



## Postřehy k výpovědi vedoucího zaměstnance

Zdroj: shutterstock.com

**Pozice vedoucího zaměstnance nese určitá specifika, která se promítají mj. do výpovědi zaměstnance ve vedoucí pozici. Předmětem tohoto příspěvku je poukázat na taková specifika, a to zároveň s přihlédnutím k soudní rozhodovací praxi upravující břemeno tvrzení a břemeno důkazní zaměstnavatele v soudním sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru.**

Podle § 73 odst. 3 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“) jsou vedoucími pracovními místy pouze následující místa<sup>[1]</sup>:

a) v přímé řídicí působnosti

1. statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
2. zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,

b) v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného

1. statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
2. zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,

za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

U uvedeného výčtu je nutné věnovat pozornost slovu „*pouze*“. K vložení tohoto slova došlo zákonem č. [285/2020](#) Sb. (s účinností od 30. 7. 2020), kterým byl novelizován § 73 odst. 3 zákoníku práce. Před provedením novelizace komentářová literatura dovozovala, že okruh vedoucích zaměstnanců může být např. ve vnitřním předpisu vymezen jinak.<sup>[2]</sup> Po doplnění uvedeného ustanovení je nutné § 73 odst. 3 zákoníku práce vykládat tak, že právní úprava vedoucích zaměstnanců podle zákoníku práce se vztahuje pouze na vedoucí zaměstnance, kteří spadají pod § 73 odst. 3 ZP, tj. bez možnosti určit či sjednat okruh vedoucích zaměstnanců odlišně. Před výpovědí vedoucího zaměstnance je zapotřebí mít vyjasněno, zda je pozice takového zaměstnance pozicí vedoucího zaměstnance podle zákoníku práce či nikoli. Pokud by se jednalo o zaměstnance, jehož pracovní poměr vznikl před rokem 2020, je nutné mít na vědomí, že se mohlo jednat o vedoucího zaměstnance i přesto, že jeho pozice nesplňovala požadavky stanovené v § 73 odst. 3 zákoníku práce.

Dojde-li k výpovědi vedoucího zaměstnance, platí, že zaměstnavatel by měl být schopen v případném soudním sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru prokázat, že byly skutečně naplněny podmínky pro aplikaci konkrétního výpovědního důvodu. Výpověď je v praxi často podávána z důvodu nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Může se jednat o případ, kdy zaměstnavatel zruší oddělení s cílem (pouze) dát vedoucímu takového oddělení výpověď (z pohledu zaměstnavatele se může jevit, že takový postup je zcela v souladu s § 52 písm. c) zákoníku práce). V této souvislosti poukazují na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3103/2010, ve kterém je uvedeno: „*Ve sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce má procesní povinnost tvrdit a prokázat (povinnost tvrzení a povinnost důkazní), že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, že se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným a že je tu příčinná souvislost mezi nadbytečností*

*zaměstnanec a přijatými organizačními změnami, vždy zaměstnavatel, který také nese procesní odpovědnost (břemeno tvrzení a břemeno důkazní) za to, že za řízení nebudou všechny rozhodné skutečnosti tvrzeny nebo prokázány.*" Jinými slovy dojde-li k soudnímu sporu o neplatnost výpovědi vedoucího zaměstnance, pak musí být zaměstnavatel schopen unést břemeno tvrzení a břemeno důkazní, že konkrétní vedoucí zaměstnanec byl skutečně nadbytečný, a tedy že přijaté organizační změny nebyly přijaty např. účelově s cílem dát vedoucímu zaměstnanci výpověď.

V návaznosti na předchozí odstavec je nutné uvést, že výpovědní důvod pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) zákoníku práce, nemůže sloužit jako „zástěrka“ pro jiné výpovědní důvody. Z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3710/2020 ze dne 27. 5. 2022, vyplývá, že jsou-li dány důvody výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce a podle § 52 písm. f) v části věty za středníkem zákoníku práce, je třeba tyto důvody důsledně rozlišovat. Pokud jsou skutečným důvodem výpovědi zaměstnance jeho dlouhodobě neuspokojivé pracovní výsledky, pak mu musí být dána výpověď dle § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce. Řečeno jinými slovy, neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance nemohou být důvodem přijetí rozhodnutí o organizačních změnách ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce. Při výpovědi zaměstnance je třeba dbát, aby byla zaměstnanci dána výpověď z důvodu, který na skutkové okolnosti ukončení jeho pracovního poměru skutečně doléhá.

S ukončením pracovního poměru vedoucího zaměstnance výpovědí souvisí také fikce vzniku výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Jedná se o situaci, kdy je zaměstnanec odvolán nebo se vzdá pozice vedoucího pracovníka, ale zaměstnavatel pro něj nemá jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. V takovém případě se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele<sup>[3]</sup> a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce. V této souvislosti doplňuji, že odvolání z pozice vedoucího zaměstnance, je-li zaměstnavatelem jiná právnická osoba než uvedená v § 33 odst. 3 zákoníku práce nebo fyzická osoba<sup>[4]</sup>, je podle § 73 odst. 2 zákoníku práce možné pouze v případě, že:

- je s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z vedoucího pracovního místa podle § 73 odst. 3 zákoníku práce a současně
- je dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát.

K povinnosti prokázat vznik fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce, Nejvyšší soud ve svém rozsudku z 26. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2355/2009, uvedl: *„Povinnost tvrdit a prokázat, že je ve smyslu § 65 odst. 3 zákona č.65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006 [nyní § 73a odst. 2 ZPr] „dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce“ [nyní § 52 písm. c) ZPr], má zaměstnavatel; nese proto také procesní odpovědnost (důkazní břemeno) za to, že za řízení nebyla prokázána jeho tvrzení a že z tohoto důvodu muselo být rozhodnuto o věci samé v jeho neprospěch. Zaměstnavatel, který přistoupil k výpovědi z pracovního poměru z důvodu, že pro zaměstnanec, který byl odvolán z funkce nebo který se funkce vzdal, nemá práci odpovídající kvalifikaci zaměstnance, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci, prokáže v občanském soudním řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru použitý výpovědní důvod, jen bude-li za řízení tvrdit (a pomocí důkazů prokazovat), že pracovní místa, jež by byla pro zaměstnanec vhodná (zejména s ohledem na jeho kvalifikaci), jsou obsazena (jinými zaměstnanci), popřípadě že neobsazená pracovní místa nejsou pro tohoto zaměstnanec vhodná.“* Jestliže tak zaměstnavatel přistoupí k výpovědi vedoucího zaměstnance z důvodu fikce vzniku výpovědního důvodu podle § 73a odst. 2 zákoníku práce, je třeba, aby tvrdil a prokázal, že jiná pracovní místa z hlediska kvalifikace vhodná pro zaměstnanec (u něhož vznikla fikce výpovědního důvodu) jsou obsazena jinými zaměstnanci (resp. že neobsazená pracovní místa nejsou pro takového zaměstnanec vhodná).

**Závěrem shrnuji, že při výpovědi vedoucího zaměstnance je primárně nutné zvážit, zda se jedná o pozici vymezenou podle § 73 odst. 3 zákoníku práce (přičemž s ohledem na změnu právní úpravu je třeba vzít v potaz dobu, ve které se zaměstnanec stal zaměstnancem ve vedoucí pozici, a případnou vnitřní úpravu zaměstnavatele vymezující vedoucí pracovní místa). Břemeno tvrzení a důkazní v soudních sporech o neplatnost výpovědi nese vždy zaměstnavatel, přičemž je třeba tvrzení a důkazy přizpůsobit tomu, z jakého důvodu byl pracovní poměr vedoucího zaměstnance ukončen (vodítko, které skutečnosti tvrdit a prokazovat, dává soudní rozhodovací praxe uvedená v tomto příspěvku).**

**Mgr. Kateřina Hudec,**  
advokátka