

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Jana Krautwurmová

POSTAVENÍ VEDOUCÍCH ZAMĚSTNANCŮ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Eva Svobodová, Ph.D.

Katedra:

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu):

10. srpna 2011

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 10. srpna 2011

Jana Krautwurmová

Poděkování

Ráda bych poděkovala JUDr. Evě Svobodové, Ph.D., vedoucí mé diplomové práce, za odborné vedení, věcné připomínky a za vstřícný a laskavý přístup.

Obsah

Úvod	1
Kapitola 1. Vymezení pojmů	2
1.1 Pracovněprávní vztahy	2
1.2 Subjekty pracovněprávních vztahů.....	4
1.3 Vedoucí zaměstnanec	5
1.3.1 Historický vývoj.....	5
1.3.2 Současná právní úprava.....	9
1.3.3 Návrhy de lege ferenda	14
Kapitola 2. Vznik a zánik pracovního poměru vedoucího zaměstnance.....	17
2.1 Vznik a změna pracovního poměru	17
2.1.1 Jmenování.....	20
2.1.1.1 Obecná charakteristika.....	20
2.1.1.2 Právní úprava ve starém zákoníku práce	22
2.1.1.3 Současná právní úprava	25
2.1.2 Pracovní smlouva	27
2.1.2.1 Manažerská smlouva.....	29
2.2 Skončení pracovního poměru	34
2.2.1 Odvolání z funkce a vzdání se funkce.....	37
2.2.1.1 Právní úprava v starém zákoníku práce	37
2.2.1.2 Současná právní úprava	40
2.2.2 Finanční vyrovnání.....	42
2.2.3 Návrhy de lege ferenda	44
Kapitola 3. Obsah pracovního poměru vedoucího zaměstnance.....	45
3.1 Zákonné povinnosti zaměstnavatelů a vedoucích zaměstnanců.....	45
3.2 Obsah manažerských smluv	49
3.2.1 Využití (dispozitivních) ustanovení zákoníku práce	49
3.2.1.1. Konkurenční doložka	51
3.2.2. Ujednání výslovně neupravená v zákoníku práce a zaměstnanecké benefity	52
3.3 Předmět pracovního poměru.....	53
Kapitola 4. Souběh pracovního poměru vedoucího zaměstnance s výkonem funkce statutárního orgánu obchodní společnosti	54
Závěr.....	59
Seznam zkratk	62
Použitá literatura	63
Resumé	67
The Summary	69
Klíčová slova / Key Words	71

Úvod

Právní postavení vedoucích zaměstnanců v českém právu se stalo právnickým rébusem. Jedná se o oblast, která není v odborné literatuře upravena monograficky, ale vždy jsou pouze komentovány jednotlivé právní instituty s ohledem na možnou odchylnou úprava práv a povinností v případě vedoucích zaměstnanců.

Níže se pokusím co možná nejkomplexněji vymezit jednotlivé aspekty právní úpravy pracovněprávních vztahů vedoucích zaměstnanců a to za pomoci rozdělení na čtyři tematické okruhy. V první části se zaměřím zejména na vymezení legální definice pojmu „vedoucí zaměstnanec“. V druhé části bude pojednáno o odchylné úpravě vzniku a zániku pracovního poměru vedoucích zaměstnanců, ve třetí části bude následně řešen konkrétní obsah takovýchto pracovních poměrů s ohledem na specifickou roli vedoucích zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Čtvrtá část je vyhrazena pro pracovní právo ojedinělé situaci a to problematice souběhu pracovního poměru vedoucího zaměstnance s výkonem funkce statutárního orgánu u téhož zaměstnavatele obchodní společnosti.

Téma je zajímavé i svým oborovým přesahem do práva občanského a obchodního. Právo občanské se podpůrně použije na úpravu těch právních institutů, které zákoník práce nevymezuje. Naopak práva obchodního bude třeba využít při hodnocení souběžného výkonu pracovního poměru a funkce statutárního orgánu u téhož zaměstnavatele, resp. obchodní společnosti.

Své zkoumání zaměřím na dostupné prameny, zejména odbornou literaturu, ale i materiály k již zrušené legislativě nebo naopak k navrhovaným a připravovaným novelám. Zákonná definice vedoucího zaměstnance pak bude podrobena i omezené komparaci z hlediska zahraničního práva.

Hlavním záměrem je poukázat na možnosti budoucího vývoje právní úpravy, jakož i zamyšlení se nad možnými řešeními jednotlivých interpretačních a aplikačních problémů.

Těžiště této práce bude ve zkoumání pracovního poměru vedoucích zaměstnanců soukromé, resp. podnikatelské sféry. O právních vztazích vedoucích zaměstnanců rozpočtové sféry bude pojednáno pouze v obecné rovině. Na právní postavení vedoucích zaměstnanců se uplatňuje kromě úpravy speciální i úprava obecná. Ta bude vymezena pouze v základních rysech a na jejím základě pak hodnoceny zvláštní pracovní podmínky vedoucích zaměstnanců.

Zvláštní postavení vedoucích zaměstnanců v pracovním právu vychází z jejich silnější vyjednávací pozice na pracovním trhu, charakteru práce, která se v určitých bodech kryje s činností zaměstnavatele a z jejich postavení mezičlátku mezi řadovými zaměstnanci a zaměstnavatelem. I z těchto důvodů na tyto zaměstnance klade jiné nároky zaměstnavatel a to zejména s ohledem na ochranu svého know-how a zajištění dobrých bilančních výsledků.

Diplomová práce vychází ze stavu právních předpisů k 30. červnu 2011.

Kapitola 1. Vymezení pojmů

1.1 Pracovněprávní vztahy

Pracovní právo je v České republice kodifikováno zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Zákoník práce je tedy základní předpis, kterým se řídí pracovněprávní vztahy. Nelze však opominout skutečnost, že nálezem Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bylo zrušeno ustanovení § 4 zákoníku práce a ve vztahu k zákonu č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“), se nadále uplatňuje princip subsidiarity. Tato zásada má být v budoucnu zakotvena výslovně v samotném zákoníku práce. Poslanecké sněmovně ČR byl v této věci předložen vládní návrh novely zákoníku práce ze dne 29. 6. 2011¹, který ustanovení § 4 zákoníku práce nově formuluje následovně:

„Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“

Pakliže tento návrh bude přijat v řádném legislativním procesu, nabyde účinnosti dne 1. 1. 2012. Zásada podpůrnosti však nemá platit bezvýjimečně, jak naznačují navrhovaná znění § 4a a § 4b zákoníku práce². Občanský zákoník je pro pracovní právo daleko více relevantní, než tomu bylo v období před tímto nálezem, kdy byl vzájemný vztah těchto zákonů založen na delegačním principu. Definitivně se tím potvrzuje postavení pracovního práva v systému českého práva, tedy jeho zařazení mezi odvětví práva soukromého.

¹ Sněmovní tisk č. 411/0 Novela z. - zákoník práce – EU, část 1/2, Parlament ČR Poslanecká sněmovna 2011, VI. volební období; taktéž Tisková informace MPSV ČR ze dne 29. 6. 2011 a Usnesení vlády ČR č. 496 ze dne 29. 6. 2011

² Sněmovní tisk č. 411/0 Novela z. - zákoník práce – EU, část 1/2, Parlament ČR Poslanecká sněmovna 2011, VI. volební období

Pracovněprávní vztahy jsou obecně definovány jako „*právem upravené vztahy mezi určitými subjekty, účastníky pracovního procesu v extenzivním slova smyslu, jejichž obsahem jsou práva a povinnosti*“³. Sám zákoník práce za pracovněprávní vztahy považuje „*vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli*“, tedy individuální pracovněprávní vztahy⁴. Tyto vztahy jsou také hlavním předmětem této práce. Pracovněprávní vztahy jsou rovněž právní vztahy kolektivní povahy, ty však zákoník práce nedefinuje.⁵ Teorie za pracovněprávní vztahy považuje i některé právní vztahy existující před vznikem pracovněprávních vztahů dle ustanovení § 1 zákoníku práce, především vztahy s potencialními zaměstnanci.⁶ Oblast pracovního práva, která je věnována zaměstnanosti, je pak upravena jednotlivými samostatnými zákony stojícími vedle zákoníku práce. Vzhledem k předmětu této práce se těmito pracovněprávními vztahy v širším slova smyslu budu zabývat pouze okrajově.

Individuální pracovněprávní vztahy, se dále dělí na základní a na vztahy s nimi související. Základním individuálním pracovněprávním vztahem je pracovní poměr, dále jsou mezi tyto vztahy řazeny vztahy vznikající na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Mezi vztahy související se základními vztahy řadíme zejména ty, které jim předcházejí nebo existují současně s nimi, např. vztahy v oblasti zaměstnanosti, ale také vztahy, které mohou být od nich odvozeny, např. vztahy sankční povahy při vzniku odpovědnosti za škodu.⁷

Obsahem jakéhokoliv právního vztahu jsou vzájemná práva a povinnosti, jejichž konkrétní podoba se liší dle druhu tohoto vztahu. Předmětem sankčního vztahu je tedy povinnost nahradit škodu a právo náhradu škody požadovat. V případě pracovního poměru jde o soubor vzájemných práv a povinností, který nemusí být vždy rovnoměrně vybalancován jedna ku jedné. Za základní povinnost zaměstnance v pracovním poměru můžeme označit konání závislé práce, tomu také odpovídá povinnost zaměstnavatele poskytnout za tuto práci odměnu. Závislá práce je tedy předmětem vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Její výkon se vyznačuje mírou nesamostatnosti zaměstnance, ten je při něm podřízen pokynům a kontrole zaměstnavatele. Z tohoto důvodu zaměstnavatel zařazuje zaměstnance do své organizační struktury, která vyjadřuje hierarchický vztah podřízenosti jednotlivých zaměstnanců. Zaměstnanec práci vykonává zaměstnavatelem určeným způsobem,

³ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. dopl. a přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 60

⁴ § 1 písm. a) ZP

⁵ § 1 písm. b) ZP

⁶ Blíže BĚLINA, M. a kol. op. cit. sub 3, s. 59

⁷ Tamtéž, s. 60-61

na přiděleném místě a čase.⁸ Míra závislosti a podřízenosti se většinou u jednotlivých zaměstnanců liší, vzrůstá s postupem dolů organizační strukturou konkrétního zaměstnavatele. Nejvyšší míra samostatnosti je spatřována u pozic vedoucích zaměstnanců. V tomto ohledu je možné se setkat i s úvahami, že tito zaměstnanci nekonají závislou práci v pravém slova smyslu, viz kapitola 3.

Vznik, zánik nebo změna pracovněprávního vztahu je vždy podmíněna právní skutečností. Zde je možné hovořit o pracovněprávní skutečnosti, jelikož zákoník práce nebo jiný pracovněprávní předpis s takovou skutečností spojuje konkrétní následky a zároveň nastala v důsledku výkonu závislé práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.⁹ Pracovní smlouva, jmenování, odvolání a výpověď jsou právními úkony tedy subjektivními právními skutečnostmi. Naproti tomu plynutí času, událost nezávislá na lidském chování a vůli, je objektivní právní skutečnost. Občanský zákoník je subsidiární k zákoníku práce, právní skutečnosti se tedy i v pracovním právu řídí občanským zákoníkem a obecnou právní teorií. Ustanovení § 18 zákoníku práce o právních úkonech je v tomto směru již nadbytečné.

1.2 Subjekty pracovněprávních vztahů

Základními účastníky individuálních pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanec a zaměstnavatel, tak jak je vymezují ustanovení části první, hlavy druhé zákoníku práce. V souvisejících pracovněprávních vztazích to rovněž mohou být uchazeči o zaměstnání, bývalí zaměstnanci či příbuzní zaměstnanců. Účastníkem pracovněprávních vztahů mohou být pouze osoby, které disponují pracovněprávní subjektivitou. Pracovněprávní subjektivita podléhá stejným kritériím jako způsobilost dle občanského práva, jedná se o soubor vlastností, které jsou právem vyžadovány k tomu, aby osoba mohla mít práva a povinnosti nebo je svým jednáním nabývat, měnit či rušit.¹⁰ Pokud zákoník práce nestanoví odlišné znaky pro účastníky pracovněprávních vztahů, opět se užije podpůrně úprava v občanském zákoníku.

Zaměstnavatelem může být fyzická i právnická osoba. Zákoník práce definuje zaměstnavatele jako osobu, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu, v tomto vztahu vystupuje svým jménem a má odpovědnost z něj vyplývající¹¹. Fyzická osoba je způsobilá být zaměstnavatelem již od svého narození, nabývat práva a povinnosti

⁸ Blíže HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 68-69

⁹ Viz BĚLINA, M. a kol. op. cit. sub 3, s. 85

¹⁰ Tamtéž, s. 62

¹¹ § 7 ZP

v pracovněprávním vztahu však může až od 18 let věku¹². Způsobilost právnické osoby mít práva a povinnosti zaměstnavatele a právními úkony s nimi nakládat se obecně řídí občanským zákoníkem, na jehož konkrétní užití odkazuje ustanovení § 8 a § 11 odst. 1 zákoníku práce. Po nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, se toto ustanovení stalo nadbytečným, výše zmíněný vládní návrh novely zákoníku práce jej bez náhrady navrhuje zrušit.¹³ Právní postavení právnických osob se rovněž řídí jednotlivými zákony, které upravují jejich vznik, zánik a způsob jednání. Pokud budeme posuzovat úkon zaměstnavatele, jímž je společnost s ručením omezeným nebo akciová společnost, je nutné tento úkon posuzovat zejména z hlediska příslušné úpravy zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „obchodní zákoník“). Česká republika jedná v pracovněprávních vztazích jako právnická osoba, podle ustanovení § 9 zákoníku práce tyto práva vykonává příslušná organizační složka státu, která zaměstnance zaměstnává. Podle ustanovení § 11 odst. 3 zákoníku práce konkrétní právní úkony činí vedoucí organizační složky státu nebo další zaměstnanci pokud tak stanoví zvláštní zákon¹⁴.

Způsobilost fyzické osoby vystupovat v pracovněprávních vztazích jako zaměstnanec je upravena v ustanovení § 6 odst. 1 zákoníku práce. Je podmíněna dvěma skutečnostmi, dosažením věku 15 let a zákazem stanovit den nástupu do práce na den předcházející ukončení povinné školní docházky. Z tohoto pravidla je vyňata způsobilost k právním úkonům ve vztahu k dohodě o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování. Tuto dohodu může dle ustanovení § 252 odst. 2 zákoníku práce uzavřít pouze zaměstnanec starší 18 let.

1.3 Vedoucí zaměstnanec

1.3.1 Historický vývoj

Výše uvedené vymezení osoby zaměstnance je obecně platné pro celé pracovní právo. V současné době rozlišujeme dvě kategorie zaměstnanců, „řadové“ a vedoucí zaměstnance. Označení řadový zaměstnanec je užíváno teorií i praxí pracovního práva v případech, kdy je nutno mezi sebou odlišit tyto dvě kategorie. Zákoník práce tento pojem nezná, sám používá pouze pojmy „zaměstnanec“ a „vedoucí zaměstnanec“. V této práci bude pojem

¹² § 10 odst. 1 ZP

¹³ Viz op. cit. sub 2

¹⁴ zák. č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích

„zaměstnanec“ užíván jako pojem obecný pro všechny zaměstnance a pojem „řadový zaměstnanec“ pro ty zaměstnance, kteří nejsou vedoucími zaměstnanci.

Pojem vedoucí zaměstnanec se často nahrazuje moderním termínem „manažer“, i zde bude s těmito výrazy zacházeno jako se synonymy. Rovněž tento pojem zákoník práce nezná, jeho užívání bylo právní teorií převzato od laické, zejména podnikatelské, veřejnosti. Tímto jevem byla reflektována změna pracovněprávních vztahů po roce 1989. Pracovní pozice vedoucích zaměstnanců začaly být označovány anglickým slovem „manager“ odvozeným od slovesa „to manage“, v překladu řídit či vést apod. Tento výraz, ať v české či anglické podobě, obvykle bývá doplněn příslušným přívlastkem označujícím konkrétní činnost vedoucího zaměstnance, např.: Risk Manager, manažer kvality, manažer logistiky nebo HR Manager atd. Slovo manažer, obdobně i přídatné jméno manažerský (např. manažerská smlouva) a spojení „vrcholový management“ neboli „top management“ zdomácněla a jsou běžně užívána odbornou veřejností¹⁵, bez ohledu na skutečnost, že jsou to termíny právem neaprobované. Z tohoto důvodu je možné se setkat s polemikou, zda mají tyto termíny relevantní pracovněprávní význam. Těmto úvahám se blíže bude věnovat kapitola 2.

Pro úplnost si dovoluji doplnit, že M. Kalenská užívá k označení manažerů/vedoucích zaměstnanců i pojmu „vedoucí pracovník“.¹⁶ Dle jejího názoru je užívání pojmu „zaměstnanec“ pro tuto skupinu zaměstnanců nevhodné, neboť dostatečně nereflektuje vysokou míru samostatnosti, která je od těchto pracovníků vyžadována. Dále uvádí, že vztah vedoucího zaměstnance a zaměstnavatele překračuje hranice pracovního práva a charakter jejich činnosti výkon závislé práce. Přestože dnešní pracovní právo tento pojem zná a užívá jej k označení zaměstnanců¹⁷, nebylo by, dle mého názoru, další rozšiřování terminologie vhodné. Manažeři, i přes vysokou míru nezávislosti, jsou stále zaměstnanci. Vzhledem k jejich specifickým právům a povinnostem daným smluvně či zákonem je dostačující jejich odlišení přídatným jménem, v současné době „vedoucí“.

Dvě kategorie zaměstnanců znal již zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném k 31. 12. 2006 (dále jen „starý zákoník práce“). Ustanovení § 9 odst. 3 starého zákoníku práce před změnou politicko-sociálních poměrů znělo:

¹⁵ Viz např.: PROFANT, M. Manažerské smlouvy. *Právní obzor*. 1993, roč. 76, č. 2; BOGNÁROVÁ, V. Manažerská smlouva. *Právo a zaměstnání*. 1998, č. 7-8 a KALENSKÁ, M. K pracovním vztahům manažerů. *Právo a zaměstnání*. 1999, č. 9-10

¹⁶ Viz např.: KALENSKÁ, M. Právní postavení a odměňování manažerů. *Obchodní právo*. 2000, č. 6, s. 10

¹⁷ Srov. např.: Ust. § 70 odst. 1 zák. č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů: „Akademickými pracovníky jsou zaměstnanci vysoké školy, kteří vykonávají jak pedagogickou, tak vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost.“

„Vedoucí pracovníci organizace, jimiž se rozumějí její orgány (odstavec 1), jakož i její další pracovníci, kteří jsou pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení organizace, jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným pracovníkům organizace pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.“

Tato definice vedoucích pracovníků byla zcela přejata a plně zachována po celou dobu existence starého zákoníku práce. Pojmy „pracovník“ a „organizace“ byly novelizačním zákonem č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (dále jen „novela zákoníku práce č. 74/1994 Sb.“), s účinností od 1. 6. 1994, nahrazeny současnými pojmy „zaměstnavatel“ a „zaměstnanec“.

Legální definice vedoucích zaměstnanců obsažená v ustanovení § 9 odst. 3 starého zákoníku práce byla z hlediska systematiky zákona zařazena pod ustanovení upravující jednání zaměstnavatele. Dále bylo právní postavení vedoucích zaměstnanců přímo navázáno na ustanovení § 9 odst. 1 starého zákoníku práce o způsobilosti činit právní úkony jménem zaměstnavatele. Toto spojení se jevílo jako velice problematické, viz dále.¹⁸ Podle této právní úpravy měli vedoucí zaměstnanci různou povahu a jiná oprávnění. Vedoucí zaměstnance proto můžeme rozdělit do několika skupin¹⁹:

1. zaměstnanci pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele,
 - a. kteří jsou oprávněni ukládat pracovní úkoly a dávat závazné pokyny alespoň jednomu podřízenému zaměstnanci,
 - b. kteří jsou zároveň oprávněni činit jménem zaměstnavatele právní úkony, které vyplývají z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy a zároveň
2. statutární orgány zaměstnavatele
3. zaměstnavatel fyzická osoba

V ustanovení § 9 odst. 3 starého zákoníku práce byl vymezen základní rozlišovací znak vedoucích zaměstnanců. Pouze oni jsou oprávněni „*stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny*“. Přičemž platí, že vedoucím zaměstnancem mohl být pouze, zaměstnanec, kterému byl podřízen minimálně jeden další zaměstnanec. Obecným znakem všech vedoucích zaměstnanců je tedy jejich nařizovací právo vůči podřízeným

¹⁸ Srov. SOUČKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 29-30 a BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 77

¹⁹ Tamtéž a dále srov. HENDRYCH, D. a kol. *Právní slovník*. 2. rozš. vyd. Praha : C. H. Beck, 2003, s. 1107

zaměstnancům. Tato definice nerefletovala skutečné postavení zaměstnanců v rámci konkrétní organizační struktury zaměstnavatele. V tomto ohledu můžeme spatřovat první dva nedostatky. Za prvé, vedoucími zaměstnanci se tak stávají i zaměstnanci na nejnižším stupni řízení, kteří nemají na rozhodování zaměstnavatele velký vliv, např.: mistr (montáží, ve výrobě, atd.), vedoucí výrobního týmu, vedoucí týmu operátorů v call centru atd. Za druhé, vedoucími zaměstnanci nemohou být manažeři, kteří nemají podřízené zaměstnance, i přestože disponují rozsáhlými pravomocemi uvnitř struktury zaměstnavatele.

Jako nedokonalé sejevilo i napojení na ustanovení § 9 odst. 1 starého zákoníku práce. Toto ustanovení upravuje orgány zaměstnavatele, jimiž jsou statutární orgány zaměstnavatele a pověření zaměstnanci zaměstnavatele. Pověření zaměstnanců vyplývá z jejich funkcí stanovených pracovněprávními předpisy. Tímto spojením se skupina vedoucích zaměstnanců dále rozdělila, na ty, kteří jsou oprávněni činit právní úkony jménem zaměstnavatele a ty, kteří toto oprávnění nemají. Toto oprávnění není pojmovým znakem vedoucího zaměstnance, vymezovalo pouze privilegovanou skupinu vedoucích zaměstnanců. Další nejasnosti byly spatřovány v automatickém zařazení statutárních orgánů zaměstnavatele mezi vedoucí zaměstnance. Statutární orgány zaměstnavatele nevykonávají svou činnost v pracovním poměru²⁰, nejsou tedy v pracovněprávním vztahu vůči zaměstnavateli. Jejich označení za vedoucí zaměstnance je přinejmenším sporné. V praxi je ale třeba, aby statutární orgány zaměstnavatele a zaměstnavatel fyzická osoba byli nadáni pravomocí udělovat zaměstnancům, zejména těm vedoucím, pokyny, organizovat je, kontrolovat a řídit. Pracovněprávní teorie toto oprávnění dovozuje ze samotné povahy pracovněprávního vztahu, není tedy nutné, aby bylo přímo upraveno v samotném zákoně. Na základě této argumentace, je otázka podřazení statutárních orgánů zaměstnavatele pod vedoucí zaměstnance pouze teoretická, neboť jsou fakticky nadáni stejnými pravomocemi. Rozdíl je pouze ve způsobu a rozsahu jednání. Statutární orgány jednají ve všech věcech a jejich jednání je považováno za vlastní jednání zaměstnavatele, kdežto pověření vedoucí zaměstnanci mohou jednat pouze v omezeném rozsahu dle své funkce a takové jednání je zákonným zastoupením zaměstnavatele.²¹ V této věci se rovněž vyskytly pochybnosti o tom, jak jedná kolektivní statutární orgán, např.: představenstvo akciové společnosti, když za vedoucího zaměstnance byl označen statutární orgán jako celek. Byla tak nastolena otázka, zda může vedoucímu zaměstnanci udělit pokyny pouze jeden ze členů představenstva, případně jeden z jednatelů, pakliže má společnost s ručením omezeným dva a více jednatelů. K zodpovězení této otázky,

²⁰ Blíže k této problematice viz kapitola 4.

²¹ Srov. SOUČKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 28-30

Ize užit *analogii legis* obchodního zákoníku o jednání statutárních orgánů. V zásadě platí, že pokud stanovy nebo společenská smlouva nestanoví jinak, jedná jménem společnosti navenek každý člen představenstva nebo jednatel samostatně.²² I z hlediska účelnosti a efektivnosti řízení společnosti by bylo příhodnější, aby každý člen představenstva, resp. jednatel, jako nadřízený vedoucí zaměstnanec mohl samostatně udělovat pokyny a řídit vedoucího zaměstnance. Toto řešení je přesto velice sporné. V první řadě nebyla řešena situace, kdy bude vedoucí zaměstnanec dostávat od jednotlivých členů představenstva protichůdné pokyny. Užití obchodního zákoníku je rovněž problematické, vzhledem ke kogentní úpravě starého zákoníku práce, která za vedoucího zaměstnance považuje statutární orgán, nikoli jeho členy a zároveň užitá ustanovení obchodního zákoníku upravují jednání navenek nikoli uvnitř společnosti. Popsané řešení však naráží i na pravomoci statutárního orgánu jmenovat vedoucího zaměstnance, zde byla možnost samostatného jednání každého člena představenstva vyloučena.²³ V zájmu zachování jednotného výkladu se přikláním k užití stejného přístupu i na jednání statutárního orgánu v pozici vedoucího zaměstnance s vědomím toho, že je to velice nepraktické.

Vedoucí organizační složky státu a jednání za stát bylo upraveno v ustanovení § 9a starého zákoníku práce. Vedoucí organizační složky státu a vedoucí organizačních útvarů organizační složky státu byli vymezeni stejně jako vedoucí zaměstnanci, a to odkazem na ustanovení § 9 odst. 3 starého zákoníku práce.

Již od počátku devadesátých let minulého století navrhovala odborná veřejnost vypracování nového zákoníku práce, který by plně reflektoval nové společensko-ekonomické vztahy a umožnil koncepční debatu o zásadních otázkách pracovního práva.

1.3.2 Současná právní úprava

V roce 2004 bylo přistoupeno k přípravě paragrafového znění nového zákoníku práce. Dne 31. 1. 2005 byl následně návrh znění nového zákoníku práce postoupen do vnějšího připomínkového řízení. Vymezení vedoucích zaměstnanců bylo upraveno v ustanovení § 11 odst. 4 navrhovaného zákona následovně:

²² § 133 odst. 1 a § 191 odst. 1 ObchZ

²³ Srov. DĚDIČ, J., SOUČKOVÁ, M. Právní postavení ředitele akciové společnosti. *Právní rádce*, 1996, č. 3, s. 28-29

„Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí jeho orgány, jakož i jeho další zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly.“

Z dikce tohoto návrhu je patrné, že definice vedoucího zaměstnance byla změněna pouze nepatrně. Již před předložením návrhu nového zákoníku práce Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR (dále jen „Poslanecká sněmovna“) bylo toto ustanovení podrobena kritice. Bylo mu vytýkáno vypuštění spojení „(odstavec 1)“, které definovalo orgány zaměstnavatele. V navrhovaném znění takové vymezení „orgánů“ zaměstnavatele chybělo. Paradoxně by mohlo dojít ke zhoršení situace. Jak uvádí M. Bělina a J. Pichrt, nebylo by jasné, zda se tento pojem vztahuje i na zaměstnavatele fyzickou osobu a na které orgány zaměstnavatele právnickou osobu.²⁴ Dle jazykového výkladu by pak bylo možné za orgány zaměstnavatele považovat všechny orgány zaměstnavatele právnickou osobu, bez ohledu na to, zda jsou dle příslušných zákonů statutárními orgány či nikoliv.

Konečná podoba paragrafového znění nového zákoníku práce byla Poslanecké sněmovně předložena dne 27. 9. 2005, legislativní proces byl pak uzavřen dne 23. 5. 2006, kdy Poslanecká sněmovna přehlasovala prezidentské veto. Zákon byl následně vyhlášen dne 7. 6. 2006 ve Sbírce zákonů v částce 84 pod číslem 262/2006 Sb.²⁵

Právní definice byla v porovnání s paragrafovým zněním zmíněným výše změněna²⁶ a její současné znění v zákoníku práce je následující:

„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 rovněž vedoucí organizační složky státu.“²⁷

Na první pohled je patrné, že ustanovení § 11 odst. 4 zákoníku práce do jisté míry kopíruje původní ustanovení § 9 odst. 3 starého zákoníku práce, proto se na něj uplatní obdobné hodnocení i judikatura upřesňující dřívější úpravu zůstává nadále relevantní. Důvodová zpráva k novému zákoníku se k problémům souvisejícím s předešlou úpravou vůbec nevyjadřuje a pouze konstatuje: *„Definování pojmu vedoucího zaměstnance se*

²⁴ BĚLINA, M., PICHRT, J. Nad návrhem nového zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2005, č. 11, s. 384

²⁵ Sněmovní tisk č. 1153 VI. n. zákoníku práce - EU, Parlament ČR Poslanecká sněmovna 2005, IV. volební období

²⁶ Tamtéž

²⁷ § 11 odst. 4 ZP

navrhuje převzít z ustanovení § 9 odst. 3 dosavadního zákoníku práce.²⁸ Formulace pojmu vedoucího zaměstnance je i stejně systematicky zařazena mezi ustanovení definující zaměstnavatele a oprávnění jeho jménem činit právní úkony. Toto vymezení je označováno, za „zdařilejší“²⁹ ve srovnání s předešlou úpravou, přesto některé problémy s ní související nadále přetrvávají a naopak jiné na jeho základě vznikly.

Vedoucím zaměstnancem je nadále pouze zaměstnanec, který stojí na čele určitého stupně řízení a je oprávněn stanovit a ukládat pracovní úkoly, řídit, kontrolovat a organizovat práci a dávat k tomu účelu závazné pokyny alespoň jednomu dalšímu zaměstnanci. Nová právní úprava, stejně jako ta předchozí, tak neadekvátně zasahuje do práva zaměstnavatele vytvořit si svoji vlastní organizační strukturu. Zaměstnavatel se od tohoto ustanovení § 11 zákoníku práce nemůže odchýlit, neboť má kogentní povahu ve smyslu ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce.³⁰ Podle této definice, jsou vedoucími zaměstnanci i zaměstnanci, které za vedoucí pro jejich malý vliv na svou rozhodovací činnost zaměstnavatel subjektivně nepovažuje. Nadřízenost vedoucího zaměstnance je zřizována právním předpisem, např.: u organizačních složek státu, nebo vnitřním předpisem, který hierarchicky vymezuje organizační strukturu zaměstnavatele. Pakliže jsou tyto podmínky splněny, na právním postavení vedoucího zaměstnance se nic nemění, i když pracovní místa podřízených zaměstnanců jsou neobsazena. Posouzení otázky, zda je vedoucí zaměstnanec ve vztahu nadřízenosti nebo podřízenosti je otázkou právní, nikoli faktickou. Není tedy určující, jak je pracovní pozice zaměstnance nazvána či jak ji chápe zaměstnavatel, ostatní spoluzaměstnanci nebo sám (vedoucí) zaměstnanec.³¹ Pověření vedoucího zaměstnance řídit podřízené zaměstnance musí být konstantní, vedoucími zaměstnance nejsou ti zaměstnanci, kteří vedoucího zaměstnance pouze dočasně zastupují nebo tímto oprávněním disponují pouze ad hoc pro určitou situaci³².

Dikcí „*Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří ...*“ byl uplatněn požadavek existence zaměstnaneckého vztahu vůči zaměstnavateli. Za druhé slovo „zaměstnanci“ je možno po přesnost doplnit slovo „zaměstnavatele“, zákonodárce jistě neměl v úmyslu upravit, aby vedoucími zaměstnanci jednoho zaměstnance mohli být zaměstnanci jiného zaměstnavatele. Tímto byla vyřešena nejasnost ohledně postavení statutárních orgánů zaměstnavatele. Z hlediska teorie došlo k jejich správnému vymezení. Jednání statutárních

²⁸ Op. cit. sub 25

²⁹ Např.: BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 77

³⁰ Viz BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 45

³¹ Rozsudek NS ze dne 17. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003 a Rozsudek NS ze dne 3. 8. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2633/2004

³² Rozsudek NS ze dne 19. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1527/2003 a BĚLINA, M. a kol. op. cit. sub 30, s. 44

orgánů posuzujeme jako vlastní jednání zaměstnavatele. Vše co učiní jako by činil sám zaměstnavatel, bez ohledu na to, zda se fakticky jedná o stejnou osobu či nikoliv, tímto bylo zrušeno jejich dvojí postavení zaměstnavatele i vedoucího zaměstnance. Nebylo však narušeno jejich oprávnění ukládat zaměstnancům pokyny, neboť vyplývá přímo ze samotné povahy pracovněprávního vztahu.

Na druhou stranu, tato formulace vedoucího zaměstnance může působit problémy v praxi, pokud obdobné místo bude zastávat fyzická osoba na základě jiného než pracovněprávního vztahu, např. obchodněprávního. Zaměstnavatel může požadovat, aby tato osoba (např.: Interim Manager, krizový manažer, poradce a jiný externista, kteří zde vystupují jako podnikatelé) měla postavení vedoucího zaměstnance se všemi právy a povinnostmi (nařizovací právo vůči ostatním zaměstnancům) vedoucího zaměstnance, v zákoně však pro to není podklad. Vedle tohoto případu, se tím také komplikuje zaměstnávání zaměstnanců agentur práce na pozicích vedoucích zaměstnanců uživatele³³ Zaměstnanec je v pracovněprávním vztahu s agenturou práce, s uživatelem má pak obchodněprávní vztah sama agentura práce.³⁴ Tímto je tudíž vytvořen trojúhelníkový vztah, ve kterém zaměstnanec agentury práce není v žádném právním vztahu s uživatelem. Podle ustanovení § 309 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnanec agentury práce povinen řídit se po dobu svého přidělení pokyny uživatele, již ale není stanoveno, zda zaměstnanec agentury práce přidělený na pozici vedoucího zaměstnance uživatele může udělovat pokyny, řídit a kontrolovat práci jemu podřízených zaměstnanců uživatele a zároveň není stanoveno, zda zaměstnanec agentury práce má u uživatele vykonávat všechny povinnosti, které by jinak náleželi vedoucímu zaměstnanci uživatele, např. zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů na přiděleném pracovišti. Tyto nedostatky je možné v praxi překlenout kvalitním vymezením druhu práce a přesnou formulací pokynů uživatele o způsobu jejího výkonu a veškerých povinností, které jsou od zaměstnance agentury práce ze strany uživatele očekávány. Problémem opět zůstává, široké vymezení vedoucích zaměstnanců, v praxi si zaměstnavatel vůbec nemusí být vědom, že se jedná o přidělení vedoucího zaměstnance. Výše zmíněné problémy, mají upozornit na výkladové a terminologické nejasnosti v definici vedoucích zaměstnanců, nikoli hodnotit úpravu agenturního zaměstnávání, která není předmětem této práce.

³³ Srov. PICHRT, J. Vybrané otázky právního postavení vrcholného managementu kapitálových společností z pohledu pracovního práva. *Acta Universitatis Carolinae – Iuridica*, 2007, č. 3-4, s. 66

³⁴ Blíže BĚLINA, M. a kol. op. cit. sub 3, s. 474-475

Do současné právní úpravy nebyla převzata přímá vazba vymezení pojmu vedoucího zaměstnance na úpravu způsobilosti činit právní úkony jménem zaměstnavatele. Nový zákoník práce deleguje úpravu způsobilosti k právním úkonům, pokud jde o zaměstnavatele právnické osoby, na občanský zákoník.³⁵ Způsobilost k právním úkonům zaměstnavatele fyzické osoby a státu je pak výslovně upravena v ustanovení § 11 odst. 2 a 3 zákoníku práce. Tyto subjekty mohou následně pověřit, v mezích zákona, jinou osobu, aby činila pracovněprávní úkony jejich jménem. Jak již bylo výše uvedeno, zásada delegace byla nahrazena principem subsidiarity. Ustanovení § 11 odst. 1 zákoníku práce se tak zařadilo mezi celou řadu redundantních ustanovení. Pro vedoucí zaměstnance zaměstnavatelů právnických osob je v tomto ohledu významné ustanovení § 20 odst. 2 občanského zákoníku, které je opravňuje činit právní úkony dle vnitřních předpisů právnické osoby nebo ty, které jsou obvyklé vzhledem k jejich pracovnímu zařazení. Vedoucí zaměstnanci mohou tedy nadále činit právní úkony jménem zaměstnavatele právnické osoby (např.: uzavírat pracovní smlouvy a dávat výpovědi). Použití § 20 odst. 2 občanského zákoníku je, dle mého názoru, vhodnější. Oproti původní výslovné úpravě způsobilosti k právním úkonům zaměstnavatele v ustanovení § 9 odst. 1, věta druhá, starého zákoníku práce může pružněji reagovat na reálné situace užitím slova „obvyklé“.

Vedoucí zaměstnanci zaměstnavatele fyzické osoby musí být k právním úkonům zaměstnavatele pověřeni. Zákoník práce však toto pověření, zejména jeho formu a náležitosti apod. neupravuje. Subsidiárně se použije úprava obsažená v občanském zákoníku pro zastoupení, v případě zaměstnavatelů fyzických osob podnikatelů je možné užít i ustanovení § 15 odst. 1 obchodního zákoníku, které je obdobou ustanovení § 20 občanského zákoníku. Je otázkou, zda se zákonodárce takto pokoušel napodobit úpravu zákonného zastoupení právnických osob dle ustanovení § 20 odst. 2 občanského zákoníku, dle kterého by mohlo být pověření vyjádřeno ve vnitřním organizačním předpise zaměstnavatele. M. Bělina z podřazení tohoto ustanovení pod ustanovení § 11 zákoníku práce a nikoli pod ustanovení § 12 zákoníku práce dovozuje právě tento úmysl. Pakliže by tomu tak nebylo, musel by za tímto účelem zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat dohodu o plné moci dle ustanovení § 23 občanského zákoníku.³⁶ Zaměstnavatelé fyzické osoby nepodnikatelé jsou jistě minoritní skupinou zaměstnavatelů, proto se nemusí tento problém v praxi vůbec vyskytnout. Tato skutečnost, by však neměla mít vliv na požadovanou preciznost zákona, která zde jistě chybí. Navrhovaná

³⁵ § 11 odst. 1 ZP

³⁶ Srov. BĚLINA, M. a kol. op. cit. sub 29, s. 75 a op. cit. sub 30, s. 42

novela zákoníku práce v tomto směru nepřinese žádné zlepšení, neboť se navrhuje ustanovení § 11 odst. 1 až 3 a § 12 bez náhrady zrušit.³⁷

Dle ustanovení § 11 odst. 4, věta druhá, zákoníku práce je vedoucím zaměstnancem i vedoucí organizační složky státu, který je dále dle ustanovení odstavce 3 tohoto paragrafu oprávněn za stát činit pracovněprávní úkony. Toto ustanovení je duplicitním vyjádřením ustanovení § 7 odst. 1 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů. Na základě ustanovení § 7 odst. 2 téhož zákona je vedoucí organizační složky státu oprávněn pověřit touto činností jiné vedoucí zaměstnance organizační složky státu. Jak je výše uvedeno i toto ustanovení má být zrušeno. Naopak v tomto případě to bude ku prospěchu věci, neboť tím bude odstraněno zbytečné opakování paragrafů.

Význam zákonné definice vedoucího zaměstnance spočívá v jeho odlišení od řadových zaměstnanců. Zákoník práce tak vyčleňuje skupinu zaměstnanců, se kterou je možno sjednat odlišné právní postavení v pracovněprávních vztazích (možnost odvolání) a přidělit jim další povinnosti (ustanovení § 302 zákoníku práce). Právě možnost, resp. nemožnost, sjednání odchylného, méně chráněného, právního postavení v praxi naráží na nevyhovující vymezení pojmu vedoucího zaměstnance.

1.3.3 Návrhy de lege ferenda

Takřka hned po nabytí účinnosti nového zákoníku práce se začaly objevovat názory, že nový zákoník práce nepřináší zvýšení flexibility v pracovněprávních vztazích a přespříliš kopíruje starý zákoník práce. Odborná veřejnost opět začala upozorňovat na jednotlivá úskalí, jejichž úprava v praxi přináší problémy či vytváří aplikační a interpretační nejasnosti. Tato situace se zásadně zkomplikovala výše zmíněným nálezem Ústavního soudu ČR, který zrušením některých ustanovení zákoníku práce nejasnosti prohloubil či vytvořil nové, např.: otázku neplatnosti pracovněprávních úkonů. Na tuto situaci bylo nutné reagovat legislativně, bohužel k tomu dochází až nyní, po třech letech. Teprve teď vstoupil do Poslanecké sněmovny vládní návrh novely zákoníku práce reagující na náleží Ústavního soudu ČR. Pokud nabyde navrhované účinnosti dne 1. 1. 2012, dojde mimo jiné ke zrušení nadbytečných ustanovení zákoníku práce a některé instituty budou upraveny, tak aby vedly,

³⁷ Viz op. cit. sub 2

jak předpokládá MPSV, k většímu zpružnění pracovního trhu;³⁸ o principu subsidiarity bylo pojednáno již výše.

Vymezení pojmu vedoucího zaměstnance patří mezi oblasti, které byly v praxi kritizovány pro jejich přetrvávající rigiditu. Kritiky³⁹ je zejména poukazováno na fakt, že zaměstnavatel prakticky nemůže ovlivnit svou organizační strukturu. Takto formulované vymezení vedoucích zaměstnanců tak příliš proniká do struktury zaměstnavatele bez ohledu na význam pozic, které zaměstnanci zastávají, a bez ohledu na zaměstnavatelovu vůli. Naproti tomu vylučuje zaměstnance, kteří mají na chod zaměstnavatelovy organizace značný vliv, ale z hlediska vnitřní organizace nemají přímé podřízené. P. Bezouška porovnává postavení vedoucích zaměstnanců v dalších evropských státech, např.: ve Švýcarsku, Německu, Rakousku, Španělsku a Itálii. Následně navrhuje inspirovat se zejména Švýcarskou úpravou⁴⁰, která vedoucího zaměstnance definuje dle jeho činnosti jako zaměstnance, který je na základě svého postavení, odpovědnosti a v závislosti na velikosti organizace nadán rozsáhlými rozhodovacími pravomocemi, a tím významně ovlivňuje strukturu, jednání a rozvoj organizace nebo její části. Tato definice vedoucího zaměstnance je obsažena ve Švýcarském zákoníku práce v sekci upravující výjimky z osobní působnosti tohoto zákona.⁴¹ Na pracovní poměr vedoucích zaměstnanců se tedy uplatní pouze pravidla Švýcarského občanského zákoníku, části 5: Obligace, dílu 2: Druhy smluvních vztahů, oddílu 10: Pracovní smlouva. Takto je docíleno stavu, kdy vedoucí zaměstnanci podléhají pouze omezené ochraně ze strany pracovního zákonodárství. Napříč Evropou existují i jiné přístupy, ve Velké Británii neexistuje právní úprava vymezující postavení vedoucích zaměstnanců, naopak ve Španělsku je vedoucím zaměstnancům vyhrazen samostatný právní přepis. Právní instituty v něm neupravené se podpůrně řídí španělským občanským právem, španělská obdoba zákoníku práce se užije pouze v případech, kdy je na něj výslovně odkázáno.⁴²

Obdobnými názory se nechali inspirovat i čeští odborníci, již v roce 2009, kdy byla připravována tzv. koncepční novela zákoníku práce, se uvažovalo o vzniku nové skupiny zaměstnanců, tzv. klíčových zaměstnanců. Mělo se tím vyhovět zejména podnikatelské sféře,

³⁸ Viz op. cit. sub 1

³⁹ Srov. BEZOUŠKA, P. Pracovní právo ve společnosti 21. století, *Právní rozhledy*, 2008, č. 1, s. 22 a BEZOUŠKA, P., HŮRKA, P. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2009, č. 10, s. 354

⁴⁰ Tamtéž a BEZOUŠKA, P. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, s. 88-91

⁴¹ Art. 9 ArGV 1: „Art. 9 Höhere leitende Tätigkeit

Eine höhere leitende Tätigkeit übt aus, wer auf Grund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils einen nachhaltigen Einfluss nehmen kann.“

⁴² Loc. cit. sub 40

kteřá požadovala možnost sjednat odchylné podmínky pracovního poměru se zaměstnanci, kteří podstatně ovlivňují jejich rozhodování. Dle návrhu novely, který připravila expertní skupina MPSV, měli být tito zaměstnanci vymezeni dle povahy své práce, která by spočívala v soustavném plnění úkolů, které svým významem podstatně ovlivňují rozhodování zaměstnavatele⁴³. Status klíčového zaměstnance by byl sjednáván s konkrétním zaměstnancem v jeho pracovní smlouvě, zaměstnavatel by tedy plně ovlivňoval, kdo v jeho organizaci bude či nebude klíčovým zaměstnancem. Dále bylo navrhováno, aby zákoník práce umožnil sjednat s těmito zaměstnanci odchylnou úpravu některých práv, např.: délku zkušební doby. Tato koncepce byla přejata i do současné navrhované novely zákoníku práce jako varianta 2 vedle varianty 1 spočívající v zachování dosavadního stavu. Možnost rozdělit zaměstnance na vedoucí, klíčové nebo řadové měli mít pouze zaměstnavatelé podnikatelé. Nakonec byla zvolena varianta 1.⁴⁴ Institut klíčového zaměstnance tedy přijat nebude a úprava speciální skupiny zaměstnanců zůstává prozatím nezměněna.

Do druhé věty současného ustanovení § 11 odst. 4 zákoníku práce se navrhuje za slovo „je“ vložit „nebo se za vedoucího zaměstnance považuje“, tak aby tato konstrukce vedoucího organizační složky státu překlenula požadavek na existenci zaměstnaneckého poměru. Vedoucím zaměstnancem je i ministr, člen vlády ČR, který je nepochybně vedoucím organizační složky státu, ale již není v pracovním poměru.⁴⁵

Dovolují si vyjádřit názor, že rozšiřující diferenciaci zaměstnanců ani změna názvu jejich pozice (z „vedoucí“ na „klíčový“) nepřinese kýžený výsledek a neodstraní veškeré problémy vycházející ze současné koncepce. Naopak se domnívám, že pouhé přidání třetí kategorie zaměstnanců, klíčoví zaměstnanci, s ponecháním dosavadní definice vedoucích zaměstnanců by bylo ve výsledku zbytečně komplikované a nepřehledné. Zásadní by byla pouze celá rekonstrukce klasifikace zaměstnanců. Ponechání dvou kategorií zaměstnanců se mi jeví jako dostačující i jejich název („vedoucí“). Definici v ustanovení § 11 odst. 4 zákoníku práce navrhuji pouze uvolnit, tak aby mohla sloužit všem zaměstnancům, jak velkým obchodním společnostem s mezinárodní účastí, tak malým živnostníkům. Dle mého názoru, by to měl být právě zaměstnavatel, kdo primárně určuje, kdo je a není vedoucím zaměstnancem. Takové určení by mohlo být obsahem pracovní smlouvy nebo vnitřního organizačního předpisu. Zákoník práce by měl pouze stanovit omezující podmínky, tak aby zaměstnavatel nemohl za vedoucí zaměstnance označit veškeré své zaměstnance. Tímto by se

⁴³ Viz GAJDARUS, J., HERDOVÁ, E. *Koncepční novela zákoníku práce*, www.epravo.cz, 3. 9. 2009

⁴⁴ Viz Důvodová zpráva, obecná část, 3.3.1. Klíčoví zaměstnanci op. cit. sub 1

⁴⁵ Viz Důvodová zpráva, zvláštní část k bodu 15 op. cit. sub 2

předešlo situaci, kdy zaměstnavatel za vedoucího zaměstnance označí zaměstnance, který jim *prima facie* není, a to pouze za účelem sjednání méně výhodných (pro zaměstnance) pracovních podmínek. Libovůle zaměstnavatele při určování vedoucího zaměstnance by mohla být omezena alternativním splněním jedné z podmínek. Na příklad, zaměstnanec by zároveň musel zastávat řídicí funkci nebo z povahy jeho postavení by vyplývalo, že podstatným způsobem může ovlivňovat rozhodování zaměstnavatele. Řídicí funkcí by mohla být přísnější obdoba dnešních práv vůči podřízeným zaměstnancům. Jednotlivé pojmy by mohly být specifikovány až pomocí soudní interpretace a nikoli zákonem, tak aby zaměstnavatel nemohl za řídicího označit zaměstnance na nižším stupni řízení a zneužít tak nižší ochrany jeho pracovního poměru. Jsem toho názoru, že za těchto podmínek, by vedoucími zaměstnanci mohli být zaměstnanci patřící k tzv. střednímu managementu velkých obchodních společností i zaměstnanci živnostníků, kteří nemají přímé podřízené, ale pro svou činnost, odpovědnost a celkové postavení nemohou být zařazeni mezi řadové zaměstnance. Zákoník práce by nadále vymezoval, která práva a povinnosti je možné s těmito zaměstnanci sjednat odchylně, tak aby pracovní právní ochrana vedoucích zaměstnanců byla pouze snížena a nikoli zrušena.

Z hlediska systematiky zákona by se koncepce vedoucího zaměstnance měla přesunout k ustanovením, která vymezují osobu zaměstnance. Její současné zařazení pod zaměstnavatele/právní úkony zaměstnavatele právnické osoby shledávám jako nešťastné. Samotnou definicí se nevymezuje způsob, jakým zaměstnavatel jedná. Právo vedoucích zaměstnanců, ale i řadových zaměstnanců, jednat jménem zaměstnavatele již vyplývá z úpravy občanského, resp. obchodního zákoníku⁴⁶. Domnívám se, že již není nutné tuto skutečnost duplicitně upravovat v samotném zákoníku práce.

Kapitola 2. Vznik a zánik pracovního poměru vedoucího zaměstnance

2.1 Vznik a změna pracovního poměru

Obě smluvní strany, budoucí zaměstnanec a budoucí zaměstnavatel, mají až do okamžiku vzniku pracovního poměru právně rovnocenné postavení. Je na svobodné vůli každé fyzické osoby, aby si zvolila, s jakým zaměstnavatelem uzavře pracovní poměr, na jaký

⁴⁶ § 20 OZ, § 15 ObchZ

druh práce a za jakých podmínek. Jakékoli jednání popírající tyto skutečnosti by bylo v rozporu s ustanoveními čl. 9 a čl. 26 Listiny základních práv a svobod⁴⁷, kterými se zakazují nucené práce a zaručuje se svobodná volba povolání. I zaměstnavatel vstupuje do pracovněprávního vztahu pouze s osobou, kterou si dle svého uvážení vybral. Zaměstnavatel je při výběru budoucího zaměstnance vázán jen zákazem diskriminace. Rovné zacházení při výběru zaměstnání, tedy bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, víru a náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav, věk, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině, je zaměstnancům zaručeno zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Z tohoto zákazu jsou v ustanovení § 6 antidiskriminačního zákona připuštěny výjimky, zejména se jedná o situace, kdy je vzhledem k povaze činnosti požadován určitý věk, kvalifikace a zdravotní stav (např.: výškové práce, práce zakázané těhotným ženám, apod.).

Zákoník práce tedy neupravuje vztahy vznikající před vznikem pracovního poměru. Zaměstnavatel si sám může stanovit, zda provede výběrové řízení, jakým způsobem, jakou bude mít strukturu či v jakých dovednostech budou uchazeči testováni. V tomto směru je pouze vázán povinností nediskriminovat. Vybranému uchazeči pak nevzniká právo na uzavření pracovní smlouvy. Přestože ve výběrovém řízení uspěl, zaměstnavatel s ním nakonec pracovní smlouvu uzavřít nemusí. Na vztahy vzniklé před vznikem pracovního poměru se užije úprava občanského zákoníku, je tedy možné, aby s potencionálním zaměstnancem byla sjednána smlouva o smlouvě budoucí pracovní dle ustanovení § 50a občanského zákoníku. Rovněž je dovoleno, aby v pracovní smlouvě byla sjednána odkládací podmínka dle ustanovení § 36 odst. 2 občanského zákoníku. Vznik pracovního poměru bude následně vázán na splnění této podmínky, např.: dokončení studia, dosažení potřebné kvalifikace. Její splnění může být podmíněno lhůtou, pakliže nedojde ke splnění ve stanovené lhůtě, pracovní poměr nevznikne.⁴⁸

Pracovní poměr se dle ustanovení § 33 odst. 1 zákoníku práce zakládá pracovní smlouvou nebo jiným způsobem, který stanoví zákoník práce. Druhý způsob založení pracovního poměru aprobovaný zákoníkem práce je jmenování dle ustanovení § 33 odst. 3

⁴⁷ ústavní zákon č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

⁴⁸ Srov. HŮRKA, P. a kol. op. cit. sub 8, s. 118-120

zákoníku práce. Starý zákoník práce upravoval i třetí variantu založení pracovního poměru, a to volbou⁴⁹. Současný zákoník práce tuto možnost nedovoluje, tam kde je právním předpisem nebo stanovami vyžadováno, aby pracovní místo bylo obsazeno volbou, považuje se zvolení za právní podmínku k uzavření pracovní smlouvy⁵⁰. Před samotným vznikem pracovního poměru je zaměstnavatel povinen budoucího zaměstnance seznámit s právy a povinnostmi, které by pro něj z pracovního poměru vyplývaly, s pracovními podmínkami, podmínkami odměňování, jakož i se zvláštními povinnostmi vztahujícími se k předmětnému druhu práce.⁵¹ Pracovní poměr vzniká dnem, který je v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce. Obdobně je tomu i u jmenování, pracovní poměr vzniká dnem, který byl ve jmenovacím aktu (též nazývaný jmenovací dekret) uveden jako den jmenování.⁵² Pracovní poměr tedy nevzniká podpisem pracovní smlouvy nebo dnem, kdy byl učiněn jmenovací akt, ani dnem faktického nástupu do zaměstnání, tzn. první den v novém zaměstnání. Samozřejmě se tyto dny mohou navzájem překrývat a obvykle se i překrývají.

Okamžikem uzavření pracovního poměru se vztah fyzické osoby a zaměstnavatele mění na vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Na základě ustanovení § 37 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru. Tato informace musí mít písemnou formu a musí být učiněna do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru, výčet skutečností, se kterými musí být zaměstnanec seznámen, je obsahem ustanovení § 37 odst. 1 zákoníku práce. Povinnost je splněna, pokud jsou všechny tyto informace obsahem pracovní smlouvy. Zaměstnavatel je rovněž povinen na základě ustanovení § 34 odst. 4 zákoníku práce jedno vyhotovení pracovní smlouvy vydat zaměstnanci. Tato formulace neodpovídá soukromoprávnímu charakteru smluv jako právnímu úkonu dvou rovnocenných smluvních stran. Obvyklá formulace v případě písemné formy smlouv je „*Každá ze smluvních stran obdrží po jednom vyhotovení/stejnopisu (...) smlouvy.*“⁵³ Zdůraznění povinnosti zaměstnavatele vydat vyhotovení pracovní smlouvy předznamenává budoucí vztah nadřízenosti a podřízenosti již ve chvíli, kdy jsou si budoucí zaměstnanec a budoucí zaměstnavatel právně rovni.

Změnou pracovního poměru se rozumí změna subjektu nebo jeho obsahu. Změna v osobě zaměstnance není možná pro osobní povahu výkonu závislé práce. Na straně

⁴⁹ § 27 odst. 2 SZP

⁵⁰ § 33 odst. 2 ZP

⁵¹ § 31 ZP

⁵² § 36 odst. 1 ZP

⁵³ Viz Důvodová zpráva, zvláštní část k bodům 35, 40 a 50 op. cit. sub 2

zaměstnavatele může dojít ke změně formou převodu nebo jeho části, převodu úkolů nebo činností nebo jejich části k jinému zaměstnavateli. Práva a povinnosti zaměstnanců dosavadního zaměstnavatele v zásadě plně přechází na nového zaměstnavatele. Zvláštní úprava pak platí pro zánik, převod a zrušení organizační složky státu. Vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnavatelem je stát, tedy vždy Česká republika, určí se pouze jiná organizační složka státu, u které budou zaměstnanci nově pracovat nebo na kterou přejdou práva a povinnosti původní organizační složky státu. V případě, že dojde k úmrtí zaměstnavatele fyzické osoby, dochází většinou k zániku pracovního poměru dle ustanovení § 342 odst. 1 zákoníku práce s výjimkou případu pokračování v živnosti.⁵⁴

Častějšími změnami jsou změny v obsahu pracovního poměru, např.: zvýšení/snížení mzdy, povýšení (sjednání nového druhu práce), změna místa pracoviště. Pokud se jedná o změnu podmínek sjednaných v pracovní smlouvě, i jejich změna musí být provedena pouze se souhlasem obou účastníků písemnou dohodou. Nedodržení písemné formy není postihováno neplatností, nově sjednané podmínky nesmí odporovat kogentním ustanovením zákoníku práce. Zákoník práce vymezuje pouze dva případy, kdy může zaměstnavatel svým jednostranným právním úkonem změnit obsah pracovní smlouvy nebo pracovního poměru. Jedná se o převedení na jinou práci dle ustanovení § 41 zákoníku práce a o pracovní cestu dle ustanovení § 42 zákoníku práce. Vyslání na pracovní cestu (jednostranný právní úkon zaměstnavatele) musí však předcházet souhlas zaměstnance s vysláním (dvoustranná dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o pracovní cestě). Tento souhlas je možné udělit *pro futuro* v pracovní smlouvě.

2.1.1 Jmenování

2.1.1.1 Obecná charakteristika

Určité charakteristické rysy jmenování se nemění ani se změnou právní úpravy, i když u některých (např. forma jmenování) by jejich právní vymezení vzhledem k nejasnostem, které mohou vyvolat, bylo vhodné. V této části si dovoluji pojednat o skutečnostech, které charakterizovaly jmenování za účinnosti starého zákoníku práce a platí i dnes.

Jmenování je jednostranným právním úkonem. U jednostranných právních úkonů se souhlas druhé strany obvykle nevyžaduje, obecně je pouze projev vůle jedné ze stran schopen

⁵⁴ Srov. BĚLINA, M. a kol. op. cit. sub 3, s. 182-188

vyvolat určené právní důsledky. V pracovním právu je souhlas zaměstnance se svým jmenováním vyžadován a jako takový je podmínkou platnosti jmenování. Tato skutečnost vyplývá z mezinárodních úmluv a Listiny základních práv a svobod⁵⁵, jak již bylo řečeno výše, zaměstnanec si sám může zvolit, jakou pozici přijme. Souhlas je většinou udělován před samotným jmenováním, v zásadě je možné, aby byl udělen až po učiněném jmenování, pak pracovní poměr vzniká až udělením souhlasu a ne samotným jmenováním.⁵⁶

Na formu ani obsah jmenovacího aktu zákoník práce neklade žádné nároky, může být platně učiněno písemně nebo ústně. Jmenovat zaměstnance lze samozřejmě i konkludentně, tzn. zaměstnavatel i zaměstnanec se chovají způsobem, který naznačuje, že jsou se jmenováním ztotožnění.⁵⁷ Z povahy pracovního poměru a z ustanovení § 36 odst. 1 zákoníku práce⁵⁸ vyplývá, že ze jmenování musí být patrné místo výkonu práce, druh práce (určená funkce a její obsah) a od kdy je na toto pracovní místo (funkci) zaměstnanec jmenován, tj. kdy začíná výkon práce. Pokud není místo výkonu práce stanoveno, považuje se za něj sídlo zaměstnavatele.⁵⁹ Pro jmenování platí poznatky obecné právní teorie; mělo by z něj být patrné, že ho činí oprávněná osoba a kdo je jeho adresátem. Jmenování jako každý jiný právní úkon je třeba posuzovat podle obsahu a nikoli podle názvu případné listiny. V této věci je nutné poznamenat, že případné označení „pověření“ by mohlo vyvolávat pochybnosti, zda se jedná o jmenování nebo o zřízení zastoupení, ať již pro konkrétní věc (činnost) nebo pro období nepřítomnosti pověřujícího, na charakter jmenování to však nemá vliv.⁶⁰

Jmenováním vzniká pracovní poměr jen u zaměstnance, který vůči zaměstnavateli není v zaměstnaneckém vztahu. Pokud se jedná o jmenování již stávajícího zaměstnance na vedoucí pracovní místo, jde o změnu obsahu pracovního poměru, resp. druhu práce a o změnu právního postavení zaměstnance. Toto pravidlo je dnes zakotveno v ustanovení § 40 odst. 2 věta třetí zákoníku práce. Pokud se do výše postavené pozice jmenuje zaměstnanec, který je již zaměstnán na základě pracovní smlouvy, měl by obdržet jmenovací akt a nikoli dodatek k pracovní smlouvě. Takto bude vyjádřeno, že je na novou pozici jmenován a uplatní se na něj odchylná úprava pracovních podmínek (možnost odvolání apod.) Odborná veřejnost zastává názor, že pokud je do nové funkce (na nové vedoucí pracovní místo) jmenován vedoucí zaměstnanec, který již u zaměstnavatele vykonává jinou

⁵⁵ např.: čl. 4 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, § 7 odst. 1 SZP a § 13 odst. 1 ZP

⁵⁶ Srov. STEINER, M. K založení pracovního poměru volbou a jmenováním (k ustanovení § 27 zákoníku práce). *Práce a mzda*, 2001, č. 8, s. 11

⁵⁷ Rozsudek NS ze dne 8. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1912/2001

⁵⁸ resp. § 65 odst. 1 věta první SZP

⁵⁹ Srov. HŮRKA, P. a kol. op. cit. sub 8, s. 131-133

⁶⁰ Srov. KALENSKÁ, M. Pověření zaměstnance vedoucí funkcí. *Právní rozhledy*, 1995, č. 12, s. 476 a Rozsudek NS ze dne 23. 4. 1997, sp. zn. Cdon 382/97

jmenovanou funkci (vedoucí pracovní místo), měl by být z původní funkce (vedoucího pracovního místa) nejprve odvolán a následně jmenován na novou pozici.⁶¹ Stále jde o jeden a tentýž pracovní poměr. Pracovní poměr založený jmenováním se jinak řídí ustanoveními pro pracovní poměr založený pracovní smlouvou, i pro něj platí obecná úprava práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru, jakož i obecná pravidla pro skončení pracovního poměru.⁶² I u poměru založeného jmenováním si mohou zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnout odchylnou úpravu práv a povinností od zákoníku práce. V zásadě je možné sjednat vše, co lze sjednat pracovní smlouvou. V praxi bývá spolu se jmenováním uzavírána smlouva vymezující podmínky pracovního poměru (dobu trvání, mzdové podmínky a zaměstnanecké benefity apod.). Tato smlouva není smlouvou pracovní, nezakládá pracovní poměr, pouze vymezuje jeho obsah⁶³, k právnímu vymezení této smlouvy viz níže.

2.1.1.2 Právní úprava ve starém zákoníku práce

Jak již bylo výše konstatováno, starý zákoník práce upravoval vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy, jmenování i volby. Volbou se pracovní poměr zakládal v případech stanovených zvláštními předpisy, popřípadě stanovami nebo usneseními příslušných orgánů družstev nebo sdružení občanů podle zvláštního zákona⁶⁴ V těchto případech se pracovní poměr volbou zakládal povinně. Tento povinný vznik pracovního poměru volbou byl do starého zákoníku práce vložen novelou s účinností od 1. 2. 1991, a to zákonem č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, když slovní spojení „*může být pracovní poměr založen*“ bylo nahrazeno spojením „*se pracovní poměr zakládá*“. Takový pracovní poměr vznikal dnem, který byl stanoven jako den nástupu do funkce. Pokud byl zvolený zaměstnanec již v zaměstnaneckém poměru, nebyla jeho práva a povinnosti vůči původnímu zaměstnavateli nijak dotčena, pokud si dohodou nesjednali jiné řešení. V případě, že byl zaměstnanec zvolen do veřejné funkce, byl mu původní zaměstnavatel povinen umožnit výkon nové funkce, poskytnout mu k tomuto účelu pracovní volno bez náhrady mzdy, případně rozvázat s ním pracovní poměr, pokud o to zaměstnanec požádal. V případě volby u zaměstnavatele, kde je již zaměstnanec v pracovním poměru se i zde jedná o změnu

⁶¹ Srov. BOGNÁROVÁ, V. Pracovní poměr založený jmenováním. *Právo a zaměstnání*, 1996, č. 9, s. 11 a DĚDIČ, J., SOUČKOVÁ, M. Právní postavení ředitele akciové společnosti. *Právní rádce*, 1996, č. 3, s. 28

⁶² § 65 odst. 3 in fine, § 68 SZP, resp. odst. § 38 odst. 2 ZP

⁶³ Viz BĚLINA, M. a kol. op. cit. sub. 30, s. 145

⁶⁴ § 27 odst. 3 SZP

pracovních podmínek. Na pracovní poměry založené volbou se jinak vztahovala ustanovení o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou.⁶⁵

Vznik pracovního poměru jmenováním byl nejprve v ustanovení § 27 odst. 4 starého zákoníku práce upraven, obdobně jako u volby, dispozitivně. Až do 31. 1. 1991 bylo pouze na vůli zaměstnavatele, zda zaměstnance do funkce jmenuje nebo zda s ním uzavře pracovní smlouvu. I okruh zaměstnanců, kteří mohli být jmenováni, byl značně omezen, dle znění ustanovení § 27 odst. 4 starého zákoníku práce účinného v 80. letech minulého století, bylo možno uzavřít pracovní poměr jmenováním jen se zaměstnanci (tehdejší terminologií pracovníky), které do funkce jmenoval nadřízený orgán organizaci, v níž měl pracovník svou funkci vykonávat. Obdobně formulované ustanovení nejenže již nevyhovovalo nové společensko-ekonomické situaci, ale neumožňovalo do funkce jmenovat zaměstnance na nižší úrovni organizační struktury. Výše zmíněnou novelou starého zákoníku práce byl i zde s účinností od 1. 2. 1991 zakotven princip povinného jmenování a zároveň došlo k rozšíření ustanovení § 27 starého zákoníku práce o odstavec 5:

„Vedoucími funkcemi, do nichž pracovníky jmenuje vedoucí organizace, jsou funkce vedoucích pracovníků (§ 9 odst. 3)

a) v přímé řídicí působnosti vedoucího organizace,

b) v přímé řídicí působnosti vedoucího pracovníka přímo podřízeného vedoucímu organizace za podmínky, že tomuto vedoucímu pracovníku je podřízen další vedoucí pracovník,

c) na ústředních orgánech.

Jmenování a odvolání může provádět výlučně vedoucí organizace."

Tímto se podstatně rozšířil okruh zaměstnanců, kteří mohli být do pracovního poměru jmenováni. Na základě písmene b) výše citovaného ustanovení starého zákoníku práce mohl být pracovní poměr založen jmenováním u zaměstnanců v druhém stupni řízení. Poprvé se zde můžeme setkat i s dnes platnou podmínkou návazné podřízenosti dalšího zaměstnance. Pro přesnost doplňuji, že tato podmínka podřízenosti dalšího vedoucího zaměstnance je dnes vyžadována u odvolání dle ustanovení § 73 odst. 3 zákoníku práce.

Jednou z nejvýznamnějších novel starého zákoníku práce byla bezesporu novela zákoníku práce č. 74/1994 Sb., která nabyla účinnosti dne 1. 6. 1994. Tento zákon podstatným způsobem změnil charakter starého zákoníku práce a novelizoval drtivou většinu ustanovení s ohledem na nově vzniklé politické, společenské a ekonomické potřeby. Znění ustanovení

⁶⁵ § 68 SZP

§ 27 odst. 4 a 5 starého zákoníku práce bylo následovně přeformulováno a v této skoro nezměněné podobě platilo až do 31. 12. 2006:

„(4) Jmenováním se pracovní poměr zakládá u vedoucích zaměstnanců, jmenovaných do funkce podle zvláštních předpisů, a u vedoucích zaměstnanců, které do funkce jmenuje u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, statutární orgán, a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, zaměstnavatel.

(5) Vedoucími funkcemi, do nichž u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, jmenuje statutární orgán, a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, zaměstnavatel, jsou funkce vedoucích zaměstnanců

a) v přímé řídicí působnosti

1. statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,

2. zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,

b) v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného

1. statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,

2. zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,

za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec,

c) na ústředních orgánech.

Jmenování a odvolání může provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, výlučně statutární orgán, a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, výlučně zaměstnavatel. Jmenováním a odvoláním nelze pověřit jinou osobu."

Starý zákoník práce tak rozděloval tzv. vnější a vnitřní jmenování. Vnější jmenování bylo upraveno zvláštními předpisy a především se jednalo o vznik pracovního poměru vedoucích zaměstnanců navázaných na státní rozpočet, tedy obdoba jmenování dle ustanovení § 33 odst. 3 současného zákoníku práce. Za zvláštní předpis se pouze pro účely jmenování považovala i usnesení vlády, byla to výjimka z obecného pravidla, že zvláštním předpisem je pouze obecně závazný právní předpis.⁶⁶ Pojem vnější jmenování reflektuje skutečnost, že jmenování je prováděno nadřízeným orgánem, tedy mimo strukturu konkrétního zaměstnavatele. Naproti tomu vnitřní jmenování, provádí zásadně sám zaměstnavatel, resp. výlučně statutární orgán u zaměstnavatele právnické osoby a výlučně sám zaměstnavatel fyzická osoba.⁶⁷ Tuto formulaci je nutno vykládat, tak, že oprávnění jmenovat vedoucího zaměstnance má kolektivní statutární orgán (představenstvo akciové společnosti) jako celek

⁶⁶ § 272 odst. 1 SZP

⁶⁷ Srov. BOGNÁROVÁ, V. Pracovní poměr založený jmenováním. *Právo a zaměstnání*, 1996, č. 9, s. 10

nikoli jeho jednotlivý členové. Domnívám se, že v případě společnosti s ručením omezeným, která má dva a více jednatelů, bylo třeba užít analogicky ustanovení § 133 odst. 1 obchodního zákoníku a ze stanov nebo společenské smlouvy zjistit, jak jednají jednatele jménem společnosti. Pakliže bylo jednání společné, museli vedoucího zaměstnance jmenovat oba dva. Pokud jednali jménem společnosti samostatně, vznikla otázka, jak bude postupováno v případě, že se na jmenování neshodnou. V této věci nezbývalo než doporučit písemnou formu jmenování, která by deklarovala společnou vůli obou či všech jednatelů. Jmenováním nelze pověřit jinou osobu a to ani pro případ, že se jedná o jmenování vedoucího zaměstnance, který není přímo podřízen zaměstnavateli. Z dikce ustanovení § 27 odst. 5, písm. b) starého zákoníku práce plyne, že je vyloučeno jmenovat do funkce vedoucího zaměstnance na druhém stupni řízení, pokud mu je podřízen pouze řadový zaměstnanec.

Na ústředních orgánech se pak za vedoucí funkce považují všechny funkce vedoucích zaměstnanců bez ohledu na daný stupeň řízení.

2.1.1.3 Současná právní úprava

V současné době se jmenováním pracovní poměr zakládá pouze v taxativně uvedených případech dle ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce a to pouze na vedoucí pracovní místa. Toto ustanovení je kogentní povahy a nelze se od něj odchýlit, proto v těchto případech není možné pracovní poměr založit pracovní smlouvou. Pojem vedoucí pracovní místo zákoník práce nijak nedefinuje a v tomto směru dochází k terminologické nepřesnosti. Uvedeným spojením není myšleno nic jiného než, že na základě jmenování vzniká pracovní poměr jen vedoucím zaměstnancům. Naplnění znaků vyjmenovaných v ustanovení § 11 odst. 4 zákoníku práce je tedy předpokladem jmenování. Domnívám se, že znění: „*Jmenováním se zakládá pracovní poměr vedoucích zaměstnanců v případech stanovených (...)*“, by bylo dostačující.

Je nutné poznamenat, že jmenování zakládá pracovní poměr pouze u zaměstnanců veřejné sféry, resp. přímo napojených na státní rozpočet. Ve srovnání se starým zákoníkem práce bylo soukromé sféře, převážně podnikatelům, právo zakládat pracovní poměry manažerů jmenováním odňato. Od nabytí účinnosti nového zákoníku práce, tj. 1. 1. 2007, musí být pracovní poměry manažerů zakládány pouze a jedině pracovní smlouvou. Dle přechodného ustanovení § 364 odst. 3, věta před středníkem zákoníku práce se pracovní poměry manažerů založené před účinností nového zákoníku práce volbou nebo jmenováním považují za pracovní poměry založené pracovní smlouvou.

Okruh zaměstnanců, jejichž pracovní poměr se zakládá jmenováním je stanoven zvláštními právními předpisy (např.: ustanovení § 103 odst. 3 zákona č. 128/2000Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, anebo ustanovení § 131 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním a vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů). Není-li pracovní poměr založen jmenováním na základě těchto speciálních právních předpisů, zakládá se zákoníkem práce vždy u vedoucího (jedná se o tzv. povinné jmenování):

1. organizační složky státu a organizačního útvaru organizační složky státu,
2. organizačního útvaru státního podniku,
3. organizačního útvaru státního fondu,
4. příspěvkové organizace a organizačního útvaru příspěvkové organizace,
5. organizačního útvaru v Policii ČR.

Pojem „organizační útvar“ nahradil pojem „organizační jednotka“ s účinností od 1. 1. 2008 tak, aby mohl být do možnosti jmenování zařazen širší okruh zaměstnanců. Za organizační útvar se považuje, každý útvar vytvořený na základě vnitřního organizačního předpisu.⁶⁸ Jmenování provádí osoba příslušná podle zvláštních právních předpisů, nevyplývá-li ze zvláštních právních předpisů, kdo je ke jmenování příslušný, jmenuje vedoucího zaměstnance osoba uvedená v ustanovení § 33 odst. 4 zákoníku práce, jedná se o zákonné zmocnění ke jmenování. Většinou se jedná o osobu v nadřazeném postavení k osobě uvedené v ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce. Podle výše uvedených zvláštních právních předpisů, starosta jmenuje se souhlasem ředitele krajského úřadu tajemníka obecního úřadu⁶⁹ a ředitel školské právnické osoby zřízené ministerstvem, krajem, obcí nebo svazkem obcí je jmenován zřizovatelem za podmínek a postupem stanoveným v ustanovení § 166 školského zákona⁷⁰.

Takto vymezené jmenování vytváří nerovnost mezi zaměstnavateli soukromé sféry na jedné straně a veřejnoprávní sféry na straně druhé. Je nutno poznamenat, že zaměstnanci veřejné správy mají specifické postavení. Uplatňují se vůči nim, jako zaměstnancům státu, zvláštní povinnosti. Jsou povinni rozhodovat nestranně, nepřijímat dary a zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu jejich vlastních osobních zájmů se zájmy veřejnými. Jmenování, jako forma vzniku pracovního poměru, dle mého názoru, reflektuje tu skutečnost, že se jedná o zvláštní veřejnoprávní vztah. Součástí právního řádu je i zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních

⁶⁸ Viz BĚLINA, M. a kol. op. cit. sub 30, s. 147

⁶⁹ § 103 odst. 3 obecní zřízení

⁷⁰ § 131 odst. 2 školský zákon

zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon). Účinnost jeho podstatné části byla již po několikáté odsunuta, nyní na 1. 1. 2012. Tento zákon upravuje služební poměr státních zaměstnanců ve správních úřadech. Dle mého názoru je žádoucí, aby pracovní poměr státních zaměstnanců, právě s ohledem na charakter jejich práce, byl upraven zvláštním zákonem.

Osobně neshledávám zrušení možnosti jmenovat zaměstnance v soukromé sféře jako problematické. Ba naopak, zdůraznil se tím smluvní princip v pracovněprávních vztazích. V soukromé sféře, zejména podnikatelské, jsou si zaměstnanec a zaměstnavatel rovni, je na jejich svobodné vůli, aby si sjednali podmínky pracovního poměru dle svého uvážení. V tomto ohledu se mi pracovní smlouva, zdá plně vyhovující a naopak jmenování příliš autoritativní. Jsem toho názoru, že v případě manažerů je jmenování nevhodné. Jejich vyjednávací síla je v porovnání s řadovými zaměstnanci vyšší a plně ji mohou uplatnit právě v pracovní smlouvě. Ta i zdůrazní jejich postavení vůči zaměstnavateli, mnohdy manažeři zůstávají vůči zaměstnavatelům v pozici partnerů i po vzniku pracovního poměru, kdy by měli fakticky být ve stavu podřízenosti. Založení pracovního poměru výlučně pracovní smlouvou opět podtrhuje charakter pracovního práva jako práva soukromého. Domnívám se, že v případě manažerů je daleko relevantnější otázka skončení pracovního poměru než jeho vzniku, viz dále.

2.1.2 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je dvoustranný právní úkon spočívající v souhlasném projevu vůle fyzické osoby a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr, jedná o nejfrekventovanější právní skutečnost zakládající pracovněprávní vztah.⁷¹ Ustanovení § 34 odst. 1 zákoníku práce vymezuje podstatné náležitosti pracovní smlouvy. Pracovní smlouva musí obsahovat:

1. druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
2. místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce (podle 1.) vykonávána,
3. den nástupu do práce.

Pakliže smlouva nebude vymezovat některou z těchto skutečností nebo takto učiní neplatně, nejedná se o pracovní smlouvu a nemůže na jejím základě vzniknout pracovní poměr. Pokud by zaměstnanec na základě takovéto smlouvy nebo bez smlouvy začal vykonávat práci a mezi ním a zaměstnavatelem by o těchto skutečnostech panovala shoda, jedná se o vznik

⁷¹ Srov. BĚLINA, M. a kol. op. cit. sub 3, s. 178

tzv. faktického pracovního poměru. Je nutné posoudit, zda podstatné náležitosti pracovní smlouvy nebyly ujednány ústně, pak by byl pracovní poměr založen ústně uzavřenou pracovní smlouvou. U tzv. faktického pracovního poměru se nejedná o pracovní poměr dle zákoníku práce, nýbrž jen o dílčí (právem neaprobovaný) faktický vztah, jehož vypořádání se řídí pracovní právními předpisy.⁷² Kdyby byl zaměstnanec jmenován na vedoucí pracovní místo tam, kde jmenování není z povahy věci přípustné, je toto jmenování neplatné. Pokud však zaměstnanec do práce nastoupí a zaměstnavatel mu práci přiděluje, jednalo by se o obdobnou situaci, je tedy nutné vždy posoudit konkrétní okolnosti daného případu.

Zaměstnavatel má povinnost uzavřít pracovní smlouvu písemně, nedodržení této podmínky není stíženo sankcí neplatnosti. Zde si dovoluji poznamenat, že tato povinnost je uložena pouze zaměstnavateli a nikoli zaměstnanci, pakliže nebude dodržena, jedná se o porušení zákoníku práce a zaměstnavatel může být postižen ze strany inspektorátu práce.

Kromě podstatných náležitostí se v pracovní smlouvě sjednávají i jiná práva a povinnosti, zejména odchýlná úprava práv a povinností tam, kde to zákon dovoluje, resp. účastníci se nemohou odchýlit od kogentních ustanovení zákoníku práce. Pokud by takto sjednané právo či povinnost odporovalo zákoníku práce, obcházelo jej nebo by se zaměstnanec předem vzdával svých práv, bylo by toto specifické ustanovení pracovní smlouvy neplatné⁷³, pokud ho nelze oddělit od zbylého obsahu smlouvy, je neplatná smlouva jako celek. Na základě současného znění ustanovení § 20 zákoníku práce⁷⁴, by se však jednalo o neplatnost relativní a to bez ohledu na původ či vážnost neplatnosti. Relativně neplatné by tudíž bylo i ustanovení pracovní smlouvy odporující dobrým mravům. Za tohoto stavu je nutné, aby se strana, která je tímto neplatným právním úkonem dotčena, neplatnosti vždy dovolala. Za předpokladu, že neplatnost sama nezpůsobila, o čemž bude v případě sporu rozhodovat soud. I na právo dovolat se neplatnosti se vztahuje obecná tříletá promlčecí doba, běžící ode dne vzniku sporného právního úkonu, tedy od dne podpisu pracovní smlouvy, která obsahuje neplatné ustanovení.⁷⁵ V praxi to znamená, že na takové ujednání pracovní smlouvy se po jejím uplynutí hledí jako na *ex tunc* platné. Úprava neplatnosti právních úkonů v zákoníku práce je tímto paradoxně upravena volněji než v občanském zákoníku. Vládní návrh novely zákoníku práce se zabývá i tímto problémem. S účinností od 1. 1. 2012 by měla být zachována relativní neplatnost, ale zároveň bude upravena i absolutní neplatnost

⁷² Rozsudek NS ze dne 7. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2287/2002

⁷³ § 39 OZ, § 19 odst. 1 ZP

⁷⁴ účinného od 14. 4. 2008

⁷⁵ § 101 OZ

pro nedostatek formy a pro taxativně vymezené případy obsahových vad.⁷⁶ I když se účastníci od zákoníku práce neodchylují, jsou většinou hlavní skutečnosti v pracovní smlouvě opakovány a to i s ohledem na informační povinnost dle ustanovení § 37 zákoníku práce.

Doba trvání pracovního poměru je právě onou obvyklou součástí pracovní smlouvy. Pokud není výslovně sjednáno její trvání, platí nevyvratitelná domněnka dle ustanovení § 39 odst. 1 zákoníku práce, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Tatáž domněnka se uplatní i v případě, že doba trvání pracovního poměru bude upravena v rozporu s kogentním ustanovením zákoníku práce, tedy překračující celkovou dobu dvou let trvání jednoho pracovního poměru nebo po sobě jdoucích pracovních poměrů mezi stejnými účastníky.⁷⁷ I z tohoto pravidla jsou učiněny výjimky⁷⁸ a pro úplnost si dovoluji poznamenat, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou by se měla v budoucnu výrazně prodloužit a to až na celkových 9 let⁷⁹.

Jak již bylo zmíněno, zákoník práce neupravuje vztahy vznikající před vznikem pracovního poměru, tedy ani postup uzavírání pracovní smlouvy. V této věci je opět nutné vycházet z úpravy občanského zákoníku⁸⁰. Návrh na uzavření smlouvy může být předložen zaměstnancem i zaměstnavatelem, k uzavření smlouvy dochází až projevem vůle poslední ze zúčastněných stran, tj. podpisem. U smluv distančních je vznikem smlouvy převzetí akceptace oferentem, tj. převzetí zásilky obsahující souhlasný projev vůle a nikoli její odeslání. Návrh na uzavření smlouvy je možné odvolat až do doby než návrh sám nebo současně s ním dojde protistraně, až do tohoto okamžiku je oferent nabídkou vázán. Návrh na uzavření smlouvy zaniká uplynutím doby stanovené k jejímu přijetí, resp. přiměřené doby vzhledem k povaze smlouvy, nebo odmítnutím.

2.1.2.1 Manažerská smlouva

Manažerská smlouva jako zvláštní smluvní typ, právní institut, není upravena v žádném právním předpise, a přesto se s ní v pracovním právu setkáváme. Žádný z platných právních předpisů nezná ani tento pojem a nijak s ním nepracuje. Tento „institut“ se tedy vyvíjel *praeter legem*. Smlouva pod tímto názvem je většinou uzavírána mezi manažery na straně jedné a zaměstnavateli podnikateli na straně druhé a to jako doplněk ke jmenování

⁷⁶ Důvodová zpráva, obecná část, 3.1.3. Neplatnost právního úkonu op. cit. sub 2

⁷⁷ § 39 odst. 2 ZP

⁷⁸ § 39 odst. 2, věta druhá a odst. 3 a 4 ZP

⁷⁹ Viz Důvodová zpráva, zvláštní část k bodu 42 op. cit. sub 1

⁸⁰ § 43-51 OZ

nebo pouze samostatně. Níže se pokusím vymezit její právní postavení i s ohledem na změny v pracovním právu, které na její charakter měli rovněž vliv. V odborné literatuře se objevovali i úvahy nejen o postavení manažerské smlouvy, ale i o jejích jednotlivých ustanoveních a o právním režimu, kterému podléhají. Samotný obsah manažerských smluv, s konkrétní právní úpravou jednotlivých obvyklých náležitostí, bude předmětem následující kapitoly.

Po roce 1989, kdy se podstatně změnili vztahy na pracovním trhu, se u vrcholových zaměstnanců obchodních společností začaly objevovat smlouvy s názvem „manažerská smlouva“ nebo s obdobným názvem upravující výkon jejich činnosti či práce. Odklon od užívání pojmu pracovní smlouva, měl zdůraznit jejich řídicí pozici v rámci struktury zaměstnavatele a z toho plynoucí zvláštní úpravu práv a povinností v porovnání s řadovými zaměstnanci. V odborné literatuře se úvahy o právním postavení manažerských smluv objevovaly od poloviny 90. let minulého století. Otázkou vždy bylo, zda je tato smlouva platná jako celek, zda jsou platná ustanovení této smlouvy přesahující rámec pracovního práva a zda manažerská smlouva může založit pracovní poměr.

Pro posouzení manažerské smlouvy dle starého zákoníku práce je třeba si uvědomit, že byl kogentní povahy a uplatňoval zásadu „co není dovoleno, je zakázáno“. Tato konstrukce značně komplikovala posouzení manažerské smlouvy, jelikož dle striktního výkladu zákoníku práce bylo jakékoliv nedovolené odchýlení od starého zákoníku práce neplatné. Zaměstnanec a zaměstnavatel tedy mohli sjednat pouze smlouvu nebo dohodu, kterou starý zákoník práce výslovně předvídal. Ve svém hodnocení tehdejší právní úpravy vycházím z názoru V. Bognárové⁸¹, která manažerskou smlouvu považovala za „... *právní úpravu pracovněprávního vztahu, protože upravuje individuální vztah, který vzniká při využívání pracovní síly občana za odměnu (mzdu) jiným subjektem, tedy zaměstnavatelem ...*“.

Dle ustanovení § 27 starého zákoníku práce se pracovní poměr manažerů v taxativních případech zakládal jmenováním, u vedoucích zaměstnanců, kteří nesplnili podmínky ustanovení § 27 odst. 5 starého zákoníku práce, a u řadových zaměstnanců se pracovní poměr zakládal smlouvou. I přesto, že již od následujícího paragrafu starý zákoník práce užívá pojem „pracovní smlouva“ a nikoli pouze „smlouva“, se domnívám, že manažerská smlouva nemohla založit pracovní poměr u jmenovaných funkcí, ale u ostatních zaměstnanců ano. K tomu, aby manažerská smlouva zakládala pracovní poměr, musely jejími obsahovými náležitostmi být skutečností vymezené v ustanovení § 29 odst. 1 starého zákoníku práce, tzn. druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. V takovém případě se nejednalo o

⁸¹ BOGNÁROVÁ, V. Manažerská smlouva. *Právo a zaměstnání*. 1998, č. 7-8, s. 5

zvláštní způsob vzniku pracovního poměru, ale o posouzení právního úkonu dle jeho obsahu a ne dle označení listiny.

U jmenovaných funkcí se pracovní poměr zakládal výlučně jmenováním. Vzhledem k tomu, že není a nebyla stanovena forma jmenování, je možné se setkat i s názorem, že manažerská smlouva je v tomto případě deklaratorním vyjádřením jmenovacího aktu. V takové smlouvě, je pak možno na jmenování pouze odkázat a výslovně deklarovat dohodnuté skutečnosti, např.: dne nástupu do funkce, jakož i další vzájemná práva a povinnosti.⁸² U jmenovaných funkcí se pracovní smlouva neuzavírala. Převažujícím odborným názorem bylo, že manažerská smlouva má charakter tzv. jiné smlouvy dle ustanovení § 4 odst. 3 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění účinném k 31. 12. 2006 (dále jen „zákon o mzdě“), ve vazbě na ustanovení § 244 odst. 1 starého zákoníku práce. Pojem „jiná smlouva“ označuje individuální smlouvy odlišné od smlouvy pracovní. Z výše uvedeného vyplývá, že manažerská smlouva jako taková byla i dle pracovněprávních předpisů platná a způsobilá zavazovat účastníky pracovněprávních vztahů. Plnila doplňkovou funkci ke jmenovacímu dekretu nebo i k pracovní smlouvě.

Na základě zákona o mzdě lze v manažerské smlouvě sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas. Sjednání ostatních odměn za výkon funkce nebylo zákonem o mzdě omezeno. Odborná veřejnost v této věci dovodila přípustnost sjednat nárokové i nenárokové složky mzdy za vykonanou práci za dobu výkonu funkce. Naopak ohledně možnosti sjednat v manažerské smlouvě i jiné nároky shoda mnohdy nepanovala. Z výslovné dikce pracovněprávních předpisů plyne, že nároky, které pracovní právo nezná nebo nároky, které jsou sjednány nad/pod stanoveným rámcem starého zákoníku práce jsou neplatné, např.: odchýlné ujednání dovolené (i delší), odstupné pro případ skončení funkce. Jeden názorový proud byl reprezentován názorem, že lze v omezené míře sjednat ustanovení pro pracovní právo netypické. Na příklad, v manažerské smlouvě bylo možno zakotvit ochranu obchodního tajemství podle ustanovení § 17 obchodního zákoníku včetně povinnosti mlčenlivosti. Tato ochrana obecně působí vůči třetím osobám a je tedy možné ji sjednat i s manažery.⁸³ Druhým názorovým proudem byl uplatňován názor, že manažerská smlouva je smlouva *sui generis*, kde lze v rámci jedné smlouvy sjednat nároky z různých právních odvětví. Manažerská smlouva by pak byla smlouvou smíšenou a jednotlivá její ustanovení by se posuzovala podle právního odvětví, kam svou povahou patří. Jak argumentuje M. Kalenská: „... nelze přijmout

⁸² Srov. PROFANT, M. Manažerské smlouvy. *Právní obzor*. 1993, roč. 76, č. 2, s. 181

⁸³ BOGNÁROVÁ, V. op. cit. sub 81, s. 7

stanovisko, že platí jen ty závazky, které odpovídají pracovnímu právu, a ostatní jsou neplatné. Tím bychom popřeli zásadu, že „to, co není zakázáno, je dovoleno“, nad rámec kogentní úpravy pracovněprávní. Kogentnost pracovního práva bychom přenesli i do dalších právních oborů, zejména do práva obchodního či občanského.“⁸⁴ Zároveň byl zdůrazněn jiný charakter činnosti manažerů a nároky kladené na jejich osobu i zájmy zaměstnavatele. Odborná veřejnost v této věci shodně požadovala novou právní úpravu a navrhovala zakotvení manažerské smlouvy do zákoníku práce, případně vymezení hranic smluvní svobody v pracovněprávních vztazích.

Pakliže manažerská smlouva plnila pouze funkci doplňkovou a nabyla smlouvou pracovní, nevztahovala se na ní žádná ustanovení zákoníku práce vyjma části páté: Společná ustanovení starého zákoníku práce. Zvláště otázka její platnosti a skončení se projevila jako nejasná. Standartní situací bylo, že se manažerská smlouva sjednávala na dobu výkonu funkce, případně na dobu určitou. Jelikož starý zákoník práce ani zákon o mzdě tuto oblast nijak neomezoval, bylo dovozeno, že je v manažerské smlouvě možno zakotvit její zánik odstoupením, výpovědí či dohodou. Rovněž platilo, že manažerská smlouva se skončením pracovního poměru zanikala, ale zánik manažerské smlouvy z jakéhokoli důvodu neměl na pracovní poměr vliv. Po zrušení manažerské smlouvy, která obsahovala mzdové ujednání, byl zaměstnavatel nadále povinen za vykonanou práci poskytovat mzdu dle kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo zákona o mzdě, dnes dle pravidel zákoníku práce. Jiné nároky než samotná mzda či odchylky od obecné úpravy, např.: v době splatnosti mzdy, tímto zanikaly spolu s manažerskou smlouvou.⁸⁵

V manažerské smlouvě se obvykle upravují práva a povinnosti manažera, jak vůči podřízeným zaměstnancům, tak vůči zaměstnavateli nebo jeho statutárnímu orgánu. Dalšími kategoriemi obsahových náležitostí jsou mzdové a jiné hmotné stimuly, případně nároky na sociální a zdravotní péči. Pracovněprávními ujednáními jsou bezesporu ustanovení opakující povinnosti a jednání dle zákoníku práce (možnost odvolání), vymežující pravomoci v rámci organizační struktury a vůči podřízeným zaměstnancům i s ohledem na konkretizaci pracovních úkolů, ujednání o zákazu činnosti po skončení pracovního poměru (dnes konkurenční doložka) a dále odchýlná úprava práv a povinností od zákoníku práce tam, kde to je umožněno (např. použitím slov „nejméně“, „maximálně“, „minimálně“ či „může“). Za nárok nad rámec pracovního práva pak můžeme považovat užívání majetku

⁸⁴ KALENSKÁ, M. Překračuje manažerská smlouva hranice pracovního práva? *Právo a zaměstnání*, 1998, č. 11, s. 7

⁸⁵ BOGNÁROVÁ, V. op. cit. sub 81, s. 7

zaměstnavatele pro osobní potřebu (automobil, telefon, počítač apod.), způsob jejich odkoupení za zůstatkovou cenu, úpravu konfliktu zájmů, nadstandartní zdravotní péči a jiné požitky placené zaměstnavatelem neboli benefity (příspěvek na reprezentaci, rekreaci, ubytování) a podobné nadstandartní podmínky nesouvisející přímo s výkonem práce.

Posouzení manažerských smluv z pohledu dnešního pracovního práva je mnohem jednodušší. Novým zákoníkem práce byla zakotvena zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ a v ustanovení § 18 zákoníku práce je přímý odkaz na ustanovení § 51 občanského zákoníku o inominátních smlouvách. Domnívám se, že manažerské smlouvy jsou dnes právě těmito nepojmenovanými smlouvami. Dále mohou být smlouvami pracovními tam, kde se vedle podstatných náležitostí dle ustanovení § 34 zákoníku práce budou sjednávat i jiná práva a povinnosti, např.: možnost odvolání. V této věci se domnívám, že i zde platí posuzování právního úkolu dle jeho obsahu a není třeba trvat na doslovné formulaci, že pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou.⁸⁶ Dle ustanovení § 113 odst. 1 zákoníku práce je možné obdobně, jako tomu bylo dříve sjednat mzdu v jiné smlouvě, pak budou manažerské smlouvy stát vedle smluv pracovních nebo doplňovat jmenování. V novém zákoníku práce a hlavně zakotvením zásady subsidiarity byla rozšířena smluvní volnost a strany pracovního poměru si mohou sjednat práva a povinnosti dle svého uvážení. Neplatným by byla opět ujednání odporující kogentním ustanovením zákoníku práce, avšak jejich počet se značně redukoval. Je také potřeba mít na paměti otázku relativní neplatnosti, viz výše. Neplatným bude např. ustanovení, jímž se zaměstnanec vzdává svých zákonných práv (práva na dovolenou, na zákonnou délku výpovědní lhůty či kde se zaměstnanec zavazuje uhradit zaměstnavateli veškerou škodu, kterou v budoucnu při výkonu své funkce způsobí atd.). Veškerá ostatní ujednání v manažerských smlouvách budou v zásadě platná, i když jejich původ není v úpravě pracovního práva (zákoník práce je nezná). Užije se na ně obecná soukromoprávní smluvní volnost. Pokud daný závazek je určitý, učiněn na základě svobodné vůle, jde o plnění možné, svým obsahem nebo účelem neodporuje zákonu (zákoníku práce i občanskému zákoníku) nebo jej neobchází a nepříčí se dobrým mravům, bude platný. Jsem přesvědčena, že takovýto stav je správný. Vzhledem k náročnosti práce a požadované odbornosti manažera a k jeho vlivu na chod a prosperitu zaměstnavatele, resp. úrovni kvality práce manažera pro zaměstnavatele je potřeba, aby si oba účastníci pracovněprávního vztahu mohli sjednat podmínky takřikajíc „šité na míru“.

⁸⁶ § 33 odst. 1 ZP

2.2 Skončení pracovního poměru

Níže uvedu stručný výklad k obecným možnostem skončení pracovního poměru. Toto pojednání nemá ambici obecnou úpravu skončení pracovního poměru hodnotit ani upozorňovat na její nedostatky. Vzhledem k tématu práce pokládám úpravu možnosti odvolání vedoucích zaměstnanců za stěžejní. Odvolání je odchylná úprava skončení pracovního poměru pro pracovněprávní vztahy založené jmenováním (volbou dle dřívější právní úpravy) a pro vztahy, kde tato možnost byla s vedoucím zaměstnancem sjednána za podmínek ustanovení § 73 odst. 2 zákoníku práce. Z tohoto důvodu se domnívám, že právě tento právní institut nejvíce poukazuje na specifika právního postavení vedoucích zaměstnanců. Pro úplnost bych již zde ráda upozornila na skutečnost, že odvoláním zásadně pracovní poměr nekončí⁸⁷. Jakož i na skutečnost, že se na pracovněprávní vztahy vedoucích zaměstnanců, ať založené jmenováním nebo pracovní smlouvou, beze zbytku vztahuje obecná úprava skončení pracovního poměru.⁸⁸ Vzhledem k faktu, že pracovní poměr odvoláním nezaniká, si dovoluji poznamenat, že jsem tuto oblast zařadila pod úpravu skončení pracovního poměru s ohledem na její obvyklé zařazování do této části v odborné literatuře.

Ochranářská funkce pracovního práva se nejvíce projevuje právě v úpravě skončení pracovního poměru. Zaměstnanec, který řádně plní své povinnosti, má zajistit stabilitu zaměstnání a to hlavně s ohledem na skutečnost, že ztráta příjmu, která by mu tím vznikla, by ve výsledku mohla mít dalekosáhlé společenské a psychologické důsledky na jeho sociální integraci. Je pravidlem, že zaměstnanec může pracovní poměr zcela svobodně ukončit bez udání důvodu nebo s ním. Na druhou stranu je třeba vybalancovat potřebu zaměstnavatele skončit pracovní poměr, se zaměstnanci, které již nepotřebuje nebo kteří neplní pracovní povinnosti nebo je porušují. Těžištěm úpravy skončení pracovního poměru je úprava jednostranného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem. Zákoník práce stanoví za jakých okolností může zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr, nelze tak učinit bezdůvodně. Předmětem úpravy je rovněž otázka, zda se tak může stát kdykoliv a jaké nároky zaměstnanci případně vzniknou. Obecně platí, že pokud se zaměstnanec nachází v zákonem předpokládané těžší společenské situaci nebo je rozvázání pracovního poměru absolutně nezávislé na jeho činnosti, je možnost rozvázat pracovní poměr ztížena nebo finančně kompenzována.⁸⁹

⁸⁷ § 73 odst. 6, věta první před středníkem ZP, resp. § 65 odst. 3, věta první SZP

⁸⁸ § 38 odst. 2 ZP

⁸⁹ Blíže BĚLINA, M. a kol. op. cit. sub 3, s. 189 a násl.

Skončením pracovního poměru zaniká většina práv a povinností mezi účastníky zaniklého pracovněprávního vztahu. Některá práva a povinnosti však existují dále, zejména povinnost uhradit odměnu za odvedenou práci včetně všech jejích součástí. Jímž odpovídá právo toto zaplacení požadovat.

Skočení pracovního poměru může nastat na základě dohody o rozvázání pracovního poměru. Jedná se o dvoustranný právní úkon dle ustanovení § 49 zákoníku práce, tedy shodný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele o tom, že pracovní poměr končí a ke kterému dni. Dohoda musí být uzavřena v písemné podobě, jinak je neplatná. Na žádost zaměstnance se v ní musí uvést i důvody vedoucí k jejímu uzavření.

Druhým možným právním úkonem zakládajícím zánik pracovního poměru je okamžité zrušení pracovního poměru. Tento jednostranný úkon je upraven odchylně pro zaměstnavatele a odchylně pro zaměstnance v ustanoveních § 55 a § 56 zákoníku práce. V tomto případě pracovní poměr končí okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníku. Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen na základě dvou možností. Za prvé, jestliže podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce. Za druhé, pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti. Pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr okamžitým zrušením, náleží mu odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku.⁹⁰ I zaměstnavatel může pracovní poměr ukončit na základě dvou důvodů a to v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu dozvěděl. Objektivní lhůta je stanovena v maximálním trvání jednoho roku ode dne, kdy důvod vznikl. Podle ustanovení § 55 odst. 2 zákoníku práce nesmí zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Důvody pro, které může zaměstnavatel jednostranně zrušit pracovní poměru, jsou⁹¹:

1. byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních

⁹⁰ § 67 odst. 1 ZP

⁹¹ § 55 odst. 1 ZP

úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,

2. porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou bez udání důvodu zrušit pracovní poměr v době trvání zkušební doby, pokud byla sjednána. Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru musí být druhé straně doručeno alespoň tři dny předem, jedná se však o lhůtu pořádkovou a její nedodržení nezpůsobuje neplatnost daného úkonu.⁹² Právo zrušit pracovní poměr reflektuje zaměstnancovu svobodnou volbu vybrat si zaměstnavatele a pozici, na které bude zaměstnán. Zaměstnavateli se pak dává možnost seznámit se blíže s osobou zaměstnance a s jeho dovednostmi. Po uplynutí zkušební doby se plně uplatní ochrana pracovního zákonodárství.

Výpověď je nejtypičtějším jednostranným právním úkonem vedoucím k zániku pracovního poměru. Jak bylo uvedeno, zaměstnanec v jejím užití není nikterak omezen. Musí dodržet povinnou písemnou formu a doručit výpověď zaměstnavateli. Vada spočívající v nedodržení písemné formy je stižena neplatností.⁹³ V případě výpovědi nekončí pracovní poměr okamžikem doručení, ale až po uplynutí minimální dvouměsíční výpovědní doby. V tomto ohledu je v zákoníku práce upraveno zvláštní počítání času. Výpovědní doba obecně začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.⁹⁴ Úprava výpovědi, kterou dává zaměstnavatel je velice striktní. Zaměstnavatel může dát výpověď pouze z důvodu taxativně uvedeného v ustanovení § 52 zákoníku práce. Z těchto taxativních důvodů jsou vyloučeny případy dle ustanovení § 53 zákoníku práce, kde se výpověď zakazuje s ohledem na situaci, ve které se právě zaměstnanec nachází, tzv. ochranné době. Výpověď musí být zaměstnanci doručena do vlastních rukou, doručování je podrobně upraveno v ustanoveních § 334-336 zákoníku práce. Důvody, na základě kterých může zaměstnavatel učinit výpověď, se dají charakterizovat následovně⁹⁵:

1. organizační důvody dle ustanovení § 52 písm. a)-c) zákoníku práce
2. dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance dle § 52 písm. d), e) zákoníku práce

⁹² § 66 ZP

⁹³ § 50 ZP

⁹⁴ § 51 ZP

⁹⁵ Viz BĚLINA, M. a kol. op. cit. sub 3, s. 194

3. nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance dle § 52 písm. f) zákoníku práce
4. důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnanci vykonávané práci dle § 52 písm. g) zákoníku práce

Zaměstnanci, kterému byla dána výpověď dle ustanovení § 52 písm. a)-d) náleží odstupné ve výši stanovené ustanovením § 67 odst. 1 zákoníku práce.

Pracovní poměr taktéž zaniká na základě právních událostí, tedy objektivních skutečností, na které zaměstnavatel ani zaměstnanec nemají vliv. Těmito skutečnostmi, pak jsou smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele fyzické osoby a uplynutí doby u pracovních poměrů na dobu určitou. Je nutno poznamenat, že smrtí nezanikají peněžité práva zaměstnance vůči zaměstnavateli.⁹⁶

2.2.1 Odvolání z funkce a vzdání se funkce

U pracovních poměrů založených jmenováním/volbou platí vedle obecné úpravy skočení pracovního poměru i úprava odchylná. Právu zaměstnavatele odvolat vedoucího zaměstnance odpovídá právo vedoucího zaměstnance vzdát se své funkce.⁹⁷ Odvoláním či vzdáním se funkce samotný pracovní poměr nekončí, dochází ke změně druhu vykonávané práce na základě jednostranného právního úkonu zaměstnavatele (odvolání) nebo vedoucího zaměstnance (vzdání se funkce). Důvody vedoucí k odvolání nebo k vzdání se funkce není třeba uvádět a tak je možné jich využít z jakéhokoli důvodu nebo bez důvodu.

2.2.1.1 Právní úprava v starém zákoníku práce

V dřívější právní úpravě bylo odvolání, resp. vzdání se funkce (dále pro oba dva právní instituty jen „odvolání“) upraveno v ustanovení § 65 starého zákoníku práce. Vedoucí zaměstnanec, který byl do funkce zvolen nebo jmenován podle ustanovení § 27 starého zákoníku práce mohl být také odvolán nebo se své funkce vzdát. Na rozdíl od jmenování, pro odvolání byla stanovena povinná písemná forma. Nedodržení této formy znamenalo neplatnost odvolání. Odvolání muselo být doručeno druhému účastníku pracovněprávního

⁹⁶ § 328 ZP

⁹⁷ § 65 odst. 3 SZP

vztahu v souladu s pracovněprávními předpisy a výkon funkce končil dnem následujícím po doručení odvolání nebo dnem pozdějším bylo-li tak uvedeno v odvolání. Odvolání není možné provést se zpětnou účinností, pokud se tak stalo, je rozhodující den stanovený zákonem, tedy den následující po doručení.⁹⁸ K odvolání byl na základě ustanovení § 27 odst. 5 *in fine* starého zákoníku práce zmocněn výlučně statutární orgán zaměstnavatele právnické osoby, sám zaměstnavatel fyzická osoba. Pokud byl zaměstnavatelem stát, mohl vedoucího zaměstnanec odvolat jedině vedoucí organizační složky státu. Starým zákoníkem práce bylo zakázáno pověřit odvoláním jinou osobu.

Pracovní poměr odvoláním nekončil, bylo tedy nutné s vedoucím zaměstnancem dohodnout jeho následné umístění na jinou pozici za podmínek ustanovení § 65 odst. 3 starého zákoníku práce. Pracovní poměr rovněž nekončil uplynutím volebního období v případě pracovního poměru založeného volbou. Zaměstnavatel byl povinen vedoucími zaměstnanci nabídnout práci odpovídající jeho kvalifikaci nebo jinou vhodnou práci. Vhodnou prací byla práce, kde kvalifikace vedoucího zaměstnance využita být nemusela. Bylo dostačující nabídnout vhodnou práci s ohledem na zdravotní stav a schopnosti vedoucího zaměstnance, obdobně jak je tomu u převedení na jinou práci.⁹⁹ Pokud zaměstnavatel takovou pozici neměl k dispozici nebo vedoucí zaměstnanec ji odmítl, šlo o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zároveň fiktivně vznikl výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) starého zákoníku práce. Výpovědní důvod je dán přímo ze zákona a zaměstnavatel ho může využít. Došlo k fikci nadbytečnosti, která zde nastávala, aniž by se vyžadovalo, aby se vedoucí zaměstnanec skutečně stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo organizačních změnách. Za normálních okolností, takto propuštěnému zaměstnanci náleží odstupné. Vedoucímu zaměstnanci propuštěnému na základě odvolání a následného nezařazení na novou práci právo na odstupné vzniklo pouze za splnění podmínky, že pracovní poměr byl rozvázán po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny. Až do skončení pracovního poměru (po čas běhu výpovědní doby) šlo tedy o překážku v práci na straně zaměstnavatele a vedoucímu zaměstnanci tak náležela náhrada mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku. Pokud však nabídku přijme, dochází opět ke změně druhu práce v trvajícím pracovním poměru.

⁹⁸ Viz HURKA, P. op. cit. sub 8, s. 133

⁹⁹ Srov. DĚDIČ, J., SOUČKOVÁ, M. op. cit. sub 23, s. 26

Tato úprava starého zákoníku práce nabyla účinnosti až na některé výjimky dne 1. 6. 1994, před novelou zákoníku práce č. 74/1994 Sb. byla úprava odvolání velice strohá. Až tento zákon vymezil formu odvolání a dobu, kdy dojde ke skončení výkonu funkce a zároveň zpřesnil zbylou úpravu. Před tímto zákonem, byla vymezena dovolenost odvolání, že jej činí vedoucí organizace a upraven postup po odvolání. Přičemž fikce výpovědního důvodu byla do starého zákoníku práce vtělena zákonem č. 231/1992 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti, s účinností od 29. 5. 1992. Do této doby bylo znění tohoto ustanovení v rozporu s čl. 9 Listiny základních práv a svobod a dalšími mezinárodními závazky ČR, neboť zaměstnavatel mohl odvolaného vedoucího zaměstnance zařadit na práci odpovídající jeho kvalifikace i bez jeho souhlasu a to za podmínky, že s ním jeho budoucí zařazení projednal a nenalezli shodu.

V praxi činilo potíže, jak bude řešena situace vedoucího zaměstnanec, který byl jmenován do nové funkce u zaměstnavatele, kde již jmenovanou funkci zastává, a z oné nové funkce pak odvolán. Bylo dovozeno, že do původní funkce se již nevrací, neboť ta zanikla jmenováním na novou funkci a ustanovení § 65 odst. 3 starého zákoníku práce nepočítá s obnovením původní funkce, ale pouze se zařazením na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci či jinou vhodnou práci¹⁰⁰.

Je však třeba se zamyslet i nad situací, kdy byl pracovní poměr na původní místo založen pracovní smlouvou. Otázkou je, zda může být vedoucí zaměstnanec odvolán, když jeho pracovní poměr vznikl pracovní smlouvou, u které starý zákoník práce skončení formou odvolání neumožňuje. Odvolání takto jmenovaného vedoucího zaměstnance by mělo být zásadně možné, neboť odvoláním pracovní poměr nekončí. Starý zákoník práce hovoří pouze o odvolání z funkce a nikoli o skončení pracovního poměru. Jmenováním do funkce se mění právní postavení vedoucího zaměstnance a odvolání je možné právě vzhledem k tomu nového postavení, bez ohledu na skutečnost, že původní pracovní poměr byl založen pracovní smlouvou. Zde se vyskytl problém, zda se po odvolání vedoucí zaměstnanec vrací na původní místo a má konat práci vymezenou v pracovní smlouvě (toto místo již nemusí být místo vedoucího zaměstnance). Dle ustanovení § 65 odst. 3 zákoníku práce se nerozlišuje, na jakém základě pracovní poměr byl založen. Úprava v něm obsažená, tj. nabídková povinnost a fikce výpovědního důvodu, se uplatní i na tento případ, vedoucí zaměstnanec se nevrací na své původní místo.¹⁰¹

¹⁰⁰ Viz KALENSKÁ, M. op. cit. sub 60, s. 477

¹⁰¹ Srov. BOGNÁROVÁ, V. op. cit. sub 67, s. 14

2.2.1.2 Současná právní úprava

Právní úprava odvolání se v současné době v některých rysech neliší od úpravy dřívější, proto se zaměřím pouze na změny, ke kterým došlo a na platnou judikaturu v této oblasti. Pokud v tomto oddíle nebude uvedeno jinak, platí právní úprava dřívější.

Odvolání je upraveno v ustanovení § 73 zákoníku práce. Platí, že lze odvolat vedoucí zaměstnance, jejichž pracovní poměr byl založen jmenováním dle ustanovení § 33 zákoníku práce, k odvolání je příslušná stejná osoba jako ke jmenování. Nový zákoník práce již neumožňuje zaměstnavatelům soukromé sféry jmenovat vedoucí zaměstnance. Na základě ustanovení § 73 odst. 2 zákoníku práce si však mohou smluvně sjednat možnost odvolání a to za podmínky, že bude sjednána i možnost vedoucího zaměstnance vzdát se svého pracovního místa. Takovéto ujednání může být obsahem pracovní smlouvy, manažerské smlouvy nebo může být vyčleněno do samostatné dohody o odvolání. Vzhledem k již uplatňované smluvní volnosti v pracovním právu, je dovozeno, že tato smlouva může být uzavřena kdykoliv za trvání pracovního poměru a může stanovit i podmínky, případně důvody, kdy je možno těchto institutů využít, jakož i dobu svého trvání a peněžitá plnění s tím spojená. Dohoda zaniká se zánikem pracovního poměru.¹⁰²

Okruh vedoucích zaměstnanců, se kterými lze toto sjednat je pak vymezen v ustanovení § 73 odst. 3 zákoníku práce naprosto stejně jako okruh vedoucích zaměstnanců, kteří mohli být jmenování dle ustanovení § 27 odst. 5 starého zákoníku práce. Opět došlo k diferenciaci mezi zaměstnavateli, ve veřejné sféře je možné odvolat všechny vedoucí zaměstnance, kdežto v soukromé sféře nemůže být odvolán vedoucí zaměstnanec na druhém stupni řízení, kterému není podřízen alespoň jeden další vedoucí zaměstnanec. L. Drápal na toto ustanovení nahlíží jako na ustanovení dispozitivní povahy, když konstatuje:

„Nejde zřejmě o kogentní právní úpravu; v kolektivní nebo jiné smlouvě, popř. ve vnitřním předpisu, smí být jejich okruh vymezen jinak.“¹⁰³

Tento názor s ohledem na ostatní dostupnou literaturu, užití slova „jsou“ namísto „mohou být“ či „jsou především“ a na fakt, že takto byla formulována vedoucí místa i v minulosti, nesdílím

Pokud byl vedoucí zaměstnanec do funkce jmenován na dobu určitou, končí pracovní poměr též uplynutím stanovené doby a odvoláním¹⁰⁴.

¹⁰² Viz BĚLINA, M. op. cit. sub 30, s. 310

¹⁰³ in BĚLINA, M. op. cit. sub 30, s. 309

¹⁰⁴ § 73 odst. 6, věta první za středníkem ZP

Byla změněna formulace tzv. nabídkové povinnosti. Po odvolání je zaměstnavatel povinen podat vedoucímu zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.¹⁰⁵ Pokud zaměstnavatel takovou práci má a vedoucímu zaměstnanci ji nenabídne, jde o porušení povinností, které mohou být sankcionovány příslušným kontrolním orgánem. Nabídková povinnost byla předmětem rozhodování Nejvyššího soudu ČR, kde bylo mimo jiné stanoveno, že povinnost nabídnout vedoucímu zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci znamená, že se nevyžaduje, aby zaměstnavatel navrhoval vedoucímu zaměstnanci takové pracovní zařazení, při němž by byla zcela využívána jeho dosažená kvalifikace, a současně se nesmí jednat o práci, k níž zaměstnanec nemá potřebnou kvalifikaci a nemůže ji ani získat zaškolením nebo jinou přípravou. Dále bylo uvedeno, že lze nabídnout pouze volné pracovní místo (v okamžiku nabídky neobsazené) nebo je alespoň jisté, že bude v brzké době uvolněno, zároveň zaměstnavatel není povinen vytvářet pro odvolaného vedoucího zaměstnance místo nové¹⁰⁶.

Tentýž rozsudek Nejvyššího soudu ČR vyřešil otázku, za jakých podmínek může být odvolán z vedoucího místa, vedoucí zaměstnanec, který byl do funkce jmenován ještě před 1. 1. 2007, jehož pracovní poměr vznikl za starého zákoníku práce a nyní podle přechodného ustanovení § 364 odst. 3 části před středníkem zákoníku práce se považuje s účinností od 1. 1. 2007 za pracovní poměr založený pracovní smlouvou. Z čehož vyplývá, že nemohl mít sjednanu možnost odvolání. Před tímto rozhodnutím panoval obecný názor, že odvolat tohoto vedoucího zaměstnance není možné a musí se postupovat výhradně podle obecné úpravy skončení pracovního poměru. Nejvyšším soudem ČR bylo však dovozeno, že tito vedoucí zaměstnanci mohou být odvoláni i po 1. 1. 2007 aniž by měli či museli tuto možnost se zaměstnavatelem sjednat. Jejich právní postavení je tedy stejné jako u vedoucích zaměstnanců, jejichž pracovní poměr byl založen pracovní smlouvou a možnost odvolání byla ujednána. Takové řešení bylo odůvodněno zásadou ochrany nabytých práv, která vylučuje, aby účastníci pracovněprávních vztahů jen v důsledku nové právní úpravy pozbyli práva a povinnosti, které měli podle dosavadní právní úpravy a které upravuje (přiznává) také nová právní úprava.¹⁰⁷

K obdobnému názoru Nejvyšší soud ČR dospěl i v případě poskytování odstupného, když vyjádřil: „ ... že, poskytnutí odstupného zaměstnanci se řídí zákonem č. 262/2006 Sb.,

¹⁰⁵ § 73 odst. 6, věta druhá ZP

¹⁰⁶ Rozsudek NS ze dne 11. 3. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4897/2009

¹⁰⁷ Tamtéž a dále RANDLOVÁ, N. Odvolání vedoucích zaměstnanců z funkce, do níž byli jmenováni podle starého zákoníku práce. *HR Management*, 2011, č. květen-červen, s. 46-47

zákoník práce, i v případě, že k právnímu úkonu směřujícímu k rozvázání pracovního poměru došlo v době do dne 31. 12. 2006, skončil-li podle něho pracovní poměr v době počínaje dnem 1. 1. 2007. ... Pro závěr, zda zaměstnanci náleží odstupné, totiž není významné, jaké pracovní místo zastával v době skončení pracovního poměru, ale jen (výlučně) skutečnost, co bylo příčinou odvolání zaměstnance z funkce (z místa vedoucího zaměstnance); nárok na odstupné je ve smyslu ustanovení § 73 odst. 6 zák. práce (stejně jako podle ustanovení § 65 odst. 3 zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2006) dán pouze tehdy, došlo-li k odvolání zaměstnance v souvislosti se zrušením jeho (jím zastávaného) pracovního místa v důsledku organizační změny.“¹⁰⁸

2.2.2 Finanční vyrovnání

Při skončení pracovního poměru v návaznosti na odvolání nebo vzdání se pracovního místa mají vedoucí zaměstnanci právo požadovat vyplacení odstupného jen ve výše uvedeném případě. Často se stává, že v manažerské smlouvě nebo jiné obdobné smlouvě je rovněž ujednání o právu na „odstupné“ a to i z jiných důvodů, než jsou organizační změny. Většinou bývá vypláceno při odvolání nebo obecně při skončení výkonu práce, a to buď v podobě určitého počtu měsíčních výdělků, nebo je určeno fixní částkou.

Termín „odstupné“, který je zde hojně užíván, je nevhodný. Odstupné je zákoníkem práce definovaný pojem a může být vypláceno pouze v určitých případech zejména při ztrátě zaměstnání bez ohledu na jednání zaměstnance¹⁰⁹. Tato podmínka, zde splněna není, neboť „odstupné“ bývá mnohdy vypláceno ve všech případech skončení výkonu práce. Vhodným termínem je pak termín „odchodné“, které většinou odborná literatura užívá a krátce jej znal i starý zákoník práce. S ohledem na skutečnost, že odchodné je sjednáváno i pro situace, kdy vedoucí zaměstnanec opouští zaměstnavatele po nekvalitně odvedené práci či se špatnými hospodářskými výsledky, přejala odborná veřejnost medializovaný pojem „zlatý padák“. Tato situace je a byla laickou veřejností vnímána velice nelibě, jak dokresluje nedávná kauza „Sazka – Hušák“¹¹⁰. Nabízí se možnost legislativní úpravy odchodného v tom smyslu, že by nenáleželo v případech obdobných výpovědním důvodům dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce. Druhou možností je navázání práva na odchodné či jeho výše na hospodářské výsledky zaměstnavatele, a to zejména u zaměstnavatelů napojených na státní rozpočet.

¹⁰⁸ Rozsudek NS ze dne 23. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3429/2009

¹⁰⁹ Blíže § 67-68 ZP

¹¹⁰ JUDr. Aleši Hušákovi, bývalému generálnímu řediteli společnosti SAZKA, a.s. náleží odchodné ve výši 60násobku měsíční mzdy a podíl na zisku za předchozí rok, tj. cca 70 milionů korun českých viz KUBÁTOVÁ, Z., POLJAKOV, N. Hušákův zlatý padák za více než 70 milionů. *Hospodářské noviny*. 3. - 5. 6. 2011, č. 109, s. 1

U zaměstnavatelů soukromé, resp. podnikatelské, sféry by se jednalo o vměšování do smluvní svobody stran, pokud zaměstnavatel a vedoucí zaměstnanec s takovýmto smluvním ujednáním souhlasí, neměla by jejich vůle být omezována.

Dnes je možné odchodné platně sjednat vzhledem k dispozitivní povaze ustanovení § 73 odst. 2 zákoníku práce, například v dohodě o odvolání a vzdání se pracovního místa nebo v jiné dohodě nebo toto právo může být obecně zakotveno ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. I na toto ujednání se vztahují ustanovení o právních úkonech, obsah takového ujednání nesmí být v rozporu se zákonem, obcházet ho nebo se přičít dobrým mravům.¹¹¹

Starý zákoník práce možnost sjednání odchodného výslovně dovozoval v období od 1. 1. 2001 do 29. 2. 2004. Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, vložil do starého zákoníku ustanovení § 29 odst. 3 a podstatně rozšířil odst. 2 tohoto ustanovení, ty následně zněly:

„(2) Mimoto lze v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem. Ve smlouvě, lze písemně dohodnout, že zaměstnanec nesmí po ustanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat; za porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní pokuta. Konkurenční doložka odporující uvedeným podmínkám je neplatná.

(3) Zaměstnavatel může sjednat s vedoucím zaměstnancem, u něhož se pracovní poměr zakládá jmenováním nebo volbou, právo na odchodné pro případ, že vedoucí zaměstnanec bude z funkce odvolán před skončením svého funkčního období, je-li zároveň sjednána konkurenční doložka. Ujednání o odchodném odporující uvedeným podmínkám je neplatné.“

Tato změna, tj. ustanovení § 29 odst. 2 kromě věty první a celý odst. 3 starého zákoníku práce, byla zrušena s účinností od 1. 3. 2004 zákonem č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů. Ustanovení bylo kritizováno pro svou nedostatečnou formulaci vzhledem k faktu, že vedoucí zaměstnanec, jehož pracovní poměr je založen jmenováním, nemá funkční období a v praxi

¹¹¹ § 39 OZ se uplatní zejména na posouzení výše odchodného ve vazbě na konkrétní situaci a způsob skončení pracovního poměru

by tedy tuto možnost nemohl využít. Pojem „funkční období“ ani zákon neznal, neboť volení vedoucí zaměstnanci měli volební období.¹¹²

Starý zákoník práce obdobné smluvní ujednání neumožňoval a judikatura konstatovala, že ustanovení o odchodném pro případ odvolání z funkce je pro rozpor se starým zákoníkem práce neplatné. Nejedná se totiž o odměnu za vykonanou práci, ale spíše o finanční odškodnění a jako takové by mohlo být poskytnuto jen tehdy, pokud to právní předpisy dovolují.¹¹³

2.2.3 Návrhy de lege ferenda

Zastávám názor, že zde je možné právní úpravu uvolnit, tak aby bylo možné rychleji, i v soukromé sféře, ukončit pracovní poměr s manažerem, který na příklad přivedl podnikatele „do červených čísel“ nebo využívá informace získané v rámci své práce k osobním účelům nebo jinak poškozují zaměstnavatele. V tomto ohledu se jako nejjednodušší jeví zrušení taxativního výčtu vedoucích zaměstnanců, se kterými je možno sjednat odvolání a vzdání se místa v ustanovení § 73 odst. 3 zákoníku práce nebo novelizace výpovědní doby, tak by bylo možno s vedoucím zaměstnancem sjednat dobu kratší než současné dva měsíce. Pro vedoucí zaměstnance by byla dána zvláštní minimální hranice, a to buď jednotně, nebo v závislosti na počtu odpracovaných let u konkrétního zaměstnavatele.¹¹⁴ Zaměstnavatel by si sám stanovil, se kterými vedoucími zaměstnanci sjedná možnost odvolání a vzdání se místa a to buď smluvně, nebo vnitřním organizačním předpisem. Další možností je zakotvení mimořádné výpovědi či výpovědi bez udání důvodu za současného poskytnutí odstupného. Ochrana, kterou pracovní právo vedoucím zaměstnancům poskytuje, může být snížena, vzhledem k jejich odpovědnosti (z pohledu zaměstnavatele) za rozhodování, fungování a hospodářský výsledek zaměstnavatele. Zároveň by však neměla být zrušena úplně, rovněž této skupině zaměstnanců je třeba poskytnout pracovní právní ochranu, avšak v omezené míře, neboť jejich vyjednávací pozice vůči zaměstnavateli je nepodstatně vyšší než u řadových zaměstnanců, manažer a zaměstnavatel jsou téměř rovnocennými partnery.

Výše zmíněné návrhy by měli být realizovány až po novém vymezení definice vedoucího zaměstnance dle ustanovení 11 odst. 4 zákoníku práce. Kdyby tomu tak nebylo, došlo by ke snížení ochrany stability zaměstnání většiny zaměstnanců, neboť vedoucím

¹¹² Srov. ZRUTSKÝ, J. Mohou nastat potíže. Novela zákoníku práce. *Právní rádce*, 2000, č. 12, s. 32 a BOGNÁROVÁ, V. Je „zlatý padák“ v souladu se zákonem? *Právo a zaměstnání*, 2000, č. 7-8, s. 23

¹¹³ Rozsudek NS ze dne 25. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1191/97

¹¹⁴ Obdobně, jak je navrhována změna výše odstupného, viz op. cit. sub 1

zaměstnancem v současné době není pouze zaměstnanec na posledním místě organizační struktury zaměstnavatele, tedy ten, který nemá dalšího podřízeného zaměstnance.

Kapitola 3. Obsah pracovního poměru vedoucího zaměstnance

Obsahem pracovního poměru jsou vzájemná práva a povinnosti jeho účastníků, zaměstnavatele a zaměstnance. Práva a povinnosti vypočtená v zákoníku práce není třeba sjednávat v pracovní smlouvě, vyplývají přímo ze zákona a jsou neoddělitelnou součástí obsahu pracovního poměru. Dle ustanovení § 2 odst. 1 a 2 zákoníku práce si mohou zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnout odchýlné ujednání práv a povinností tam, kde to zákoník práce nezakazuje nebo z povahy ustanovení nevyplývá, že se není možné odchýlit, neboli jde o ustanovení kogentní. Tímto byla do zákoníku práce vnesena obecná soukromoprávní zásada „co není zakázáno, je dovoleno.“ V porovnání se starým zákoníkem, který byl založen na rigidní zásadě „co není dovoleno, je zakázáno“, je nyní posílena smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů. Účastníci pracovněprávního vztahu si též mohou dohodnout práva a povinnosti, které pracovní právo nezná na základě subsidiárního užití ustanovení § 51 občanského zákoníku. Tato smluvní ujednání pak nesmí být v rozporu jak se zákoníkem práce, tak s občanským zákoníkem, nesmí je obcházet anebo se přičít dobrým mravům.

Některá práva a povinnosti nevznikají se vznikem pracovního poměru, ale až s jeho skončením, jedná se na příklad o právo zaměstnance na vyplacení odstupného ve stanovených případech a o povinnost zaměstnavatele toto odstupné vyplatit, povinnost vydat zaměstnanci pracovní posudek nebo potvrzení o zaměstnání.

Důsledkem vzájemnosti práv a povinností je fakt, že to co je právem zaměstnance je na druhé straně povinností zaměstnavatele a *vice versa*. Jestliže má zaměstnanec povinnost vykonávat práci podle pracovní smlouvy, má zaměstnavatel právo požadovat výkon takové práce.

3.1 Zákonné povinnosti zaměstnavatelů a vedoucích zaměstnanců

Úprava povinností zaměstnanců i zaměstnavatelů je roztroušena po celém zákoníku práce, povinnosti zaměstnavatelů vůči orgánům veřejné správy upravují i jiné zákony. Povinnosti zaměstnavatelů se dají rozdělit na ty, které mají vůči všem zaměstnancům či

odborovým orgánům a na ty, které se uplatní jen ve vztahu k jednotlivému zaměstnanci.¹¹⁵ Níže se zaměřím na vymezení základních povinností a hlavně na zvláštní povinnosti vedoucích zaměstnanců.

Ustanovení § 38 odst. 1 zákoníku práce vymezuje základní povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Zaměstnavatel je od vzniku pracovního poměru povinen přidělovat zaměstnanci pracovní úkoly podle pracovní smlouvy, platit mu mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů, resp. vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky, informovat zaměstnance o zásadních opatřeních (i prostřednictvím odborové organizace nebo rady zaměstnanců), dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem. Zaměstnanec je pak povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a nediskriminovat¹¹⁶. Tato povinnost se týká i smluvního ujednání s jednotlivými vedoucími zaměstnanci nebo ustanovení vnitřních předpisů. Zaměstnavatel nemůže s jedním vedoucím zaměstnancem sjednat delší čerpání dovolené a s druhým vedoucím zaměstnancem pouze minimální čerpání dovolené dle zákoníku práce. Takový postup by mohl být odůvodněn pouze povahou práce, kterou vykonávají. Zaměstnavatel je též povinen nezasahovat do osobních práv zaměstnanců.¹¹⁷

Demonstrativní výčet základních povinností je uveden v ustanovení § 301 zákoníku práce. Jednotlivé povinnosti jsou pak konkretizovány pomocí pracovněprávních institutů nebo dále specifikovány v zákoníku práce nebo jiných právních předpisech, jakož i ve vnitřních předpisech zaměstnavatele a v jednotlivých pracovních smlouvách. Základní povinností je na příklad povinnost dle ustanovení § 301 písm. a) zákoníku práce „*pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci*“. Tato povinnost je dále rozvedena v ustanovení § 230 odst. 2 zákoníku práce, kdy zaměstnavatel může zaměstnanci nařídít účast na školení a zaměstnanec je povinen si prohlubovat svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Obecná povinnost zaměstnavatele pečovat o odborný rozvoj zaměstnanců je uložena v ustanovení § 227 zákoníku práce. Na obecnou povinnost dle ustanovení § 301 písm. a)

¹¹⁵ Viz BĚLINA, M. op. cit. sub 3, s. 163

¹¹⁶ § 16 ZP

¹¹⁷ § 316 odst. 2 ZP

zákoníku práce se váže právo i povinnost vedoucího zaměstnance řídit práci podřízených dle ustanovení § 302 písm. a) zákoníku práce. Zaměstnanec je vázán pouze pokyny, které byly učiněny v souladu s právními předpisy a k tomu oprávněným vedoucím zaměstnancem.¹¹⁸

Dále jsou zaměstnanci povinni:

- a. využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,
- b. dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,
- c. řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Vedle těchto výslovně stanovených základních povinností existuje i nekodifikovaná povinnost vyplývající z povahy pracovněprávního vztahu. Povinnost loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli zahrnuje mlčenlivost, diskrétnost a pečlivost. Tato povinnost vzniká již podpisem pracovní smlouvy, čímž se liší od ostatních povinností, které vznikají dnem nástupu do práce (tj. vznikem pracovního poměru) a dále, tím že musí být dodržována i po skončení pracovní doby a pracovního poměru jako takového. Na základě této povinnosti je pak vystavěn pracovněprávní institut konkurenční doložky dle ustanovení § 310 zákoníku práce a zákaz výdělečné činnosti během trvání pracovního poměru dle ustanovení § 304 zákoníku práce. Po skončení pracovního poměru musí bývalý zaměstnanec dodržovat zákaz nekalé soutěže a zákaz porušování obchodního tajemství dle obchodního práva.¹¹⁹ S ohledem na postavení vedoucích zaměstnanců a na přístup k informacím o zaměstnavateli (know-how, smlouvy s obchodními partnery a klienty, bankovní účty a jiné pro zaměstnavatele citlivé dokumenty) považují za vhodné povinnost loajality zakotvit výslovně v zákoníku práce, případně spolu s ujednáním o povinnosti mlčenlivosti po skončení pracovního poměru.¹²⁰ Domnívám se, že v této věci by bylo možné stanovit výjimku ze základní zásady stanovené v ustanovení § 13 odst. 2 písm. f) zákoníku práce a umožnit zaměstnavatelům sankcionovat nesplnění této povinnosti smluvní pokutou.

¹¹⁸ Blíže BĚLINA, M. op. cit. sub 29, s. 187-188

¹¹⁹ § 44 a násl., § 51 ObchZ

¹²⁰ Srov. BĚLINA, M. op. cit. sub 29, s. 187, HŮRKA, P. a kol. op. cit. sub 8, s. 71 a BEZOUŠKA, P. op. cit. sub 40, s. 51-52

Zvláštní povinnosti vedoucích zaměstnanců jsou vymezeny v ustanovení § 302 zákoníku práce, přičemž vedoucí zaměstnanci musí současně dodržovat i základní povinnosti zaměstnanců. Vedoucí zaměstnanci jsou nad rámec obecných povinností povinni:

- a. řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,
- b. co nejlépe organizovat práci,
- c. vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- d. zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle tohoto zákona,
- e. vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,
- f. zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů,
- g. zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.

Vedoucí zaměstnanci jsou na základě konkretizace ustanovení § 302 písm. c) zákoníku práce povinni zajišťovat péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci uloženou zaměstnavateli.¹²¹ V té souvislosti přijímají oznámení o nedostacích a závadách na pracovišti a o pracovních úrazech. Zaměstnavatelem písemně určení vedoucí zaměstnanci jsou oprávněni podrobit jim podřízené zaměstnance zjištění, zda nejsou pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.¹²² Dále jsou povinni přijímat upozornění na hrozící škody na majetku a zdraví a na nedostatečně vytvořené pracovní podmínky.¹²³ Pro úplnost doplňuji, že odpovědnost za schodek vedoucích zaměstnanců, byla-li uzavřena dohoda o odpovědnosti, je upravena odchylně pro případ společné odpovědnosti s řadovými zaměstnanci. Vedoucí zaměstnanci se na náhradě podílí vyšším dílem.¹²⁴

Vedoucí zaměstnanci mohou v rámci práva řídit a organizovat práci podřízených, vysílat řadové zaměstnance na pracovní cestu.¹²⁵ Dle ustanovení § 312 odst. 2 zákoníku práce může nadřízený vedoucí zaměstnanec nahlížet do osobního spisu zaměstnance.

V ustanovení § 303 zákoníku práce jsou pak specifikovány povinnosti taxativně vymezených státních zaměstnanců za účelem dosažení a zajištění jejich nestrannosti a neovlivnitelnosti v rámci rozhodovací činnosti. Zde si dovoluji podotknout, že povinnost mlčenlivosti je u státních zaměstnanců upravena výslovně v ustanovení § 303 odst. 2 písm. b) zákoníku práce.

¹²¹ § 101 odst. 2 ZP

¹²² § 106 odst. 4 písm. f), h), i) ZP

¹²³ § 249 odst. 1 a 3 ZP

¹²⁴ § 260 odst. 1, 2 ZP

¹²⁵ § 42 odst. 1 in fine ZP

3.2 Obsah manažerských smluv

Obsah manažerských smluv a jeho specifika dokazují vyšší vyjednávací sílu vedoucích zaměstnanců na straně jedné a na straně druhé snahu zaměstnavatelů vrcholové manažery stimulovat ke kvalitním výsledkům, jakož i snahu zabezpečit si ochranu před případným zneužitím postavení ze strany manažera. Jak již jsem několikrát uvedla, v dnešním pracovním právu se již široce uplatní smluvní volnost, proto se níže pokusím demonstrativním výčtem vymezit ujednání, kde je pro vedoucí zaměstnance stanovena možnost odchýlení se od obecné úpravy anebo která bývají obsažena v manažerských smlouvách, a to s hledem na jejich úpravu v zákoníku práce nebo na účel, za kterým jsou sjednávány.

3.2.1 Využití (dispozitivních) ustanovení zákoníku práce

S manažery může být na základě ustanovení § 114 odst. 3 zákoníku práce sjednána mzda již s přihlédnutím k případné práci přesčas. K tomuto ujednání musí dojít před případným výkonem práce přesčas. Zákoník práce nestanovuje náležitosti formy tohoto ujednání, dle dikce daného ustanovení (zejména „*U ... sjednána...*“) se musí jednat o dvoustranný právní úkon, např. kolektivní, pracovní nebo jinou smlouvu. V ujednání rovněž musí být uvedeno, k jakému rozsahu je k práci přesčas přihlédnuto, nejobvyklejší dohodou bude přihlédnutí k maximálnímu limitu, tj. 8 hodin týdně a 150 hodin v roce¹²⁶). Za práci přesčas konanou v tomto rozsahu pak nenáleží ani dosažená mzda, ani příplatek a ani náhradní volno.

Mzda je obecně sjednávána podle kritérií v ustanoveních § 109 a § 110 zákoníku práce. Přičemž platí, že mzda i její složky musí být upraveny písemně¹²⁷. Je na zaměstnavateli, zda mzda bude stanovena měsíčně, hodinově nebo úkolově; v individuální smlouvě nebo ve mzdovém předpisu. Mzda může být stanovena pevnou částkou nebo rozpětím a lze ji sjednat v manažerských smlouvách i na dobu určitou¹²⁸. Z těchto ustanovení zákoníku práce vyplývá, že mzdou jsou pouze ta plnění, která jsou stanovena podle hledisek v nich uvedených. Mzdou tedy na příklad nejsou, a proto se

¹²⁶ § 92 odst. 3 ZP

¹²⁷ § 113 odst. 4 ZP

¹²⁸ Viz ZRUTSKÝ, J. Vzor s komentářem. Odměňování u zaměstnavatelů, kteří podnikají. *Právní rádce*, 2011, č. 4, s. 50, 59

nezahrnují do průměrného výdělku¹²⁹, odměny při pracovních a životních výročích, kde je hlediskem délka pracovního poměru nebo dosažení určitého věku.

U mzdových ujednání je třeba rozlišovat, zda se jedná o tzv. nárokové složky nebo tzv. nenárokové složky mzdy. Nárokovou složkou mzdy je plnění, které musí zaměstnavatel poskytnout, pokud zaměstnanec splní předem sjednané podmínky a předpoklady. Nenárokovou složkou mzdy jsou pak plnění fakultativní, kde záleží pouze na vůli zaměstnavatele, zda toto plnění poskytne. Ve chvíli, kdy zaměstnavatel učiní rozhodnutí toto plnění přiznat, stává se nárok obligatorním a zaměstnanec má právo ho po zaměstnavateli požadovat.¹³⁰

Zkušební dobu je možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance, a to nejpozději v den, který byl uveden jako den jmenování na vedoucí pracovní místo. Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je neplatná, v případě jmenování lze tento závazek sjednat v manažerské smlouvě nebo jiné obdobné smlouvě, která upravuje podmínky pracovního poměru založeného jmenováním.¹³¹ Zde považují na důležité upozornit na chystanou novelizaci tohoto ustanovení. Od 1. 1. 2012 bude možné s vedoucími zaměstnanci sjednat zkušební dobu v prodlouženém trvání až 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru¹³². Toto řešení považují za správné, jelikož dá zaměstnavatelům možnost lépe poznat osobnost a schopnosti vedoucích zaměstnanců, což je vzhledem k charakteru jejich práce žádoucí. Za problematické však považují, že zároveň nebyla změněna definice vedoucího zaměstnance. Toto ustanovení pak v praxi může neblaze dopadnout i na zaměstnance, kteří nejsou manažery v pravém slova smyslu, a může být zaměstnavateli využito k oslabení jejich právního postavení.

Na závěr bych ráda upozornila na návrh P. Bezoušky¹³³, se kterým se ztotožňuji, a to s možností vyjmout vedoucí zaměstnance z působnosti některých ustanovení o pracovní době. Z charakteru pracovních úkonů a pozice vedoucích zaměstnanců vyplývá, že jsou schopni své zájmy hájit lépe než řadový zaměstnanec a mohou úpravu pracovní doby upravit smluvně. U manažerských pozic je v praxi běžné, že se výkon práce hodnotí dle výsledků a nikoli dle odpracovaných hodin. Vedoucí zaměstnanec by tak měli možnost si pracovní dobu sjednávat se zaměstnavatelem i ad hoc pro konkrétní pracovní úkoly, roční období či životní situace atd.

¹²⁹ § 353 odst. 1 ZP

¹³⁰ Viz ZRUTSKÝ, J. op. cit. sub 128

¹³¹ § 35 odst. 1 a 3 ZP

¹³² Viz Důvodová zpráva obecná část 3.3.2. Délka zkušební doby op. cit. sub 1

¹³³ Srov. BEZOUŠKA, P. op. cit. sub 40, s. 183-184

3.2.1.1. Konkurenční doložka

Jednou z možností, jak zaměstnavatel může chránit své zájmu, je možnost sjednat konkurenční doložku. Ta může být sjednána i s řadovými zaměstnanci za podmínek ustanovení § 310 zákoníku práce. Zaměstnavatel touto dohodou omezí výdělečnou činnost zaměstnance po skončení pracovního poměru a to maximálně na dobu jednoho roku z důvodu ochrany svého know-how. Jelikož se jedná o synallagmatický vztah, musí zaměstnavatel poskytnout protiplnění. Jedná se o ustanovení kogentní povahy a účastníci pracovněprávních vztahů se tím pádem od něho nemohou odchýlit.

Konkurenční doložku lze sjednat pouze se zaměstnancem, od kterého je to možno spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost, tímto zaměstnancem bude v drtivé většině všech případů právě vedoucí zaměstnanec. Zaměstnanci se zakazuje vykonávat výdělečnou činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, tomu odpovídá povinnost zaměstnavatele vyplácet, nyní již bývalému, zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku. Výdělečnou činností se pro účely konkurenční doložky rozumí výkon práce v jiném pracovněprávním vztahu, výkon jiné výdělečné činnosti (v pozici člena statutárního orgánu), výkon obchodní nebo jiné činnosti samotným zaměstnancem. Není rozhodné, zda zaměstnanec koná tu samou práci, ale zda z důvodu přístupu k know-how bývalého zaměstnavatele, může použití těchto informací v nové činnosti mít negativní důsledky na bývalého zaměstnavatele. Jeví se jako vhodné v konkurenční doložce sjednat výslovně činnosti, které jsou u daného zaměstnance považovány za soutěžní a to hlavně tam, kde zaměstnavatel má vícero předmětů činnosti, zde se vychází ze zápisu v obchodním rejstříku.¹³⁴ Peněžité vyrovnání je splatné měsíc pozadu obdobně jako mzda, zde je však účastníkům dovoleno si sjednat odchýlnou splatnost.

Konkurenční doložka musí být sjednána písemně a až po uplynutí zkušební doby, nesplnění obou podmínek je stiženo sankcí neplatnosti. Na základě této skutečnosti bude o konkurenční doložce nejspíše uzavřena samostatná smlouva a nebude součástí smluv pracovních či manažerských. Konkurenční doložku je možno sjednat kdykoliv během trvání pracovního poměru, ale nejdříve po uplynutí zkušební doby, pokud ta byla sjednána.

¹³⁴ ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T. Konkurenční doložka a její praktické využití. *Práce a mzda*, 2010, č. 10, s. 12-13

V ustanovení § 310 odst. 3 zákoníku práce je zakotvena výjimka z jedné ze základních zásad pracovního práva a to možnost sjednání smluvní pokuty pro případ, že zaměstnanec závazek poruší. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu sjednaných podmínek. Zaměstnavatel může od závazku odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Zaměstnanec pak může dohodu vypovědět, jestliže zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání do 15 dnů po uplynutí splatnosti.

Na příkladu konkurenční doložky bylo ilustrováno fungování relativní neplatnost v pracovním právu. V konkrétním případě nedošlo ke sjednání peněžitého vyrovnání, konkurenční doložka tak neobsahovala jednu z podstatných náležitostí. Dotčený manažer se však této neplatnosti nedovolal a to ani před zahájením soudního řízení ani v jeho průběhu. Nejvyšší soud ČR následně konstatoval, že na tuto konkurenční doložku je třeba nahlížet jako na platnou a to v podobě, v jaké byla uzavřena, i přes její zjevnou vadu.¹³⁵

V navrhované novele zákoníku práce je ustanovení o konkurenční doložce přeformulováno a navrhuje se snížit výši peněžitého vyrovnání na jednu polovinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.¹³⁶

3.2.2. Ujednání výslovně neupravená v zákoníku práce a zaměstnanecké benefity

Část zaměstnaneckých benefitů tvoří nároky, které zákoník práce nezná. Je tedy třeba na jejich úpravu subsidiárně užít občanského zákoníku. Některé nároky mají původ v části desáté: Péče o zaměstnance zákoníku práce nebo se v této části pouze inspirují a jsou zaměstnancům nabízeny ve vyšším rozsahu. Dále jsou tyto nároky předmětem daňových předpisů a to hlavně s ohledem na skutečnost, zda mohou být zařazeny do nákladů (pracovní a sociální podmínky zaměstnanců) zaměstnavatele či nikoliv. Zaměstnanecké výhody jsou sjednávány v kolektivních i individuálních smlouvách. Nadstandartní (odchylná) úprava pracovněprávních nároků může být upravena i vnitřními předpisy zaměstnavatele. I při vymezování zaměstnaneckých výhod je zaměstnavatel vázán zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace. Není tedy možné, aby dva vedoucí zaměstnanci konající práci za stejných pracovních podmínek měli rozdílné ujednání.

Hlavní funkce všech nadstandartních ujednání jsou zejména funkce věrnostní, stabilizační a stimulační, tedy získat, udržet a motivovat vedoucí zaměstnance v pracovním poměru k zaměstnavateli. Někdy plní i funkci marketingovou či reprezentační, kdy například

¹³⁵ Rozsudek NS ze dne 7. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009

¹³⁶ Viz Důvodová zpráva zvláštní část k bodu 269 op. cit. sub 2

vedoucí zaměstnanec obchodní společnosti vyrábějící automobily má nárok na užívání automobilu vyráběného zaměstnavatelem i pro osobní potřebu. Pokud by zaměstnanec užíval svůj vlastní automobil, ale jiného výrobce, mohlo by to vést k poškození zaměstnavatele. Obdobně můžeme nahlížet i na vedoucí zaměstnance pracující v telekomunikačním či oděvním průmyslu nebo bankovníctví apod.

Vedle již zmíněných benefitů se obvykle poskytuje či nabízí: organizování či proplácení kulturních, společenských a sportovních vyžití; nadstandardní zdravotní péče a příspěvek na vitaminy a očkování; jazykové a jiné vzdělávací kurzy; příspěvek na penzijní, úrazové a životní připojištění; 13. plat a prémie; příspěvek na dopravu, reprezentaci, ubytování a rekreaci; příspěvek na péči o děti; poskytování nápojů a občerstvení na pracovišti nad rámec zákonné úpravy; tzv. sick days; možnost vybavit si pracoviště (kancelář) dle vlastního uvážení; právní, finanční a jiné poradenství atd.

V manažerských smlouvách se taktéž objevují ustanovení zaručující vedoucím zaměstnancům podíly na zisku zaměstnavatele nebo tzv. opční (akciové) zaměstnanecké programy. V této věci si dovoluji upozornit na základní zásadu pracovního práva v ustanovení § 13 odst. 2 písm. a) zákoníku práce, tedy zákaz přenášení rizika z výkonu závislé práce na zaměstnance. Domnívám, že právě tyto dva benefity bez ohledu na to, že s nimi zaměstnavatel i zaměstnanec souhlasí a jiný právní předpis je i předpokládá, mohou být s touto zásadou v rozporu. Opční prodej akcií manažerům spočívá v oprávnění po/v určitém období zakoupit za výhodných podmínek akcie či opce na akcie zaměstnavatele. Z povahy věci lze tento benefit využít jen u akciové obchodní společnosti a řídí se obchodním zákoníkem.

3.3 Předmět pracovního poměru

Pracovní poměr vedoucího zaměstnance se od poměru řadového zaměstnance liší nejen odlišnou úpravou vzájemných práv a povinností, ale i charakterem činnosti, kterou vedoucí zaměstnanci vykonávají. Jejich činnost se do jisté míry překrývá s činností zaměstnavatele. Jsou nadáni nařizovacími pravomocemi vůči podřízeným zaměstnancům, mohou je postihovat za porušení pracovních povinností, přijímat nebo propouštět, rozhodují o vnitřních normách zaměstnavatele, v rámci svých funkcí jednají jménem zaměstnavatele. Jejich práce je podřízena pouze pokynům zaměstnavatele nebo nadřízeného vedoucího zaměstnance a v porovnání s řadovým zaměstnancem se vyznačuje vysokou mírou profesní

náročnosti, nezávislosti a samostatnosti. Z tohoto důvodu je od nich očekávána vyšší loajalita vůči zaměstnavateli a pracovní poměr nepoživá takovou míru ochrany ze strany pracovního zákonodárství jako pracovní poměr řadového zaměstnance.¹³⁷ Vedoucí zaměstnanci jsou přes tato specifika stále účastníky pracovněprávního vztahu a jako takoví konají závislou práci dle ustanovení § 2 odst. 4 zákoníku práce, která je vymezena následovně: *„Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.“* Z výše uvedeného vyplývá, že vedoucí zaměstnanci tuto definici v některých ohledech nenaplnují. Zejména z důvodů, že vyvíjí i vlastní rozhodovací činnost a tedy nejednají vždy podle pokynů zaměstnavatele, mohou být vázáni pouze výsledkem a nikoli způsobem, jakým má být dosažen. Jejich pracovní doba není většinou přesně ohraničena způsobem „od do“. Na základě těchto skutečností spatřuji vymezení závislé práce jako objektu pracovněprávních vztahů pro účely pracovního poměru vedoucích zaměstnanců za nedokonalé. V praxi se jistě jedná o zaměstnanecké poměry a nemělo by tedy docházet ke zpochybňování jejich charakteru na základě špatně formulované zákonné definice závislé práce, která neodráží potřeby praxe. Vzhledem ke skutečnosti, že charakter konkrétní vykonávané práce se může lišit případ od případu, byla by vhodnější flexibilní úprava. Její vymezení by pak mohlo být částečně ponecháno soudní praxi.

Kapitola 4. Souběh pracovního poměru vedoucího zaměstnance s výkonem funkce statutárního orgánu obchodní společnosti

V této kapitole se zaměřím na problematiku souběhu pracovního poměru vedoucího zaměstnance s výkonem funkce statutárního orgánu u téhož zaměstnavatele obchodní společnosti (dále jen „souběh“). Problematika souběhů je stále velice živé téma i s ohledem na podnikatelskou veřejnost, která v drtivé většině nechce přijmout závěry plynoucí z bohatého rozhodování českých soudů v této věci. Souběhy se dlouhodobě v praxi vyskytují,

¹³⁷ Srov. JAKUBKA, J. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k I. 1. 2011*. 5. aktual. vyd. Olomouc : Anag, 2011, s. 49 a HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., SCHMIED, Z., ŠUBERTOVÁ, Z., TRYLČ, L. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 1. vyd. Olomouc : Anag, 2008, s. 53

i když byly (v určitých případech) označeny za vztahy *contra legem* již v 90. letech minulého století. Složitost celého posouzení dokresluje i nutnost řešit vztah pracovního a obchodního práva za situace, kdy ani jedno právní odvětví souběh neupravuje, čili ani jej *expressis verbis* nevylučuje.

Nejtypičtějším souběhy, které se v praxi vyskytují, jsou souběžné zastávání funkce předsedy/člena představenstva s pracovním poměrem generálního ředitele v případě akciových společností a obdobně funkce jednatele v souběhu s pracovním poměrem ředitele u společnosti s ručením omezeným. Taková osoba má uzavřeny dva paralelní právní vztahy, jeden pracovněprávní a jeden obchodněprávní. Bylo potřeba posoudit, zda oba dva existují platně vedle sebe nebo pouze jeden z nich a případně který. Stranou mé úvahy bude ponechána situace, kdy zaměstnanec vykonává též funkci statutárního orgánu v jiné obchodní společnosti, kam byl vyslán zaměstnavatelem. V tomto případě jsou v kolizi jeho povinnosti vůči vysílajícímu zaměstnavateli s povinnostmi statutárního orgánu obchodní společnosti (dále jen „společnost“), kam byl vyslán.

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 aneb podepsala danou smlouvu fyzická osoba jako jednatel společnosti s ručením omezeným (dále jen „jednatel“) 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. Avšak záležitost odpovědnosti doposud jednoznačně vyřešena nebyla¹³⁸.

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 výhodnější. V tomto směru se nabízí i možnost zneužívání souběhů právě za těmito účely. Odpovědnost za škodu vyplývající z obchodněprávního vztahu není nijak omezena. Jedná se o odpovědnost objektivní, je lhotejno, zda se na porušení právní povinnosti osoba podílela či nikoliv, řídí se občanským i obchodním zákoníkem¹³⁹ Naproti tomu, odpovědnost zaměstnance dle pracovního práva způsobená

¹³⁸ Viz ŠUBRT, B. Souběžný výkon manažerských pozic v pracovněprávních a obchodněprávním vztahu. *Práce a mzda*, 2010, č. 9, s. 45

¹³⁹ Srov. ČECH, P. Statutární orgán, zaměstnanec, nebo od každého trochu? *Právní rádce*, 2009, č. 2, s. 22 a ŠUBRT, B. loc. cit. sub 138

z nedbalosti je omezena čtyřapůlnásobkem jeho průměrného měsíčního výdělku¹⁴⁰. V oblasti daňové je mzda zaměstnance daňově uznatelným nákladem společnosti a naopak odměny členů představenstva akciové společnosti (dále jen „člen představenstva“) tuto povahu nemají. V oblasti sociálního zabezpečení je zaměstnanec z titulu svého pracovního poměru vždy účasten na zdravotním i sociálním pojištění. Člen představenstva není z titulu výkonu své funkce sociálně pojištěn.¹⁴¹

Prvním rozsudkem zakazujícím souběh byl rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993¹⁴², který stanovil, že výkon funkce statutárního orgánu nevykonává fyzická osoba v pracovním právu, tedy není druhem práce, na což navázal Nejvyšší soud ČR¹⁴³ a doplnil, že vztah mezi fyzickou osobou a společností se řídí obchodním zákoníkem. Těmito rozsudky byla připuštěna možnost existence souběhu, avšak předmětem pracovněprávního vztahu nemohl být výkon funkce či činnost statutárního orgánu. Bylo tedy umožněno, aby jednatel mohl v pracovním poměru vykonávat pro společnost jinou činnost, tato činnost se posuzuje vždy dle svého skutečného obsahu a nikoliv, jak je ve smlouvě deklarováno.¹⁴⁴ V případě, že došlo k souběhu, který tyto zásady nerespektoval, byla pracovní smlouva nebo pracovněprávní jmenování posouzeno jako neplatné a společnost měla možnost požadovat vrácení vyplacené mzdy a to až tři roky zpětně (obecná promlčecí lhůta). Pro posouzení, které souběhy je možno platně uzavírat, je nutné vymezit předmět činnosti statutárního orgánu, jímž je obchodní vedení¹⁴⁵. Je velice obtížné učinit přesnou hranici mezi obchodním vedením a běžným dennodenním řízením společnosti. Z tohoto důvodu je možné dovodit, že souběh výkonu funkce statutárního orgánu a pracovního poměru ryze odborných či specializovaných vedoucích pozic je zásadně možný (např. u: Ředitele výroby, Technického ředitele, HR Managera, Ředitele 3D projekce apod.). V případě pozic jako je obchodní ředitel, strategický ředitel či finanční ředitel bude muset tato otázka být řešena individuálně a se zkoumáním všech relevantních skutečností – velikost společnosti, struktura řízení a angažovanost v ostatních záležitostech apod. Nejvyšší soud ČR sám vyzývá k samostatnému zkoumání v konkrétním sporu, zda se pracovní poměr překrývá s výkonem funkce člena statutárního orgánu, i přes skutečnost, že pracovní poměr ve většině případů „překryvu“ obsahu činnosti shledal

¹⁴⁰ § 257 odst. 2 ZP

¹⁴¹ Viz ŠUBRT, B. loc. cit. sub 138

¹⁴² sp. zn. 6 Cmo 108/92

¹⁴³ Rozsudek NS ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98

¹⁴⁴ Rozsudek NS ze dne 13. 9. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1850/2001

¹⁴⁵ § 134, § 192 odst. 1 ObchZ

neplatným.¹⁴⁶ Zastávám názor, že pro jednoznačný závěr, zda je či není daný souběh možný, tedy pracovní poměr sjednán platně, bude nutné vždy posuzovat tuto věc případ od případu.

Určité nejasnosti vznikaly v minulosti ohledně členů představenstva. Představenstvo je totiž, na rozdíl od jednatele, kolektivním orgánem, a proto nelze jednotlivým členům představenstva přiřazovat konkrétní činnosti a odpovědnosti. Nicméně i zde Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že je třeba aplikovat stejnou logiku, tj. pokud se funkce vykonávaná na základě pracovního poměru překrývá s výkonem funkce člena statutárního orgánu, je pracovní poměr neplatný.¹⁴⁷ V této věci se objevují odborné názory, že souběh člena představenstva jako člena kolektivního orgánu a dílčí řídicí činnosti v pracovním poměru by měl být možný. Je argumentováno tím, že podíl na obchodním vedení je jiný než výkon konkrétní dílčí činnosti. Druhým možným odůvodněním je samotné vystupování představenstva, pokud činí pouze strategická rozhodnutí a nezasahuje do každodenních záležitostí, mělo by být jeho členu dovoleno zastávat funkci generálního či obchodního ředitele.¹⁴⁸

Otázka jednání osoby ve dvojí roli při uzavírání právních úkonů sám se sebou byla Nejvyšším soudem ČR označena za nepřipustnou a tedy pracovní poměr za neplatný. S odůvodněním, že na základě ustanovení § 14 odst. 2 starého zákoníku práce, nemůže jiného zastupovat ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného. Tatáž osoba je zde ve střetu zájmů, neboť zájmy zaměstnavatele (jehož právní úkony činí statutární orgán) jsou odlišné od zájmů zaměstnance. Otázka povahy jednání byla Nejvyšším soudem ČR vyřešena tak, že přednost má jednání obchodněprávní před pracovníprávním, ve kterém by fyzická osoba jednala pouze jako zákonný zástupce společnosti.¹⁴⁹

Je také nutné posoudit hledisko časové posloupnosti. Výše uvedené rozsudky se vztahují k situaci, kdy osoba nejdříve zastávala funkci statutárního orgánu a následně s ní byl, neplatně, sjednán pracovní poměr. Zde je nutno opět poznamenat, že se v současné době jedná o neplatnost relativní. Opačný postup, kdy určitá osoba nejdříve uzavře pracovní poměr se společností jako vedoucí zaměstnanec, a teprve později je jmenována do funkce statutárního orgánu i s ohledem na kvalitu své práce, jedná se o jakousi formu povýšení, nebyl zatím řešen. Odbornou veřejností¹⁵⁰ bylo dovozeno, že vznikem funkce statutárního orgánu nedochází k zániku souběžné pracovní smlouvy (pracovního poměru) ani pokud jeho náplň

¹⁴⁶ Srov. RADA, I. Souběh funkce (člena) statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance. *Právní rozhledy*, 2006, č. 1, s. 22

¹⁴⁷ Rozsudek NS ze dne 17. 8. 2004, sp. zn. 21 Cdo 737/2004

¹⁴⁸ Srov. RADA, I. op. cit. sub 146, s. 24 a ČECH, P. op. cit. sub 139, s. 24

¹⁴⁹ Rozsudek NS ze dne 15. 10. 2008, sp. zn. 31 Odo 11/2006

¹⁵⁰ Srov. ČECH, P. op. cit. sub 139, s. 24

spadá do obchodního vedení. Mohlo by se zde jednat i o obcházení úpravy skončení pracovního poměru. Vedoucí zaměstnanec však od vzniku funkce ve statutárním orgánu nebude nadále vykonávat vedení společnosti v pracovním poměru, ale v obchodněprávním vztahu. V zájmu právní jistoty, by bylo vhodné upravit postup pro tyto situace.

Pro úplnost doplňuji, že Ministerstvo spravedlnosti ČR připravuje novelu obchodního zákoníku s ohledem na rozpor mezi praxí a judikaturou v otázce dovolenosti souběhu. Do obchodního zákoníku by mělo být vloženo ustanovení § 66d Pověření obchodním vedením, ve znění:

„(1) 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.

(2) Při pověření obchodním vedením podle odstavce 1 zůstává nedotčena odpovědnost osob, které jsou statutárním orgánem nebo jeho členem, stanovená tímto zákonem za porušení povinnosti vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře.

(3) Jestliže jsou činnosti spadající pod obchodní vedení vykonávány v pracovněprávním vztahu dle zvláštního právního předpisu zaměstnancem společnosti, který je současně statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem, mzdu či odměnu z dohody sjednává nebo určuje ten orgán společnosti, do jehož působnosti náleží rozhodovat o odměňování statutárního orgánu nebo jeho členů.

(4) Pověření obchodním vedením podle odstavce 1 nezahrnuje účast na zasedání statutárního orgánu, rozhodování o pověření obchodním vedením, rozhodování o základním zaměření obchodního vedení společnosti ani jiné činnosti v rámci obchodního vedení společnosti, které tento zákon nebo jiný právní předpis svěřuje do výlučné působnosti statutárního orgánu.“¹⁵¹

Zvláštním právním předpisem je pak zákoník práce. Návrh je zatím ve stádiu legislativních příprav a může tedy dojít k jeho úpravám. Toto znění navrhuje, aby obchodní vedení mohlo být vykonáváno statutárním orgánem v pracovním poměru, přičemž by zůstala zachována jeho obchodněprávní odpovědnost a rozhodování o jeho mzdě by činil orgán, který rozhoduje o odměně statutárních orgánů.

Jsem toho názoru, že právní úprava vytvořená judikaturou je dostačující. Umožňuje sjednání souběhu, tam kde je předmět činnosti rozdílný a správně zakazuje podřazení jedné

¹⁵¹ Tisková zpráva Ministerstva spravedlnosti ČR ze dne 27. 6. 2011

a téže činnosti, jak pod pracovní tak pod obchodní zákoník. Tam, kde stále přetrvávají nejasnosti je možné je do budoucna odstranit dílčí legislativní úpravou nebo opět judikaturou.

Závěr

Cílem této práce bylo zmapovat právní postavení vedoucích zaměstnanců a upozornit na jednotlivé interpretační i aplikační problémy. Od schválení nového zákoníku práce očekávala odborná veřejnost flexibilnější úpravu pracovněprávních vztahů. Tato očekávání nebyla však naplněna a to ve vztahu k celému novému zákoníku práce a nikoli jen k jeho jednotlivým institutům.

Zejména porovnáním staré a nové právní úpravy, jakož i s ohledem na historický vývoj legislativních návrhů a změn, a na právě připravované návrhy, poukazují na skutečnost, že i v právním vymezení vedoucích zaměstnanců nedošlo k zásadním změnám, ale spíše se kopírovala úprava dřívější a provedené změny byly kosmetického a nikoli koncepčního rázu.

Ve své práci zdůrazňuji potřebu právě oné koncepční změny. Pokud se budou namátkově uvolňovat pouze jednotlivé pracovněprávní instituty za současného zachování, dle mého názoru, nevyhovující definice vedoucích zaměstnanců, nepovede to k požadovanému cíli. Modernizace právního postavení vedoucích zaměstnanců je třeba založit na uvědomění si jejich zvláštního postavení vůči zaměstnavatelům i podřízeným zaměstnancům. Je třeba si stanovit, kdo mají být vedoucí zaměstnanci, zda všichni, kdo udělují pokyny ostatním zaměstnancům nebo reální manažeři. I s ohledem na švýcarskou právní úpravu a povahu činnosti manažerů jsem se snažila poukázat na nutnost omezit počet zaměstnanců, na které definice vedoucích zaměstnanců dopadá. A taktéž na potřebu zrušit nepřiměřené zasahování do zaměstnavatelských kompetencí. Je primárním právem zaměstnavatele si stanovit svoji vnitřní strukturu a pravomoci jednotlivých zaměstnanců vzhledem k jejich pozici v hierarchické struktuře nadřízenosti a podřízenosti.

Z oprávněných zájmů zaměstnavatele vyplývá, že úprava skončení pracovního poměru by měla být pro vedoucího zaměstnance stanovena flexibilněji ve srovnání s úpravou skončení pracovního poměru řadových zaměstnanců. Tyto zájmy je nutno vyvážit jistotami na straně vedoucích zaměstnanců, tak aby jedna z hlavních funkcí pracovního práva – ochrana před neodůvodněným propuštěním – byla zachována. Dospěla jsem k názoru, že možnost sjednání odchodného či obdobného nároku případně jejich legislativní vymezení by v tomto směru mohlo být dostačující. Novou právní úpravu vzniku pracovního poměru spolu s možností

odvolání z vedoucího pracovního místa považují za dobrou, i s drobnými nedostatky. V tomto směru došlo k žádoucímu posílení smluvní svobody účastníků pracovněprávních vztahů, když bylo stanoveno, že pracovní poměr manažerů může být založen nebo manažer může být odvolán jen na základě ujednání mezi ním a zaměstnavatelem. Toto řešení sice vytváří objektivní nerovnost mezi zaměstnavateli veřejné a soukromé sféry, ale zde je nutno poznamenat, že tato nerovnost, bude vždy přítomna, neboť zájmy státu budou vždy odlišné od zájmů soukromých subjektů.

Jsem toho názoru, že u pracovněprávních vztahů manažerů by se restrikce smluvní volnosti daná pracovním právem mohla snižovat i nadále. Je třeba i v právu reflektovat situaci, kdy manažeři na rozdíl od řadových zaměstnanců nejsou v pozici označované anglickým spojením „take it or leave it“. Pracovní právo by ve vztahu k manažerům mělo vymezit základní mantinely ochrany jejich zaměstnání, ve kterých by se zaměstnavatelé a manažeři při sjednávání pracovních smluv mohli volně pohybovat. Velkým přínosem pro postavení manažerů bylo zakotvení podpůrné použitelnosti občanského zákoníku, které tak nastavilo jasná pravidla i pro situace, které zákoník práce neřeší. Postavení manažerů by mělo být více odlišné od postavení řadových zaměstnanců než je tomu dnes a to vzhledem k výši jejich odměny, kvalifikaci, poskytovaným benefitům a vlivu na jednání zaměstnavatele. Právě tyto skutečnosti odůvodňují nižší míru jejich ochrany ze strany pracovního zákonodárství. Je potřeba pracovní poměr manažerů vyřešit komplexně nikoli novelizací některých ustanovení. Opět zdůrazňuji, že veškeré změny obsahu pracovního poměru vedoucích zaměstnanců by měli být učiněny až po, popř. současně s, přeformulováním legální definice vedoucího zaměstnance tak, aby se v praxi nemohlo stát, že provedenými změnami bude zasažena ochrana a stabilita pracovního poměru faktických řadových zaměstnanců.

Z hlediska povinností vedoucích zaměstnanců, jakož i řadových zaměstnanců, je nejpodstatnější vymezení povinnosti loajality. Bohužel u této povinnosti chybí výslovná zákonná úprava. Jejím přesným vymezením v zákoníku práce by se zvýšila jistota zaměstnavatelů, jak se bránit proti zneužití postavení ze strany manažerů, k čemuž může s ohledem na informace, s kterými pracují dojít. Ujednání o konkurenční doložce či ochraně obchodního tajemství dle obchodního zákoníku v tomto směru nepovažuji za dostačující. U druhého jmenovaného, zejména z důvodu, že se nejedná o úpravu pracovněprávní.

Zároveň je třeba věnovat pozornost oblasti tzv. souběhů. Tedy případům, kdy je jedna a tatáž osoba vedoucím zaměstnancem i statutárním orgánem zaměstnavatele. Tato oblast stále podléhá vývoji a některé sporné body je třeba buď upravit v zákoně, nebo vyčkat na

jejich vymezení judikaturou. V této záležitosti považuji za stěžejní stanovení zákazu konat tutéž činnost na základě dvou právních vztahů.

Seznam zkratek

ArGV 1	SR 822.111 Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 (Stand am 1. August 2011) zum Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG)
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
NS	Nejvyšší soud České republiky
ObchZ	Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník
OZ	Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
SZP	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Použitá literatura

Monografie

- BEZOUŠKA, P. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, 316 s.
- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. dopl. a přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2007, 572 s.
- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010, 612 s.
- BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010, 1146 s.
- BUKOVJAN, P. *Zákoník práce s judikaturou*. 1. vyd. Praha : ASPI, 2008, 312 s.
- DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2010, 356 s.
- GALVAS, M. *Pracovní právo. 300 otázek a odpovědí*. 1. vyd. Brno : Computer Press, 2007, 192 s.
- HENDRYCH, D. a kol. *Právní slovník*. 2. rozš. vyd. Praha : C. H. Beck, 2003, 1340 s.
- HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, 559 s.
- HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., SCHMIED, Z., ŠUBERTOVÁ, Z., TRYLČ, L. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 1. vyd. Olomouc : Anag, 2008, 944 s.
- JAKUBKA, J. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2011*. 5. aktual. vyd. Olomouc : Anag, 2011, 1200 s.
- SOUČKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha : C. H. Beck, 2004, 988 s.
- VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha : ASPI, 2008, 504 s.

Odborné články a periodika

- BEZOUŠKA, P. Pracovní právo ve společnosti 21. století, *Právní rozhledy*, 2008, č. 1, s. 19-22
- BEZOUŠKA, P., HŮRKA, P. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2009, č. 10, s. 352-358
- BĚLINA, M., PICHRT, J. Nad návrhem nového zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2005, č. 11, s. 381-389
- BOGNÁROVÁ, V. Pracovní poměr založený jmenováním. *Právo a zaměstnání*, 1996, č. 9, s. 10-15
- BOGNÁROVÁ, V. Pracovněprávní vztahy členů statutárních orgánů. *Právo a zaměstnání*, 1996, č. 10, s. 5-7
- BOGNÁROVÁ, V. Manažerská smlouva. *Právo a zaměstnání*, 1998, č. 7-8, s. 4-8
- BOGNÁROVÁ, V. Je „zlatý padák“ v souladu se zákonem? *Právo a zaměstnání*, 2000, č. 7-8, s. 19-23
- BUKOVJAN, P. Relativní neplatnost konkurenční doložky. *Práce a mzda*, 2010, č. 8, s. 34-36
- ČECH, P. Statutární orgán, zaměstnanec, nebo od každého trochu? *Právní rádce*, 2009, č. 2, s. 22-33
- DĚDIČ, J., SOUČKOVÁ, M. Právní postavení ředitele akciové společnosti. *Právní rádce*, 1996, č. 3, s. 23-30
- FETTER, R. W. Odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa obsazeného jmenováním do 31. 12. 2006 po 1. 1. 2007 a k nároku zaměstnance na odstupné, *Právní rádce*, 2011, č. 1, s. 51-54
- JAKUBKA, J. Atypické pracovněprávní vztahy. *Práce a mzda*, 2002, č. 4, s. 1-12
- JOUZA, L. Zaměstnanecské benefity v nové ekonomické situaci a jejich zdaňování. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2010, č. 4, s. 9-16

- KALENSKÁ, M. Pověření zaměstnance vedoucí funkcí. *Právní rozhledy*, 1995, č. 12, s. 476-477
- KALENSKÁ, M. Překračuje manažerská smlouva hranice pracovního práva? *Právo a zaměstnání*, 1998, č. 11, s. 5-10
- KALENSKÁ, M. Manažerská smlouva v českém právním řádu. *Bulletin advokacie*, 1999, č. 5, s. 6-15
- KALENSKÁ, M. K pracovním vztahům manažerů. *Právo a zaměstnání*, 1999, č. 9-10, s. 3-8
- KALENSKÁ, M. Právní postavení a odměňování manažerů. *Obchodní právo*, 2000, č. 6, s. 10-17
- KUBÁTOVÁ, Z., POLJAKOV, N. Hušákův zlatý padák za více než 70 milionů. *Hospodářské noviny*. 3. - 5. 6. 2011, č. 109, s. 1
- PICHRT, J. Vybrané otázky právního postavení vrcholného managementu kapitálových společností z pohledu pracovního práva. *Acta Universitatis Carolinae – Iuridica*, 2007, č. 3-4, s. 61-79
- PICHRT, J., ORŠULA, J. Odpovědnost za porušení povinnosti při souběhu zaměstnání a výkonu funkce statutárního orgánu. *Právní rádce*, 1996, č. 10, s. 45-48
- PROFANT, M. Manažerské zmluvy. *Právní obzor*, 1993, roč. 76, č. 2, s. 179-183
- RADA, I. Souběh funkce (člena) statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance. *Právní rozhledy*, 2006, č. 1, s. 20-25
- RANDLOVÁ, N. Odvolání vedoucích zaměstnanců z funkce, do níž byli jmenováni podle starého zákoníku práce. *HR Management*, 2011, č. květen-červen, s. 46-47
- STEINER, M. K založení pracovního poměru volbou a jmenováním (k ustanovení § 27 zákoníku práce). *Práce a mzda*, 2001, č. 8, s. 10-12
- ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T. Konkurenční doložka a její praktické využití. *Práce a mzda*, 2010, č. 10, s. 10-18
- ŠTEFKO, M., KOLAČKOVSKÝ, L. Novelizace zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2008. *Bulletin advokacie*, 2008, č. 4, s. 25-27
- ŠUBRT, B. Sociální výhody zaměstnanců a práv. *Práce a mzda*, 2001, č. 8, s. 41-44
- ŠUBRT, B. Souběžný výkon manažerských pozic v pracovněprávních a obchodněprávním vztahu. *Práce a mzda*, 2010, č. 9, s. 43-45
- ZRUTSKÝ, J. Mohou nastat potíže. Novela zákoníku práce. *Právní rádce*, 2000, č. 12, s. 32-34
- ZRUTSKÝ, J. Vzor s komentářem. Odměňování u zaměstnavatelů, kteří podnikají. *Právní rádce*, 2011, č. 4, s. 49-59

Internetové stránky a články

http://www.europeanlawyer.co.uk/referencebooks_3_309.html

- GAJDARUS, J., HERDOVÁ, E. *Koncepční novela zákoníku práce*, www.epravo.cz, 3. 9. 2009, dostupné na <http://www.epravo.cz/top/clanky/koncepcni-novela-zakoniku-prace-57992.html>
- KUČEROVÁ, D. *Chystají se změny v zákoníku práce. Víme, které to jsou*, 15. 2. 2011 dostupné na <http://www.podnikatel.cz/clanky/pripravovane-zmeny-zakoniku-prace/>
- LIŠKOVÁ, B. *Předpokládané změny v Zákoníku práce č. 262/2006 Sb. v průběhu roku 2011 a předpokládaná platnost v roce 2012*, 18. 1. 2011 dostupné na <http://www.cestadoprace.cz/index.php?art=novinky&parent=predpokladane-zmeny-v-zakoniku-prace-c.-262-2006-sb.-v-prubehu-roku-2011-a-predpokladana-platnost-v-roce-2012>
- MAULWURF, A. *Odvolatelnost zaměstnance z vedoucího pracovního místa i po 1. 1. 2007*, www.epravo.cz, 13. 1. 2011, dostupné na

<http://www.epravo.cz/top/clanky/odvolatelnost-zamestnance-z-vedouciho-pracovniho-mista-i-po-1-1-2007-69773.html>

SMEJKAL, L., VONDRÁČKOVÁ, K. *Změna směrnice o prospektu může podpořit manažerské akciové programy*, www.epravo.cz, 27. 8. 2010, dostupné na <http://www.epravo.cz/top/clanky/zmena-smernice-o-prospektu-muze-podporit-manazerske-akciové-programy-65839.html>

České právní předpisy

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce

zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku

zákon č. 231/1992 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti

ústavní zákon č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách

zákon č. 128/2000Sb., o obcích (obecní zřízení)

zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích

zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon)

zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů

zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním a vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Pokud není v textu uvedeno jinak, právní předpisy byly užity ve znění účinném k 30. 6. 2011.

Mezinárodní, evropská a zahraniční legislativa

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod ve znění pozdějších protokolů
Švýcarský občanský zákoník, část 5: Obligace ve znění k 1. 1. 2011 / SR 220 Federal Act on the Amendment of the Swiss Civil Code (Part Five: The Code of Obligations) of 30th March 1911 (Status as of 1st January 2011) dostupný na <http://www.admin.ch/ch/e/rs/220/index.html>

Švýcarský zákoník práce ve znění k 1. 8. 2011 / SR 822.111 Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 (Stand am 1. August 2011) zum Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG), dostupný na http://www.admin.ch/ch/d/sr/822_111/index.html

Soudní rozhodnutí

nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, publikovaný ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 4. 1997, sp. zn. Cdon 382/97, publikovaný v *Soudní judikatuře*, 1998, č. 24

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1191/97

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 9. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1850/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1912/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2287/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1527/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 8. 2004, sp. zn. 21 Cdo 737/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 8. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2633/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2008, sp. zn. 31 Odo 11/2006

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3429/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 3. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4897/2009

Většina rozsudků je dostupná na www.nsoud.cz.

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cmo 108/92, publikovaný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. R 13/95

Ostatní

Sněmovní tisk č. 1153 VI. n. zákoníku práce - EU, Parlament ČR Poslanecká sněmovna 2005, IV. volební období

Sněmovní tisk č. 411/0 Novela z. - zákoník práce – EU, část 1/2, Parlament ČR Poslanecká sněmovna 2011, VI. volební období

Tisková zpráva Ministerstva spravedlnosti ČR ze dne 27. 6. 2011

Tisková informace MPSV ČR ze dne 29. 6. 2011

Usnesení vlády ČR č. 496 ze dne 29. 6. 2011

Resumé

Cílem této práce bylo zmapovat právní postavení vedoucích zaměstnanců a upozornit na jednotlivé interpretační i aplikační problémy. Za tímto účelem jsem srovnávala starou a novou právní úpravu, a zároveň jsem zohlednila historický vývoj jednotlivých legislativních změn a poukázala na připravované změny i na jejich potencionální dopady v praxi. Diplomová práce je rozdělena do čtyř kapitol a každá z nich rozebírá separátně jednotlivé skutečnosti, týkající se pracovního poměru vedoucích zaměstnanců.

Kapitola první vymezuje základní pojmy pracovního práva, se kterými jsem pracovala, např.: „zaměstnavatel“, „zaměstnanec“ a „pracovněprávní vztah“ a též se věnuje vztahu občanského a pracovního práva. Dále je dělena na tři části, ve kterých jsou uvedené pojmy detailně rozebírány. Poslední oddíl této kapitoly je věnován definici vedoucího zaměstnance. Pojem vedoucího zaměstnance byl hodnocen z hlediska úpravy ve starém zákoníku práce v komparaci s novým zákoníkem práce a švýcarskou právní úpravou jakož i navrhovanými názory de lege ferenda.

Druhá kapitola se věnuje vzniku, změně a skončení pracovního poměru vedoucích zaměstnanců. Dle tematického rozdělení je zvlášť pojednáno o vzniku a o skončení. Právní úprava vzniku pracovního poměru byla opět hodnocena na základě komparace staré a nové právní úpravy s důrazem specifickou možnost založit pracovní poměr jmenováním. V samostatné části je pak rozebrána povaha manažerské smlouvy a její relevance pro pracovněprávní vztahy. V druhé části je pak popsána základní úprava skončení pracovního poměru a speciálně s ohledem na vztahy manažerů možnost odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa a povaha ujednání o finančním vyrovnání poskytovaném při skočení pracovního poměru nebo při odvolání, tzn. odchodné.

Kapitola třetí pojednává o obsahu pracovního poměru, tedy vzájemných právech a povinnostech vedoucích zaměstnanců a zaměstnavatelů. Zaměřila jsem se na vymezení těch právních institutů, které se s vedoucími zaměstnanci obvykle sjednávají nebo kde zákoník práce dovoluje odchylné ujednání, tedy na jednotlivé obsahové součásti manažerských smluv. V této kapitole jsou rovněž vymezeny základní a zvláštní povinnosti vedoucích zaměstnanců, tedy hlavně povinnost loajality a mlčenlivosti vůči zaměstnavateli, právo a povinnost kontrolovat a řídit podřízené, jakož i povinnosti vedoucích zaměstnanců na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a další.

Závěrečná kapitola je věnována tzv. souběhům, tedy situaci, kdy se tatáž fyzická osoba dostává, jak do postavení pracovněprávního, tak obchodněprávního. S odkazem na rozhodování českých soudů, zejména Nejvyššího soudu ČR, jsou zde nastíněny jednotlivé možnosti řešení takového situace.

Tato práce poukazuje na nutnost koncepčních změn právního postavení vedoucích zaměstnanců, zejména vzhledem k jejich zákonné definice.

The Summary

The Status of Senior Employees in Employment Relationships

The aim of this work is to map out the legal status of senior employees and to draw attention to interpretation and application problems. For this purpose, I compared the old and the new legislation, and also took into account the historical development of various legislative changes as well as forthcoming changes and their potential impact in practice. The thesis is divided into four chapters, each of which discusses separately various factors relating to the employment of senior employees.

The first chapter defines the basic concepts of labour law, for example: "employer", "employee" and "employment relationship". It also deals with the relationship between civil and labour law. It is further subdivided into three parts, in which those concepts are discussed in detail. The last section is devoted to the definition of the senior employee. The concept of the senior employee was evaluated from the point of the old Labour Code in comparison with the new Labour Code and with Swiss law as well as and views of the proposed legislative changes.

The second chapter is devoted to the creation, alteration and termination of employment of senior employees. It separately addresses the creation and the termination. The law of the creation of employment was evaluated on the basis of comparison of the old and the new legislation, with the emphasis on the specific option to establish an employment by the appointment. In a separate part of this chapter, the nature of the management contract and its relevance for employment relationships is discussed. In the second part, the law of the termination of employment is described, and specifically with regard to the possibility of revocation and renunciation and the nature of the financial compensation provided for by the termination of employment.

Chapter three discusses the content of the employment relationship, i.e., the mutual rights and obligations of senior employees and employers. I focused on the definition of the arrangements, which are usually negotiated with senior employees or where the Labour Code allows it i.e., the content of the management contract. In this chapter, the basic and special duties of the senior employees are also defined, especially the obligation of loyalty and secrecy against the employer, the right and the obligation to monitor and control employees, as well as the duties in the field of safety and health at work, and others,

The final chapter is devoted to the so-called concurrence position, i.e., a situation where the same individual has both the status of a senior employee and the status of the member of the board of directors in accordance with company law. With reference to the Czech courts, in particular the decision of the Supreme Court of the Czech Republic, that outlined solutions for this situation. This work highlights the need for conceptual change of the legal position of senior employees, in particular in view of their legal definition.

Klíčová slova / Key Words

Klíčová slova:

Vedoucí zaměstnanec

Manažerská smlouva

Pracovní poměr

Key words:

Senior Employee

Management Contract

Employment