

SLABŠÍ STRANA PŘI VÝPOVĚDI ČLENA ODBOROVÉHO ORGÁNU

JAN HORECKÝ

Masarykova univerzita, Právnická fakulta, Česká republika

Abstract in original language

Článek se zabývá vymezením slabší strany při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, konkrétně výpovědí danou členem odborového orgánu odborové organizace, která u zaměstnavatele působí. Polemicky je akcentována především skutečnost postavení zaměstnavatele jako slabší strany, neboť je pro něj souhlas odborové organizace velmi limitujícím faktorem jeho svobodného rozhodování. Druhým meritorním aspektem článku je vymezení pro souhlas příslušné odborové organizace.

Key words in original language

Slabší strana v pracovním právu, výpověď, člen odborové organizace, příslušná odborová organizace.

Abstract

The article deals with the definition of the weaker party in the Czech labour law, especially in a situation of termination or immediate termination of employment by the employer, when the employee is a member of the trade union authority. Just polemically is accentuated the fact that the position of employer is weaker in this case, because of the prior consent of the trade union organization to such termination. It presents a very limiting factor for free decision making of the employer. The second substantive aspect of this article is to define the prior consent of the appropriate trade union authority.

Key words

Weaker party in labour law, termination, member of trade union, appropriate trade union authority.

Jak již ze samotného názvu mého příspěvku vyplývá, budu se v následujících řádcích věnovat problematice vymezení slabší strany v pracovněprávním vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jako členem orgánu odborové organizace, která u zaměstnavatele působí. Meritorně bude akcentováno postavení výše uvedených subjektů v případě rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, tedy při skončení zaměstnaneckého vztahu výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru.

Reflektované nerovnoměrné postavení jednotlivých stran v tomto případě vychází z ustanovení § 61 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb.¹ Zákoník práce. Nutno podotknout, že toto primárně plně koresponduje s koncepcí zákoníku práce a současně s jednou z hlavních funkcí předpisů pracovního práva. Zmiňovanou funkcí je funkce ochrany zaměstnance² v pracovněprávních vztazích, která současně spoluurčuje i charakter ZP i celého pracovněprávního odvětví. Ochranná funkce vyplývá z myšlenky posílení (nebo minimálně vyrovnání) postavení subjektů v pracovně právním vztahu, neboť je neoddiskutovatelnou skutečností, že v tomto vztahu jako slabší strana vystupuje zaměstnanec, který je na poskytnutí zaměstnání závislý a to nejen ekonomicky, ale i sociálně. Zákonodárce se tedy snaží tuto nerovnost řešit prostřednictvím ZP, který na základě uplatnění veřejnoprávních principů a zásahů obsahuje normativní ustanovení, z nichž některá nabývají charakteru povinností, zákazů či příkazů, či stanovení minimálních standardů a pracovních podmínek, kterými se musí pracovněprávní vztah řídit. Tento trend zaměření zákoníku práce odpovídá i některým mezinárodním pramenům, k jejichž uplatnění se Česká republika jejich ratifikací zavázala. Jedná se například o úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 135 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty.

Dle mého názoru spočívá problematika nerovnosti i v samotné dikci, resp. v následném jazykovém výkladu, ustanovení § 61 odst. 2 ZP. Zákonodárce podle mne totiž např. při konstituování obsahu paragrafového znění odpovědně nezohledňuje fakt, že u zaměstnavatele působí odborová organizace a nikoliv pouze orgán odborové organizace, čímž nesprávně vymezuje adresáta ochrany, k němuž se má toto ustanovení vztahovat. Nejedná se sice o zásadní právní problém, který by mohl mít vliv na vývoj řešení některých se zněním tohoto ustanovení spojených kauz, neboť aplikační praxe se s jazykově nesprávnou dikcí a vymezení subjektů vyrovnala poměrně automaticky tak, že označení odborového orgánu v tomto pojetí plně koreluje³ s pojmem odborové organizace, čímž uváděnou nepřesnost odstranila.

Nyní bych tedy chtěl svou pozornost již zaměřit na konkrétní aspekty probíraného ustanovení ZP. První a současně hlavní takový aspekt lze spatřovat v omezení svobodného jednání zaměstnavatele, resp. omezení disponibility zaměstnavatele se zaměstnancem/podnikatelem s vlastními „prostředky“ sloužícími k naplnění podnikatelské činnosti, předchozím

¹ dále jako ZP

² samozřejmě, že ZP obsahuje i ochranná ustanovení ve prospěch zaměstnavatele viz. např. povinnosti stanovené v ust. § 106 ZP apod.. Nicméně to nic nemění na skutečnosti majoritní převahy ochranných ustanovení ve prospěch zaměstnance.

³ toto je patrně jednak z vlastní aplikační praxe, tak i z judikatury či komentovaných znění zákoníku práce.

souhlasem odborové organizace s ukončením pracovního poměru. Zákoník práce v tomto směru hovoří jasně. Chce-li totiž zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, a jde –li o zaměstnance, který současně zastává specifickou funkci v orgánu odborové organizace (je jejím členem), a tato odborová organizace působí u zaměstnavatele, pak musí v době zaměstnancova funkčního období jako člena odborového orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele, a v době jednoho roku po skončení funkčního období, k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinně požádat odborovou organizaci o vyslovení předchozího souhlasu s tímto právním úkonem směřujícím k rozvázání pracovního vztahu. Částečné zmírnění tvrdosti takto stanoveného pravidla lze spatřovat ve větě druhé, v níž zákonodárce zohlednil možnou ať již úmyslnou, či nedbalostní, nečinnost k souhlasu příslušné odborové organizace. Z této věty přímo vyplývá fikce souhlasu odborové organizace (příslušného odborového orgánu), jako překážka směřující k zamezení obstrukčního chování odborové organizace. Za předchozí souhlas lze pak tedy považovat také stav, kdy odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy o něj byla zaměstnavatelem požádána. Jedná se tedy o jednu z mála situací, kdy lze mlčení postavit naroveň právnímu úkonu, který buď přímo sám zakládá, mění či ruší právní vztah, popř. je podmínkou pro jeho realizaci.

Vedle výše zmíněného zmírnění tvrdosti ustanovení § 61 ZP zde samozřejmě existuje ještě další cesta, jejímž prostřednictvím může zaměstnavatel uplatnit svoji svobodnou vůli a částečně tak omezit sílu ochranného charakteru principu souhlasu. Touto významnou cestou, stanovenou v ustanovení § 61 odst. 4 ZP je možnost uplatnění potvrzení platnosti výpovědi soudem⁴ a nahrazení tak souhlasného prohlášení odborové organizace. Zákoník práce mluví v tomto směru jasně. Za předpokladu, že odborová organizace odmítne dát souhlasné stanovisko s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru, avšak ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru jsou splněny, může soud ve sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru vydat takové stanovisko, které reflektuje skutečnost, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. V takovém případě je pak soudně potvrzeno platné ukončení pracovněprávního vztahu výpovědí, či okamžitým zrušením pracovního poměru.

Z aplikačního hlediska představuje zajímavou otázku i vymezení osobního rozsahu ust. § 61 odst. 2 ZP, tedy vymezení subjektů, jimž je tímto ustanovením poskytnuta zvýšená míra ochrany před aktivním jednáním zaměstnavatele směřujícího k podání výpovědi zaměstnanci, na jehož

⁴viz. ust. §72 ZP uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru

zaměstnávání nemá zaměstnavatel dále zájem. Nejasné vymezení těchto subjektů opět vyplývá z nepřesného znění ustanovení § 61 odst. 2 ZP, který hovoří o členu orgánu odborové organizace, který⁵ působí u zaměstnavatele. V prvé řadě je nutné přesně identifikovat osoby, které zákonodárce označuje jako členy orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, pro něž je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí.

Přesné a správné vymezení adresátů zvýšené ochrany je opět významné jednak z důvodů vlastní prapodstaty existence opatření zvyšující ochranu členů orgánu odborové organizace, stejně tak jako z důvodu následného rozhodování o platnosti výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru. Pro zaměstnavatele by mělo být poněkud transparentnější postavení jednotlivých zaměstnanců především tak, aby mohl předem vědět a znát, je-li v případě ukončení pracovního poměru konkrétního zaměstnance povinen tuto skutečnost projednat s odborovou organizací a vyžádat si její souhlas. Zohlednění postavení zaměstnanců je podstatné ve dvou rovinách. V první rovině proto, aby zaměstnavatel věděl, zda-li je zaměstnanec vůbec členem nějakého orgánu odborové organizace, která u něj působí a v druhé rovině, zda-li je členem takového orgánu odborové organizace, který ho následně opravňuje k tomu, aby byl nositelem zvýšené ochrany proti rozvázání pracovního poměru.

První rovina postavení zaměstnance jako člena odborového orgánu je spojena s otázkou „notifikační povinnosti“ jak odborové organizace o tom, že působí u zaměstnavatele, tak samotného zaměstnance, který má oznámit zaměstnavateli, že je členem té které odborové organizace, popř. jejího orgánu. Řešení takto nastolené otázky představuje jednu z dalších částí tohoto pojednání.

V druhé rovině je pak potřeba vyřešit určení vlastního orgánu odborové organizace, u které vykonávání funkce člena odborového orgánu zakládá participaci na osobním rozsahu ust. §61 odst. 2 ZP. Vlastní znění ust. § 61 odst. 2 ZP je v tomto směru totiž poměrně vágní a umožňuje jeho značně širokou aplikaci. V reálném světě pak může dojít k situaci, kdy by se dle doslovného znění probíraného ustanovení mohla zvýšená ochrana vztahovat prakticky na všechny orgány, kterými odborová organizace disponuje (orgány, které má odborová organizace specifikované ve svých stanovách, včetně vymezení jejich kompetencí a předmětů činnosti). Lze si tedy dost dobře představit skutečnost, kdy některá z velkých odborových organizací bude mít ve svých stanovách definované orgány, které slouží prakticky pouze k zajištění jejího samotného chodu, či k její správě. Představme si např. situaci, kdy bude velká odborová organizace disponovat vlastním, ve stanovách definovaným orgánem (správce financí, správce budovy či

⁵ jak již bylo uvedeno výše, jedná se o nepřesnou formulaci. Jako subjekt, jenž působí u zaměstnavatele, musíme chápat odborovou organizaci a nikolivěk odborový orgán.

zahradník). Na členy takovýchto orgánů by se podle mého názoru ochrana odborových funkcionářů vztahovat neměla, neb tyto funkcionáři přímo nezastupují zaměstnance a nehájí v kontaktu se zaměstnavatelem jejich hospodářské a sociální zájmy. Takto vymezený osobní rozsah by pak odpovídal i charakteru osobního rozsahu zvýšené ochrany vyplývající z úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 135, která zavazuje signatářské státy k poskytnutí zvýšené ochrany všem zástupcům zaměstnanců v podniku proti všem opatřením zaměstnavatele, která by mohla zástupce poškozovat a která by byla motivována postavením členů jako zástupců zaměstnanců a jejich členstvím v odborech a účasti na odborářské činnosti. Úmluva výslovně stanovuje jako jednu z forem opatření směřujícím proti postavení zástupců zaměstnanců propuštění, tedy ukončení pracovní poměru.

Zvýšená ochrana proti výpovědi by se tedy měla podle mne vztahovat toliko na zaměstnance, kteří současně vystupují jako aktivní zástupci zaměstnanců při hájení jejich hospodářských či sociálních zájmů v přímé konfrontaci se zaměstnavatelem a jejichž činnost je tak pozorovatelná i navenek. Členové orgánů odborové organizace, které působí pouze dovnitř odborové organizace (typicky některé kontrolní orgány) a jejich činnost tedy není bytostně spojená se zastupováním zájmů zaměstnanců, by takovouto mírou ochrany disponovat neměli.

Dalším, neméně podstatným problémem, resp. závažnou nejasnou skutečností, kterou je podle mne třeba osvětlit, je bezesporu výraz, s kterým zákonodárce v ust. 61 ZP operuje, tedy pojem „odborová organizace“, od které si zaměstnavatel musí vyžádat předchozí souhlas s výpovědí. Správné vymezení takového orgánu má totiž následně fundamentální význam pro případnou kvalifikaci výpovědi, či okamžitého rozvázání pracovního poměru, jako platného pracovněprávního úkonu, jehož zásadním dopadem je ukončení pracovního vztahu. Jedná se tak především v procesu rozhodování o platnosti výpovědi, kdy rozhodovací soud musí zhodnotit nejen splnění formálních náležitostí výpovědi/okamžitého zrušení pracovního poměru, ale musí také hodnotit splnění ostatních zákonných podmínek, které je potřeba zcela splnit, aby tento právní úkon mohl být považovaný za platný.

Z tohoto hlediska je vhodné nejprve definovat takovou odborovou organizaci, resp. orgán odborové organizace, která je příslušná prostřednictvím vymezeného orgánu k vyslovení souhlasu s rozvázáním pracovního poměru. Získání souhlasu s výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru od nesprávně zvolené odborové organizace může mít totiž za následek pro zaměstnavatele nežádanou skutečnost a to v soudním jednání vyřčenou neplatnost rozvázání pracovního poměru. Fundamentálně je tedy nutné vyřešit nejednoznačné vymezení „příslušné“ odborové organizace a ruku v ruce s tím i vymezení „příslušného odborového orgánu“. Na tomto místě pokládám za vhodné poukázat na, podle mého

názoru, nekoncepční posun při rekodifikaci zákoníku práce v roce 2006, neboť zatímco starý zákoník práce⁶ v ustanovení § 59 ZP (v současnosti § 61 ZP) s pojmem „příslušná“, jako označení konkrétní odborové organizace operuje, tak v současném ustanovení § 61 ZP tento pojem chybí, což může částečně vést ke špatné interpretaci jeho znění. Mim jiné starý zákoník práce současně disponoval i legální definicí příslušného odborového orgánu. Příslušný odborový orgán byl takový orgán, který byl oprávněný v právních vztazích vystupovat jménem příslušné odborové organizace.

Musíme se tedy pokusit vyřešit otázku, který odborový orgán má zákonodárce konkrétně na mysli, popř. nemá-li na mysli veškeré orgány odborové organizace, kterými odborová organizace ze stanov disponuje. Podle mého názoru, který se opírá o několik poznatků Nejvyššího soudu, integrovaných v judikátu sp. zn. 21 Cdo 1599/2001, se pak jedná o souhlas konkrétní odborové organizace reprezentované odborovým orgánem, jehož je zaměstnanec členem a funkcionářem. Právní věta uváděného judikátu pak zní zcela jasně. Podle tohoto rozhodnutí se příslušným odborovým orgánem, jenž má být kontaktován za účelem udělení předchozího souhlasu s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 ZP, rozumí takový orgán, jemuž ze stanov odborové organizace vyplývá oprávnění vystupovat v tomto pracovně právním vztahu jménem příslušné odborové organizace. Z pohledu platnosti uděleného souhlasu s rozvázáním pracovního poměru, s ohledem na příslušný subjekt, nese velice podstatnou závažnost i druhá část této právní věty. Z této totiž plyne nemožnost nahrazení souhlasu příslušné odborové organizace jiným odborovým orgánem, popřípadě jinou odborovou organizací, která u zaměstnavatele na základě uplatnění principu plurality odborů působí. Stejně tak není možné tento předchozí souhlas úspěšně nahradit ani souhlasem organizačně vyšší složky, ani souhlasem funkčně nadřazeného orgánu příslušné odborové organizace a dokonce ani souhlasem ústředního odborového orgánu. Taková to možnost by byla akceptovatelná pouze za předpokladu, že by bylo nahrazení souhlasu příslušné odborové organizace (příslušného odborového orgánu) připuštěna ve stanovách této odborové organizace. Takto definovaný orgán odborové organizace, v případě že je kolektivního charakteru a nejedná se pouze o individuální zastávání funkce, musí pak vyslovit souhlas jako celek kolektivní povahy. K platnému vyslovení předchozího souhlasu tedy nestačí pouhé přitakání předsedou, či některým z členů, tohoto kolektivního orgánu odborové organizace⁷.

Nutnost identifikace správné, k vyslovení souhlasu s rozvázáním pracovního poměru příslušné, odborové organizace, jako základního předpoklad platnosti takového právního úkonu, spočívá v kogentním charakteru

⁶ zák. č. 65/1965 Sb. Zákoník práce

⁷ srov. Hochman, J., a kol., Zákoník práce, komentář a předpisy související, 4. vydání, Praha: Linde, 2004, str. 219

ustanovení § 61 odst. 2 ZP. Jakékoliv odchýlení se od jeho znění je spojeno s účinkem neplatnosti. Je-li tedy o souhlas požádán na místo příslušné odborové organizace vyšší odborový orgán⁸, je pak provedené rozvázání pracovního poměru pro absenci souhlasu příslušného odborového orgánu absolutně neplatným právním úkonem⁹. Takto koncipovaný poměrně tvrdý dopad nedodržení předepsaného postupu je založen na uplatnění realizace povinnosti zaměstnavatele dodržovat veškerá kogentní ustanovení zákoníku práce, a proto nelze jako omluvu akceptovat tvrzení zaměstnavatele, že o existenci příslušné odborové organizace nevěděl.

Na druhou stranu je správná identifikace příslušného odborového orgánu důležitá i z důvodů potenciálního využití postupu předvídaného v ustanovení § 61 odst. 4, který odkazuje na rozhodování o žalobě na neplatnost rozvázání pracovního poměru. Základním předpokladem pro využití cesty nahrazení souhlasu odborové organizace rozhodnutím soudu, musí být totiž zcela dodrženo znění kogentního ustanovení § 61 odst. 2 ZP a tedy, že bude o souhlas požádána příslušná odborová organizace. Požádala-li tedy zaměstnavatel o vyslovení souhlasu jinou, než konkrétně příslušnou odborovou organizací, a ta mu odmítla souhlas udělit, nemůže být následně aktivováno ustanovení směřující k nahrazení negativního souhlasu odborové organizace. Soud tedy v takovém případě nemůže posuzovat skutečnost, zda-li lze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával. V případě, kdy příslušný odborový orgán tedy nebyl o souhlas vůbec požádán, je vyloučena aplikace ustanovení § 61 odst. 4 ZP.

V případě, tvořícím obsah zmiňovaného judikátu, se jednalo konkrétně o projednání výpovědi s odborovou organizací, o které zaměstnavatel věděl, že u něj působí. Nicméně již nedisponoval informací o tom, že u něj takto organizace působila prostřednictvím nedávno vzniklé základní jednotky odborové organizace, jíž byl zaměstnanec, s kterým chtěl zaměstnavatel ukončit pracovní poměr, členem. Zaměstnavatel pak, v touze správně naplnit předpoklady výpovědi funkcionáře odborového orgánu, projednal a obdržel souhlas od odborové organizace, o které se domníval, že je pro toto jednání příslušná. Jednalo se však o vyšší odborový orgán, nikolivěk o onu základní odborovou organizací, a nejednal tedy s příslušnou odborovou organizací, z čehož následně vyplynula neplatnost rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel pak argumentoval tím, že i přes veškerou snahu nemohl vědět¹⁰, že u něj působí nějaká další odborová organizace a že byl

⁸ může se jednat například o oblastní radu odborového svazu

⁹ viz. odůvodnění rozhodnutí NS sp. zn. 1599/2001

¹⁰ argumentoval tím, že mu tato skutečnost nebyla oznámena a že se jí prakticky nedozvědět ani případným prostudováním evidence odborových organizací, vedené ministerstvem. Zde bylo mimo jiné potvrzeno pravidlo vzniku odborové organizace, resp. její základní jednotky, která není právníckou osobou, která může vzniknout nejen na základě evidence u ministerstva, ale také na základě registrace u příslušného vyššího organizačního celku.

tedy v dobré víře, že požádal o souhlas příslušný subjekt. Tento fakt mne vede zpět k rozebrání již naznačené první roviny postavení zaměstnance, jako člena odborové organizace, resp. jejího orgánu, meritorně spojenou s negativní „notifikační povinností“.

Notifikační povinnost, kterou lze v tomto případě chápat jako povinnost odborové organizace oznámit zaměstnavateli, že u něj aktivně vykonává svoji činnost, popř. jako povinnost zaměstnance oznámit zaměstnavateli, že je členem odborové organizace, u nás žádný pramen pracovního práva neukládá. Ba dokonce je otázka zaměstnavatele směřující na zjištění případného členství, ať již zaměstnance či uchazeče o zaměstnání, charakterizována v § 316 odst. 4 ZP jako zakázaná otázka. Zákonodárce zde přímo stanovuje zákaz adresovaný zaměstnavateli k vyžadování informací bezprostředně nesouvisejících s výkonem práce. Mezi demonstrativně vymezené informace, na něž se zaměstnavatel nesmí dotazovat, pak zákonodárce zařadil právě i otázku směřující k získání informace o případném členství v odborové organizaci. Potvrzení této negativní notifikační povinnosti odborové organizace o jejím působení u zaměstnavatele můžeme najít v rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1599/2001, který v odůvodnění svého rozsudku doslovně uvádí, že „povinnost zaměstnavatele řídit se uvedeným ustanovením¹¹ „není dále podmíněna předchozím formálním oznámením adresovaným zaměstnavateli o tom, že u něho působí (začala působit) základní odborová organizace“.

Z jednoho úhlu pohledu je tedy tento postup nutno akceptovat jako správný, neboť odpovídá mezinárodním úmluvám a zvyklostem a současně i oné ochranné funkci zákoníku práce, ovšem z druhého úhlu pohledu je bezesporu nutné konstatovat, že takto formulovaná negativní notifikační povinnost staví zaměstnavatele do poměrně slabé pozice, z níž jsou vyplývající negativní konsekvence patrné především v probírané problematice skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel tak totiž nemá prakticky žádný nástroj, jak zjistit, s kterou, a jestli vůbec s nějakou, odborovou organizací a potažmo odborovým orgánem má o výpovědi či okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnance jednat. Samozřejmě, že se v praxi o příslušné odborové organizaci dozví především na základě vzájemného provádění sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Jak jsem již uvedl výše, má se osobní rozsah ochranného charakteru ust. § 61 ZP vztahovat pouze na ty zástupce zaměstnanců, kteří aktivně vystupují v jednání se zaměstnavatelem za účelem hájení sociálních a hospodářských zájmů zaměstnanců. Nicméně, může dojít i k situaci, kdy ke kontaktu mezi zaměstnavatelem a příslušným subjektem na základě nějakých objektivních, především časových, skutečností ještě nedošlo, a potom se tedy zaměstnavateli identifikují příslušné subjekty jen velice obtížně.

¹¹ ust. § 61 odst. 2 ZP

Návrh upraveného a revalidovaného znění ust. § 61 odst. 2 ZP, respektujícího vyjmenované a zmiňované připomínky, které by bylo (nejen) pro zaměstnavatele podstatně transparentnější a jehož aplikace by pak byla méně problémová, by pak měl reflektovat výše zmiňované skutečnosti a mohl by znít např. takto. Jde-li o zástupce zaměstnanců, jako člena orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a /.../ je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat příslušnou odborovou organizaci, jíž je zaměstnanec členem, o její souhlas.

Literature:

- zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce
- rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1599/2001
- Hochman, J., a kol., Zákoník práce, komentář a předpisy související, 4. vydání, Praha: Linde, 2004, 728 s., ISBN 8072014706

Contact – email

Jan.horecky@law.muni.cz