17. 1. 2008

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

Odvážný výklad přechodného ustanovení § 364 odst. 3 zákoníku práce

Jedním z problematických bodů nového zákoníku práce, který se nepodařilo bohužel vyřešit ani jeho technickou novelou, která vstoupila v účinnost k 1. lednu 2008, je ustanovení § 364 odst. 3. Toto relativně nenápadné přechodné ustanovení má nicméně významné praktické důsledky.

Problematika uvedeného ustanovení spočívá v tom, že ustanovení § 364 odst. 3 říká, že pracovní poměry založené podle dosavadních právních předpisů volbou nebo jmenováním se obecně považují za pracovní poměry založené pracovní smlouvou. To neplatí pouze v případě pracovního poměru některých zaměstnanců činných ve veřejném sektoru (zákoník práce v této souvislosti specifikuje devět pozic, na které se tato výjimka vztahuje, a dále odkazuje na zvláštní právní předpisy).

Z výše uvedeného zákonného textu lze tedy dovodit, že pracovní poměr vedoucích zaměstnanců, který byl před 1. lednem 2007, tj. před účinností nového zákoníku práce, založen jmenováním, se s účinností nového zákoníku práce přetransformoval do pracovního poměru založeného pracovní smlouvou. Praktickým dopadem této transformace je fakt, že pokud s dotyčnými vedoucími zaměstnanci nebyla po 1. lednu 2007 sjednána doložka odvolatelnosti ve smyslu ustanovení § 73 odst. 2 zákoníku práce, tj. nebyla za účinnosti nové právní úpravy s vedoucím zaměstnancem výslovně dohodnuta možnost jeho odvolání (a recipročně možnost odstoupení z vedoucí pozice), pracovní poměr takového zaměstnance nelze ukončit odvoláním a následnou výpovědí z fiktivních organizačních důvodů podle § 73 odst. 6 zákoníku práce, ale pouze klasickými způsoby rozvázání pracovního poměru, jak je upravuje § 48 a násl. zákoníku práce. Problém potom samozřejmě spočívá v tom, že pokud se zaměstnavatel s dotyčným (vedoucím) zaměstnancem na rozvázání pracovního poměru nedohodne, potřebuje k rozvázání pracovního poměru zákonný důvod. Což ve své podstatě znamená, že pracovní poměr takového zaměstnance nelze operativně rozvázat – samozřejmě pokud zaměstnanec závažně neporušuje své povinnosti nebo pokud zaměstnavatel není schopen realizovat reálnou (tj. nikoli fiktivní) organizační změnu, což pochopitelně v případě vedoucích zaměstnanců představuje dosti zásadní problém, neboť vyšší manažerské posty zpravidla nelze bez dalšího rušit (a to ani v případě, že by existovala možnost předmětné činnosti převést na jiné společnosti v rámci skupiny, neboť podle § 338 zákoníku práce ve spojení se Směrnicí Rady 2001/23/ES by bylo nutné takový počin kvalifikovat jako převod činnosti zaměstnavatele).

Ačkoli se výše uvedený výklad předmětného ustanovení na základě jeho zákonné dikce jevil jako jediný možný, v průběhu prvního roku účinnosti nového zákoníku práce bylo možné zaznamenat také výklad opačný, resp. značně extenzivní, konkrétně stanovisko, že možnost odvolatelnosti dotyčného vedoucího zaměstnance je již implicitně zahrnuta v jeho jmenování a není ji tedy třeba opakovaně sjednávat po 1. lednu 2007. Takový výklad je samozřejmě naprosto logický, reflektuje princip ochrany nabytých práv a dost možná i koresponduje se záměry zákonodárce, který pravděpodobně konsekvence předmětného ustanovení do všech důsledků nedomyslel, resp. nezamýšlel požadovat, aby každý zaměstnavatel na počátku roku 2007 inicioval sjednávání dodatků se všemi vedoucími zaměstnanci, jejichž obsah by se navíc v mnoha případech dubloval s ustanoveními manažerských

smluv těchto zaměstnanců, které zpravidla obsahují ustanovení o tom, že zaměstnavatel je oprávněn jmenovaného zaměstnance kdykoliv odvolat a tento zaměstnanec je naopak oprávněn se své funkce kdykoli vzdát (a vystavovat tak navíc zaměstnavatele riziku, že dotyční vedoucí zaměstnanci dodatek nepodepíší a tím se ze dne na den stanou neodvolatelnými). Na druhou stranu je však tento výklad skutečně značně rozšiřující a bezpečnost jeho aplikace důsledně nepojistí ani skutečnost, že je (prozatím pouze ústně) podporován i ze strany předsedy senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu, JUDr. Ljubomíra Drápala, tj. v podstatě největší kapacity Nejvyššího soudu, pokud se jedná o pracovněprávní záležitosti.

Při ukončování pracovního poměru se zaměstnancem jmenovaným před 1. lednem 2007, se kterým po tomto datu nebyla sjednána doložka odvolatelnosti, lze tedy postupovat dvojím způsobem:

Buď způsobem bezpečným, nicméně pro zaměstnavatele značně nekomfortním, spočívajícím v usilování o dohodu o rozvázání pracovního poměru, popř. v hledání zákonných důvodů pro výpověď ze strany zaměstnavatele, anebo způsobem riskantním, spočívajícím v jednoduchém odvolání a následné výpovědi pro fiktivní organizační důvody. V případě této „riskantní“ alternativy lze potom předpokládat, že pokud by dotčený zaměstnanec uplatnil neplatnost rozvázání jeho pracovního poměru v zákonné lhůtě u soudu, rozhodnutí soudu prvního a druhého stupně budou v jeho prospěch a zaměstnavatel by se dočkal pro něho příznivého rozhodnutí až v případném řízení dovolacím (samozřejmě za předpokladu, že do té doby nedojde k názorovému vývoji nebo ke změnám v obsazení příslušných senátů Nejvyššího soudu).

Tereza Kadlecová
WEINHOLD LEGAL

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

Další články:

- 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
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti