

25. 1. 2006

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

## **Jakým způsobem je nutné postupovat při odvolání ředitele, který byl do funkce jmenován zaměstnavatelem?**

Lze konstatovat, že pro skončení pracovního poměru založeného jmenováním platí (se zdola uvedenou výjimkou) všechna ustanovení o skončení pracovního poměru sjednaného pracovní smlouvou.

Pokud jde o vedoucího zaměstnance, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním do funkce, může být tento ze své funkce kdykoliv odvolán, a to i bez uvedení důvodu, protože uvedení důvodu není podmínkou platnosti tohoto úkonu. Jmenovaný vedoucí zaměstnanec se může rovněž svojí funkce kdykoliv písemně vzdát. Pokud je zaměstnavatelem právnická osoba, musí být odvolání učiněno jejím statutárním orgánem, popř. zaměstnavatelem samotným, jde-li o fyzickou osobu, v písemné formě a doručeno vedoucímu zaměstnanci do vlastních rukou a pokud to není možné, pak doručením s doručenkou/na dodejku prostřednictvím držitele poštovní licence.

Z hlediska účinků odvolání z funkce platí, že pokud nebylo v odvolání stanoveno datum pozdější, končí výkon funkce jmenovaného vedoucího zaměstnance nejdříve dnem následujícím po řádném doručení jeho písemného odvolání. Na rozdíl od rozvázání pracovního poměru založeného klasickou pracovní smlouvou výpovědí, okamžikem odvolání vedoucího zaměstnance z jeho funkce jeho pracovní poměr k zaměstnavateli nekončí. V takovém případě je zaměstnavatel povinen dohodnout se s odvolaným zaměstnancem na jeho dalším pracovním zařazení. Zaměstnavatel by měl odvolanému zaměstnanci nabídnout především práci odpovídající jeho kvalifikaci. V praxi se však stává, že zaměstnavatel pro odvolaného zaměstnance práci odpovídající jeho kvalifikaci a vzdělání nemá. V takovém případě je pak zaměstnavatel povinen zaměstnanci nabídnout jinou pro něho vhodnou práci. Otázka vhodnosti nabídnuté práce by měla být posuzována s přihlédnutím k okolnostem konkrétního případu, jelikož vždy záleží na zaměstnanci, zdali takovou nabídnutou práci přijme či nikoliv. Z tohoto důvodu by měla být zaměstnanci nabídnuta veškerá práce dostupná v rámci zaměstnavatele, a to i taková, k níž bude zapotřebí předchozí průpravy zaměstnance, to vše samozřejmě s ohledem na jeho fyzické a zdravotní možnosti tak, aby výběr pro zaměstnance mohl být co nejširší.

V případě, kdy zaměstnavatel objektivně nemá pro zaměstnance práci nebo zaměstnanec nabídnuté alternativy odmítne, vzniká na straně zaměstnavatele překážka v práci a zaměstnavatel je po tuto dobu povinen vyplácet odvolanému vedoucímu zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, protože nemůže přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy. Za takové situace, kdy zaměstnavatel objektivně vyvinul veškeré úsilí k dalšímu pracovnímu zařazení odvolaného zaměstnance, avšak neúspěšně, nelze již na něm spravedlivě požadovat, aby jeho pracovněprávní vztah k zaměstnanci dále trval. Zaměstnavatel může za této situace dát zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost dle ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce s výpovědní dobou tři měsíce (fikce nadbytečnosti zaměstnance). Po tuto dobu trvá překážka v práci na straně zaměstnavatele, tento je povinen vyplácet zaměstnanci náhradu mzdy a zaměstnanec není povinen se zdržovat po tuto dobu na svém pracovišti. Výše uvedený postup neplatí pouze v případě, kdy by pracovní poměr

zaměstnanec byl rozvázáán dříve, než uplyne výpovědní doba jiným způsobem, např. výpovědí danou zaměstnancem již během výkonu jeho funkce nebo dohodou se zaměstnavatelem. Pokud by však byl pracovní poměr zaměstnanec zrušen výpovědí danou zaměstnavatelem pro nadbytečnost, odstupné, které je vždy klasicky spojeno s výpovědí pro tento důvod, náleží zaměstnanci pouze v případě, že byla funkce, ze které byl odvolán, zcela zrušena v důsledku organizační změny.

Filip Záděra

[Advokátní kancelář HOLEC, ZUSKA & Partneri](#)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [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](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)