

21. 3. 2018

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

Pověření vedoucí funkcí a nabídková povinnost zaměstnavatele a fikce výpovědního důvodu pro nadbytečnost po odvolání nebo vzdání se vedoucí funkce při souběhu s prací na jiném místě

Nejvyšší soud ČR v usnesení spis. zn. 21 Cdo 5179/2016, ze dne 14. 11. 2017, judikatorně vyřešil otázku, zda zaměstnanec, kterého lze z pracovního místa vedoucího zaměstnance odvolat nebo který se může tohoto místa vzdát, může ve stejném pracovním poměru vedle tohoto vedoucího pracovního místa vykonávat práci na jiném pracovním místě (další pracovní funkci) a zda v případě, kdy je zaměstnanec z pracovního místa vedoucího zaměstnance, které takto souběžně vykonával vedle dalšího pracovního místa, zaměstnavatelem odvolán nebo se zaměstnanec tohoto místa vzdá, nastupuje nabídková povinnost zaměstnavatele podle ust. § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zákoníku práce.

Rozhodnutí NS je zajímavé i proto, že se vyjadřuje i k již dříve řešené otázce, za jakých okolností je návrh zaměstnavatele na změnu dalšího pracovního zařazení zaměstnance učiněný podle ust. § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zákoníku práce zneužitím výkonu práva a též k problematice tzv. pověření výkonem funkce.

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 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 aktuálního rozhodnutí NS ČR spis. zn.

21 Cdo 5179/2016, ze dne 14. 11. 2017, a jak bude uvedeno dále.

Posouzení, zda v konkrétním případě byl vedoucí zaměstnanec (se svým souhlasem) zaměstnavatelem zařazen k výkonu práce na dalším pracovním místě (jmenován na další vedoucí pracovní místo), nebo zda se jedná jen o pověření k pracím a činnostem, které takovým zařazením (jmenováním) není, závisí na zjištění o tom, zda a jaké místo má posuzovaná funkce (pozice) v organizační a funkční struktuře zaměstnavatele a jaká je (z hlediska vykonávaných prací nebo jiných činností) její obsahová náplň.

Důsledky odvolání nebo vzdání se funkce

Zaměstnanec, u něhož se pracovní poměr zakládá podle zvláštního právního předpisu nebo podle ust. § 33 odst. 3 zákoníku práce jmenováním, jakož i zaměstnanec, kterému vznikl pracovní poměr na základě pracovní smlouvy, který se zaměstnavatelem uzavřel dohodu o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa a který skutečně zastává u zaměstnavatele vedoucí pracovní místo uvedené v ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce, může být ze svého místa odvolán nebo se ho může vzdát (ust. § 73 odst. 1, 2 a 3 zákoníku práce). Podle ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen 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 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. Pracovní poměr zaměstnance, který byl ze svého místa odvolán nebo který se vedoucího pracovního místa vzdal, sice nadále trvá, zaměstnanec však nemá stanoven druh práce, který by byl povinen pro zaměstnavatele vykonávat; pracoval-li u zaměstnavatele již před svým jmenováním na vedoucí pracovní místo, a považuje-li se tedy jeho jmenování za změnu pracovního poměru (srov. § 40 odst. 1 větu druhou zákoníku práce), nebo pracoval-li u zaměstnavatele ještě před zařazením na vedoucí pracovní místo, a došlo-li tedy v souvislosti s tímto zařazením ke změně pracovní smlouvy nebo ke změně pracovního poměru, jeho předchozí pracovní zařazení se po odvolání z vedoucího pracovního místa nebo po vzdání se tohoto místa neobnovuje.

Zaměstnavateli se proto ukládá, aby navrhl zaměstnanci nové pracovní zařazení na jinou práci, na níž ho může dále zaměstnávat a která odpovídá zdravotnímu stavu zaměstnance a jeho kvalifikaci. To však neplatí v případě zaměstnance, 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 zaměstnavatel dohodl současně 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, jak potvrdil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2376/2015, ze dne 5. 5. 2016. V takovém případě je zaměstnavatel povinen nadále přidělovat zaměstnanci práci, kterou vykonával před svým jmenováním nebo zařazením na vedoucí pracovní místo, a zaměstnanec je povinen tuto práci konat. Byla-li uzavřena mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem taková dohoda, odpadá povinnost zaměstnavatele navrhnout zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci podle ust. § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zákoníku práce. Není-li zaměstnavatel povinen navrhnout zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci podle ust. § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zákoníku práce, nemůže nastat ani fikce výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, která je se splněním této nabídkové povinnosti zaměstnavatele – jak vyplývá z ust. § 73a odst. 2 věty druhé

zákoníku práce - spojena.

Jak už tedy bylo naznačeno, ust. § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zákoníku práce zakotvuje tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele, jejíž splnění je hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 73a odst. 2 věty druhé a § 52 písm. c) zákoníku práce. Rozhodnutí, zda této nabídky bude využito, závisí 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. 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, jednak 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.

Důsledky změny pracovního poměru spočívající ve výkonu více prací

Pracovní poměr zaměstnance, který se zakládá podle zvláštního právního předpisu nebo podle ust. § 33 odst. 3 zákoníku práce jmenováním, jakož i pracovní poměr zaměstnance, kterému vznikl pracovní poměr na základě pracovní smlouvy, který se zaměstnavatelem uzavřel dohodu o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa a který skutečně zastává u zaměstnavatele vedoucí pracovní místo uvedené v ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce [tedy pracovní poměr zaměstnance, kterého lze z pracovního místa vedoucího zaměstnance odvolat nebo který se může tohoto místa vzdát], může být - dohodnou-li se na tom zaměstnavatel a zaměstnanec - měněn (ust. § 40 odst. 1 zákoníku práce). **Tato změna může spočívat též v tom, že zaměstnanec vedle stávajícího pracovního místa vedoucího zaměstnance bude nadále pro zaměstnavatele vykonávat též práci na jiném pracovním místě (další pracovní funkci); na základě dalšího jmenování (změny pracovní smlouvy) může proto zaměstnanec v témže pracovním poměru souběžně vykonávat i další vedoucí pracovní místo. Je-li v průběhu takto změněného pracovního poměru zaměstnanec z vedoucího pracovního místa, které u zaměstnavatele zastává vedle dalších pracovních míst, odvolán nebo se tohoto pracovního místa vzdá, nenastává stav, kdy zaměstnanec nemá stanoven druh práce, který by byl povinen pro zaměstnavatele vykonávat, neboť je tu další druh práce vyplývající pro zaměstnance z jeho pracovního zařazení na jiném pracovním místě, k jejímuž výkonu je u zaměstnavatele povinen a kterou mu je zaměstnavatel povinen i nadále přidělovat.** Nevzniká proto ani povinnost zaměstnavatele podle ust. § 73a odst. 2 část první věty za středníkem zákoníku práce navrhnout zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, která má své místo jen tam, kde po odvolání zaměstnance z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo poté, co se zaměstnanec tohoto pracovního místa vzdal, zcela odpadá druh práce, který je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele vykonávat, a kde by jinak muselo dojít k rozvázání pracovního poměru. **Není-li zaměstnavatel povinen navrhnout zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci podle ust. § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zákoníku práce, nemůže nastat ani fikce výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, která je se splněním této nabídkové povinnosti zaměstnavatele - jak vyplývá z ust. § 73a odst. 2 věty druhé zákoníku práce - spojena.**

Odlišnosti při pověření

O jinou situaci se jedná, je-li vedoucí zaměstnanec v průběhu pracovního poměru zaměstnavatelem pověřen zastupováním jiného vedoucího zaměstnance nebo je-li pověřen jen splněním určitého

pracovního úkolu nebo (jako zaměstnanec) ustanoven do poradního orgánu zaměstnavatele, jak bylo naznačeno v úvodu příspěvku. 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.**

Shrnutí judikaturního významu rozhodnutí

Nejvyšší soud ČR proto v usnesení spis. zn. 21 Cdo 5179/2016, ze dne 14. 11. 2017, dospěl k závěru, že 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.

Zneužití výkonu práva zaměstnavatelem vůči vedoucímu zaměstnanci

NS ČR připomněl, že soudní praxe dospěla k závěru, že za situace, kdy zaměstnavatel přistoupil ke splnění nabídkové povinnosti podle ust. § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zákoníku práce v rozporu s ustálenými dobrými mravy s přímým úmyslem způsobit zaměstnanci újmu, je takový návrh nového pracovního zařazení zneužitím výkonu práva. Takové jednání zaměstnavatele (které je zjevným zneužitím práva) nepožívá právní ochrany (ust. § 8 o. z.), a nelze mu proto přiznat právní následky, které jsou jinak se splněním nabídkové povinnosti zaměstnavatele spojeny. Na toto jednání by bylo možné usuzovat například tehdy, kdyby zaměstnavatel záměrně přistoupil k podání výpovědi až poté, co u něj byla obsazena všechna pro zaměstnance vhodná volná pracovní místa, která by mu mohl podle ust. § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zákoníku práce 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 současně jeho jednání přímý (hlavní) cíl způsobit zaměstnanci rozvázáním pracovního poměru výpovědí újmu.



Richard W. Fetter,

autor je právníkem specializujícím se na občanské a pracovní právo

© 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](#)