19. 4. 2024

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

# Má vedoucí zaměstnanec nárok na odstupné při odvolání z vedoucí pozice? Aneb na co by si vedoucí zaměstnanci měli dát pozor

Tento článek se zabývá problematikou odvolání vedoucího zaměstnance na základě tzv. doložky či klauzule odvolatelnosti ve smyslu § 73 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen ZP nebo Zákoník práce) se zaměřením na nárok vedoucího zaměstnance na odstupné v případě jeho odvolání z vedoucí pozice a následného ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Cílem tohoto článku je shrnout aktuální stav právní úpravy a judikatury této problematiky a nastínit možné a vhodné změny právní úpravy v této oblasti.

V posledním roce jsem se ve své praxi setkala s několika případy, kdy zaměstnanci ze soukromého (nestátního) sektoru bylo ze strany zaměstnavatele nabídnuto „povýšení“ na vedoucí pozici, popř. nová pracovní smlouva s vyšším mzdovým ohodnocením. Současně ale nová pracovní smlouva také obsahovala velmi krátké ujednání o možnosti odvolání z této vedoucí pozice bez udání důvodu a současně možnosti se vedoucí pozice ze strany zaměstnance vzdát. Zaměstnanci takovému ujednání nevěnovali dostatečnou pozornost, a to například z důvodu, že zaměstnavatel ústně zaměstnance ujistil, že se jedná o standardní ujednání u vedoucích zaměstnanců. Za pár měsíců však nastala u všech případů velmi podobná situace. Zaměstnavatel zaměstnance z vedoucí pracovní pozice odvolal, jiné vhodné pracovní místo pro zaměstnance (údajně) neměl, nebo takové místo neodpovídalo jeho kvalifikaci, a proto současně zaměstnanci dal výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. c) ZP ve spojení s § 73a odst. 2 ZP.

Má zaměstnanec v tomto případě nárok na odstupné? A je výše popsaný postup zaměstnavatele v souladu se zákonem?

**Shrnutí právní úpravy**

***Dohoda o odvolání z vedoucí pozice (doložka či klauzule odvolatelnosti)***

Odvolání z vedoucího pracovního místa je způsob ukončení pracovního poměru typický zejména pro pracovní poměr založený jmenováním ve smyslu § 33 odst. 3 a 4 ZP a v případech stanovených jinými právními předpisy. Jde v zásadě o zaměstnavatele, kterým je stát, resp. jeho organizační složky, útvary, subjekty na stát navázané (např. státní podnik) nebo příspěvkové organizace.

Pro účely tohoto článku je rovněž vhodné uvést, koho lze považovat za vedoucího zaměstnance. Vedoucího zaměstnance definuje ZP ve svém § 11, přičemž hlavním znakem je skutečnost, že takový zaměstnanec má (nebo by měl mít) podřízené zaměstnance, tj. že jde o zaměstnance na určitém stupni řízení zaměstnavatele oprávněného stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Jinými slovy pro určení, zda zaměstnanec je, nebo není vedoucím zaměstnancem, není rozhodující ujednání v pracovní smlouvě. Jde o faktický stav, resp. postavení konkrétního zaměstnance v organizační struktuře zaměstnavatele a obsah jeho náplně práce.

Vedoucí „státní“ zaměstnanci mohou být z vedoucího pracovního místa odvoláni bez uvedení důvodu

a zároveň se takový vedoucí zaměstnanec může svého vedoucího pracovního místa vzdát dle ustanovení § 73 odst. 1 ZP. Nicméně odvolání z vedoucí pozice bez uvedení důvodu je možné ujednat i u „nestátních“ zaměstnanců v podnikatelské sféře na základě **tzv. doložky či klauzule odvolatelnosti**. Právě následky sjednání doložky odvolatelnosti u „nestátních“ vedoucích zaměstnanců jsou předmětem tohoto článku.

Doložka odvolatelnosti je ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o možnosti odvolání z vedoucího pracovního místa a zároveň o možnosti zaměstnance se tohoto místa vzdát v souladu s ustanovením § 73 odst. 2 ZP. Takové ujednání nemusí být obsaženo v pracovní smlouvě ani nemusí mít písemnou formu.[1] Nicméně doložka odvolatelnosti je zpravidla sjednávána právě v rámci pracovní smlouvy.

Doložku odvolatelnosti není možné sjednat s jakýmkoliv vedoucím („nestátním“) zaměstnancem, ale pouze s „vedoucími zaměstnanci na nejvyšších stupních řízení u zaměstnavatele“[2] vymezenými v § 73 odst. 3 ZP. Výčet vedoucích zaměstnanců uvedený v § 73 odst. 3 ZP, u kterých je možné doložku odvolatelnosti sjednat, je s účinností novely ZP č. 285/2020 Sb. od 30. 7. 2020 taxativní a nelze tento výčet smluvně, vnitřním předpisem ani jiným způsobem rozšířit.[3] Musí tedy jít o vedoucího zaměstnance, který je podřízen buď (1) přímo zaměstnavateli, resp. jeho statutárnímu orgánu, pokud je zaměstnavatel právnickou osobou, nebo (2) vedoucímu zaměstnanci přímo pořízenému zaměstnavateli, resp. jeho statutárnímu orgánu, pokud je zaměstnavatel právnickou osobou. Dalšími podmínkami pro sjednání doložky odvolatelnosti jsou ty skutečnosti, že musí jít o vedoucí zaměstnance ve smyslu § 11 ZP a vedoucí zaměstnanec musí mít další podřízené vedoucí zaměstnance. Je tedy evidentní, že půjde zpravidla o vysoce postavené manažery.

***Následky odvolání z vedoucí pozice a vznik nároku na odstupné***

V případě, že se zaměstnavatel na základě řádně sjednané doložky odvolatelnosti rozhodne vedoucího zaměstnance odvolat, musí tak učinit písemně, přičemž výkon práce vedoucího zaměstnance na vedoucím pracovním místě končí dnem doručení takového odvolání, pokud nebyl v odvolání uveden den pozdější.[4] Nicméně odvoláním pracovní poměr (vedoucího) zaměstnance u zaměstnavatele nekončí a zaměstnavatel je povinen postupovat podle § 73a odst. 2 ZP a splnit tzv. nabídkovou povinnost.

Zaměstnavatel je povinen odvolanému zaměstnanci nabídnout jiné pracovní místo odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. V případě, že odvolaný zaměstnanec takové pracovní místo v přiměřené lhůtě nepřijme, nebo pokud žádné takové pracovní místo zaměstnavatel volné nemá, dle ustanovení § 73a odst. 2 ZP nastává fikce nadbytečnosti dle ustanovení § 52 písm. c) ZP, na základě kterého je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru. Pokud zaměstnavatel pracovní poměr řádně vypoví, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, za kterou zaměstnanci náleží mzda, popř. náhrada mzdy. Jak je to ale s nárokem na odstupné?

Pokud by šlo o „standardní“ ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodu organizačních změn dle § 52 písm. c) ZP, má zaměstnanec v obecné rovině nárok na odstupné v rozsahu dle § 67 a násl. ZP. Ovšem v případě fikce tohoto výpovědního důvodu je tomu jinak. Ustanovení § 73a odst. 2 ZP v poslední větě za středníkem stanoví následující:

*„odstupné poskytované 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.“*

Jinými slovy v případě, že zaměstnavatel vedoucího zaměstnance z vedoucí pracovní pozice odvolá, aniž by došlo ke zrušení tohoto místa v důsledku organizační změny, vedoucí zaměstnanec nárok na

odstupné nemá. V případě, který je popsán v úvodu tohoto článku, tedy vedoucí zaměstnanec nárok na odstupné neměl.

Naproti tomu ustálená rozhodovací praxe připouští sjednat společně s doložkou odvolatelnosti tzv. „odchodné," tj. smluvně sjednanou částku, která bude vedoucímu zaměstnanci vyplacena v případě jeho odvolání z vedoucí pozice, a následné ukončení pracovního poměru postupem dle § 73a odst. 2 ZP.[5]

**Zhodnocení právní úpravy a návrhy de lege ferenda**

Dle mého názoru právní úprava ukončení pracovního poměru vedoucího zaměstnance dle § 73a odst. 2 ZP obsahuje právní mezery, které v rozporu se zásadou zvláštní zvýšené ochrany zaměstnanců v pracovních vztazích dle § 1a odst. 1 ZP umožňují zaměstnavateli velmi snadno ukončit pracovní poměr s „nechtěným" (vedoucím) zaměstnancem bez udání důvodu. Ačkoliv si je zákonodárce oslabení funkce pracovního práva v tomto případě vědom,[6] neposkytuje takovému zaměstnanci ani finanční zajištění v podobě odstupného.

Účelem právní úpravy odstupného je poskytnout zaměstnanci jednorázovou peněžitou částku jakožto kompenzaci či zmírnění následků spojených s ukončením pracovního poměru bez zavinění zaměstnance, vyhledáním nového zaměstnání či započetím jiné výdělečné (podnikatelské) činnosti.[7] Zároveň odstupné lze považovat za „určitou odměnu či bonus" za dosavadní odvedenou práci pro zaměstnavatele, čemuž nasvědčuje postupné navýšení částky odstupného v závislosti na délce trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele.[8]

Ustanovení § 73a odst. 2 ZP omezující nárok na odstupné bylo do českého právního řádu zavedeno novelou č. 3/1991 Sb. „starého" zákoníku práce č. 65/1965 Sb., s účinností od 1. 2. 1991.[9] Nicméně konkrétní důvody, které zákonodárce k tomuto omezení nároku na odstupné vedly, důvodová zpráva k této novele neuvádí. K potenciálním důvodům této úpravy se vyjádřil Nejvyšší soud, který uvedl následující:

*„(…) Je tomu tak zřejmě proto, aby i v případě skončení pracovního poměru se zaměstnancem z důvodu fikce výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce* ***byl zachován smysl a účel odstupného poskytovaného zaměstnanci při organizačních změnách*** *(srov. § 67 odst. 1 zák. práce), (…). Odstupné má v těchto situacích představovat jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout sociální situaci (často složitou), v níž se ocitl proto, že bez svého zavinění (z důvodu organizačních změn u zaměstnavatele) ztratil dosavadní práci. Má se tedy jednat o plnění určené k tomu, aby formou jednorázového peněžitého příspěvku vyplaceného zaměstnanci alespoň zčásti kompenzovalo (zmírnilo) pro zaměstnance nepříznivý důsledek organizačních změn. Poskytnutí odstupného zaměstnanci, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa (nebo se takového místa vzdal) z jiných důvodů, než z důvodu zrušení jím zastávaného vedoucího pracovního místa v důsledku organizační změny, by ovšem tento účel postrádalo a dotčeného zaměstnance by neopodstatněně zvýhodňovalo před jinými zaměstnanci, jejichž pracovní poměr byl rozvázán výpovědí pro skutečné naplnění výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. (…)".*[10]

S tímto závěrem Nejvyššího soudu nelze souhlasit. Pokud dojde k situaci, která je popsána v úvodu tohoto článku, dochází dle mého názoru k obcházení zákona a takový postup zaměstnavatele by neměl požívat právní ochrany. Konkrétně dochází k obcházení výpovědních důvodů vymezených v § 52 ZP a následků s tím souvisejících. Právní úprava pracovního práva by na tyto situace u možnosti sjednání doložky odvolatelnosti měla pamatovat. Zaměstnavatel velmi snadno dokáže vytvořit podmínky pro to, aby s vedoucím zaměstnancem mohl ukončit pracovní poměr – „povýší" zaměstnance do pozice vedoucího zaměstnance dle kritérií v § 73 odst. 3 ZP včetně sjednání doložky

odvolatelnosti a následně zaměstnance odvolá v době, kdy se u zaměstnavatele nenachází žádné vhodné pracovní místo pro zaměstnance. Takové pracovní místo u zaměstnavatele nemusí (zcela účelově) existovat až do chvíle, než uplyne prekluzivní lhůta k podání žaloby na neplatnost odvolání z vedoucí pozice, resp. výpovědi z pracovního poměru dle § 73a odst. 2 ZP.

Kromě výše uvedeného lze dospět k závěru, že odvolaný vedoucí zaměstnanec, se kterým byl následně ukončený pracovní poměr dle § 73a odst. 2 ZP, by v případě, kdy pro něj zaměstnavatel nemá jiné vhodné pracovní místo, měl mít nárok na odstupné, neboť takový postup je v souladu se základními principy pracovního práva. Postavení odvolaného vedoucího zaměstnance, se kterým byl současně ukončen pracovní poměr na základě fikce nadbytečnosti dle § 73a odst. 2 ZP (*pozn. za předpokladu, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jiné vhodné pracovní místo*), se v podstatných rysech neodlišuje od postavení zaměstnance, se kterým zaměstnavatel vypověděl pracovní poměr dle § 52 písm. c) ZP. I u odvolaného vedoucího zaměstnance je naplněn účel nároku na odstupné – zaměstnavatel s ním bez jeho zavinění ukončil pracovní poměr a odstupné má zaměstnanci pomoci překlenout období, než si najde nové zaměstnaní. V opačném případě mohou být vedoucí zaměstnanci bezdůvodně znevýhodněni při ukončování pracovního poměru oproti „řadovým“ zaměstnancům. Argumentem proti tomuto závěru by mohla být skutečnost, že vedoucí zaměstnanci jsou zpravidla dostatečně finančně ohodnoceni, aby dokázali překlenout období po skončení pracovního poměru. Nicméně na takové tvrzení nelze spoléhat, neboť právní úprava nestanoví žádné záruky pro nadstandardní výši mzdy vedoucích zaměstnanců v soukromém sektoru. Stejně tak nelze spoléhat na to, že dojde ke sjednání „odchodného“ společně s doložkou odvolatelnosti. Vedoucí zaměstnanec může spoléhat na to, že mu právní úprava pracovního práva poskytuje dostatečnou ochranu v případě ukončení pracovní poměru a skutečnost, že si vedoucí zaměstnanec nezjišťuje detailně všechny následky odvolání z vedoucí pozice, lze považovat v tomto případě za legitimní.

Nutno podotknout, že vedoucí zaměstnanci jsou zpravidla zaměstnanci, kteří působí u zaměstnavatele i řadu let, než nastoupí na vedoucí pozici, a nejenže by při ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele měli být finančně zajištěni pro období hledání nového zaměstnání, ale také by měli být odměněni za dosavadní odvedenou práci u zaměstnavatele. Nehledě na skutečnost, že zaměstnavatel může velmi snadno „nechtěného“ zaměstnance povýšit do vedoucí pozice s uzavřením doložky odvolatelnosti a následně s ním ukončit pracovní poměr postupem dle § 73a odst. 2 ZP.

Z výše uvedeného vyplývá, že v zájmu ochranné funkce pracovního práva by mělo dojít ke změně právní úpravy, a to tak, že by odvolanému vedoucímu zaměstnanci, se kterým byl ukončen ze strany zaměstnavatele pracovní poměr dle § 73a odst. 2 ZP, neboť pro něj zaměstnavatel neměl jiné vhodné pracovní místo, mělo náležet odstupné dle § 67 a násl. ZP. Druhou liberálnější variantou změny právní úpravy je zavedení povinnosti zaměstnavatele řádně a explicitně informovat zaměstnance o následcích sjednání doložky odvolatelnosti včetně neexistence nároku na odstupné v případě postupu dle § 73a odst. 2 ZP, aby měl tento zaměstnanec možnost vyjednávat o případném sjednání „odchodného“. K takovým změnám však bude nutná vůle zákonodárce.

**Závěr**

Zákoník práce umožňuje odvolat z vedoucí pozice nejenom vedoucí zaměstnance veřejného sektoru, ale také vedoucí zaměstnance soukromého sektoru na základě doložky odvolatelnosti sjednané zpravidla v pracovní smlouvě.

Nicméně současná právní úprava ne vždy zaručuje dostatečnou ochranu vedoucích zaměstnanců se sjednanou doložkou odvolatelnosti zejména ve vztahu k nároku na odstupné. Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli využít tuto mezeru v právní úpravě, snadno vytvořit podmínky pro ukončení pracovního poměru s vedoucím zaměstnancem postupem dle § 73a odst. 2 ZP a obcházet

ustanovení upravující ukončení pracovního poměru s (vedoucím) zaměstnancem, aniž by mu musel hradit odstupné. Takový postup může vést k neoprávněnému znevýhodnění odvolaných vedoucích zaměstnanců.

S ohledem na výše uvedené a v zájmu ochranné funkce pracovního práva je žádoucí právní úpravu v Zákoníku práce revidovat buď přiznáním nároku na odstupné odvolanému vedoucímu zaměstnanci v případě, že pro něj zaměstnavatel nemá žádné jiné pracovní místo odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, nebo stanovením povinnosti zaměstnavatele informovat vedoucí zaměstnance o následcích doložky odvolatelnosti, a to včetně neexistence nároku na odstupné v případě ukončení pracovního poměru postupem podle § 73a odst. 2 ZP.

Nicméně dokud nebude v tomto směru existovat vůle zákonodárce pro změnu právní úpravy, vedoucí zaměstnanci by se měli mít při sjednávání doložky odvolatelnosti na pozoru. Doložka odvolatelnosti totiž podstatně oslabuje jejich ochranu v případě ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

**JUDr. Lucie Červená**,
advokátní koncipientka

TAUBEL LEGAL, advokátní kancelář s.r.o.

Sokolovská 68/105
186 00 Praha 8

Tel.: +420 226 251 055
e-mail: office@taubellegal.com

---

[1] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3084/2020 ze dne 28. 12. 2020.

[2] Janšová, M. in Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 300.

[3] Do 30. 7. 2020 judikatura Nejvyššího soudu připouštěla rozšíření či zúžení okruhu osob, se

kterými lze doložku odvolatelnosti sjednat (srov. usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1073/2017 ze dne 15. 8. 2018). Novela ZP č. 285/2020 Sb. doplnila do ustanovení § 73 odst. 3 ZP slovo „pouze“, čímž bylo postaveno na jisto, že nelze u jiných vedoucích zaměstnanců doložku odvolatelnosti sjednat. Tento záměr potvrzuje také důvodová zpráva k novele ZP č. 285/2020 Sb.: „(…) S ohledem na zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance zákoník práce nově výslovně stanoví, že odvolatelnost lze sjednat pouze u vedoucích pracovních míst vymezených v § 73 odst. 3 zákoníku práce. Nadále tedy není možné tento výčet smluvně rozšiřovat (vychází se přitom z předpokladu, že vůle zaměstnance může být deformována snahou získat či udržet si práci). (…)“

[4] Srov. § 73a odst. 1 ZP.

[5] Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2305/2013 ze dne 19. 8. 2014, nebo rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2397/2020 ze dne 28. 1. 2022.

[6] Viz. důvodová zpráva zákonu č. 285/2020 Sb. novelizující ZP k bodům 5 a 6 (§ 73): „ (…)Možnost v podstatě neomezeného jednostranného odvolání ze strany zaměstnavatele totiž zaměstnance, jehož pracovní poměr sice nekončí, staví do značně nejistého postavení ohledně následného trvání jeho pracovního poměru, kdy s ohledem na fikci nadbytečnosti podle § 73a zákoníku práce je pro zaměstnavatele podstatně jednodušší s takovýmto zaměstnancem pracovní poměr jednostranně rozvázat. Možnost nad rámec zákona sjednat, že zaměstnavatel může zaměstnance odvolat, kdy nepřímým důsledkem je výrazné snížení ochranné funkce pracovního práva ve vztahu k trvání zaměstnancova pracovního poměru, je tak třeba limitovat pouze na případy uvedené v § 73 odst. 3 zákoníku práce.“

[7] Např. Doležílek, J. in Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023. s. 441,442.

[8] Srov. § 67 odst. 1 ZP.

[9] Úprava byla obsažena v § 65 „starého“ zákoníku práce č. 65/1965 Sb. Novela „starého“ zákoníku práce č. 3/1991 Sb. používala pojem „hmotné zabezpečení“, který byl nahrazen pojmem „odstupné“ až novelou č. 231/1992 Sb. účinnou od 29. 5. 1992.

[10] Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1548/2018 ze dne 27. 3. 2019, nebo rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 520/2021 ze dne 24. 9. 2021.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

## Další články:


- Zelené standardy pro výstavbu a renovace: jaké povinnosti přinese nová evropská úprava?
- Byznys a paragrafy, díl 25.: Započtení
- Zrušení bytového spoluvlastnictví včetně limitů soudní ingerence

- 2. díl ze série Pravidla a odpovědnost při provozování zimních sportů: Povinnosti provozovatele při závodech a trénincích: zabezpečení tratí a oddělení veřejného a sportovního provozu
- Protokol o předání díla jako podmínka zaplacení jeho ceny a k možné změně soudní praxe
- Rozsáhlá novela rodinného práva účinná od 1.1.2026
- Judikatura: smluvní sjednání prekluzivní lhůty je obecně platné (FIDIC)
- Civilněprávní prostředky ochrany při koupi falzifikátu
- Novela zákona o pyrotechnice: likvidace profesionálů namísto zmírnění negativních vlivů
- Konec zákonné koncentrace řízení? Návrh Nejvyššího soudu před Ústavním soudem
- Soudní poplatky v řízení o rozvodu manželství a úpravy poměrů k nezletilému dítěti po tzv. rozvodové novele