

VI.6 Rozvázání pracovního poměru založeného jmenováním (§ 73 a 73a)

Vedoucí zaměstnanci, jejichž pracovní poměr je založen jmenováním (§ 33 odst.3) mohou být z vedoucího pracovního místa odvoláni nebo se mohou tohoto pracovního místa vzdát. Odvolat je může ten, kdo je příslušný k jejich jmenování podle § 33 odst. 4. Zaměstnanci, kteří tato místa zastávají, jsou do určité míry v nejistém postavení, protože mohou být kdykoliv z vedoucího místa bez uvedení důvodů odvoláni. Ve stejné nejistotě jsou však i zaměstnavatelé, protože zaměstnanec se může svého místa kdykoliv bez uvedení důvodů vzdát.

Jestliže je zaměstnavatelem jiná právnická osoba než uvedená v § 33 odst. 3 nebo fyzická osoba, může být se zaměstnancem zastávajícím vedoucí místo dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se tento zaměstnanec může tohoto místa vzdát. Vedoucími místy jsou místa:

- v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, a v přímé řídicí působnosti zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba;
- v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, a v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba;

v obou případech za podmínky, že těmto vedoucím zaměstnancům je podřízen další vedoucí zaměstnanec. Nejde tedy o všechny vedoucí zaměstnance, ale jen o zaměstnance na těchto nejvyšších řídicích postech, pokud je jim podřízen další vedoucí zaměstnanec. Odvolání zaměstnance z vedoucího místa může provést jedině statutární orgán zaměstnavatele – právnické osoby, a přímo zaměstnavatel – fyzická osoba.

Odvolání i vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být písemné. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebo dnem pozdějším, pokud tak bylo uvedeno v písemném odvolání či vzdání se místa.

Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel musí se zaměstnancem dohodnout jeho další pracovní zařazení na jinou práci, která by odpovídala jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel takovou práci pro zaměstnance nemá nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c).

Odstupné poskytované zaměstnancům při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti s jeho zrušením v důsledku organizační změny (protože jde o stanovení právní fikce nadbytečnosti, je nárok na odstupné výslovně vázán jen na případy rozvázání pracovního poměru, k němuž došlo skutečně z důvodu organizační změny, tj. po odvolání z místa vedoucího zaměstnance proto, že bylo zrušeno).

Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou již předem (například při jmenování na vedoucí pracovní místo) dohodnout, že po odvolání nebo vzdání se místa bude zaměstnanec zařazen na konkrétní pracovní místo, například na svou původní pozici, z níž byl na vedoucí pracovní místo jmenován. V takovém případě není zaměstnavatel povinen zaměstnanci po odvolání nebo vzdání se místa nabízet jinou vhodnou práci a nemůže se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí pro fikci nadbytečnosti, jak bylo popsáno v předchozích odstavcích.

Judikáty NS:

21 Cdo 2070/2012

21 Cdo 2303/2012

21 Cdo 2305/2015

21 Cdo 2376/2015

21 Cdo 2442/2012

21 Cdo 5567/2016

21 Cdo 5179/2016

21 Cdo 4964/2016