

4. 6. 2019

VeźmĚte, prosĚme, na vĚdomĚ, Źe text ělĚnku odpovĚdĚ platnĚ prĚvnĚ ťpravĚ ke dni publikace.

Vedoucí zaměstnanci příspěvkových organizací a problémy spojené a jejich odvoláním

Dle § 33 odst. 3 zákona ě. [262/2006](#) Sb., zákonĚku prĚce ve znĚnĚ pozdĚjšĚch pĚdpsĚů (dĚle jen jako "ZPr") platĚ, Źe u (i) vedoucĚch pĚspĚvkovĚch organizacĚ a u (ii) vedoucĚch organizaěnĚch ťtvarů pĚspĚvkovĚch organizacĚ dochĚzĚ k zaloŹenĚ pracovnĚho pomĚru jmenovĚnĚm, nikoliv tedy uzavĚnĚm pracovnĚ smlouvy, jako je tomu v podnikatelskĚm sektoru.

V tomto ohledu je situace velmi jasnĚ, vedoucí pĚspĚvkovĚ organizace nedostĚvĚ k podpisu pracovnĚ smlouvy, ale jinou listinu, nejěastĚji zvanou jmenovacĚ dekret. ProblĚmy vřak v praxi pĚchĚzĚ v tĚch situacĚch, kdy zamĚstnanec (u nĚjŹ se zaklĚdĚ pracovnĚm pomĚr jmenovĚnĚm) jmenovĚn formĚlnĚ nebyl, ale dořlo pouze ke standardnĚmu podpisu pracovnĚ smlouvy. **Lze takovĚho zamĚstnance platnĚ odvolat?** To je otĚzka, kterĚ zde vyztvĚvĚ. KomentĚrovĚ literatura k tĚto problematice uvĚdĚ:

*"[...] pracovnĚ pomĚr se zaklĚdĚ jmenovĚnĚm pouze u velmi omezenĚho okruhu vedoucĚch zamĚstnanců. JednĚ se buď o jmenovĚnĚ v pĚpĚdech, kdy to stanovĚ zvlĚřtnĚ prĚvnĚ pĚdpsĚ, nebo v pĚpĚdech, kterĚ jsou taxativnĚ uvedeny v § 33 odst. 3 pĚsm. a)-g). V jinĚch pĚpĚdech nelze jmenovĚnĚm pracovnĚ pomĚr zaloŹit a vice versa, v pĚpĚdech uvedenĚch v § 33 odst. 3 nelze naopak zaloŹit pracovnĚ pomĚr pracovnĚ smlouvou. Pokud by vřak k takovĚ situaci v praxi pĚřesto dořlo, pak to jeřtĚ neznamenĚ, Źe nevznĚkl platnĚ pracovnĚ pomĚr, a to zvlĚřtĚ, pokud zamĚstnanec zaěne pĚaci vykonĚvat. **Pokud z projevu vřle zamĚstnavatele je jasnĚ patrnĚ jeho vřle, aby zamĚstnanec jmenovanĚ pracovnĚ mĚsto vykonĚval a z projevu vřle fyzickĚ osoby souhlas s vřkonem vedoucĚho pracovnĚho mĚsta, pak dořlo k platnĚmu vznĚku pracovnĚho pomĚru. Na takovĚ pracovnĚ pomĚr je ovřem tĚeba pohlĚzet jako na pracovnĚ pomĚr zaloŹenĚ jmenovĚnĚm, tzn. zamĚstnanec bude z uvedenĚho mĚsta odvolatelnĚ podle § 73 odst. 1 a mřže se jej rovnĚŹ vzdĚt."***[1]

Z vřše uvedenĚho tak lze dovodit, Źe se odbornĚ vĚřejnost i soudnĚ praxe klonĚ k zĚvĚru, Źe není ani tak podstatnĚ, jak je listina, kterou zamĚstnanec podepisuje nazvĚna, **ale mnohem dřleŹitĚjší je, zda je dĚn oboustrannĚ zĚjem a souhlas s vřkonem zĚvislĚ prĚce na vedoucĚm pracovnĚm mĚstĚ.**[2]



ARROWS
advisory group

DalřĚ problĚmy v praxi nastĚvĚjĚ pĚi posouzenĚ odvolatelnosti vedoucĚch zamĚstnanců, u kterĚch vznikl pracovnĚ pomĚr pĚed 1. 1. 2008, neboť v tĚto dobĚ byla prĚvnĚ ťprava odliřnĚ od tĚ, jak ji znĚme dnes (srov. § 33 ZPr ve znĚnĚ od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2007). Judikatura vřak i v tĚchto pĚpĚdech hovořĚ zcela jasnĚ: "Od 1. 1. 2008 se pracovnĚ pomĚr vedoucĚch zamĚstnanců uvedenĚch v ustanovenĚ § 33 odst. 3 zĚk. prĚce **povaŹuje za zaloŹenĚ jmenovĚnĚm, i kdĹŹ pracovnĚ pomĚr vznikl v dobĚ do 31. 12. 2007 na zĚkladĚ pracovnĚ smlouvy, popĚpĚadĚ i kdĹŹ se považuje ve smyslu ustanovenĚ § 364 odst. 3 zĚkona ě. [262/2006](#) Sb. za zaloŹenĚ pracovnĚ 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:

- [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](#)