

21. 9. 2006

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

Co se stane od 1.1.2007 s pracovníky naší společnosti, jejichž pracovní poměr vznikl jmenováním ?

Dosavadní znění zákoníku práce vymezuje v § 27 odst.5 vedoucí funkce, jejichž pracovní poměr vzniká jmenováním, nikoli „klasickou“ pracovní smlouvou. Je tomu tak u vedoucích zaměstnanců, jimž je podřízen další vedoucí zaměstnanec a kteří se v rámci organizační struktury (systemizace) pracovních míst v organizaci nacházejí v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu (jednatele, představenstva apod.) nebo o stupeň níže, tj. v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízenému statutárnímu orgánu.



Postavení těchto jmenovaných vedoucích zaměstnanců je poněkud odlišné od ostatních zaměstnanců, a to zejména pokud jde o možnost skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (společnosti). Zatímco u „klasických“ zaměstnanců s pracovní smlouvou lze s takovým pracovníkem jednostranně rozvázat pracovní poměr výpovědí toliko z tzv. kvalifikovaných výpovědních důvodů (důvody taxativně vymezené v zákoníku práce), u jmenovaných vedoucích pracovníků možno pracovníka jednostranně odvolat z funkce (a to i bez uvedení důvodu) a poté, není-li pro něho jiná vhodná práce nebo takovou zaměstnanec odmítne, je možno tomuto pracovníkovi dát výpověď pro nadbytečnost, aniž by mu vznikl nárok na vyplacení odstupného.

Vzhledem k tomu, že tato koncepce ze zákona jmenovaných pracovníků nemá v evropské legislativě oporu, přistupuje nový zákoník práce s účinností od 1.1.2007 k zásadní změně v této oblasti. Pracovní poměr vzniklý jmenováním se nadále zachovává pouze u některých vybraných funkcí v nepodnikatelské sféře (např. ředitelé státních podniků, vedoucí příspěvkových organizací, ředitelé školských právnických osob apod. - viz § 33 odst.3 ZP). V podnikatelské sféře se koncepce pracovního poměru vzniklého jmenováním ruší a od 1.1.2007 se pracovní poměry založené dosud jmenováním považují za pracovní poměry založené pracovní smlouvou. To ve svém důsledku znamená, že po 1.1.2007 nebude možno bez dalšího takového vedoucího pracovníka odvolat z funkce, jako tomu bylo dosud, ledaže zaměstnavatel a pracovník využijí nového ustanovení § 73 odst.2 ZP, který umožňuje takový postup s pracovníkem výslovně sjednat.

Napříště tedy bude možné, aby zaměstnavatel s vedoucím pracovníkem (tento pojem zůstává obsahově zachován - tedy jde opět o vedoucího pracovníka v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu nebo o stupeň níže) sjednal možnost jeho odvolání z funkce s tím, že takové ujednání musí být vždy provázáno s ujednáním o možnosti pracovníka se takového vedoucího místa (funkce) vzdát. V případě takového smluvního ujednání bude režim skončení pracovního poměru s pracovníkem obdobný, jako tomu bylo dosud.

JUDr. Karel Zuska

[AK HOLEC, ZUSKA & Partneři](#)

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](#)