

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

Jak správně na „jmenování“ nového zaměstnance v soukromém sektoru

Vzhledem k výkladovým problémům, které v praxi činí sjednání možnosti odvolání z vedoucího pracovního místa / vzdání se tohoto místa vč. nesprávně uzavírané pracovní-právní dokumentace či nesprávně používané terminologie naznačené v názvu tohoto článku, je předmětem tohoto článku stručné shrnutí požadavků na správné sjednání odvolatelnosti / vzdání se pracovního místa v případě vedoucích zaměstnanců v soukromém sektoru.

Na úvod je nutné poznamenat, že pracovní poměr vzniká jmenováním na vedoucí pracovní místo pouze v případech stanovených zvláštním právním předpisem, případně nestanoví-li tak tento zvláštní předpis, tak v případě vedoucích zaměstnanců u zaměstnavatelů vyjmenovaných v § 33 odst. 3 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako „**zákoník práce**“), kdy zjednodušeně lze říct, že se jedná o zaměstnavatele v tzv. veřejném sektoru.

V případě vedoucích zaměstnanců v soukromém sektoru platí, že se jejich pracovní poměr zakládá, stejně tak jako v případě „řadových“ zaměstnanců, pracovní smlouvou, kdy při splnění zákonem stanovených podmínek je možné s těmito typy zaměstnanců sjednat možnost odvolatelnosti / vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance [\[1\]](#), kdy s ohledem na tuto skutečnost může laická veřejnost v praxi mylně nabývat dojmu, že i v soukromém sektoru pro účely sjednání odvolatelnosti / vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance, je nutné učinit předcházející právní jednání právě v podobě jmenování zaměstnance do vedoucí pracovní pozice.

K těmto situacím může nejčastěji docházet za situace, kdy je „řadový“ zaměstnanec v rámci hierarchie zaměstnavatele za doby trvání pracovního poměru „povýšen“ na vedoucí pracovní místo a s ohledem na možnou větší flexibilitu ukončení výkonu práce na vedoucím pracovním místě má zaměstnavatel, potažmo i zaměstnanec, zájem právě o sjednání odvolatelnosti / vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance.

V soukromém sektoru je tedy výhradně na dohodě zaměstnavatele a zaměstnance, zda za předpokladu, že vedoucí pracovní pozice naplňuje podmínky uvedené v § 73 odst. 2 zákoníku práce, si strany písemně dohodnou odvolatelnost / vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance, kdy jak již bylo naznačeno výše, pro zaměstnavatele v soukromém sektoru zákonu však nepřipadá „jmenování“ na vedoucí pracovní místo do úvahy, vyhotovení takového dokumentu není zákonem vyžadováno pro vznik vedoucí pracovní pozice. V případě, že zaměstnanec i zaměstnavatel mají zájem sjednat odvolatelnost / vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance, měla by být tato situace správně řešena tak, že dojde k uzavření následující pracovní-právní dokumentace:

- Dvou pracovní-právních dokumentů v podobě 1) dodatku k pracovní smlouvě, kterým dojde ke změně pracovní pozice zaměstnance na požadovanou vedoucí pracovní pozici a 2) dohody, na základě které dojde ke sjednání možnosti odvolatelnosti / vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance;
- Jednoho pracovní-právního dokumentu v podobě dodatku k pracovní smlouvě, který bude zároveň obsahovat dohodu zaměstnance a zaměstnavatele právě na možnosti odvolatelnosti / vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance.

Sjednání možnosti odvolatelnosti / vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance má za následek skutečnost, že v případě využití tohoto ujednání z jedné či druhé smluvní strany, končí výkon práce daného zaměstnance na vedoucím pracovním místě dnem doručení písemného odvolání ze strany zaměstnavatele nebo vzdání se tohoto místa ze strany zaměstnance (pokud není v odvolání nebo ve vzdání se daného místa uveden den pozdější).

Odvoláním z vedoucího pracovního místa, resp. vzdáním se tohoto místa, pracovní poměr zaměstnance nekončí, kdy zaměstnavatel je povinen zaměstnanci navrhnout změnu pracovního zařazení na jinou práci odpovídající zdravotnímu stavu zaměstnance a jeho kvalifikaci.[2]

Pokud zaměstnavatel pro zaměstnance takovou pozici nemá, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele (zaměstnanci i přes nekonání práce vzniká nárok na 100 % náhrady mzdy) a zaměstnavateli je současně dán výpovědní důvod pro nadbytečnost zaměstnance (po celou výpovědní dobu, kdy zaměstnanec nekoná práci, vzniká tomuto nárok na 100 % náhrady mzdy z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele); zákonné odstupné poskytováno zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.[3]

Vše výše uvedené platí obdobně i v případě, kdy je odvolatelnost / vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance se zaměstnancem sjednáno „rovnou“ při vzniku pracovního poměru na vedoucí pracovní pozici. I v tomto případě může být odvolatelnost / vzdání se vedoucího pracovního místa sjednáno přímo v pracovní smlouvě, či může být sjednána současně s uzavřením pracovní smlouvy v separátním dokumentu.

Závěrem pak lze s ohledem na vše výše uvedené poznamenat, že při správném sepsání potřebných pracovních-právních dokumentů pro sjednání možnosti odvolatelnosti / vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance v soukromém sektoru může tato možnost poskytnout potřebnou často velmi požadovanou míru flexibility při výkonu práce na vedoucím pracovním místě jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance.



Mgr. Petr Vrbka,
advokát



Doležal & Partners s.r.o., advokátní kancelář

Koliště 1912/13

602 00 Brno

Růžová 1416/17
110 00 Praha

tel.: +420 543 217 520

e-mail: office@dolezalpartners.com

[1] Sjednání možnosti odvolatelnosti / vzdání se vedoucího pracovního místa zákon umožňuje pouze v případě vybraných skupin vedoucích zaměstnanců a je tak nutné vždy nejprve ověřit splnění této zákonné podmínky, viz § 73 odst. 2 zákoníku práce

[2] §73a odst. 2 zákoníku práce

[3] Ibidem

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Když obecní pozemky již nemusí být obecní - institut mimořádného vydržení v obecním právu](#)
- [Střet zájmů členů volených orgánů obchodních korporací: pravidla, proces a následky](#)
- [Dvě kiwi denně: EU schválila první zdravotní tvrzení pro čerstvé ovoce](#)
- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Darování pro případ smrti nemovité věci zapsané v katastru nemovitostí a určení výše odměny soudního komisaře](#)
- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)
- [Nová pravidla pro ground handling v EU a jejich dopady na letecký sektor](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporační autonomie](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)