



## JMENOVÁNÍ A ODVOLÁNÍ VEDOUCÍCH ZAMĚSTNANCŮ – DÍL II.

**Mgr. Michal Vrajík,**

*samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden*

Pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se zakládá zpravidla pracovní smlouvou, v níž se mimo jiné sjednává druh práce. Zaměstnavatel pak ve většině případů nemůže zaměstnance ze zastávaného pracovního místa jednostranně odvolat a rovněž zaměstnanec se nemůže pracovního místa jen tak vzdát. Z těchto typických případů nicméně upravuje zákoník práce výjimky. Pracovní poměr některých zaměstnanců se totiž nezakládá pracovní smlouvou, ale jmenováním na vedoucí pracovní místo. Tyto jmenované zaměstnance (a vedle nich i některé další) pak lze z pracovního místa jednostranně odvolat a tito zaměstnanci se zároveň mohou svého pracovního místa i jednostranně vzdát.

Problematika jmenování zaměstnance byla detailně rozebrána v prvním dílu tohoto článku. Tento díl se věnuje odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa a vzdání se vedoucího pracovního místa.

### KTEŘÍ ZAMĚSTNANCI MOHOU BÝT ODVOLÁNI Z VEDOUCÍHO PRACOVNÍHO MÍSTA?

Úvodem tohoto dílu je třeba vyřešit, kteří zaměstnanci mohou být zaměstnavatelem z vedoucího pracovního místa odvoláni. Nejde totiž (jak by se na první pohled mohlo zdát) jen o jmenované zaměstnance, ale okruh odvolatelných zaměstnanců je podstatně širší, a kromě jmenovaných zaměstnanců zahrnuje též zaměstnance, s nimiž byla sjednána dohoda o možnosti odvolání z vedoucího místa, a podle aktuální judikatury též členy statutárních orgánů právnických osob, pokud se jejich vztah s právnickou osobou podřídně řídí zákoníkem práce. Celkem tak lze rozlišovat až pět kategorií odvolatelných zaměstnanců, které jsou podrobně rozebrány dále.

#### Jmenování zaměstnanci

Přímo z § 73 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) vyplývá, a je to i logické, že **zaměstnanci, kteří byli v souladu se zákonem jmenováni na vedoucí pracovní místo, mohou být z tohoto vedoucího pracovního místa odvoláni**. K okruhu jmenovaných zaměstnanců lze plně odkázat na výklad poskytnutý v prvním díle tohoto článku. Jmenování se tedy od pracovní smlouvy liší

kromě jiného v tom, že jmenovaný zaměstnanec je bez dalšího odvolatelný, aniž by to s ním muselo být výslovně sjednáno.

### PŘÍKLAD 1

*Paní Bednaříková byla jmenována na vedoucí pracovní místo vedoucí odboru u jedné organizační složky státu. Paní Bednaříková může být svým zaměstnavatelem z tohoto vedoucího místa odvolána, i přestože to nebylo uvedeno ve jmenování, ani toto právo nebylo sjednáno v dohodě o pracovních podmínkách.*

## Zaměstnanci jmenovaní podle starého zákoníku práce

Druhou skupinou zaměstnanců, kteří jsou **bez dalšího odvolatelní**, jsou ti zaměstnanci, kteří byli **jmenováni na vedoucí pracovní místo** podle § 27 odst. 4 a 5 **starého zákoníku práce**<sup>1</sup>, tedy ještě před 1. lednem 2007, a to i přesto, že by se podle současného zákoníku práce jejich pracovní poměr zakládal pracovní smlouvou.

Výše uvedené je odrazem toho, že podle starého zákoníku práce byl okruh jmenovaných zaměstnanců mnohem širší a zahrnoval i vybrané vedoucí zaměstnance u zaměstnavatelů ze „soukromé sféry“, s nimiž je dnes uzavírána pracovní smlouva.<sup>2</sup> **Pracovní poměry těchto zaměstnanců** se podle přechodného ustanovení § 364 odst. 3 zákoníku práce považují od 1. ledna 2007 za **založené pracovní smlouvou**, nicméně judikatura Nejvyššího soudu dovodila, že tito zaměstnanci **zůstávají i po 1. lednu 2007 nadále odvolatelní**, i když to s nimi nikdy nebylo sjednáno.

Konkrétně je judikatura ustálena v závěru, podle něhož **„vedoucí (a jiní) zaměstnanci, jejichž pracovní poměr byl v době do 31. prosince 2006 založen jmenováním a jejichž pracovní poměr se nadále pokládá za založený pracovní smlouvou, mohou být v době po 1. lednu 2007 ze svého vedoucího místa odvoláni nebo se ho mohou vzdát, tedy že jejich právní postavení je ode dne 1. ledna 2007 přímo ze zákona stejné jako u vedoucích zaměstnanců, u nichž byl počínaje dnem 1. ledna 2007 založen pracovní poměr pracovní smlouvou a s nimiž zaměstnavatel současně sjednal ve smyslu § 73 odst. 2 a 3 zák. práce možnost odvolání z vedoucího místa a vzdání se takového pracovního místa.“**<sup>3</sup>

Pro možnost takové zaměstnance odvolat z vedoucího pracovního místa je nicméně nutné, aby tito zaměstnanci k 31. prosinci 2006 zastávali takové pracovní místo, u kterého se pracovní poměr k tomuto dni zakládal jmenováním. Ještě jinak řečeno: není rozhodující, zda zaměstnanec byl, či nebyl na pracovní místo jmenován, ale to, zda podle právních předpisů jmenován být měl.<sup>4</sup>

### PŘÍKLAD 2

*Pan Lanc byl v roce 2005 svým zaměstnavatelem, společností Rozalinda, a. s., jmenován na vedoucí pracovní místo generálního ředitele, přímo podřízeného představenstvu společnosti. Při jmenování byly splněny podmínky podle § 27 odst. 5 starého zákoníku práce.*

<sup>1</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění platném a účinném k 31. prosinci 2006.

<sup>2</sup> Jde o podobný okruh zaměstnanců, který je dnes vymezen v § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce. Viz výklad dále v tomto článku.

<sup>3</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. listopadu 2010, sp. zn. 21 Cdo 3429/2009. K totožným závěrům dospěl Nejvyšší soud ČR opakovaně například v rozsudcích ze dne 11. března 2011, sp. zn. 21 Cdo 4897/2009, ze dne 22. listopadu 2011, sp. zn. 21 Cdo 4447/2010, nebo ze dne 17. prosince 2015, sp. zn. 21 Cdo 1054/2015.

<sup>4</sup> V praxi se totiž stávalo (a v omezené míře se nadále stává), že zaměstnavatel „jmenuje“ na pracovní místo i zaměstnance, s nímž má být uzavřena pracovní smlouva. Takový pracovní poměr se považuje za založený pracovní smlouvou, i když je dokument označen jako „jmenování“. Takový zaměstnanec pak pochopitelně z vedoucího pracovního místa odvolán být nemůže. K pochybením při jmenování viz výklad v prvním dílu tohoto článku.

Panu Lancovi tedy byl podřízen nejméně jeden další vedoucí zaměstnanec. Pracovní poměr pana Lance se od 1. ledna 2007 považuje za pracovní poměr založený pracovní smlouvou (protože nově se v těchto případech pracovní poměr zakládá smlouvou, a nikoliv jmenováním), ale pan Lanc může i nadále být z vedoucího pracovního místa odvolán.

### Vedoucí zaměstnanci podle § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce

Třetí kategorií odvolatelných zaměstnanců jsou **zaměstnanci na vedoucích pracovních místech podle § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce, pokud s nimi byla sjednána dohoda o možnosti odvolání z vedoucího místa**. Aby tedy byl vedoucí zaměstnanec podle tohoto ustanovení odvolatelný, musí být současně splněny dvě podmínky:

- zaměstnanec musí zastávat **vedoucí místo** podle § 73 odst. 3 zákoníku práce. Jedná se o místo **v přímé řídicí působnosti zaměstnavatele (jeho statutárního orgánu), nebo „o jednu úroveň níže“**, tj. **v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného zaměstnavateli (jeho statutárnímu orgánu)**, přičemž současně tomuto zaměstnanci musí být podřízen nejméně jeden další vedoucí zaměstnanec; a zároveň platí, že
- mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je v souladu s § 73 odst. 2 zákoníku práce uzavřena **dohoda o možnosti odvolání z vedoucího pracovního místa**. Tato dohoda může být (a zpravidla také je) součástí pracovní smlouvy (dodatku k pracovní smlouvě). Podstatnou náležitostí takové dohody je to, že se zaměstnancem je zároveň dohodnuto, že se může vedoucího pracovního místa vzdát. Tuto dohodu lze uzavřít jak v době, kdy zaměstnanec již zastává výše uvedené vedoucí pracovní místo, tak do budoucna pro případ, že zaměstnanec bude výše uvedené vedoucí pracovní místo zastávat později.

#### PŘÍKLAD 3

*Paní Šedivá pracuje u společnosti Kovovýroba, s. r. o., jako marketingová ředitelka. Je podřízena generálnímu řediteli, který je řízen jednatelem společnosti. Paní Šedivé jsou naopak podřízeni vedoucí marketingového oddělení a vedoucí oddělení reklamy. Pracovní místo paní Šedivé tedy splňuje všechny požadavky podle § 73 odst. 3 zákoníku práce, a s paní Šedivou tak může být uzavřena dohoda o možnosti odvolání a vzdání se pracovního místa.*

#### PŘÍKLAD 4

*Okolnosti jako v příkladu 3 s tím rozdílem, že paní Šedivá vede celé oddělení marketingu přímo a jsou jí podřízeni jen „řadoví“ zaměstnanci. Pracovní místo paní Šedivé v tomto případě nesplňuje požadavky podle § 73 odst. 3 zákoníku práce, a s paní Šedivou tak nemůže být uzavřena dohoda o možnosti odvolání a vzdání se pracovního místa podle § 73 odst. 2 zákoníku práce – k tomu bližší viz následující oddíl tohoto článku.*

### Ostatní vedoucí zaměstnanci

Až donedávna bylo mezi odbornou veřejností sporné, zda lze okruh zaměstnanců uvedený v § 73 odst. 3 zákoníku práce rozšířit, a zda tedy lze sjednat dohodu o možnosti odvolání zaměstnance i s jinými vedoucími zaměstnanci.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Například JUDr. Drápal uváděl, že vymezení vedoucích pracovních míst je dispozitivní a v kolektivní nebo jiné smlouvě, popř. ve vnitřním předpisu, smí být jejich okruh vymezen jinak. Viz DRÁPAL, L. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 478. Oproti tomu doc. Hůrka uváděl, že odvolání je možné sjednat jen s vedoucími zaměstnanci uvedenými v ustanovení § 73 odst. 3 zákoníku práce. Viz HŮRKA, P. In ELIÁŠ, K., HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., a TRYLČ, L. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. Olomouc: ANAG, 2014, s. 235.

Judikatura Nejvyššího soudu se v nedávné době přiklonila k názoru, podle něhož „je nutno dovodit, že je možné se od něj odchýlit, a to jak rozšiřujícím způsobem, tak i zúžením okruhu osob, s nimiž je možné dohodu sjednat. Jediné omezení, jež vyplývá z nutnosti přihlížet i k souvislým ustanovením, je, že musí jít o vedoucího zaměstnance definovaného v ustanovení § 11 zák. práce. Nelze tedy jen pro účely dohody ve smyslu ustanovení § 73 odst. 2 a 3 zák. práce ze zaměstnance vyrábět vedoucího zaměstnance, jestliže není vedoucím zaměstnancem ve smyslu ustanovení § 11 zák. práce. **Ustanovení § 73 odst. 2 a 3 zák. práce tak není kogentní právní úpravou; v kolektivní nebo jiné smlouvě, popř. ve vnitřním předpisu, proto smí být okruh vedoucích zaměstnanců, s nimiž lze dohodu sjednat, vymezen jinak.**“<sup>6</sup>

Nejvyšší soud se tedy přiklonil k závěru, podle něhož **dohoda o možnosti odvolání zaměstnance z vedoucího místa může být sjednána v podstatě se všemi vedoucími zaměstnanci**, tj. nejen se zaměstnanci na vedoucích místech výslovně uvedených v § 73 odst. 3 zákoníku práce. I když je tento názor přinejmenším kontroverzní, protože podle názoru autora odporuje základním zásadám pracovněprávních vztahů, zejména zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, je nutné počítat s tím, že na tomto názoru může judikatura do budoucna setrvat.

Nejvyšší soud nicméně výše popsané závěry alespoň zjemnil uvedením, že pokud „smluvní strany chtěly, aby se možnost odvolání z funkce (vzdání se funkce) vztahovala (odchylně od zákoníku práce) na jiné vedoucí pracovní místo (místa), než je (jso) uvedeno v ustanovení § 73 odst. 3 zák. práce, měla být tato vůle v dohodě vyjádřena.“<sup>7</sup>

**Pokud je tedy uzavírána dohoda o možnosti odvolání s vedoucím zaměstnancem neuvedeným v § 73 odst. 3 zákoníku práce, musí z této dohody výslovně vyplývat vůle smluvních stran rozšířit okruh odvolatelných zaměstnanců i o pracovní místo zastávané dotčeným zaměstnancem.**

### PŘÍKLAD 5

*Okolnosti jako v příkladu 4. Podle aktuální judikatury Nejvyššího soudu tedy lze dohodu o odvolatelnosti sjednat i s paní Šedivou. V dohodě ovšem nestačí pouze odkázat na § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce, ale je nutné výslovně vymežit, že se sjednává právo zaměstnavatele odvolat zaměstnance z vedoucího pracovního místa zastávaného zaměstnancem ke dni uzavření této dohody a zároveň právo zaměstnance se tohoto vedoucího pracovního místa vzdát, a to i přesto, že nejde o vedoucí pracovní místo uvedené v § 73 odst. 3 zákoníku práce, a že je tedy úmyslem stran odchýlit se od tohoto ustanovení a rozšířit okruh zaměstnanců, kteří mohou být z vedoucího pracovního místa odvoláni.*

### Členové statutárních orgánů právnických osob

Poslední skupina „odvolatelných zaměstnanců“ vzbuzuje největší kontroverze. Nejedná se totiž vůbec o zaměstnance, ale o členy statutárních orgánů právnických osob, kteří vykonávají funkci v režimu zákoníku práce.

Pro připomenutí je třeba uvést, že judikatura Nejvyššího soudu loni změnila dosavadní závěry ohledně nepřipustnosti tzv. souběhu funkcí (tedy výkonu funkce člena statutárního orgánu v pracovněprávním vztahu) a dovodila, že „člen statutárního orgánu obchodní korporace a **tato obchodní korporace se mohou odchýlit od pravidla ... podle kterého se jejich vztah řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě i tak, že si pro svůj vztah ujednají režim zákoníku práce.** Takové ujednání však z jejich vztahu (jde-li o výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu) neučiní vztah pracovněprávní; **i nadále půjde**

<sup>6</sup> Viz usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. srpna 2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017.

<sup>7</sup> Tamtéž.

***o vztah obchodněprávní, který se řídí obchodním zákoníkem a dále v důsledku smluvního ujednání těmi (v úvahu přicházejícími) ustanoveními zákoníku práce, jejichž použití nebrání kogentní právní normy upravující (především) postavení člena statutárního orgánu obchodní korporace a jeho vztah s obchodní korporací.***<sup>8</sup>

V návaznosti na tuto změnu judikatury se pak už judikatura zabývala (ve vztahu k řediteli obecně prospěšné společnosti) tím, zda lze na odvolání člena statutárního orgánu použít § 73 a § 73a zákoníku práce. Výsledek byl kladný (a pro mnohé překvapivý). Nejvyšší soud totiž dovedl, že „ve vztahu mezi ředitelem a obecně prospěšnou společností není nutné možnost odvolání ředitele a vzdání se této funkce sjednávat, neboť obojí plyne ze zákona (srov. § 160 o. z. a § 9a odst. 1 in fine zákona o obecně prospěšných společnostech). **Za této situace však lze mít předpoklady, za nichž může podle výše citovaných ustanovení zákoníku práce zaměstnavatel odlišný od zaměstnavatele uvedeného v § 33 odst. 3 zákoníku práce odvolat vedoucího zaměstnance, za naplnění.**“<sup>9</sup>

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že **pokud se výkon funkce člena statutárního orgánu řídí podpůrně zákoníkem práce, nekončí odvoláním člena statutárního orgánu z funkce vztah mezi právnickou osobou a členem statutárního orgánu, ale postupuje se podle § 73 a § 73a zákoníku práce.** Odvolanému členu statutárního orgánu by tak právnická osoba musela nabídnout jinou vhodnou práci a podle okolností by vztah buď pokračoval jako pracovněprávní, nebo by byl rozvázán výpovědí podle § 73a odst. 2 zákoníku práce (k tomu viz další výklad v tomto článku).

#### **PŘÍKLAD 6**

*Pan Beránek je členem představenstva společnosti Svařovna, a. s. Svou funkci vykonává na základě „manažerské smlouvy“, v níž se výslovně uvádí, že se řídí zákoníkem práce. Tato manažerská smlouva byla řádně schválena valnou hromadou společnosti Svařovna, a. s. Pan Beránek je následně z funkce člena představenstva odvolán. Jeho vztah se společností Svařovna, a. s., tím ovšem nekončí. Naopak, protože se právní vztah podpůrně řídí zákoníkem práce, musí společnost Svařovna, a. s., nabídnout panu Beránkovi jinou vhodnou práci a teprve podle jeho reakce s ním buď pokračovat v pracovním poměru na této nabízené pracovní pozici, nebo s ním právní vztah ukončit výpovědí podle zákoníku práce.*

## **VZDÁNÍ SE VEDOUCÍHO PRACOVNÍHO MÍSTA**

Možnost odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa musí být vždy spojena s právem zaměstnance se vedoucího pracovního místa vzdát. Jde tedy o dvousečnou zbraň, nikoliv o jednostrannou výhodu pro zaměstnavatele.

V případě **jmenovaných zaměstnanců** plyne právo zaměstnance vzdát se vedoucího pracovního místa přímo z § 73 odst. 1 zákoníku práce. V případě **zaměstnanců, s nimiž se sjednává dohoda o možnosti odvolání** z vedoucího pracovního místa, musí být součástí této dohody rovněž dohoda o tom, že se zaměstnanec může vedoucího pracovního místa vzdát (viz § 73 odst. 2 zákoníku práce). Kdyby v dohodě nebylo sjednáno, že se zaměstnanec smí pracovního místa vzdát, byla by podle názoru autora taková dohoda **relativně neplatná** pro rozpor se zákonem, a zaměstnance by tak nebylo možné z vedoucího pracovního místa platně odvolat.

<sup>8</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. dubna 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017. V podrobnostech viz VRAJIK, M. Pracovní smlouva člena statutárního orgánu po přelomovém rozhodnutí Nejvyššího soudu. *Mzdová účetně*, 6/2018, s. 3–10.

<sup>9</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. června 2018, sp. zn. 29 Cdo 3478/2016.

## PROCES ODVOLÁNÍ ZAMĚSTNANCE Z VEDOUCÍHO PRACOVNÍHO MÍSTA

V další části tohoto článku bude pozornost věnována **procesu odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa**. Tento proces je přitom obdobný i pro případ, že se zaměstnanec vedoucího pracovního místa vzdá. Neení-li proto dále v textu uvedeno něco jiného, platí, že tentýž postup se užije i pro případ, že se zaměstnanec chce vzdát svého vedoucího pracovního místa.

## FORMA ODVOLÁNÍ Z VEDOUCÍHO PRACOVNÍHO MÍSTA

Co do formálních požadavků zákoník práce nařizuje, aby bylo **odvolání provedeno písemně**. Odvolání musí být rovněž řádně podepsáno, přičemž podepsat je smí:

- u **jmenovaného zaměstnance** ten, kdo je oprávněn zaměstnance jmenovat (k tomu viz § 33 odst. 4 zákoníku práce), a
- u **zaměstnance, s nímž byla sjednána dohoda o možnosti odvolání**, zaměstnavatel (v případě právnické osoby tedy statutární orgán).

Zákoník práce tedy přísně omezuje okruh osob, které smí odvolání za zaměstnavatele podepsat, což je třeba v praxi respektovat. Zejména u právnických osob se zahraničními členy statutárních orgánů to znamená potřebu získat originální podpis na odvolání dostatečně předem tak, aby mohlo být odvolání zaměstnanci řádně předáno.

Odvolání konečně musí být zaměstnanci řádně doručeno, a to postupem podle § 334 a násl. zákoníku práce. To především znamená doručit odvolání zaměstnanci **jako vlastnoručně podepsaný originál**, a to **osobně** na pracovišti, v bydlišti, nebo kdekoli jinde bude zaměstnanec zastížen. Doručení poštou je přípustné teprve po marném vyčerpání možností osobního doručení.

## OBSAH A DŮVODY ODVOLÁNÍ Z VEDOUCÍHO PRACOVNÍHO MÍSTA

Zákoník práce nestanoví, že by odvolání z vedoucího pracovního místa mělo nějaké zvláštní náležitosti. Z odvolání tak musí především **jednoznačně vyplývat projev vůle zaměstnavatele odvolat zaměstnance z vedoucího místa**.

Co se týče důvodů odvolání, zákoník práce **nevymezuje důvody pro odvolání zaměstnance**, z čehož vyplývá, že zaměstnanec může být odvolán **kdykoliv z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu**. Pozor je třeba nicméně dávat na **zvláštní právní předpisy**. Pokud byl zaměstnanec jmenován podle zvláštních právních předpisů (viz výklad v prvním díle tohoto článku) a tyto předpisy vymezují výslovně důvody odvolání zaměstnance z vedoucího místa, musí být tyto důvody v době odvolání **naplněny** a podle textu příslušného právního předpisu může být nutné tyto důvody **popsat v odvolání**, jinak by bylo odvolání neplatné.

Tak například v případě ředitele školské právnické osoby podle školského zákona<sup>10</sup> smí být odvolání provedeno **jen z důvodů popsanych v § 166 odst. 4 a 5 školského zákona**.

## UKONČENÍ VÝKONU PRÁCE NA VEDOUCÍM PRACOVNÍM MÍSTĚ

Výkon práce na vedoucím pracovním místě končí podle zákoníku práce **dnem následujícím po doručení odvolání** z vedoucího místa. To znamená, že v tento den má zaměstnanec ještě vykonávat práci na vedoucím místě.

<sup>10</sup> Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

**PŘÍKLAD 7**

*Pan Kolísko je zaměstnavatelem odvolán z vedoucího pracovního místa provozního ředitele společnosti Dveře a brány, s. r. o. Odvolání je panu Kolískovi doručeno ve středu 10. dubna 2019. To znamená, že ještě ve čtvrtek 11. dubna 2019 pracuje pan Kolísko jako provozní ředitel a teprve od pátku 12. dubna 2019 již práci nevykonává.*

V praxi se uvedený postup nicméně spíše nedodrжуje a zaměstnanec končí výkon práce na vedoucím místě zpravidla již v den odvolání. Nezřídka zaměstnanec přestává pracovat ihned po odvolání. V takovém případě nicméně vzniká překážka v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce s právem zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

**NABÍDKOVÁ POVINNOST**

Odvoláním zaměstnance z vedoucího pracovního místa však **nekončí pracovní poměr**. Zaměstnavatel má v tomto případě **nabídkovou povinnost** spočívající v tom, že je povinen zaměstnanci nabídnout **nové pracovní zařazení odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance**. Nemusí jít nutně o vedoucí pracovní místo ani o pracovní místo svou úrovní odpovídající místu, které zaměstnanec do odvolání zastával.

Judikatura Nejvyššího soudu přitom není dosud ustálena, pokud jde o **okruh pozic, které musí zaměstnavatel zaměstnanci takto nabídnout**. Většina judikátů obsahuje závěr, podle něhož je zaměstnavatel povinen nabídnout zaměstnanci pouze „**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**.<sup>11</sup>

Vedle toho se však lze setkat i se závěrem, podle něhož „**nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat znamená, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance žádnou práci; jde tu tedy o absolutní nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat. Zaměstnavatel musí totiž zaměstnanci 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 přípravu zaměstnance**“.<sup>12</sup>

Z praktického pohledu lze proto **doporučit nabídnout zaměstnanci jakoukoliv pracovní pozici, kterou by mohl zaměstnanec u zaměstnavatele zastávat**, i když by šlo o pozici nižší, řadovou, a zaměstnanec by tak z kariérního hlediska činil „krok zpět“.

**Forma nabídky, náležitosti nabídky a lhůta k přijetí nabídky**

Zákoník práce stanoví pouze obecně, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci navrhnout další pracovní zařazení, ale neřeší již ani formu nabídky, ani její obsah, ani lhůtu k jejímu přijetí.

Pokud jde **formu nabídky**, znamená to, že nabídka může být ústní i písemná. Zaměstnavatel však musí mít na paměti, že v případě soudního sporu musí být schopen prokázat, že nabídku řádně učinil. Písemnou formu nabídky lze proto důrazně doporučit.

Pokud jde o **obsah nabídky**, nabídka musí zaměstnanci **umožnit řádně zvážit, zda nabízenou pracovní pozici přijme**. Z nabídky by tak měly být patrné **základní pracovní**

<sup>11</sup> Viz např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. května 2013, sp. zn. 21 Cdo 2442/2012.

<sup>12</sup> Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. září 2015, sp. zn. 21 Cdo 759/2014.

**podmínky a podmínky odměňování.** Zaměstnanec by se tedy měl přinejmenším dozvědět, o **jakou práci se jedná**, na **jakém místě** má být vykonávána a od **jakého dne**, a v rámci pracovních podmínek podle názoru autora také alespoň rámcové **rozvržení pracovní doby** a mzdové či platové **ohodnocení**.

**Lhůta k přijetí nabídky** musí být **přiměřená**. Musí tedy zaměstnanci umožnit rozmyslet si, zda nabídku přijme. Judikatura Nejvyššího soudu k tomu uvádí, že nepřiměřeně krátkou lhůtou „*by byla lhůta, která by zaměstnanci objektivně neumožňovala opatřit si takové poznatky o podmínkách výkonu nabízené práce, jež by byly objektivně postačující k jeho rozhodnutí o návrhu zaměstnavatele na uzavření dohody, tyto poznatky zhodnotit a na základě toho na návrh zaměstnavatele reagovat.*“<sup>13</sup>

Lhůta v rozsahu **několika hodin**, respektive do jednoho pracovního dne, tyto požadavky zpravidla nespĺňuje. **Doporučit lze proto lhůtu alespoň dvou až tří dnů.** Během této lhůty jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce s právem zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Podle okolností pak mohou dále nastat **tři možné scénáře**:

- zaměstnanec nabízenou práci **přijme**,
- zaměstnanec nabízenou práci **odmítne**, přičemž za odmítnutí se považuje i to, že se zaměstnanec k nabídce **nevyjádří ve stanovené lhůtě**, nebo
- zaměstnavatel žádnou vhodnou práci nemá.

### **PŘÍKLAD 8**

*Okolnosti jako v příkladu 7. Zaměstnavatel po odvolání pana Koliska z vedoucího místa provozního ředitele musí panu Kolískovi nabídnout jinou vhodnou práci, například práci vedoucího výroby. Na rozhodnutí je třeba panu Kolískovi nechat alespoň pár dní a v nabídce je potřeba uvést, o jakou práci se jedná a za jakých základních pracovních a mzdových podmínek má být vykonávána, aby si pan Kolisko mohl rozmyslet, zda nabízenou práci přijme, nebo ne.*

### **Postup po přijetí nabídky**

Pokud zaměstnanec nabízenou pracovní pozici **přijme**, uzavře s ním zaměstnavatel **dohodu o změně pracovní smlouvy**, v níž dohodnou nový druh práce a odpovídající pracovní podmínky. V případě pracovního poměru založeného jmenováním může takto dojít i k jeho přeměně na pracovní poměr založený pracovní smlouvou.

### **Postup po odmítnutí nabídky**

Pokud zaměstnanec nabízenou pracovní pozici **odmítne** nebo se v přiměřené lhůtě stanovené zaměstnavatelem **nevyjádří**, je dána tzv. **fikce nadbytečnosti**. To znamená, že je automaticky dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Oproti „běžné“ nadbytečnosti se fikce nadbytečnosti liší tím, že:

- zaměstnavatel nemusí přijmout rozhodnutí o organizačních změnách,
- pracovní místo, z něhož byl zaměstnanec odvolán nebo jehož se vzdal, může být znovu obsazeno,
- v případě sporu o platnost výpovědi z pracovního poměru se nezkoumá, zda bylo původní pracovní místo zrušeno, ale pouze zda zaměstnavatel řádně splnil nabídkovou povinnost.

Od odmítnutí nabídky až do skončení pracovního poměru se pak jedná o **překážku v práci na straně zaměstnavatele** podle § 208 zákoníku práce s právem zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

<sup>13</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. ledna 2018, sp. zn. 21 Cdo 4964/2016.



Judikatura Nejvyššího soudu nicméně dovodila, že zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy nebo platu, jestliže **souběžně nastala taková překážka v práci na jeho straně, díky níž není připraven, schopen a ochoten konat pro zaměstnavatele práci**. Konkrétně na případu zaměstnance, který byl zvolen starostou obce a za tímto účelem dlouhodobě uvolněn, tak Nejvyšší soud dovodil, že „**vedoucí zaměstnanec, který byl odvolán z pracovního místa nebo který se tohoto místa vzdal a pro kterého zaměstnavatel nemá jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci nebo který takovou práci nabídnutou mu zaměstnavatelem odmítl, nemá nárok na náhradu mzdy nebo platu pro překážku v práci na straně zaměstnavatele, jestliže byl zvolen členem zastupitelstva obce nebo starostou a jestliže byl pro výkon těchto veřejných funkcí dlouhodobě uvolněn.**“<sup>14</sup>

### Postup v případě, že žádná vhodná práce není k dispozici

Pokud by zaměstnavatel **neměl k dispozici žádnou vhodnou práci**, nemůže pochopitelně splnit nabídkovou povinnost a zaměstnanci v tomto případě žádnou práci nenabízí. Následky jsou totožné jako při odmítnutí nabídky. Je tedy dána tzv. fikce nadbytečnosti a jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele.

Je však třeba varovat, že v případném soudním řízení o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru bývá obtížnější prokázat, že žádné volné pracovní místo nebylo k dispozici, než že nějaké adekvátní volné pracovní místo bylo zaměstnanci nabídnuto a on tuto nabídku nepřijal.

## LZE SE NABÍDKOVÉ POVINNOSTI VYHNOUT?

Judikatura Nejvyššího soudu konečně připouští i to, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec **nabídkové povinnosti zcela vyhnuli** tím, že se už při jmenování na vedoucí pracovní místo (při sjednání dohody o možnosti odvolání z vedoucího místa) dohodnou na dalším zařazení zaměstnance pro případ, že bude z vedoucího místa odvolán.

Nejvyšší soud za těchto okolností dovodil, že „**zaměstnanec, který pracoval u zaměstnavatele již před svým jmenováním nebo zařazením na vedoucí pracovní místo, se může se zaměstnavatelem dohodnout, že v případě odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa nebo vzdání se tohoto místa zaměstnancem jej zaměstnavatel zařadí na práci, kterou vykonával před svým jmenováním nebo zařazením na vedoucí pracovní místo.**“

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 (srov. § 38 odst. 1 písm. a) a b) zák. práce).

**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 ustanovení § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zák. práce, která má smysl jen tam, kde dohoda o zařazení zaměstnance na jeho původní práci v případě jeho odvolání z vedoucího pracovního místa nebo vzdání se tohoto místa zaměstnancem nebyla sjednána a kde by jinak muselo dojít k rozvázání pracovního poměru.**“<sup>15</sup>

## ODSTUPNÉ PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

S tzv. fikcí nadbytečnosti, jak byla popsána výše, se oproti běžné nadbytečnosti pojí ještě jeden zásadní rozdíl, který se týká **odstupného**. I když je totiž zaměstnanci při odmítnutí

<sup>14</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. května 2014, sp. zn. 21 Cdo 2745/2013.

<sup>15</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. května 2016, sp. zn. 21 Cdo 2376/2015.

nabídky dávana výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce, **zaměstnanci zásadně nenáleží zákonné odstupné** podle § 67 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce.

Odstupné by zaměstnanci náleželo **jen v případě, že by zároveň docházelo ke zrušení pracovního místa, z něž byl zaměstnanec odvolán, v důsledku organizační změny.**

### PŘÍKLAD 9

*Okolnosti jako v příkladu 8. Pan Kolisko nabízenou práci nepřijal, a zaměstnavatel s ním proto rozvázal pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Pokud zaměstnavatel neruší pracovní místo provozního ředitele (z něhož byl pan Kolisko odvolán), nemá pan Kolisko nárok na zákonné odstupné. Pokud by však zaměstnavatel pracovní místo provozního ředitele rušil, je povinen panu Kolískovi při skončení pracovního poměru vyplatit zákonné odstupné jako při běžných organizačních změnách.*

V praxi je proto v těchto případech poměrně častým ujednáním **dohoda o smluvním odstupném**, přičemž podle této dohody zaměstnanci přísluší smluvní odstupné pro případ, že bude odvolán z vedoucího pracovního místa a následně s ním bude rozvázán pracovní poměr.

## ZÁVĚR

Zatímco u jmenovaných zaměstnanců tedy právo odvolat je z vedoucího místa vyplývá přímo ze zákoníku práce, u (vybraných) vedoucích zaměstnanců lze toto právo sjednat v dohodě o možnosti odvolání z vedoucího pracovního místa.

Samotným odvoláním však pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel je v tomto případě povinen zaměstnanci nabídnout nové pracovní zařazení a podle toho, zda zaměstnanec nabídku přijme, či odmítne, buď pracovní poměr pokračuje s novým druhem práce, nebo je dána fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce.

## PRŮZKUM SPOKOJENOSTI

### Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

velice si vážíme vašich názorů a neustále usilujeme o to, abyste byli s časopisem *Praktická personalistika* vždy maximálně spokojeni. Abychom mohli efektivněji zohlednit vaše názory, nápady a připomínky k podobě časopisu, rozhodli jsme se připravit krátký průzkum spokojenosti, v němž bychom vás chtěli požádat o vyjádření k jednotlivým bodům.

Dotazník zjišťující vaše názory je pro vás dlouhodobě (do odvolání) připraven na adrese:

***dotaznik.anag.cz/prakticka-personalistika.***

Ze čtenářů, kteří se rozhodnou vyplnění dotazníku věnovat svůj čas, vylosujeme vždy na konci kalendářního roku jednoho, který za odměnu obdrží roční předplatné časopisu *Praktická personalistika* zdarma.

Pokud jste se do našeho průzkumu dosud nezapojili, neváhejte a krátký dotazník vyplňte. Příště můžete být odměněným šťastlivcem třeba zrovna Vy! Věříme, že díky vašim názorům budeme moci udělat časopis *Praktická personalistika* ještě atraktivnějším a pro všechny čtenáře přínosnějším.

**Redakce**