29. 10. 2021

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

Jak správně ukončit pracovní poměr vrcholových vedoucích zaměstnanců

Úvodem je třeba definovat, o jakých pozicích tento příspěvek pojednává. Jedná se totiž o specifickou skupinu vedoucích zaměstnanců zaměstnavatelů soukromé sféry, a to takových, kteří jsou v přímé řídící působnosti:

a. **statutárního orgánu** zaměstnavatele (v případě právnické osoby) či přímo **zaměstnavatele** (pokud je jím fyzická osoba)
b. **vedoucího zaměstnance přímo podřízenému** osobám pod písm. a. výše (tj. buď statutárnímu orgánu či zaměstnavateli),

za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je **podřízen další „běžný" vedoucí zaměstnanec** (dále jen „**vrcholový vedoucí zaměstnanec**").

Pracovní poměr u těchto vrcholových vedoucích zaměstnanců vzniká pracovní smlouvou, případně její změnou z důvodu „povýšení" do pozice vrcholového vedoucího zaměstnance spočívající ve změně druhu práce, nikoli jmenováním. S vrcholovými vedoucími zaměstnanci je v souladu s ust. § 73 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**") **možné dohodnout možnost odvolání z vedoucího pracovního místa za předpokladu, že bude zároveň dohodnuto, že se vrcholový vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát**. Byť zákoník práce nepředepisuje písemnou formu, s ohledem na právní jistotu tuto formu důrazně doporučujeme.

Pokud existuje výše uvedená dohoda o možnosti odvolání z vedoucího pracovního místa, má odvolání zaměstnavatele zákoníkem práce (§ 73a) předvídané následky. V takovém případě totiž **výkon práce na pracovním místě vrcholového vedoucího zaměstnance odvoláním z pracovního místa vrcholového vedoucího zaměstnance končí**, a to buď dnem stanoveným v odvolání, nebo pokud není takový den uveden, dnem doručení odvolání. V této souvislosti je třeba si uvědomit, že vlastní **pracovní poměr nekončí** a zaměstnavatel má tzv. **nabídkovou povinnost**. Až teprve, pokud zaměstnavatel žádné „vhodné" pracovní místo nemá (nebo zaměstnanec nabídnutou pozici odmítne), může zaměstnavatel přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů, přičemž zaměstnanec nemá v tomto případě nárok na odstupné (výjimkou je situace, kdy by současně došlo ke zrušení daného místa v důsledku organizační změny).

Nabídková povinnost byla několikrát řešena Nejvyšším soudem, naposledy v nedávném rozhodnutí ze dne 28.06.2021, sp. zn. 21 Cdo 1496/2021, a to komplexně ve všech svých souvislostech.

Co musí tedy zaměstnavatel v souvislosti s nabídkovou povinností dodržet?

Předně je třeba si uvědomit, proč zaměstnavatel tuto povinnost má. K tomu se vyjádřil Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 21.07.2015, sp. zn. 21 Cdo 3145/2014 tak, že nabídková povinnost zaměstnavatele představuje svou povahou „přímus" zaměstnavatele učinit zaměstnanci nabídku směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci (ke změně pracovního poměru) ve smyslu ustanovení § 40 odst. 1 zákoníku práce. Právní úprava tím sleduje **cíl, aby zaměstnavatel před**

tím, než podá výpověď z pracovního poměru, nabídl zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci s ohledem na to, že k výpovědi pracovního poměru má docházet z důvodů zpravidla nezávislých na možnostech zaměstnance.

Ve světle shora citovaného rozhodnutí platí, že zaměstnavatel není povinen nabídnout zaměstnanci každé volné pracovní místo, ale pouze místo odpovídající (kromě jeho zdravotního stavu) jeho kvalifikaci. **Nevyžaduje se tedy, aby zaměstnavatel navrhoval zaměstnanci takové pracovní zařazení, při němž by nebyla zcela využívána jeho dosažená kvalifikace, a že se současně nesmí jednat o práci, k níž zaměstnanec nemá potřebnou kvalifikaci a nemůže ji ani získat zaškolením nebo jinou průpravou** (k tomu rovněž rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.03.2011 sp. zn. 21 Cdo 4897/2009 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.09.2015 sp. zn. 21 Cdo 4345/2014).

Jak vyplývá z další konstantní judikatury, **kvalifikací zaměstnance** se rozumí ***souhrn znalostí, dovedností a odborných zkušeností***, které zaměstnanec získal vzděláním a výkonem odborné praxe a ***které jsou využitelné při výkonu jeho práce*** (k tomu rovněž rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 29.06.2016 sp. zn. 21 Cdo 2305/2015 a ze dne 11.04.2017 sp. zn. 21 Cdo 5567/2016). **Kvalifikaci ve vztahu ke konkrétní práci** vymezují ***kvalifikační předpoklady stanovené právními předpisy*** (obecně závaznými právními předpisy a vnitřními předpisy zaměstnavatele).

Jako jediné kritérium vhodnosti práce, kterou je zaměstnavatele povinen zaměstnanci po jeho odvolání z vedoucího pracovního místa nabídnout, zákoník práce tedy stanovuje pouze to, aby tato odpovídala zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance. **Z ničeho přitom nevyplývá, že zároveň musí jít o práci, která není vykonávána na vedoucím pracovním místě, případně, že se musí jednat o práci, která je vykonávána u zaměstnavatele na nižším stupni řízení, než bylo vedoucí pracovní místo, z něhož byl zaměstnanec odvolán**. Má-li proto zaměstnavatel práci, která odpovídá zdravotnímu stavu a kvalifikaci odvolaného zaměstnance, je zaměstnavatel v zásadě povinen ji tomuto zaměstnanci nabídnout bez ohledu na to, zda se jedná o práci vykonávanou na vedoucím pracovním místě či nikoli. Je přitom přirozené, že v případě zaměstnance odvolaného z vedoucího pracovního místa na vysokém stupni řízení, bude mnohdy z hlediska ustanovení § 73a odst. 2 zák. práce jinou vhodnou prací (odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance) právě jiné, opět vedoucí pracovní místo práce (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.06.2021, sp. zn. 21 Cdo 1496/2021). Takové místo by ovšem **nemusel zaměstnavatel nabídnout** zaměstnanci **tehdy, kdyby k řádnému výkonu práce tento zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele nesplňoval požadavky**, které zaměstnavatel stanovil a které jsou vzhledem ke konkrétním podmínkám výkonu práce u tohoto zaměstnavatele oprávněné a povahou pracovních činností (objektivně vzato) ospravedlnitelné, tedy kdyby byl ve vztahu k této práci naplněn výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. f) zák. práce (srov. rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 28.06.2021, sp. zn. 21 Cdo 1496/2021 a ze dne 4.10.2018, sp. zn. 21 Cdo 4279/2017).

V této souvislosti vyvstává dále otázka, k jakému okamžiku má zaměstnavatel vhodné pracovní místo posuzovat. I na tuto otázku dává odpověď judikatura, dle které platí, že aby mohl zaměstnavatel odvolanému vrcholovému vedoucímu zaměstnanci učinit nabídku pracovního místa, **musí se jednat o místo, které je volné ke dni dání výpovědi, tj. v době jejího doručení zaměstnanci** (k tomu rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.04.1998, sp. zn. 2 Cdon 382/97). Není při tom rozhodné, zda měl zaměstnavatel volnou pozici ke dni přípravy výpovědi. **K jiným okolnostem**, než které existovaly v době výpovědi je možné přihlédnout **jen výjimečně**, např. kdyby zaměstnavatel **záměrně přistoupil k podání výpovědi až poté, co u něj byla obsazena všechna pro zaměstnance vhodná volná pracovní místa**, čímž by záměrně vytvořil v době výpovědi takový stav, který by mu umožňoval (jinak úspěšně) tvrdit, že nemůže zaměstnance dále zaměstnávat, pokud by hlavním cílem tohoto jednání bylo způsobit zaměstnanci rozvázáním pracovního poměru

výpovědí újmu (k tomu též právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15.02.2005 sp. zn. 21 Cdo 1573/2004).

Přes veškeré výše uvedené formální požadavky týkající se nabídkové povinnosti zaměstnavatele je v případě vrcholových vedoucích zaměstnanců nanejvýše vhodné možnost odvolání z vedoucí pozice sjednat (ať již přímo v pracovní smlouvě či v samostatné dohodě). Samozřejmě je třeba dodržet zákonem stanovené náležitosti pro platné sjednání možnosti odvolání.

Mgr. Dagmar Junková,
advokátka

GIESE & PARTNER

Giese & Partner, s.r.o.

Palác Myslbek
Ovocný trh 8
117 19 Praha 1

Tel.: +420 221 411 511
e-mail: office@giese.cz

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva

- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti