



DOHODNOUT ODVOLATELNOST Z VEDOUČÍ FUNKCE JE MOŽNO I NA NEJNIŽŠÍCH STUPNÍCH ŘÍZENÍ

Vedoucího zaměstnance, který byl do své funkce jmenován, lze také z daného místa odvolat. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání, ledaže by v něm byl uveden den pozdější. Založit pracovní poměr jmenováním a nikoliv pracovní smlouvou však lze jen v omezeném okruhu případů specifikovaných v § 33 odst. 3 zákoníku práce, nadto jde vesměs o posty ve státním a veřejném sektoru. Pružná potřeba řízení prostřednictvím rychlých, operativních personálních obměn na šéfovských postech však vzniká i v soukromém sektoru, a to z povahy věci jistě i více než ve sféře státní a veřejné.

Má-li zaměstnanec, jehož pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou, což jsou veškeré pozice v soukromém (podnikatelském) sektoru, zastávat podle sjednaného druhu práce vedoucí pracovní místo, může s ním dle § 73 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel sjednat, že ho bude moci z pracovního místa odvolat a že se zaměstnanec může tohoto vedoucího pracovního místa vzdát. Vedoucí pracovní místa, vůči nimž lze sjednat možnost odvolání nebo vzdání se funkce, jsou uvedena v § 73 odst. 3 zákoníku práce. Ovšem i okruh vedoucích zaměstnanců, které lze z funkce podle tohoto ustanovení odvolat na základě takové dohody o odvolatelnosti, je omezený. Když zjednodušíme dikci zákona, lze konstatovat, že nelze odvolatelnost sjednat s vedoucími zaměstnanci na nejnižším stupni řízení, jinak řečeno s těmi, kdož už neřídí žádného vedoucího zaměstnance, ale „jen“ „řadové zaměstnance“. Zákon tedy dohody o odvolatelnosti z takového vedoucího místa nepředpokládá.

LZE VYUŽÍT SMLUVNÍ VOLNOST

Nejvyšší soud ČR ovšem v usnesení spis. zn. 21 Cdo 1073/2017, ze dne 15. 8. 2018, dospěl k závěru, že od § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce v rozhodném znění (*dohoda účastníků pracovního poměru o odvolatelnosti zaměstnance byla v projednávané věci sjednána 1. prosince 2011, sporný případ byl posuzován podle zákoníku práce ve znění do 29. prosince 2011*), upravujícího možnost odvolání z (vedoucího) pracovního místa (*na které nebyl zaměstnanec jmenován, jelikož nejde o pracovní místo dle § 33 odst. 3 zákoníku práce*), bylo možné se odchýlit, a to jak rozšiřujícím způsobem, tak i zúžením okruhu osob, s nimiž je možné dohodu sjednat. Jediné omezení, jež vyplývá z nutnosti přihlížet i k souvisejícím ustanovením, je, že musí jít o vedoucího zaměstnance definovaného v § 11 zákoníku práce. Nelze tedy jen pro účely dohody ve smyslu § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce ze zaměstnance „vyřábnět“ vedoucího zaměstnance, jestliže není vedoucím zaměstnancem ve smyslu § 11 zákoníku práce. § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce tak není, resp. v rozhodném znění nebyl (a lze mít za to, že se ani později nestal, takže ani dosud není) kogentní právní úpravou; v kolektivní nebo jiné smlouvě, popř. ve vnitřním předpisu, proto smí být okruh vedoucích zaměstnanců, s nimiž lze dohodu sjednat, vymezen jinak.

Chtějí-li smluvní strany, aby se možnost odvolání z pracovního místa (vzdání se pracovního místa) vztahovala (odchylně od zákoníku práce) na jiné vedoucí pracovní místo (místa), než je (jsou) uvedeno v § 73 odst. 3 zákoníku práce (*pro vymezení tam uvedených vedoucích pracovních míst je charakteristické, že jde o vedoucí zaměstnance, kteří jsou přímo podřízeni statutárnímu orgánu právnické osoby nebo vedoucímu zaměstnanci přímo podřízenému statutárnímu orgánu právnické osoby, popřípadě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, přímo podřízeni zaměstnavateli nebo vedoucímu zaměstnanci přímo podřízenému zaměstnavateli, ve všech případech za podmínky, že jim je podřízen další vedoucí zaměstnanec*), musí být tato vůle v dohodě vyjádřena. Dohoda (o možnosti odvolání či vzdání se místa) bez vyjádření takové vůle ve vztahu k jinému než v § 73 odst. 3 zákoníku práce jmenovanému místu nepřipadá v úvahu, byla by pro rozpor se zákonem neplatná.

I PRO BUDOUCNOST

Předpokladem pro sjednání dohody o možnosti odvolání z pracovního místa není, aby zaměstnanec zastával již v době jejího uzavření vedoucí pracovní místo. Přípustné je její sjednání také jen pro případ, že zaměstnanec bude u zaměstnavatele (v budoucnu) zastávat vedoucí pracovní místo. Uzavřená dohoda se vztahuje na každé vedoucí pracovní místo, které zaměstnanec bude (může v budoucnosti) u zaměstnavatele zastávat, nebylo-li sjednáno něco jiného. Dohoda může být obsažena v pracovní smlouvě nebo sjednána samostatně. Může být uzavřena při vzniku pracovního poměru nebo i kdykoliv za jeho trvání, a to na dobu určitou nebo na neurčito. Dojde-li ke skončení pracovního poměru, dohoda zaniká.

ZÁVĚR PRO PRAXI

Pokud tedy zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřeli v období do 31. prosince 2011, ale zřejmě i kdykoliv později až dosud, dohodu o možnosti odvolání z vedoucího místa ze strany zaměstnavatele (a zároveň o korespondující možnosti vzdání se vedoucí pozice ze strany zaměstnance), pak tato dohoda mohla být platně uzavřena i v případě, že takový vedoucí zaměstnanec pod sebou neměl nebo nebude mít v budoucnu žádné další vedoucí zaměstnance, což ovšem jinak § 73 odst. 3 zákoníku práce vyžaduje. Dle současně platné a účinné právní úpravy by situace měla být stejná nebo přinejmenším obdobná, neboť i nyní lze mít za to, že se lze od pravidla § 73 odst. 3 zákoníku práce odchýlit. V intencích podávaného rozhodnutí NS ČR spis. zn. 21 Cdo 1073/2017, ze dne 15. 8. 2018, je však v příslušné dohodě nutno explicitně vyjádřit vůli – úmysl odchýlit se od § 73 odst. 3 zákoníku práce, jakkoliv se to jeví značně formalistickou, a proto nadbytečnou, podmínkou. Nepostačí tedy pouhý text umožňující odvolatelnost zaměstnance, musí být řečeno, že účastníci pracovní nebo jiné smlouvy si např. přejí odchýlit se od pravidla zákoníku práce.

DALŠÍ NÁROKY KONČÍCÍHO ŠÉFA

Jen pro úplnost stručně připomeňme, že odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance však pracovní poměr zaměstnance nekončí. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního za-





řazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Teprve jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele (s nárokem na náhradu mzdy) a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c), tedy pro nadbytečnost. Zaměstnanec přitom nemusí být fakticky nadbytečný vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, jak to jinak § 52 písm. c) zákoníku práce pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí vyžaduje, jde totiž jen o fikci výpovědního důvodu pro nadbytečnost stanovenou zákonem.

PRACOVNÍ POMĚR JEŠTĚ NEKONČÍ, ALE NÁROK NA ODSUPNÉ JE VÝJIMEČNÝ

Odstupné poskytované při organizačních změnách propouštěnému zaměstnanci náleží ovšem jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny. Nikoliv pokud jde o pouhou personální obměnu na vedoucím postu. Pokud je jeden šéf odvolán a nastupuje na jeho místo někdo jiný, tak ten, kdo končí, nárok na odstupné nemá. Měl by na něj nárok, pokud by byl odvolán v souvislosti s organizační změnou u zaměstnavatele, např. zrušením útvaru, který dosud jako šéf řídil atp.

DOHODA O NÁVRATU NA PŮVODNÍ POZICI PRO PŘÍPAD SKONČENÍ VÝKONU VEDOUČÍ FUNKCE

Zaměstnanec má možnost ujednat si dohodu o možnosti návratu na původní řadovou pozici, což mu lze doporučit právě v situaci, kdy mu zaměstnavatel předkládá návrh dohody o odvolatelnosti. Zaměstnavatel totiž nemůže dát výpověď z pracovního poměru [podle § 73a odst. 2 věty druhé zákoníku práce na základě fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce] zaměstnanci, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa nebo který se tohoto místa vzdal, jestliže se s ním při jeho jmenování na vedoucí pracovní místo nebo při uzavření dohody o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa dohodl na tom, že v případě odvolání nebo vzdání se tohoto místa jej zařadí na práci, kterou zaměstnanec vykonával před svým jmenováním nebo zařazením na vedoucí pracovní místo.

Původní druh práce na původní pozici, kterou zastával zaměstnanec před povýšením, se totiž po odvolání z funkce automaticky neobnovuje. Možnost návratu na původní pozici si musí zaměstnanec předem dohodnout. Když končí jako šéf, má pak možnost se vrátit na své řadové místo, které zastával předtím. A pokud neexistuje, protože bylo třeba zrušeno, tak s ním zaměstnavatel rozváže pracovní poměr z organizačních důvodů, tudíž zaměstnanci vznikne nárok na odstupné. Ale bez nároku na návrat na původní pozici by nárok na odstupné nevznikl.

Richard W. Fetter