

XIV.1.4 Spolupráce s odborovými orgány při rozvázání pracovního poměru

Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je nutné předem projednat s příslušnou odborovou organizací (§ 61 odst. 1). Uvedené platí pro každou výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru, bez ohledu na to, zda je takto pracovní poměr rozvazován se zaměstnancem, který je členem odborové organizace, či nikoliv.

Zaměstnavatel projednává výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele s odborovou organizací, již je zaměstnanec, jehož pracovní poměr je rozvazován, členem.

Pokud zaměstnanec není členem žádné odborové organizace působící u zaměstnavatele, projednává zaměstnavatel výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru s tou odborovou organizací, kterou zaměstnanec určil. Pokud zaměstnanec volbu neprovedl, projednává zaměstnavatel uvedené s odborovou organizací s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru (§ 286 odst. 6).

S jinými případy rozvázání pracovního poměru (tedy s rozvázáním pracovního poměru dohodou nebo zrušením ve zkušební době) je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých (§ 61 odst. 5). Lhůty budou zpravidla dohodnuty v kolektivní smlouvě, případně v jiném ujednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Pokud by žádné lhůty dohodnuty nebyly, musí zaměstnavatel tuto povinnost plnit bez zbytečného odkladu po rozvázání dotčeného pracovního poměru.

Uvedená práva jsou minimální a mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací tak může být dohodnuto, že bude zaměstnavatel odborovou organizací seznamovat například též s ukončením pracovněprávních vztahů z dohod o pracovní činnosti a dohod o provedení práce, případně se skončením pracovních poměrů uplynutím doby určité apod.

Zvýšenou ochranu požívají odboroví funkcionáři (§ 61 odst. 2). K výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru se členem orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizací o předchozí souhlas s tímto opatřením. Následně mohou nastat tyto případy:

- odborová organizace souhlas písemně udělí. V takovém případě zaměstnavatel může s odborovým funkcionářem rozvázat pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením, a to do 2 měsíců od udělení souhlasu (§ 61 odst. 3);
- odborová organizace se do 15 dnů k žádosti písemně nevyjádří. Takové jednání se považuje za předchozí souhlas a zaměstnavatel může s odborovým funkcionářem rozvázat pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením, a to do 2 měsíců od udělení souhlasu;
- odborová organizace písemně odmítne udělit souhlas. V takovém případě jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné, ale pokud soud ve sporu o neplatnost výpovědi či okamžitého zrušení shledá, že ostatní podmínky platnosti výpovědi (okamžitého zrušení) jsou splněny a zároveň (navíc), že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby odborového funkcionáře nadále zaměstnával, pak jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné;
- zaměstnavatel odborovou organizací nepožádá o souhlas. V takovém případě jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné, a to i kdyby snad na zaměstnavateli nešlo spravedlivě požadovat, aby odborového funkcionáře nadále zaměstnával.

Ke spolupráci s odborovou organizací při hromadném propouštění viz kapitolu VI.2.2.4.

Judikáty NS:

21 Cdo 2636/2012

21 Cdo 2339/2011

21 Cdo 4423/2011

21 Cdo 5054/2014

21 Cdo 4031/2015

21 Cdo 4230/2016