

3. 1. 2019

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# **Dohodnout odvolatelnost z vedoucí funkce je možno i na nejnižších stupních řízení, potvrdil NS ČR**

Vedoucího zaměstnance, který byl do své funkce jmenován, lze také z daného místa odvolat. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání, leda že by v něm byl uveden den pozdější. Založit pracovní poměr jmenováním a nikoliv pracovní smlouvou však lze jen v omezeném okruhu případů specifikovaných v ust. § 33 odst. 3 zákoníku práce, nadto jde vesměs o posty ve státním a veřejném sektoru.

**Pružná potřeba řízení prostřednictvím rychlých, operativních personálních obměn na šéfovských postech je však třeba i v soukromém sektoru, a to z povahy věci jistě i více než ve sféře státní a veřejné.**

Má-li zaměstnanec, jehož pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou, což jsou veškeré pozice v soukromém (podnikatelském) sektoru, zastávat podle sjednaného druhu práce vedoucí pracovní místo, může s ním dle ust. § 73 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel sjednat, že ho bude moci z pracovního místa odvolat a že se zaměstnanec může tohoto vedoucího pracovního místa vzdát. Vedoucí pracovní místa, vůči nimž lze sjednat možnost odvolání nebo vzdání se funkce, jsou uvedena v ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce. Ovšem i okruh vedoucích zaměstnanců, které lze z funkce podle ust. § 73 odst. 3 zákoníku odvolat na základě takové dohody o odvolatelnosti, je omezený. Když zjednodušíme dikci zákona, lze konstatovat, že nelze odvolatelnost sjednat s vedoucími zaměstnanci na nejnižším stupni řízení, jinak řečeno s těmi, kdož už neřídí žádného vedoucího zaměstnance, ale „jen“ „řadové zaměstnance“. Zákon tedy nepředpokládá dohody o odvolatelnosti z vedoucího místa, když vedoucí zaměstnanec neřídí žádné další, níže postavené, vedoucí zaměstnance, ale jen „řadové“ zaměstnance.

## **Lze využít smluvní volnost**

Nejvyšší soud ČR ovšem v usnesení spis. zn. 21 Cdo 1073/2017, ze dne 15. 8. 2018, dospěl k závěru, že od ust. § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce v rozhodném znění (*dohoda účastníků pracovního poměru o odvolatelnosti zaměstnance byla v projednávané věci sjednána 1. 12. 2011, sporný případ byl posuzován podle zákoníku práce, ve znění do 29. 12. 2011*), upravujícího možnost odvolání z (vedoucího) pracovního místa (*na které nebyl zaměstnanec jmenován, jelikož nejde o pracovní místa dle ust. § 33 odst. 3 zákoníku práce*), bylo možné se odchýlit, a to jak rozšiřujícím způsobem, tak i zúžením okruhu osob, s nimiž je možné dohodu sjednat. Jediné omezení, jež vyplývá z nutnosti přihlížet i k souvisícím ustanovením, je, že musí jít o vedoucího zaměstnance definovaného v ust. § 11 zákoníku práce. Nelze tedy jen pro účely dohody ve smyslu ust. § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce ze zaměstnance „vyrábět“ vedoucího zaměstnance, jestliže není vedoucím zaměstnancem ve smyslu ust. § 11 zákoníku práce. Ust. § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce tak není resp. v rozhodném znění nebylo (a lze mít za to, že ani se později nestalo, takže ani dosud není) kogentní právní úpravou; v kolektivní nebo jiné smlouvě, popř. ve vnitřním předpisu, proto smí být okruh vedoucích zaměstnanců, s nimiž lze dohodu sjednat, vymezen jinak.

Chtějí-li smluvní strany, aby se možnost odvolání z pracovního místa (vzdání se pracovního místa) vztahovala (odchylně od zákoníku práce) na jiné vedoucí pracovní místo (místa), než je (jsou) uvedeno v ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce (*pro vymezení tam uvedených vedoucích pracovních míst je charakteristické, že jde o vedoucí zaměstnance, kteří jsou přímo podřízeni statutárnímu orgánu právnické osoby nebo vedoucímu zaměstnanci přímo podřízeného statutárnímu orgánu právnické osoby, popřípadě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, přímo podřízeni zaměstnavateli nebo vedoucímu zaměstnanci přímo podřízeného zaměstnavateli, ve všech případech za podmínky, že jim je podřízen další vedoucí zaměstnanec*), musí být tato vůle v dohodě vyjádřena. (Jestliže smluvní strany chtěly, aby se možnost odvolání z funkce (vzdání se funkce) vztahovala (odchylně od zákoníku práce) na jiné vedoucí pracovní místo (místa), než je (jsou) uvedeno v ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce, měla být tato vůle v dohodě vyjádřena, konstatoval Nejvyšší soud; dohoda o možnosti odvolání z funkce (vzdání se funkce) ve vztahu k jakémukoli pracovnímu místu nepřipadá v úvahu (byla by pro rozpor se zákonem neplatná).)

## **I pro budoucno**

Předpokladem pro sjednání dohody o možnosti odvolání z pracovního místa není, aby zaměstnanec zastával (již v době jejího uzavření) vedoucí pracovní místo. Přípustné je její sjednání také jen pro případ, že zaměstnanec bude u zaměstnavatele (v budoucnu) zastávat vedoucí pracovní místo. Uzavřená dohoda se vztahuje na každé vedoucí pracovní místo, které zaměstnanec bude (může v budoucnu) u zaměstnavatele zastávat, nebylo-li sjednáno něco jiného. Dohoda může být obsažena v pracovní smlouvě nebo sjednána samostatně. Může být uzavřena při vzniku pracovního poměru nebo i kdykoliv za jeho trvání, a to na dobu určitou nebo na neurčito. Dojde-li ke skončení pracovního poměru, dohoda zaniká.

## **Závěr pro praxi**

Pokud tedy zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřeli v období do 31. 12. 2011, ale zřejmě i kdykoliv později až dosud, dohodu o možnosti odvolání z vedoucího místa ze strany zaměstnavatele (a zároveň o korespondující možnosti vzdání se vedoucí pozice ze strany zaměstnance), pak tato mohla být platně uzavřena i v případě, že takový vedoucí zaměstnanec pod sebou neměl nebo nebude mít v budoucnu žádné další vedoucí zaměstnance, což ovšem jinak ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce vyžaduje. Dle současně platné a účinné právní úpravy by situace měla být stejná, přinejmenším obdobná, neboť i nyní lze mít za to, že se lze od pravidla ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce odchýlit. V intencích podávaného rozhodnutí NS ČR spis. zn. 21 Cdo 1073/2017, ze dne 15. 8. 2018, je však v příslušné dohodě nutno explicitně vyjádřit vůli - úmysl odchýlit se od ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce, jakkoliv se to jeví značně formalistickou, a proto nadbytečnou, podmínkou. Nepostačí tedy pouhý text umožňující odvolatelnost zaměstnance, musí být řečeno, že účastníci pracovní nebo jiné smlouvy si např. přejí odchýlit se od pravidla zákoníku práce.

## **Adolf Maulwurf**

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## **Další články:**

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)

- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)