

19. 4. 2012

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

Nabídková povinnost jiné vhodné práce po odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se této funkce

Zákoník práce [1] již nezná a neobsahuje povinnost zaměstnavatele, který chce dát resp. dal svému zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, nabídnout mu jinou vhodnou práci či mu účinně pomáhat při získání nového vhodného zaměstnání u jiného zaměstnavatele nebo mu je zajistit v rozsahu, v jakém ji upravoval předchozí - zrušený zákoník práce. [2] Nicméně, je-li zaměstnanec odvolán z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo se takové funkce vzdá, [3] pak jeho pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je ve smyslu ust. § 73a odst. 2 věty první zákoníku práce povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.

Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde ve smyslu ust. § 73 odst. 2 věty druhé zákoníku práce o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce; odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.

Jak má nová vhodná práce vypadat

Zaměstnavatel je tedy po odvolání zaměstnance z vedoucí funkce nebo vzdání se funkce zaměstnancem povinen podat zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.

Z judikatury:

„Ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce zakotvuje tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele, která představuje svojí povahou „přimus“ zaměstnavatele učinit zaměstnanci ofertu směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci (ke změně sjednaných pracovních podmínek) ve smyslu ust. § 40 odst. 1 zákoníku práce. Jde tu přitom o takovou práci, kterou je zaměstnanec způsobilý vykonávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu a kvalifikaci. (Povinnost nabídnout zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci znamená, že se nevyžaduje, aby zaměstnavatel navrhoval zaměstnanci takové pracovní zařazení, při němž by nebyla zcela využívána jeho dosažená kvalifikace, a současně se nesmí jednat o práci, k níž zaměstnanec nemá potřebnou kvalifikaci a nemůže ji ani získat zaškolením nebo jinou přípravou.)

Protože zákon nestanoví, že by další pracovní zařazení zaměstnance u zaměstnavatele muselo být dohodnuto v určitém místě, může zaměstnavatel nabídnout zaměstnanci i takovou jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, kterou by měl vykonávat v jiném místě, než kde

dosud konal práci nebo kde má své bydliště.

Řádnou ofertu směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci (ke změně sjednaných pracovních podmínek) ve smyslu ust. § 40 odst. 1 zákoníku práce, která by byla ze strany zaměstnance akceptovatelná již v okamžiku nabídky (případně v přiměřené lhůtě stanovené zaměstnavatelem), lze učinit pouze ve vztahu k volnému (v okamžiku nabídky neobsazenému) pracovnímu místu, případně k místu, u něhož je předem jisté (např. proto, že pracovní poměr dosavadního zaměstnance na tomto místě skončí k určitému dni uplynutím doby nebo na základě již učiněného rozvazovacího projevu vůle), že bude volné v dohledné době (v řádu dnů).

Nelze tedy řádně splnit nabídkovou povinnost tím, že zaměstnavatel nabídne odvolanému zaměstnanci pracovní místo, které by eventuelně mohlo být volné v budoucnu na základě jednostranného projevu vůle ze strany zaměstnavatele (odvolání stávajícího zaměstnance, který dosud místo zastává), který ovšem zaměstnavatel hodlá učinit teprve za předpokladu, že odvolaný zaměstnanec nabídku tohoto, doposud obsazeného pracovního místa přijme.

Z ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce nelze dovodit povinnost zaměstnavatele vytvářet pro odvolaného zaměstnance nové (pro zaměstnavatele reálně nepotřebné) pracovní příležitosti, aby mu mohl učinit srovnatelnou nabídku jiné práce.“

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4897/2009, ze dne 11. 3. 2011) [4]

Richard W. Fetter

[1] Zákon č. [262/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů.

[2] Viz ust. § 46 odst. 2 a § 47 odst. 1 a 2 zákona č. [65/1965](#) Sb., ve znění účinném do 31. 12. 2006.

[3] K tomu kdo a koho může z pracovního místa vedoucího zaměstnance odvolat a kdo se jej může vzdát viz ust. § 73 zákoníku práce, k formě a následkům (účinkům) odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance viz ust. § 73a odst. 1 zákoníku práce.

[4] Citované právní věty autor upravil pro použití podle aktuální právní úpravy účinné od 1. 1. 2012.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů , judikatura, právo | 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](#)