

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

Novela zákoníku práce znemožnila sjednávat odvolatelnost vedoucích zaměstnanců na nejnižším stupni řízení

Poměrně nenápadné ust. čl. I bodu 6 zákona č. [285/2020](#) Sb., který novelizuje zákoník práce, konkrétně jeho ust. § 73 odst. 3, nadále s účinností od 30. července 2020 znemožňuje sjednávat dohody o odvolatelnosti s vedoucím zaměstnancem, který „už pod sebou nemá žádné další vedoucí zaměstnance“, neřídí tedy žádné další - jemu podřízené vedoucí zaměstnance, čili s vedoucími zaměstnanci na nejnižším stupni řízení (vedení).

Ačkoliv právní úpravu odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa (ust. § 73 a ust. § 73a zákoníku práce) mění jen zmíněné ust. čl. I bodu 6 spolu s body 5 a 7 zmíněné novely, zaslouží si tato změna samostatný příspěvek, protože takové opatření může v soukromém sektoru přinést zaměstnavatelům praktické obtíže. Využijeme možnosti a připomeneme při této příležitosti základní pravidla týkající se odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa a případného následného rozvázání pracovního poměru s vedoucím zaměstnancem.

Praktické důvody pro sjednání dohody o odvolatelnosti

Vedoucího zaměstnance, který byl do své funkce jmenován, lze také z daného místa odvolat. 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 (prostřednictvím odvolání dosavadního vedoucího zaměstnance a jmenování nového) je však třeba i v soukromém sektoru, a to z povahy věci možná i více než ve sféře státní a veřejné. Proto se v praxi využívá možnosti, kterou dává ust. § 73 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatelům (jiným právnickým osobám než uvedeným v ust. § 33 odst. 3 nebo fyzickým osobám), a to sjednání dohody s vedoucím zaměstnancem o možnosti jeho odvolání z vedoucího pracovního místa, současně s dohodou o tom, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát. [\[1\]](#)

Postup po odvolání z nebo vzdání se vedoucího pracovního místa

Připomeňme, že ve smyslu ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. [\[2\]](#) Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, [\[3\]](#) jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce (tedy pro nadbytečnost); [\[4\]](#) 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 (nikoliv jde-li o pouhou personální obměnu na vedoucí pozici).

Pravidla dohod o odvolatelnosti

Má-li tedy zaměstnanec, jehož pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou, zastávat podle sjednaného druhu práce vedoucí pracovní místo, může s ním dle ust. § 73 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel sjednat, že ho bude moci (v budoucnu) 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.

Nejvyšší soud ČR 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, upravujících možnost odvolání z (vedoucího) pracovního místa (na které nebyl zaměstnanec jmenován, jelikož nejde o pracovní místa dle ust. § 33 odst. 3 zákoníku práce), je 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. 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. [5]

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 budoucnosti) 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.

Explicitní vymezení vedoucích pracovních míst, u nichž lze sjednat odvolatelnost

Zákon č. 285/2020 Sb. však s účinností od 30. 7. 2020 nově určuje v ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce, že vedoucími pracovními místy podle ust. § 73 odst. 2 zákoníku práce (u nichž tedy lze sjednat odvolatelnost zaměstnance z vedoucího pracovního místa zaměstnavatelem za předpokladu, že se zaměstnanec může tohoto vedoucího pracovního místa vzdát) jsou pouze (doplňuje právě ono slovo pouze) 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,

za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

Výčet vedoucích pracovních míst se v předmětném ustanovení zákoníku práce nemění [6] , ale

možnost sjednat odvolatelnost se omezuje přidáním slova „pouze“ do textu ustanovení právě jen na místa v ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce vymezená. Nadále tedy není možné tento výčet vedoucích pracovních míst smluvně rozšiřovat. **Není tedy možné sjednávat odvolatelnost s vedoucím zaměstnancem, který „už pod sebou nemá žádné další vedoucí zaměstnance“, neřídí tedy žádné další - jemu podřízené vedoucí zaměstnance, čili na nejnižším stupni řízení.**

Nemůže být dohoda o odvolatelnosti výhodná i pro zaměstnance?

Důvodová zpráva k návrhu zákona (č. [285/2020](#) Sb.) připomíná zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a vychází z předpokladu, že vůle zaměstnance (uzavírajícího dohodu o odvolatelnosti) může být deformována snahou získat či udržet si práci. 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 ust. § 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. Zdůvodnění legislativní změny tedy nepřipouští, že by dohoda o odvolatelnosti mohla být výhodná i pro zaměstnance. - Uvažme kupříkladu, že zaměstnanec chce práci na vedoucím pracovním místě ukončit, avšak zaměstnavatel s tím nesouhlasí (nechce uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru, kterou navrhuje zaměstnanec) - pakliže dá zaměstnanec výpověď, je nadále od jejího doručení až do začátku běhu výpovědní doby, jakož i během ní, tedy přinejmenším dva měsíce povinen pro zaměstnavatele vykonávat práci, kdežto když se vedoucího pracovního místa vzdá a odmítne nabízenou práci, tak po stejně dlouhou dobu práci pro zaměstnavatele vykonávat nemusí a má dle ust. § 208 zákoníku práce nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Kdy končí výkon práce

Novela zákoníku práce (čl. I bod 7) dále změnila ust. § 73a odst. 1 zákoníku práce, když postavila najisto, že výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem doručení odvolání (ze strany zaměstnavatele) nebo vzdání se (ze strany zaměstnance) tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější. Dosavadní nepřesná dikce zákoníku práce hovořila o tom, že výkon práce končí (až) dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se místa. Nicméně praxe i odborná literatura stejně vykládala předmětné ustanovení tak, že výkon práce končí v den odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa.

Další změny ust. § 73 a 73a zákoníku práce jsou legislativně-technického charakteru nebo upřesňují terminologii.

Závěr

Pokud tedy zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřeli do 29. července 2020 dohodu o možnosti odvolání z vedoucího místa ze strany zaměstnavatele (a zároveň o korespondující možnosti vzdání se vedoucí pozice ze strany zaměstnance), pak tato dohoda je dle mého názoru 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 vyžadovalo (s možností odchýlení se od něj) a nyní od 30. 7. 2020 vyžaduje explicitně (bez možnosti odchýlení se od něj). Podle dosud platně sjednaných dohod by tedy mělo být možno platně odvolat zaměstnance z vedoucího pracovního místa resp. se jej může zaměstnanec vzdát.[\[7\]](#)

Nadále lze dohody o odvolatelnosti z vedoucího pracovního místa ve smyslu ust. § 73 odst. 2

zákoníku práce uzavírat jen ohledně vedoucích pracovních míst specifikovaných v ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce. V intencích připomínaného 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 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

[1] Kolegium expertů Asociace pro kolektivní vyjednávání se zabývalo otázkou, zda by mohl zaměstnavatel platně odvolat vedoucího zaměstnance v situaci, kdy zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem toliko možnost jeho odvolání z vedoucího pracovního místa, aniž by ovšem byla současně dohodnuta možnost vzdání se téhož pracovního místa. Text zákonného ustanovení stejně jako jeho účel vede k závěru, že dohoda o možnosti odvolat vedoucího zaměstnance z pracovního místa je podmíněna současnou dohodou o jeho možnosti vzdání se místa. Aby se proto zaměstnavatel vyhnul riziku neplatnosti právního jednání, musí dohoda ve smyslu ust. § 73 odst. 2 zákoníku práce obsahovat též výslovné právo tohoto zaměstnance se pracovního místa vzdát. Nelze přitom tvrdit, že uvedenou možnost má zaměstnanec jaksi automaticky, jenom proto, že to zákoník práce v souvislosti s možností odvolat vedoucího zaměstnanci přímo vyžaduje.

Byť by to byl v praxi ojedinělý případ, kdyby bylo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnuto, že vedoucí zaměstnanec se může svého pracovního místa vzdát, aniž by byla zároveň sjednána možnost zaměstnavatele ho odvolat, nemělo by to za následek neplatnost tohoto právního jednání. Zákoník práce totiž podmiňuje dohodu o odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa tím, že bude nutně sjednáno jeho vzdání se tohoto místa, nikoliv však naopak. – Se závěry KE APKV se plně ztotožňuji.

[2] Kvalifikací zaměstnance v souvislosti s tzv. nabídkovou povinností zaměstnavatele vedoucímu zaměstnanci, který byl ze svého místa odvolán nebo se jej vzdal, dle ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce nelze rozumět pouze souhrn znalostí, dovedností a odborných zkušeností nezbytných pro výkon doposud zastávané práce; kvalifikace zahrnuje možnost výkonu různých pracovních činností, z nichž často zaměstnanec všechny konkrétně v pracovním poměru u zaměstnavatele nevykonává. Protože s výkonem práce vyžadujícím odbornou kvalifikaci jsou též zpravidla spojeny i činnosti, které samy o sobě zvláštní kvalifikaci nevyžadují, jde o práci odpovídající kvalifikaci zaměstnance tehdy, kdy zaměstnanec může využít získanou kvalifikaci v převážné míře a kdy tedy nepřevažují práce, při kterých zaměstnanec získanou kvalifikaci nemůže uplatnit, a které by mohl vykonávat i pracovník s nižší kvalifikací, popřípadě bez zvláštní kvalifikace. K tomu dospěl Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2305/2015, ze dne 29. 6. 2016.

[3] Ust. § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zákoníku práce zakotvuje tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele, jejíž splnění je hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 73a odst. 2 věty druhé a ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Nabídková povinnost zaměstnavatele představuje svou povahou „přímus“ zaměstnavatele učinit zaměstnanci ofertu směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci (ke změně pracovního poměru) ve smyslu ust. § 40 odst. 1 zákoníku práce. Právní úprava tím sleduje cíl, aby zaměstnavatel před tím, než podá výpověď z pracovního poměru, nabídl zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci s ohledem na to, že k výpovědi z pracovního poměru má docházet z důvodů zpravidla nezávislých na možnostech zaměstnance. Rozhodnutí, zda této nabídky bude využito, závisí výlučně

na zaměstnanci, který může tuto pracovní příležitost odmítnout; přijme-li nabízenou práci, dojde tím ke změně pracovního poměru ohledně dohodnutého druhu práce, popřípadě též místa výkonu práce, ve smyslu ust. § 40 odst. 1 zákoníku práce a potřeba rozvázání pracovního poměru tím odpadá.

[4] Připomeňme, že Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2376/2015, ze dne 5. 5. 2016, dospěl k závěru, že zaměstnavatel nemůže dát výpověď z pracovního poměru podle ust. § 73a odst. 2 věty druhé zákoníku práce na základě fikce výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce zaměstnanci, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa nebo který se tohoto místa vzdal, jestliže se s ním při jeho jmenování na vedoucí pracovní místo nebo při uzavření dohody o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa dohodl na tom, že v případě odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa nebo vzdání se tohoto místa zaměstnancem jej zařadí na práci, kterou zaměstnanec vykonával před svým jmenováním nebo zařazením na vedoucí pracovní místo.

[5] Jestliže smluvní strany chtějí, aby se možnost odvolání z funkce (vzdání se funkce) vztahovala (odchylně od zákoníku práce) na jiné vedoucí pracovní místo (místa), než je (jsou) uvedena v ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce, musí být tato vůle v dohodě vyjádřena; 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).

[6] Jde o vedoucí pracovní místa na prvním nebo druhém stupni řízení u zaměstnavatele, tedy o vedoucí zaměstnance organizačně spadající bezprostředně pod zaměstnavatele resp. jeho statutární orgán nebo pod vedoucí zaměstnance přímo podřízené zaměstnavateli resp. jeho statutárnímu orgánu, a to za předpokladu, že jim je podřízen ještě alespoň jeden další vedoucí (nikoliv řadový) zaměstnanec.

[7] Jestliže totiž dosavadní právní úprava stanovila výčet vedoucích pracovních míst, z nichž může být zaměstnanec odvolán, jako demonstrativní, což výslovně potvrdil Nejvyšší soud, jak bylo naznačeno, a pokud toho účastníci pracovního poměru do 29. 7. 2020 využili a platně rozšířili dohodou právo odvolat a vzdát se pracovního místa také na jiná vedoucí pracovní místa, mělo by toto právo zůstat zachováno také po účinnosti zákona č. [285/2020](#) Sb. - Na podporu tohoto přístupu je možno poukázat na rozsudek Nejvyššího soudu ČR, spis. zn. 21 Cdo 3429/2009, ze dne 23. 11. 2009, který se týká rovněž otázky trvání práva na odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa po změně právní úpravy, a to dle nového zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2007: „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 (přiznává) 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 ust. § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce možnost odvolání z vedoucího místa a vzdání se takového pracovního místa.“

Další články:

- [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](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)