

Odvolání jednatele a nenastoupení do pracovního poměru v jedné osobě

dotaz

- Jednatel společnosti byl odvolán valnou hromadou a zůstal jako zaměstnanec. Od června nechodí bez omluvy do práce, kde je zaměstnán jako technický pracovník. V červenci mu byl zaslán vytýkácí dopis na dodejku, který převzal. Do dnešního dne nechodí stále bez omluvy do práce a nekomunikuje. Mohu mu nyní dát výpověď na hodinu k dnešnímu datu a zaslat opět na dodejku a odhlásit ho z institucí.

řešení

- Pokud byl jako jednatel odvolán a byl zároveň zaměstnancem, tak se postupuje jako by to byl klasický zaměstnanec a zde je nutné uplatnit i stejné podmínky hrubého porušení pracovní kázně. Důležité je, aby všechny tyto okolnosti byly řádně personálně vedeny, tedy pokud byl jednatel a pobíral i odměnu a zároveň mu byl stanovený vyměřovací základ pro výkon práce zaměstnance, tak ukončíte činnost jednatele a dále pokračuje zaměstnanecký poměr. Pokud však nemáte smlouvu a tento zamec nenastoupil, pak nelze dle mého názoru nic vytýkat. Doporučuji ověřit všechny tyto skutečnosti a postupovat v případě zaměstnance jako u každého jiného. Nezapomeňte, že je nutné poslat dopis s výtkou – přesně definovat toto hrubé porušení a pokud nebudete mít odezvu, tak doporučuji předat právníkovi. U těchto skupin lidí a zamců je důležité vše ošetřit právně, neboť důsledky do budoucího sporu by mohly být nepříjemné pro firmu. V tomto případě jsou soudy vždy na straně zaměstnance. V případě, že zamec převzal výpověď z důvodu hrubého porušení pracovní kázně, pak je nutné odhlásit ZP a SP.
- V případě nutnosti mohu zaslat i „vzor“ takového ukončení pracovního poměru, nicméně vždy si ověřujte konkrétní situaci.