

12. 8. 2002

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

## **Odvolání z funkce, vzdání se funkce, uplynutí funkčního období a jeho právní následky**

Jak vyplývá z ustanovení zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, pracovní poměr může vzniknout pouze na základě jedné ze tří taxativně vymezených právních skutečností. Vedle obecné právní skutečnosti, která je pracovní smlouva, se pracovní poměr zakládá volbou a jmenováním.

Jak vyplývá z ustanovení zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, pracovní poměr může vzniknout pouze na základě jedné ze tří taxativně vymezených právních skutečností. Vedle obecné právní skutečnosti, která je pracovní smlouva, se pracovní poměr zakládá volbou a jmenováním.

Zákoník práce ve svých ustanoveních přesně vymezuje, ve kterých případech lze pracovní poměr založit volbou a jmenováním. Pracovní poměr, který byl založen volbou nebo jmenováním vzniká dnem, který byl stanoven jako den nástupu do funkce. Zákoník práce dává samozřejmě možnost, aby byl zaměstnanec z funkce odvolán. Stejně tak se může zaměstnanec funkce, do které byl zvolen, vzdát.

Pro odvolání, případně vzdání se funkce jsou zákoníkem práce stanoveny formální požadavky. Odvolání a vzdání se funkce musí být písemné a doručené druhému účastníku. Nedodržení těchto podmínek je sankcionováno neplatností. Výkon funkce pak končí dnem, který byl v odvolání nebo vzdání se funkce uveden. Pokud v odvolání z funkce nebo ve vzdání se funkce tento den uveden není, pak výkon funkce končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se funkce. Výkon zvolené funkce také končí uplynutím funkčního období.

Je zapotřebí upozornit, že odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce pracovní poměr nekončí. Končí pouze výkon funkce. Dochází tak k velmi zvláštní situaci, kdy přestože výkon funkce, pro kterou byl pracovní poměr vlastně založen již skončil, pracovní poměr podle zákoníku práce trvá i nadále. Řešení tohoto případu obsahuje zákoník práce ve svém ustanovení § 65 odst. 3. Zákoník práce dává možnost, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli na dalším pracovním zařazení zaměstnance u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající kvalifikaci zaměstnance, popřípadě na jinou pro něho vhodnou práci.

Případ, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou práci odpovídající kvalifikaci zaměstnance nebo jinou pro něho vhodnou práci, zákoník práce konstruuje jako překážku v práci na straně zaměstnavatele. V takové situaci je současně dán výpovědní důvod pro nadbytečnost zaměstnance. Zvláštním způsobem je vymezen nárok na odstupné, který se s tímto výpovědním důvodem pojí. Odstupné, které se poskytuje zaměstnancům při organizačních změnách, tomuto zaměstnanci náleží jen tehdy, když k rozvázání pracovního poměru po odvolání z funkce došlo v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny. Po dobu výpovědní doby, vzhledem k existenci překážky na straně zaměstnavatele, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

## 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](#)