

13. 1. 2011

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

Odvolatelnost zaměstnance z vedoucího pracovního místa i po 1. 1. 2007

Nejvyšší soud ČR svým nedávným rozsudkem s judikaturním významem přispěl k řešení otázky, za jakých podmínek může být odvolán z vedoucího místa, potažmo se takového místa může vzdát, zaměstnanec, který byl do funkce jmenován ještě před 1. 1. 2007.

Dosud byl poměrně častý, ne-li bezvýjimečně panující, názor, že pokud zaměstnavatel (jiná právnická osoba než uvedená v ust. § 33 odst. 3 zákoníku práce nebo fyzická osoba) s vedoucím zaměstnancem, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním a ve smyslu ust. § 364 odst. 3 části ustanovení před středníkem zákoníku práce se považuje s účinností od 1. 1. 2007 za pracovní poměr založený pracovní smlouvou (nedopadá tedy na něj žádná z výjimek specifikovaných v ust. § 364 odst. 3 části ustanovení za středníkem zákoníku práce), nedohodl možnost odvolání z pracovního místa ve smyslu ust. § 73 odst. 2 ve spojení s odst. 3 zákoníku práce (tedy nesjednal dohodu o možnosti odvolání z pracovního místa ze strany zaměstnavatele resp. možnost vzdání se tohoto místa ze strany zaměstnance), „nemůže jej zaměstnavatel z funkce obsazené jmenováním před 1. lednem 2007 platným způsobem odvolat, a při ukončení pracovního poměru musí proto postupovat výhradně standardní cestou rozvázání pracovního poměru, tedy zejména dát zaměstnanci výpověď nebo s ním uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru“.[1]

V této souvislosti je nutno upozornit na rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3429/2009, ze dne 23. listopadu 2009.[2]

Základy právní úpravy a přechodná ustanovení zákoníku práce

Podle ust. § 364 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, účinného ode dne 1. 1. 2007, se podle tohoto zákona řídí také pracovněprávní vztahy vzniklé před 1. 1. 2007, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

Podle ust. § 364 odst. 2 zákoníku práce se podle dosavadních právních předpisů řídí právní úkony týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, jakož i další právní úkony učiněné před 1. 1. 2007, i když jejich právní účinky nastanou až po tomto dni.

Podle ust. § 364 odst. 3 zákoníku práce se pracovní poměry založené podle dosavadních právních předpisů volbou nebo jmenováním považují za pracovní poměry založené pracovní smlouvou; to neplatí v případě pracovního poměru

- a) vedoucího organizační složky státu,
- b) vedoucího úředníka a vedoucího úřadu,
- c) vedoucího organizační jednotky organizační složky státu,
- d) ředitele státního podniku,
- e) vedoucího organizační jednotky státního podniku,

- f) vedoucího státního fondu, jestliže je v jeho čele individuální orgán,
- g) vedoucího příspěvkové organizace,
- h) vedoucího organizační jednotky příspěvkové organizace,
- i) ředitele školské právnické osoby a
- j) kdy je jmenování upraveno zvláštním právním předpisem.

Jestliže je zaměstnavatelem jiná právnická nebo fyzická osoba než uvedená v ust. § 33 odst. 3, může být s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát (ust. § 73 odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb. ve znění účinném od 1. 1. do 31. 12. 2007);[3] vedoucími místy jsou pracovní místa, popsaná v ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce.

Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; to neplatí, jestliže byl pracovní poměr založen jmenováním na dobu určitou. Zaměstnavatel je povinen podat zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci nebo jestliže ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce; odstupné poskytované zaměstnanci 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 (ust. § 73 odst. 6 zákoníku práce).

Odvolatelnost i bez dohody o odvolatelnosti

Právní postavení zaměstnanců, jejichž pracovní poměr byl v době do 31. 12. 2006 založen jmenováním a jejichž pracovní poměr se nadále pokládá za založený pracovní smlouvou, neboť na ně nedopadá žádná z výjimek uvedených v ust. § 364 odst. 3 zákoníku práce, je v době od 1. 1. 2007 zásadně stejné, jaké mají ti zaměstnanci, jejichž pracovní poměr byl již v době do 31. 12. 2006 založen pracovní smlouvou. Pro jejich právní postavení podle dosavadní právní úpravy bylo současně charakteristické, že mohli být z funkce (pracovního místa) odvoláni nebo že se své funkce (pracovního místa) mohli vzdát. Vzhledem k tomu, že nepravá zpětná účinnost (nepravá retroaktivita) nové právní úpravy pracovněprávních vztahů a zásada ochrany nabytých práv vylučují, aby účastníci pracovněprávních vztahů jen v důsledku nové právní úpravy pozbyli práva a povinnosti, která měli podle dosavadní právní úpravy a které upravuje (přiznává) také nová právní úprava, dospěl Nejvyšší soud ČR k závěru, že vedoucí (a jiní) zaměstnanci, jejichž pracovní poměr byl v době do 31. 12. 2006 založen jmenováním a jejichž pracovní poměr se nadále pokládá za založený pracovní smlouvou, mohou být v době po 1. 1. 2007 ze svého vedoucího místa odvoláni nebo se ho mohou vzdát, tedy že jejich právní postavení je ode dne 1. 1. 2007 přímo ze zákona stejné jako u vedoucích zaměstnanců, u nichž byl počínaje dnem 1. 1. 2007 založen pracovní poměr pracovní smlouvou a s nimiž zaměstnavatel současně sjednal ve smyslu ust. § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce možnost odvolání z vedoucího místa a vzdání se takového pracovního místa.

Adolf Maulwurf

[1] Viz např. Fetter, R. W.: Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost, Právní rádce č. 6/2010, *Economia a.s.* str. 32; Háchová, K.: Odvolání zaměstnance z funkce - vedoucího místa, *Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále* č. 10/2010, *Poradce s.r.o.*, str. 11.

[2] Plné znění na www.nsoud.cz.

[3] Ust. § 73 odst. 2 zákoníku práce, v platném znění: „Jestliže je zaměstnavatelem jiná právnická osoba než uvedená v § 33 odst. 3 nebo fyzická osoba, může být s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát.“

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | 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: zamyšlení 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](#)