

4. 6. 2019

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

Vedoucí zaměstnanci příspěvkových organizací a problémy spojené a jejich odvoláním

Dle § 33 odst. 3 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako "ZPr") platí, že u (i) vedoucích příspěvkových organizací a u (ii) vedoucích organizačních útvarů příspěvkových organizací dochází k založení pracovního poměru jmenováním, nikoliv tedy uzavřením pracovní smlouvy, jako je tomu v podnikatelském sektoru.

V tomto ohledu je situace velmi jasná, vedoucí příspěvkové organizace nedostává k podpisu pracovní smlouvy, ale jinou listinu, nejčastěji zvanou jmenovací dekret. Problémy však v praxi přichází v těch situacích, kdy zaměstnanec (u nějž se zakládá pracovním poměr jmenováním) jmenován formálně nebyl, ale došlo pouze ke standardnímu podpisu pracovní smlouvy. **Lze takového zaměstnance platně odvolat?** To je otázka, která zde vyvstává. Komentářová literatura k této problematice uvádí:

*"[...] pracovní poměr se zakládá jmenováním pouze u velmi omezeného okruhu vedoucích zaměstnanců. Jedná se buď o jmenování v případech, kdy to stanoví zvláštní právní předpis, nebo v případech, které jsou taxativně uvedeny v § 33 odst. 3 písm. a)-g). V jiných případech nelze jmenováním pracovní poměr založit a vice versa, v případech uvedených v § 33 odst. 3 nelze naopak založit pracovní poměr pracovní smlouvou. Pokud by však k takové situaci v praxi přesto došlo, pak to ještě neznamená, že nevznikl platně pracovní poměr, a to zvláště, pokud zaměstnanec začne práci vykonávat. **Pokud z projevu vůle zaměstnavatele je jasně patrná jeho vůle, aby zaměstnanec jmenované pracovní místo vykonával a z projevu vůle fyzické osoby souhlas s výkonem vedoucího pracovního místa, pak došlo k platnému vzniku pracovního poměru. Na takový pracovní poměr je ovšem třeba pohlížet jako na pracovní poměr založený jmenováním, tzn. zaměstnanec bude z uvedeného místa odvolatelný podle § 73 odst. 1 a může se jej rovněž vzdát.**"[1]*

Z výše uvedeného tak lze dovodit, že se odborná veřejnost i soudní praxe kloní k závěru, že není ani tak podstatné, jak je listina, kterou zaměstnanec podepisuje nazvána, **ale mnohem důležitější je, zda je dán oboustranný zájem a souhlas s výkonem závislé práce na vedoucím pracovním místě.**[2]



ARROWS
advisory group

Další problémy v praxi nastávají při posouzení odvolatelnosti vedoucích zaměstnanců, u kterých vznikl pracovní poměr před 1. 1. 2008, neboť v této době byla právní úprava odlišná od té, jak ji známe dnes (srov. § 33 ZPr ve znění od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2007). Judikatura však i v těchto případech hovoří zcela jasně: "Od 1. 1. 2008 se pracovní poměr vedoucích zaměstnanců uvedených v ustanovení § 33 odst. 3 zák. práce **považuje za založený jmenováním, i když pracovní poměr vznikl v době do 31. 12. 2007 na základě pracovní smlouvy, popřípadě i když se považuje ve smyslu ustanovení § 364 odst. 3 zákona č. [262/2006](#) Sb. za založený pracovní smlouvou.**"[3]

Výše uvedené závěry pak platí ve vztahu **k tzv. externímu jmenování**, kdy vzniká pracovní poměr u zaměstnance, který v době jmenování u zaměstnavatele nepracoval. V případě **tzv. interního jmenování**, tedy jmenování některého z dosavadních zaměstnanců zaměstnavatele, dochází jmenováním ke změně druhu práce. Navíc se mění i právní postavení zaměstnance - **jmenováním se z dosavadního zaměstnance (jehož pracovní poměr byl založen pracovní smlouvou) stává jmenovaný zaměstnanec**. Právním důsledkem kromě změny druhu práce je i skutečnost, že zaměstnanec se stává ze jmenovaného pracovního místa odvolatelný podle § 73 ZPr.[4]

V praxi dochází také k situaci opačné, a sice že vedoucí zaměstnanec, jehož pracovní poměr vznikl jmenováním, je z pracovního místa odvolán a po dohodě se zaměstnavatelem nadále vykonává práci řadového (ve smyslu nikoli vedoucího) zaměstnance. Pro posouzení, v jakém právním stavu se zaměstnanec nachází především z pohledu, zda jej lze či nelze dle § 73 ZPr odvolat, je zásadně rozhodující, **jaké pracovní místo zastává v okamžiku odvolání. Pokud zastává pracovní místo vedoucího zaměstnance, je odvolatelným vedoucím zaměstnancem, i když původně byl pracovní poměr založen pracovní smlouvou a teprve později byl změněn druh práce jeho následným jmenováním na vedoucí pracovní místo**. [5]

Jelikož se pracovní poměr zakládá jmenováním pouze u vedoucích organizačních útvarů příspěvkové organizace, zbývá vyřešit otázku, co vše může být organizačním útvarem. Z důvodové zprávy k novele ZPr č. [362/2007](#) Sb. lze vyčíst, že je třeba za organizační útvar považovat každý útvar, který byl vytvořen podle organizačních předpisů vydaných zaměstnavatelem, např. organizačním řádem. Jmenovaným zaměstnancem je u zaměstnavatelů uvedených v § 33 odst. 3 písm. a) – g) ZPr každý vedoucí zaměstnanec na jakémkoli, tedy i na posledním stupni řízení. V tomto smyslu lze za organizační útvar považovat i útvar, který je přímo podřízen jinému organizačnímu útvaru a nepodléhá tak přímo vedoucímu příspěvkové organizace. [6]

Lze tak uzavřít, že i vedoucí zaměstnanec, který má pracovní smlouvu podepsanu před 1. 1. 2008 a který současně nebyl vůbec formálně jmenován, bude moci být z vedoucího pracovního místa odvolán, pokud v době odvolání bude zastávat funkci vedoucího organizačního útvaru příspěvkové organizace.

Pokud jde o situaci, která nastane po odvolání vedoucího, lze odkázat např. na tento článek <https://www.epravo.cz/top/clanky/vedouci-zamestnanci-a-jejich-odvolani-102378.html>.



Mgr. Jakub Oliva,
advokát

trvale spolupracující s [ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.](#)

V Jámě 699/1
110 00 Praha 1

Tel.: +420 910 058 058
e-mail: office@arws.cz

-
- [1] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 199.
[2] srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2339/2003.
[3] srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1054/2015.
[4] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 199.
[5] Tamtéž.
[6] Tamtéž.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)