

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

## Kdy lze zaměstnance odvolat?

V diskusích o českém pracovním právu zaznívá ze strany zaměstnavatelů často nespokojenost s tím, že zaměstnavatel může pracovní poměr se zaměstnancem ukončit okamžitým zrušením či výpovědí jen z důvodů uvedených v zákoníku práce. Zdá se, že zaměstnavatelská veřejnost někdy poněkud opomíjí možnost odvolání zaměstnance z pracovního místa. V tomto článku bychom chtěli připomenout, kdy lze zaměstnance z pracovního místa odvolat a zda tímto odvoláním končí jeho pracovní poměr.

# Rödl & Partner

Mezi způsoby rozvázání pracovního poměru, vypočtenými v § 48 odst. 1 zákoníku práce, odvolání nenajdeme.[1] Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance a vzdání se tohoto místa upravuje zákoník práce samostatně v § 73 a v § 73a. V tomto pojednání se budeme věnovat pouze pravidlům platným pro takzvanou podnikatelskou sféru a ponecháme stranou úpravu platnou pro nepodnikatelské subjekty.[2] Podle § 73 odst. 2 zákoníku práce **může být s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa**, je-li zároveň sjednáno, že se *vedoucí zaměstnanec* může tohoto místa vzdát. Zákoník práce nepředepisuje pro takovou dohodu písemnou formu. Z důvodu možné důkazní nouze ji však lze určitě doporučit. Ujednání o možnosti odvolání z pracovního místa a vzdání se pracovního místa bude nejčastěji obsaženo v pracovní smlouvě. Ačkoli zákoník práce v § 73 odst. 2 používá pojem „vedoucí zaměstnanec“, nejde o všechny vedoucí zaměstnance ve smyslu § 11 zákoníku práce, nýbrž jen o ty vedoucí zaměstnance, kteří zastávají některé z vedoucích míst uvedených v § 73 odst. 3 zákoníku práce. **Jenom se zaměstnanci na těchto vedoucích místech lze uvedené ujednání o možnosti odvolání z pracovního místa a vzdání se tohoto místa učinit.** Jedná se o vedoucí zaměstnance přímo podřízené statutárnímu orgánu či fyzické osobě zaměstnavateli, mají-li mezi svými podřízenými alespoň jednoho vedoucího zaměstnance. Ujednání o odvolání z pracovního místa a vzdání se tohoto místa je možné učinit i se zaměstnanci, kteří jsou přímo podřízeni těm, kdo jsou přímo podřízeni statutárnímu orgánu či fyzické osobě podnikateli, a to opět za podmínky, že mají mezi svými podřízenými aspoň jednoho vedoucího zaměstnance.

Nejvyšší soud nedávno, možná poněkud překvapivě, rozhodl tak, že § 73 odst. 2 a § 73 odst. 3 zákoníku práce mají dispozitivní charakter a že je možné se od nich odchýlit, a to jak rozšiřujícím způsobem, tak i zúžením okruhu osob, s nimiž je možné dohodu o odvolání a vzdání se sjednat.[3] Jediným omezením má být to, že musí jít o vedoucího zaměstnance ve smyslu § 11 zákoníku práce. Připomeňme, že podle uvedeného ustanovení jsou vedoucími zaměstnanci ti zaměstnanci, *„kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny“*. V kolektivní nebo jiné smlouvě, popřípadě ve vnitřním předpisu, proto smí být okruh zaměstnanců, s nimiž lze dohodu sjednat, vymezen i jinak, než je tomu v § 73 odst. 3 zákoníku práce.

**Odvolání z pracovního místa nevyžaduje žádný důvod.** U zaměstnavatele, který je právnickou osobou, je provádí statutární orgán. Je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, provádí je zaměstnavatel

sám (§ 73 odst. 4 zákoníku práce). **Odvolání musí být provedeno písemně** (§ 73a odst. 1 první věta). Výkon práce vedoucího zaměstnance na pracovním místě končí dnem následujícím po doručení odvolání, ledaže je v odvolání uveden den pozdější.[4]

**Odvoláním z pracovního místa pracovní poměr nekončí** (§ 73a odst. 2 první věta zákoníku práce). Zaměstnavatel je povinen odvolanému zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele. Nabídnuté místo musí odpovídat zaměstnancově zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Pokud zaměstnavatel takovou práci pro zaměstnance nemá nebo ji zaměstnanec odmítne, půjde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a je současně dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce, tedy z takzvaných organizačních důvodů. Odstupně ovšem zaměstnanec obdrží jen tehdy, pokud byl z pracovního místa odvolán v souvislosti se zrušením tohoto místa.

Protože všechno má i svou odvrácenou stránku, není tomu ani u odvolání z pracovního místa jinak. Zaměstnanec se totiž v případě tohoto ujednání může pracovního místa vzdát. Také v tom případě platí, že výkon práce končí dnem doručení vzdání se zaměstnavateli. Pracovní poměr tím sice nekončí, ale protože zaměstnanec nemusí přijmout jinou nabízenou práci, nastoupí překážka v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanec bude pobírat náhradu mzdy. Je pak zcela pochopitelné, že zaměstnavatel ukončí poté pracovní poměr výpovědí.

Současná právní úprava odvolání zaměstnance z vedoucího místa tak svým způsobem představuje u vedoucích zaměstnanců ekvivalent kýžené výpovědi bez důvodu. Zaměstnavatelům lze doporučit, aby možnosti smluvního ujednání ohledně odvolání z pracovního místa využívali.



**Mgr. Václav Vlček**  
advokát / Associate Partner

[Rödl & Partner, advokáti, v.o.s.](#)

Platněřská 2  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111  
Fax: +420 236 163 799  
e-mail: [prag@roedl.cz](mailto:prag@roedl.cz)



[1] V uvedeném ustanovení jsou jako způsoby rozvázání pracovního poměru uvedeny dohoda, výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době.

[2] Rozlišení na podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru je samozřejmě zjednodušením. Podrobnější vymezení viz zejména v § 33 odst. 3 zákoníku práce.

[3] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.08.2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017

[4] Podle autora tohoto článku nedává valného smyslu, že výkon práce na vedoucím místě končí až dnem následujícím po doručení odvolání a nikoli již dnem doručení. Odchýlit se smluvně či dokonce až v odvolání samém od tohoto ustanovení by však zřejmě možné nebylo.

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

## Další články:

- [Smluvní autonomie vs. ochrana slabší strany v moderním kontraktačním právu](#)
- [Reklamace vad stavby](#)
- [Konec „severních ateliérů“? Nový stavební zákon otevírá dveře k rekolaudaci ubytovacích jednotek na plnohodnotné byty](#)
- [Oceňování nemovitosti a přiměřená náhrada při zrušení spoluvlastnictví](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 33.: Prevence střetu zájmů \(jednatel × společnost\)](#)
- [Úročení jistoty \(kauce\), kterou skládá podnájemce nájemci - II. díl](#)
- [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?](#)