

Jakou má zaměstnavatel šanci propustit odborového funkcionáře, pokud s tím nesouhlasí jeho organizace? Odpověď jsme hledali v rozhodnutích českých soudů a doporučení výboru Mezinárodní organizace práce.

Jak „bezpečně“ propustit odborového předáka

Pokud se zaměstnavatel rozhodne jednostranně ukončit pracovní poměr odborového funkcionáře, musí si být vědom, že ho pravděpodobně čeká trnitá cesta. V průběhu případného soudního sporu o určení (ne)platnosti takové výpovědi bude muset prokazovat daleko více skutečností, než kdyby se jednalo o běžného zaměstnance. Má zaměstnavatel vůbec šanci v takovém sporu uspět? Odpověď jsme se snažili najít v rozhodnutích českých soudů a v souvisejících doporučení Výboru Mezinárodní organizace práce.

V souladu s ustanovením § 61 odstavce 2 zákoníku práce je možné dát členovi orgánu odborové organizace výpověď, případně okamžitě zrušit pracovní poměr pouze poté, co zaměstnavatel požádal odborovou organizaci o její souhlas. Členem orgánu odborové organizace je standardně člen jejího výboru, případně samotný předseda či jeho zástupce. Zaměstnavatel přitom musí o souhlas žádat i po celý

rok následující po skončení funkčního období daného odboráře.

Ode dne, kdy byla odborová organizace zaměstnavatelem požádána o souhlas se skončením pracovního poměru, jí běží 15denní lhůta, během které má možnost se k výpovědi vyjádřit. Pokud během ní písemně neoznámí, že souhlas odmítá vydat, považuje se podle ustanovení § 61 odstavce 2 zákoníku práce její mlčení za souhlas.

Jestliže odborová organizace ve lhůtě 15 dnů zaměstnavateli písemně odmítne svůj souhlas udělit, jsou výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 61 odstavce 4 zákoníku práce neplatné. Právní ochrana odborových funkcionářů je tak daleko vyšší než v případě ostatních zaměstnanců včetně řadových členů odborů, u kterých má zaměstnavatel podle ustanovení § 61 odstavce 1 zákoníku práce pouze povinnost s odborovou organizací skončení pracovního poměru projednat.

Při projednání však závisí konečné rozhodnutí stále na zaměstnavateli a jeho opomenutí neznamená, že výpověď je neplatná.¹ Odepření

souhlasu odborové organizace v případě členů jejího výboru je naproti tomu překážkou, jejíž překonání stojí zaměstnavatele nemalé úsilí.

Dle § 61 odstavce 4 zákoníku práce může soud uznat výpověď danou odborovému funkcionáři za platnou i přes odepření souhlasu odborové organizace v případě, že jsou splněny všechny zákonné podmínky pro dání výpovědi a po zaměstnavateli navíc nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával. Zaměstnavatel tedy v případném soudním sporu nebude prokazovat pouze samotný důvod výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru, ale i skutečnosti, které ho vedly k rozhodnutí, že už na něm další zaměstnávání problematického, případně nadbytečného odborového funkcionáře nešlo požadovat.

Judikatura českých soudů

Důvody, pro které po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, zákoník práce blíže neupravuje a ponechává na soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám konkrétní obsah této hypotézy.

Ze starších rozhodnutí je v tomto ohledu praktický rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 11. 1996, podle kterého nelze u žádného z výpovědních důvodů „předem vylučovat možnost situace, kdy na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, který je (byl) členem příslušného odborového orgánu“.²

Citované rozhodnutí se zabývalo otázkou, zda po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat zaměstnance dále zaměstnávat pouze v případě porušování povinností a neuspokojivých pracovních výsledků, jak se domníval okresní soud, nebo i v případě organizační změny. Vezmeme-li však uveřejněné rozhodnutí do důsledků, nelze předem vylučovat jakékoli zákonné skončení pracovního poměru odborového funkcionáře, včetně skončení pro soustavně méně závažné porušení. Zaměstnavatel tak nemusí čekat, až se odborový funkcionář dopustí například zvlášť hrubého porušení.

Vzhledem k tomu, že se soudy staví k odborovým funkcionářům spíše ochránářsky, však zaměstnavateli v takovém případě neuškodí počkat na více než tři porušení³, pokud přitom bere ohled na pravidlo soustavnosti (porušení by měla být v navazující časové souslednosti). Dopouští-li

se totiž zaměstnanec porušování svých povinností přes ústní a písemné výtky opakovaně a dlouhodobě a navíc prohlašuje, že s tím nehodlá přestat, zvyšuje se tímto podle našeho názoru i intenzita tohoto porušení.

Pro účely skončení pracovního poměru odborového funkcionáře je dále zajímavý rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 4. 2009.⁴ V uvedeném případě rozvázala společnost ČEZ z organizačních důvodů pracovní poměr se zaměstnankyní vykonávající práci na pozici účetní, která byla zároveň členem orgánu tamní odborové organizace. Městský soud v Praze nejprve konstatoval, že organizační změny jsou plně v dispozici zaměstnavatele a že v případě tohoto výpovědního důvodu je vždy naplněna podmínka, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával. Zde je patrný vliv výše uvedeného rozsudku Krajského soudu v Ostravě.

Nejvyšší soud však s odvolacím soudem nesouhlasil a prohlásil, že v uvedeném případě byly „rozhodující konkrétní okolnosti, za nichž k organizační změně u zaměstnavatele, mající za následek nadbytečnost zaměstnance, došlo, 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.“ Jinak řečeno, musí „jít o jiné skutečnosti než ty, jež naplňují použitý výpovědní důvod“.

Zaměstnavatel tedy musí být v případě soudního sporu s odborovým funkcionářem schopen prokázat, že vzal v úvahu daleko více skutečností, než je potřeba u ostatních zaměstnanců.

O něco rozsáhlejší návod, jaké skutečnosti má vzít zaměstnavatel – nezávisle na použitém výpovědním důvodu – v potaz, poskytl Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 4. 11. 2009.⁵ Soud se v něm zabýval případem skončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti zaměstnankyně, která byla zároveň předsedkyní základní organizace Odborového svazu pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví.

Podle citovaného rozsudku by měl při skončení pracovního poměru odborového funkcionáře přes nesouhlas odborové organizace zaměstnavatel, respektive soud „přihlédnout též k jakýmkoliv dalším skutečnostem, které mají vztah k výkonu práce dotčeného zaměstnance, zejména k:

² Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 11. 1996, sp. zn. 16 Co 402/96.

³ Minimum požadováno judikaturou u běžných zaměstnanců.

⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008.

⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009.

¹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 476/2015.

osobě zaměstnance (jeho věku, životním a pracovním zkušenostem), k jeho dosavadním pracovním výsledkům a jeho postoji k plnění pracovních úkolů, ke schopnostem týmové spolupráce a k celkovému vztahu zaměstnance ke spolupracovníkům, k délce jeho zaměstnání apod.“

Je důležité si uvědomit, že výše uvedený soupis skutečností není konečný. Doporučujeme proto zaměstnavateli dále zhodnotit například jaké bude mít zaměstnanec šance si nalézt odpovídající zaměstnání na trhu práce a v případě porušení povinností, jaká je pravděpodobnost, že se zaměstnanec do budoucna polepší, nebo zda zaměstnavateli vznikla škoda. Pravda je, že některé informace nemají zaměstnavatelé k dispozici a nebudou je ani moci s ohledem na GDPR po zaměstnanci požadovat.

Nejvyšší soud ve výše citovaném rozsudku dále konstatoval, že „zvýšená ochrana členů příslušného odborového orgánu [...] modifikuje možnost nezávislého výběru nadbytečného zaměstnance tak, že z více zaměstnanců vykonávajících tentýž druh práce, který je v dalším období pro zaměstnavatele potřebný jen v užším rozsahu, je možno zaměstnance [...] vybrat jako nadbytečného pouze tehdy, nelze-li po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby tohoto zaměstnance dále zaměstnával.“

Jinými slovy, má-li zaměstnavatel na výběr, kterému zaměstnanci dát z organizačních důvodů výpověď, může si zvolit odborového funkcionáře pouze tehdy, pokud k tomu má dostatečně závažné důvody, které převýší negativní dopady skončení pracovního poměru na daného zaměstnance. Totéž později potvrdil i rozsudek, v němž se Nejvyšší soud zastal učitele-odboráře, se kterým v důsledku úbytku vyučovaných dětí zaměstnavatel skončil pracovní poměr, přestože tentýž předmět vyučovali tři další učitelé.⁶

Dokonce i v případě, že se na nadbytečné pozici nachází pouze jediný zaměstnanec, který je zároveň odborovým funkcionářem, nemá zaměstnavatel při organizačních změnách volnou ruku. Nejvyšší soud se ve svém rozsudku ze dne 23. 3. 2017 zabýval případem, kdy odborová organizace odmítla dát souhlas s ukončením pracovního poměru své předsedkyně, která byla jedinou osobou na rušené pozici.⁷ Odboráři to odůvodnili tím, že „vykonávala svou práci svědomitě, dosahovala dobrých výsledků, má

pozitivní vztah ke kolektivu, činnosti zaměstnavatele (školy) se věnuje nad rámec pracovních povinností, je matkou dvou žáků školy a splácí hypotéku rodinného domu“. Nejvyšší soud nižším soudům vyčetl, že se zabývaly pouze počtem zaměstnanců na dané pozici, přestože se jedná pouze o jeden z mnoha faktorů, ke kterým je zaměstnavatel povinen přihlédnout.

Názorný příklad, jakým způsobem soudy hodnotí, zda lze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat odborového funkcionáře dále zaměstnávat, poskytuje rozsudek, v němž se Nejvyšší soud zabýval případem policisty, který byl propuštěn pro opakované návštěvy heren v pracovní době.⁸ Dává za pravdu rozsudku odvolacího soudu, který přihlédl ke stupni intenzity porušení pracovních povinností, respektive k následujícím skutečnostem:

„osobě a charakteru práce žalobce (žalobce byl městským strážníkem, který před očima veřejnosti vykonává svoji práci)“,

„situaci, v níž k porušení pracovních povinností došlo (občané si anonymně stěžovali u žalovaného, že strážníci městské policie se bezdůvodně zdržují v hernách na Hlavní třídě v Ostravě-Porubě)“,

intenzitě „porušení konkrétní povinnosti žalobce (žalobce byl v herně dne 11. 11. 2007 dvakrát, strávil tam bezdůvodně poměrně dlouhou dobu, která byla ukončena až tím, že žalobce v herně přistihli jeho nadřazení a donutili jej hernu opustit)“,

dosavadnímu postoji žalobce k plnění pracovních úkolů, který lze označit „přinejmenším jako laxní“,

skutečnosti, že žalobce „v očích veřejnosti snížil vážnost svého zaměstnavatele, připustil, aby veřejnosti bylo známo, že strážníci nezabezpečují místní záležitosti veřejného pořádku [...], a namísto toho pobývají v hernách“, a

„tomu, že u žalovaného působí ještě jedna odborová organizace, jejímž členem žalobce není, která rovněž projednávala případ žalobce a navrhla, aby [...] byla žalobci dána výpověď podle § 52 písm. g) zák. práce.“

Na tomto místě je třeba upozornit, že kladné stanovisko jiné odborové organizace, než pod kterou spadá propuštěný zaměstnanec, nenahrazuje souhlas jeho vlastní organizace s výpovědí. Vzhledem k výše uvedenému rozsudku lze přesto zaměstnavatelům doporučit o toto

Výbor například zdůrazňuje, že v případě vyhraného soudního sporu by zaměstnanci přiznaná náhrada měla být zvýšena tak, aby se zaměstnavatelům nevyplatilo odborové funkcionáře bez řádného důvodu propouštět.



stanovisko druhou odborovou organizaci rovněž požádat.

Postoj Výboru pro svobodu sdružování

Ustanovení § 61 odstavce 4 sloužící k ochraně odborových funkcionářů se do zákoníku práce dostalo ve snaze plnit závazky vyplývající z Úmluvy Mezinárodní organizace práce (MOP).

Článek 5 úmluvy MOP číslo 158/1982⁹ zakazuje skončení pracovního poměru zaměstnance ze strany zaměstnavatele z důvodu členství v odborové organizaci či podílení se na její činnosti mimo pracovní dobu nebo se souhlasem zaměstnavatele v pracovní době. Dle článku 8 se může zaměstnanec obrátit na soud či rozhodce, který posoudí, zda bylo skončení pracovního poměru ospravedlnitelné.

Česká republika je dále přímo vázána starší úmluvou MOP číslo 98/1949, podle které mají být

zaměstnanci rovněž chráněni před skončením pracovního poměru z důvodu jejich odborového členství. V tomto případě se však již o žádné „ospravedlnitelnosti“ nehovoří. V mnoha státech však v národní úpravě tohoto závazku existuje možnost propustit odborového funkcionáře i přes nesouhlas odborové organizace, má-li k tomu ospravedlnitelný důvod.

Rozhodování, zda je určitá právní úprava nebo praxe v souladu se zásadami svobody sdružování a kolektivního vyjednávání stanovenými v příslušných úmluvách (zejména pak úmluvy MOP číslo 87 a 98), má v Mezinárodní organizaci práce na starosti Výbor pro svobodu sdružování, který byl založen v roce 1951. Jedná se o specializovaný a nestranný mezinárodní orgán, který se těší velmi dobré pověsti a jehož činnost spočívá v řešení konkrétních případů porušení odborových práv. Stížnost pro porušení mohou podávat

⁹ Tato úmluva nebyla Českou republikou ratifikována, z jejichž principů však výslovně vychází novela vkládající do zákoníku práce § 61 odst. 4.

⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2636/2012.

⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 3. 2017 7, sp. zn. 21 Cdo 4230/2016.

⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3561/2010.

organizace zaměstnanců i zaměstnavatelů, a to i proti státům, které nejsou členy Mezinárodní organizace práce.

Dle opakovaných doporučení zmíněného výboru, který řeší problémy s výkladem mezinárodně poskytnuté ochrany odborových funkcionářů, nelze tuto ochranu vykládat tak, že je „*odborový funkcionář imunní vůči jakékoli výpovědi z pracovního poměru*“.¹⁰ Pracovní poměr odborového funkcionáře lze například ukončit, pokud se prokáže, že se dopustil krádeže majetku zaměstnavatele, jakkoli drobné.

Ve svém dalším doporučení z roku 2011 shrnuje výbor důvody zvýšené ochrany odborových předáků, které spočívají v možnosti plnit své funkce nezávisle a beze strachu před postihem ze strany zaměstnavatele.¹¹ V projednávaném případě totiž zaměstnavatel postupně systematicky propustil přes 20 různých členů orgánů odborové organizace, často ihned poté, co mu odboráři oznámili jejich jména. Výbor však v této souvislosti opět dodal, že se zvýšená ochrana funkcionářů neuplatní, dopustí-li se tyto osoby závažného porušení svých zaměstnaneckých povinností.

Například odborový funkcionář, který se odborovým činnostem věnoval v pracovní době, využíval pro tento účel zaměstnance společnosti a svého postavení zneužíval k vyvíjení nepatřičného tlaku na jiné spolupracovníky, to vše bez souhlasu zaměstnavatele, nemá právo se dovolávat ochrany podle úmluvy MOP číslo 98/1949, respektive jejího porušení.¹²

V jiném případě výbor vyhodnotil jako oprávněný disciplinární postih odborových funkcionářů, kteří k rozeslání zpráv při výkonu odborové činnosti opakovaně použili firemní e-mail. Výbor ve svém doporučení konstatoval, že vzhledem k tomu, že existoval výslovný pokyn zaměstnavatele, kterým bylo stanoveno, že odborová komunikace musí být zasílána z účtu odborového, a nikoliv firemního, a dále s přihlédnutím k tomu, že odborová organizace měla k dispozici vlastní e-mailový účet pro účely své odborové činnosti, nelze než dojít k závěru, že uvedené opatření zaměstnavatele nijak neomezuje svobodu sdružování.¹³

Bezvýjimečnou ochranu závěrem odmítá výbor i v případě, který se odehrál v Maďarsku a v němž zaměstnanec svému zaměstnavateli vyhrožoval

poškozením majetku.¹⁴ Dopustí-li se však zaměstnanec pouze jediného méně závažného porušení, považuje výbor skončení pracovního poměru za neplatné, zaměstnavatel by k němu totiž měl přistupovat spíše výjimečně.

Přestože stanoviska Výboru pro svobodu sdružování nejsou pro české soudy závazná, podle autorek tohoto článku je potřeba k nim přihlídnout vzhledem k původu ustanovení § 61 odstavce 4 zákoníku práce v českém právním řádu a odbornosti citovaného mezinárodního orgánu. Po zaměstnavateli tak nelze spravedlivě požadovat zaměstnance dále zaměstnávat například v případě závažných porušení, zejména krádeže, vyhrožování a vykonávání odborové činnosti v pracovní době, kdy odborový funkcionář zneužije své pozice a vlivu na zaměstnance, aby mu s danou činností pomohli namísto výkonu své práce, popřípadě při opakovaném zneužívání firemního majetku. Jinak řečeno, zvýšená ochrana odborových funkcionářů se nerovná beztrestnosti.

V posledním uvedeném případě výbor naopak navrhuje i několik způsobů zvýšení ochrany odborových funkcionářů nad rámec existujících předpisů. Vzhledem k tomu, že se česká právní úprava v tomto ohledu v mnohém podobá maďarské, je na místě tato doporučení závěrem zmínit, zejména pokud se postupem času rozhodnou státy se jimi inspirovat.

Výbor například zdůrazňuje, že v případě vhraného soudního sporu by zaměstnanci přiznaná náhrada měla být zvýšena tak, aby se zaměstnavatelům nevyplatilo odborové funkcionáře bez řádného důvodu propouštět. Výbor dále odsuzuje délku soudního řízení u prvního stupně, které v uvedeném případě trvalo déle než 14 měsíců, jako odepření spravedlnosti, respektive odepření práv odborově organizovaných zaměstnanců. Důrazně v této souvislosti apeluje na vládu a sociální partnery, aby se zasadili o opatření, která soudní řízení ve věci skončení pracovního poměru odborového funkcionáře urychlí.

Jak vyplývá z judikatury českých soudů i Výboru pro svobodu sdružování Mezinárodní organizace práce, zvýšená ochrana členů orgánu odborové organizace má své výjimky.

Má-li zaměstnavatel na výběr, kterému zaměstnanci dát z organizačních důvodů výpověď, může si zvolit odborového funkcionáře pouze tehdy, pokud k tomu má dostatečně závažné důvody, které převýší negativní dopady skončení pracovního poměru na daného zaměstnance.

Pro účely ustanovení § 61 odstavce 4 zákoníku práce je vždy nutné poměřovat důsledky výpovědi pro žalobce a důsledky trvání pracovního poměru pro žalovanou a veškeré její ostatní zaměstnance.

Přestože skončení pracovního poměru je pro každou osobu určitým způsobem nepřijemné, převáží-li ostatní faktory, zvýšená ochrana člena orgánu odborové organizace se neuplatní. Nelze jí využít zejména v případě závažných porušení, v ostatních případech – typicky dojde-li k organizačním změnám – je potřeba přihlídnout zejména k osobě zaměstnance, k jeho dosavadním pracovním výsledkům a jeho postoji k plnění pracovních úkolů, ke schopnostem týmové spolupráce a k celkovému vztahu zaměstnance ke spolupracovníkům, k délce jeho zaměstnání, ke způsobení škody zaměstnavateli, k možnostem zaměstnance uplatnit se na trhu práce, ke stanovisku jiné odborové organizace působící u zaměstnavatele či k dopadu na zaměstnavatele v případě dalšího zaměstnávání.

Zaměstnavatelé se tak nemusí zbytečně obávat odborového funkcionáře propustit, pokud si svoje rozhodnutí dokážou obhájit. V případě soudního sporu musí být schopni nad rámec výpovědního důvodu prokázat, jakou roli hrály v rámci tohoto rozhodnutí veškeré výše uvedené skutečnosti, tedy proč po zaměstnavateli nebylo možné spravedlivě požadovat danou osobu dále zaměstnávat.



Nataša Randlová
partnerka,
AK Randl Partners



Lucie Brázdová
advokátní koncipientka,
AK Randl Partners

1/2 Manemo

¹⁰ Bod 525 případu č. 2969 uváděného v 370. zprávě Výbor pro svobodu sdružování Mezinárodní organizace práce.

¹¹ Případ č. 2815 uvedený v 362. zprávě Výbor pro svobodu sdružování Mezinárodní organizace práce.

¹² Případ č. 213 uvedený v 49. zprávě Výbor pro svobodu sdružování Mezinárodní organizace práce.

¹³ Případ č. 3087 uvedený v 376. zprávě Výbor pro svobodu sdružování Mezinárodní organizace práce.

¹⁴ Případ č. 2775 uvedený v 360. zprávě Výbor pro svobodu sdružování Mezinárodní organizace práce.