



ODVOLATELNOST ZAMĚŠTNANCE Z VEDOUcíHO PRACOVNíHO MíSTA PO NOVELE ZÁKONíKU PRÁCE

ÚVOD

Průřezová novela zákoníku práce provedená zákonem č. 285/2020 Sb. vnesla zásadní změny do široké palety institutů ovlivňujících dennodenní život zaměstnavatele a zaměstnance. V tomto článku se budeme zabývat problematikou odvolatelnosti zaměstnance z vedoucího pracovního místa. V této oblasti doznal základní pracovněprávní kodex dvou změn – první se týká okruhu zaměstnanců, s nimiž je možné variantu odvolání z vedoucího pracovního místa sjednat (nejde-li o pracovní místa, která se podle příslušných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „zákoník práce“, obsazují jmenováním¹⁾), a druhá se týká stanovení dne, kterým končí výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance.

SHRNUTÍ DOSAVADNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY

Jde-li o vedoucí místo obsazované na základě pracovní smlouvy nebo dodatku k ní, vymezuje § 73 odst. 3 zákoníku práce vedoucí pracovní místa, u nichž je možné sjednat možnost, že zaměstnanec **může být z tohoto vedoucího pracovního místa odvolán, pokud se zároveň může tohoto vedoucího pracovního místa vzdát**. Tato možnost (jinak vyhrazená pouze na výše uvedené případy jmenování) znamená, že oba účastníci pracovněprávních vztahů mohou kdykoliv ukončit výkon práce na vedoucím pracovním místě (odvoláním z/vzdáním se tohoto vedoucího pracovního místa). Blíže k tomuto tématu odkazujeme na příslušný článek vydaný v časopise Praktická personalistika.²⁾

Právní úprava již před účinností novely vycházela podle názoru autora ze závěru, že § 73 odst. 3 zákoníku práce vymezuje **jediná vedoucí pracovní místa**, u kterých je sjednání této možnosti přípustné. Platí totiž bez pochyb, že zaměstnanci jsou na těchto pozicích vystaveni

¹⁾ Jde o pracovní místa vymezená v § 33 odst. 3 zákoníku práce nebo příp. ve zvláštních právních předpisech, např. podle § 2 odst. 5 a 6 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, § 103 odst. 3 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, atd.

²⁾ VRAJÍK, Michal. *Jmenování a odvolání vedoucích zaměstnanců – díl II*. Praktická personalistika č. 5–6/2019, str. 15–24.

značné nejistotě, protože mohou být kdykoliv z těchto vedoucích míst odvoláni, a to bez uvedení důvodu. Jedná se sice o dvojsečnou zbraň v tom smyslu, že i zaměstnanec se může (má-li být odvolání možné) výkonu práce na vedoucím pracovním místě vzdát, nicméně snížená stabilita zaměstnání je z hlediska alimentační funkce pracovního práva zpravidla závažnějším zásahem do postavení zaměstnance než opačně.

Touto optikou je proto podle názoru autora potřeba i s ohledem na zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance (§ 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce) nahlížet na toto ustanovení tak, že **tento výčet není žádoucí rozšiřovat**. Autor tohoto článku je tedy toho názoru, že ze znění právní úpravy již před nabytím účinnosti novely nebylo možné dovodit, že by bylo možnost odvolání z/vzdání se vedoucím pracovního místa sjednat s jinými vedoucími zaměstnanci než těmi vyjmenovanými v tomto výčtu.

Vedle výše uvedeného poté dosavadní znění právní úpravy (účinné do 29. července 2020) výslovně v § 73a odst. 1 větě druhé zákoníku práce stanoví, že výkon práce končí v těchto případech dnem následujícím po doručení odvolání a vzdání se tohoto místa. Jak bude dále v tomto článku uvedeno, toto pravidlo bylo rovněž touto novelou upraveno, protože praxe z něj zpravidla ani před novelou nevycházela.

OKRUH ODVOLATELNÝCH ZAMĚŠTNANCŮ PO ROZHODNUTÍ NEJVYŠŠÍHO SOUDU NA ZÁKLADĚ DOSAVADNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY

Výše předestřená otázka, se kterými zaměstnanci se lze dohodnout na možnosti odvolání z vedoucím pracovního místa, přestala být ryze akademická poté, co Nejvyšší soud v usnesení ze dne 15. srpna 2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017³⁾ vyslovil (ve sporu o určení neplatnosti výpovědi dané odvolanému zaměstnanci, s nímž byla právě sjednána možnost odvolání z vedoucím pracovního místa), že: „*Je-li ustanovení § 73 odst. 2 a 3 zák. práce nazíráno z pohledu shora uvedeného, je nutno dovodit, že je možné se od něj 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 souvisícím ustanovením, je, že musí jít o vedoucího zaměstnance definovaného v ustanovení § 11 zák. práce.*“. Nejvyšší soud tedy dovodil, že strany se mohou od výčtu uvedeného v § 73 odst. 3 zákoníku práce odchýlit a **aplikovat doložku odvolatelnosti na jakéhokoliv vedoucího zaměstnance**.

Dovolací soud v předmětném usnesení tedy de facto rozšířil okruh odvolatelných zaměstnanců na jakéhokoliv vedoucího zaměstnance, tj. kteréhokoliv zaměstnance, 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 (viz § 11 zákoníku práce). Doložka odvolatelnosti se tedy z nástroje silnější kontroly zaměstnanců v nejvyšším managementu v důsledku zásahu Nejvyššího soudu stala bianco šekem pro možnost jednostranného a okamžitého ukončení výkonu práce na jakéhokoliv úrovni řízení.

Předmětné usnesení tento výklad částečně zmírnilo podmínkou, že **v doložce odvolatelnosti muselo být pro tyto případy výslovně uvedeno**, že se účastníci pracovního poměru **chtějí odchýlit** od § 73 odst. 3 zákoníku práce. Požadavek vychází ze základní úvahy Nejvyššího soudu obsažené v předmětném usnesení, podle níž je podkladem pro tento rozšiřující výklad možnost se od výše uvedeného ustanovení odchýlit, což se musí odrazit v obsahu příslušné dohody. Zajímavý je z tohoto hlediska předběžně nastíněný závěr, že odkazem na § 73 zákoníku práce v takové dohodě se strany zavázaly řídit se právní úpravou, a to i před nabytím účinnosti komentované novely.

³⁾ Dále bude na toto usnesení pro přehlednost výkladu odkazováno jako na předmětné usnesení.

Předmětné usnesení vyvolalo v rámci odborné veřejnosti pozdvižení a neobešlo se bez kritiky. Problematickým na něm autor shledává zejména to, že jeho odůvodnění nevyznívá příliš přesvědčivě, což je v případě zásahu do stability zaměstnání zcela nežádoucí. Domnívám se, že předmětné usnesení představuje zásadní zásah do jistot zaměstnance (což byl ostatně pro zákonodárce motiv k novelizaci předmětných ustanovení zákoníku práce), a tyto pochyby prohlubuje skutečnost, že Nejvyšší soud v předmětném rozhodnutí vycházel pouze z obecné zásady „v případě pochybností ve prospěch dispozitivní normy“.

Tato obecná zásada soukromého práva zakotvená v § 1 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“), a dovolacím soudem odvozená ze zásady legální licence⁴⁾ má nicméně v pracovněprávních vztazích omezené uplatnění, protože je potřeba ji aplikovat vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, což ostatně vyplývá z výslovné dikce § 4 zákoníku práce. Jeví se minimálně jako zarážející, že Nejvyšší soud se tomuto testu zcela vyhnul, a předmětné usnesení tedy zcela postrádá odpověď na otázku, zda je takový závěr v souladu se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Otevírá se tedy k řešení otázka, zda by v případném přezkumu (ne)platnosti odvolání či výpovědi učiněných podle stávající úpravy vůbec tento závěr obstál před Ústavním soudem, a to z hlediska práva na řádné a přesvědčivé odůvodnění rozhodnutí.

OKRUH ODVOLATELNÝCH ZAMĚŠTNANCŮ PO NOVELE ZÁKONÍKU PRÁCE

Na tento poměrně zásadní (a pro mnohé překvapivý) zvrat v nahlížení na stávající právní úpravu reagoval zákonodárce tak, že s účinností od 30. července 2020 výslovně přidáním slova „pouze“ stanovil, že **okruh zaměstnanců v § 73 odst. 3 zákoníku práce je konečný, kogentní a nelze jej rozšiřovat**. Důvodová zpráva k tomuto bodu komentované novely uvádí následující: „Podle recentní soudní judikatury je možné se smluvně odchýlit od ustanovení § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce a sjednat výslovně se zaměstnancem, aby se možnost odvolání z funkce (vzdání se funkce) vztahovala odchýlně od zákoníku práce i na jiné vedoucí místo než uvedené v § 73 odst. 3 zákoníku práce. S ohledem na zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance zákoník práce nově výslovně stanoví, že odvolatelnost lze sjednat pouze u vedoucích pracovních míst vymezených v § 73 odst. 3 zákoníku práce. Nadále tedy není možné tento výčet smluvně rozšiřovat (vychází se přitom z předpokladu, že vůle zaměstnance může být deformována snahou získat či udržet si práci). Možnost v podstatě neomezeného jednostranného odvolání ze strany zaměstnavatele totiž zaměstnance, jehož pracovní poměr sice nekončí, staví do značně nejistého postavení ohledně následného trvání jeho pracovního poměru, kdy s ohledem na fikci nadbytečnosti podle § 73a zákoníku práce je pro zaměstnavatele podstatně jednodušší s takovýmto zaměstnancem pracovní poměr jednostranně rozvázat.“⁵⁾

Tuto změnu autor vnímá jako pozitivní a obnovující žádoucí rozsah ochranné funkce pracovního práva. S ohledem na obecnou zásadu, že platnost rozvazovacích jednání je nutno poměřovat optikou platné právní úpravy, proto platí, že **s účinností od 30. července 2020 je možné v „soukromé“ sféře postupovat podle § 73 a § 73a zákoníku práce pouze u zaměstnanců uvedených v § 73 odst. 3 zákoníku práce**. Znamená to tedy, že u jiných vedoucích zaměstnanců není podle názoru autora možné s účinností od 30. července 2020 jejich odvolání z vedoucího místa, **a to i v těch případech, pokud byla uzavřena doložka odvolatelnosti před účinností novely** a bylo v ní výslovně uvedeno, že se strany

⁴⁾ Článek 2 odst. 3 usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁾ Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.

od této právní úpravy odchylují. Tento postup totiž právní úprava nově zapovídá, když je tento úmysl zákonodárce jednoznačně vyjádřen ve výše citované důvodové zprávě.

PŘÍKLAD 1

Zaměstnanec X pracuje u zaměstnavatele Alfa, a. s., jako vedoucí personálního odboru, pod nímž pracují už jen řadoví zaměstnanci. Tomuto zaměstnanci je nadřízen ředitel provozně-ekonomického úseku sdružujícího několik odborů včetně personálního, který je přímo podřízen představenstvu zaměstnavatele. Se zaměstnancem byla 1. července 2018 uzavřena dohoda o tom, že může být odvolán z vedoucího pracovního místa, pokud se může tohoto místa vzdát, aniž by v dohodě bylo uvedeno cokoli dalšího. Dne 20. července 2020 (před účinností novely) bylo tomuto zaměstnanci doručeno odvolání z vedoucího pracovního místa. Takové odvolání je neplatné z toho důvodu, že v příslušné doložce odvolatelnosti nebylo výslovně uvedeno, že se strany chtějí odchýlit od výčtu pracovních míst uvedeného v § 73 odst. 3 zákoníku práce a sjednat odvolatelnost z jiného vedoucího pracovního místa. Odvolaný zaměstnanec přitom nespĺňuje podmínku v uvedeném výčtu vyžadovanou, že je mu podřízen alespoň jeden další vedoucí zaměstnanec.

Dohoda o možnosti odvolání z vedoucího pracovního místa je totiž pouhým předpokladem pro to, aby bylo možné zaměstnance z vedoucího pracovního místa odvolat (jde tedy o podmínku nutnou, nikoliv dostačující). Doložky odvolatelnosti budou (podle toho, co v nich bude sjednáno) využitelné u „ostatních“ vedoucích zaměstnanců pouze tehdy, pokud dotýčný zaměstnanec začne v budoucnu zastávat pracovní místo zahrnuté do uvedeného výčtu, jenž je nově kogentní. Je ovšem nutné, aby byla doložka odvolatelnosti formulována tak, že se vztahuje i na tyto případy. Judikatura Nejvyššího soudu totiž připouští, že doložka odvolatelnosti může být ve své podstatě „blanketní“ (např. se může vztahovat obecně na všechny případy, kdy zaměstnanec bude i v budoucnu vykonávat práci na příslušném vedoucím pracovním místě). Tato konkluze je podle názoru autora zcela aplikovatelná i po novele.

PŘÍKLAD 2

Stejný případ jako v příkladě 1, avšak s tou výjimkou, že v doložce odvolatelnosti bylo výslovně uvedeno, že se strany odchylují od § 73 odst. 3 zákoníku práce tak, že se tato doložka vztahuje na všechna vedoucí pracovní místa. Odvolání z tohoto místa bylo zaměstnanci doručeno 30. července 2020. I toto odvolání je neplatné, a to z toho důvodu, že s účinností předmětné novely není možné se od podmínek vyžadovaných § 73 odst. 3 zákoníku práce odchýlit dohodou stran.

Výše uvedené lze tedy shrnout tak, že s účinností od 30. července 2020 by měl každý zaměstnavatel před odvoláním z vedoucího pracovního místa pečlivě zvážit, zda jde o zaměstnance uvedeného v § 73 odst. 3 zákoníku práce (tj. zda jde – zjednodušeně řečeno – o vedoucího zaměstnance nanejvýš ve druhém stupni řízení pod statutárním orgánem, pokud je mu podřízen další vedoucí zaměstnanec). Pokud z jakéhokoliv důvodu ke dni zvažovaného odvolání nebude tuto podmínku splňovat (byť by mělo dojít k odpadnutí podmínky, že je mu podřízen další vedoucí zaměstnanec), je případné odvolání (a na to případně navazující výpověď z důvodu fikce nadbytečnosti) neplatné.

PŘÍKLAD 3

Stejný zaměstnanec jako v předchozích příkladech s tou změnou, že ke dni uzavření doložky odvolatelnosti dne 1. července 2018 byl personální odbor organizačně rozdělen na oddělení pracovníprávní a oddělení mzdové. Tato oddělení jsou řízena zaměstnanci podřízenými zaměstnanci X, a zároveň tito zaměstnanci řídí další

zaměstnanec. Za těchto okolností je odvolání doručené dne 30. července 2020 platné, neboť zaměstnanec splňuje všechny podmínky vyžadované § 73 odst. 3 zákonníku práce.

Samotný **okruh odvolatelných zaměstnanců poté žádných změn nedoznal.** Platí tedy, že jde o vedoucí zaměstnance v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, příp. o vedoucí zaměstnance podřízené těmto osobám. **Pro obě skupiny přitom platí, že těmto zaměstnancům musí být podřízen další vedoucí zaměstnanec** (což Nejvyšší soud již rovněž v judikatuře vyslovil, např. i v předmětném usnesení). Je tedy potřeba mít dále na paměti, že k platnému odvolání z/vzdání se vedoucího pracovního místa zásadně nepostačuje, pokud daný zaměstnanec podle příslušné organizační struktury zaměstnavatele řídí toliko „řadové“ zaměstnance. Protože může v průběhu času docházet v této oblasti ke změnám, je nutno před provedením těchto kroků brát tuto skutečnost na zřetel.

PŘÍKLAD 4

Navazuje na příklad 3. Zaměstnavatel Alfa, a. s., provedl s účinností od 1. srpna 2020 organizační změnu, kterou zrušil pracovní místa vedoucích oddělení pracovních právních a oddělení mzdového, a všechny zaměstnance nyní pro toto zjednodušení korporátní struktury řídí přímo zaměstnanec X. Zaměstnanec byl odvolán dne 6. srpna 2020. Toto odvolání je neplatné z toho důvodu, že ke dni jeho doručení nesplňoval zaměstnanec podmínky uvedené v § 73 odst. 3 zákonníku práce, jelikož mu v daném okamžiku nebyl podřízen žádný vedoucí zaměstnanec.

VLIV STÁVAJÍCÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY NA ODVOLATELNOST ZAMĚŠTNANCŮ PO NOVELE

Autor se už v praxi setkal s názory, že pokud byla doložka odvolatelnosti sjednána před účinností novely, uplatní se na případné odvolání stávající právní úprava (která podle předmětného usnesení připouští možnost odvolání u jakéhokoliv vedoucího pracovního místa). Má nicméně s ohledem na dále uvedené za to, že tento výklad představuje pro zaměstnavatele poměrně velké riziko. S ohledem na absenci přechodného ustanovení se totiž uplatní **zásada tzv. nepravé retroaktivity**. Vyjadřuje, že od účinnosti nového právního předpisu se tímto předpisem řídí právní poměry vzniklé i před účinností tohoto předpisu, **nicméně stávající právní úpravou se řídí vznik těchto poměrů a práva a povinnosti vzniklé do účinnosti tohoto předpisu.**

Vztaženo na výše uvedené to znamená, že byť by byla doložka odvolatelnosti sjednána před účinností novely, tak po účinnosti novely se práva a povinnosti (tj. i platnost právních jednání, jimiž je měněn nebo rozvazován základní pracovní právní vztah) **řídí příslušnou novelou.** Jedinou výjimkou vyjádřenou judikaturou Nejvyššího soudu jsou případy, kdy by aplikací zásady nepravé retroaktivity pozbyli účastníci pracovní právního vztahu práva a povinnosti (tj. i zaměstnavatel), které měli podle dosavadní právní úpravy.⁶⁾ Nelze tudíž vyloučit ani výklad, že tito zaměstnanci zůstávají odvolatelní z toho důvodu, že zaměstnanec a zaměstnavatel nemohou být zbaveni práv přiznaných dosavadní právní úpravou, která vychází právě z názoru uvedeného v předmětném usnesení. Tato práva a povinnosti přitom mohou spočívat v již nabytém právu (podle dosavadní právní úpravy) zaměstnavatele odvolat zaměstnance z vedoucího pracovního místa a s tím korespondujícím právu zaměstnance se výkonu práce na takovém místě vzdát.

Riziko tohoto výkladu je podle názoru autora nicméně přinejmenším dvojitě. Především je potřeba říci, že názor vyjádřený v předmětném usnesení nebyl doposud podroben přezkumu

⁶⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. listopadu 2010, sp. zn. 21 Cdo 3429/2009.

Ústavním soudem, ke kterému by mohlo dojít v případě, že by se zaměstnanec domáhal určení neplatnosti odvolání nebo výpovědi, a to s odkazem na zásadu nepravé retroaktivity. Pokud by byl tento názor Ústavním soudem odmítnut, **de facto by to znamenalo, že jiné zaměstnance než uvedené v § 73 odst. 3 zákoníku práce nebylo možné v „soukromé“ sféře odvolat nikdy**, což by rovněž znamenalo protizákonnost takového postupu zaměstnavatele. Rovněž nelze vyloučit, že se ohledem na rezolutní přístup zákonodárce vyjádřený např. v důvodové zprávě by v těchto případech daly soudy přednost zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance před zásadou zachování nabytých práv a povinností.

Varovat je podle názoru autora potřeba především před potenciálním postupem, kdy by zaměstnavatelé s ohledem na výše uvedené **uzavřeli na poslední chvíli doložky odvolatelnosti s tím**, aby dosáhli odvolatelnosti zaměstnanců nad rámec uvedeného výčtu. Uzavření doložek odvolatelnosti z tohoto důvodu (zejména) po přijetí předmětné novely by mohlo být vnímáno v případě sporu jako účelový postup, který by i v případě prosazení výše uvedeného výkladu mohl případné rozvázání pracovního poměru zneplatnit pro **rozpor s dobrými mravy**.

Následky neplatného odvolání jsou přitom poměrně značné. Neprávem odvolaný zaměstnanec se v prvé řadě může domáhat určení neplatnosti výpovědi, pokud bude dána na základě takového odvolání. Dále nelze vyloučit ani to, že se zaměstnanec bude domáhat určení neplatnosti samotného odvolání a s odkazem na naléhavý právní zájem se bude domáhat přidělování původně sjednaného druhu práce (před odvoláním). V úvahu dále připadají např. i škodní nároky pro ušlou odměnu za práci v důsledku neplatného odvolání. Lze tedy jen doporučit, aby každý zaměstnavatel (a potažmo i zaměstnanec zamýšlející se vzdát výkonu práce na tomto pracovním místě) tyto kroky pečlivě zvážil, než k nim přistoupí.

DEN SKONČENÍ VÝKONU PRÁCE PO ODVOLÁNÍ Z/VZDÁNÍ SE VEDOUcíHO PRACOVNíHO MíSTA

Druhá změna odstraňuje pravidlo, že výkon práce skončí nejdříve dnem následujícím po doručení odvolání z/vzdání se tohoto místa. Toto pravidlo (v praxi zpravidla nedodržované) znamenalo, že po doručení odvolání je nutno zaměstnanci ukončit výkon práce na daném místě až na konci následujícího dne (pokud nebyl samozřejmě v odvolání uveden den pozdější). Konstitoval se tím tedy teoreticky i nárok zaměstnance na náhradu mzdy či platu za překážku na straně zaměstnavatele za tento následující den podle § 208 zákoníku práce, protože povinnost zaměstnavatele přidělovat práci na vedoucím pracovním místě (vyjdeme-li striktně ze znění dosavadní právní úpravy) trvá až do konce tohoto následujícího dne.⁷⁾

Nově se proto s ohledem na výše uvedenou zásadu zakotvuje pravidlo tak, že **výkon práce na vedoucím pracovním místě končí již dnem doručení odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa**. Tímto se dává najevo, že není důvodné, aby byl zaměstnavatel nucen přidělovat zaměstnanci práci na vedoucím pracovním místě ještě den po odvolání, pokud např. není spokojen s jeho výkonem práce. Jak uvádí přílehlavě důvodová zpráva k příslušnému vládnímu návrhu, **touto změnou se vyhovuje potřebám praxe, kdy de facto dochází ke sladění právní úpravy s reálnou praxí**. I přesto je samozřejmě potřeba tuto změnu vyzdvihnout s tím, že tím odpadají potenciální nevhodné nároky zaměstnance, např. výše uvedené mzdové či platové nároky z překážky na straně zaměstnavatele.

⁷⁾ Viz § 601 odst. 1 občanského zákoníku (aplikovatelné podle § 4 zákoníku práce i na oblast pracovních vztahů), podle kterého zanikající právo nebo povinnost (zde vzájemná práva a povinnosti přidělovat a konat práci podle pracovní smlouvy ve znění před odvoláním z/vzdáním se vedoucího pracovního místa) zanikne koncem tohoto dne.

PŘÍKLAD 5

Zaměstnanec byl ve středu 22. července 2020 odvolán z vedoucího pracovního místa a odvolání mu bylo týž den doručeno osobně na pracovišti. V odvolání nebylo uvedeno datum, ke kterému je zaměstnanec odvoláván. Výkon práce v takovém případě končí na konci dne 23. července 2020. Pokud má tedy zaměstnanec podle rozvrhu směn na čtvrtek rozvrženou směnou od 9:00 do 17:30, končí výkon práce na vedoucím pracovním místě až 23. července 2020 v 17:30. Povinnost zaměstnavatele přidělovat práci tento den ještě trvá, a pokud již dne 23. července 2020 nepřiděluje zaměstnavatel zaměstnanci práci, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele.

PŘÍKLAD 6

Tentýž zaměstnanec byl odvolán za stejných podmínek ve čtvrtek 30. července 2020. Výkon práce v takovém případě skončí na konci rozvržené směny již v tento den. Zaměstnavatel tudíž nemá povinnost v pátek 31. července 2020 odvolanému zaměstnanci přidělovat práci odpovídající vedoucímu pracovnímu místu.

ZÁVĚR

V tomto článku jsme se věnovali tématu změn v oblasti odvolatelnosti zaměstnance z vedoucího pracovního místa. V zásadě se dají obě výše popsané změny označit jako pozitivní, neboť vychází v ústretu ochranné funkci pracovního práva a dosavadní praxi. Je sice pravdou, že pro některé zaměstnavatele může překonání právního názoru vysloveného v předmětném usnesení představovat **znovuzavedení omezení**. Požadavek stabilního zaměstnání ovšem autor pokládá za základní stavební kámen pracovního práva, na němž je potřeba při výkladu právní úpravy a praktickém postupu bezvýhradně trvat.

JUDr. Radim MARADA,

advokátní koncipient v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka