

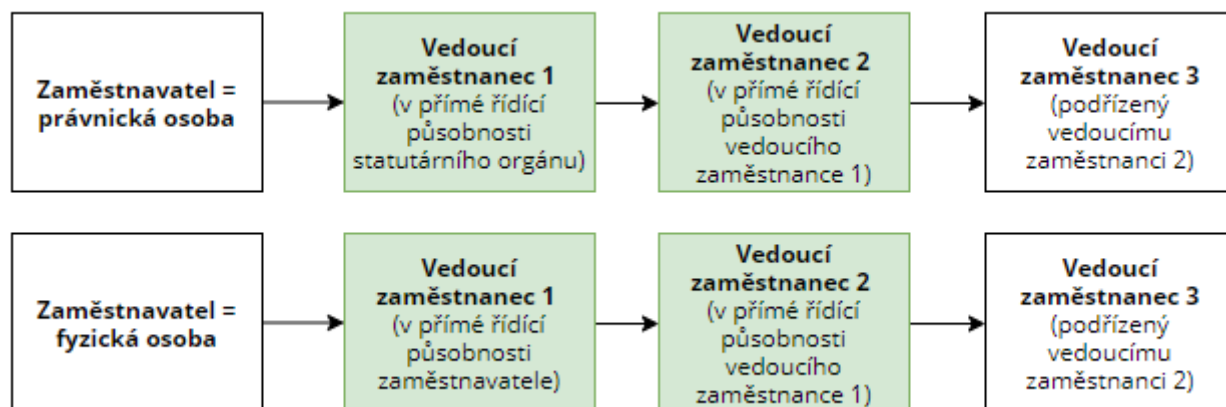
Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

## Odvolání vedoucího zaměstnance a odstupné

Také v soukromém sektoru se zaměstnavatelé mohou s vedoucím zaměstnancem dohodnout na možnosti jeho odvolání z pracovního místa. Zaměstnavatelé však o této možnosti mnohdy nevědí. Uzavření takovéto dohody přitom může mít zásadní vliv na povinnost k výplatě odstupného vedoucímu zaměstnanci, jemuž je dána výpověď poté, co je z pracovního místa odvolán.

### Co říká zákoník práce...

Vedoucím zaměstnancem je každý zaměstnanec, který řídí další zaměstnance[1]. Zaměstnavatel se může s vedoucím zaměstnancem **dohodnout na možnosti odvolání a vzdání se pracovního místa**[2], přičemž podle zákoníku práce se tato možnost týká **vedoucích zaměstnanců na vyšších stupních řízení**[3]. Těmito jsou vedoucí zaměstnanci označeni barevně v následující infografice.



Těmto barevně označeným vedoucím zaměstnancům lze pak po odvolání z pracovního místa dát za podmínek uvedených v zákoníku práce[4] výpověď z organizačních důvodů pro jejich nadbytečnost. Pokud jejich pracovní místo není zaměstnavatelem zároveň zrušeno, nenáleží jim při výpovědi odstupné.

### ...a co k tomu dodal Nejvyšší soud

Nejvyšší soud[5] potvrdil, že uzavřená dohoda o možnosti odvolání a vzdání se pracovního místa se vztahuje na každé vedoucí pracovní místo, které zaměstnanec bude (může v budoucnosti) u zaměstnavatele zastávat, nebylo-li sjednáno něco jiného.

Podle Nejvyššího soudu současně platí, že **dohodu o možnosti odvolání a vzdání se pracovního místa lze sjednat s kterýmkoli vedoucím zaměstnancem**<sup>1</sup>, tedy nejen s vedoucími zaměstnanci na vyšších stupních řízení<sup>3</sup>.

V dohodě je však nutno výslovně sjednat, že se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli „**odchylně od zákoníku práce**“.

### Odstupné vedoucímu zaměstnanci?

I když to řada zaměstnavatelů v soukromém sektoru neví, odvolanému zaměstnanci, jehož pracovní místo nebylo zrušeno a který byl následně propuštěn pro nadbytečnost, **nenáleží odstupné**<sup>4</sup>. Nejvyšší soud ovšem tuto otázku nezodpověděl, a tedy není ani jasné, zda toto pravidlo dopadá i na vedoucí zaměstnance na nižších stupních řízení, u kterých odvolání z pracovního místa připustilo shora uvedené rozhodnutí Nejvyššího soudu.

Za důležité považujeme posouzení „dopadu“ uzavření dohody s vedoucím zaměstnancem na nižším stupni řízení z pohledu **zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance** a dodržení zásad **rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace**.

Dle našeho názoru není důvodné ani žádoucí dělat mezi právy a povinnostmi jednotlivých vedoucích zaměstnanců rozdíly a lze k podmínkám pro vznik nároku na odstupné přistoupit obdobně.

Pokud pak Nejvyšší soud dovodil, že shora uvedenou dohodu lze – za shora uvedených podmínek – uzavřít s vedoucími zaměstnanci na všech stupních řízení, máme za to, že sjednání dohody s kterýmkoli vedoucím zaměstnancem není v rozporu se zvláštní zákonnou ochranou postavení zaměstnance. A pokud lze také vedoucímu zaměstnanci na nižším stupni řízení, s nímž byla shora uvedená dohoda uzavřena, po jeho odvolání z pracovního místa, které nebylo zrušeno, dát výpověď pro nadbytečnost, **tak odstupné nenáleží ani vedoucímu zaměstnanci na nižším stupni řízení**.

Pokud se však jedná o dodržení zásad rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace, jednoznačně doporučujeme uzavírat dohody o možnosti odvolání a vzdání se pracovní pozice buď jen s vedoucími zaměstnanci na vyšších stupních řízení<sup>3</sup> nebo se všemi vedoucími zaměstnanci na všech stupních řízení.

Závěrem si dovoluujeme zopakovat, že se Nejvyšší soud touto otázkou zatím výslovně nezabýval, a proto nám definitivní odpověď na shora nastolenou otázku podá až případná soudní praxe.

**Mgr. Jan Kubala**

[Frank Bold Advokáti, s.r.o.](#)

Údolní 33,  
602 00 Brno  
Drtinova 10, Praha  
Sokolská třída 24, Ostrava

Tel.: +420 545 213 975

e-mail: [info@fbadvokati.cz](mailto:info@fbadvokati.cz)

---

[1] Ustanovení § 11 zákoníku práce: „Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.“

[2] Ustanovení § 73 odst. 2 zákoníku práce

[3] Ustanovení § 73 odst. 3 zákoníku práce

[4] Ustanovení § 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. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); 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.*“

[5] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017.

© EPRAVO.CZ – Sbíрка zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení 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?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)
- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault – evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)