

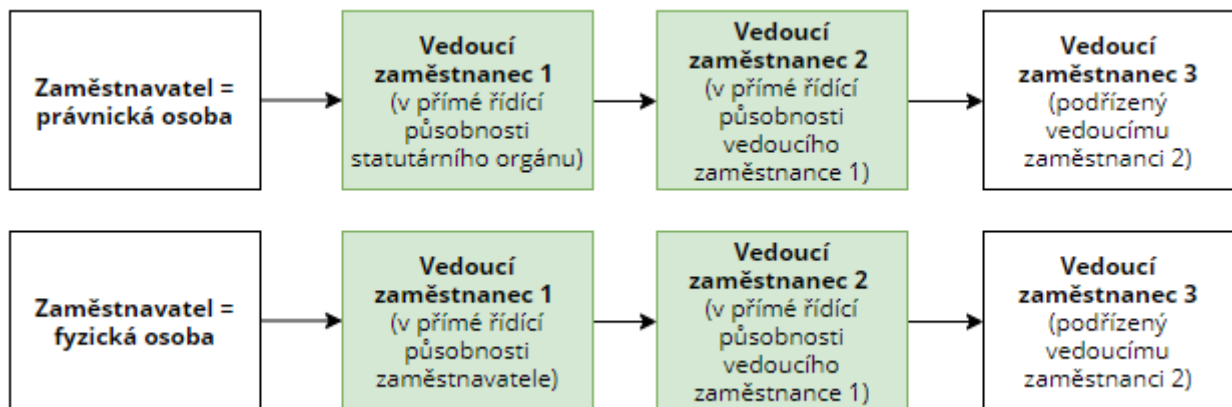
Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

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**¹, tedy nejen s vedoucími zaměstnanci na vyšších stupních řízení³.

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**⁴. 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 řízení³ 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

[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 - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)