

OBSAZENÍ VEDOUcí POZICE PO DOBU UVOLNĚNÍ ZAMĚSTNANCE K VÝKONU VEŘEJNÉ FUNKCE

Je možné dosadit na pozici vedoucího servisního oddělení nového zaměstnance, pokud tato pozice náleží podle pracovní smlouvy jinému zaměstnanci, který je dlouhodobě uvolněn pro výkon veřejné funkce (již čtvrté volební období starostou)? Jak správně ošetřit pracovní smlouvu nového vedoucího s ohledem na případný návrat končícího starosty? Mohl by být v tomto případě nový vedoucí převeden na místo zástupce vedoucího (které mimochodem právě vykonává)? Z pochopitelných důvodů nechceme pozici vedoucího nechávat tak dlouhou dobu neobsazenou.

J. F., Zastávka u Brna

Dlouhodobé uvolnění pro výkon veřejné funkce patří mezi překážky v práci na straně zaměstnance ve smyslu § 201 zákoníku práce. Uvolněnou pozici vedoucího servisního oddělení je tedy možné obsadit jiným zaměstnancem za předpokladu správného nastavení podmínek tak, aby zastupující zaměstnanec vykonával tuto práci pouze po dobu, kdy je původní vedoucí servisního oddělení uvolněn pro výkon funkce starosty. Jakmile se totiž vrátí do práce, má právo pracovat na své pozici vedoucího servisního oddělení (je to, jak rozumím, jeho druh práce).

Rozumím, že novým vedoucím má být jeden z vašich stávajících zaměstnanců, tedy nepřijímáte na tuto pozici nového člověka „zvenčí“. Doporučuji proto s tímto zaměstnancem uzavřít dohodu o změně pracovní smlouvy, v rámci níž se domluvíte na tom, že na dobu uvolnění původního zaměstnance k výkonu funkce starosty se mění druh práce na vedoucího servisního oddělení s tím, že po návratu původního vedoucího se zaměstnanec vrátí automaticky zpět k původnímu druhu práce (zástupce vedoucího).

Alternativně by bylo možné na uvolněnou pracovní pozici uzavřít pracovní poměr na dobu určitou s novým zaměstnancem, který by byl časově omezen právě na dobu trvání uvolnění, nejdéle však na dobu 3 let s tím, že by pak mohl být ještě 2x prodloužen, pokaždé až na 3 roky.

Není ovšem přípustný postup, jímž byste po ukončení uvolnění převedli nového vedoucího na místo jeho zástupce, ledaže by s tím souhlasil a za tím účelem s vámi uzavřel dodatek k pracovní smlouvě. Jednostranné převedení zaměstnance na jinou práci bez jeho souhlasu je totiž možné jen za podmínek podle § 41 zákoníku práce, což by v tomto konkrétním případě nebylo splněno. Doporučuji proto postupovat způsobem naznačeným shora, a to tedy buď uzavřením dodatku k pracovní smlouvě se stávajícím zástupcem vedoucího, kterým ho dočasně na dobu uvolnění „povyšíte“ na vedoucího, nebo přijetím nového zaměstnance do pracovního poměru na dobu určitou jako zástup za uvolněného vedoucího.

Mgr. Radim Marada

~~SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU SE ZAMĚSTNANKYNI VRAČEJÍCÍ SE Z MATEŘSKÉ DOVOLENÉ~~

~~Zaměstnankyně pracovala na pozici provozní kavárny. Poté, co odešla na mateřskou dovolenou, byla její pozice zrušena a práci za ni vykonával sám pan jednatel. Kvůli množství práce jsme však museli zaměstnat novou manažerku kavárny, kterou bychom si na pozici rádi ponechali. Zaměstnankyně na mateřské se ale již brzy vrací. Můžeme ji nabídnout práci servírky (za stejné finanční ohodnocení) a v případě, že tuto pozici odmítne, následně dát výpověď včetně odstupného z organizačních důvodů? Obsah práce manažerky se totiž od nástupu zaměstnankyně na mateřskou podstatně změnil, práce je složitější a podle předchozích zkušeností by pro tuto pozici již nebyla dostatečně kvalifikovaná. Obě mají pracovní smlouvu na dobu neurčitou.~~

L. M., Brno