

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

Novela zákoníku práce 2020 a odvolatelnost zaměstnanců z vedoucích pracovních pozic

Novela zákoníku práce č. [285/2020](#) Sb. přinesla k 30. 7. 2020 také dílčí změny na poli právní úpravy odvolávání a vzdávání se vedoucího pracovního místa, obsažené v § 73 a § 73a zákoníku práce. Předmětná část novely sice působí v porovnání s jinými změnami poněkud nenápadně, ovšem z hlediska fungování pracovněprávních vztahů v praxi si zaslouží rozhodně patřičnou pozornost, a to spolu s některými souvisejícími problematickými otázkami.

Odvolání a vzdání se pracovního místa lze označit za specifická právní jednání zaměstnavatele či zaměstnance, v jejichž důsledku končí výkon práce zaměstnance na dané vedoucí pozici, a to aktuálně – od 30. 7. 2020 – obecně již ke dni doručení předmětného projevu vůle druhé straně pracovního poměru, a nikoliv až ke dni následujícímu. Pracovní poměr v důsledku odvolání či vzdání se pracovního místa nekončí a zaměstnavatel je povinen nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci, ovšem v případě, že tuto nemá k dispozici nebo ji zaměstnanec odmítne, nastává překážka v práci na straně zaměstnavatele a fikce výpovědního důvodu pro nadbytečnost zaměstnance dle § 52 písm. c) zákoníku práce. Odstupné poskytované při organizačních změnách však zaměstnanci ze zákona náleží jen v případě, kdy k rozvázání pracovního poměru došlo po odvolání z vedoucího místa v souvislosti s jeho zrušením v důsledku organizační změny.

Právo zaměstnavatele odvolat zaměstnance z vedoucího pracovního místa a právo zaměstnance se tohoto místa vzdát je přímo ze zákona spjato s pracovními pozicemi zaměstnanců, jejichž pracovní poměr byl v souladu s § 33 odst. 3 zákoníku práce konstituován jmenováním, tedy jen a pouze s těmi pozicemi, pro které zvláštní právní předpis nebo přímo zákoník práce stanoví specifickou formu založení pracovního poměru jednostranným právním jednáním – jmenováním, nikoliv jinak předepsanou pracovní smlouvou. Jedná se o vyjmenovaná pracovní místa ve veřejném sektoru, kde je zaměstnavatelem buďto stát (např. u jeho organizačních složek) nebo subjekt přímo svázaný se státem či s územní samosprávným celkem – státní podnik, příspěvková organizace atd.

Mimo uvedené případy umožňuje právní úprava stranám pracovního poměru založeného pracovní smlouvou sjednat právo odvolat a vzdát se vedoucího pracovního místa v dohodě (doložce) o odvolatelnosti, obsažené již v pracovní smlouvě či uzavřené samostatně, např. v souvislosti se zařazením stávajícího zaměstnance na jinou práci ve vrcholovém managementu zaměstnavatele. Stále přitom platí, že je odvolatelnost možné sjednat také ve vztahu k pozicím, jež bude zaměstnanec případně zastávat v budoucnu (není nutné uzavírat separátní doložku ve vztahu ke každé konkrétní pozici).

Odvolatelné pozice a výklad Nejvyššího soudu

Zákoník práce v § 73 odst. 3 vymezuje jako pracovní pozice, vůči nimž je možné odvolatelnost dohodou sjednat, místa

- v přímé řídicí působnosti
 - statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
 - zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,
- v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného

- statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
- zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,
a to pouze za podmínky, že je těmto pozicím podřízeno další vedoucí místo.

Jde tedy o pracovní pozice „v prvním nebo druhém stupni řízení u zaměstnavatele“, tedy o pozice zaměstnanců spadajících organizačně bezprostředně pod zaměstnavatele (jeho statutární orgán) nebo (ve druhém stupni) pod zaměstnance přímo podřízené zaměstnavateli. Ve všech případech ovšem pouze za splnění dodatečné podmínky, že je těmto pracovním místům podřízen alespoň jeden další vedoucí zaměstnanec - tj. nikoliv pouze zaměstnanec „řadový“.

V praxi i v odborných kruzích se dlouhodobě vede debata, v jejímž centru stojí otázka, zda se od uvedeného zákonného výčtu vedoucích pracovních míst lze odchýlit rozšiřujícím způsobem, resp. zda lze na základě ujednání stran právo odvolat a vzdát se pracovního místa platně využít i u zaměstnance, který zastává vedoucí pracovní místo mimo uvedený výčet - např. u „mistra výroby“, jemuž jsou podřízeni pouze řadoví zaměstnanci. Do této debaty se aktuálně razantně vložili tvůrci schváleného znění novely zákoníku práce č. [285/2020](#) Sb., a to způsobem jdoucím věcně proti výkladu, jenž před časem přijali soudci „pracovníprávního“ 21. senátu Nejvyššího soudu.

Zhruba do poloviny roku 2018 v odborných kruzích převažoval spíše názor, že zákoník práce vymezuje „odvolatelná pracovní místa“ uzavřeným výčtem (taxativně) bez připuštění odchýlení stran.[\[1\]](#) Tento závěr však následně popřel Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017, když ve shodě s odvolacím soudem v posuzovaném případě naznal, že možnost odvolání a vzdání se pracovního místa může být platně dohodnuta ve vztahu ke kterékoliv pracovní pozici, jež naplňuje znaky vedoucí pozice ve smyslu § 11 zákoníku práce, pokud je z dohody vůle stran k předmětnému odchýlení se od právní úpravy patrná.

V případě zájmu tedy strany mohly v souladu s uvedeným výkladem Nejvyššího soudu odvolatelnost sjednat vůči každé pozici zastávané zaměstnancem, které bylo podřízeno alespoň jedno pracovní místo, třeba i pouze řadové. Zákonný výčet pozic v § 73 odst. 3 zákoníku práce tak byl výslovně označen za otevřený (demonstrativní), přičemž jediným omezením autonomie vůle zůstával požadavek, aby odvolatelnost dopadala pouze na vedoucí zaměstnance.

Příklad:

Strany pracovního poměru obsáhly v pracovní smlouvě uzavřené v roce 2019 doložku ve znění:

Zaměstnanec a zaměstnavatel se dohodli, že zaměstnanec může být ze svého současného i z každého dalšího vedoucího pracovního místa ve smyslu § 11 zákoníku práce zaměstnavatelem odvolán a může se takového vedoucího pracovního místa také vzdát, a to i když toto pracovní místo nespadá do okruhu pracovních míst vymezených v § 73 odst. 3 zákoníku práce. Zaměstnavatel a zaměstnanec se tedy výslovně rozšiřujícím způsobem odchylují od úpravy ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce.

Na základě tohoto ujednání byla v souladu se závěry Nejvyššího soudu odvolatelnost zaměstnance platně sjednána ve vztahu ke všem vedoucím pozicím, které zaměstnanec zastává či bude v budoucnu zastávat.

Odvolatelné pozice a novela zákoníku práce 2020

Výše predestřený výklad Nejvyššího soudu však „narazil“ k 30. 7. 2020 na doplnění § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce novelou č. [285/2020](#) Sb. Konkrétně byl k uvedenému datu do druhého odstavce vložen přímý odkaz na třetí odstavec, jenž po doplnění slova „pouze“ aktuálně v úvodu stanoví: „Vedoucími pracovními místy podle odstavce 2 jsou **pouze** místa (...)“ v prvním a druhém stupni

řízení. Smysl a účel těchto změn je nabíledni - výslovně upravit zákonný výčet odvolatelných vedoucích pracovních pozic jako taxativní.

Lze tudíž uzavřít, že počínaje 30. 7. 2020 zákoník práce nepřipouští, aby se strany v dohodě o možnosti odvolání a vzdání se pracovního místa odchýlily od výčtu pracovních pozic vymezených v zákoníku práce. Aktuálně uzavřena dohoda tedy smí směřovat pouze vůči pozicím v prvním nebo druhém stupni řízení u zaměstnavatele, jimž je podřízen minimálně další jeden vedoucí zaměstnanec.

Nejméně v části jdoucí nad rámec zákona je tedy nutné dovodit vadnost dohody o odvolatelnosti, ovšem otázkou zůstává, jaký následek taková vada způsobí. O neplatnost půjde určitě, neboť smysl a účel § 73 zákoníku práce v novém znění vylučuje rozšiřující odchýlení stran od zákona[2]. Ve prospěch absolutní neplatnosti by pak mohlo hovořit nabízející se dovození narušení zásady zvláštní zákonné ochrany zaměstnance[3], ovšem vzhledem k předchozí judikatuře Nejvyššího soudu není zřejmé, zda takové narušení bude soudy shledáno dostatečně intenzivním (zjevným) pro konstataci absolutní neplatnosti. Spíše je tedy třeba doporučit, aby příslušná strana pracovního poměru v případě zájmu na zvrácení rozšiřujících účinků dohody doručila v promlčecí lhůtě druhému účastníkovi či k soudu (formou žaloby na určení) námitku neplatnosti.

Palčivou otázkou zůstává, jak změna právní úpravy dopadla na doložky odvolatelnosti uzavřené před 30. 7. 2020, v nichž se strany v souladu s výkladem Nejvyššího soudu výslovně rozšiřujícím způsobem odchýlily od zákonného výčtu vedoucích pracovních míst. Pokud jde o přechodná ustanovení, ta k tomu, stejně jako důvodová zpráva, „taktně“ mlčí.

K předmětné otázce se nabízí výklad opřený o základní zásady právního státu, zakotvující požadavek zachování (ochrany) nabytých práv a zákaz retroaktivního působení nově přijatých právních norem. S oporou uvedených zásad lze obecně naznat, že v případě absence vyjádření odlišné vůle zákonodárce, které je třeba hledat zejména v přechodných ustanoveních předpisu, nelze novou právní úpravou subjektům upírat práva platně založena za účinnosti úpravy předešlé. Tato má naopak stát respektovat a poskytovat jim ochranu.

Pokud tedy předchozí právní úprava stanovila výčet odvolatelných vedoucích pozic jako demonstrativní, což výslovně potvrdil ve své judikatuře Nejvyšší soud, a pokud strany do 29. 7. 2020 platně rozšířily prostřednictvím dohody své právo odvolat a vzdát se pracovního místa také na jiné vedoucí pozice, mělo by toto právo zůstat v plném rozsahu zachováno také po účinnosti novely.

Pro podporu uvedeného tvrzení lze poukázat rovněž na závěry Nejvyššího soudu obsažené v rozsudku ze dne 23. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3429/2009, který se týká přímo trvání práva na odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa po přijetí relevantních změn právní úpravy, i když v jiném kontextu - zde po účinnosti současného zákoníku práce od 1. 1. 2007. Rozsudek se věnuje také souvislostem přechodného ustanovení § 364 odst. 4 zákoníku práce, podle něhož se sice většina pracovních poměrů založených jmenováním považuje od 1. 1. 2007 za pracovní poměry založené pracovní smlouvou, ovšem chybí zde výslovné řešení směrem k trvání práva na odvolání a vzdání se pracovního místa, jež bylo za úpravy účinné do 31. 12. 2006 spojeno přímo ze zákona s jmenovanými vedoucími pozicemi.

Nejvyšší soud k tomu uvedl následující. *Vzhledem k tomu, že nepravá zpětná účinnost (nepravá retroaktivita) nové právní úpravy pracovněprávních vztahů a zásada ochrany nabytých práv vylučují, aby účastníci pracovněprávních vztahů jen v důsledku nové právní úpravy pozbyli práva a povinnosti, která měli podle dosavadní právní úpravy a které upravuje (příznává) také nová právní úprava, dospěl Nejvyšší soud ČR k závěru, že vedoucí (a jiní) zaměstnanci, jejichž pracovní poměr byl v době do 31. 12. 2006 založen jmenováním a jejichž pracovní poměr se nadále pokládá za založený pracovní smlouvou, mohou být v době po 1. 1. 2007 ze svého vedoucího místa odvoláni nebo se ho*

mohou vzdát, tedy že jejich právní postavení je ode dne 1. 1. 2007 přímo ze zákona stejné jako u vedoucích zaměstnanců, u nichž byl počínaje dnem 1. 1. 2007 založen pracovní poměr pracovní smlouvou a s nimiž zaměstnavatel současně sjednal ve smyslu § 73 odst. 2 a 3 zák. práce možnost odvolání z vedoucího místa a vzdání se takového pracovního místa.

Soudci tak dovodili trvání práva na odvolání a vzdání se pracovního místa, které bylo za předchozí úpravy založeno přímo zákonem, i když se po 1. 1. 2007 „jmenovaný pracovní poměr“ zaměstnanec považoval za založený pracovní smlouvou, kde je jinak pro aplikaci odvolatelnosti nutné uzavření příslušné dohody stran. Také tyto závěry mohou posloužit jako vodítko pro předvídání postoje Nejvyššího soudu k dopadům současné změny právní úpravy, a to spolu s argumentací obsaženou ve zmíněném rozsudku z roku 2018, kde soudci Nejvyššího soudu přes nejednoznačný postoj odborné veřejnosti označili § 73 odst. 3 zákoníku práce výslovně za demonstrativní.

Lze tak (s jistou mírou opatrnosti) předpokládat, že v rozhodovací praxi Nejvyššího soudu převáží názor, podle něhož právo na odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa, ujednané stranami pracovního poměru před 30. 7. 2020 rovněž ve vztahu k vedoucím pozicím mimo výčet § 73 odst. 3 zákoníku práce, zůstává v plném rozsahu platné a aplikovatelné rovněž za stávající právní úpravy - neplatnost dohody, a potažmo následného odvolání/vzdání se pracovního místa, tak nemůže být namítána pouze s oporou změny právní úpravy. Naopak pro dohody uzavřené od 30. 7. 2020 platí beze sporu zákaz sjednání odvolatelnosti mimo pozice uvedené v § 73 odst. 3 zákoníku práce.



Mgr. Vojtěch Kadlubiec, Ph.D.,
právní expert



[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] Viz např. BĚLINA, Miroslav. Skončení pracovního poměru založeného jmenováním. In: BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C.H. Beck, 2014, kde autor uvádí, že „dohodu o možnosti odvolání z vedoucího místa a vzdání se tohoto místa je možno uzavřít pouze se zaměstnanci, kteří zastávají vedoucí místa taxativně uvedená v § 73 odst. 3 ZPr.“

[2] Srov. § 580 občanského zákoníku

[3] Srov. § 1a zákoníku práce ve spojení s § 588 občanského zákoníku.

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

Další články:

- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)