

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

## Nabídková povinnost nové - jiné vhodné práce

V následujícím příspěvku přinášíme přehled vybrané, zřejmě nejvýznamnější, judikatury k zákonem upravené nabídkové povinnosti zaměstnavatele vůči vedoucímu zaměstnanci, jenž byl ze své funkce odvolán nebo se jí vzdal, která je návodem pro správný postup v personální praxi, ale upozorníme současně i na nový judikát Nejvyššího soudu potvrzující, že absentující zákonná úprava nabídkové povinnosti jiné vhodné práce vůči „řadovým“ zaměstnancům může být nahrazena smluvní úpravou takové povinnosti.

Podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2006, tedy za účinnosti starého - již zrušeného zákoníku práce (zákona č. [65/1965](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů) zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, nešlo-li o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze tehdy, jestliže neměl možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě, nebo jestliže zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci (ust. § 46 odst. 2 zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů). Právní úprava pracovněprávních vztahů účinná ode dne 1. 1. 2007 - tedy tehdy nový, nyní aktuální zákoník práce, tento institut tzv. nabídkové povinnosti nepřevzal. Znamená to, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 zákoníku práce, i když má možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, a i kdyby mu mohl nadále přidělovat jinou práci, která by odpovídala sjednanému druhu práce a která by pro něho byla vhodná.

### Co není v zákoně, může být v kolektivní smlouvě

**Absence zákonné úpravy tzv. nabídkové povinnosti zaměstnavatele nevyklučuje, aby obdobná povinnost zaměstnavatele byla zakotvena (sjednána) v kolektivní smlouvě!** Ujednání kolektivní smlouvy o tzv. nabídkové povinnosti zaměstnavatele představuje zákonem předpokládanou úpravu práv zaměstnanců neupravených zákonem. A skutečně toho zaměstnanci resp. je zastupující odbory využívají, jak o tom svědčí případ projednávaný Nejvyšším soudem ČR pod spis. zn. 21 Cdo 2244/2018. Zaměstnankyně v uvedeném sporném případě napadá platnost výpovědi pro nadbytečnost (dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce) právě m.j. s poukazem na porušení nabídkové povinnosti jiného vhodného místa. Nejvyšší soud při posuzování jejího případu došel k následujícím závěrům.

**Porušení kolektivní smlouvy v ujednání o tzv. nabídkové povinnosti zaměstnavatelem nezpůsobuje neplatnost navazující výpovědi z pracovního poměru pro rozpor se zákonem. Výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, které podle kolektivní smlouvy měla předcházet nabídka jiné vhodné práce dotčenému zaměstnanci učiněná zaměstnavatelem, by byla neplatným právním jednáním ve smyslu ust. § 580 odst. 1 a § 588 občanského zákoníku pro rozpor s dobrými mravy, jestliže by zaměstnavatel záměrně přistoupil k podání výpovědi až poté, co u něj byla obsazena všechna pro zaměstnance vhodná volná pracovní místa, která by mu mohl v souladu s kolektivní smlouvou nabídnout, a veden přímým úmyslem by tím vytvořil v době výpovědi takový stav,**

**který by mu umožňoval (jinak úspěšně) tvrdit, že nemůže zaměstnance dále zaměstnávat, a mělo-li by současně jeho jednání přímý (hlavní) cíl způsobit zaměstnanci rozvázáním pracovního poměru výpovědí újmu.** Tam, kde na přímý úmysl zaměstnavatele způsobit zaměstnanci rozvázáním pracovního poměru újmu usuzovat nelze, závěr o rozporu výpovědi z pracovního poměru s dobrými mravy nepřipadá v úvahu, i kdyby jinak k porušení nabídkové povinnosti ze strany zaměstnavatele došlo; odpovědnost zaměstnavatele za škodu, kterou porušením tzv. nabídkové povinnosti zaměstnanci způsobil, tím není dotčena, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2244/2018, ze dne 13. 2. 2020. A právě proto, že tohoto úhlu pohledu daný sporný případ odvolací soud, ani soud prvního stupně neposuzovaly, jejich rozhodnutí, a to v neprospěch žalující zaměstnankyně (žaloba na neplatnost výpovědi byla zamítnuta) NS zrušil.

### **Nová práce musí být nabídnuta odvolaným vedoucím zaměstnancům nebo když se funkce vzdají**

Povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci může být tedy založena smluvně, ale právní úprava zná i zákonnou nabídkovou povinnost nové práce, a to dle ust. § 73a odst. 2 věty první zákoníku práce. - Dříve než zaměstnavatel rozváže s vedoucím zaměstnancem, který byl do své funkce jmenován (ust. § 73 zákoníku práce) a posléze byl z vedoucího místa odvolán nebo se jej vzdal, pracovní poměr pro nadbytečnost, musí nabídnout zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Podle ust. § 73a odst. 2 (věty první) zákoníku práce odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je 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, pak podle ust. § 73a odst. 2 věty druhé jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c); 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. - Rozhodnutí, zda zaměstnanec nabídky nové práce využije, je výlučně na zaměstnanci, který může tuto pracovní příležitost odmítnout; přijme-li nabízenou práci, dojde tím ke změně pracovního poměru ohledně dohodnutého druhu práce, popřípadě též místa výkonu práce, ve smyslu ust. § 40 odst. 1 zákoníku práce a potřeba rozvázání pracovního poměru tím odpadá.

### **Fikce, tedy automatická nadbytečnost, anebo dohoda o návratu na původní pozici**

V případě, že zaměstnavatel nemá takovou práci, která by odpovídala zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance, nebo že zaměstnanec návrh na nové pracovní zařazení nepřijme, nastává jednak překážka v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ust. § 208 zákoníku práce (zaměstnanec má tedy nárok na (plnou) náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku po skončení výkonu funkce, dokud ještě neplyne výpovědní doba, i po výpovědní dobu) a jednak nastává fikce výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. 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) zákoníku práce pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí vyžaduje.

Dodejme však, že zaměstnavatel a zaměstnanec, který už u zaměstnavatele pracuje, a je jmenováním povyšován do vedoucí funkce (jde o tzv. vnitropodnikové jmenování), může uzavřít dohodu o návratu na původní pozici pro případ skončení výkonu vedoucí funkce. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2376/2015, ze dne 5. 5. 2016, dospěl k závěru, že zaměstnavatel nemůže dát

výpověď z pracovního poměru podle ust. § 73a odst. 2 věty druhé zákoníku práce na základě fikce výpovědního důvodu podle ust. § 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 zaměstnance z vedoucího pracovního místa nebo vzdání se tohoto místa zaměstnancem jej zařadí na práci, kterou zaměstnanec vykonával před svým jmenováním nebo zařazením na vedoucí pracovní místo.

## **Další judikaturou dovozená pravidla nabídkové povinnosti**

### **Kvalifikace**

**Zaměstnavatel musí zaměstnanci odvolanému z vedoucího místa nabídnout jakékoliv volné místo, které je k dispozici v době výpovědi, nejen místo odpovídající původní pracovní smlouvě, popřípadě kvalifikaci zaměstnance kdykoliv získané (ať před uzavřením smlouvy nebo po jejím sjednání), a to i tehdy, když toto místo vyžaduje předchozí průpravu zaměstnance. Z ničeho však nevyplývá povinnost zaměstnavatele vytvářet pro zaměstnance nové pracovní příležitosti, aby mohl učinit nabídku ve smyslu ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce. Stejně tak není smyslem uvedeného ustanovení, aby zaměstnavatel nabízel práci, o níž je zřejmé, že i na nabízeném místě bude zaměstnanec nadbytečný. Aby byla splněna nabídková povinnost, musí mít zaměstnavatel potřebu, aby určitá pracovní činnost byla reálně vykonávána.** Okolnost, že zaměstnavatel veden předběžnou opatrností v očekávání věcí, které mohou, ale nemusí nastat, pracovní místo neobsadí, však ještě neznamená, že odpadá reálná potřeba výkonu dané pracovní činnosti, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 2. 9. 2015, spis. zn. 21 Cdo 759/2014.

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 v pracovněprávních vztazích. Kvalifikací zaměstnance však nelze rozumět pouze souhrn znalostí, dovedností a odborných zkušeností nezbytných pro výkon doposud zastávané práce; kvalifikace zahrnuje možnost výkonu různých pracovních činností, z nichž často zaměstnanec všechny konkrétně v pracovním poměru u zaměstnavatele nevykonává. Protože s výkonem práce vyžadujícím odbornou kvalifikaci jsou též zpravidla spojeny i činnosti, které samy o sobě zvláštní kvalifikaci nevyžadují, jde o práci odpovídající kvalifikaci zaměstnance tehdy, kdy zaměstnanec může využít získanou kvalifikaci v převážné míře a kdy tedy nepřevažují práce, při kterých zaměstnanec získanou kvalifikaci nemůže uplatnit, a které by mohl vykonávat i pracovník s nižší kvalifikací, popřípadě bez zvláštní kvalifikace.

Kvalifikací zaměstnance v souvislosti s tzv. nabídkovou povinností zaměstnavatele vedoucímu zaměstnanci, který byl ze svého místa odvolán nebo se jej vzdal, dle ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce nelze proto rozumět pouze souhrn znalostí, dovedností a odborných zkušeností nezbytných pro výkon doposud zastávané práce; kvalifikace zahrnuje možnost výkonu různých pracovních činností, z nichž často zaměstnanec všechny konkrétně v pracovním poměru u zaměstnavatele nevykonává. **Protože s výkonem práce vyžadujícím odbornou kvalifikaci jsou též zpravidla spojeny i činnosti, které samy o sobě zvláštní kvalifikaci nevyžadují, jde o práci odpovídající kvalifikaci zaměstnance tehdy, kdy zaměstnanec může využít získanou kvalifikaci v převážné míře a kdy tedy nepřevažují práce, při kterých zaměstnanec získanou kvalifikaci nemůže uplatnit, a které by mohl vykonávat i pracovník s nižší kvalifikací, popřípadě bez zvláštní kvalifikace.** K tomu dospěl Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2305/2015, ze dne 29. 6. 2016.

### **Forma nabídky**

**Návrh změny dalšího pracovního zařazení zaměstnance u zaměstnavatele na jinou práci**

**odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance ve smyslu ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce může být zaměstnavatelem učiněn platně učiněn i ústně**, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4930/2016, ze dne 14. 3. 2018. Současně NS ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4930/2016, ze dne 14. 3. 2018, potvrdil, že **nabídková povinnost zaměstnavatele podle ust. § 73a odst. 2 věty první zákoníku práce není splněna, bylo-li zaměstnanci nabízeno pracovní místo, které v době učinění nabídky ještě nebylo zřízeno.**

### **Pověření výkonem vedoucí funkce**

Mnohdy v praxi není vedoucí zaměstnanec do funkce jmenován, ale je tzv. pověřen řízením nebo vedením (dočasně - např. do doby než bude vybrán vhodný kandidát, jenž obsadí příslušnou funkci, nebo než pomine překážka v práci u zaměstnance dosud zastávajícího vedoucí místo - např. skončí jeho mateřská nebo rodičovská dovolená). Takové pověření, provedené se souhlasem zaměstnance, je třeba považovat za jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance na dobu určitou, nikoliv pouhé zastupování jiného vedoucího pracovníka, i když zákoník práce explicitně takový institut pověření nedefinuje a neupravuje. Postup při případném rozvázání pracovního poměru po odvolání z funkce resp. odejmutí pověření k řízení či vzdání se funkce (před uplynutím doby určité, na kterou byl pracovní poměr založen, resp. na níž byl zaměstnanec pověřen výkonem funkce tzv. vnitropodnikovým jmenováním, jímž došlo ke změně obsahu pracovního poměru) bude stejný, jako v případě, že zaměstnanec byl na vedoucí místo jmenován. **"Za jmenování do funkce lze považovat též takový projev vůle organizace, kterým pracovníka pověřuje určitou funkcí (dočasně či trvale), jestliže je nepochybné, že nejde jen o zastupování jiného vedoucího pracovníka (např. v době jeho nepřítomnosti), které vyplývá z vnitřních předpisů organizace, a které organizace pověřovací listinou jen potvrzuje,"** určil Nejvyšší soud ČR již v rozsudku spis. zn. 2 Cdon 382/97, ze dne 23. 4. 1997. **Tuto situaci je však třeba odlišit od situace, je-li vedoucí zaměstnanec v průběhu pracovního poměru zaměstnavatelem pověřen zastupováním jiného vedoucího zaměstnance (např. v době jeho nepřítomnosti) [takové pověření nelze považovat za jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance nebo je-li pověřen jen splněním určitého pracovního úkolu nebo (jako zaměstnanec) ustanoven do poradního orgánu zaměstnavatele,** jak plyne z rozhodnutí NS ČR spis. zn. 21 Cdo 5179/2016, ze dne 14. 11. 2017.

### **Výkon více funkcí**

Zaměstnanec, kterého lze z pracovního místa vedoucího zaměstnance odvolat nebo který se může tohoto místa vzdát (ust. § 73 zákoníku práce), může ve stejném pracovním poměru vedle tohoto vedoucího pracovního místa vykonávat práci na jiném pracovním místě (další pracovní funkci). Je-li tento zaměstnanec z pracovního místa vedoucího zaměstnance, které zastával vedle dalšího pracovního místa, zaměstnavatelem odvolán nebo se tohoto místa vzdá, není zaměstnavatel povinen navrhnout zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci (ust. § 73a odst. 2 část první věty za středníkem zákoníku práce), neboť po odvolání zaměstnance z pracovního místa vedoucího zaměstnance (poté, co se zaměstnanec tohoto místa vzdal) je tu další druh práce, který je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele vykonávat; to neplatí, jestliže je vedoucí zaměstnanec v průběhu pracovního poměru zaměstnavatelem pověřen zastupováním jiného vedoucího zaměstnance nebo pověřen jen splněním určitého pracovního úkolu nebo (jako zaměstnanec) ustanoven do poradního orgánu zaměstnavatele anebo v jiných obdobných případech, vyložil Nejvyšší soud ČR v usnesení spis. zn. 21 Cdo 5179/2016, ze dne 14. 11. 2017. (I když se tak formálně stane jednáním (ústním nebo písemným), které zaměstnavatel označil jako „jmenování“, a zaměstnanec s výkonem těchto činností souhlasí, nelze v těchto, jakož i v jiných obdobných případech dovozovat, že došlo ke změně pracovního poměru spočívající v tom, že zaměstnanec vedle stávajícího pracovního místa vedoucího zaměstnance bude nadále pro zaměstnavatele vykonávat též práci na jiném pracovním místě (další

pracovní funkci). Je-li potom takový zaměstnanec ze svého místa odvolán nebo se vedoucího pracovního místa vzdá, nastává stav, kdy zaměstnanec nemá stanoven druh práce, který by byl povinen pro zaměstnavatele vykonávat, a uplatní se proto postup podle ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce.

## **Nedostatek loajality může negovat nabídkovou povinnost**

**Nejvyšší soud ČR také při projednávání jednoho ze sporných případů dovedl výjimku z nabídkové povinnosti.** Nabídková povinnost zaměstnavatele se neváže k práci, k jejímuž řádnému výkonu zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele nesplňuje (jiné než kvalifikační) požadavky, které zaměstnavatel stanovil a které jsou vzhledem ke konkrétním podmínkám výkonu práce u tohoto zaměstnavatele oprávněné a povahou pracovních činností (objektivně vzato) ospravedlnitelné; to platí i pro požadavky, které zaměstnavatelem nebyly vytýčeny, ale vyplývají z povahy vykonávané práce nebo jsou z jiného důvodu obecně známé (samozřejmé), vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4279/2017, ze dne 4. 10. 2018. Takovým požadavkem může být i loajalita k zaměstnavateli, která nabývá na větším významu u některých profesí – kupř. u tiskového mluvčího. *(Je totiž obecně známo, že zaměstnanec vykonávající práci tiskového mluvčího zajišťuje jednotnou komunikaci zaměstnavatele s veřejností, zejména se sdělovacími prostředky (tisk, rozhlas, televize, zpravodajské agentury a jiná média) a přitom řídí nebo spoluvytváří mediální politiku zaměstnavatele. Tiskový mluvčí tedy je (má být) mediální tvář zaměstnavatele, která formuluje a navenek přesvědčivě prezentuje oficiální stanoviska a názory zaměstnavatele a vytváří tak jeho obraz na veřejnosti. Ze samotné povahy této práce potom vyplývá (samozřejmý) požadavek, aby ji vykonávala osoba, která není v otevřeném (navenek prezentovaném) názorovém střetu, nebo dokonce sporu se zaměstnavatelem; výkon práce tiskového mluvčího v tomto směru vyžaduje vyšší míru loajality ve vztahu k zaměstnavateli, než kterou jsou povinni zachovávat ostatní zaměstnanci.)* Nejvyšší soud proto na rozdíl od odvolacího soudu zohlednil v projednávané věci jako relevantní námitku žalovaného zaměstnavatele, že práce tiskového mluvčího nemohla být zaměstnanci nabídnuta, neboť ještě v den svého odvolání z pracovního místa... v médiích „ostře kritizoval... nové vedení...“, tedy tím, než mu mohla být práce tiskového mluvčího nabídnuta, na základě svých mediálních vystoupení bez zavinění zaměstnavatele uvedený požadavek k výkonu této práce pozbyl.

## **Adolf Maulwurf**

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

## **Další články:**

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci](#)

[směrnice 2023/970?](#)

- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)