3. 3. 2020

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

Novinky u odvolání vedoucího zaměstnance

Zákoník práce stanoví pro vedoucí zaměstnance v řadě oblastí speciální režim oproti ostatním, „řadovým“ zaměstnancům. Jedním ze specifik je právo zaměstnavatele v soukromé sféře odvolat vedoucího zaměstnance, pokud to s ním bylo sjednáno. Podívejme se na několik novinek, které přináší judikatura a novela zákoníku práce.

S vedoucím zaměstnancem v soukromém sektoru lze dle § 73 odst. 2 ZPr sjednat písemnou dohodu o právu zaměstnavatele odvolat zaměstnance z vedoucího pracovního místa, bude-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát. Dohoda může být obsažena v pracovní smlouvě nebo sjednána samostatně, může být uzavřena při vzniku pracovního poměru nebo i kdykoli za jeho trvání, a to na dobu určitou nebo na neurčito, lze ji dokonce sjednat i podmíněně – s „řadovým“ zaměstnancem pro případ, že by se do budoucna stal vedoucím zaměstnancem [1].

EVERSHEDS
SUTHERLAND

Výhody (převážně) na straně zaměstnavatele

Rozhodne-li se zaměstnavatel využít sjednaného práva zaměstnance odvolat, může tak učinit kdykoli za trvání pracovního poměru, a to z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu.

Pracovní poměr odvoláním nekončí, zaměstnavatel je povinen zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Zaměstnanec má možnost uvážit, zda nabízené nové pracovní zařazení přijme, nebo odmítne.

Teprve v případě, že zaměstnavatel nemá takovou pracovní pozici, která by odpovídala zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance, nebo že zaměstnanec návrh na nové pracovní zařazení odmítne anebo včas nepřijme, nastává fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) ZPr, tzv. pro nadbytečnost zaměstnance. Jde o pouhou fikci výpovědního důvodu, zaměstnavatel tedy může dát zaměstnanci výpověď z důvodu dle § 52 písm. c) ZPr, aniž by tento důvod fakticky existoval, tedy aniž by se zaměstnanec skutečně stal pro zaměstnavatele nadbytečným (vedoucí pracovní místo nemusí být zrušeno a je možné jej ihned obsadit jiným zaměstnancem).

Odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách navíc náleží odvolanému vedoucímu zaměstnanci, kterému byla dána výpověď dle předchozího odstavce, jen v případě, že jeho pracovní místo bylo zrušeno – pokud však zrušeno nebylo, odstupné mu nenáleží.

S kým lze vlastně možnost odvolání z vedoucího místa sjednat? A s kým to půjde v budoucnosti?

Dle zákoníku práce (§ 73 odst. 3) lze možnost odvolání sjednat s vedoucími zaměstnanci, kteří jsou přímo podřízeni (a) statutárnímu orgánu zaměstnavatele, nebo (b) vedoucímu zaměstnanci přímo podřízeného statutárnímu orgánu právnické osoby, tj. se zaměstnanci na dvou nejvyšších úrovních organizační struktury zaměstnavatele pod statutárním orgánem [2].

Jedná se však o dispozitivní úpravu [3], od které je tedy možné se odchýlit a v kolektivní nebo jiné smlouvě, popř. ve vnitřním předpisu, vymezit okruh vedoucích zaměstnanců šířeji. Možnost odvolání lze proto fakticky sjednat i s vedoucími zaměstnanci na nižších stupních organizační struktury – jediným omezením je, že se musí jednat o vedoucího zaměstnance ve smyslu § 11 ZPr, tedy o zaměstnance, který má alespoň jednoho podřízeného, kterému je oprávněn stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny.

Pro zaměstnavatele je stávající výklad jednoznačně výhodný, neboť s odvolaným vedoucím zaměstnancem lze výrazně snáze rozvázat pracovní poměr. Velká novela zákoníku práce [4] však hodlá možnosti rozšíření okruhu vedoucích zaměstnanců nad kategorie výslovně uvedené v textu zákoníku práce zamezit. Podle důvodové zprávy k novele totiž *„možnost v podstatě neomezeného jednostranného odvolání ze strany zaměstnavatele 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*“. Dle novely tak bude možné odvolatelnost sjednat pouze u vedoucích zaměstnanců vymezených v § 73 odst. 3 ZPr (zaměstnanci na dvou nejvyšších úrovních pod statutárním orgánem) a u ostatních vedoucích zaměstnanců na nižších úrovních už to možné nebude.

Kdy nastávají účinky odvolání?

Zaměstnavatel může zaměstnance odvolat z pracovního místa kdykoli a neurčí-li v odvolání den pozdější, končí podle zákoníku práce výkon na pracovním místě vedoucího zaměstnance dnem následujícím po doručení odvolání.

To však nedává velký smysl, když nejčastěji bude důvodem odvolání nespokojenost zaměstnavatele s pracovními výkony zaměstnance a v takové situaci obvykle není žádoucí, aby zaměstnanec vykonával práci ještě následující den po odvolání.

Novela § 73a ZPr by proto měla zavést pravidlo, že výkon práce odvolaného vedoucího zaměstnance skončí dnem, kdy mu bylo doručeno odvolání (ledaže bude v odvolání uveden pozdější den).

Ke lhůtě pro přijetí návrhu pracovního zařazení

Současně s odvoláním je zaměstnavatel povinen zaměstnanci navrhnout nové pracovní zařazení. K přijetí takového návrhu zákon zaměstnanci nestanoví žádnou lhůtu, lhůtu je tedy oprávněn určit zaměstnavatel.

Tomu, jak dlouhá má tato lhůta být, se nedávno věnoval Nejvyšší soud [5]. Zaměstnavatel je povinen lhůtu stanovit tak, aby zaměstnanci poskytovala přiměřenou dobu k rozhodnutí, jak bude na návrh reagovat. V judikované věci byla žalobkyní bývalá vrcholná zaměstnankyně žalované (ředitelka inspektorátu práce), která byla odvolána z vedoucí pozice a hned nato dostala výpověď pro nadbytečnost, protože na místě nepřijala nabídnutou jinou pracovní pozici. U soudu namítala, že jí nebyla dána přiměřená lhůta na rozmyšlenou. Nejvyšší soud dovodil, že nepřiměřeně krátkou lhůtou by byla lhůta, která by zaměstnanci objektivně neumožňovala opatřit si poznatky o podmínkách výkonu nabízené práce, tyto poznatky zhodnotit a na základě toho na návrh zaměstnavatele reagovat. Za situace, kdy žalobkyně byla v pozici ředitelky a z titulu své pracovní pozice měla

objektivně vědomost o pracovních místech u zaměstnavatele, čili i poznatky o podmínkách výkonu nabízené pracovní pozice, mohla se s náležitou znalostí věci rozhodnout okamžitě.

K náležitostem návrhu pracovního zařazení

Soudy se aktuálně zabývají též otázkou, zda je povinnou náležitostí návrhu pracovního zařazení i místo výkonu práce, resp. jaké údaje musí návrh obsahovat [6]. Jelikož s definitivní platností zatím tato otázka soudy dořešena nebyla, lze zaměstnavatelům doporučit, aby návrh pracovního zařazení obsahoval všechny podstatné náležitosti pracovní smlouvy včetně specifikace místa výkonu práce.

Závěrem

V praxi řada zaměstnavatelů buď neví o možnosti sjednat s vedoucím zaměstnancem právo jej odvolat, nebo tuto možnost nevyužívají zřejmě z obavy z nečekaného vzdání se vedoucího místa ze strany zaměstnance. V případě nespokojenosti s výkony vedoucího zaměstnance pak zaměstnavatelé složitě fingují organizační změny, aby se se zaměstnancem mohli rozloučit, často s velkým rizikem soudního sporu kvůli neplatnosti skončení pracovního poměru. Bylo by pro ně přitom jistější (a pro zaměstnance transparentnější), pokud by si sjednali možnost odvolání. Je žádoucí, aby se povědomí o výhodách odvolání z vedoucího pracovního místa rozšířilo. Doufejme, že praktická využitelnost tohoto institutu naopak nepoklesne v důsledku změn, které přináší novela zákoníku práce.

Mgr. Ing. Ondřej Beneš,
advokát

Tomáš Ryger,
právní asistent

Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
Fax: +420 255 706 550
e-mail: praha@eversheds-sutherland.cz

---

[1] PTÁČEK, Lubomír. § 73a [Následky odvolání a vzdání se pracovního místa]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin, Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 445.

[2] Nechme pro zjednodušení stranou situace, kdy pracovní poměr vznikl jmenováním anebo kdy bude zaměstnavatelem fyzická osoba

[3] Srov. např. usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1073/2017 ze dne 15. 8. 2018

[4] Srov. sněmovní tisk 689/0 aktuálně přikázaný k projednání výborům PSP ČR

[5] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1528/2019 ze dne 22. 10. 2019

[6] Srov. nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 4152/18 ze dne 20. 1. 2020

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

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe