

1. 8. 2016

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

Vedoucí zaměstnanci a jejich odvolání

Dle § 11 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako "ZP") rozlišuje zákon zaměstnance a vedoucí zaměstnance.[1] Vedoucí zaměstnanec je takový zaměstnanec, který je na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněn stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.

Zákoník práce pak pro vedoucí zaměstnance určuje řadu specifík, které odlišují pracovní podmínky vedoucích zaměstnanců od těch "řákových" (např. možnost prodloužené zkušební doby, právo kontrolovat podřízené zaměstnance na přítomnost návykových látek aj.).

Vedoucí zaměstnanec pak může být vedoucím zaměstnancem od počátku svého působení u zaměstnavatele, nebo se může do pozice vedoucího zaměstnance postupně vypracovat. Tak či onak jeho pracovní poměr bude vždy založen podpisem pracovní smlouvy, nelze tedy hovořit o jmenování jako u státních zaměstnanců.

Dle § 73 odst. 2 ZP pak platí, že možnost odvolat vedoucího zaměstnance musí být dohodnuta v písemné formě. Písemná dohoda však na odvolání vedoucího zaměstnance nestačí a zaměstnavatel musí vždy poskytnout vedoucímu zaměstnanci možnost, aby se své vedoucí pozice vzdal. Pokud by byla v dohodě vymezena pouze možnost odvolání bez současné možnosti vzdání se funkce, nebylo by možno vedoucího zaměstnance v souladu se zákonem odvolat.

Předpokladem pro sjednání takové dohody není, aby zaměstnanec již zastával vedoucí pracovní místo. Přípustné je její sjednání také pro případ, že zaměstnanec bude u zaměstnavatele potenciálně v budoucnu zastávat vedoucí pracovní místo.

Kromě výše uvedených nezbytných náležitostí může tato dohoda obsahovat také další ujednání, které mohou být velmi užitečné v případě sporů a pochybností o odvolání z vedoucí pozice (např. důvody pro odvolání, peněžité náhrady při vzdání se vedoucího místa apod.).

Následky odvolání z vedoucí pozice

V případě, že jsou všechny výše uvedené náležitosti splněny, může být zaměstnanec ze své vedoucí pozice odvolán. V takovém případě však vyvstává otázka, co s takovým zaměstnancem po jeho odvolání, neboť pracovní poměr vedoucího zaměstnance jeho odvoláním nekončí.

Neplatí ani dlouho přetrvávající mýtus, že pracovní poměr se automaticky obnovuje do podoby, ve které byl před jmenováním na vedoucí pozici. Pracovní poměr zaměstnance, který byl ze svého místa odvolán nebo který se vedoucího pracovního místa vzdal, sice trvá, zaměstnanec však nemá sjednán druh práce, který by byl povinen pro zaměstnavatele vykonávat.

V případě odvolání vedoucího zaměstnance (shodně i v případě vzdání se vedoucí pozice), má zaměstnavatel povinnost navrhnout zaměstnanci práci na jiné pracovní pozici, která však musí odpovídat jeho zdravotnímu stavu a jeho kvalifikaci. Zaměstnavatel se tak bude řídit § 41 odst. 6 ZP.[2]

Povinnost nabídnout zaměstnanci "jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci" znamená, že se vyžaduje, aby zaměstnavatel navrhol zaměstnanci takové pracovní zařazení, při němž je zcela využívána jeho dosažená kvalifikace.[3]

Následně již záleží na zaměstnanci, zda nabízené místo přijme či nikoliv. V případě, že zaměstnanec nabízené místo odmítne (nebo v přiměřené lhůtě stanovené zaměstnavatelem nepodepíše změnu pracovní smlouvy)[4], anebo zaměstnavatel nemá pro zaměstnance žádné místo, které by bylo vhodné pro jeho kvalifikaci a zdravotní způsobilost, je zde dána fikce výpovědního důvodu dle § 52 písm. c) ZP a zaměstnavatel může dát zaměstnanci z tohoto důvod výpověď.[5]

Po dobu výpovědní doby se pak bude jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele s právem zaměstnance na náhradu mzdy (§ 208 ZP).

Ve výše uvedených případech se vždy jedná o právní fikci, skutečná nadbytečnost tedy nemusí být dána. Pokud by však byla nadbytečnost vedoucího zaměstnance skutečná (zaměstnavatel by vedoucí pracovní pozici rušil), je zde dán nárok na odstupné dle § 67 odst. 1 ZP.

Zaměstnanci, který se sám vzdal vedoucího pracovního místa nebo který byl odvolán z jiného důvodu, při skončení pracovního poměru pro fikci výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) odstupné nenáleží.

Zaměstnavatelům tak lze bez dalšího doporučit, aby vždy se svými vedoucími zaměstnanci sjednávali dohodu o možnosti vzdání se/odvolání z vedoucího pracovního místa. V opačném případě by se tak připravili o možnost vedoucího zaměstnance odvolat a museli by hledat důvody pro rozvázání pracovního poměru.



Mgr. Jakub Oliva

[DOHNAL PERTOT SLANINA, advokátní kancelář, v.o.s.](#)
OLOMOUC | PRAHA | HRADEC KRÁLOVÉ | LETOHRAD

Palackého 75/21
779 00 Olomouc

Prvního pluku 347/12a
186 00 Praha 8 - Karlín

Komenského 266/3
500 03 Hradec Králové

Václavské náměstí 76
561 51 Letohrad

Tel.: +420 587 407 086
e-mail: info@akdps.cz

[1] S blížící se novelou ZP se pak dočkáme patrně další kategorie a sice "vrcholových řídicích zaměstnanců".

[2] Kottbauer, A. a kol.: Zákoník práce - komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012. Praha: Leges, 2012, s. 310 - 313.

[3] Blíže k této otázce viz Morávek, J. K nabídkové povinnosti ve smyslu § 73 odst. 6, resp. § 73a odst. 2 ZPr. Právní rozhledy, 2013, č. 9, s. 324.

[4] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2088/98.

[5] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 477 - 482.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení 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](#)