tudíž jedná (jakož i výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele předběžně projednává či uděluje předchozí souhlas s těmito jednostrannými pracovněprávními úkony zaměstnavatele) vždy ta odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem.

Jednání odborové organizace za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni, řeší ustanovení § 286 odst. 6, věty druhé ZP, podle něhož za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak. To platí i pro jednání odborové organizace podle ustanovení § 61 ZP.

Pozornosti by nemělo uniknout, že ustanovení § 286 odst. 6, věty druhé ZP (totožného znění, obsažené však v ustanovení § 286 odst. 2, věty druhé ZP, ve znění účinném do dne 13. 4. 2008) bylo v minulosti podrobeno přezkumu v rámci ústavního soudnictví. Ústavní soud České republiky (dále jen „Ústavní soud ČR“) v nálezu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, publikovaném pod č. 116/2008 Sb., dospěl k závěru, že ustanovení § 286 odst. 2, věty druhé ZP, ve znění účinném do dne 13. 4. 2008 (dnes ustanovení § 286 odst. 6, věty druhé ZP) je ústavně konformní. Ústavní soud ČR v odůvodnění předmětného nálezu konstatoval, že z tohoto ustanovení lze „logickým výkladem dospět k závěru, že odborově neorganizovaný zaměstnanec může svým úkonem dosáhnout toho, že vyloučí, aby za něj jednala některá odborová organizace (slova „...neurčí-li tento zaměstnanec jinak“). Dané ustanovení není možné zúženě vykládat tak, že zaměstnanec má právo toliko určit některou jinou odborovou organizací, aby za něj jednala, ale šíře tak, že ingerenci odborové organizace může vyloučit úplně.“³⁰

Pro oblast kolektivních pracovněprávních vztahů platí podle ustanovení § 24 odst. 1 ZP, že odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.³¹ Působí-li

³⁰ Bod 278. odůvodnění nálezu Ústavního soudu České republiky (dále jen „Ústavní soud ČR“) ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb.

³¹ Milan Galvas ustanovení § 24 odst. 1 ZP považuje za zbytečné a dále uvádí, že „odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu za sebe, svým jménem. Tím, že působí vůči všem zaměstnancům, jde o jakousi všeobecně prospěšnou smlouvu.“ (citováno podle GALVAS, M. K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce. In *Pracovní právo 2007 – Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní*

u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel o uzavření kolektivní smlouvy jednat se všemi odborovými organizacemi, jež vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.³²

5. Pojem člen orgánu odborové organizace

Jak konstatoval Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001, „členství v odborových organizacích je výkonem práva svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. [...] Z povahy věci vyplývá, že neodlučitelnou součástí vlastní realizace tohoto práva je vybudování vnitřní organizační struktury sdružení (odborové organizace) včetně vytvoření příslušných orgánů, jejichž prostřednictvím organizace vyvíjejí svoji činnost.“

Pro určení okruhu zaměstnanců, jimž český zákonodárce na základě ustanovení § 61 odst. 2 ZP poskytuje větší míru právní ochrany při rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele než ostatním zaměstnancům, je třeba vymezit, které osoby jsou členy orgánu odborové organizace. Při tomto vymezení je nezbytné vycházet z ustanovení § 286 odst. 2 ZP, podle něhož za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami. V souladu s ustanovením § 9a odst. 2 SdrObč ve spojení s ustanovením § 6 odst. 2 písm. d) SdrObč stanovy odborové organizace definují orgány odborové organizace a způsob jejich ustavování, jakož i orgány a funkcionáře oprávněné jednat jménem odborové organizace.

Ze stanov je proto nutné vycházet při posuzování příslušnosti jednotlivých odborových orgánů pro výkon konkrétních pravomocí odborové organizace, tedy i při posouzení, který orgán odborové organizace je oprávněn jednat jménem odborové organizace navenek a jehož členové požívají zvýšené právní ochrany při rozvázání pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 ZP, jakož i který orgán odborové organizace je příslušný k předchozímu projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 61 odst. 1 ZP, k udělení předchozího souhlasu s výpovědí nebo s okamžitým zrušením pracovního poměru podle ustanovení § 61 odst. 2 ZP nebo který orgán odborové organizace má být zaměstnava-

pracovní právo, Třešť, 3. – 5. října 2007. Brno: Masarykova univerzita, 2007, s. 28–29).

³² Srov. ustanovení § 24 odst. 2 ZP.

telem seznámen s jinými případy rozvázání pracovního poměru v souladu s ustanovením § 61 odst. 5 ZP.³³

Stanovy odborové organizace musí rovněž obsahovat úpravu organizačních jednotek odborové organizace, pokud budou zřízeny a pokud budou jednat svým jménem.³⁴ V souvislosti s právním postavením organizačních jednotek Ústavní soud ČR v usnesení ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. III. ÚS 195/98, uzavřel, že „právě a jedině stanovy upravují vnitřní strukturu a postavení jednotlivých jednotek této struktury včetně jejich právní subjektivity.“

Situací, kdy u zaměstnavatele působí jak základní organizace odborového svazu, tak vyšší odborový orgán, se zabýval Krajský soud v Ostravě v rozhodnutí ze dne 11. 10. 1999, sp. zn. 16 Co 331/99, v němž dospěl k závěru, že „příslušným odborovým orgánem, [...] který má být požádán o předchozí souhlas s rozvázáním pracovního poměru svého člena, je orgán, který je podle stanov oprávněn vystupovat v právních vztazích jménem odborové organizace, popř. její organizační jednotky, pokud stanovy této jednotce přiznávají způsobilost mít práva a povinnosti. V případě, že ze stanov vyplývá shodné oprávnění [...] jak pro základní organizaci odborového svazu, tak pro vyšší odborový orgán (mající rovněž způsobilost mít práva a povinnosti), je příslušným odborovým orgánem výbor základní organizace, jejímuž členovi je dáována výpověď z pracovního poměru.“

Judikatura³⁵ rovněž dovodila, že v rámci řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 72 ZP soud není oprávněn přezkoumávat správnost průběhu a výsledku volby do orgánu odborové organizace, jelikož se jedná o její vnitřní záležitost. Soud je proto při posouzení, zda zaměstnanec je nebo byl členem příslušného odborového orgánu, vázán stanoviskem, které po uskutečněných volbách k jejich průběhu a výsledkům zaujal k tomu příslušný orgán odborové organizace.³⁶

³³ K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky (dále jen „Nejvyšší soud ČR“) ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1542/2008, nebo usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2624/2008.

³⁴ Srov. ustanovení § 9a odst. 2 SdrObč ve spojení s ustanovením § 6 odst. 2 písm. e) SdrObč.

³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 8. 1999, sp. zn. 21 Cdo 1375/98.

³⁶ K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 8. 1999, sp. zn. 21 Cdo 1375/98.

6. Předchozí projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele s odborovou organizací

Jak bylo již výše naznačeno, působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je zaměstnavatel povinen jím zamýšlené rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru podle ustanovení § 61 odst. 1 ZP s ní předem projednat.

Tato povinnost zaměstnavatele se uplatní u zaměstnanců, kteří nejsou odborově organizováni a zároveň nevyločili ingerenci odborové organizace do jejich individuálních pracovněprávních vztahů ve smyslu ustanovení § 286 odst. 6, věty druhé ZP,³⁷ dále u zaměstnanců, kteří členy odborové organizace, jež u zaměstnavatele působí, sice jsou, ale zároveň nejsou a v minulosti nebyli členy jejího orgánu oprávněného jednat jménem odborové organizace, jakož i u zaměstnanců, kteří členy orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele, jenž je oprávněn jednat jménem odborové organizace, sice byli, ale od skončení jejich funkčního období uplynul více než jeden rok.

Z požadavku na předchozí projednání těchto jednostranných pracovněprávních úkonů zaměstnavatele s odborovou organizací vyplývá, že „zaměstnavatel se na odborovou organizaci musí obrátit dříve, než k rozvazovacímu úkonu přistoupí (učiní jej), a že by zároveň mezi doručením požadavku odborové organizaci a vlastním provedením rozvazovacího úkonu měla uběhnout přiměřená doba, tak aby odborová organizace měla reálnou možnost věc projednat a svoje stanovisko zaměstnavateli sdělit.“³⁸

Odborná veřejnost³⁹ připomíná, že bez ohledu na výsledek projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru s odborovou organizací záleží pouze na zaměstnavateli, zda k rozvázání pracovního poměru přistoupí, přičemž ZP nestanovuje lhůtu, v níž zaměstnavatel může předchozí projednání použít. Nezbytné bude ovšem přihlédnout k právní úpravě obsažené v ustanoveních § 57–58 ZP, jež definuje lhůty, ve kterých je zaměstnavatel oprávněn rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru.

³⁷ Odborově neorganizovaný zaměstnanec může v souladu s ustanovením § 286 odst. 6, věty druhé ZP svým úkonem vyloučit, aby za něj v individuálních pracovněprávních vztazích jednala odborová organizace, jíž není členem. Takový zaměstnanec může proto vyloučit, aby odborová organizace předem projednávala zaměstnavatelem zamýšlenou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru, které se jej týká.

³⁸ PUTNA, M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 380.

³⁹ PUTNA, M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 381.

Právní následky neprojednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele s odborovou organizací vymezuje ustanovení § 19 písm. g) ZP, podle něhož soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu, „k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon; požaduje-li zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo.“

Ze znění ustanovení § 19 písm. g) ZP bylo právní doktrínou⁴⁰ dovozeno, že se v případě pracovního poměru, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, ačkoli to ZP anebo zvláštní zákon výslovně požaduje, jedná o pracovní právní úkon absolutně neplatný. O absolutně neplatný pracovní právní úkon se však podle ustanovení § 19 písm. g) ZP nebude jednat tehdy, jestliže nedošlo k jeho projednání s příslušným orgánem⁴¹ – v tomto případě jestliže nedošlo k předchozímu projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele s odborovou organizací u něj působící, ačkoli to ustanovení § 61 odst. 1 ZP vyžaduje.⁴²

Poruší-li zaměstnavatel svoji povinnost jím zamýšlenou výpověď nebo jím zamýšlené okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací předem projednat nebo přes nedoporučující stanovisko odborové organizace tento jednostranný pracovní právní úkon učiní, nebude jeho pracovní právní úkon absolutně (ani relativně) neplatný (vzhledem ke znění ustanovení § 61 odst. 1 ZP ve spojení s ustanovením § 18 ZP a § 19 písm. g) ZP)⁴³ a bude na něj nezbytně nahlížet jako na platný pracovní právní úkon.

⁴⁰ Například BEZOUŠKA, P., HŮRKA, P. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. *Právní rozhledy*, 2012, č. 6, s. 193.

⁴¹ Nebude se ovšem jednat ani o relativně neplatný pracovní právní úkon ve smyslu ustanovení § 18 ZP.

⁴² V současné době je v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR v návaznosti na přijetí NOZ projednáván vládní návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva (sněmovní tisk č. 930-0), jehož článek LXXVI, bod 9. by měl s účinností ke dni 1. 1. 2014 novelizovat ustanovení § 19 ZP tak, že odstavec 1 a 2 tohoto ustanovení by měl znít: „(1) Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon. (2) Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.“ Z citovaného je zřejmé, že dosavadní koncepce neplatnosti právních úkonů (terminologií NOZ právních jednání), k nimž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu nebo které nebyly s příslušným orgánem projednány, obsažená ve stávajícím ustanovení § 19 písm. g) ZP, by měla zůstat zachována i po nabytí účinnosti NOZ.

⁴³ Za účinnosti zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP 1965“) judikatura

Za zmínku stojí, že ustanovení § 61 odst. 1 ZP (stejně jako ustanovení § 61 odst. 5 ZP) bylo navrhováno ke zrušení v rámci řízení před Ústavním soudem ČR. Navrhovatelé argumentovali rozporům předmetných ustanovení s články 7, 8 a 11 Listiny, jelikož „realizací oprávnění odborové organizace a povinností zaměstnavatele projednat uvedené právní úkony či informovat o nich [...] dochází k zásahu do soukromí a osobní svobody člověka – zaměstnance, popřípadě k zásahu do vlastnického práva zaměstnavatelů.“⁴⁴ Ústavní soud ČR těmto námitkám nepřisvědčil a v odůvodnění svého nálezu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb., judikoval, že v uvedených ustanoveních nelze spatřovat ani rozpor s článkem 7 a 8 Listiny, ani s článkem 11 Listiny,⁴⁵ dále že důvodem v těchto ustanoveních uvedených oprávnění odborů je primárně ochrana jednotlivého zaměstnance, a nikoliv kontrola zaměstnavatele,⁴⁶ a že napadená ustanovení nedopadají na zaměstnance – nečleny odbo-

dovodila, že výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci není neplatným právním úkonem jen proto, že ji zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 59 odst. 1 ZP 1965 [nyní s ustanovením § 61 odst. 1 ZP] předem neprojednán s příslušným odborovým orgánem [nyní s odborovou organizací]. Tento závěr vyplývá z rozsudku Vrchního soudu v Praze ze dne 6. 3. 1995, sp. zn. 6 Cdo 136/94, jakož i z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 1. 2011, sp. zn. 21 Cdo 5149/2009. V rozsudku ze dne 18. 1. 2011, sp. zn. 21 Cdo 5149/2009, se Nejvyšší soud ČR vypořádal s námitkou dovolatele spočívající v tvrzené nedostatečnosti podkladů pro projednání výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem konstatacím, že neměl-li odborový orgán [nyní neměla-li odborová organizace] dostatek podkladů pro projednání, měl[a] zaměstnavatele vyzvat k jejich doplnění; kdyby tak však neučinil[a] nebo kdyby zaměstnavatel na tuto jeho [její] žádost nereagoval, popřípadě kdyby o předchozí projednání odborový orgán [nyní odborovou organizací] vůbec nepožádal, je výpověď z pracovního poměru sice v rozporu se zákonem, avšak ZP 1965 s tímto porušením právních předpisů nespojuje její neplatnost.

⁴⁴ Bod 321. odůvodnění nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb.

⁴⁵ Srov. bod 322. odůvodnění nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb., v němž je mimo jiné uvedeno: „Odborová organizace v tomto případě plní svou, v demokratických zemích uznávanou, ochrannou funkci vůči zaměstnancům; uplatňuje obecnější pohled na důvody, pro něž chce zaměstnavatel [...] skončit pracovní poměr, a na způsob, jímž tak chce učinit (dát výpověď či okamžitě zrušit pracovní poměr). Uvedené oprávnění odborové organizace a tomu odpovídající povinnost zaměstnavatele nelze považovat za porušení čl. 11 Listiny i proto, že zaměstnavatelovo rozhodnutí [...] dát zaměstnanci výpověď (okamžitě zrušit pracovní poměr) není z hlediska platnosti právního úkonu, jímž se takové rozhodnutí realizuje, projednáním s odborovou organizací podmíněno.“

⁴⁶ Bod 325. odůvodnění nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb.

rů v případě, že si projednání výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru výslovně nepřejí.⁴⁷

7. Předchozí souhlas odborové organizace s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Oproti předchozímu projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 61 odst. 1 ZP nastává u členů orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele, který je oprávněn jednat jménem odborové organizace, v době jejich funkčního období a v době jednoho roku po skončení jejich funkčního období naprosto odlišná situace. Podle ustanovení § 61 odst. 2, věty první ZP je totiž zaměstnavatel v případě takových zaměstnanců povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s rozvázáním pracovního poměru z jeho strany výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru, který představuje speciální hmotněprávní podmínku platnosti těchto jednostranných pracovněprávních úkonů.⁴⁸

Předchozí souhlas odborové organizace, jenž není právním úkonem,⁴⁹ nýbrž tzv. faktickým úkonem,⁵⁰ musí být vyjádřen tak, aby z něj bylo nepochybně zřejmé stanovisko, které odborová organizace zaujala k zaměstnavatelem zamýšlené výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru.⁵¹ Uvedený požadavek bude splněn i v případě, kdy odborová organizace dala souhlas k rozvázání pracovního poměru jak výpovědí, tak jiným způsobem,⁵² tedy i okamžitým zrušením pracovního poměru. Právní úprava přitom nepožaduje, aby odborová organizace své stanovisko, tj. udělení souhlasu, popřípadě písemné odmítnutí udělení souhlasu se zamýšlenou výpovědí nebo se zamýšleným okamžitým zrušením pracovního poměru nějak zdůvodňovala.⁵³

Podle aplikační praxe nelze předchozí souhlas odborové organizace s výpovědí nebo okamžitým zrušením

pracovního poměru vázat na jakékoli podmínky⁵⁴ a soud při posouzení, zda byl splněn předpoklad pro platné rozvázání pracovního poměru, zkoumá, zda a jaké stanovisko k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru, které zaměstnavatel zamýšlí provést, příslušná odborová organizace zaujala, přičemž není oprávněn přezkoumávat, jakým způsobem odborová organizace věc projednala, jelikož se jedná o její vnitřní záležitost.⁵⁵

Otázce určení, do kdy je třeba, aby byl dán předchozí souhlas odborové organizace s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, se věnoval Krajský soud v Plzni v rozhodnutí ze dne 10. 10. 1972, sp. zn. 7 Co 344/72, z něhož plyne, že předchozí souhlas odborové organizace musí být udělen před tím, než zaměstnavatel projeví svoji vůli skončit pracovní poměr se zaměstnancem.⁵⁶

Za předchozí souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se v souladu s ustanovením § 61 odst. 2, věty druhé ZP též považuje, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy o něj byla zaměstnavatelem požádána. ZP zde odborové organizaci stanovuje dobu 15 dnů k písemnému vyjádření nesouhlasného stanoviska – tj. k písemnému odmítnutí udělení souhlasu s výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnance, která počíná běžet dnem, kdy byla odborová organizace zaměstnavatelem o udělení předchozího souhlasu požádána.⁵⁷ Nevyjádří-li odborová organizace v této době

⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001. V projednávaném případě se jednalo o vyslovení předchozího souhlasu s okamžitým zrušením pracovního poměru se zaměstnankyní za podmínky, že zaměstnavatel prokáže zaměstnankyni porušení pracovní kázně. Takový předchozí „souhlas“ odborové organizace Nejvyšší soud ČR v předmětném rozsudku vyhodnotil jako písemné neodmítnutí udělení souhlasu ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2, věty druhé ZP.

⁵⁵ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/94.

⁵⁶ Stane-li se zaměstnanec po doručení výpovědi z pracovního poměru odborovým funkcionářem, větší míra právní ochrany v podobě předchozího souhlasu u zaměstnavatele působící odborové organizace s tímto jednostranným pracovněprávním úkonem podle ustanovení § 61 odst. 2, věty první ZP se v takovém případě neuplatní.

⁵⁷ Podle ustanovení § 333 ZP počíná doba běžet prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby. Mojmir Putna k ustanovení § 333 ZP uvádí: „Stanovená nebo sjednaná doba tedy začíná dnem, kdy nastala událost, od níž se doba počítá (nikoli až dnem, který následuje po takové události), a skončí posledního dne stanovené nebo sjednané doby bez ohledu na to, zda se takový den pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, v němž nastala událost, od níž se doba počítá, a zda takový den připadne na sobotu, neděli nebo svátek.“ (citováno podle PUTNA, M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 381.)

⁴⁷ Bod 326. odůvodnění nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb.

⁴⁸ K tomu srov. DAVID, L. Jak má znít zaměstnavatelova výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru? *Právo a zaměstnání*, 1997, č. 7–8, s. 9.

⁴⁹ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 1968, sp. zn. 6 Cz 219/67.

⁵⁰ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 139–140.

⁵¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 1968, sp. zn. 6 Cz 219/67.

⁵² Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 1968, sp. zn. 6 Cz 219/67.

⁵³ PUTNA, M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 381.

svůj písemný nesouhlas, má se podle ustanovení § 61 odst. 2, věty druhé ZP za to, že předchozí souhlas zaměstnavateli udělila.

Za předchozí souhlas odborové organizace s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru bude proto považována odpověď odborové organizace zaměstnavateli na jeho žádost o udělení souhlasu učiněná ve stanovené době, jež nebude obsahovat výslovný a nepodmíněně vyslovený nesouhlas, nebo to, že odborová organizace ve stanovené době zaměstnavateli neodpoví vůbec.⁵⁸ Zbývá doplnit, že za souhlas odborové organizace bude považováno i písemné odmítnutí udělit zaměstnavateli předchozí souhlas s výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru, pokud bylo zaměstnavateli doručeno po uplynutí doby dané ustanovením § 61 odst. 2, věty druhé ZP.

Souhlasu odborové organizace s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru může zaměstnavatel podle ustanovení § 61 odst. 3 ZP použít jen ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení.⁵⁹ Právní praxe⁶⁰ přitom dovodila, že předchozí souhlas odborové organizace s výpovědí je dán i tehdy, když zaměstnavatel ve lhůtě dané ustanovením § 61 odst. 3 ZP použije předchozí souhlas odborové organizace s původní výpovědí, kterou se souhlasem zaměstnance následně odvolal, při dání výpovědi nové, která však musí být obsahově totožná s odvolanou výpovědí, s níž odborová organizace vyjádřila předchozí souhlas.

V návaznosti na závěry právní praxe se v odborné literatuře⁶¹ můžeme dočíst, že rozvazovací úkon zaměstnavatele musí být učiněn z důvodu, jenž byl uveden v žádosti zaměstnavatele adresované odborové organizaci o udělení jejího předchozího souhlasu. Pokud zaměstnavatel rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru odůvodní jinak, než uvedl v žádosti o předchozí souhlas

odborové organizace, je na takové jednání nezbytné nahlížet tak, že zaměstnavatel odborovou organizaci o předchozí souhlas se zamýšleným jednostranným pracovním právem a jeho důvodem nepožádal vůbec, a takový pracovním právem úkon zaměstnavatele považovat v zásadě za absolutně neplatný ve smyslu ustanovení § 19 písm. g) ZP ve spojení s ustanovením § 61 odst. 4 ZP.

Za účelem plnění povinnosti tvrzení a povinnosti důkazní v případném soudním sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru je s ohledem na výše uvedené nanejvýš vhodné, aby zaměstnavatel žádost o předchozí souhlas odborové organizace ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2, věty první ZP učinil v písemné formě, přestože to ZP nevyžaduje.

Odmítnutí udělení souhlasu odborovou organizací vede podle ustanovení § 61 odst. 4, věty první ZP ve spojení s ustanovením § 18 ZP a § 19 písm. g) ZP v zásadě k tomu, že výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele vůči členovi orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele, který je oprávněn jednat jménem odborové organizace, v době jeho funkčního období nebo v době jednoho roku po jeho skončení, jsou absolutně neplatnými pracovním právními úkony ve smyslu ustanovení § 19 písm. g) ZP.

Absolutně neplatným pracovním právem úkonem bude v zásadě i rozvázání pracovního poměru s (bývalým) odborovým funkcionářem výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v případě, kdy zaměstnavatel odborovou organizaci o předchozí souhlas ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2, věty první ZP vůbec nepožádal,⁶² případně kdy tento jednostranný pracovním právem úkon učinil z jiného důvodu, než uvedl v žádosti o předchozí souhlas podle ustanovení § 61 odst. 2, věty první ZP, ke které se odborová organizace kladně vyjádřila,⁶³ nebo pokud zaměstnavatel o předchozí souhlas ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2, věty první ZP požádal jinou odborovou organizaci u něj působící, jejíhož orgánu oprávněného jednat jejím jménem však dotčený zaměstnanec není, ani v minulosti nebyl členem.⁶⁴

Zákoník práce počítá s průlomem do zásady absolutní neplatnosti pracovním právem úkonu ve smyslu ustanovení § 61 odst. 4, věty první ZP ve spojení s ustanovením § 18 ZP a § 19 písm. g) ZP, když v ustanovení § 61 odst. 4, věty druhé (za středníkem) ZP přiznává soudu oprávnění určit, že výpověď nebo okam-

PAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1206).

⁵⁸ K tomu srov. PUTNA, M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 381.

⁵⁹ V souladu s ustanovením § 4 ZP se při počítání této lhůty subsidiárně uplatní ustanovení § 122 odst. 1 – 3 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, podle něhož lhůta určená podle dnů počíná dnem, který následuje po události, jež je rozhodující pro její počátek; konec lhůty určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá událost, od níž lhůta počíná; není-li takový den v posledním měsíci, případně konec lhůty na jeho poslední den; případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den.

⁶⁰ Kupříkladu rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 27. 1. 1994, sp. zn. 6 Cdo 8/93.

⁶¹ Například PUTNA, M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 381.

⁶² K tomu srov. SOUČKOVÁ, M. in SOUČKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 196.

⁶³ K tomu srov. PUTNA, M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 381.

⁶⁴ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3561/2010.

žité zrušení pracovního poměru jsou platné, pokud ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru jsou splněny a soud ve sporu podle ustanovení § 72 ZP shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.

Aplikace ustanovení § 61 odst. 4, věty druhé (za středníkem) ZP nepřichází podle ustálené rozhodovací praxe⁶⁵ v úvahu za situace, kdy zaměstnavatel odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru z jeho strany vůbec nepožádal. Absence předchozího souhlasu odborové organizace v důsledku toho, že o něj nebyla zaměstnavatelem požádána, má totiž stejné právní následky jako odmítnutí udělení předchozího souhlasu.⁶⁶

Judikatura⁶⁷ při hodnocení, zda další zaměstnávání výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru dotčeného zaměstnance lze či nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, dospěla k závěru, že u žádného z výpovědních důvodů uvedených v ustanovení § 52 ZP nelze předem vylučovat možnost vzniku situace, kdy na zaměstnavateli není možné spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, který je, popřípadě který byl členem orgánu odborové organizace u něj působící.

Pro posouzení, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou rozhodující konkrétní okolnosti, jež zakládají výpovědní důvod nebo důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru „s přihlédnutím k tomu, jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na jedné straně a na postavení zaměstnance (např. vzhledem k jeho osobním, rodinným a majetkovým poměrům) na straně druhé by jeho další zaměstnávání v prvním případě či skončení pracovního poměru ve druhém případě mělo.“⁶⁸ Opo- menuty by při takovém hodnocení neměly zůstat ani dosavadní pracovní výsledky zaměstnance a jeho postoj k plnění pracovních úkolů.⁶⁹ Soud může rovněž přihlídnout k osobě zaměstnance (jeho věku, životním a pracovním zkušenostem), ke schopnostem týmové spolu-

práce a k celkovému vztahu zaměstnance ke spolupracovníkům, k délce jeho zaměstnání u zaměstnavatele apod.⁷⁰

Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 20. 11. 2007, sp. zn. 21 Cdo 172/2007, při výkladu ustanovení § 59 odst. 4, věty druhé (za středníkem) ZP 1965 [nyní ustanovení § 61 odst. 4, věty druhé (za středníkem) ZP] uzavřel, že je třeba mít na zřeteli, že toto ustanovení 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. „Pro posouzení, zda jsou v daném případě dány takové okolnosti, které odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli (ne) lze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, zákon nestanoví, z jakých konkrétních hledisek má soud vycházet. I když vymezení hypotézy právní normy [...] závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu, nejde 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 [...] je úvaha soudu o okolnostech, za nichž (ne) lze po zaměstnavateli „spravedlivě požadovat,“ aby zaměstnance dále zaměstnával, usměrňována.“⁷¹

Odborový funkcionář, s nímž zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 61 odst. 2–4 ZP rozvázal pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru, se může u soudu žalobou podle ustanovení § 72 ZP domáhat určení, že právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru je neplatný, přičemž hmotněprávní lhůta k podání takové žaloby činí dva měsíce ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit. Nebyla-li taková žaloba podána, skončí pracovní poměr na základě výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, i kdyby šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru,⁷² s tím, že po uplynutí dvouměsíční lhůty se soud otázkou

⁶⁵ Například rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 11. 10. 1999, sp. zn. 16 Co 331/99.

⁶⁶ Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 11. 10. 1999, sp. zn. 16 Co 331/99.

⁶⁷ Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 11. 1996, sp. zn. 16 Co 402/96. Na toto usnesení je odkazováno v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2007, sp. zn. 21 Cdo 172/2007, v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008, v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009, v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2534/2010, nebo v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3561/2010.

⁶⁸ Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 11. 1996, sp. zn. 16 Co 402/96.

⁶⁹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2007, sp. zn. 21 Cdo 172/2007.

⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009. Na tento rozsudek Nejvyšší soud ČR odkázal například v rozsudku ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2534/2010, nebo v rozsudku ze dne 26. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3561/2010.

⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2007, sp. zn. 21 Cdo 172/2007. Na citovaný rozsudek Nejvyšší soud ČR odkázal kupříkladu v rozsudku ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009, jakož i v rozsudku ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2534/2010.

⁷² K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdo 475/96, jakož i rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 811/2005.

platnosti rozvazovacího úkonu již nemůže zabývat, a to ani jako otázkou předběžnou.⁷³

8. Seznámení odborové organizace s jinými způsoby rozvázání pracovního poměru

S jinými, než výše uvedenými, způsoby rozvázání pracovního poměru,⁷⁴ tj. s dohodou o rozvázání pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 49 ZP nebo se zrušením pracovního poměru ve zkušební době ve smyslu ustanovení § 66 ZP, je zaměstnavatel povinen podle ustanovení § 61 odst. 5 ZP odborovou organizací, jež u něj působí, seznámit, a to ve lhůtách s ní dohodnutých.

Uvedená povinnost zaměstnavatele se týká všech jeho zaměstnanců, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru těmito způsoby, s výjimkou těch zaměstnanců, kteří nejsou členy odborové organizace u zaměstnavatele působící a kteří zároveň svým úkonem ve smyslu ustanovení § 286 odst. 6, věty druhé ZP vyloučili, aby za ně odborová organizace v individuálních pracovněprávních vztazích jednala.

Co se týče dohody zaměstnavatele s odborovou organizací, jež u něj působí, na lhůtách, v nichž bude zaměstnavatel odborovou organizací seznamovat s jinými způsoby rozvázání pracovního poměru, upozorňuje odborná veřejnost na skutečnost, že „není-li takové dohody, není zde lhůta k seznámení (ani její počátek, ani konec), a tak je tato povinnost pouze proklamační.“⁷⁵

K výše uvedenému lze doplnit, že ZP nestanovuje žádnou sankci pro případ, kdy zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 61 odst. 5 ZP odborovou organizací s jinými způsoby rozvázání pracovního poměru, tj. s dohodou o rozvázání pracovního poměru nebo se zrušením pracovního poměru ve zkušební době, neseznámí.

Závěrem

V úvodu tohoto článku byly v souvislosti s právní úpravou obsaženou v ustanovení § 61 odst. 1–4 ZP položeny dvě otázky – zaprvé, zda je právní úprava chránící (bývalé) odborové funkcionáře skutečně potřebná, když současná právní úprava zakotvuje celou řadu jiných institutů sloužících k ochraně této skupiny

zaměstnanců, a zadruhé, nakolik je tato právní úprava ústavně konformní, neboli zda nevytváří neodůvodněnou nerovnost mezi zaměstnanci – (bývalými) odborovými funkcionáři a ostatními zaměstnanci, a zda neomezuje právo zaměstnavatele na svobodné podnikání.

Dříve, než se pokusím nalézt odpověď na předešlé otázky, si dovoluji poukázat na fakt, že koncepce předchozího souhlasu odborové organizace s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru jakožto jednostrannými pracovněprávními úkony, jimiž zaměstnavatel rozvazuje pracovní poměr se zaměstnancem, byla zakotvena již v ZP 1965, který nabyl účinnosti dne 1. 1. 1966.⁷⁶ Tato koncepce se postupem času vyvíjela⁷⁷ až do své současné podoby obsažené v ustanovení § 61 odst. 1–4 ZP.

Pokud jde o první otázku, je třeba vzít v potaz, že stávající pracovněprávní úprava chrání zaměstnance před nerovným zacházením, mimo jiné i z důvodu členství nebo činnosti v odborových organizacích, a v podrobnostech odkazuje na právní úpravu obsaženou v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „antidiskriminační zákon“). Ustanovení § 276 odst. 2 ZP dokonce výslovně stanovuje, že zástupci zaměstnanců⁷⁸ nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni⁷⁹ ve svých právech, ani diskriminováni.

Rovněž nelze pominout, že ZP taxativně vymezuje důvody, pro které je zaměstnavatel oprávněn jednostranně rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru. Ponechat stranou nelze ani skutečnost, že ZP ze-

⁷⁶ Ustanovení § 59 odst. 1 ZP 1965, ve znění účinném do dne 31. 12. 1969, znělo: „Organizace může dát pracovníku výpověď nebo okamžitě s ním zrušit pracovní poměr pouze s předchozím souhlasem závodního výboru. Bez předchozího souhlasu závodního výboru je takové rozvázání pracovního poměru neplatné. Ústřední rada odborů může upravit působnost odborových orgánů při těchto opatřeních pro některé skupiny pracovníků odchylně.“

⁷⁷ Porovnáme-li ustanovení § 59 odst. 1 ZP 1965, ve znění účinném do dne 31. 12. 1969, a ustanovení § 61 odst. 1, 2 ZP, je zřejmé, že došlo k výraznému zúžení okruhu zaměstnanců, jimž je poskytována větší míra právní ochrany při rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v podobě předchozího souhlasu odborové organizace s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru.

⁷⁸ Pojem „zástupci zaměstnanců“ je nezbytné vykládat ve smyslu ustanovení § 276 odst. 1 ZP tak, že se jimi rozumí odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

⁷⁹ Právě ochrana před výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v podobě předchozího souhlasu odborové organizace, která u zaměstnavatele působí, podle ustanovení § 61 odst. 2–4 ZP představuje jednu z výhod, kterou současný ZP (bývalým) odborovým funkcionářům poskytuje.

⁷³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdo 475/96, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 811/2005.

⁷⁴ Pracovní poměr může být podle ustanovení § 48 odst. 1 ZP rozvázán pouze dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době.

⁷⁵ PUTNA, M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 382.

vrubně stanovuje podmínky platnosti výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jakož i právní následky jejich neplatnosti. V českém pracovním právu je třeba rovněž počítat s uplatněním zákazu zneužití výkonu práva, respektive zákazu výkonu práva v rozporu s dobrými mravy.⁸⁰

Všechny tyto právní nástroje by měly postačovat k zajištění dostatečné ochrany členů orgánů odborové organizace působící u zaměstnavatele, jenž je oprávněn jednat jménem odborové organizace, v době jejich funkčního období a v době jednoho roku po skončení jejich funkčního období, před diskriminací, nedůvodným rozvázáním pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jakož i před výkonem práva zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr s těmito zaměstnanci v rozporu s dobrými mravy. V návaznosti na výše uvedené argumenty se domnívám, že právní úprava obsažená v ustanovení § 61 odst. 2–4 ZP chrání (bývalé) odborové funkcionáře před výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele postrádá v současné době svoje opodstatnění.

Pokud jde o druhou otázku, jsem si vědoma, že jde o úvahu ryze hypotetickou, neboť jedině Ústavní soud ČR může vyřknout závazné stanovisko o ústavní (non)konformitě právní úpravy obsažené v ustanovení § 61 odst. 2–4 ZP. Předmětná ustanovení ZP však tomuto přezkumu prozatím podrobena nebyla.

Podíváme-li se na vymezení okruhu subjektů, jimž ZP poskytuje větší míru právní ochrany před dáním výpovědi nebo okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem v podobě předchozího souhlasu s těmito jednostrannými pracovněprávními úkony, zjistíme, že zákoník práce tuto ochranu poskytuje pouze a jedině členům orgánů odborových organizací působících u zaměstnavatele, které jsou oprávněny jednat jménem odborové organizace. Ostatní zaměstnanci však tímto způsobem chráněni nejsou. Nejedná se v tomto případě o neodůvodněnou nerovnost v právech, tudíž o rozpor s článkem 1 Listiny a důvod ke zrušení předmětné právní úpravy Ústavním soudem ČR?

Z Listinou zaručeného práva svobodně podnikat judikatura⁸¹ dovodila právo zaměstnavatele na vytváření potřebného pracovního kolektivu s tím, že „záleží především na úvaze zaměstnavatele, jakým způsobem hodlá zajistit plnění svých úkolů a jaký tým pracovníků za tímto účelem sestaví.“⁸² Ústavní soud ČR v souvi-

losti s právem zaměstnavatele na vytváření adekvátního kolektivu zaměstnanců dále uvedl, že „provádět organizační změny je jistě přirozené a nutné, ovšem tato svoboda zaměstnavatele nutně podléhá korektivě v podobě zákazu rozlišovat osoby, jichž se změny dotknou, podle nepřijatelných kritérií zapovězených Listinou.“⁸³

I tehdy, dodrží-li zaměstnavatel všechna ustanovení zákoníku práce definující podmínky pro jednostranné rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, jakož i ustanovení antidiskriminačního zákona, je při rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru se členem orgánů odborové organizace působící u zaměstnavatele, který je oprávněn jednat jménem odborové organizace, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po skončení jeho funkčního období, stále limitován úpravou obsaženou v ustanovení § 61 odst. 2–4 ZP. Mám za to, že toto omezení může představovat zásah do práva zaměstnavatele na svobodné podnikání garantovaného článkem 26 odst. 1 Listiny a v jeho rámci do práva zaměstnavatele na vytváření kolektivu zaměstnanců odpovídajícího jeho aktuálním potřebám.

V návaznosti na výše uvedené argumenty, na změnu společenských, politických i ekonomických poměrů po roce 1989 a na snížení odborové organizovanosti zaměstnanců v České republice mám za to, že nastal čas zamyslet se nad tím, zda právní úprava obsažená v ustanovení § 61 odst. 2–4 ZP není jen pouhým historickým přežitkem, pro který není v pracovním právu 21. století místo. Pokud by zákonodárce skutečně přistoupil ke zrušení této právní úpravy, můžeme očekávat, že takový počín vyvolá značnou míru nevole u odborových funkcionářů, jimž nynější právní úprava garantuje přece jen jistější právní postavení než ostatním zaměstnancům.

Summary

Act No. 262/2006 Coll., Labour Code, as amended, differentiates at termination of the employment relationship by notice or by immediate termination of the employment relationship by employer between two groups of employees.

In case of employees – members of the authority of the trade-union organization, which operates at employer, and in case of employees – ex-members of the authority of the trade-union organization during one year after termination of their term of office, the employer has to ask the trade-union organization for the prior consent with the notice or with the immediate termination of the employment relationship. If the trade-union organization refuses to grant the prior consent

⁸⁰ K problematice zneužití výkonu subjektivního práva srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 6. 2000, sp. zn. 21 Cdo 992/99, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1462/2009.

⁸¹ Například náleží Ústavního soudu ČR ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08, popřípadě usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 8. 4. 1999, sp. zn. III. ÚS 547/98.

⁸² Nález Ústavního soudu ČR ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

⁸³ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

and the employer terminates even so the employment relationship with this employee, this notice or this immediate termination of the employment relationship are in principle completely invalid legal acts.

In case of other employees the employer has to discuss the notice or the immediate termination of the employment relationship with the trade-union organization, which operates at employer, but absence of the discussion doesn't cause invalidity of the notice or of the immediate termination of the employment relationship.

This article tries to answer the question, if the legal regulation, which protects the members of the authority of the trade-union organization from notice or from immediate termination of the employment relationship, is really necessary and consistent with the Constitution. This article is based on actual legal regulation to the 1st April 2013, on established judicature and on opinions of various experts.