

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ
KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA

PRACOVNĚPRÁVNÍ POSTAVENÍ VEDOUCÍCH ZAMĚSTNANCŮ
DIPLOMOVÁ PRÁCE

Plzeň, 2018

Kristýna Solničková

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Plzni dne, 31.3.2018

Kristýna Solničková

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucí své práce JUDr. et PaedDr. Janě Lindové, Ph.D. za její osobní a vstřícný přístup a věcné poznámky, které mi velmi pomohly při psaní této práce.

Obsah

1. Předmluva	4
2. Základní pojmy	5
2.1 Pracovněprávní vztah a jeho subjekty.....	6
2.1.1 Pracovněprávní vztah.....	6
2.1.2 Subjekty pracovněprávního vztahu.....	8
2.2 Vedoucí zaměstnanec v současně platné právní úpravě.....	11
2.3 Právní vývoj postavení vedoucího zaměstnance.....	13
3. Vznik pracovněprávního vztahu vedoucího zaměstnance	16
3.1. Jmenování.....	17
3.2 Pracovní smlouva.....	19
3.2.1 Fakultativní ujednání v pracovní smlouvě.....	20
3.3 Problematika souběhu funkcí.....	22
3.3.1 Nález Ústavního soudu.....	25
4. Obsah pracovněprávního vztahu vedoucího zaměstnance	29
4.1 Organizační, řídicí a kontrolní povinnost vedoucího zaměstnance.....	30
4.2 Zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	31
4.3 Odměňování.....	32
4.4 Práva zaměstnanců.....	36
4.5 Povinnosti zaměstnanců.....	37
5. Skončení pracovněprávního vztahu vedoucího zaměstnance	41
5.1 Odvolání vedoucího zaměstnance.....	41
5.2 Skočení pracovního poměru.....	45
5.2.1 Dohoda.....	46
5.2.2 Výpověď.....	46
6. Aktuální vývoj právní úpravy	51
7. Závěr	53
8. Použitá literatura	55

1.Předmluva

V této práci pojednávám o pracovně právním postavení vedoucího zaměstnance. Mým cílem je rámcově vysvětlit pracovněprávní vztah a jeho subjekty, pro následné srovnání. Budu se zabývat primárně vznikem pracovněprávního vztahu vedoucího zaměstnance, jeho zánikem a odlišnostmi od obecné úpravy zaměstnaneckého pracovněprávního vztahu. Protože téma vedoucího zaměstnance není upraveno zákoníkem práce jako samostatný oddíl nebo část, je tato problematika řešena k obecným ustanovením jako zvláštní v případech, kde od obecné úpravy vznikají odchylky v pracovněprávním postavení vedoucího zaměstnance. Ve své práci používám řadu judikátů spjatých s tímto tématem, protože jejich důležitost v pracovněprávním odvětví je neoddiskutovatelná. Dále se zabývám aktuálním vývojem právní úpravy tak, aby se na toto téma dalo nahlížet i z pohledu možného budoucího vývoje. Cílem mé práce je popsat co nejlépe nynější úpravu pracovněprávního postavení vedoucího zaměstnance v kontextu celého zákoníku práce a možného budoucího vývoje.

2. Základní pojmy

K pochopení problematiky vedoucího zaměstnance a pracovněprávních vztahů obecně nám poslouží primárně zákon č. 262/2006 Sb. (dále také “zákoník práce”), který je základním právním předpisem pro pracovněprávní vztahy. Subsidiárně se k výkladu zákoníku práce podle § 4 použije zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník (dále také “NOZ”). Tedy pokud nelze použít zákoník práce, použije se občanského zákoníku v souladu se zásadami pracovněprávních vztahů. Metoda subsidiarity NOZ k zákoníku práce byla nahrazena metodou, která původně počítala s principem delegace těchto zákonů¹. Tento princip zrušil Ústavní soud nálezem ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (bod 209). Neshledal princip delegace za souladný s principy právního státu podle článku 1 ods. 1 Ústavy. Subsidiarita NOZ v návaznosti na nález byla vyjádřena novelou č. 365/2011 Sb., a to § 4 zákoníku práce. Použití některých institutů NOZ jsou samotným zákoníkem práce v § 346d vyloučeny, jako například pravidla regulující smlouvu ve prospěch třetí osoby, právo zadržovací, omezené použití smluvní pokuty a další. Z příslušných paragrafů a nálezu je nutné dovodit, že ustanovení NOZ je nutno aplikovat přiměřeně se zřetelem ke specifickým pracovního práva a zákoníku práce, na který NOZ sám odkazuje v § 2401.

Zákoník práce dále zpracovává předpisy Evropské unie, zejména směrnice, které jsou členské státy povinny implementovat do svého právního řádu a které souvisí s pracovněprávními vztahy v oblastech, které se týkají zejména ochrany při práci a pracovních podmínek. Ustanovení, kterými se implementují předpisy Evropské unie najdeme v § 363 zákoníku práce. Ten zpracovává i mezinárodní smlouvy, kterými je Česká republika vázána. Z těch nejdůležitějších např. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (vyhláška č. 120/1976 Sb.), Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111/1958, o diskriminaci v zaměstnání a povolání (č. 465/1990 Sb.), Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 155/1981, o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a pracovním prostředí (č. 20/1989 Sb.) a mnoho dalších.

¹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7.vyd. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s.11-12

Důležité je zmínit i základní zásady pracovního práva upravené v § 1a zákoníku práce. Tyto zásady se prolínají celou pracovněprávní úpravou. Jsou používány jako základní interpretační a aplikační pravidla a jsou pro pracovní právo jako právní obor specifická. Zákonodárce v § 1a zákoníku práce používá termín “zejména”, můžeme tedy odvodit, že jejich výčet není taxativní, ale není zřejmé, jaký je okruh dalších základních zásad, které by měly být nad rámec výčtu v § 1a zákoníku práce uplatňovány v pracovněprávních vztazích. Mezi zásady pracovního práva tedy mimo jiné patří zvláštní ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Tyto zásady mají normativní povahu a při posuzování pracovněprávních vztahů je nutné k nim přihlížet.

Velmi diskutovanou zásadou je ochrana zaměstnance jako slabší strany. V pracovněprávních vztazích vznikají specifické vztahy a nelze na ně pohlížet jako na klasický soukromoprávní vztah, který je vyjádřen hlavně zásadou “co není zakázáno, je povoleno”. V pracovněprávních vztazích máme na jedné straně subjekt, který je odhodlán získat práci a jeho svobodná vůle může být podřízena sociálnímu a ekonomickému tlaku. Tomu by měla odpovídat i právní úprava.

2.1 Pracovně právní vztah a jeho subjekty

Právní vztahy můžeme definovat jako vztahy společenské a k jejich bližšímu poznání je můžeme vymezit třemi základními znaky: subjektem, předmětem a objektem. Jsou to ty vztahy, ve kterých vystupují minimálně dva subjekty, jejich obsahem jsou vzájemná práva a povinnosti subjektů a tato práva a povinnosti mají vztah k objektu daného právního vztahu². Předtím než se budu zabývat vymezením subjektů a obsahem práv a povinností v pracovněprávních vztazích, je důležité vymezit, jak tento pojem pojal zákonodárce.

2.1.1 Pracovněprávní vztah

² GERLOCH, A. *Teorie práva*. 5. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 8073802333. s.156

Pracovněprávní vztah je ústředním pojmem pracovního práva. Úzké pojmové vymezení se nachází v § 1 zákoníku práce, kde je uvedeno v písm. a), že tento zákon upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Tyto pracovněprávní vztahy nazýváme individuální. Zde je důležitá definice závislé práce, kterou najdeme v § 2. Závislá práce je zde definována vztahem nadřízenosti a podřízenosti, prací konanou jménem zaměstnavatele a osobním výkonem práce podle pokynů zaměstnavatele. Dalším znakům závislé práce se věnoval i Nejvyšší s právní soud ve svých judikátech, ten např. jako další znak dovodil dlouhodobost (soustavnost) pracovněprávního vztahu např. v judikátu sp. zn. 3 Ads 111/2013, kde uvádí, že: *“Právě soustavnost vykonávané práce totiž může být znkem, na základě něhož lze odlišit závislou činnost, respektive nelegální práci, od jednorázové občanské výpomoci, ověřování určitých předpokladů zájemce o práci či jiných druhů činnosti, které není možné za závislou práci považovat.”*³. V § 2 odst. 2 zákoníku práce najdeme další podmínky výkonu závislé práce, těmi jsou výkon za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Dále zákoník práce upravuje právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, tedy kolektivní pracovně právní vztahy v § 1 písm. b). V kolektivních pracovněprávních vztazích jsou upravovány pracovní podmínky zaměstnanců a práva a povinnosti mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců.

Dále podle § 1 písm. d) zákoník práce upravuje některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů při výkonu závislé práce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, ale výslovně je neoznačuje za pracovněprávní. Otázkou, na kterou se rozchází názor odborníků, je zda by se tyto vztahy měly považovat za pracovněprávní. Někteří autoři je považují za pracovněprávní vztahy odvozené⁴. Dle mého zde není vztah nadřízenosti a podřízenosti, který je jedním ze znaků závislé práce podle zákoníku práce a i když je nepochybně vztah před vznikem individuálního pracovněprávního vztahu specifický, a s jeho úpravou v zákoníku práce souhlasím, spíše bych se přikláběla k názoru, že o klasický pracovněprávní vztah se v tomto případě nejedná.

³ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 30. července 2014, sp. zn. 3 Ads 111/2013

⁴ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s.56

V dalších částech své práce se budu věnovat pracovněprávním vztahům individuálním. Individuální pracovně právní vztahy dělíme na základní a odvozené. Základní pracovněprávní vztahy jsou popsány v § 3 zákoníku práce, který za ně považuje pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tedy poměry založené podle § 33 pracovní smlouvou nebo jmenováním, kterému se budu věnovat v dalších částech své práce. Za odvozené pracovní vztahy lze považovat například vztahy odpovědnostní, např. vznik sankčního vztahu při odpovědnosti za škodu, nebo vztahy v oblasti zaměstnanosti, tyto však postrádají soukromoprávní charakter a nejsou obsaženy v zákoníku práce, nýbrž v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Obsahem individuálních pracovněprávních vztahů jsou práva a jim odpovídající povinnosti jejich subjektů⁵. Zde je důležitá úloha § 4a, který odpovídá speciálnímu postavení pracovního práva. V § 4a najdeme zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“, která je ale vzápětí dosti omezena výčtem kogentních ustanovení. Tedy, že odchýlná úprava práv a povinností mezi subjekty pracovního vztahu nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné (hovoříme o tzv. minimaxu). Tzn. pokud se zaměstnanec vzdá nějakého práva, které mu zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaručuje, k tomuto jednání se nepřihlíží. Poslední kategorií omezení principu „co není zakázáno, je dovoleno“ je výčtové ustanovení § 363, které taxativně vyjmenovává ustanovení, od nichž je možné se odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Jedná se o harmonizační ustanovení, jimiž se do našeho právního řádu implementovaly předpisy Evropské unie. Obecně je zde tedy omezen princip vůle stran a smluvní volnosti, který přispívá k ochraně subjektů pracovněprávních vztahů se zřetelem na ochranu práv zaměstnance.

2.1.2 Subjekty pracovněprávního vztahu

Jelikož subjekty jsou jedním ze znaků právního vztahu, je důležité pochopit, jak jsou vymezeny v pracovněprávních vztazích. Subjekty individuálního pracovněprávního vztahu vymezuje hlava II zákoníku práce a jsou jimi zaměstnanec a zaměstnavatel. Zaměstnanec je definován v § 6 a může jím být pouze fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Nezastupitelnost při osobním výkonu práce je

⁵ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7.vyd. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8 s.75

atributem základního pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatelem podle § 7 je osoba, pro kterou se osoba vymezená § 6 zavázala k výkonu závislé práce. Lze tedy dovést, že zaměstnavatelem podle zákoníku práce může být osoba jak fyzická, tak právnická. Můžeme si povšimnout, že osoba zaměstnavatele i zaměstnance je podle těchto paragrafů vázána na již existující závazek, tedy jak jsem výše zmiňovala, znovu se zde dá vyvodit, že úprava v § 1 písm. d) by za pracovněprávní vztah spíše být považována neměla.

Zaměstnancem tedy může být dle zákoníku práce fyzická osoba. Zde ale toto vymezení nepostačí a bude potřeba při zkoumání toho, kdo může vstupovat do pracovněprávního vztahu jako zaměstnanec, subsidiárně použít občanského zákoníku. Podle § 35 NOZ se může k závislé práci zavázat nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku. Podmínka ukončené školní docházky je v tomto případě novinkou od 1.1.2014. Důležité je také zmínit, že podle § 35 odst. 2 za nezletilého, který nedosáhl věku šestnácti let je umožněno ukončit jeho pracovní poměr, nebo obdobný závazek, jeho zákonnému zástupci v případě, že je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví. Na toto ustanovení reaguje i zákoník práce § 56a, kdy může takto dojít k okamžitému zrušení pracovního poměru pokud je zde souhlas soudu. S ohledem na trvání soudních jednání je na pováženu zda soud stihne vůbec takovýto souhlas do šestnáctých narozenin udělit, pokud přihlídneme k faktu, že je navíc u starších patnácti let požadováno ukončení školní docházky.

Dá se tedy shrnout, že svéprávnost pro pracovní právo vzniká dosažením patnáctého roku a ukončením školní docházky. Z tohoto obecného principu jsou výjimky pro osoby mladší osmnácti let, například o dohodě o odpovědnosti za svěřené hodnoty podle § 252 odst. 2 a dohodě o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí podle § 255 odst. 3 zákoníku práce.

Zaměstnavatelem podle zákoníku práce tedy může být osobou fyzickou nebo právnickou. Právní osobnost, svéprávnost, stejně jako její omezení, případně zastupování, upravuje nový občanský zákoník.

Právní osobnost, tedy způsobilost mít práva a povinnosti, u fyzické osoby vzniká narozením a podle občanského zákoníku zaniká smrtí. Zde je podle § 342 zákoníku práce výjimka, která se týká pokračování živnosti po zemřelé fyzické osobě, která byla živnostníkem. Způsobilost brát na sebe právním jednáním práva a povinnosti jako zaměstnavatel u fyzické osoby byla dříve omezena osmnáctým rokem věku v nyní již zrušeném § 10 zákoníku práce. Protože toto omezení je již zrušeno, lze svéprávnost vykládat

obecně z koncepce obsažené v novém občanském zákoníku⁶. Zde je ale důležité vzít v úvahu význam právního postavení zaměstnavatele, kdy lze dospět k názoru, že jednat jako zaměstnavatel, tedy zavazovat se v tomto postavení k povinnostem a brát na sebe práva, může až osoba plně svéprávná, jak ve své publikaci uvádí J. Stránský⁷. Otázkou zůstává, stává-li se nezletilý zaměstnavatelem, pokud je mu zákonným zástupcem udělen souhlas k provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti podle § 33 nového občanského zákoníku (zde se vyžaduje souhlas soudu k takovému přivolení). Dokonce zde souhlas soudu nahrazuje podmínku určitého věku, pokud je vyžadován pro výkon určité výdělečné činnosti jiným právním předpisem. Se samostatným provozováním obchodního závodu, nebo s jinou obdobnou výdělečnou činností, je spojeno i právní jednání v oblasti pracovněprávní, v tomto případě tedy bude docházet k právnímu jednání (v pozici zaměstnavatele) nezletilého, který není plně svéprávný. Zde je důležitou podmínkou, která opravňuje nezletilého, kromě jiného, jednat jako osoba zaměstnavatele, souhlas soudu.

U zaměstnavatele jako právnické osoby hovoříme o organizovaném útvaru, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná⁸. Právnické osoby lze členit na právnické osoby soukromého a veřejného práva, jejich jednání, vznik a zánik se řídí jednotlivými zákony, které toto upravují. Právnická osoba má právní osobnost i způsobilost právně jednat od svého vzniku do svého zániku.

Specifickým druhem je stát, který v oblasti soukromého práva vystupuje jako právnická osoba⁹. V zákoníku práce můžeme o státu jako zaměstnavateli najít zmínku v § 9, kde je řečeno, že za Českou republiku v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává. Organizační složka státu je dále definována zákonem č. 219/2000 Sb. o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích a to v § 3 a § 51. Je třeba zmínit, že ke dni 1.7.2015 došlo k “přesunutí” převážné části (desítek tisíc) zaměstnanců státu České republiky, do té doby konajících ve správních úřadech závislou práci (ve smyslu § 2 zákoníku práce) v pracovním poměru, tedy v soukromoprávních pracovněprávních vztazích, do služebního poměru upraveného zákonem o

⁶ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7.vyd. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s.62

⁷ STRÁNSKÝ, Jaroslav, Vít SAMEK a Jan HORECKÝ. *Nový občanský zákoník a pracovní právo: s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Soudy, 2014. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-52-1. s 37

⁸ §20 zákon č. 89/2012

⁹ §21 zákona č. 89/2012

státní službě¹⁰, tedy do vztahů veřejnoprávní povahy. Přestože cca 65 tisíc zaměstnanců státu postupně přešlo z pracovněprávních vztahů do vztahů služebních, pamatuje i § 1 odst. 2 zák. o státní službě na skupinu zaměstnanců, kteří ve správních úřadech nadále pracují (konají závislou) v základním pracovněprávním vztahu. Nově tedy ve správních úřadech vedle sebe pracují dvě skupiny zaměstnanců - statní zaměstnanci, podléhající režimu zákona o státní službě, a zaměstnanci v základních pracovněprávních vztazích ve smyslu zákoníku práce (tedy v pracovním poměru či na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr), na které se zákon o státní službě vztahuje pouze ohledně organizačních věcí.

2.2. Vedoucí zaměstnanec v současné platné právní úpravě

Vedoucí zaměstnanec je definován v hlavě II, části první zákoníku práce v § 11 a to doslova *“Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.”*. Zákoník práce tedy v osobě zaměstnance rozlišuje mezi řadovým zaměstnancem a vedoucím zaměstnancem. Podle komentáře¹¹ k zákoníku práce se za vedoucího zaměstnance považuje zaměstnanec, který na základě rozhodnutí zaměstnavatele řídí práci jemu podřízených zaměstnanců. Každý zaměstnavatel tak musí stanovit určitou hierarchii vztahů a organizační struktury, která se zakládá na vertikálním principu, z níž bude vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývat.

K tomu, kdo tedy může být považován za vedoucího zaměstnance, se vyjádřil i Nejvyšší soud v rozhodnutí NS 21 Cdo 1863/2003 a vymezuje institut vedoucího zaměstnance následovně: *„Pro posouzení postavení zaměstnance je z tohoto hlediska významné, zda je tento stav nadřízenosti funkce zastávané zaměstnancem jiným funkcím konstituován právním předpisem, či vnitřním organizačním předpisem, upravujícím organizační strukturu zaměstnavatele; při splnění této podmínky není právní postavení vedoucího zaměstnance dotčeno, jestliže pracovní místa, která jsou mu podle organizačního předpisu (organizačního aktu řízení) podřízena, fakticky (ještě) nejsou obsazena. [...]*

¹⁰ zákon č. 234/2014 Sb. o státní službě

¹¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7., s.23

Samotné formální označení funkce způsobem, který je vzhledem k okolnostem způsobilý vyvolat představu, že zaměstnanec náleží mezi vedoucí zaměstnance zaměstnavatele, může navenek posílit prestiž dotčeného zaměstnance a jeho vážnost ve vztahu k ostatním zaměstnancům. Uvedené vnější zdání však nemá žádný význam z hlediska jeho právního postavení ve vztazích nadřízenosti a podřízenosti, neboť skutečností stále zůstává, že v organizační struktuře zaměstnavatele (kupř. v organizačním řádu) mu není podřízen nikdo, jemuž by byl oprávněn průběžně a soustavně stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny. Okolnost, že v době „jmenování“ zaměstnavatel předpokládá, že teprve v blíže neurčené budoucnosti bude konstituován stav, že zaměstnanec bude mít podřízené zaměstnance, když „byl kompetentní jejich pracovní místa a funkce vytvořit“, by mohla mít vliv na posouzení jeho právního postavení až tehdy, kdyby nastala; samotný záměr, který nebyl po celou dobu působení v dohodnuté funkci uskutečněn, však na shora uvedeném závěru nemůže ničeho změnit.“¹².

Obecně lze tedy shrnout, že za vedoucího zaměstnance lze považovat takového zaměstnance zaměstnavatele, který je pověřen vedením na jednotlivém stupni řízení u zaměstnavatele, na druhé straně platí, že za vedoucího zaměstnance můžeme označit pouze takového zaměstnance, kterému je podřízen alespoň jeden další zaměstnanec (hledisko personální). Nicméně k tomuto hledisku se nedávno vyjádřil i Ústavní soud a přidal hledisko, které sám nazývá jako účelové. V usnesení I.ÚS 1077/16 ze dne 6. 12. 2016 : *“Pojem vedoucího zaměstnance nelze vnímat jen a pouze v tom smyslu, že se jedná o zaměstnance, který vede určitý počet jiných zaměstnanců (hledisko personální). Vedoucího lze vnímat i jako osobu, která je odpovědná za určitý úsek činnosti, za určitou oblast v rámci organizační struktury zaměstnavatele (hledisko účelové). Není tedy nezbytně nutné, aby měl vedoucí zaměstnanec nějaké podřízené”*. Tento náhled je však zatím spíše ojedinělý, ovšem je určitě krokem správným směrem, protože dbát jen na hledisko personální může být značně omezující.

Zde je důležité odlišit ukládání úkolů od vedoucího zaměstnance od úkolů, které může řadový zaměstnanec pokládat jednorázově, například zastavit výkon určité činnosti, které je zde pro případ určitých budoucích překpkládaných událostí. Tyto organizační, řídicí a kontrolní pravomoci pocházejí od zaměstnavatele, jde tedy o určitou delegaci a decentralizaci organizační struktury, která může být, například interními směrnici, omezena.

¹²Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. února 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003

Proč je tedy důležité vymezit, který zaměstnanec je vedoucím zaměstnancem? Na vedoucí zaměstnance se aplikují rozšířená práva a povinnosti. Od 1.1.2012 lze s vedoucími zaměstnanci sjednat delší zkušební dobu¹³, dále má toto vymezení význam např. pro společnou hmotnou odpovědnost podle § 260 zákoníku práce. Dalším specifickým budou věnovány následující kapitoly. Na závěr je důležité zmínit, že právní postavení vedoucího zaměstnance se řídí ustanoveními zákoníku práce použitelnými pro řadové zaměstnance, ledaže zákoník práce výslovně stanoví jinak.

2.3 Právní vývoj postavení vedoucího zaměstnance

Kvůli rozsahovým omezením této práce se nebudu podrobně zabývat všemi obsáhlými změnami v každém období vývoje od první republiky po nynější úpravu. Omezují se pouze na nejdůležitější změny v přístupu k problematice vedoucího zaměstnance.

Termín vedoucí pracovník, který je blízký dnešnímu označení vedoucí zaměstnanec, se začal používat až od 1. 1. 1966 úpravou předpisů pracovního práva. Za doby první republiky je úprava spíše roztržštěná, z velké části převzatá z Rakouska-Uherska. Obsahu pracovníprávního postavení vedoucího zaměstnance se nejvíce blíží pojem “služba vyššího druhu” podle zákona 946/1811 Sb. zák. soud.¹⁴. Zde je služba vyššího druhu zmíněna jen ohledně výpovědních lhůt, které byly pro zaměstnance, kteří vykonávali službu vyššího druhu, delší než pro řadové zaměstnance¹⁵. Podle tohoto zákona náležela zaměstnanci, který vykonával službu vyššího druhu výpovědní lhůta aspoň čtyřnedělní a pro ostatní zaměstnance to byla lhůta čtrnáctidenní. Zaměstnanci, kteří vykonávali vyšší službu měli speciální úpravu odlišnou od obecné úpravy ostatních zaměstnanců, a to v zákonech č. 20/1910 z. ř., zákon o smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v obdobném postavení (zákon o obchodních pomocnících) a v zákoně č. 9/1914 z. ř., o služební smlouvě osob ustanovených v hospodářských a lesnických podnicích ke službám vyššího druhu (zákon o statkových úřednících). Nicméně v těchto zákonech se nenacházelo vymezení vyšších služeb, a tak se určením toho, kdo byl vyšším zaměstnancem, a v návaznosti na to určením výpovědní lhůty,

¹³ § 35 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006

¹⁴ císařský patent 946/1811 Sb. z. s., Obecný občanský zákoník

¹⁵ §1159 až 1159c zákona č. 946/1811 Sb. z. s.

několikrát zabývaly prvorepublikové soudy. Z judikatury můžeme dovodit, že za vyšší služby se dal považovat např. pekařský a cihlářský mistr¹⁶.

Po roce 1948, kdy došlo ke změně politického systému, se politice komunistické strany začaly přizpůsobovat i zákony. Vlivem politické situace se na základě socialistických principů mění charakter pracovního práva. Tehdejší teorie pracovního práva vycházela pod vlivem komunistické ideologie z předpokladu, že pracovní právo je svými zásadami a předmětem zcela odlišné od občanského práva, stejně jako od dalších právních odvětví¹⁷. Pracovní právo bylo navíc považováno za jakýsi společenský nástroj, kterým je třeba napomáhat budování socialismu, upevňovat socialistickou organizaci společenské práce, vychovávat pracující k socialistické pracovní morálce a omezovat a vytlačovat kapitalistické pracovní vztahy, a tímto jeho vnímáním byl pak podmíněn i jeho obsah. Opouští se podoba smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou, jejímž předmětem je směna práce za odměnu. Pracující jsou vlastníky výrobních prostředků a v pozici zaměstnavatele je socialistická organizace hospodařící se státním majetkem. Soukromé vlastnictví, a s tím spojené uzavírání pracovněprávních vztahů mezi jednotlivými občany, je zakázáno, s nepatrnou výjimkou spočívající v poskytování služeb malého rozsahu pro osobní potřebu. V nově vzniklých právních předpisech je patrné sjednocování právní úpravy pro všechny zaměstnance v pracovním poměru. Zaměstnavatele nahrazují národní podniky, které podléhají státu a jsou jím řízeny podle § 10 zákona č. 103/1950 Sb. zákon o národních podnicích průmyslových. Samotná právní úprava pracovněprávních vztahů byla roztříštěna do mnoha vyhlášek, zákonů a pracovních řádů¹⁸. Zákon č. 103/1950 ale přináší i další změny, a to v organizaci právě těchto národních podniků v oddílu pátém tohoto zákona. Setkáváme se zde s pojmem “ředitel podniku” a “zástupce ředitele podniku”. Podle § 22 výše zmíněného zákona ředitel podniku zastupoval národní podnik, vedl jeho činnost a jednal jeho jménem. Byl přímo podřízen generálnímu řediteli, který ho do funkce jak jmenoval, tak ho z ní odvolával. Za povšimnutí určitě stojí, že podmínkou jmenování do funkce ředitele podniku bylo jak československé občanství a oddanost lidově-demokratickému řádu, tak i bezúhonnost¹⁹. Den, kdy se ředitel ujal funkce byl dnem, kdy složil slib. K zániku

¹⁶FREUDENFELD, František a Jan KASANDA. *Pracovní právo republiky Československé: soubor norem upravujících pracovní právo s judikaturou a poznámkami*. 2. vydání, přepracované a doplněné. V Praze: V. Linhart, 1938. Právnícká knihovna. s. 223.

¹⁷KOVAŘÍK, Jan. *Pracovní právo ČSSR*. Praha: Svoboda. 1966, s. 36

¹⁸HROMADA, Jiří. CHYSKÝ, Jiří. WITZ, Karel. *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1957, s. 34

¹⁹ § 23 odst. 2, zákona č. 103/1950 o národních podnicích průmyslových

pracovněprávního vztahu docházelo buď odvoláním nebo vzdáním se funkce. V době nepřítomnosti ředitele podniku jeho pravomoci měl v plném rozsahu zástupce ředitele²⁰. Tento zákon však platil pouze do 1. 1. 1956 a než došlo k nahrazení v roce 1966 zákonem č. 109/1964 Sb. hospodářským zákoníkem jsou instituty podobné dnešnímu chápání vedoucího zaměstnance ještě obsažené v zákonech 51/1955 Sb. o národních podnicích a některých jiných hospodářských organizacích a v zákoně 73/1959 Sb. o místním hospodářství. V těchto zákonech se setkáváme s pojmy “ředitel národního podniku” v § 20 z. č. 51/1955 a s pojmem “ředitel podniku” v § 12 z. č. 73/1959. V obou případech se zde jedná o zaměstnance, který jedná jménem podniku, organizuje a řídí jeho činnost a odpovídá za plnění úkolů. Do funkce je v obou případech jmenován a může být odvolán. Dále tu můžeme nalézt povinnosti odpovídající politickému režimu, jmenovitě plánovanému hospodářství, kdy musí např. ředitel národního podniku podávat zprávu o plnění plánovaných úkolů²¹.

Konečná kodifikace pracovněprávních vztahů proběhla zákonem č. 65/1965 zákoník práce (dále také “starý zákoník práce”), který byl účinný od roku 1966 a v podstatě se jednalo o první jednotnou úpravu pracovněprávních vztahů. Starý zákoník práce poprvé uvádí pojem “pracovník” a všechny typy zaměstnavatelů označuje pojmem “socialistická organizace”²². Zde poprvé můžeme najít pojem vedoucího pracovníka, změna pojmenování institutu u nás přišla až s novelou č. 74/1994, která vedoucího pracovníka poprvé označuje jako vedoucího zaměstnance. Povinnosti vedoucích pracovníků byly v podstatě shodné s dnešní úpravou²³. Do doby platnosti starého zákoníku práce před rokem 1989 je důležité zmínit kárnou pravomoc vedoucích pracovníků. Vedoucí pracovník měl možnost uložit zaměstnancům kárné opatření, kterými byla důtka, snížení prémie nebo mzdy zaměstnance²⁴. Možnost uložit kárné opatření procházela mnoha novelami a souvisela s povinností vedoucího pracovníka dohlížet a kontrolovat činnost zaměstnanců²⁵. Do roku 1989 starý zákoník práce prošel 11 novelizacemi.

Po roce 1989 a změně politického systému přichází i řada změn a novel do pracovněprávních vztahů. Byla zrušena kárná řízení a kárná opatření, byly zrušeny také rozhodčí komise a posuzování veškerých pracovněprávních sporů dále měly pravomoc

²⁰ § 24 odst. 1, zákona č. 103/1950 o národních podnicích průmyslových

²¹ § 23 zákon č. 51/1955 o národních podnicích a jiných hospodářských organizacích

²² HŮRKA, Petr et al., *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2, s 51

²³ § 74 zákona č. 65/1965 ve znění zákona č. 188/1988 Sb. ve znění účinném ke dni 1. ledna 1989

²⁴ § 77 odst. 1 zákona č. 65/1965 ve znění zákona č. 188/1988 Sb. ve znění účinném ke dni 1. ledna 1989

²⁵ WITZ, Karel a kol. *Československé pracovní právo*: Učebnice. Praha: Orbis, 1967, s. 215 – 222.

rozhodovat pouze soudy²⁶. Důležitá novela starého zákoníku práce je z roku 1994 zákonem č. 74/1994, zde jsou termíny “pracovník” a “organizace” nahrazeny pojmy “zaměstnanec”, tedy i z vedoucího pracovníka na “vedoucího zaměstnance” a pojem organizace nahrazen pojmem “zaměstnavatel”. Vedoucí zaměstnanec byl ve starém zákoníku práce definován v § 9 odstavce 3 jako “ *Vedoucí zaměstnanci zaměstnavatele, jimiž se rozumějí jeho orgány (odstavec 1), jakož i jeho další zaměstnanci, kteří jsou pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele, jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům zaměstnavatele pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.*”. I zde si lze povšimnout, že jeden ze znaků vedoucího zaměstnance, který se prolíná více či méně celou právní úpravou tohoto institutu je organizační a řídicí činnost. V odstavci 3 se dále přímo uvádí a navazuje na odstavec 1 toho samého paragrafu, který upravuje orgány zaměstnavatele, jimiž jsou statutární orgány zaměstnavatele a pověření zaměstnanci zaměstnavatele. Až do účinnosti nového zákoníku práce byl možný vznik pracovněprávního vztahu vedoucího zaměstnance pouze jmenováním.

Již od začátku devadesátých let mluvila odborná veřejnost o potřebě nového a komplexního zpracování právních předpisů upravující pracovněprávní vztahy, které by lépe reflektovaly politické, ale i sociální změny a potřeby tržní ekonomiky. Ve starém zákoníku práce nebyl brán takový ohled na vůli stran, tedy smluvní volnost a možnost si v rámci předpisů sjednat odlišnou úpravu vzájemných práv a povinností, která je jedním ze základních znaků soukromého práva²⁷. Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce byl po dlouhých vyjednáváních napříč společenským spektrem přijat 23. května 2006, vyhlášen ve Sbírce zákonů byl 7. července 2006 a účinnosti nabyl 1. ledna 2007.

3. Vznik pracovněprávního vztahu vedoucího zaměstnance

Pracovněprávní vztah, neboli pracovněprávní poměr, vzniká buď jmenováním nebo pracovní smlouvou, která v praxi převažuje. P. Hůrka používá ve své publikaci následující definici pracovněprávního poměru: “*znakem pracovněprávního poměru je osobní a nezastupitelný výkon práce zaměstnance, kterou koná v rámci dohodnutého druhu a místa*

²⁶ HŮRKA, Petr et al., *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2, s 51

²⁷ HŮRKA, Petr et al., *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2, s 57

výkonu práce v pracovní nebo jinak dohodnuté době podle pokynů zaměstnavatele za mzdu či plat”²⁸. Pokaždé jde o právní jednání na základě svobodné vůle subjektů, které lze vyvozovat podle článku 26 Listiny základních práv a svobod, kde má každý právo na volbu povolání a článku 9, podle kterého nesmí být nikdo podroben nuceným pracím nebo službám. Před vznikem pracovněprávního vztahu je postavení zaměstnavatele i uchazeče o zaměstnání rovné. Pro zaměstnavatele jsou ale zákoníkem práce stanovena kritéria postupu před vznikem pracovněprávního poměru, a to zejména v návaznosti na to, jaké informace od uchazeče o zaměstnání smí vyžadovat a povinnost seznámit ho s právy a povinnostmi, která by se uchazeče se vznikem pracovněprávního poměru týkala²⁹.

3.1 Jmenování

Jako první zde uvedu vznik pracovněprávního poměru jmenováním. Je nutné zmínit, že jmenováním se zakládá pracovní poměr pouze v oblasti veřejné správy a služeb ve státních podnicích, nikoliv tedy v soukromé podnikatelské sféře. Jmenování je jednostranný právní úkon, u kterého se vyžaduje předchozí souhlas jmenovaného zaměstnance. Není to tedy typický jednostranný právní úkon, kde se k vůli druhé strany nepřihlíží nebo je pro vznik právně irelevantní. Jmenováním se zakládá pracovněprávní poměr u taxativně vymezených vedoucích v § 33 odstavce 3, a to u vedoucího

- a) organizační složky státu,
- b) organizačního útvaru organizační složky státu,
- c) organizačního útvaru státního podniku,
- d) organizačního útvaru státního fondu,
- e) příspěvkové organizace,
- f) organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- g) organizačního útvaru v Policii České republiky.

Okruh zaměstnanců, kteří musí být jmenováni, je tedy vymezen osobou zaměstnavatele. V těchto případech tedy nelze založit pracovněprávní poměr pracovní smlouvou. Pokud by ale již došlo k plnění ze strany vedoucího zaměstnance a z projevu vůle zaměstnavatele by bylo

²⁸ HŮRKA, Petr et al., *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2, s 124

²⁹ § 30 a 31 zákona č. 262/2006

jasně patrné, že chce, aby začal vedoucí zaměstnanec práci vykonávat, pak došlo k platnému vzniku pracovního poměru a takový pracovní poměr se bude považovat za vzniklý jmenováním³⁰. Zákon neudává obsahové ani formální požadavky jmenování, ale z požadavku na písemnou formu v § 34 zákoníku práce a z § 38 odst. 2, podle kterého se u pracovního poměru založeného jmenováním použijí ustanovení o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou, lze dovodit, že je na místě sjednání (a zpravidla se takto v praxi děje) určité písemné smlouvy, ve které se specifikují mzdové a ostatní podmínky mezi zaměstnavatelem a jmenovaným zaměstnancem. Jak se zmiňuje M. Bělina “*takováto smlouva nezakládá pracovní poměr, ten byl založen jmenováním, ale pouze si v ní účastníci sjednávají podmínky, za nichž bude funkce vykonávána*”³¹. V praxi bývá tato inominátní smlouva označována za manažerskou. Judikatura Nejvyššího soudu, kromě písemného právního jednání, připouští jmenování do funkce i ústně nebo dalším způsobem, který nevzbuzuje pochybnost, že zaměstnanec byl do funkce jmenován, tedy i konkludentním jednáním subjektů³².

Jmenování bude vždy posuzováno podle obsahu. V praxi se vyskytuje problém, kdy zaměstnavatel “pověří” zaměstnance výkonem funkce. Tento pojem se v zákoníku práce nevyskytuje a je tak nutné zkoumat obsah takovéto “pověřovací” listiny. V některých případech jde pouze o pověření zastupovat jiného zaměstnance a v tomto případě se o jmenování nejedná. Pokud by tomu tak ovšem nebylo a “pověření” se týkalo výkonu funkce, vyplývající z vnitřních předpisů zaměstnavatele a zaměstnavatel by tímto jmenování stvrzoval, jedná se o akt jmenování zaměstnance a “pověřovací” listinou tento fakt zaměstnavatel jen stvrzuje³³.

Jmenování podle § 33 odst. 4 provádí ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu a provede je u vedoucího taxativně vymezených organizačních složek v písm. a) až g) výše zmíněného paragrafu. Tato osoba je poté tou, která vedoucího zaměstnance případně odvolává z funkce.

Další případ jmenování je upraven v zákoníku práce v § 40 odst. 1 pro případ, že jmenovaný zaměstnanec je již u zaměstnavatele zaměstnán. V tomto případě dochází ke

³⁰ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7.vyd. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 175

³¹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7.vyd. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). 978-80-7400-667-8., s. 176

³² Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 1912/2001

³³ Rozsudek Nejvyššího soudu 2 Cdon 382/97, SJ č. 24/1998, str. 554

změně pracovního poměru a tedy druhu práce. Určení, zda-li došlo ke jmenování a zaměstnanec je vedoucím zaměstnancem, je důležité například při ukončení pracovního poměru vedoucího zaměstnance, o kterém se pojednává dále v této práci. Obecně se u jmenování postupuje podle ustanovení o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou, tedy i zde si lze sjednat odchylná práva a povinnosti od ustanovení zákoníku práce, s přihlédnutím k § 4a zákoníku práce.

3.2 Pracovní smlouva

Druhým způsobem vzniku pracovního poměru vedoucího zaměstnance je založení pracovní smlouvou. Pracovní smlouva je nejčastější a nejtypičtější druh vzniku pracovního poměru, je to dvoustranné právní jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pracovní smlouva je také právním vyjádřením principu svobodné volby zaměstnání³⁴, které můžeme nalézt v Listině základních práv a svobod v článku 26.

Pracovní smlouva musí obsahovat podle § 34 odst. 1 druh vykonávané práce, místo výkonu práce, které se obvykle shoduje s pracovištěm zaměstnance, a den nástupu do práce. Bez těchto esenciálních náležitostí nemůže pracovní smlouva vzniknout. Dále je možné si v pracovní smlouvě dojednat vše, co není v rozporu s právními předpisy a dobrými mravy. Zákoník práce pro pracovní smlouvu vyžaduje písemnou formu³⁵, jinak je smlouva neplatná. Pokud došlo k ústnímu sjednání pracovního poměru, lze se neplatnosti dovolávat pouze do doby, než došlo k plnění. Pokud již zaměstnanec začal s plněním, pohlíží se i na ústně sjednaný pracovní poměr jako na platný a nelze zpochybnit existenci jeho trvání. Za den vzniku pracovního poměru se považuje den, který byl sjednaný ve smlouvě jako den nástupu do práce. Ten nemusí být označen pouze datem, ale může to být den, který je vázán na nějakou skutečnost, která je objektivně zjiřitelná, např. "po ukončení učebního poměru"³⁶. Vznik práv z pracovní smlouvy lze také navázat na splnění určitých podmínek, jako je např. dokončení vzdělání nutného pro výkon práce nebo nástup jiné zaměstnankyně na mateřskou dovolenou.

³⁴ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). 978-80-7400-667-8, s. 175

³⁵ § 34 odstavec 2, zákona č. 262/2006

³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. ledna 2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002

Zvláštním druhem smlouvy, uzavírané s vedoucími zaměstnanci, je manažerská smlouva. Tento termín se v zákoně nevyskytuje, přesto s ním pracuje i komentář k zákoníku práce³⁷. Protože zákoník práce pracuje hlavně se vztahem nadřízenosti a podřízenosti, praxe si vyžádala nový druh smlouvy, který by odpovídal potřebě zaměstnavatele, který chce ve své organizaci zavést určitý druh hierarchie. Pokud jsou manažerské smlouvy uzavírány se zaměstnanci, kteří nejsou jmenováni, ale jejich pracovněprávní poměr byl založen pracovní smlouvou, jsou manažerské smlouvy právě tyto pracovní smlouvy, ať už jejich označením je pracovní nebo manažerská smlouva. V těchto pracovních manažerských smlouvách zaměstnavatel určuje určitý druh řídicích, kontrolních a organizačních povinností. Pokud jde ale o vznik pracovněprávního poměru jmenováním, nezakládají tyto smlouvy vznik pracovního poměru, ale používají se specifikací a úpravě některých fakultativních ustanovení, která jsou zmíněna v další části.

3.2.1 Fakultativní ujednání v pracovní smlouvě

S vedoucím zaměstnancem se velice často, kromě obligatorních prvků pracovní smlouvy, sjednávají také fakultativní ustanovení, která blíže specifikují různé aspekty pracovněprávního poměru vedoucího zaměstnance. Tato fakultativní ujednání lze sjednat i se zaměstnancem, kterému byl pracovněprávní poměr založen jmenováním dle principu “co není zakázáno, je dovoleno”, kterým se zákoník práce řídí³⁸.

Mezi taková fakultativní ustanovení patří např. sjednání zkušební doby. Zkušební doba slouží jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli, posoudit, zda mají zájem na dalším trvání pracovněprávního poměru. Ve zkušební době totiž může velice jednoduše dojít k ukončení pracovního poměru (podle § 66 zákoníku práce), pokud by jedna ze stran neměla zájem o jeho pokračování. U řadových zaměstnanců nesmí být délka zkušební doby delší než 3 měsíce, nebo delší než polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

U vedoucích zaměstnanců zákoník práce stanoví zkušební dobu delší, a to až 6 měsíců. To odpovídá většímu rozsahu povinností právě pro vedoucí zaměstnance. Delší zkušební dobu lze sjednat i pokud došlo k vzniku pracovního poměru podle § 33 odst. 3, tedy

³⁷ viz VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7., s. 620, komentář k § 302

³⁸ § 4a, zákona č. 262/2006

jmenováním. Vzhledem k tomu, že jmenování je jednostranný úkon, měly by subjekty uzavřít zvláštní dohodu, která by měla být uzavřena nejdéle v den, který je uveden jako den jmenování vedoucího zaměstnance³⁹. Zkušební doba musí být vždy sjednána písemně a je nutné ji sjednat nejpozději v den nástupu do práce nebo v den, který je dnem jmenování vedoucího zaměstnance⁴⁰. Stanovením možné nejdelší pracovní doby se pak znovu prolíná princip ochrany zaměstnance. Zkušební doba nemůže být smluvně dodatečně prodlužována, tzn. strany se nemohou dohodnout na prodloužení zkušební doby, kterou si sjednaly. To platí nejen pro případ sjednání maximální délky zkušební doby tří měsíců, příp. šesti měsíců, ale i pro případy, kdy byla sjednána kratší než tříměsíční, popř. šestiměsíční zkušební doba. Zkušební doba zároveň nesmí být dohodnuta delší, než je polovina sjednané doby pracovního poměru.

Dalším využívaným institutem, který je ze své podstaty fakultativní a je hojně připojován k pracovní smlouvě vedoucích zaměstnanců, je konkurenční doložka, která je upravena v hlavě VI části třinácté zákoníku práce. Zaměstnanec se zde zavazuje, že po dobu skončení pracovního poměru nebude vykonávat výdělečnou činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, nejdéle však po dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru⁴¹. Protože vzhledem k povaze informací a míře znalostí technických postupů, se kterými vedoucí zaměstnanci přicházejí do styku, je právě konkurenční doložka často součástí pracovní smlouvy těchto zaměstnanců. V konkurenční doložce lze sjednat okruh činností, jejichž výkonu se zaměstnanec má zdržet i úžeji, než je celý předmět činnosti zaměstnavatele. Konkurenční doložka je závazek synallagmatický⁴². Tedy k nějakému plnění se zde nezavazuje pouze zaměstnanec, ale i zaměstnavatel, který poskytne zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání⁴³. Zákon stanoví pouze minimální výši tohoto peněžitého vyrovnání, která činí polovinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance za každý měsíc plnění konkurenčního závazku. K samotné konkurenční doložce lze sjednat smluvní pokutu, jejímž splacením v případě porušení závazku ze strany zaměstnance zaniká závazek z konkurenční doložky. Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze za trvání

³⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7., s.46

⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR z 31. března 1983, sp. zn. 6 Cz 12/83

⁴¹ celé znění § 310, zákona č. 262/2006 Sb,

⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001

⁴³ SMEJKAL, Michal, *Některé aspekty konkurenční doložky*, 9.4.2014, dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nektere-aspekty-konkurencni-dolozky-93991.html>

pracovního poměru zaměstnance⁴⁴. Ustanovení konkurenční doložky nelze použít na pedagogické pracovníky veřejné správy, kterých se netýká ani omezení souběhu další výdělečné činnosti podle § 304 odst. 3 zákoníku práce.

Další časté ustanovení ve smlouvách s vedoucími zaměstnanci je sjednání mzdy s přihlédnutím k práci přesčas. Práci přesčas je taková práce, která překročí stanovenou týdenní pracovní dobu a je vykonávána zaměstnancem mimo předem stanovený rozvrh směn⁴⁵. Podle Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 1/1919 se ukládá povinnost poskytnout zaměstnanci za práci přesčas obvyklou mzdu zvýšenou nejméně o čtvrtinu, tento požadavek v české právní úpravě provádí § 114. Práci přesčas je tedy práce, kterou zaměstnavatel nebo vedoucí zaměstnanec nařídí jako práci přesčas, nebo práce zaměstnance s kterou zaměstnavatel jako s přesčasem souhlasí. Pro práci přesčas musí být prokazatelný provozní důvod, pokud by nebyl, zaměstnavatel se vystavuje vysokým pokutám ze strany inspekce práce. Zaměstnavatel může nařídít řadovým zaměstnancům maximálně 150 hodin přesčasů za kalendářní rok, kdežto u vedoucích zaměstnanců je možno sjednat mzdu včetně práce přesčas až do limitu celkového rozsahu práce přesčas uvedeného v § 93 odst. 4, tedy maximálně v rozsahu 8 hodin týdně v průměru za období 26 nebo 52 týdnů po sobě jdoucích, tj. prakticky 416 hodin za rok (34,5 hod. měsíčně). Je však důležité upozornit, že více hodin lze požadovat pouze na základě dohody se zaměstnancem.

3.3 Problematika souběhu funkcí

Problematikou souběhu funkcí je obecně označován stav, kdy je (vedoucí) zaměstnanec zároveň i statutárním orgánem obchodní korporace. Tématice bylo věnováno množství odborných článků a nejednou se jimi zabývaly i soudy.

Souběhem funkcí se obecně rozumí výkon funkce statutárního orgánu (tj. funkce jednatele nebo člena představenstva) a souběžný pracovní poměr ke společnosti. Obecně můžeme říci, že člen statutárního orgánu je ke společnosti vázán obchodněprávními předpisy (zejm. zákonem č. 90/2012 Sb. o obchodních společnostech a družstvech, zákon o obchodních korporacích, dále také "ZOK"), které se zpravidla řídí smlouvou o výkonu funkce, která se přiměřeně řídí ustanovením NOZ o příkazu, tuto smlouvu musí schválit

⁴⁴ § 310 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb.

⁴⁵ § 78 odst. 1, písm. i), věta první, zákona č. 262/2006 Sb.

nejvyšší orgán společnosti⁴⁶. Výkon funkce člena statutárního orgánu tedy obecně nenaplnňuje znaky závislé práce z § 2 zákoníku práce, protože zde chybí základní znaky takovéto práce, jako např. vztah nadřízenosti a podřízenosti a vykonávání práce dle pokynů.

Zaměstnanec je tedy vázán pracovněprávními předpisy. V platné právní úpravě není principiálně vyloučeno, aby člen statutárního orgánu byl u společnosti zaměstnán na pracovním zařazení, jehož obsah je odlišný od výkonu práv a povinností vyplývajících z funkce člena statutárního orgánu, nicméně podle ustanovení § 61 odst. 1 a 3 ZOK určení mzdy podléhá souhlasu orgánu, který schvaluje smlouvu o výkonu funkce, tedy valné hromady v případě společností s ručením omezeným a akciových společností.

Jak bylo naznačeno výše, právní podstatou problému souběhu je kolize povinností, které fyzická osoba musí současně plnit jako zaměstnanec i jako statutární orgán, nebo jeho člen. V této souvislosti byly řešeny otázky jednání osoby nacházející se v souběhu, např.: zda jednatel může sám se sebou uzavřít pracovní smlouvu. Vzhledem k současné existenci dvou právních vztahů byly řešeny i otázky právního postavení jednotlivých úkonů, učiněných touto osobou, např. zda-li podepsala danou smlouvu fyzická osoba jako jednatel společnosti s ručením omezeným nebo jako ředitel. Řešení této otázky má vliv na posouzení odpovědnosti za škodu fyzické osoby, jejíž úprava v pracovním právu je pro danou osobu výhodnější. Kromě úpravy odpovědnosti za škodu, jsou většinou souběhy sjednávány i s ohledem na úpravu v oblasti daňové a sociálního zabezpečení, která je opět v případě pracovního poměru pro fyzickou osobu také výhodnější.

Z takto formulované zákonné díkce tedy vyplývá, že souběh výkonu funkce člena statutárního orgánu a zaměstnance společnosti je možný, ale s ohledem na judikатурní závěry, které budou zmíněny dále a kterými soudy do vnitřních vztahů obchodních korporací stále zasahují. Je však nezbytné možnost souběhu omezit pouze na činnosti, které mezi sebou nemají žádný obsahový průnik, je tento průnik pouze minimální, nebo jsou takové činnosti vykonávány osobou, která je v rámci struktury uvnitř obchodní korporace sice ve funkci člena statutárního orgánu a současně je v pracovněprávním vztahu ke společnosti, ale v rámci tohoto pracovněprávního vztahu je ve vztahu podřízenosti vůči jinému⁴⁷. K pochopení této problematiky je, mimo jiné, důležité pochopit i její historický a judikатурní vývoj.

⁴⁶ § 59 zákona č. 90/2012 Sb.

⁴⁷ LISSE, L. *Souběh funkcí člena statutárního orgánu a zaměstnance*, 26.5. 2016, epravo.cz

Od 90. let panovala ve společnosti nejistota ohledně souběhu funkcí. Souběhu funkcí se v průběhu let několikrát věnovala judikatura Nejvyššího soudu a možnost souběhu ve svých rozsudcích několikrát zpochybnila. Šlo hlavně o nejistotu, v jakých situacích se výkon práv a povinností v rámci pracovněprávního vztahu překrýval s výkonem funkce člena statutárního orgánu, tedy kde leží ona hranice. Od 1. 1. 2012 byl vložen do ustanovení tehdejšího zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále také „ObchZ“) § 66d umožňující statutárnímu orgánu delegovat výkon obchodního vedení na jiného, kdo je sám členem statutárního orgánu obchodní korporace. Celým zněním přímo z odstavce 1 § 66d ObchZ :*“Statutární orgán společnosti může pověřit obchodním vedením společnosti zcela nebo zčásti jiného. Tyto činnosti mohou být též vykonávány v pracovněprávním vztahu dle zvláštního právního předpisu zaměstnancem společnosti, přičemž tento zaměstnanec může být současně statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem.”* Tím byl celý judikaturní problém se souběhem funkcí vyřešen a pokryt. V době této novelizace se přistoupilo i k novelizaci příslušných daňových a pojistných předpisů (a to také k 1.1.2012)⁴⁸. Na jejich základě se pojistné na sociální pojištění odvádělo i z odměny člena statutárního orgánu a odměna člena se současně stala uznatelným nákladem společnosti. Těmito novelami tak byla sjednocena právní úprava. K 1. lednu 2014 došlo k rekodifikaci soukromého práva, avšak tato výslovná úprava souběhu nebyla přejata do NOZ, ani do ZOK a nebyla ani upravena v zákoníku práce. V té chvíli se společnost dostala znovu do vcelku nejisté situace a právního stavu před 1.1.2012. Zde se ale dala použít analogie s rozhodovací praxí soudů, která se hojně na toto téma vyjadřovala před krátkým dvouletým obdobím, které by se dalo vnímat jako období největší právní jistoty ohledně souběhů. Základní podmínkou v řešení této problematiky je obsah práv a povinností, jaké si strany sjednaly pracovní smlouvou. Problém souběhu je totiž aktuální hlavně v situaci, kdy se obsah práv a povinností, které si strany sjednaly pracovní smlouvou překrývá s výkonem funkce člena statutárního orgánu. Pokud si člen orgánu a společnost po vzniku dané funkce sjednají pracovní smlouvu, jejímž obsahem je ze strany člena orgánu poskytování plnění (druh práce), které se bezpochyby nekryje s obsahem dané funkce, problémy ve výkladu vztahu k platnosti obou smluv (z důvodu jejich souběžné existence) nevznikají. Záleží tedy na konkrétním obsahu smluv a každý případ souběhu by měl být posuzován individuálně.

⁴⁸ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 37

Jedním ze základních judikátů upravujících souběh (který je často zmiňován i v rozsudcích Nejvyššího soudu) je rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 108/92 ze dne 21. 4. 1993, uveřejněný pod č. 13/1995 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek. Z tohoto rozsudku vyplývá, že činnost statutárního orgánu nemůže být fyzickou osobou vykonávána pod režimem zákoníku práce, tedy v pracovním poměru. Avšak není důvod, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, pokud náplní pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) není výkon činnosti statutárního orgánu. Z dalších důležitých rozhodnutí pozdějších, která rámovala restriktivní judikaturu soudů proti členům statutárních orgánů, pak určitě patří rozhodnutí Nejvyššího správního soudu NSS, sp. zn. 3 Ads 119/2010, v němž Nejvyšší správní soud přijal závěr, že: *„Neplatnost pracovní smlouvy v případě, že náplň pracovního poměru je shodná s obsahem funkce statutárního orgánu – nejedná se o druh práce ZP“*.

3.3.1 Nález Ústavního soudu

Důležitou roli v posuzování souběhu funkcí sehrál nedávno Ústavní soud v nálezu I.ÚS 190/15 ze dne 13. září 2016, který zde popisuji a problematiku se na něm pokusím co nejvíce přiblížit. Stěžovatel byl předsedou představenstva společnosti OLMA, a. s.. Současně byl jmenován generálním ředitelem této společnosti, výkon této funkce byl později upraven manažerskou smlouvou. V prosinci 2008 byl stěžovatel odvolán z funkce předsedy představenstva a s odkazem na § 73 odst. 2 zákoníku práce byl odvolán i z funkce generálního ředitele. V lednu 2009 dala společnost OLMA a. s. stěžovateli výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Stěžovatel se poté na společnosti OLMA a.s. domáhal náhrady mzdy za únor a březen 2009 ve výši 602 549,50 Kč s příslušenstvím.

Okresní soud v Olomouci rozhodl, že stěžovatel má právo na náhradu mzdy, protože vykoval funkci generálního ředitele v pracovním poměru. Jeho odvoláním z této funkce pracovní poměr neskončil. Obecně totiž odvoláním vedoucího zaměstnance nekončí jeho pracovní poměr a zaměstnavatel je povinen mu podat návrh na změnu jeho pracovního zařazení. Vedlejší účastnice se ovšem se stěžovatelem na změně pracovního zařazení nedohodla. Podle okresního soudu tudíž došlo k překážce v práci na straně zaměstnavatele (vedlejší účastnice před Ústavním soudem, společností OLMA a.s.). Stěžovatel proto nemusel ve výpovědní době docházet do zaměstnání, má však nárok na náhradu mzdy.

Okresní soud se neztotožnil s námitkou společnosti OLMA a.s., že došlo k souběhu funkce předsedy představenstva a generálního ředitele a že není možné uzavřít pracovní smlouvu na výkon funkce člena statutárního orgánu.

Krajský soud v Ostravě rozsudek okresního soudu potvrdil. Podrobněji se zabýval především námitkou souběhu funkce předsedy představenstva a generálního ředitele. Krajský soud uvedl, že podle judikatury Nejvyššího soudu fyzická osoba nevykonává činnost statutárního orgánu obchodní společnosti v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem, neboť činnost statutárního orgánu společnosti není druhem práce ve smyslu zákoníku práce a vznik, zánik i obsah tohoto právního vztahu není upraven pracovněprávními předpisy. Právní předpisy, ani povaha akciové společnosti, však nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, pokud náplní pracovního poměru není výkon činnosti statutárního orgánu. Krajský soud porovnal povinnosti generálního ředitele a předsedy představenstva a dospěl k závěru, že rozsah povinností generálního ředitele byl podstatně širší. Námitku souběhu proto neshledal důvodnou.

Případ se dostal až k Nejvyššímu soudu, který s odkazem na rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 108/92 ze dne 21. 4. 1993, uveřejněný pod č. 13/1995 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, rozhodnutí soudů nižší instance zrušil a vrátil věc k projednání s tím, že soudy nižšího stupně jsou vázány závěrem Nejvyššího soudu. Zde bych se ráda krátce věnovala zmíněnému rozsudku Vrchního soudu sp. zn. 6 Cdo 108/92, který byl základem pro ustálení judikatury soudů v této problematice. Podle ustálené judikatury soudů činnost statutárního orgánu, popřípadě jeho člena, fyzická osoba nevykonává v pracovním poměru. Proto je neplatná pracovní smlouva, nebo jiná smlouva uzavřená v pracovněprávních vztazích, jmenování (nebo volba), na jejichž základě má zaměstnanec vykonávat v obchodní společnosti nebo družstvu práci nebo funkci, jejíž náplní je činnost, kterou v této právnické osobě koná její statutární orgán nebo jeho člen. Právní předpisy ani povaha obchodní společnosti však nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, pokud náplní pracovního poměru není výkon činnosti statutárního orgánu. Právě na tuto ustálenou praxi v nálezů Ústavního soudu odkazoval Nejvyšší soud. Dále namítal, že stěžovatel měl ve funkci generálního ředitele vykonávat stejnou činnost, kterou vykonával i jako předseda představenstva. Jmenováním do funkce generálního ředitele proto nebyl platně založen pracovní poměr a uzavřená

manažerská smlouva je neplatná. Protože mezi stěžovatelem a vedlejší účastnicí nevznikl pracovní poměr, nemohl být ani rozvázán žádným ze způsobů předvídaných zákoníkem práce.

Okresní soud poté napadeným rozsudkem žalobu stěžovatele na náhradu mzdy zamítl. S odůvodněním, že mezi stěžovatelem a společností OLMA a. s. nikdy nevznikl pracovní poměr, tedy nevzniká nárok na náhradu mzdy. Toto rozhodnutí potvrdil i Krajský soud. Nejvyšší soud poté usnesením odmítl dovolání stěžovatele.

Ústavní soud se zde zabýval tím, jestli ustálená judikatura soudů ohledně souběhu funkcí projde ústavněprávním hlediskem. Ústavní soud ve svém nálezu zdůrazňuje, že české právní předpisy nikdy výslovně zákaz souběhu nestanovily a tento zákaz judikatorně dotvořily až obecné soudy. Z nálezu dále cituji: *“Toto omezení soukromoprávních vztahů tak nestanovil zákonodárce, který je v českém ústavním pořádku primárním normotvůrcem, nýbrž obecné soudy, které mohou toliko dotvářet právo, a to navíc jen v omezené míře. Pokud chtějí obecné soudy dovozovat zákaz soukromého jednání, který není výslovně stanoven zákony, musí pro takový závěr předložit velmi přesvědčivé argumenty, protože jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob. Takové soudcovské dotváření práva je nutné podrobit obzvláště přísnému ústavnímu přezkumu, neboť tímto rozhodováním obecných soudů mohou být porušena nejen základní práva stěžovatele (a to zejména subjektivní právo stěžovatele na svobodné jednání v zákonných mezích ve smyslu čl. 2 odst. 3 Listiny a zásada pacta sunt servanda plynoucí z čl. 1 odst. 1 Ústavy), ale i princip dělby moci, který je nedílnou součástí principu právního státu ve smyslu čl. 1 odst. 1 Ústavy.”*⁴⁹.

Ústavní soud rozhodnutí nižších soudů zrušil, a to hlavně z toho důvodu, že soudy nepředložily pro svá rozhodnutí dostatečné argumenty a že zásah, který tímto rozhodnutím vznikl stěžovateli není v souladu s Ústavou. Nález tedy můžeme shrnout tak, že Ústavní soud se vyslovil, že zákaz souběhu funkce nestanoví výslovně žádný zákon a zákaz je dotvořen judikatorně až obecnými soudy. Ústavní soud ale také přímo požadoval důsledné odůvodnění, pokud by soudy chtěly na zákazu souběhu setrvat.

Nejvyšší soud se proto otázkou, zda člen statutárního orgánu může vykonávat činnost, která přísluší statutárnímu orgánu v pracovněprávním vztahu znovu zabýval v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 3613/2015 ze dne 19. ledna 2017. V tomto rozsudku se Nejvyšší soud znovu vyslovil, že v daném případě nebyla platná pracovní smlouva (pozn. v tomto případě

⁴⁹ nález Ústavního soudu I.ÚS 190/15 ze dne 13. září 2016

manažerská smlouva) mezi účastníky řízení. Z mého pohledu vzal Nejvyšší soud požadavek Ústavního soudu na důsledné odůvodnění vážně a judikoval následující: *“Zákoník práce upravoval v rozhodné době - jak vyplývalo z jeho § 1 – zejména „právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli“, jakož i pracovněprávní vztahy kolektivní povahy a některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, nikoliv však také právní vztahy, v nichž nešlo o výkon závislé práce. Nebyly-li (a ani v současnosti nejsou – srov. § 1 zákoníku práce v aktuálním znění) právní vztahy, v nichž nejde o výkon závislé práce, předmětem úpravy obsažené v zákoníku práce, nutně to znamená, že se nemohou podrobit režimu zákoníku práce ani na základě vůle stran. Zákoník práce je samostatný právní kodex, kterým se řídí pracovněprávní vztahy vymezené v § 1 zákoníku práce, a na tyto vztahy se použije občanský zákoník, jen jestliže to zákoník práce výslovně stanoví (srov. § 4 zák. práce); nyní jen jestliže „nelze použít zákoník práce, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů“ (srov. § 4 zákoníku práce v aktuálním znění). Úpravu zákoníku práce tedy nelze „nabízet k volnému užití každému, komu se jeho režim líbí“ (použít ji podle potřeb jednajících). Řečeno jinak a možná srozumitelněji, zákoník práce popsáním způsobem zakazuje, aby jeho režim byl vztahován pouze na základě vůle stran na jiné vztahy, než jaké vznikají při výkonu závislé práce nebo jaké vznikají v intencích § 1 zákoníku práce v souvislosti s výkonem závislé práce. Obdobně svoji působnost upravují (regulují) i další právní předpisy (např. Občanský soudní řád, správní řád, insolvenční zákon a další).”*. Z tohoto hlediska tak nemůže obstát smlouva, v níž strany projevily vůli být si zaměstnavatelem a zaměstnancem, když tím jen zastíraly to, že si ve skutečnosti smluvně upravily podmínky, za nichž bude ve společnosti vykonávána funkce statutárního orgánu (člena statutárního orgánu).

Závěrem lze tedy říci, že souběh je, po 1. 1. 2014 na základě § 61 odst. 3 ZOK., možný vždy, pokud se jedná obsahově o tzv. souběh netotožný, tzn. kdy náplň činnosti vykonávané zaměstnancem na základě pracovního poměru v sobě nezahrnuje žádnou z činností, kterou by bylo možno podřadit pod pojem obchodního vedení. Činnosti, které jsou pokládány za obchodní vedení jsou judikaturou natolik široce vykládány, že je vždy určitá míra nejistoty, jestli nebude soudem pracovní smlouva později zneplatněna.

4. Obsah pracovněprávního vztahu vedoucího zaměstnance

Obsahem pracovněprávního vztahu jsou vzájemná práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele. V této kapitole se budu zabývat odlišnostmi obsahu pracovního poměru vedoucích zaměstnanců od zaměstnanců řadových, s použitím příkladu z judikatury, ale pro srovnání i vybranými právy a povinnostmi u řadových zaměstnanců.

Povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy je jednou ze základních povinností zaměstnavatele, která je upravena v § 300 zákoníku práce. K této povinnosti se pak váže povinnost zaměstnavatele odměňovat zaměstnance za vykonanou práci mzdou nebo platem. Pokud by zaměstnavatel zaměstnanci práci nepřiděloval, aniž by mu v tom bránila některá z překážek v práci stanovených v § 207 zákoníku práce, pak by mu zaměstnavatel byl povinen poskytnout náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku.

Každý úspěšný zaměstnavatel využití pracovní síly zaměstnance plánuje. Množství práce, kterou může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat, je přímo ovlivněno osobou zaměstnance, délkou pracovní doby a rychlostí pracovního tempa zaměstnance. Při určování množství práce a pracovního tempa je zaměstnavatel povinen vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech.

Obecně jsou povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců upraveny v hlavě II části třinácté zákoníku práce. Povinnosti zaměstnanců, které jsou v § 301 zákoníku práce, jsou základní a demonstrativně vymezené povinnosti pro zaměstnance obecně, tedy i pro vedoucí zaměstnance, kterými se dále zabývá § 302. V § 301 se nachází povinnosti zaměstnanců jako např. pracovat řádně, využívat pracovní dobu k vykonání svěřené práce, dodržovat právní předpisy a řádně hospodařit s prostředky. Jak je psáno výše, je to velice obecný rámec povinností, které je vhodné jako zaměstnavatel rozvést vnitřním předpisem, kterým tyto povinnosti konkretizuje a rozvede vzhledem k individuálním provozním poměrům, nemůže jím však nové povinnosti založit⁵⁰. Nedodržování těchto povinností by mohlo mít za následek rozvázání pracovního poměru, např. výpovědí pro nedodržování povinností vyplývajících z právních předpisů.

Povinnostmi vedoucích zaměstnanců se věnuje samostatný § 302 zákoníku práce, ale i jiné paragrafy⁵¹. Zde jsou povinnosti, které rozvádějí již ty, které obsahuje definice v § 11.

⁵⁰ § 305 odstavec 2, zákona č. 262/2006 Sb.

⁵¹ § 38 odst. 1 písm. b), § 249, § 230 odst. 2, § 304 zákona č. 262/2006.

Tedy kontrola práce ostatních zaměstnanců, její řízení a organizování. Dále jsou v písmenu c) až g) § 302 uvedeny další povinnosti. Těmi jsou zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zabezpečování odměňování zaměstnanců, zabezpečování dodržování právních a vnitřních předpisů a zabezpečování opatření k ochraně majetku zaměstnavatele. I zde je samozřejmě na místě vhodná konkretizace, která by v případě vedoucích zaměstnanců měla být spíše formou pracovní smlouvy nebo konkretizováním v pracovní náplni⁵². Vedoucí zaměstnanci mají všechny povinnosti jako řadoví zaměstnanci, tedy plně se na ně vztahují povinnosti podle § 301. Povinnosti, které jim ukládá § 302, jsou povinnosti navíc, nad rámec povinností ostatních zaměstnanců.

4.1 Organizační, řídicí a kontrolní povinnost vedoucích zaměstnanců

Vedoucí zaměstnanec má povinnost organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců. Ohledně těchto povinností se v literatuře často nahrazuje pojem vedoucí zaměstnanec pojmem manažer, od anglického slova *manage* čili *řídit*. Schopností řídit a organizovat podřízené zaměstnance se v dnešní době zabývá celá řada publikací, online kurzů a workshopů. Vždy je ale kladen důraz na komunikaci a osobnost vedoucího zaměstnance, ale i podporování rozvoje a kompetencí a pečování o optimální pracovní podmínky.

Jak je zmíněno výše, je dobré právě tyto povinnosti konkretizovat buď interním předpisem, nebo v samotné pracovní nebo manažerské smlouvě. Je velice důležité, co zaměstnavatel od svého vedoucího zaměstnance očekává. Porušení těchto povinností, stejně jako dalších povinností z § 302, může zaměstnavatel promítnout do výše nenárokových složek mzdy, stejně tak ale může jejich porušení vést k ukončení pracovního poměru.

4.2 Zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále také “BOZP”) je velice důležitou součástí pracovněprávní tematiky. Větší pozornost tomuto tématu začala být věnována až po 2. světové válce kdy se BOZP začaly zabývat jak státní orgány, tak mezinárodní organizace, zejména Mezinárodní organizace práce. Důvody úpravy BOZP jsou jak sociální, a to

⁵² VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7., s. 620

vytváření vhodných pracovních podmínek, tak ekonomické, kdy náklady na bezpečnost jsou kolikrát několikanásobně menším výdajem, než dlouhodobá ztráta zaměstnance či hrazení nákladů při pracovních úrazech⁵³.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je upravena v části páté zákoníku práce. Povinnost ji zajistit na sebe bere zaměstnavatel, ten také platí všechny náklady, které při zajišťování BOZP vznikají a žádným způsobem tyto náklady nemůže přenášet na zaměstnance. Povinnosti zaměstnavatele, ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale nejsou definovány pouze v zákoníku práce. Mnohem podrobnější úpravu BOZP nalezneme v zákoně č. 309/2006, kterým se zajišťují další podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a který zpracovává i příslušné předpisy Evropské unie. Co vše považujeme za bezpečností předpisy k zajištění BOZP je specifikováno v § 349 zákoníku práce.

Zaměstnavatel tedy musí zajistit zaměstnancům bezpečnou práci. To, že bude způsob práce co nejméně rizikový a bude odpovídat všem platným předpisům zajišťují právě vedoucí zaměstnanci, jejichž povinnost plyne ze zákona⁵⁴. Zajišťováním BOZP rozumíme více složek, kterými se společně dosahuje co největšímu eliminaci rizik na pracovišti. Je jimi prevence a školení zaměstnanců, seznámení se všemi riziky a opatřeními, která byla přijata, aby se těmto rizikům předcházelo. Bezpečnostním rizikům se předchází i za přispění samotných zaměstnanců, kteří mají povinnost počínat si tak, aby nedošlo k majetkové ani nemajetkové újmě a pokud zjistí nedostatky je povinen je oznámit vedoucímu zaměstnanci⁵⁵. Dalším důležitým subjektem ohledně BOZP jsou odborové organizace, které smějí provádět kontrolu a jako zástupci zaměstnanců se účastní jednání se zaměstnavatelem ohledně BOZP.

K pracovním úrazům, které jsou definovány v § 271k zákoníku práce, a prevenci jejich předcházení se nejednou vyjádřil i Nejvyšší soud. Jedním z příkladů je rozsudek NS ze dne 4. září 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011. V tom se žalobce M.S. (zaměstnanec) domáhal zaplacení vysoké částky za úraz, který se mu stal při plnění pracovních povinností. Žalobce zateploval střechu, k čemuž byl pověřen svým nadřízeným. Když vykonával tuto činnost chtěl si dát cigaretu, usedl na plech, který zakrýval konstrukci světlíku, ten pod panem M.S. povolil a on se tak propadl z 10 metrové výšky. Na následky tohoto úrazu mu byl přiznán invalidní důchod. Tento judikát by se v tomto směru dal považovat za zlomový, protože z něj

⁵³ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 279

⁵⁴ § 101 odst. 2, § 302 písm. c) zákona č. 262/2006

⁵⁵ § 249 zákona č. 262/2006

vyplývá důležitá informace, a to že jakýkoliv pokyn směřující k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců musí být soudy vnímán jako informace, kterou lze podřadit pod informace a pokyny k zajištění BOZP⁵⁶. V tomto případě tedy nehrálo roli, že varování zaměstnanci M.S. provedl nařízený vedoucí zaměstnanec ústně a použil vulgárního slova. V judikátu se uvádí: *“Z tohoto ustanovení vyplývá, že pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou definovány jako konkrétní pokyny dané zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřizeni. Kromě toho, že je akcentována konkrétnost pokynu, nejsou předepsány žádné další náležitosti jak co do formy, tak co do obsahu. Právní relevanci proto má jakýkoli výslovný pokyn, ať je již učiněn písemně, nebo ústně, bez ohledu na svoji expresivnost, anebo na to, do jaké míry odpovídá jeho obsah pravidlům společenských konvencí. Korektním pokynem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci proto mohl být (byl-li učiněn) i pokyn předáka P. (doslovně kurva, nelezte tam na ty světlíky, můžete sletět), neboť tím stanoví pro podřízené závazný způsob chování a vysvětluje důvod svého pokynu. Je samozřejmé, že pokyn má být vydán předem, nikoliv až ve chvíli, kdy již nějaký úrazový děj probíhá; není však na závadu, je-li vydán ve chvíli, kdy nebezpečí může hrozit, a smyslem pokynu je tomuto nebezpečí předejít.⁵⁷”*

4.3 Odměňování

Protože mezi práva zaměstnanců patří také právo na odměnu za vykonanou práci, budu se v této kapitole zabývat způsobem ohodnocení a odměňování práce. Podle čl. 28 Listiny má zaměstnanec právo na spravedlivou odměnu za práci. Návazně je toto právo garantováno v zákoníku práce⁵⁸. Odměňování za vykonanou práci se věnuje část šestá zákoníku práce. V § 109 odst. 1 je vymezeno, že zaměstnanci za vykonanou práci náleží mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek vymezených tímto zákonem. Jen na okraj zde připomenu, že mzda je termín používaný, když je zaměstnavatelem osoba soukromého práva a plat je peněžité plnění, které se vyskytuje ve veřejné sféře. Jací zaměstnavatelé poskytují jako peněžité plnění plat je upraveno v § 109 odst. 3. Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a

⁵⁶ ŠENK, Z. *Pracovní úrazy v judikatuře*, 1. vydání, nakladatelství ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-837-6, s. 325

⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. září 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011

⁵⁸ § 1a písm. c) zákona č. 262/2006

dosahovaných pracovních výsledků⁵⁹. Možnost sjednat základní pracovněprávní vztah bez práva zaměstnance na odměnu za práci výslovně vylučuje § 346c, podle nějž zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat nebo odměnu z dohody. Pokud by se zaměstnanec od tohoto zákazu odchýlil, nepřihlíží se k tomu⁶⁰.

Mzda sjednaná u zaměstnavatele, který není součástí veřejné sféry, se dá sjednat různě. Určení výše mzdy není jednou z náležitostí pracovní smlouvy, a proto může být sjednána v kolektivní smlouvě, a to podnikové nebo vyššího stupně, v pracovní nebo jiné smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nebo stanovena ve vnitřním předpisu nebo ve mzdovém výměru.

V případě platu se pak pohybujeme ve veřejné sféře, tedy v platových třídách a platových tarifech. Plat nebývá výsledkem dvoustranného smluvního ujednání a i prostor pro kolektivní smlouvu je omezený. Platí ale, že jak u mzdy, tak i u platu, je zde právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu a zákaz diskriminace. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do jedné z šestnácti platových tříd podle druhu práce sjednané v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací. Vychází přitom z katalogu prací a pracovních činností, který vydala vláda. Od roku 2004 je v zákoníku práce šestnáctitřídní systém. Charakteristiky jednotlivých platových tříd jsou uvedeny v příloze zákoníku práce. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě (popř. vyplývajícího ze jmenování) a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací.⁶¹ Pro správné zařazení zaměstnance do platové třídy je nezbytné správně určit nejnáročnější práce, protože v rámci sjednaného druhu práce obvykle vykonává zaměstnanec činnosti rozdílné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, které mohou být zařazeny do různých platových tříd.

Vedoucí zaměstnanec se zařazuje do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které sám vykonává. Zařazení vedoucího zaměstnance do platové třídy se odvozuje od zařazení nejvýše zařazeného podřízeného zaměstnance i v případě, kdy vedoucí zaměstnanec řídí tohoto podřízeného zaměstnance jen organizačně, nikoliv odborně⁶². Pouze

⁵⁹ § 109 odst. 4 zákona č. 262/2006

⁶⁰ § 346e zákona č. 262/2006

⁶¹ § 123 odst. 2 zákona č. 262/2006

⁶² ROTHOVÁ, E. *Příplatek za vedení jako složka platu zaměstnanců ve veřejných službách a správě*, Práce a mzda, Praha, Wolters Kluwer, 2007, č. 6

v případě, že vedoucí zaměstnanec výhradně sám vykonává náročnější práce, než jsou práce, jejichž výkon řídí, zařadí se do platové třídy odpovídající jím vykonávané práci (podle stejného principu jako běžný zaměstnanec). Vedoucím zaměstnancům také podle § 124 náleží příplatek za vedení. Výši příplatků za vedení vyjadřuje zákoník práce v procentech podle 4 stupňů vedení. Jednotlivé stupně řízení odlišuje § 124 odst. 3 podle toho, zda vedoucí zaměstnanec řídí pouze další (řadové) zaměstnance (nejnižší stupeň řízení), nebo zda řídí další vedoucí zaměstnance na jednotlivých stupních řízení. Na příplatek za vedení má právo také zaměstnanec, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení. Výše příplatku je v tomto případě závislá i na tom, zda se jedná o trvalé zastupování vedoucího zaměstnance, nebo o jeho dočasné (časově omezené) zastupování.

Jak je tomu tedy v případě mzdové sféry a ohodnocení zaměstnanců, kteří jsou na určitém stupni vedení (řízení) jiných zaměstnanců? K hlavním formám odměňování zaměstnanců patří základní či pevná (tarifní) mzda. Ta vychází z poptávky a nabídky na trhu práce a samozřejmě je nutné dodržovat principy odměňování stanovené pracovněprávními předpisy. Těmi jsou tedy zákaz diskriminace, spravedlivost odměňování a ustanovení o minimální mzdě pod kterou nesmí mzda zaměstnance klesnout. Odměna za práci v České republice nesmí být nižší než státem stanovená minimální mzda (stanovena nařízením vlády, která se od ledna 2018 zvýšila na 12 200 korun měsíčně nebo 73,20 Kč za hodinu). Pro většinu zaměstnanců ale platí mnohem vyšší minimum - takzvaná zaručená mzda, která je upravena § 112 zákoníku práce. Je odstupňována podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce do osmi stupňů, nazývaných také minimální mzdové tarify⁶³.

Jedinou odchylkou v odměňování vedoucích zaměstnanců v mzdové oblasti je možnost vyššího zahrnutí práce přesčas do mzdy oproti řadovým zaměstnancům. Zatímco u řadových zaměstnanců dovoluje zákoník práce sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin za rok, u vedoucích zaměstnanců může být mzda sjednána s přihlédnutím k veškeré práci přesčas. Toto ujednání nicméně samo o sobě není souhlasem zaměstnance s prací přesčas, tj. i nadále platí, že zaměstnavatel může vedoucímu zaměstnanci nařídít práci přesčas v rozsahu nejvýše 8 hodin týdně a 150 hodin ročně. Nad tento rozsah musí být konání práce přesčas i s vedoucím zaměstnancem dohodnuto. Toto ujednání rovněž nenahrazuje povinnost zaměstnavatele evidovat pracovní dobu, a tedy i práci přesčas vedoucího zaměstnance.

⁶³ nařízení vlády č. 286/2017 Sb., kterým došlo ke změně nařízení č. 567/2006 Sb.

Je několik způsobů, jakými může zaměstnavatel nastavit odměňování, v závislosti na tom, jaká jsou specifika a potřeby pracovního zázemí. URBAN v několika vydaných odborných člancích⁶⁴ nabízí hned několik řešení pro zaměstnavatele, jak ohodnotit práci zaměstnanců v návaznosti na spravedlivé odměňování. Jako první nabízí odměňování na základě hodnocení prací, vhodná především pro zaměstnavatele u kterých je stálý pracovní personál, a jedná se většinou o standartizovaná pracovní místa, která vyžadují určitý druh kvalifikace a zaškolení. Dále způsob výkonového odměňování, kde jsou zaměstnanci hodnoceni podle odvedeného výkonu. Jako podmínky použití tohoto způsobu lze uvést průběžné kontroly svého výkonu zaměstnancem a možnost ovlivnit svůj pracovní výkon, tak aby jeho případné zlepšení výkonnosti bylo “dohledatelné”. Způsobem, jakým lze odměňovat výkonnost zaměstnance, může být např. podíl ze zisku (tzv. provize), prémie či bonusy, které závisejí na dosažení či překročení předem stanovených osobních cílů, vztahujících se např. k výkonovým ukazatelům.

Dalším způsobem, kterým se budu zabývat je tvorba tarifních mezd a stupnic na základě hodnocení náročnosti pracovních míst. Z důvodů proč použít zrovna tuto metodu cituji URBANA *“Tarifní stupnice, které z hodnocení prací vycházejí, tak plní několik důležitých funkcí. Jsou základnou pro objektivní zdůvodnění výše a diferenciací mezd, opírající se o srovnání nároků a významu jednotlivých pracovních míst, dávají zaměstnancům jasnou představu o mzdovém postupu při změně pracovního zařazení, především při přechodu na složitější, odpovědnější či samostatnější práci a umožňují poměrně snadno kontrolovat vývoj mzdových nákladů, například tím, že podíly pracovních pozic, spadajících do jednotlivých tarifních stupňů, zůstávají neměnné.”*⁶⁵. Jako nevhodný tento způsob odměňování hodnotí v podnicích, kde je časté zastupování jednoho zaměstnance druhým a kde by mohlo rozdílné tarifní zařazení bránit týmové práci zaměstnanců. První je důležité stanovení relativní hodnoty vykonávaných prací. Zde je možno užít tři metod, a to metody bodové, u které je hodnota prací určena jejich bodovým hodnocením, nebo metody klasifikační, při níž jsou pracovní místa zařazena do předem vytvořených skupin (mzdových či tarifních stupňů), které se od sebe liší úrovní svých nároků, odpovědností a významem pro organizaci, výsledkem je tzv. firemní kvalifikační katalog. Poslední metodou je metoda

⁶⁴ např. URBAN, J. *Formy a nástroje odměňování zaměstnanců*, Práce a mzda, Wolters Kluwer CR, Praha 2013, č.5.

⁶⁵ URBAN, J. *Tvorba tarifních mezd na základě hodnocení náročnosti pracovních míst*, Práce a mzda, Wolters Kluwer CR, Praha, 2018, č. 2, s. 50

pořadí, použitelná spíše v menších organizacích. Jde o jednoduchou metodu, při které jsou pracovní místa seřazena či seskupena na základě (subjektivního) hodnocení jejich relativní hodnoty pro organizaci, či jejich významu a náročnosti⁶⁶. Nejdůležitější u tvorby tarifních mezd je stanovení počtu tarifních (mzdových) stupňů, jejich počet a hierarchie podle jedné z výše uvedených metod. Dále znalost pracovních míst, bez které se těžko bude tvořit jakákoliv hierarchie nebo správně aplikovat metoda. Bez ohledu na metodu odměňování, kterou si zaměstnavatel vybere, je třeba dbát na výběr vhodných tarifních stupňů. Volba typu tarifní stupnice závisí na (podnikatelském) zaměření organizace, její firemní kultuře, počtu a struktuře zaměstnanců, mzdové historii i zavedené praxi odměňování. Velké (a mnohdy i střední společnosti) s hierarchickou strukturou preferují zpravidla stupnice s pevnými tarify nebo úzkým tarifním rozpětím, vycházející vstříc centralizovanému řízení odměňování. U malých nebo dynamických firem operujících v silně konkurenčním prostředí převažují v odměňování zpravidla pružné a málo formalizované postupy. Diferenciace mezd založená na hodnocení práce jim proto někdy nevyhovuje, a tak mzdové sazby odvozují spíše od vnějších aspektů pracovního trhu a pevnou složku mzdy stanoví na základě tržní hodnoty prací, osobních zkušeností a schopností zaměstnanců či jejich přínosu pro organizaci. S růstem velikosti firem je však tento přístup zpravidla postupně opouštěn a nahrazován tvorbou alespoň základních mzdových stupňů⁶⁷.

4.4 Práva zaměstnanců

Obsahem pracovněprávního vztahu jsou nejen povinnosti, ale i práva zaměstnanců. Protože mají vedoucí zaměstnanci a zaměstnanci shodná práva, bylo toto téma zařazeno pod jednu společnou kapitolu. Práva zaměstnanců odpovídají povinnostem zaměstnavatelů. Mezi základní práva patří právo na přidělenou práci dle pracovní smlouvy, právo na sjednanou mzdu nebo plat za provedou práci, právo na zajištění BOZP⁶⁸, právo předkládat podněty ke kolektivnímu vyjednávání⁶⁹, dále na přestávku a pracovní přestávku a za stanovených podmínek mají právo na dovolenou⁷⁰.

⁶⁶ URBAN, J. *Tvorba tarifních mezd na základě hodnocení náročnosti pracovních míst*, Práce a mzda, Wolters Kluwer CR, Praha, 2018, č. 2, s. 50

⁶⁷ URBAN, J. *Tvorba tarifních mezd na základě hodnocení náročnosti pracovních míst*, Práce a mzda, Wolters Kluwer CR, Praha, 2018, č. 2, s. 52

⁶⁸ § 106 odst. 1 zákona č. 262/2006

⁶⁹ § 25 odst. 3, zákona č. 262/2006

⁷⁰ § 211 zákona č. 262/2006

4.5 Povinnosti zaměstnanců

V této kapitole se budu věnovat obecným povinnostem zaměstnanců. Tímto termínem jsou označeny povinnosti, které se týkají jak vedoucích zaměstnanců, tak zaměstnanců řadových a dotvářejí obsah pracovněprávního poměru. Jak je výše zmíněno, povinnosti jednoho subjektu odpovídají právům druhého a naopak. Povinnosti má zaměstnanec ode dne vzniku pracovněprávního poměru. Povinnostmi se zabývá jak zákoník práce, tak jiné předpisy podle toho o jaký druh zaměstnavatele se jedná a dále interní předpisy zaměstnavatele, povinnosti plynoucí z kolektivní smlouvy, z pracovní (nebo manažerské smlouvy) a povinnosti řídit se pokyny nadřízeného⁷¹. Své specifické povinnosti, které zde nebudou rozebírány, mají například příslušníci bezpečnostních sborů podle zákona č. 361/2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, kde můžeme nalézt pro příklad povinnost kázeňskou.

Za základní povinnost zaměstnance lze označit dodržování povinností, které vyplývají z pracovněprávního poměru. Jsou to povinnosti vzniklé dvoustranným právním jednáním (v případě jmenování je zde souhlas jako projev vůle). Povinnosti zaměstnance zde rozdělím na dvě skupiny, a to ty povinnosti, které má zaměstnanec přímo při výkonu práce a ty, které realizuje i mimo pracovní dobu. Mezi povinnosti, která má zaměstnanec přímo při výkonu práce patří zejména demonstrativní výčet povinností z § 301 zákoníku práce. Těmi jsou řádné pracovní dle svých možností, znalostí a schopností. Vázanost pokyny nadřízených, které jsou v souladu s právními předpisy, řádné využití pracovní doby k plnění zadané práce. Ustanovení, která se týkají pracovní doby, jsou rozvedena i v jiných částech zákoníku práce, např. povinnost být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny⁷².

Povinnosti, které se týkají majetku zaměstnavatele, jsou obecně ustanoveny v písmenu d) § 301. Je jimi povinnost řádně hospodařit se svěřenými prostředky a ochrana majetku zaměstnavatele před ztrátou, poškozením nebo zničením. Tato prevenční povinnost zaměstnance je rozvedena v § 249 kde je i povinnost zaměstnance zasáhnout v případě, že je majetek zaměstnavatele ohrožen, ledaže by tím ohrozil sebe nebo jiné zaměstnance. V § 249 je dále uvedeno, že pokud zaměstnanec nemá vytvořené pracovní podmínky, tak je povinen

⁷¹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). 978-80-7400-667-8., s. 165

⁷² § 81 odst. 3 zákona č. 262/2006

tuto okolnost oznámit vedoucímu zaměstnanci. Z toho vyplývá povinnost vedoucího zaměstnance takovéto podněty od jemu podřízených zaměstnanců přijmout a vykonat patřičné kroky k nápravě. Majetkové povinnosti a povinnost náhrady škody jsou podrobně rozebírány v části jedenácté zákoníku práce. Zákoník práce určí, kdy je škodu zaměstnanec povinen zaměstnavateli nahradit. Z ustanovení zákoníku práce ohledně odpovědnosti za škodu lze říci, že se jimi, jako celým zákoníkem práce, prolíná princip zvláštní ochrany zaměstnance, nevychází se zde z rovnosti stran jako je tomu v NOZ. Zaměstnavatel je v případech škody povinen zaměstnanci prokázat provinění⁷³, kromě případů kdy byla se zaměstnanec uzavřena dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty a případu ztráty věcí, které byli zaměstnanci svěřeny na základě písemného potvrzení. Výši náhrady škody určuje zaměstnavatel, který náhradu škody se zaměstnancem projedná a písemně mu výši náhrady oznámí, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku škody. Výše náhrady škody může být z důvodů zvláštního zřetele hodných snížena soudem⁷⁴. To slouží jako ochrana zaměstnanci, pokud by zaměstnavatel nepřihlédl ke všem okolnostem, za kterých se škoda udála, k formě a míře zavinění, ale i k dosavadním pracovním výsledkům zaměstnance⁷⁵. Na závěr majetkových a odpovědnostních povinností zaměstnance je nutné zmínit, že vždy musí jít o škodu, která byla způsobena v přímé souvislosti s výkonem práce. Pokud by tato podmínka nebyla splněna, není na místě použití pracovněprávních předpisů, ale v tomto případě by mezi osobou zaměstnance a zaměstnavatele mohl vzniknout vztah občanskoprávní⁷⁶.

Zaměstnanec při výkonu práce dodržuje jak právní předpisy, tak ostatní předpisy, které se vztahují k jím vykonávané práci⁷⁷. Zaměstnavatel má povinnost seznámit zaměstnance s ostatními předpisy a umožnit zaměstnanci proškolení zejména v oblasti BOZP. Dále jsou zaměstnanci povinni vykonávat svou práci osobně⁷⁸.

Mezi povinnosti, které musí zaměstnanec dodržovat, i když přímo nevykonává určenou práci a realizuje je tedy i mimo určenou pracovní dobu, můžeme zařadit povinnosti vyplývající z § 316 odst. 1 zákoníku práce, a to zákaz použití výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele pro svou osobní potřebu bez předchozího souhlasu

⁷³ § 250 odst. 3 zákona č. 262/2006

⁷⁴ § 264 zákona č. 262/2006

⁷⁵ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

⁷⁶ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 309

⁷⁷ § 301 písmeno c) zákona č. 262/2006

⁷⁸ § 38 odst. 1, písmeno b) zákona č. 262/2006

zaměstnavatele, který ale samozřejmě platí pro zaměstnance i v pracovní době. Jelikož se do tohoto ustanovení řadí i telekomunikační zařízení, je jednoduché si v dnešní době představit, že se jedná např. o zákaz používání pracovního mobilního telefonu mimo pracovní dobu bez souhlasu. Zaměstnavatel má právo dodržování tohoto zákazu přiměřeným způsobem kontrolovat, tedy provádět monitoring. Monitoring zaměstnance je možný pouze na základě předchozího oznámení a jen tam, kde je to nezbytné k ochraně zdraví osob nebo majetku zaměstnavatele. Monitoring musí být směřován na majetek zaměstnavatele, nikoliv na osobu zaměstnance (nasměrování kamer) a musí být prováděn na pracovišti, nikoliv na místech určených k hygieně nebo k odpočinku zaměstnance. Předmětem informace zaměstnanci před započítím monitoringu je rovněž rozsah a způsob provádění kontroly. Můžeme tedy dovozovat další povinnost zaměstnance strpět takovou kontrolu.

Zaměstnanci jsou dále omezeni v další výdělečné činnosti, která je shodná s jejich základním pracovněprávním vztahem po dobu trvání pracovního poměru (úpravu po skončení pracovního poměru lze upravit konkurenční doložkou). Je jejich povinností pro výkon takovéto činnosti mít předchozí písemný souhlas svého zaměstnavatele⁷⁹. Souhlas zaměstnavatele může být učiněn jednostranně prohlášením nebo může být součástí vzájemné dohody. Z pohledu zaměstnavatele je jednostranně projevený souhlas výhodnější, neboť mu poskytuje možnost jej odvolat. Zaměstnanec je poté povinen bez zbytečného odkladu činnost ukončit. Omezení další výdělečné činnosti se nevztahuje na vědecké, pedagogické, publicistické, literární, vědecké a umělecké činnosti. Pokud je toto omezení zaměstnancem porušeno je zde výpovědní důvod pro porušení právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. K tomu co vše je výdělečnou činností ve smyslu ustanovení § 304 zákoníku práce se nejednou vyjádřil i Nejvyšší soud, a to např. v rozsudku NS 2 Cdon 1628/97, kde se Nejvyšší soud vyslovil k problematice jednatele společnosti s ručením omezeným následovně *“Za výdělečnou činnost ve smyslu ustanovení § 75 odst. 1 zákoníku práce (pozn. dnes ustanovení § 304 odst. 1 zákoníku práce), k níž je třeba předchozího souhlasu zaměstnavatele, je nutno považovat i ten případ, jestliže je zaměstnanec jednatelem společnosti s ručením omezeným, která má v předmětu podnikání, zapsaném v obchodním rejstříku, zapsanu činnost shodnou s předmětem činnosti (podnikání) jeho zaměstnavatele, i když společnost tuto činnost dočasně nebo trvale nevyvíjí.”*⁸⁰.

⁷⁹ § 304 odst. 1 zákona č. 262/2006

⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. NS 2 Cdon 1628/97

Dalšími povinnostmi, které může zaměstnanec být povinen dodržovat mimo práci jím vykonávanou, jsou např. povinnosti vyplývající z pracovní pohotovosti (§ 95 zákoníku práce), či zdržet se požívání alkoholických nápojů tak, aby zaměstnanec nebyl pod jejich vlivem při nástupu do práce. I při samotném výkonu práce podle § 106 odst. 4 písm. e) je zaměstnanec povinen zdržet se konzumace alkoholických nápojů a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele. Existuje-li podezření, že je zaměstnanec pod vlivem alkoholu nebo návykové látky, je povinen podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. K tomuto se vyjádřil i Nejvyšší soud v rozsudku NS 21 Cdo 2667/2003, a to tak, že: *“Zaměstnanci nepřísluší hodnotit, zda zaměstnavatel při provádění orientační dechové zkoušky na alkohol ‚sleduje strategický cíl udržování pracovní kázně‘, a pro věc není podstatné ani to, zda pracovníci ostrahy byli nebo nebyli připraveni dechovou zkoušku provést, neboť povinnost podrobit se dechové zkoušce na alkohol podle zákoníku práce je, za podmínek tam uvedených, bezvýhradná a kategorická.”*. Judikoval tedy, že podrobení se dechové (ale i zkoušce na jiné omamné látky) je povinnost zaměstnance. Vždy je ale nutné tyto případy posuzovat individuálně u různých profesí. Pokud dojde k pozitivnímu zjištění u zaměstnance (zaměstnanec je pod vlivem alkoholu či jiné návykové látky) bude nutné posuzovat závažnost zjištění, např. vzhledem k povaze vykonávané práce, ale i k jiným okolnostem (např. jak dlouho zaměstnanec před pozitivním výsledkem testu byl zaměstnán a jestli byl tzv. “problémový” už předtím nebo jde o jednorázové porušení povinnosti atd.⁸¹).

5. Skončení pracovněprávního vztahu vedoucího zaměstnance

Skončení pracovněprávního vztahu se věnuje zákoník práce vcelku podrobně v části druhé, hlavě IV. Skončení pracovněprávního vztahu znamená ukončení základního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jedná se o ukončení vztahu v němž docházelo k výkonu závislé práce za odměnu⁸². Na jedné straně by měla právní úprava odpovídat možnosti svobodně si zvolit zaměstnání, na druhé straně musí být brán zřetel na sociální následky, které může mít skončení pracovního vztahu pro zaměstnance, který je na příjmu závislý. I ustanoveními ohledně skončení pracovněprávního poměru se prolíná zásada ochrany zaměstnance. Zaměstnavateli jsou dány taxativní důvody, kdy může

⁸¹ Rozsudek Nejvyššího soudu rozsudku sp. zn. 21 Cdo 4733/2015

⁸² HŮRKA, Petr et al., *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2, s 172

skončit pracovněprávní vztah. Naopak zaměstnanci je zde dána možnost skončit i bez udání důvodu. Z hlediska ochrany zaměstnance se v právní úpravě odráží i další skutečnosti, těmi jsou ochrana před okamžitým rozvázáním pracovního poměru, zákaz okamžitého rozvázání pracovního poměru v ochranné době, které se v zákoníku práce věnuje oddíl 3 části druhé.

V této kapitole se budu věnovat způsobům skončení pracovněprávního vztahu obecně, jakož i zaměření na specifika, která se týkají skončení pracovního poměru s vedoucím zaměstnancem a problematice odvolání vedoucího zaměstnance, s důrazem na judikaturu. Odvoláním nekončí pracovní poměr, ale vzhledem k tomu, že bývá literaturou pod skončení pracovního poměru často zařazován, a jedná se o specifický institut pro vedoucího zaměstnance, jehož následkem může být skončení pracovního poměru, rozhodla jsem se pro jeho zařazení do této kapitoly.

5.1 Odvolání vedoucího zaměstnance

Odvolání je odchylkou od obecné úpravy skončení pracovního poměru založeného jmenováním podle § 33 odst. 3 a také v souladu s § 72 odst. 2 zákoníku práce v případech, kdy je možnost odvolání se zaměstnancem dohodnuta smlouvou. V tomto případě musí být rovněž s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost se místa vzdát⁸³. Dohodu a možnosti odvolání a vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance lze uzavřít pouze s osobami, které jsou uvedeny v odstavci 3 § 73. Jsou jimi osoby, které jsou v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, pokud je zaměstnavatelem právnická osoba a osoby v přímé řídicí působnosti zaměstnavatele, pokud je jím fyzická osoba. Také jsou jimi vedoucí místa přímo podřízená zaměstnancům zmíněným v předchozí větě za podmínky, že je jim podřízen další vedoucí zaměstnanec. Forma odvolání, nebo vzdání se pracovního místa, musí být vždy písemná. Výkon práce na místě vedoucího zaměstnance zaniká dnem následujícím po doručení nebo vzdání se, pokud nebylo uvedeno datum pozdější⁸⁴.

Odvoláním pracovněprávní poměr vedoucího zaměstnance nekončí. Zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Otázkou je, kdy by měl zaměstnavatel tento návrh učinit. Z judikatury lze dovodit, že návrh by měl být

⁸³ § 73 odst. 1 zákona č. 262/2006

⁸⁴ § 73a odst. 1 zákona č. 262/2006

nabídnout „*ihned, jakmile to bude možné*“⁸⁵. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c), kterým je nadbytečnost zaměstnance. Odstupné, poskytované při organizačních změnách, náleží zaměstnanci jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny. Tato nabídková povinnost zaměstnavatele je ustanovena v § 73a odst. 2. Rozhodnutí, zda změnu pracovního zařazení zaměstnanec přijme, je pouze na něm. Pokud ano, dochází k změně druhu vykonávané práce.

Nejvyšší soud se v této souvislosti zabýval otázkou, zda-li musí být splněna nabídková povinnost, pokud je zřejmé, že nabízené místo nebude potřebné nebo dojde k jeho zrušení. Vyslovil tuto myšlenku: *“Zaměstnavatel musí zaměstnanci odvolanému z vedoucího místa nabídnout jakékoliv volné místo, které je k dispozici v době výpovědi, nejen místo odpovídající původní pracovní smlouvě, popřípadě kvalifikaci zaměstnance kdykoliv získané (ať před uzavřením smlouvy nebo po jejím sjednání), a to i tehdy, když toto místo vyžaduje předchozí přípravu zaměstnance. Je mimo pochybnost, že z ničeho nevyplývá povinnost zaměstnavatele vytvářet pro zaměstnance nové pracovní příležitosti, aby mohl učinit nabídku ve smyslu ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce. Stejně tak není smyslem uvedeného ustanovení, aby zaměstnavatel nabízel práci, o níž je zřejmé, že i na nabízeném místě bude zaměstnanec nadbytečný. Aby byla splněna nabídková povinnost, musí mít zaměstnavatel potřebu, aby určitá pracovní činnost byla reálně vykonávána. Okolnost, že zaměstnavatel veden předběžnou opatrností v očekávání věci, které mohou, ale nemusí nastat, pracovní místo neobsadí, však ještě neznamená, že odpadá reálná potřeba výkonu dané pracovní činnosti.”*⁸⁶

Je tedy zřejmé, že místo, které zaměstnavatel odvolanému zaměstnanci nabízí, musí být pro zaměstnavatele reálně užitečné a ne vytvořené “uměle” za cílem splnění nabídkové povinnosti. Další judikát se zabýval mírou kvalifikace pro nabízené pracovní místo. Jak je napsáno výše, má zaměstnavatel povinnost nabídnout práci odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci. V rozsudku Nejvyššího soudu 21 Cdo 2305/2015 se žalobce domáhal určení, že výpověď z pracovního poměru je neplatná poté, co mu byla dána výpověď podle § 52 písm.

⁸⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. října 2000, sp. zn. 21 Cdo 1547/2000

⁸⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. září 2015, spis. zn. 21 Cdo 759/2014

c) zákoníku práce s odvoláním na fikci nadbytečnosti podle § 73a odst. 1. Žalobce namítal, že v době jeho odvolání se uvolnila místa náměstka úřadu a ředitele odboru, které mohl vzhledem ke své kvalifikaci a zdravotnímu stavu bez potíží vykonávat. Obvodní soud pro Prahu 3 prvním rozsudkem rozhodl, že žalovaná strana (zaměstnavatel) nebyla povinna nabídnout žalobci funkci náměstka nebo ředitele odboru. Žalobce se proti tomuto rozsudku odvolal k Městskému soudu v Praze, který věc vrátil k projednání Obvodnímu soudu z důvodu nedostatečného zjištění ohledně skutkového stavu věci volného pracovního místa. Ten po přezkoumání došel k názoru, že v době výpovědi byla u žalované strany uvolněná pracovní pozice odborného specialisty v odboru zbraní, střeliva a pyrotechniky, přičemž žalobce splňoval pro výkon této práce kvalifikaci i zdravotní stav. Protože tato pracovní pozice nebyla žalobci ke dni výpovědi nabídnuta, nebyly splněny podmínky podle ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce a výpověď byla žalobci dána neoprávněně. Žalovaná strana se proti rozsudku Obvodního soudu odvolala a po potvrzení rozsudku Městským soudem se následně dovolala k Nejvyššímu soudu. Žalovaná strana (tedy dovolatel) namítala, že se soud zabýval otázkou kvalifikace žalobce, ale nezabýval se otázkou, zda pro pracovní pozici odborného specialisty v odboru zbraní, střeliva a pyrotechniky není žalobce příliš kvalifikovaný, když dle ustálené judikatury Nejvyššího soudu se nabídková povinnost zaměstnavatele nevztahuje na všechna volná pracovní místa, kterými v daném okamžiku zaměstnavatel disponuje, ale pouze na taková pracovní místa, pro které má zaměstnanec potřebnou kvalifikaci a zároveň není překvalifikován. Zde se Nejvyšší soud vyjádřil následovně *“Kvalifikací zaměstnance však nelze rozumět pouze souhrn znalostí, dovedností a odborných zkušeností nezbytných pro výkon doposud zastávané práce; kvalifikace zahrnuje možnost výkonu různých pracovních činností, z nichž často zaměstnanec všechny konkrétně v pracovním poměru u zaměstnavatele nevykonává. Protože s výkonem práce vyžadujícím odbornou kvalifikaci jsou též zpravidla spojeny i činnosti, které samy o sobě zvláštní kvalifikaci nevyžadují, jde o práci odpovídající kvalifikaci zaměstnance tehdy, kdy zaměstnanec může využít získanou kvalifikaci v převážné míře a kdy tedy nepřevažují práce, při kterých zaměstnanec získanou kvalifikaci nemůže uplatnit, a které by mohl vykonávat i pracovník s nižší kvalifikací, popřípadě bez zvláštní kvalifikace [...] V projednávané věci disponovala ke dni 10. 9. 2012 (pozn. den výpovědi) žalovaná volným pracovním místem odborného specialisty v odboru zbraní, střeliva a pyrotechniky uvolněným po Ing. G. R. (pozn. žalobce), pro jehož výkon bylo vyžadováno vysokoškolské vzdělání, praxe v oboru a*

aktivní znalost předpisů. Protože se jednalo o práci, kde žalobce mohl využít získanou kvalifikaci v převážné míře a kdy nepřevažovaly práce, při kterých by získanou kvalifikaci nemohl uplatnit, soud prvního stupně i odvolací soud správně uzavřely, že žalobce měl dostatečnou kvalifikaci pro uvedené uvolněné pracovní místo. Námitka žalované, že by na uvedeném pracovním místě jeho kvalifikace nebyla zcela využívána, nemůže s ohledem na shora uvedené na správnosti závěrů obou soudů v tomto směru ničeho změnit.”⁸⁷.

Závěrem k nabídkové povinnosti zaměstnavatele podle § 73a odst. 1 lze shrnout, že zaměstnavatel musí zaměstnanci odvolanému z vedoucího pracovního místa nabídnout jakékoliv volné místo, které je k dispozici, nejen místo odpovídající původní pracovní smlouvě, popřípadě kvalifikaci zaměstnance kdykoliv získané, ať před uzavřením smlouvy nebo po jejím sjednání. Přitom stačí, aby na jiném volném místě po odvolání ze své vedoucí funkce, mohl zaměstnanec svou kvalifikaci využít. Zaměstnavatel nemůže dát výpověď pro nadbytečnost zaměstnanci, který byl odvolán z vedoucího místa, jestliže se s ním při jeho jmenování dohodl na tom, že v případě odvolání jej zařadí na práci, kterou vykonával před svým jmenováním na vedoucí místo.

Otázkou ale zůstává, jestli je možné dát výpověď vedoucímu zaměstnanci, jehož pracovní poměr vznikl jmenováním, bez předchozího odvolání. Zde Nejvyšší soud v rozsudku se sp. zn. 21 Cdo 3016/2005 došel k názoru, že *“také pracovní poměr založený volbou (pozn. možnost založení pracovního poměru volbou již není v platné úpravě) nebo jmenováním lze ukončit výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce (pozn. v platné právní úpravě § 52 zákoníku práce) nebo okamžitým zrušením podle ustanovení § 53 odst. 1 a § 54 odst. 1 zák. práce (pozn. v platné právní úpravě § 55 a § 56) bez toho, že by před takovým ukončením pracovního poměru musel být zaměstnanec odvolán ze své funkce nebo se jí musel předtím vzdát.”⁸⁸. Dále se uvádí, že na pracovní poměry založené jmenováním se vztahují ustanovení o skončení pracovního poměru *“jestliže Část druhá, hlava první, oddíl pátý (volba a jmenování) nestanoví něco jiného.”⁸⁹. V době rozsudku byl účinný zákon č. 65/1965 (dále také “starý zákoník práce”). Citované části v dnešní právní úpravě odpovídá část druhá, hlava IV, díl 10, tedy ustanovení ohledně odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa. Výpověď vedoucímu zaměstnanci lze tedy dát i**

⁸⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. prosince 2014, sp. zn. 21 Cdo 2305/2015

⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. prosince 2004, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005

⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. prosince 2004, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005

bez předchozího odvolání nebo vzdání se funkce. Judikatura v tomto případě pohlíží na odlišnou úpravu v díle 10 části druhé jako na odchylku od obecné úpravy. Použitelnost odvolání v praxi je např. při situaci, kdy vedoucí zaměstnanec neplní řádně své povinnosti, ale porušení nejsou tak vážná, aby byl naplněn některý z výpovědních důvodů v § 52. Zaměstnavatel tedy může přesunout zaměstnance na jiné pracovní místo nebo v případě odmítnutí může dát zaměstnanci výpověď za použití fikce nadbytečnosti.

5.2 Skončení pracovního poměru

V této kapitole se budu zabývat způsoby skončení pracovního poměru. Jak je vysvětleno výše s odkazem na rozhodnutí Nejvyššího soudu, je tato úprava obecná a tedy aplikovatelná i na skončení pracovního poměru s vedoucím zaměstnancem. Podle § 48 zákoníku práce může být pracovní poměr rozváznán jen dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době a uplynutím sjednané doby u pracovních poměrů na dobu určitou. Dále se v platné právní úpravě vyskytují případy skončení pracovního poměru, pokud zaměstnancem je osoba bez státní příslušnosti nebo cizinec, a to buď dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky, dnem, kterým nabývá právní moci rozsudek ukládající vyhoštění, nebo dnem, kterým uplyne doba na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání⁹⁰. Pracovní poměr také zaniká smrtí zaměstnance nebo smrtí zaměstnavatele, pokud jím byla fyzická osoba a není pokračováno v živnosti. Protože v praxi se nejčastěji vyskytuje skončení pracovního poměru dohodou a výpovědí, budou tyto instituty dále rozvedeny v mé práci.

5.2.1 Dohoda

V praxi nejčastějším způsobem skončení pracovního poměru je dohoda. Jedná se o jediný oboustranný právní úkon vedoucí ke skončení pracovního poměru. Dohoda o skončení pracovního poměru musí být písemná a zaměstnavatel i zaměstnanec by každý měli obdržet jedno vyhotovení o rozváznání pracovního poměru⁹¹. Důležitá náležitost dohody je den, na kterém se strany domluvily jako na skončení pracovního poměru. Ten by měl být určen tak, aby nevznikla žádná pochybnost o to, kterým dnem pracovní poměr končí. Datum skončení pracovního poměru může být stanoven nejdříve na den, kdy došlo k uzavření dohody o

⁹⁰celé znění viz § 48 odst. 3 zákona č. 262/2006

⁹¹ § 49 zákona 262/2006

rozvázání pracovního poměru, nemůže být tedy sjednán den, který předchází uzavření dohody⁹². Protože jde o oboustranný právní úkon, musí nejprve jedna ze stran podat návrh na uzavření dohody, ten ještě není samotnou dohodou, pokud druhá strana souhlasí, tedy akceptuje ofertu dohody, bez jakýchkoliv jiných připomínek a je dodržena písemná forma, zde se teprve jedná o uzavřenou dohodu. Pokud má druhá strana připomínky nebo výhrady jedná se o nově učiněný návrh dohody. Tímto způsobem strany vyjednávají a teprve při přijetí návrhu jedné strany, bez dalších podmínek, můžeme mluvit o platné a uzavřené dohodě.

5.2.2 Výpověď

Dalším způsobem skončení pracovního poměru je výpověď. Je to jednostranný právní úkon, u kterého není potřeba souhlasu druhé strany. Zákoník práce striktně vyžaduje písemnou formu výpovědi. Výpověď musí být doručena druhému účastníkovi. Zaměstnanec obvykle doručuje výpověď osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele⁹³. Zaměstnavatel může doručit zaměstnanci výpověď do vlastních rukou na pracovišti, v bytě zaměstnance nebo kdekoliv bude zastížen, dále pomocí sítě nebo služby elektronických komunikací, není-li to možné může zaměstnavatel doručit výpověď i prostřednictvím provozovatele poštovních služeb⁹⁴. Na doručování výpovědi druhé straně se vztahují obecné ustanovení o doručování podle hlavy XIV zákoníku práce.

U tohoto druhu skončení pracovního poměru je velice důležité rozlišovat, kdo výpověď podává. Zákoník práce taxativně vymezuje důvody, za kterých může výpověď podat zaměstnavatel. Výpovědní důvody nalezneme v § 52 zákoníku práce v písmenech a) až h). Zaměstnavatel musí jeden z těchto důvodů ve výpovědi vždy uvést, výpovědní důvod nemůže být dodatečně měněn a musí odpovídat zákonné úpravě, aby nemohlo dojít k záměně s jiným⁹⁵. Výpovědní důvody v § 52 písmena a) až c) se dají označit za organizační důvody na straně zaměstnavatele. Jedná se o situaci, kdy se ruší zaměstnavatel nebo jeho část, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část a stane-li se zaměstnanec nadbytečným. V těchto případech má zaměstnanec nárok na odstupné podle § 67 odstavce 1 zákoníku práce. Dalšími důvody jsou dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance v písmenech d) a

⁹² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3. června 2013 sp. zn. 21 Cdo 2039/2012

⁹³ § 337 zákona č. 262/2006

⁹⁴ § 334 odst. 2 zákona č. 262/2006

⁹⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 4. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 1558/2001

e) § 52, přičemž pokud dochází k výpovědi podle § 52 písmena d) má zaměstnanec také nárok na odstupné⁹⁶. Jde o situaci, kdy zaměstnanec podle lékařského posudku nemůže dále vykonávat dosavadní práci pro pracovní úraz či nemoc z povolání. V běžné praxi způsobují potíže dva výpovědní důvody, které bývají zaměstnavateli zaměňovány, a to § 52 písm. f) a písmeno g)⁹⁷. Důležité je u těchto výpovědních důvodů rozlišit, jestli se jedná ze strany zaměstnance o porušování právních předpisů, které se vztahují k vykonávané profesi⁹⁸, nebo o neuspokojivé pracovní výsledky⁹⁹. Pokud se jedná o neuspokojivé pracovní výsledky, podmínkou je zde nezavinění ze strany zaměstnavatele a písemné vyzvání k odstranění zaměstnavatelem v posledních 12měsících. V praxi se jedná o případy kdy zaměstnanec na vykonávanou práci nestačí, vykazuje špatné a neuspokojivé pracovní výsledky, ač byl zaměstnavatelem předtím řádně proškolen a byl seznámen se všemi relevantními údaji a daty, které by mohl k výkonu práce potřebovat. U výpovědního důvodu podle § 52 písmena g) dochází zaměstnancem k porušování právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané činnosti. Dodržovat povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance plynoucím z pracovního poměru. Přitom může mít zaměstnanec dobré pracovní výsledky, ale přestože dobrých výsledků dosahuje, porušuje některé své povinnosti, jež vyplývají z pracovního poměru. Zákoník práce rozlišuje několik druhů porušení právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci jak vyplývá z § 52 písmeno g) a § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Jde o porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem, závažným porušením pracovní povinnosti a méně závažným porušením pracovní povinnosti. Porušení pracovní povinnosti nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru¹⁰⁰. Závažné porušení pracovní povinnosti je důvodem výpovědi z pracovního poměru § 52 písm. g) část věty před středníkem. Méně závažná porušení pracovní povinnosti jsou podle ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem, důvodem k výpovědi z pracovního poměru jen tehdy, jde-li o soustavné zaviněné porušování zaměstnancových povinností, vztahujících se k jím vykonávané práci a byl-li zaměstnanec v době posledních šesti měsíců, v souvislosti s

⁹⁶ § 67 odstavec 2 zákona č. 262/2006

⁹⁷ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada, 2013. ISBN 8024740389, s. 48

⁹⁸ § 52 písmeno g) zákona č. 262/2006

⁹⁹ § 52 písmeno f) zákona č. 262/2006

¹⁰⁰ § 55 odst. 1 písm. b), § 52 písm. g) část věty před středníkem, zákona č. 262/2006

porušením pracovní povinnosti, písemně upozorněn na možnost výpovědi. Nižší stupeň intenzity porušení pracovní povinnosti, než je méně závažné porušení, zákoník práce neupravuje, proto každé porušení pracovní povinnosti, které nedosahuje intenzity porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní povinnosti, je vždy méně závažným porušením povinnosti, vyplývajícím z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci¹⁰¹. Za méně závažné porušení můžeme považovat např. pozdní příchod, brzký odchod nebo nepoužití ochranných pomůcek při výkonu práce. Za méně závažné porušení se také považuje více menších soustavných porušení, za které dle judikatury Nejvyššího soudu považováno porušení povinnosti třikrát v období tří měsíců. Na tato porušení musí být zaměstnanec písemně upozorněn s tím, že je zde možnost výpovědi podle § 52 písm. g), kterou může zaměstnavatel při čtvrtém porušení již zaměstnanci podat. Za závažné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané lze považovat např. požití alkoholu či omamných látek na pracovišti nebo nástup pod jejich vlivem do práce. Zde nemusí být zaměstnanci doručeno písemné upozornění na výpověď a může s ním zaměstnavatel rovnou rozvázat pracovní poměr podle výše zmíněného paragrafu. Za nejzávažnější porušení, tedy porušení hrubým způsobem, lze považovat např. fyzické napadení jiné osoby na pracovišti, nebo nedovolené držení či vnášení zbraně nebo nebezpečných látek na pracoviště. V tomto případě může zaměstnavatel skončit pracovní poměr podle § 55 odst. 1 písm. b), tedy může využít okamžitého zrušení pracovního poměru. V této situaci se ale dle mého názoru vyplatí určitá obezřetnost ze strany zaměstnavatele, který nemůže výpovědní důvod dodatečně měnit, a kdyby došlo k soudnímu sporu se zaměstnancem, míru intenzity porušení posuzuje soud.

Posledním výpovědním důvodem podle § 52 je porušení povinnosti vyplývajících pro zaměstnance z § 301a zákoníku práce. Toto ustanovení přinesla novela zákoníku práce z 1. 1. 2012 se kterou bylo také do § 1 doplněno písm. e), které s tímto výpovědním důvodem úzce souvisí. V § 1 písm. e) se můžeme dočíst, že: *“Tento zákon (pozn. zákoník práce) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení.”* Tento výpovědní důvod je jediným, který nesouvisí s výkonem pracovní činnosti vyplývajících ze zákoníku práce, ale z jiného právního předpisu. K této problematice se vyjádřil i Ústavní soud v nálezu Pl. ÚS 10/12 z 23.5.2017, ve kterém přezkoumával novelu

¹⁰¹ srovnání s rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 12. dubna 2001 sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

zákoníku práce na návrh 54 poslanců. Ten se zabýval tím, zda-li je výpovědní důvod dle § 52 písm. h) “alternativní soukromoprávní sankcí” nebo jestli jde o takové porušení, po kterém nelze po zaměstnavateli rozumně požadovat, aby zaměstnance který ho “podvedl” dále zaměstnával. Zde se ústavní soud přiklonil k druhému způsobu interpretace tohoto výpovědního důvodu, i proto, že se požaduje porušení zvláště hrubým způsobem. Po prozkoumání nálezu, a zvláště argumentů navrhovatelů a disentních stanovisek soudců Ústavního soudu, se spíše přikláním k názoru, že tento výpovědní důvod je nepřiměřenou sankcí za povinnost stanovenou jiným právním předpisem. Souhlasím s námitkou navrhovatelů, že zaměstnavatel se zde stává tím, kdo autoritativně rozhoduje o porušení normy veřejného práva. Je důležité znovu zmínit, že Ústavní soud se v tomto případě s námitkou navrhovatelů neztotožnil a tento výpovědní důvod dodnes najdeme v § 52 zákoníku práce.

V § 301a je zaměstnanci uložena povinnost zaměstnanci dodržovat režim dočasně práce neschopného, který spočívá v tom, aby se zaměstnanec zdržoval v místě pobytu, dodržoval dobu povolených vycházek a jejich rozsah¹⁰². Ohledně výpovědního důvodu § 52 písm. h) je zaměstnavatel omezen časově. Může výpověď dát zaměstnanci pouze do 1 měsíce, kdy se o důvodu k výpovědi dozvěděl, nejpozději však do 1 ode dne kdy takový důvod vznikl¹⁰³. Pokud porušení režimu pracovně neschopného šetří jiný orgán (např. Okresní správa sociálního zabezpečení) je ještě možné dát zaměstnanci výpověď do 1 měsíce, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledcích šetření.

Důležitá ustanovení související s výpovědí se týkají institutu ochranné doby. Ochranná doba je časové období, ve kterém zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď. Kdy tato ochranná doba nastává upravuje § 53 zákoníku práce. Jsou to situace kdy je zaměstnankyně těhotná nebo na mateřské dovolené, když je zaměstnanec dočasně pracovně neschopný a tento stav si nepřivodil úmyslně, v době kdy vykonává veřejnou funkci a při výkonu vojenského cvičení. Ochranná doba má však své výjimky, a to pokud se ruší zaměstnavatel nebo jeho část, pokud jsou dány důvody k okamžitému zrušení pracovního poměru (v tomto případě, ale nesmí jít o zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo o zaměstnance na rodičovské dovolené) a další¹⁰⁴.

¹⁰² § 301a zákona č. 262/2006

¹⁰³ § 57 odst. 1 zákona č. 262/2006

¹⁰⁴ celé znění výjimek z ochranné doby podle § 53 k nalezení v § 54 písmen a) až d) zákona č. 262/2006

Jak bylo výše napsáno, výpovědi mohou skončit pracovní poměr obě strany, tedy jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Na rozdíl od omezení na straně zaměstnavatele, zaměstnanci výpovědními důvody omezení nejsou. Zaměstnanec tedy může podat výpověď kdykoliv, z jakéhokoliv výpovědního důvodu nebo žádný důvod není ani nucen uvést¹⁰⁵. Pro zaměstnance je tedy nejdůležitější dodržet způsob doručování podle zákoníku práce, který tuto problematiku upravuje jako samostatnou hlavu¹⁰⁶. Doručování zaměstnancem je upraveno v § 337 zákoníku práce. Zaměstnanec by prvně měl zkusit doručit výpověď osobně v místě sídla zaměstnavatele, který na žádost zaměstnance je povinen doručení potvrdit písemně. Dalšími způsob doručování, kterých zaměstnanec může využít pokud s tím zaměstnavatel souhlasí, je elektronická komunikace, kam je nutné připojit elektronický podpis zaměstnance. V praxi k tomuto způsobu doručování dochází zřídka, jak zmiňuje NEŠČÁKOVÁ ve své publikaci, a to *“zejména pro nedostatečnou průkaznost způsobu doručení, na které se v dané problematice skončení pracovního poměru váží další právní skutečnosti”*¹⁰⁷.

6. Aktuální vývoj právní úpravy

Jak je patrné z kapitoly 2.3, ve které jsem se zabývala proměnou právní úpravy a která se týkala vedoucího zaměstnance, zákoník práce prochází častými úpravami. V roce 2016 připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí novelu zákoníku práce, pro kterou se pro svůj rozsah vžilo označení “koncepční”. Tato novela si kladla za cíl *“provedení věcných změn v zákoníku práce směřujících k prohloubení flexibility základních pracovněprávních vztahů za současného posílení ochrany postavení zaměstnance v těchto právních vztazích, a to v reakci na požadavky praxe, především sociálních partnerů, a s ohledem na vývoj českého právního řádu, judikatury českých soudů i Soudního dvora Evropské unie”*¹⁰⁸. Pod sněmovním spisem č. 903 (dále také “novela”) se tento návrh dostal až do druhého čtení v Poslanecké sněmovně v roce 2017, kde bylo jeho projednávání ukončeno s koncem volebního období. Je velice pravděpodobné, že se ke změnám navrhovaným v tomto návrhu bude budoucí vláda vracet,

¹⁰⁵ § 50 odst. 3 zákona č. 262/2006

¹⁰⁶ hlava XIV zákona č. 262/2006

¹⁰⁷ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada, 2013. ISBN 8024740389, s. 101

¹⁰⁸ Z odůvodnění hlavních principů vládního návrhu, kterým se mění kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 903

at' s menším nebo pravděpodobně větším počtem pozměňovacích návrhů. Jelikož ale nelze předvídat, v jaké podobě tato navrhovaná novela opustí Poslaneckou sněmovnu, budu se v této kapitole zabývat pouze návrhy, které se týkaly institutu vedoucího zaměstnance.

Jednou z výraznějších změn, které novela chtěla zavést, byla zcela nová kategorie vedoucích zaměstnanců, jejichž postavení by se od zaměstnanců mělo lišit v oblasti úpravy pracovní doby, doby odpočinku, odměňování a překážek v práci. Novelou navržený institut vrcholového řídicího zaměstnance zpracovává i právní předpisy Evropské unie, zejména směrnici směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby. Z této směrnice je využito možnosti odchýlení se od směrnice v článku 17 ohledně úpravy pracovní doby pro vrcholové řídicí pracovníky nebo jiné osoby mající pravomoc nezávisle rozhodovat¹⁰⁹.

Nad § 11 v zákoníku práce měl být přidán "díl 3" se zněním "Vedoucí zaměstnanec a vrcholový řídicí zaměstnanec". Vrcholový řídicí zaměstnanec jako smluvní strana pracovněprávních vztahů měl být samostatně upraven v § 12 (ten je v platné právní úpravě zrušen). Vrcholovým řídicím zaměstnancem má být podle návrhu pouze ten vedoucí zaměstnanec, který na základě dohody se zaměstnavatelem, je v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu (pokud mluvíme o právnické osobě zaměstnavatele) nebo v přímé řídicí působnosti zaměstnavatele (pokud jím je fyzická osoba). Nebo jím také může být vedoucí zaměstnanec přímo podřízený vedoucímu zaměstnanci, který je uveden v předchozí větě. Musí být dále splněn předpoklad, že s ním zaměstnavatel sjednal mzdu nebo složku mzdy, na kterou mu vznikne právo v každém kalendářním měsíci, alespoň ve výši 75 000 Kč (v původním návrhu se hovořilo o 100 000 Kč, tato částka byla však v připomínkovém řízení snížena). Otázkou je jaké jsou tedy výhody navrhované úpravy. Ty můžeme dohledat v nově navrhovaném § 317b. Vrcholový řídicí zaměstnanec by si podle tohoto návrhu měl délku pracovní doby možnost rozvrhnout i na dny pracovního klidu podle § 91 zákoníku práce, avšak nesmí překročit 48 hodin týdně. Zaměstnavatel tak zde nemá, na rozdíl od jiných zaměstnanců, povinnost písemně rozvrhnout pracovní dobu¹¹⁰. Vrcholový řídicí zaměstnanec by také neměl být omezen délkou směny, která činí 12 hodin. Novela pro tuto kategorii zaměstnanců stanoví maximální rozsah pracovní doby a zároveň se u této nové kategorie zaměstnanců nerozlišuje mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a prací přesčas, protože si

¹⁰⁹ čl. 17 bod 1. písmeno a) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES

¹¹⁰ povinnost písemně rozvrhnout pracovní dobu má zaměstnavatel z § 81 zákoníku práce

tito zaměstnanci mají možnost rozvrhnout pracovní dobu. Práce vrcholových řídicích zaměstnanců tedy bude bez příplatků a nebude se na ni pohlížet jako na práci přesčas¹¹¹. Na vedoucího řídicího zaměstnance by se tedy neměla, dle návrhu, vztahovat ustanovení definice práce přesčas, úprava určující délku stanovené týdenní pracovní doby a maximální délka směny, která může být delší než 12 hodin. Všechna ostatní ustanovení obecné úpravy pracovní doby se však na tuto novou kategorii zaměstnanců vztahují (např. nepřetržitý denní odpočinek).

V oblasti odměňování by se na vedoucího řídicího zaměstnance tedy neměl vztahovat § 114 o mzdě nebo náhradním volno za práci přesčas a § 115 odstavec 1 a 2 o § 116 a § 118 zákoníku práce. Vrcholovému řídicímu zaměstnanci by tedy nenáležel příplatek nebo náhradní volno za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci a práci v sobotu a neděli.

7. Závěr

Problematika pracovněprávního postavení vedoucího zaměstnance je velice rozsáhlá a velmi často je doplňována judikaturou soudů. Na začátku práce jsem vymezila základní pojmy, pracovněprávní vztah a jeho subjekty. Vždy jsem se snažila popsat jak úpravu dané problematiky řadových zaměstnanců, tak zaměření a odchylky, které jsou právě u vedoucích zaměstnanců. V průběhu mé práce jsem dospěla k názoru, že pouze s pochopením a vysvětlením problematiky obecné úpravy je možné pochopit jaké přesahy těmito ustanovením nabízí institut vedoucího zaměstnance.

Závěrem si myslím, že právní úprava postavení vedoucího zaměstnance je velice dobře pojata v zákoníku práce a judikatura Nejvyššího soudu ji výborně doplňuje a vykládá. Při psaní této práce jsem se i přesto setkala s případy, kde dle mého názoru existuje jistý prostor ke zlepšení. První z nich je problematika souběhu funkcí. Zde bych ráda zdůraznila značnou právní nejistotu, která ohledně souběhu vzniká v praxi, zvláště od doby nálezu Ústavního soudu, který se částečně odchýlil od rozhodovací praxe Nejvyššího soudu a stěžovateli nárok na výplatu mzdy z pracovního poměru za dobu výpovědi přiznal. Při

¹¹¹ § 317b odst. 1 písm. c) vládního návrhu, kterým se mění kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 903

posuzování tohoto případu Ústavní soud upřednostnil zásadu smluvní volnosti jako princip, který je za situace absence zákonné úpravy jako jediný ústavně konformní a rovněž se důrazně ohradil proti dosavadní rozhodovací praxi Nejvyššího soudu a nižších soudů, které docházely k závěrům o vyloučení souběhu funkcí bez toho, aniž by k nim předložily uspokojivé argumenty. Protože právní jistota je jeden ze znaků právního státu a právo by mělo být stabilní a relativně předvídatelné pro své adresáty, je dle mého na místě právní úprava, která by tento problém vyřešila. Buď jeho povolením, a harmonizací s ostatními navazujícími právními předpisy, nebo jeho zákazem. Nutnost sledovat vývoj judikatury jako laik, kterého se ale tato problematika může následně velice dotknout, shledávám jako nežádoucí.

Jako velice významný hodnotím návrh novely zákoníku práce na novou kategorii vedoucích zaměstnanců, a to vrcholové řídicí zaměstnance. Určitě je zde na místě určité uvolnění rozvrhu pracovní doby. Úspěch firmy, a její chod, je velmi často závislý na vedoucích zaměstnancích. Jedná se o osoby, které činí za firmu důležitá rozhodnutí, organizují jiným práci apod. Zpravidla tráví ve firmě mnohem více času, než činí stanovená týdenní pracovní doba. Uvedeným postupem se u této specifické skupiny zaměstnanců značně sníží nadbytečná administrativní zátěž. S návrhem na přidání pozice vrcholového řídicího zaměstnance, který by přinášela novela, jednoznačně souhlasím. Zajímavé ji bude sledovat v aplikační praxi a pokud by se osvědčila, nebylo by od věci např. právě uvolnění rozvrhu pracovní doby přenést i na vedoucí zaměstnance podle stávajícího § 11 zákoníku práce.

Cíle mé práce jsem naplnila detailním popisem pracovněprávního postavení vedoucího zaměstnance v platné právní úpravě, i popisem dalšího možného vývoje právní úpravy.

8. Použitá literatura

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava české republiky ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 90/2012 Sb. zákon o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 65/1965 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 74/1994 Sb., zákon, kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony účinnému ke dni 1. července 1994
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava české republiky ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě ve znění pozdějších předpisů
- Císařský patent 946/1811 Sb. z. s., Obecný občanský zákoník, ve znění zákona č. 497/1921 Sb. z. a n. účinného k dni 31. prosince 1921.
- Zákon č. 103/1950 Sb., zákona o národním podniku ve znění účinnému ke dni 1. července 1950
- Zákon č. 51/1955 Sb., zákona o národním podniku ve znění pozdějších předpisů
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES
- Vládní návrh, kterým se mění kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 903

- Zákon č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění do 31. prosince 2013
- Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky
- Nařízení vlády č. 286/2017 Sb., kterým došlo ke změně nařízení č. 567/2006 Sb.
- Zákon č. 309/2006 Sb., o bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, New York, 19.12. 1966

JUDIKATURA

- Nález Ústavního soudu Pl. ÚS 10/12 z 23.května 2017
- Nález Ústavního soudu I.ÚS 190/15 ze dne 13. září 2016
- Nález Ústavního soudu ze dne 12.března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR z 31. března 1983, sp. zn. 6 Cz 12/83
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. června 2013 sp. zn. 21 Cdo 2039/2012
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. září 2015, spis. zn. 21 Cdo 759/2014
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. dubna 2001 sp. zn. 21 Cdo 3019/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. prosince 2004, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. prosince 2014, sp. zn. 21 Cdo 2305/2015
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. října 2000, sp. zn. 21 Cdo 1547/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. NS 2 Cdon 1628/97
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. září 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 108/92 ze dne 21. 4. 1993, uveřejněný pod č. 13/1995 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. ledna 2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 1912/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu 2 Cdon 382/97, SJ č. 24/1998
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. února 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. července 2014, sp. zn. 3 Ads 111/2013
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. listopadu 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. srpna 2004, sp. zn. NS 21 Cdo 2667/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu rozsudku ze dne 19. prosince 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015
- Usnesení Ústavního soudu ze dne 6. prosince 2016, sp. zn. I.ÚS 1077/16

PUBLIKACE A ODBORNÉ ČLÁNKY

a) publikace

- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7.vyd. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). 978-80-7400-667-8
- GERLOCH, A. *Teorie práva*. 5. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 8073802333
- STRÁNSKÝ, Jaroslav, Vít SAMEK a Jan HORECKÝ. *Nový občanský zákoník a pracovní právo: s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Sondy, 2014. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-52-1
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7
- FREUDENFELD, František a Jan KASANDA. *Pracovní právo republiky Československé: soubor norem upravujících pracovní právo s judikaturou a poznámkami*. 2. vydání, přepracované a doplněné. V Praze: V. Linhart, 1938
- HROMADA, Jiří, Karel WITZ a Jiří CHYSKÝ, ed. *Československé pracovní právo*. 2., přeprac. vyd. Praha: Orbis, 1960. Právnické edice.
- HŮRKA, Petr et al., *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2
- ŠENK, Z. *Pracovní úrazy v judikatuře*, 1. vydání, nakladatelství ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-837-6
- NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada, 2013. ISBN 8024740389
- BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8

- KOVAŘÍK, Jan. *Pracovní právo ČSSR*. Praha: Svoboda. 1966.

ODBORNÉ ČLÁNKY

- SMEJKAL, Michal. *Některé aspekty konkurenční doložky*, 9. dubna 2014, dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nektere-aspekty-konkurencni-dolozky-93991.html>
- LISSE, Luděk. *Souběh funkcí člena statutárního orgánu a zaměstnance*, 9. dubna 2014, dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/soubeh-funkci-clena-statutarniho-organu-a-zamestnance.html>
- BOGNÁROVÁ, V. *Pracovní poměr založený jmenováním*. Právo a zaměstnání, 1996, č. 9, s. 10-15
- URBAN, J. *Tvorba tarifních mezd na základně hodnocení náročnosti pracovních míst*. Práce a mzda, měsíčník, ročník 66 2/2018, Wolters Kluwer CR, Praha s. 50 – 55, ISSN 0032-6208
- OLIVA J., *Vedoucí zaměstnanci a jejich odvolání*, 1.8. 2016, dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vedouci-zamestnanci-a-jejich-odvolani-102378.html>
- HÁJKOVÁ, M. *Manažerská doložka o možnosti odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa*, 11.10. 2016, dostupné na: <http://www.holec-advokati.cz/cs/publikace/aktuality/380>
- PRÝCOVÁ, L. *Vznik pracovního poměru jmenováním konkludentním jednáním*, Právní rádce, 2004, č.10, s. 38 – 39.
- KAHLE, B. *Odměňování podle nového zákoníku práce*. Práce a mzda, Wolters Kluwer CR, Praha 2006, č. 9.
- URBAN, J. *Formy a nástroje odměňování zaměstnanců*, Práce a mzda, Wolters Kluwer CR, Praha 2013, č.5.
- ROTHOVÁ, E. *Příplatek za vedení jako složka platu zaměstnanců ve veřejných službách a správě*, Práce a mzda, Praha, Wolters Kluwer, 2007, č. 6
- BALOUSOVÁ, M., *Je alkohol na pracovišti vždy důvodem k výpovědi?*, epravo.cz, 13.4.2017, dostupné: <https://www.epravo.cz/top/clanky/je-alkohol-na-pracovisti-vzdy-duvodem-k-vypovedi-105684.html>

- VRAJÍK, M., *Specifika postavení vedoucích zaměstnanců*, DHK.-Daňová a hospodářská kartotéka. DHK (Wolters Kluwer), 2017, číslo 14.

Klíčová slova

vedoucí zaměstnanec

souběh funkcí

vrcholový řídicí zaměstnanec

odvolání

Key words

head employee

simultaneity of functions

top head employee

removal from the post

Resumé

The aim of this diploma thesis is to describe and analyze the legal regulation of the employment status of the head employees as defined in The Czech Labour Code. This paper examines their rights and duties in their employment status, how is their employment status established, how can the status be terminated and what is the primary object of such a status. Furthermore the thesis aims to establish the potential future development of the employment status of the head employees regarding the latest proposed legislative changes.