

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

Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe

Odvolá-li zaměstnavatel zaměstnance z jeho vedoucí pozice, jeho pracovní poměr tím nekončí. Zaměstnavatel má povinnost navrhnout zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení, tedy nabídnout mu jinou vhodnou pracovní pozici odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže takovou práci zaměstnavatel pro odvolaného vedoucího zaměstnance nemá, nebo odmítne-li zaměstnanec nabídku dalšího pracovního zařazení, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Zároveň nastává tzv. fikce nadbytečnosti zaměstnance a je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce.[1]

Na první pohled jednoznačné pravidlo ale vyvolává v praxi řadu zajímavých otázek, zejména přibude-li v průběhu tohoto procesu další faktor, například převod (části) závodu zaměstnavatele nebo rozhodnutí o organizační změně směřující ke snížení stavu zaměstnanců. Řešení několika takových situací se během nedávné doby objevilo v rozhodovací praxi Nejvyššího soudu.

Nadbytečnost způsobená odvoláním vedoucího zaměstnance

Na konci roku 2025 se Nejvyšší soud zabýval otázkou[2], zda nadbytečnost zaměstnance může být dána tím, že zaměstnavatel potřebuje jeho místo nabídnout jinému zaměstnanci poté, co bude tento odvolán z vedoucí pracovní pozice. O co v konkrétním případě šlo? Zaměstnavatel hodlal odvolat zástupce ředitele školy z jeho vedoucí pozice a po odvolání mu nabídnout místo učitele. Aby mohl zaměstnavatel tuto nabídkovou povinnost splnit, musel se vypořádat s nadstavem učitelů a jednoho z nich propustit. Jinak by totiž místo učitele pro odvolaného zástupce ředitele školy neměl. Zaměstnavatel proto přijal rozhodnutí o organizační změně o zrušení pozice učitele a dal z tohoto důvodu příslušnému zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost.

Vyvstala tak otázka, zda musí zaměstnavatel při přijímání organizační změny počítat s tím, že odvolá vedoucího zaměstnance z funkce a nabídne mu další pracovní zařazení obdobné tomu, které dosud zastává zaměstnanec, jenž se má stát v důsledku organizační změny nadbytečným. Nejvyšší soud v tomto ohledu poměrně logicky dovodil, že musí. **Zaměstnanec odvolaný z vedoucího pracovního místa končí s výkonem své dosavadní práce a čeká na nabídku dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele. Zaměstnavatel ale nemá povinnost takové nové pracovní místo pro odvolaného zaměstnance vytvořit, zákon pouze vyžaduje, aby mu zaměstnavatel takové vhodné pracovní místo nabídl, pokud jím disponuje. Nejvyšší soud proto uzavřel, že zaměstnavatel „nadbytečnost jiného zaměstnance nemůže odůvodnit tím, že jeho pracovní místo potřebuje pro další pracovní zařazení odvolaného vedoucího zaměstnance.“** Není v tomto ohledu podstatné, zda vedoucí zaměstnanec vykonával před svým odvoláním stejnou práci jako zaměstnanec, jehož pracovní místo mělo být zrušeno rozhodnutím o organizační změně. Nabídková povinnost zaměstnavatele se totiž týká zcela nového pracovního zařazení odvolaného zaměstnance.

Nejvyšší soud ale zároveň zdůrazňuje, že uvedené platí jen za situace, kdy zaměstnavatel při rozhodování o organizační změně počítá s tím, že dojde k odvolání vedoucího zaměstnance z funkce. Nelze proto vyloučit situaci, kdy důvody pro odvolání vedoucího zaměstnance, který v rámci své

činnosti vykonával (částečně) stejnou práci jako další zaměstnanec, nastanou až po výpovědi z pracovního poměru tohoto dalšího zaměstnance pro nadbytečnost. V takovém případě může zaměstnavatel využít této shody okolností ke splnění své nabídkové povinnosti vůči odvolanému vedoucímu zaměstnanci a předcházející výpověď pro nadbytečnost může obstát. Tak jako tak ale musí být příslušné rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách skutečně rozhodnutím o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, zkrátka nemůže jít pouze o fiktivní a účelové zrušení pracovní pozice. Tyto podmínky mohou nastat například právě za situace, kdy odvolávaný vedoucí zaměstnanec vykonával – alespoň zčásti – stejnou práci jako nadbytečný zaměstnanec, a to za podmínky, že zaměstnavatel při přijetí organizační změny nepočítal s tím, že bude vedoucí zaměstnanec odvolán ze své funkce.

Odvolání vedoucího zaměstnance a přechod jeho pracovněprávních vztahů

Nejvyšší soud v minulém roce rovněž odpověděl[3] na otázku, jaký má vliv převod (části) závodu na přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu zaměstnance, který byl odvolán z místa vedoucího zaměstnance, ale k okamžiku účinnosti převodu závodu nebyl zařazen na jinou práci (tedy nebyla mu dosud po odvolání z vedoucí funkce nabídnuta jiná vhodná práce). Šlo jinými slovy o to, zda pracovní poměr takového zaměstnance z důvodu jeho nezařazení na další práci má být součástí převáděného závodu nebo má zůstat u původního zaměstnavatele.

Podle Nejvyššího soudu je zásadní účel právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, kterým je ochrana zaměstnanců pro případ změny zaměstnavatele, zejména zajištění zachování jejich práv. Lze přitom vyjít z práv zaměstnance, která jsou spojena s povinnostmi zaměstnavatele navrhnout mu změnu dalšího pracovního zařazení.

Nejvyšší soud vyčetl v daném případě odvolacímu soudu závěr, že na bývalého vedoucího zaměstnance je ke dni účinnosti převodu (části) podniku potřeba pohlížet jako na „nezařazeného“ do dané převáděné části podniku, a k přechodu jeho pracovního poměru tak v té souvislosti nedojde. Nejvyšší soud uvedl, že takový výklad by vedl *ad absurdum* k tomu, že v případě prodeje celého (a jediného) závodu zaměstnavatele by odvolaný zaměstnanec nebyl zařazen v závodě, který je převáděn, a zůstal by u svého původního zaměstnavatele, který by mu ale s největší pravděpodobností nemohl nabídnout jakoukoliv práci.

Odvolaný zaměstnanec by neměl přijít o možnost dostat nabídku pokračovat v práci (byť na jiné pozici) v dosavadním závodě jen proto, že jej zaměstnavatel prodává. **Podstatné tak je, zda bylo vedoucí pracovní místo, ze kterého byl zaměstnanec odvolán, zařazeno v části závodu, která byla následně převedena. Práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu zaměstnance, který byl před prodejem části závodu odvolán ze svého pracovního místa vedoucího zaměstnance, jež bylo součástí této převáděné části závodu, přecházejí na nabyvatele části závodu i v případě, že dosud nedošlo ke změně dalšího pracovního zařazení tohoto zaměstnance.**

Předchozí odmítnutí nového pracovního zařazení

Odmítne-li zaměstnanec odvolaný z vedoucího pracovního místa další pracovní zařazení, které mu nabídne zaměstnavatel, nastává tzv. fikce nadbytečnosti[4] a je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Nejvyšší soud se v roce 2025 zabýval[5] i otázkou, zda může k takovému odmítnutí dalšího pracovního zařazení dojít ze strany vedoucího zaměstnance předem, tj. poté, co dojde k jeho odvolání z vedoucího pracovního místa, avšak před tím, než mu zaměstnavatel nabídne

další pracovní zařazení. V posuzovaném případě byl z vedoucího pracovního místa odvolán ředitel závodu. Při následném jednání se zaměstnavatelem ohledně svého dalšího působení ve společnosti zaměstnanec generálnímu řediteli sdělil, že „o nižší pozici, než je ředitel závodu, nemá zájem“. Zaměstnavatel toto sdělení považoval za odmítnutí jakéhokoli možného dalšího pracovního zařazení, konkrétní nabídku v tomto ohledu zaměstnanci již neučinil a se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr výpovědí pro nadbytečnost.

Nejvyšší soud dal zaměstnavateli za pravdu, když **za situace, kdy zaměstnavatel negativní stanovisko odvolaného vedoucího zaměstnance ohledně jeho dalšího pracovního zařazení zná, by bylo učinění nabídky pouze formálním krokem. Zaměstnavatel v tomto případě nabídku dalšího pracovního zařazení činit nemusí a může přistoupit k výpovědi pro nadbytečnost.** Zároveň ale Nejvyšší soud zdůrazňuje, že takový projev vůle zaměstnance musí být jednoznačný a že tento závěr by neplatil, pokud by zaměstnanec v mezidobí (tj. před tím, než zaměstnavatel k výpovědi pro nadbytečnost přistoupí) zaměstnavatele vyrozuměl o změně svého stanoviska ohledně svého dalšího pracovního zařazení.

Mgr. Martin Jirsa,
advokát

LEGALITÉ
LAWYERS

[LEGALITÉ advokátní kancelář s.r.o.](#)

Václavská 12
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 200 700
e-mail: office@legalite.cz

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

[2] Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 12. 2025, sp. zn. 21 Cdo 2212/2025

[3] Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 8. 2025, sp. zn. 21 Cdo 670/2024

[4] Viz § 73a odst. 2 zákoníku práce

[5] Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 7. 2025, sp. zn. 21 Cdo 1850/2024

Další články:

- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 2. díl](#)
- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Právní důsledky aplikace českého sociálního zabezpečení při absenci výjimky dle čl. 16 nařízení \(ES\) č. 883/2004](#)
- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 1. díl](#)
- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulatorní paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [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](#)