

30. 8. 2016

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

# Manažerská doložka o možnosti odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa a nabídková povinnost zaměstnavatele

Dle § 73 odst. 2 zákoníku práce (zák. č. [262/2006](#) Sb., v aktuálním znění, dále „ZP“ či „zákoník práce“), lze v případě zaměstnavatelů tzv. soukromé sféry s vedoucím zaměstnancem sjednat možnost odvolání z jeho pracovního místa, a to za předpokladu, že je zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec tohoto místa může vzdát. V případě, že má dojít k realizaci odvolání zaměstnance v praxi, měly by být vzaty potaz s tím spojené povinnosti zaměstnavatele, jakož i úskalí, ke kterým může v důsledku odvolání vedoucího zaměstnance dojít.

▣ ▣ ▣ **HOLEC, ZUSKA  
& PARTNEŘI**

ADVOKÁTI | ATTORNEYS | RECHTSANWÄLTE

Předně je třeba uvést, že uvedenou doložku o možnosti odvolání nelze sjednat se všemi zaměstnanci, nýbrž ji lze uvažovat pouze u vedoucích míst dle § 73 odst. 3 ZP, kterými jsou

- v případě zaměstnavatele - právnické osoby:

- místa v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu; či
- místa v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárnímu orgánu, je-li tomuto vedoucímu zaměstnanci podřízen další vedoucí zaměstnanec;

- v případě zaměstnavatele - fyzické osoby:

- místa v přímé řídicí působnosti zaměstnavatele; či
- místa v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného zaměstnavateli, je-li tomuto vedoucímu zaměstnanci podřízen další vedoucí zaměstnanec.

Podstatnou náležitostí doložky o možnosti odvolání z pracovního místa dle § 73 odst. 2 zákoníku práce je, jak již uvedeno výše, že bude s takovým zaměstnancem zároveň sjednáno, že se vedoucí zaměstnanec svého místa může vzdát.

Podobně jako v jiných případech, rozhodne-li se zaměstnavatel sjednané možnosti odvolání vedoucího zaměstnance využít, je třeba dát pozor na několik zákonných náležitostí.

Předně, osobou, která odvolání zaměstnance z jeho vedoucího pracovního místa může provést, je v případě zaměstnavatelů - právnických osob jejich statutární orgán, v případě zaměstnavatelů - fyzických osob pak přímo zaměstnavatel (§ 72 odst. 4 zákoníku práce). Dále, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být provedeno písemně, přičemž výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání, resp. pokud byl v

odvolání uveden pozdější den, pak takto uvedeným dnem (§ 73a odst. 1 zákoníku práce).

Důsledkem provedení odvolání z pracovního místa však není automaticky též skončení pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele – naopak zákoník práce výslovně uvádí, že odvoláním zaměstnance z jeho vedoucího pracovního místa jeho pracovní poměr nekončí. Po odvolání je zaměstnavatel ze zákona povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele – tj. jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Teprve jestliže zaměstnavatel pro zaměstnance takovou práci nemá, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí (tj. uplatní se právní fikce), že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce – tedy tzv. nadbytečnost.

Judikatura přitom dovodila, že není třeba zaměstnanci nabízet každou volnou pracovní pozici, nýbrž jen takovou, která by skutečně – vedle jeho zdravotního stavu – odpovídala současně jeho kvalifikaci, a to v tom směru, aby tato kvalifikace byla využívána zcela, nikoli pouze jen zčásti (nemá být tedy zaměstnancům s „vyšší“ kvalifikací nabízena i taková práce, pro kterou postačuje kvalifikace „nižší“, byť by ji dotyčný zaměstnanec patrně též zvládl). Nejvyšší soud ČR k tomuto v rozsudku ze dne 9. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3980/2011, uvedl, že v dané věci nebylo povinností zaměstnavatele „nabízet žalobkyni každé volné pracovní místo, ale pouze místo odpovídající (kromě jejího zdravotního stavu) její kvalifikaci, tedy jejímu vysokoškolskému vzdělání. Takto však odvolací soud v projednávané věci neuvažoval, jestliže – jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku – z hlediska splnění podmínek uvedených v ustanovení § 73 odst. 6 zák. práce [pozn. autorky: dnes § 73a odst. 2 zákoníku práce] považoval za relevantní, že žalobkyně od 1. 2. 2009 „mohla být dále zaměstnána na pozici obchodních referentů, kde není vyžadováno vysokoškolské vzdělání nebo jiné speciální vzdělání“, že „mohla také zastávat místo, které původně zastávala paní Kličková – asistentka pracovníka vztahů k veřejnosti, a nepochybně i pozici, kterou od 1. 2. 2009 zastávala Dr. S. – vedoucí oddělení vnějších vztahů, pracovník vztahů k veřejnosti, nebo pozici pracovníka vztahů k veřejnosti, která byla od 1. 2. 2009 obsazena Mgr. P. M.“, ačkoli jde o okolnosti, které měly nastat teprve v budoucnu, a bral v potaz rovněž pracovní místa (obchodní referent, pracovník vztahů k veřejnosti, asistent pracovníka vztahů k veřejnosti), pro něž postačovalo i středoškolské vzdělání.“ Hlediska rozhodná pro nabídkovou povinnost zaměstnavatele podle § 73a odst. 2 zákoníku práce jsou tedy jen a pouze „zdravotní stav“ a „kvalifikace“ zaměstnance, nikoli kritéria další, jako například dle úpravy předchozího zákoníku práce č. [65/1965](#) Sb. samotná „vhodnost práce“ apod.

V případech, kdy zaměstnavatel pro zaměstnance, který byl z vedoucího pracovního místa odvolán, nemá alternativní pracovní zařazení, které by odpovídalo zdravotnímu stavu a současně kvalifikaci zaměstnance, pak není povinností zaměstnavatele „uměle“ pro takového zaměstnance vytvářet – pro zaměstnavatele popřípadě zcela nepotřebné – pracovní příležitosti. Zákoník práce naopak v takových situacích, stejně jako pro případy, kdy zaměstnanec nabídnutou práci odmítne, vytváří tzv. fikci nadbytečnosti – tedy fikci toho, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce, což z praktického hlediska pro zaměstnavatele znamená především to, že zaměstnanci může dát výpověď z výpovědního důvodu upraveného v § 52 písm. c) ZP, pokud se se zaměstnancem nedohodne na jiném řešení nastalé situace (zejména například změně pracovní smlouvy, ukončení pracovního poměru dohodou apod.). Slovy Nejvyššího soudu ČR,[1] „zákon tu vytváří fikci nadbytečnosti zaměstnance, pro kterou je možné s ním rozvázat pracovní poměr, aniž by bylo potřebné (možné) se při zkoumání platnosti výpovědi zabývat tím, zda se zaměstnanec skutečně stal pro zaměstnavatele nadbytečným 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 ustanovení § 52 písm. c) zák. práce pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí vyžaduje.“ Pro to, aby byl dán výpovědní důvod dle § 52 písm. c) ZP na základě „fikce nadbytečnosti“ v návaznosti na § 73a odst. 2 ZP, se tak při posuzování platnosti dané výpovědi nepostupuje dle „klasického schématu“ (i) rozhodnutí o organizační změně – (ii)

nadbytečnost zaměstnance - (iii) příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance; podstatné je to, že zaměstnavatel (a) nabídl zaměstnanci po jeho odvolání z jeho vedoucího pracovního místa jinou volnou pozici odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, avšak zaměstnanec ji odmítne, či (b) zaměstnavatel nemá po odvolání zaměstnance (v době dání výpovědi) práci, která by odpovídala zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance (pročež mu alternativní pracovní zařazení ani nenabídne).

Zatímco situace, kdy zaměstnanec po jeho odvolání z vedoucího pracovního místa odmítne následně nabídnutou jinou práci, bude patrně mezi stranami méně konfliktní, potenciálně velmi spornou může být situace, kdy zaměstnavatel po odvolání zaměstnance mu dá i výpověď s odůvodněním, že pro něj jinou práci ve smyslu § 73a odst. 2 zákoníku práce nemá, a že je tedy „ze zákona nadbytečným“.

Pokud by v posledně uvedeném případě došlo k soudnímu řízení o určení neplatnosti dané výpovědi, pak by povinnost tvrdit rozhodné skutečnosti a tyto prokázat (tj. jde-li o to, že zaměstnavatel neměl v rozhodné době jinou práci odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance, jehož odvolal z vedoucího pracovního místa) měl zaměstnavatel - v tomto směru má zaměstnavatel důkazní povinnost a důkazní břemeno.[2] Dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2355/2009, není z hlediska zaměstnavatele dostatečné tvrdit, že neexistuje pracovní místo, které měl dle § 73a odst. 2 zákoníku práce odvolanému zaměstnanci nabídnout; zaměstnavatel, který přistoupil k výpovědi z pracovního poměru z důvodu, že pro zaměstnance, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa, nemá práci odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance, „prokáže v občanském soudním řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru použitý výpovědní důvod, jen bude-li za řízení tvrdit (a pomocí důkazů prokazovat), že pracovní místa, jež by byla pro zaměstnance vhodná[3] (zejména s ohledem na jeho kvalifikaci), jsou obsazena (jinými zaměstnanci), popř. že neobsazená pracovní místa nejsou pro tohoto zaměstnance vhodná [pozn. autorky: tj. že - dle současné právní úpravy - neodpovídají zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance]. I když (někteří) zaměstnavatelé nemají (nemusejí mít) „direktivně stanoveny počty zaměstnanců a jejich organizační zařazení“, sami rozhodují „o počtu a skladbě zaměstnanců podle své aktuální potřeby“ a „nejsou v této souvislosti povinni vytvářet a naplňovat žádná organizační schémata“, má nepochybně každý, kdo zaměstnává fyzické osoby v pracovněprávních vztazích, potřebu zajistit plnění svých úkolů nebo činností prostřednictvím určitého počtu zaměstnanců (v určitém kvalifikačním složení nebo splňujících jiné požadavky), z níž vyplývá (mimo jiné) to, jaká se u něho vytváří pracovní místa. Protože platnost výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem z důvodu fikce nadbytečnosti se posuzuje podle stavu v době jejího podání (v době doručení výpovědi zaměstnanci), je zaměstnavatel povinen tvrdit (a pomocí důkazů prokazovat) potřebu zaměstnávat fyzické osoby v pracovněprávních vztazích a jiné rozhodné skutečnosti se zřetelem na to, jak tu byly v této rozhodné době.“

Předpokladem pro to, aby zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď na základě fikce nadbytečnosti, pak není ani to, že je přijato rozhodnutí o organizační změně. Skutečnost, zda takové rozhodnutí bylo přijato, však má vliv na případný nárok zaměstnance na odstupné poskytované při organizačních změnách - toto náleží dle § 73a odst. 2 zákoníku práce totiž pouze tehdy, dochází-li k rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.

Zaměstnavatelům, kteří se rozhodnou využít sjednané možnosti odvolání zaměstnance z jeho vedoucího pracovního místa, a následně tomuto zaměstnanci dají výpověď pro tzv. fikci nadbytečnosti, lze v rámci prevence s ohledem na možný budoucí soudní spor doporučit, aby v době dání výpovědi řádně dokumentovali volná pracovní místa, která u nich jsou (byla) k dispozici, kdy však tato zejména z hlediska kvalifikačních požadavků neodpovídají profilu zaměstnance, kterému byla výpověď dána.

**JUDr. Michaela Hájková, LL.M.**

[HOLEC, ZUSKA & Partneri](#)

Palác Anděl  
Radlická 1c/3185  
150 00 Praha 5

Tel.: +420 296 325 235

Fax: +420 296 325 240

e-mail: [recepce@holec-advokati.cz](mailto:recepce@holec-advokati.cz)

-----  
[1] Srov. rozsudek ze dne 9. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3980/2011.

[2] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2355/2009.

[3] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2355/2009 – soud zde rozhodoval podle zákona č. [65/1965](#) Sb., tedy používal i kritérium „vhodnosti“ práce; za současné právní úpravy jsou naopak rozhodnými hledisky již jen zdravotní stav a kvalifikace zaměstnance.

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů , judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## **Další články:**

- [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](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)