

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Jan Kodeš

**Právní postavení vedoucích zaměstnanců při
rozházání pracovního poměru**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Ljubomír Drápal**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 26. května 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracoval samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla použita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 115 456 znaků včetně mezer.

V Praze dne 26. května 2020

Jan Kodeš

Poděkování

Děkuji panu JUDr. Ljubomíru Drápalovi, vedoucímu mé diplomové práce za cenné odborné rady, vstřícnost a ochotu při zpracování této práce.

Obsah

Úvod	1
1 Historický vývoj postavení vedoucího zaměstnance	2
1.1 Vývoj postavení vedoucího zaměstnance v letech 1918 – 1948	2
1.2 Vývoj postavení vedoucího zaměstnance v letech 1948 – 1965	3
1.3 Vývoj postavení vedoucího zaměstnance v letech 1965 – 1989	5
1.4 Vývoj postavení vedoucího zaměstnance v letech 1989 – 2006	7
2 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů	8
2.1 Zaměstnanec	8
2.1.1 Zkušební doba u zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců	9
2.2 Zaměstnavatel	10
2.3 Vedoucí zaměstnanec	10
3 Vznik pracovního poměru	12
3.1 Vznik pracovního poměru vedoucího zaměstnance	12
3.1.1 Jmenování	12
3.1.2 Pracovní smlouva	14
4 Práva a povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců	17
4.1 Práva zaměstnanců	17
4.2 Povinnosti zaměstnanců	18
4.2.1 Povinnost řádně pracovat	19
4.2.2 Povinnost využívat pracovní dobu	19
4.2.3 Povinnost dodržovat předpisy	20
4.2.4 Povinnost řádně hospodařit s majetkem	21
4.2.5 Povinnost prohlubování kvalifikace	22
4.2.6 Jiné povinnosti zaměstnance	22
4.2.7 Další povinnosti zvláštní skupiny zaměstnanců	23
4.2.8 Povinnost loajality	24

4.3	Práva vedoucích zaměstnanců	24
4.4	Povinnosti vedoucích zaměstnanců	25
4.5	Povinnosti zaměstnavatelů	26
4.5.1	Povinnosti zaměstnavatele vyplývající z pracovního poměru	26
4.5.2	Rovné zacházení a zákaz diskriminace	27
5	Skončení pracovního poměru	30
5.1	Skončení pracovního poměru na základě právního jednání účastníků	31
5.1.1	Dohoda o rozvázání pracovního poměru	31
5.1.2	Výpověď z pracovního poměru	32
5.1.3	Okamžité zrušení pracovního poměru	32
5.1.4	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	33
5.2	Skončení pracovního poměru na základě právních událostí	34
5.2.1	Smrt zaměstnance	34
5.2.2	Smrt zaměstnavatele – fyzické osoby	35
5.2.3	Uplynutí doby	36
5.3	Skončení pracovního poměru ve zvláštních případech	36
5.3.1	Skončení pracovního poměru cizinců a osob bez státní příslušnosti	37
5.3.2	Hromadné propouštění	37
6	Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa	39
6.1	Dohoda o možnosti odvolání z vedoucího pracovního místa a o možnosti vzdání se vedoucího pracovního místa	40
6.2	Důvody k odvolání zaměstnance a k vzdání se vedoucího místa zaměstnancem	41
6.3	Náležitosti a platnost odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa	42
6.4	Skončení pracovního poměru vedoucího zaměstnance	43
6.5	Právní postavení vedoucího zaměstnance po odvolání z vedoucího pracovního místa nebo po vzdání se vedoucího místa	43

6.6 Nabídková povinnost zaměstnavatele při odvolání zaměstnance z pracovního místa.....	44
6.6.1 Forma nabídky jiného pracovního zařazení.....	44
6.6.2 Přijetí a odmítnutí nabídky nového pracovního zařazení	45
6.7 Fikce rozvázání pracovního poměru z výpovědního důvodu podle §52 písmeno c).....	46
6.8 Náhrada mzdy nebo platu.....	46
6.9 Výjimka z nabídkové povinnosti.....	48
6.10 Odstupné	49
Závěr	50
Seznam zkratk	53
Seznam použitých zdrojů.....	54
Abstrakt.....	57
Klíčová slova.....	58
Abstract.....	59
Key words	60

Úvod

Cílem této diplomové práce je poukázat na specifické postavení vedoucího zaměstnance, a to jak při vzniku pracovního poměru, tak zejména při jeho rozvázání. Dále se tato práce bude věnovat rozdílu mezi zaměstnancem, vedoucím zaměstnancem a zaměstnavatelem a jejich právy a povinnostmi, a ukáže způsoby, kterými je možné s vedoucím zaměstnancem rozvázat pracovní poměr.

Za tímto účelem byla diplomová práce rozdělena kromě úvodu a závěru do 6 kapitol, které se dále dělí na další podkapitoly.

V první kapitole je nastíněn historický vývoj postavení vedoucího zaměstnance od První republiky až do roku 2006. Druhá kapitola se věnuje subjektům individuálních pracovních vztahů, tedy zaměstnancům, vedoucím zaměstnancům a zaměstnavatelům. Ve třetí kapitole je popsán vznik pracovního poměru a jeho zvláštnosti u vedoucích zaměstnanců. Čtvrtá kapitola se zabývá právy a povinnostmi zaměstnance a vedoucího zaměstnance a povinnostmi zaměstnavatele. V páté kapitole jsou vymezeny možné způsoby skončení pracovního poměru, kterými může skončit i pracovní poměr vedoucího zaměstnance. Závěrečná kapitola se zaměří na odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa a na důsledky těchto právních jednání, zejména na nabídkovou povinnost, překážku v práci na straně zaměstnavatele, fikci nadbytečnosti zaměstnance, dotkne se i nároku zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu a zabývat se bude i specifiky nároku zaměstnance na odstupné.

Právní postavení vedoucích zaměstnanců nebývá ve středu pozornosti odborné literatury a skončením jejich pracovního poměru se autoři odborných textů málokdy zabývají do podrobností. Nicméně aktuálnost tématu právního postavení vedoucích zaměstnanců při rozvázání pracovního poměru dokládá i rozsáhlá judikatura Nejvyššího soudu řešící spory o neplatnost rozvázání pracovního poměru s vedoucím zaměstnancem a spory o náhrady mzdy nebo platu za dobu po odvolání z funkce nebo po vzdání se funkce do okamžiku, kdy měl pracovní poměr zaměstnance výpovědí skončit, dále spory o náhradu mzdy nebo platu z neplatného skončení pracovního poměru a spory o náhradu mzdy nebo platu za období po právní moci rozsudku vyslovujícího neplatnost skončení pracovního poměru.

Při vypracování této diplomové práce jsem vycházel z komentářů k zákoníku práce a také hlavně, ale nejen z judikatury Nejvyššího soudu.

1 Historický vývoj postavení vedoucího zaměstnance

V této kapitole bude popsán vývoj postavení a pojmu vedoucího zaměstnance od roku 1918 do roku 2006. Tento vývoj je rozdělen do 4 podkapitol vzhledem k důležitým událostem, které v daných letech měnily dějiny, a s nimiž přicházely změny právní úpravy pracovního práva a právního postavení vedoucího zaměstnance. Jedinými dvěma výjimkami jsou roky 1965 a 2006, v kterých byly přijaty 1. a 2. kodifikace pracovního práva.

1.1 Vývoj postavení vedoucího zaměstnance v letech 1918 – 1948

Pracovní právo v období První republiky nebylo ještě kodifikováno. Jeho jednotlivé části byly upraveny ve více různých zákonech. Kodifikace pracovního práva přišla až mnohem později, když byl vydán zákon č. 65/1965, zákoník práce (starý), který nabyl účinnosti dne 1.1.1966. Za První republiky ještě pojem vedoucího zaměstnance nebyl znám. Zákon, který upravoval tehdy i pracovněprávní otázky, byl zákon číslo 946/1811 Sb. Obecný zákoník občanský. Ten v hlavě 26. upravoval služební smlouvu, jejíž úprava měla k dnešní úpravě pracovní smlouvy nejbliže. Ta vznikala, pokud se někdo zavázal někomu jinému konat po nějakou dobu služby.¹ Definice služební smlouvy v § 1153 Obecného zákoníku občanského zněla takto: „*Nevyplývá-li ze služební smlouvy nebo z okolností nic jiného, je zaměstnaný povinen konati služby osobně a nárok na služby nelze převést. Není-li o způsobu a rozsahu služeb nic umluveno, je konati služby okolnostem přiměřené.*“² Nejbliže k pojmu vedoucí zaměstnanec měl pojem vyšší služby, o kterých se zmiňuje Obecný zákoník občanský jen v souvislosti s rozdílnou úpravou délky výpovědní doby při výpovědi ze služebního poměru. Pokud předmětem služebního poměru byly služby vyšší, musela být dodržena výpovědní doba alespoň čtyřtydenní.³ Při rozvázání služebního poměru, jehož předmětem jsou služby obyčejné, musí být výpověď alespoň čtrnáctidenní.⁴

Pojem vyšší služby nebyl v Obecném zákoníku občanském vymezen, a proto je tedy potřeba při výkladu tohoto pojmu vycházet z tehdejší judikatury. Judikatura Nejvyššího soudu Československé republiky dovodila, že je třeba rozlišovat mezi službami obyčejnými, které můžou být vykonávány osobami bez jakékoli kvalifikace, a službami vyššími:⁵ „*jež jistou*

¹ 946/1811 Sb. Obecný zákoník občanský, §1151

² 946/1811 Sb. Obecný zákoník občanský, §1153

³ 946/1811 Sb. Obecný zákoník občanský, §1159 a

⁴ 946/1811 Sb. Obecný zákoník občanský, §1159 b

⁵ FREUDENFELD, František, KASANDA, Jan. Pracovní právo republiky československé: Soubor

*kvalifikaci už svou povahou vyžadují a předpokládají tedy zvláštní předběžné vzdělání, zkoušky a podobně, jež činí tu kterou osobu způsobilou, aby v jistém oboru samostatně pracovala, kterážto práce se zpravidla jeví v duševní činnosti a námaze.*⁶ Prvorepubliková judikatura dovozovala, kteří zaměstnanci jsou považováni za zaměstnance konající službu vyššího druhu. Byli jimi například pekařský mistr, zaměstnankyně v konfekčním obchodě, přistřihovač v továrně na oděvy nebo třeba cihlářský mistr.⁷ Nejvyšší soud Československé republiky musel mimo jiné řešit i otázku, zda je zaměstnanec ve služebním poměru považován za zaměstnance vykonávajícího vyšší služby, pokud zároveň v rámci služebního poměru vykonává jak služby vyšší, tak služby obyčejné. V tomto konkrétním rozhodnutí⁸ byl pekařský mistr přijat služební smlouvou jako správce pekárny a tedy za zaměstnance konajícího vyšší služby. O půl roku později byla smlouva změněna, a žalobci byla kromě spravování pekárny uložena i spolupráce u díže s jednou ze směn. Předmětem daného sporu byla otázka, zda by měla být zaměstnanci vypovězena služební smlouva ve dvoutýdenní výpovědní době podle §1159b Obecného zákoníku občanského nebo ve čtyřtýdenní výpovědní době podle §20 zákona o obchodních pomocnících č. 20/1910 Sb.⁹ Podle Nejvyššího soudu Československé republiky není rozhodující, jestli více času strávil u díže nebo vykonáváním vyšší služby, nýbrž zda pro služební ustavení zaměstnance byl směřodatným úmysl pověřit ho převážně úkolem ke konání vyšších služeb, tedy vykonávání řídicí a dozorcí činnosti.¹⁰ Nejvyšší soud tedy zrušil rozsudky obou nižších soudů, kterými soudy zamítly žalobu pekařského mistra o mzdu za dalších 14 dní výpovědní doby, a vrátil věc soudu prvního stupně.¹¹

1.2 Vývoj postavení vedoucího zaměstnance v letech 1948 – 1965

V únoru 1948 došlo k výrazným politickým změnám a nástupu totalitního režimu, který trval následujících 41 let. I když politické změny se udály velmi rychle, nějakou dobu trvalo, než byly přijaty změny právní úpravy. Nejinak tomu bylo i u pracovního práva. Až do roku 1950 platil Obecný zákoník občanský. Po přijetí zákona č. 141/1950, Občanský zákoník byl

norem upravujících pracovní právo s judikaturou a poznámkami. 2. přepracované vydání, Praha: Právnické knihkupectví a nakladatelství V. Linhart, 1938, s. 107

⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu Československé republiky ze dne 29. listopadu 1921, sp. zn. RV I 906/21

⁷ Freudenfeld František, Kasanda Jan. Pracovní právo republiky československé: Soubor

norem upravujících pracovní právo s judikaturou a poznámkami. 2. přepracované vydání, Praha: Právnické knihkupectví a nakladatelství V. Linhart, 1938, s. 224

⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu Československé republiky ze dne 13. února 1923, sp. zn. RV I 908/22

⁹ Tamtéž

¹⁰ Tamtéž

¹¹ Tamtéž

Obecný zákoník občanský zrušen s výjimkou úpravy služební smlouvy, tedy §§1151 až 1164 Obecného zákoníku občanského.¹² Tato ustanovení byla zrušena až přijetím zákona číslo 65/1965, Zákoník práce (starý). Nicméně ani pracovnímu právu se nakonec změny nevyhnuly. Namísto tržní ekonomiky se začal budovat systém centrálně plánovaného hospodářství. Od dubna roku 1948 docházelo opět ke znárodnování podniků, kdy nejdříve byly znárodnovány ty s minimálně 50 zaměstnanci, ale nakonec se znárodnování nevyhnulo ani malým řemeslníkům a živnostníkům.¹³ Na místa dřívějších zaměstnavatelů nastoupily národní podniky.¹⁴ Národní podniky jsou zřizované příslušným ministrem v dohodě s ministrem financí ze znárodněného majetku, z majetku nabytého konfiskací, případně z jiného národního majetku.¹⁵

Jak již bylo řečeno, kodifikace pracovního práva přišla až později, a pracovní poměr se tedy řídil dílčími zákony a vyhláškami.¹⁶

V tomto období se institutu vedoucího zaměstnance nejvíce přiblížili ředitel národního podniku¹⁷ a ředitel podniku.¹⁸ Podobností mezi těmito řediteli a vedoucím zaměstnancem najdeme několik. Ředitele národního podniku jmenuje písemně do funkce příslušný ministr, pokud se jedná o národní podnik podřízený jinému národnímu podniku, náleží toto právo řediteli vedoucího národního podniku.¹⁹ Stejnou osobou, kterou byl ředitel národního podniku do funkce jmenován, může být i odvolán nebo se může místa i vzdát a jeho pracovní poměr tím nezaniká.²⁰ Ředitele podniku jmenuje a odvolává písemně rada národního výboru a i on se může své funkce vzdát.²¹ Jeho pracovní poměr odvoláním nebo vzdáním se pracovního poměru nezaniká.²²

Práva a povinnosti ředitele národního podniku a ředitele podniku jsou shodná, oba ředitelé zejména: *„řídí sestavování plánu podniku, schvalují jej a zajišťují jeho plnění, dbají, aby zaváděním nejnovější techniky a zlepšováním organizace práce neustále rostla produktivita práce v podniku, pečují o zlepšování organizace podniku a úrovně jeho řízení,*

¹² Zákon č. 141/1950, Občanský zákoník, §568 odst.2 bod 1

¹³ <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/2460688-rada-rodin-prisla-ze-dne-na-den-o-vsechno-v-roce-1948-komuniste-naplno-rozpoutali>

¹⁴ Zákon č. 103/1950 Sb. o národních podnicích průmyslových, §5 odst. 1

¹⁵ Zákon č. 103/1950 Sb. o národních podnicích průmyslových, §4 odst. 1

¹⁶ Witz Karel a kol. Československé socialistické pracovní právo. Praha: SPN, 1961, s. 140

¹⁷ Zákon č. 51/1955 Sb. o národních podnicích a některých jiných hospodářských organizacích, §20 odst. 1

¹⁸ Zákon č. 73/1959 o místním hospodářství, §12 odst. 1

¹⁹ Zákon č. 51/1955 Sb. o národních podnicích a některých jiných hospodářských organizacích, §21 odst. 1

²⁰ Tamtéž, §21 odst. 3, 5

²¹ Zákon č. 73/1959 o místním hospodářství, §12 odst. 1, 2

²² Tamtéž

řídí výběr, rozmísťování a výchovu kádrů, dbají o zachovávání státní disciplíny, smluvní, finanční, technologické a pracovní kázně, o zachovávání mzdových předpisů, řádnou správu národního majetku a pečují o ochranu zdraví a bezpečnost při práci.²³ Mnoho z těchto práv a povinností se shoduje s úpravou dnešního vedoucího zaměstnance. Tito ředitelé museli ale navíc sestavit, schválit a plnit plán podniku, zavádět nejnovější techniku a dbát na zachování pracovní kázně.²⁴ S příchodem hospodářského zákoníku²⁵, byly oba výše zmíněné zákony zrušeny, a hospodářský zákoník přebíral jejich úpravu a trochu je pozměnil.

1.3 Vývoj postavení vedoucího zaměstnance v letech 1965 – 1989

V roce 1965 byl vydán zákon č. 65/1965, (starý) zákoník práce s účinností od 1.1.1966, který poprvé kodifikoval pracovní právo. V tomto zákoně se také poprvé objevily pojmy socialistické organizace, která vystupuje namísto dnešních zaměstnavatelů, dále pojem pracovníka a vedoucího pracovníka.²⁶ Všechny tři výše zmíněné pojmy byly novelou zákona č. 74/1994 změněny do podoby, jak je užíváme dnes, tedy na zaměstnavatele, zaměstnance a na vedoucího zaměstnance. Za vedoucí pracovníky se považovali orgány socialistické organizace, včetně statutárních orgánů a další pracovníci organizace, kteří byli pověřeni vedením na nižších stupních organizační struktury socialistické organizace.²⁷ Konkrétně se jednalo například o vlakvedoucí, vedoucí dílen, cechů, mistry a vedoucí čet atp.²⁸ Vedoucí pracovníci mohou: „stanovit a ukládat podřízeným pracovníkům organizace pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.“²⁹ Povinnosti vedoucích pracovníků až na několik výjimek korespondují s povinnostmi vedoucího zaměstnance, tak jak je aktuálně upravuje §302 zákoníku práce. Těmito výjimkami jsou důsledné uplatňování socialistické zásady odměňování,³⁰ vytváření příznivých podmínek pro zvyšování ideologické úrovně pracovníků³¹ a vedení pracovníků k pracovní kázni.³² Právě pracovní kázni a následným kárným opatřením při jejím nedodržení se starý zákoník práce

²³ Zákon č. 73/1959 o místním hospodářství, §12 odst. 3, Zákon č. 51/1955 Sb. o národních podnicích a některých jiných hospodářských organizacích, §20 odst. 2

²⁴ Zákon č. 73/1959 o místním hospodářství, §12 odst. 3, Zákon č. 51/1955 Sb. o národních podnicích a některých jiných hospodářských organizacích, §20 odst. 2

²⁵ Zákon č. 109/1964 Sb. Hospodářský zákoník

²⁶ Zákon č. 65/1965 Sb. zákoník práce, dále jen starý zákoník práce, §§8, 9 odst. 3, 11

²⁷ Witz, Karel a kol. Československé pracovní právo: Učebnice. Praha: Orbis, 1967, s. 97

²⁸ Tamtéž

²⁹ Starý zákoník práce, §9 odst.3

³⁰ Starý zákoník práce, §74 odst.1 písmeno d)

³¹ Starý zákoník práce, §74 odst.1 písmeno f)

³² Starý zákoník práce, §74 odst.1 písmeno g)

věnoval velmi podrobně.³³ Co se tedy označovalo pojmem pracovní kázeň? V dobové učebnici pracovního práva najdeme definici, která označuje pracovní kázeň jako kvalifikované lidské chování a uvědomělé plnění povinností, které pracovníkovi vyplývají z jeho pracovního poměru.³⁴ Do pracovní kázně spadaly následující povinnosti:

1. plnit stanovené množství a jakost práce,
2. plnit pokyny nadřízených pracovníků a dodržovat ve vztahu k nim i ke spolupracovníkům zásady soudružské spolupráce,
3. využívat pracovní doby,
4. dodržovat předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,
5. šetřit a ochraňovat socialistické vlastnictví před zničením, poškozením a ztrátou.³⁵

Tyto povinnosti jsou velmi podobné povinnostem zaměstnance v dnešní úpravě. S přijetím nového zákoníku práce byl termín pracovní kázně nahrazen pojmem „*povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.*“³⁶

Vedoucí pracovníci při zajišťování pracovní kázně kooperovali s Revolučním odborovým hnutím a Československým svazem mládeže tak, že s nimi projednávali odměny za řádné dodržování pracovní kázně a postihy za její porušování.³⁷ Vedoucí organizace nebo jím zmocněný pracovník měli k dispozici několik kárných opatření, která mohli uložit pracovníkům při závažném nebo opětovném porušení pracovní kázně.³⁸ Mezi tato přísnější kárná opatření se řadila důtka, veřejná důtka, snížení prémie nebo odměn, případně převedení na hůře placenou práci či snížení platu až o 10% na 3 měsíce.³⁹

I v úpravě starého zákoníku práce mohl být jmenováním založen pracovní poměr jen vedoucího pracovníka, ale pracovní poměr vedoucího pracovníka bylo možné založit i pracovní smlouvou a v některých případech také volbou.⁴⁰ Odvoláním vedoucího pracovníka nebo vzdáním se vedoucího místa pracovní poměr nekončil.⁴¹ Takový pracovník měl být

³³ Starý zákoník práce, §74 odst. 2, §76 - §81

³⁴ Witz, Karel a kol. Československé pracovní právo: Učebnice. Praha: Orbis, 1967, s. 218

³⁵ Witz, Karel a kol. Československé pracovní právo: Učebnice. Praha: Orbis, 1967, s. 218 – 219

³⁶ <http://www.holec-advokati.cz/cs/publikace/aktuality/65> ze dne 23.5.2020

³⁷ Starý zákoník práce, §74 odst. 2

³⁸ Starý zákoník práce, §78 odst.1, §77 odst.1

³⁹ Starý zákoník práce, §77 odst. 1

⁴⁰ Starý zákoník práce, §27 odst.2,3,4

⁴¹ Starý zákoník práce § 65 odst. 2

převeden na jinou práci, která by odpovídala jeho kvalifikaci.⁴² V zákoně č. 262/2006 Sb., Zákoník práce⁴³ je kromě výše uvedeného také uvedeno, že práce, na kterou má být zaměstnanec převeden, musí odpovídat i jeho zdravotnímu stavu.

1.4 Vývoj postavení vedoucího zaměstnance v letech 1989 – 2006

Po Sametové revoluci roku 1989 a pádu komunistického režimu došlo v Československu k velkým politickým změnám. Centrálně plánovaná ekonomika totalitního režimu se změnila na ekonomiku tržní a zákonitě došlo i ke změnám v úpravě pracovního práva. Nadále zůstává v platnosti starý zákoník práce, nicméně je pozměňován řadou novel. Jednou z těchto novel byl zákon č. 3/1991 Sb., kterým byla vypuštěna ustanovení upravující kárná opatření nebo §72 starého zákoníku práce upravující socialistickou pracovní kázeň. Stejnou novelou byla změněna i úprava rozvázání pracovního poměru vedoucích pracovníků. Pokud pro ně organizace neměla po odvolání z vedoucího místa nebo po vzdání se tohoto místa jinou vhodnou práci odpovídající jejich kvalifikaci, byl zde dán výpovědní důvod podle §46 odst. 1 písmeno c) starého zákoníku práce, který se shoduje s dnešním §52 písmeno c) zákoníku práce.⁴⁴ Nově bylo ve starém zákoníku práce upraveno i odstupné, které náleží vedoucím zaměstnancům jen v případě, že s nimi byl rozvázán pracovní poměr poté, co byli odvoláni z funkce, a toto rozvázání souviselo se zrušením jejich funkce v důsledku organizační změny.⁴⁵

Samotná definice vedoucího zaměstnance zůstala v předrevoluční podobě, zákonem č. 74/1994 Sb. se změnil jen pojem vedoucího pracovníka na vedoucího zaměstnance. Stejně tak se změnila do dnešní podoby pojmy organizace a pracovník. Tato novela změnila i úpravu jmenování, když vymezila vedoucí funkce, do kterých jsou jmenováni vedoucí zaměstnanci, kteří nejsou jmenováni podle zvláštního předpisu.⁴⁶ Tato úprava odpovídá dnešnímu §73 odst. 3 zákoníku práce, ale na rozdíl od dnešní úpravy je kogentní.⁴⁷ Zákon č. 74/1994 dále změnil i povinnosti vedoucích zaměstnanců v §74 starého zákoníku práce, které jsou totožné s povinnostmi v §302 zákoníku práce.

⁴² Starý zákoník práce, §65 odst. 2

⁴³ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákoník práce“, „zákon“ nebo „ZP“, §73a

⁴⁴ Starý zákoník práce, §65 odst. 2

⁴⁵ Novela starého zákoníku práce provedená zákonem číslo 231/1992 Sb.

⁴⁶ Starý zákoník práce, §27 odst. 5

⁴⁷ Srov. Součková, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 84

2 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů

Pracovní právo je v České republice kodifikováno v zákoníku práce.⁴⁸ Zákoník práce považuje za stěžejní pojem své úpravy pracovněprávní vztahy.⁴⁹ Pracovněprávní vztahy dělíme na individuální a kolektivní. Rozdíl spočívá v subjektech, které se těchto pracovněprávních vztahů účastní. V individuálních pracovněprávních vztazích vystupuje zaměstnavatel na straně jedné a zaměstnanec na straně druhé. V kolektivních pracovněprávních vztazích jsou subjekty pracovněprávních vztahů odborová organizace a zaměstnavatel, případně spolek zaměstnavatelů. Jako subjekty individuálních pracovněprávních vztahů označuje zákoník práce zaměstnance a zaměstnavatele. Pojmy zaměstnanec a zaměstnavatel jsou upraveny v hlavě II. zákoníku práce.

2.1 Zaměstnanec

Zaměstnancem může být fyzická osoba, která dosáhla věku patnácti let, je svéprávná a ukončila povinnou školní docházku. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který předchází dni ukončení povinné školní docházky. Zákonná definice zaměstnance je upravena v §6 zákoníku práce následovně: *Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*⁵⁰ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“) v §34 obsahuje zákaz dětské práce. Toto ustanovení zakazuje závislou práci nezletilých mladších patnácti let a nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku.⁵¹ Zákon o zaměstnanosti stanovuje, které činnosti mohou vykonávat tito nezletilí. Patří sem kulturní, sportovní, reklamní a umělecké činnosti.

Zaměstnanec a zaměstnavatel jsou spolu v pracovněprávním vztahu. Zaměstnanec se zavazuje pro zaměstnavatele vykonávat závislou práci a zaměstnavatel za to zaměstnanci poskytuje přiměřené protiplnění, a to plat, mzdu, nebo odměnu.⁵² Za závislou práci se označuje práce, kterou zaměstnanec vykonává osobně, dle pokynů zaměstnavatele a jménem zaměstnavatele. Závislá práce smí být vykonávána jen v základním pracovněprávním vztahu,

⁴⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce,

⁴⁹ Hůrka Petr a kolektiv Pracovní právo, Plzeň 2011, s.65

⁵⁰ zákon č. 206/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (pod čarou dále jen ZP) §6

⁵¹ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 2. vydání, Praha 2015, s.63-64

⁵² ZP, §2 odst. 1 a 2

pokud není upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy mohou být pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁵³

2.1.1 Zkušební doba u zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců

Zkušební doba je institut, který dává zaměstnavateli, ale i zaměstnanci možnost zvážit, zda chtějí pokračovat v pracovním poměru s druhou stranou. V případě, že si kterákoli ze stran nepřeje v pracovním poměru setrvávat, může pracovní poměr velmi snadno zrušit podle §66 Zákoníku práce.⁵⁴ Zkušební doba může být sjednána v pracovní smlouvě, nebo i v jiné smlouvě. To umožňuje sjednat zkušební dobu i s jmenovaným vedoucím zaměstnancem.⁵⁵ Zkušební doba může být sjednána i po uzavření pracovní smlouvy, nejpozději však v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce.⁵⁶ Novela zákoníku práce provedena zákonem č. 365/2011 Sb. přinesla změnu v diferenciaci zkušební doby u řadových zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců. Zatímco maximální možná délka zkušební doby u řadových zaměstnanců byla zachována a nadále činí tři měsíce, u vedoucích zaměstnanců se maximální délka zkušební doby prodloužila na šest měsíců. V případě, že by zkušební doba byla sjednána na dobu delší, než je zákonné maximum, nečiní to celou zkušební dobu neplatnou.⁵⁷ Jednalo by se o částečnou neplatnost ujednání pracovní smlouvy, ve kterém se píše, že zkušební doba je delší než zákonné maximum. Maximální délku zkušební doby může ovlivnit také délka pracovního poměru. Jedinými důvody, ze kterých se zkušební doba prodlužuje, jsou celodenní překážky v práci a celodenní dovolená.⁵⁸ Zaměstnavatelé by přišli o den, kdy by si mohli vyzkoušet nového zaměstnance, a zaměstnanci by měli o den méně na to si vyzkoušet, zda jim práce u zaměstnavatele vyhovuje. Zkušební doba nesmí přesahovat polovinu pracovního poměru.⁵⁹ Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak by byla neplatná.⁶⁰ Pokud by strany zkušební dobu sjednaly ústně a později vadu dodatečně zhojili tím, že si zkušební dobu sjednají písemně, jednalo by se o platnou zkušební dobu.⁶¹

⁵³ ZP, §3

⁵⁴ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 2. vydání, Praha 2015, s.223

⁵⁵ Tamtéž, s. 224

⁵⁶ Hůrka Petr a kolektiv Pracovní právo, Plzeň 2011, s.135

⁵⁷ <https://www.epravo.cz/top/clanky/problematika-delky-zkusebni-doby-104436.html>, 25.3.2020

⁵⁸ ZP, §35 odst. 4

⁵⁹ ZP, §35 odst. 5

⁶⁰ ZP, §35 odst. 6

⁶¹ Občanský zákoník, §582 odst. 1

2.2 Zaměstnavatel

Z paragrafu 7 zákoníku práce vyplývá, že zaměstnavatelem může být jak osoba fyzická, tak osoba právnická. Zaměstnavateli se fyzická osoba zavázala k výkonu práce v základním pracovněprávním vztahu.⁶² Za Českou republiku vystupuje jako zaměstnavatel organizační složka státu, která zaměstnance zaměstnává.⁶³ Pokud je zaměstnavatelem fyzická osoba, která je svéprávná, jedná především sama. V případě, že je zaměstnavatelem nesvéprávná fyzická osoba, jedná za ní její zákonný zástupce. Zaměstnavatel se může nechat zastoupit i smluvně. Pokud je zaměstnavatelem právnická osoba, jedná za ní člen statutárního orgánu, který právnickou osobu může zastupovat ve všech záležitostech.⁶⁴

2.3 Vedoucí zaměstnanec

Zaměstnanci se dělí do dvou skupin, a to na řadové zaměstnance (pojem řadový zaměstnanec bude používán jen při porovnávání s vedoucím zaměstnancem) a na vedoucí zaměstnance. Mezi řadovými zaměstnanci a vedoucími zaměstnanci existují vztahy nadřízenosti a podřízenosti. Ve větších společnostech, kde je zaměstnanecká organizační struktura složitější, mohou být, a často také jsou, ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti dva či více vedoucích zaměstnanců navzájem. V zákoníku práce je pojem vedoucích zaměstnanců upraven takto: „*Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.*“⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu charakterizoval, že vedoucím zaměstnancem je zaměstnanec, kterému je podřízen alespoň ještě jeden zaměstnanec.⁶⁶ Další rozsudek Nejvyššího soudu upřesňuje, že pro pozici vedoucího zaměstnance je podstatné, zda je jeho stav nadřízenosti vůči dalšímu zaměstnanci či zaměstnancům založen právním předpisem, nebo vnitřním organizačním předpisem, který upravuje organizační strukturu zaměstnavatele. Není tedy rozhodující, zda je pracovní pozice, která je podřízená vedoucímu zaměstnanci obsazena.⁶⁷ Lze tedy říci, že proto, aby byl

⁶² ZP, §7

⁶³ ZP, §9

⁶⁴ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 2. vydání, Praha 2015, s.75-76

⁶⁵ ZP, §11

⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.01.2004 NS 21 Cdo 1527/2003

⁶⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.02.2004 NS 21 Cdo 1863/2003

zaměstnanec vedoucím zaměstnancem je potřeba, aby mu bylo podřízeno jedno pracovní místo.⁶⁸

Nicméně v judikatuře Ústavního soudu z roku 2016 se objevuje nový pohled na postavení vedoucího zaměstnance. Ústavní soud zde říká, že vedoucího zaměstnance nelze vnímat jen jako zaměstnance, který má pod sebou další zaměstnance, tedy z hlediska personálního. Je možné ho vnímat: „i jako osobu, která je odpovědná za určitý úsek činnosti, za určitou oblast v rámci organizační struktury zaměstnavatele (hledisko účelové). Není tedy nezbytně nutné, aby měl vedoucí zaměstnanec nějaké podřízené.“⁶⁹

⁶⁸ <https://www.akvrajik.cz/uploads/files/08-specifika.pdf>, 18.3.2020

⁶⁹ Usnesení Ústavního soudu ze dne 6. 12. 2016, sp. zn. I.ÚS 1077/16

3 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr obecně vzniká dvěma způsoby. Jsou jimi buď pracovní smlouva, nebo jmenování. Ve starém zákoníku práce existoval ještě třetí způsob, kterým byla volba. Tento způsob se však ani před účinností nového zákoníku práce moc neužíval, a proto v nové úpravě není. Pokud však stanovy sdružení občanů nebo zvláštní předpis vyžadují, aby bylo obsazení pracovního místa učiněno volbou, je volba předpokladem pro vznik pracovní smlouvy.⁷⁰ V případě, že pracovní poměr vznikl volbou před 1.1.2007 považuje se za pracovní poměr, který vznikl pracovní smlouvou.⁷¹

3.1 Vznik pracovního poměru vedoucího zaměstnance

Stejnými dvěma způsoby, tedy pracovní smlouvou a jmenováním, vzniká pracovní poměr i u vedoucích zaměstnanců. *Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.*⁷²

3.1.1 Jmenování

Jmenováním se zakládá pracovní poměr jen u vedoucích zaměstnanců, a to zdaleka ne ve všech případech. *Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem; nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího*

- a. *organizační složky státu,*
- b. *organizačního útvaru organizační složky státu,*
- c. *organizačního útvaru státního podniku,*
- d. *organizačního útvaru státního fondu,*
- e. *příspěvkové organizace,*
- f. *organizačního útvaru příspěvkové organizace,*
- g. *organizačního útvaru v Policii České republiky*⁷³

Ve všech ostatních případech se zakládá pracovní poměr pracovní smlouvou. Jmenováním nelze založit pracovní poměr v žádných dalších případech kromě těch, které vyjmenovává §33

⁷⁰ ZP, §33 odst. 2

⁷¹ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 2. vydání, Praha 2015, s.202

⁷² ZP, §36

⁷³ ZP, §33 odst. 3

odst. 3 zákoníku práce. Takové jmenování by bylo neplatné.⁷⁴ Kdo jmenování provede, je popsáno v §33 odst. 4 Zákoníku práce následovně: *Jmenování podle odstavce 3 provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu; nevyplývá-li příslušnost ke jmenování ze zvláštního právního předpisu, provede je u vedoucího*

- a) *organizační složky státu vedoucí nadřizené organizační složky státu,*
- b) *organizačního útvaru organizační složky státu vedoucí této organizační složky státu,*
- c) *organizačního útvaru státního podniku ředitel státního podniku,*
- d) *organizačního útvaru státního fondu, v jehož čele stojí individuální statutární orgán, vedoucí tohoto fondu,*
- e) *příspěvkové organizace zřizovatel,*
- f) *organizačního útvaru příspěvkové organizace vedoucí této příspěvkové organizace,*
- g) *organizačního útvaru v Policii České republiky policejní prezident.*⁷⁵

Jmenování je jednostranné právní jednání, jímž se zakládá pracovní poměr, ale je nezbytné, aby zaměstnanec se jmenováním vyslovil souhlas.⁷⁶ Souhlas se jmenováním může být jak výslovný, tak konkludentní. Jde o velmi netypické jednostranné právní jednání, nicméně v tomto případě je nezbytné. V případě, že by souhlas se jmenováním nebyl udělen, šlo by o nucenou práci, kterou v Listině základních práv a svobod zakazuje článek 26. Jmenováním se zakládá pracovní poměr jen v případech uvedených výše. Zvláštními právními předpisy, podle kterých se zakládá pracovní poměr jmenováním, jsou například zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, zákon č. 129/2000 Sb., o krajích a další.⁷⁷ Pracovní poměr založený jmenováním může být založen jak na dobu neurčitou, tak na dobu určitou. V případě, že by byl pracovní poměr založen na dobu určitou, tato doba nesmí přesáhnout tři roky.⁷⁸

V zákoně 65/1965, starý zákoník práce, bylo jmenování upraveno odlišně. Jmenováním mohl být založen pracovní poměr také jen u vedoucích pracovníků, kteří byli jmenováni do své funkce orgánem nadřazeným organizaci, v níž pak měli vykonávat svou funkci.⁷⁹ Novelami starého zákoníku práce se okruh jmenovaných vedoucích zaměstnanců upravil až do finální podoby starého zákoníku práce platné v roce 2006. V této verzi se pracovní poměr

⁷⁴ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 2. vydání, Praha 2015, s.202

⁷⁵ ZP, §33 odst. 4

⁷⁶ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 2. vydání, Praha 2015, s.203

⁷⁷ Hůrka Petr a kolektiv Pracovní právo, Plzeň 2011, s.131

⁷⁸ M. Bělina a kol. Pracovní právo, 5. Vydání, Praha, 2012, s. 212

⁷⁹ 65/1965 Sb. starý zákoník práce, §27 odst. 4

vedoucích zaměstnanců zakládal podle zvláštních předpisů a u zaměstnavatele právnické osoby jmenoval vedoucího zaměstnance do funkce statutárním orgán a u zaměstnavatele fyzické osoby jmenoval vedoucího zaměstnance do funkce zaměstnavatel. Tím pádem byl okruh pracovníků (dnes zaměstnanců), kteří mohli být jmenováni do funkce vedoucího zaměstnance, mnohem širší. S tím se nový zákoník práce vypořádal ve svých přechodných ustanoveních, konkrétně v §364 odst. 3. Podle tohoto ustanovení se pracovní poměry založené podle předešlých právních předpisů jmenováním považují za pracovní poměry uzavřené pracovní smlouvou s výjimkou případů vyjmenovaných v §33 odst. 3 nového zákoníku práce.⁸⁰

3.1.2 Pracovní smlouva

Pracovní smlouvou se zakládá pracovní poměr ve většině případů. Pracovní smlouvou nelze založit pracovní poměr v případech, které vyjmenovává §33 odst. 3 zákoníku práce. Taková pracovní smlouva by byla neplatná.⁸¹ Jde o dvoustranné právní jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jehož základem je shodný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr.⁸² Mezi podstatné náležitosti pracovní smlouvy patří druh práce, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce.⁸³ V případě, že se strany nedohodly na některé z podstatných náležitostí, pracovní smlouva nemůže být platně uzavřena. Pokud pracovní smlouva obsahuje i další náležitosti, jako například mzdové ujednání a pracovní dobu, je potřeba, aby se strany shodly na celém obsahu smlouvy a ne jen na podstatných náležitostech.⁸⁴

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně a každá ze smluvních stran obdrží jednu kopii.⁸⁵ Pokud je pracovní smlouva uzavřena jinak než písemně, je neplatná, ledaže strany vadu dodatečně zhojí.⁸⁶ Pokud již bylo započato s plněním, například začne-li již zaměstnanec vykonávat práci, nelze se neplatnosti pracovní smlouvy dovolat.⁸⁷

⁸⁰ ZP, §364 odst. 3

⁸¹ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 2. vydání, Praha 2015, s. 202

⁸² Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 2. vydání, Praha 2015, s. 210

⁸³ ZP, §34 odst. 1

⁸⁴ M. Bělina a kol. Pracovní právo, 5. Vydání, Praha, 2012, s. 215-216

⁸⁵ ZP, §34 odst. 2,5

⁸⁶ Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, §582 odst. 1

⁸⁷ ZP, §20

3.1.2.1 Podstatné náležitosti pracovní smlouvy

Jak již bylo výše zmíněno, podstatné náležitosti pracovní smlouvy jsou náležitosti, bez kterých by uzavření pracovní smlouvy bylo neplatné. Jsou jimi druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce.

3.1.2.1.1 Druh práce

Druh práce obsažený v pracovní smlouvě určuje zaměstnanci práci, jakou je zaměstnanec povinen vykonávat.⁸⁸ Pokud zaměstnanec není převeden na jinou práci, pak není povinen vykonávat práce jiného druhu.⁸⁹ Je nezbytné, aby byl druh práce vymezen dostatečně určitě. V případě, že by vymezení bylo příliš široké, pracovní smlouva by byla neplatná, protože by nebyla splněna podstatná náležitost druhu práce. Zaměstnavatelé mohou zaměstnancům jejich práci blíže specifikovat v pracovní náplni. Pracovní náplň je informativní dokument, kterým zaměstnancům blíže určuje, jaké práce v rámci druhu práce mají vykonávat. V rámci druhu práce může zaměstnavatel měnit jednostranně zaměstnanci pracovní náplň. Změna pracovní náplně dohodou obou stran by byla nutná, jen pokud by pracovní náplň byla součástí pracovní smlouvy.⁹⁰

3.1.2.1.2 Místo výkonu práce

V pracovní smlouvě může být sjednáno místo, ale i místa výkonu práce. Zákon nestanoví, jak přesně by místo výkonu práce mělo být určeno. V závislosti na práci se může jednat o jedno konkrétní pracoviště, obec, kraj, Českou republiku atd. Například u zaměstnanců, kteří vykonávají stavební nebo servisní práce, případně u obchodních zástupců lze očekávat, že bude místo výkonu práce určeno širěji.⁹¹ Místo výkonu práce je důležité ze tří důvodů. Zaměstnanec nelze přeložit mimo místo výkonu práce bez jeho souhlasu. Dále je místo výkonu práce důležité s ohledem na pracovní cesty. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnanec na pracovní cestu mimo místo výkonu práce jen po dohodě s ním.⁹² Třetím důvodem jsou cestovní náhrady.

⁸⁸ M. Bělina a kol. Pracovní právo, 5. Vydání, Praha, 2012, s. 212

⁸⁹ Tamtéž

⁹⁰ <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-spravne-sjednat-pracovni-smlouvu-109724.html>

⁹¹ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 2. vydání, Praha 2015, s. 213

⁹² ZP, §42 odst. 1

3.1.2.1.3 Den nástupu do práce

Den nástupu do práce je velice důležitý, protože je to den, kdy vzniká pracovní poměr.⁹³ Pracovní poměr tedy nevzniká dnem podpisu pracovní smlouvy, pokud se tento den neshoduje se dnem nástupu do práce, který obsahuje pracovní smlouva. Den nástupu do práce musí být vymezen tak, aby nebylo pochyb, o který den se jedná. Může jít o konkrétní datum, nebo i o označení dne jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnost o tom, o který den jde.⁹⁴ Ode dne nástupu do práce vzniká zaměstnanci povinnost práci vykonávat a zaměstnavateli práci přidělovat.⁹⁵ Pokud vymezíme den nástupu do práce jinou skutečností než přesným datem, musí jít o skutečnost, která s určitostí nastane. Tím se sjednaný den nástupu do práce odlišuje od uzavření pracovní smlouvy s odkládací podmínkou.⁹⁶ Jako odkládací podmínku můžeme uvést například úspěšné dokončení vysokoškolského vzdělání. Není jisté, zda bude odkládací podmínka splněna, a proto pracovní poměr nemusí vůbec vzniknout.⁹⁷ Den nástupu do práce má být sjednán na první den v měsíci, a to i v případě, že se jedná o den pracovního klidu. V případě, že zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo se o této překážce zaměstnavatel do 7 dnů nedozví, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.⁹⁸ Pro odstoupení od pracovní smlouvy se vyžaduje písemná forma, jinak se k odstoupení nepřihlíží.⁹⁹

⁹³ ZP, §36

⁹⁴ <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-spravne-sjednat-pracovni-smlouvu-109724.html>

⁹⁵ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 2. vydání, Praha 2015, s. 213

⁹⁶ Tamtéž, s.214

⁹⁷ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 2. vydání, Praha 2015, s. 214

⁹⁸ ZP, §34 odst. 3

⁹⁹ ZP, §34 odst. 4

4 Práva a povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců

4.1 Práva zaměstnanců

Práva zaměstnanců jsou roztroušená po celém zákoníku práce a vztahují se vždy ke konkrétním ustanovením. Některá práva zaměstnanců jsou upravena i mimo zákoník práce. Takovými právy jsou například právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za vykonanou práci a právo na uspokojivé pracovní podmínky.¹⁰⁰ Zákoník práce upravuje obě tato práva podrobněji. Za vykonanou práci musí zaměstnanec obdržet mzdu, plat nebo odměnu a zaměstnanec musí být odměňován spravedlivě.¹⁰¹ Zaměstnanec má právo na pracovní podmínky, které mu umožní bezpečný výkon práce, a tyto podmínky mu zaměstnavatel musí vytvořit.¹⁰² Zaměstnanec má také právo skončit pracovní poměr, a to dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době.¹⁰³ Výslovně jsou práva zaměstnanců upravena v ustanoveních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V nich je uvedeno, že zaměstnanec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a právo na informace o rizicích práce a o přijatých opatřeních, která těmto rizikům mají předcházet.¹⁰⁴ Má-li zaměstnanec za to, že práce bezprostředně a závažně ohrožuje život či zdraví jeho samotného nebo někoho jiného, má právo odmítnout výkon práce.¹⁰⁵

Velmi často zákon nehovoří explicitně o právech zaměstnance, ale tato práva se dají dovodit např. z povinností zaměstnavatele. Tak je tomu třeba u přestávek v práci a u doby odpočinku. Zde najdeme rozdíl v právech dospělého a mladistvého zaměstnance. Zatímco dospělý zaměstnanec má právo na půlhodinovou přestávku nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce, mladistvý má právo na stejně dlouhou přestávku v práci již po 4,5 hodinách.¹⁰⁶ Nezletilý zaměstnanec má právo na nepřetržitý odpočinek mezi směnami nejméně v délce 12 hodin (11 hodin u dospělého) a jednou týdně má právo na nepřetržitý odpočinek trvající minimálně 48 hodin (35 hodin u dospělého).¹⁰⁷ Mezi práva zaměstnance patří dále právo na náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce, právo zaměstnance na dovolenou a mnohá

¹⁰⁰ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, článek 28

¹⁰¹ ZP, §1a odst. 1 písmeno c), ZP, §2 odst. 2, ZP, §109 odst. 1

¹⁰² ZP, §224 odst. 1

¹⁰³ ZP, §48 odst. 1

¹⁰⁴ ZP, §106 odst. 1

¹⁰⁵ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s. 593

¹⁰⁶ ZP, §88 odst. 1

¹⁰⁷ ZP, §90 odst. 1, ZP, §92 odst. 1

další. Všechna výše zmíněná práva zaměstnance se vztahují jak na řadového zaměstnance, tak na vedoucího zaměstnance. Vedoucí zaměstnanec má kromě nich ještě další práva, která jsou uvedena níže.

4.2 Povinnosti zaměstnanců

Povinnosti zaměstnance jsou upraveny zákoníkem práce na několika místech. Předně se jedná o povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru, které upravuje §38 zákoníku práce takto: „*Od vzniku pracovního poměru je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.*“¹⁰⁸

Dalšími povinnosti zaměstnance jsou povinnosti, které se týkají bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a nachází se v §106 zákoníku práce.

Základní povinnosti zaměstnanců jsou obsaženy v hlavě druhé, části třinácté zákoníku práce. Jak můžeme vyčíst z §301 zákoníku práce, povinnosti zaměstnance jsou zde popsány jen obecně. Konkrétnější ustanovení o povinnostech zaměstnance nalezneme v některých ustanoveních zákoníku práce, případně v pracovní, či jiné individuální smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.¹⁰⁹

„Zaměstnanci jsou povinni

- a) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,*
- b) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,*
- c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,*
- d) 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.“¹¹⁰*

Tyto povinnosti jsou taxativním výčtem povinností zaměstnance. Můžeme je rozdělit do čtyř skupin na:

¹⁰⁸ ZP, §38 odst. 1 písmeno b)

¹⁰⁹ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 2. vydání, Praha 2015, s. 1167

¹¹⁰ ZP, §301

- 1) povinnost řádně pracovat
- 2) povinnost využívat pracovní dobu
- 3) povinnost dodržovat předpisy
- 4) povinnost řádně hospodařit s majetkem

4.2.1 Povinnost řádně pracovat

Jak již bylo řečeno, zaměstnavatel a zaměstnanec jsou ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Z tohoto vztahu vyplývá, že zaměstnanec je povinen vykonávat práci, kterou mu zaměstnavatel zadá, a to řádně podle svých sil, znalostí a schopností. V případě, že by takto zadaná práce byla v rozporu s právními předpisy nebo neodpovídala druhu práce, kterou si zaměstnavatel a zaměstnanec sjednali, má zaměstnanec možnost odmítnout takovou práci vykonat, aniž by to pro něj mělo jakékoli negativní právní důsledky.¹¹¹ Vzhledem k tomu, že zaměstnanci velmi často pracují společně s jinými zaměstnanci, jsou povinni s nimi spolupracovat.

4.2.2 Povinnost využívat pracovní dobu

Jedním ze základních znaků závislé práce je, že zaměstnanec vykonává práci v rámci pracovní doby.¹¹² Zaměstnanec si až na výjimky neurčuje svojí pracovní dobu. Touto výjimkou je například pružné rozvržení pracovní doby.¹¹³ Zaměstnanci jsou povinni vykonávat práci v pracovní době. Zprostit této povinnosti se můžou v případě překážek v práci.¹¹⁴ V době odpočinku po nich zaměstnavatelé nejsou oprávněni práci požadovat.¹¹⁵ Doba odpočinku je blíže upravená v části čtvrté, v hlavě IV. Pokud zaměstnanec nebyl v pracovní době v práci, může to zaměstnavatel kvalifikovat jako neomluvená zameškání práce po projednání s odborovou organizací. Zaměstnavatel to s odborovou organizací, pokud byla zřízena, musí projednat, ale konečné rozhodnutí je na něm.

Omluveným zameškáním pracovní doby by byla například stávka. Právo na stávku je zakotveno v Listině základních práv a svobod. V článku 27 odst. 4 Listiny stojí, že stávka je možná za podmínek, které stanoví zákon. V tomto případě se jedná o zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Tento zákon říká, že stávka může být vyhlášena jako krajní

¹¹¹ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 2. vydání, Praha 2015, s. 1167

¹¹² ZP, §2 odst. 2

¹¹³ ZP, §85 odst. 3

¹¹⁴ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 2. vydání, Praha 2015, s. 1167

¹¹⁵ Tamtéž

prostředek pokud nedojde k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a pokud strany nepožádají rozhodce o řešení sporu.¹¹⁶ Žádný jiný zákon podmínky stávky neupravuje.¹¹⁷ To ovšem neznamená, že by stávka mohla probíhat jen v rámci sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Nejvyšší soud dovodil, že stávkou mohou zaměstnanci bránit i jiné hospodářské a sociální zájmy než které stanoví zákon o kolektivním vyjednávání.¹¹⁸ Před právní mocí rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se účast zaměstnance na stávce považuje za omluvenou nepřítomnost v zaměstnání.¹¹⁹ Jinak tomu ovšem bude, pokud stávka nebude probíhat z důvodů zmíněných výše. Účast na stávce, jejímž účelem by místo řešení sporu v rámci uzavírání kolektivní smlouvy, nebo obrany jiných hospodářských a sociálních zájmů bylo například prosazování osobních zájmů, by znamenala porušení pracovních povinností a zaměstnanec by nesl důsledky, které z toho pro něj vyplývají.¹²⁰

4.2.3 Povinnost dodržovat předpisy

Další povinností zaměstnance je povinnost dodržovat právní předpisy, které souvisejí s prací, kterou zaměstnanec vykonává a dodržovat pokyny vedoucích zaměstnanců, a dále dodržovat všechny ostatní předpisy vztahující se k práci, kterou zaměstnanec vykonává, pokud s nimi byl řádně seznámen.¹²¹ Zákoník práce v této souvislosti rozlišuje dvě skupiny předpisů.

Zprv se jedná o předpisy právní, které jsou obecně závazné a jejichž dodržování se vyžaduje bez ohledu na to, zda s nimi byl zaměstnanec řádně seznámen.¹²² Povinnost dodržovat právní předpisy vztahující se k práci, kterou zaměstnanec vykonává, se nevztahuje jen na pracovní dobu. Jedním z příkladů, kdy je zaměstnanec povinen dodržovat právní předpisy i mimo pracovní dobu je zdržení se požívání alkoholických nápojů tak, aby nebyl pod vlivem na začátku pracovní doby.¹²³ Dalším příkladem může být pracovní pohotovost, upravená v §95 zákoníku práce.¹²⁴

¹¹⁶ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, §16 odst. 1

¹¹⁷ <https://www.epravo.cz/top/clanky/stavka-mimo-kolektivni-vyjednavani-108703.html>

¹¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001

¹¹⁹ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, §22 odst. 2

¹²⁰ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 2. vydání, Praha 2015, s. 1168

¹²¹ Kocourek Jiří, Zákoník práce 2012, Eurounion Praha s. r. o., Praha 2012, s. 407 - 408

¹²² Tamtéž

¹²³ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 2. vydání, Praha 2015, s. 1169

¹²⁴ Tamtéž

Zadruhé jde o ostatní předpisy, které se vztahují k práci vykonávané zaměstnancem. Tyto ostatní předpisy musí zaměstnanec dodržovat jen v případě, že s nimi byl řádně seznámen. Ostatní předpisy nejsou v zákoníku práce nikde definované. Jen v §349 odst. 1 zákoníku práce jsou vyjmenovány ostatní předpisy související s bezpečností a ochranou zdraví při práci. Komentář k zákoníku práce doplňuje, že ostatními předpisy jsou především vnitřní předpisy, jako je pracovní řád, podpisový řád či organizační řád, ale i technické dokumenty a technické normy.¹²⁵ Ani pojem “řádně seznámen“ není v zákoníku práce nikde definován. K řádnému seznámení nemusí stačit pouhé přečtení předpisu zaměstnancem, možnost si předpis přečíst, či jen odkaz, kde se zaměstnanec může s předpisem seznámit. Často bude záležet na složitosti vnitřního předpisu, tzn., že čím složitější vnitřní předpis bude, tím důkladněji s ním musí být zaměstnanec seznámen. V některých případech bude potřeba zaměstnanci předpis velmi podrobně a do detailů vysvětlit a navíc se ujistit, že tomu zaměstnanec porozuměl.¹²⁶

4.2.4 Povinnost řádně hospodařit s majetkem

Jednou z dalších povinností zaměstnance je povinnost řádně hospodařit s majetkem. Obsahem této povinnosti je řádné hospodaření s majetkem a dalšími svěřenými prostředky, které jsou nezbytné k výkonu práce.¹²⁷ Zaměstnanci jsou dále povinni střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před vznikem škody, ztrátou, zničením a zneužitím.¹²⁸ S touto povinností souvisí preventivní povinnost zaměstnance obsažená v §249 zákoníku práce, a to povinnost zaměstnance předcházet škodám, za jejíž nesplnění by byl zaměstnanec sankcionován zvláštním druhem odpovědnosti za škodu podle §251 zákoníku práce.¹²⁹ Vedoucí zaměstnanci musí kromě této povinnosti ještě zabezpečit přijetí opatření, která budou chránit majetek zaměstnavatele.¹³⁰ Jako jednu ze základních povinností zaměstnance vůči zaměstnavateli můžeme označit i povinnost loajality.¹³¹ Zaměstnanci je zakázáno jednat v rozporu oprávněnými zájmy zaměstnavatele,¹³² což se vztahuje i k jedné základní zásadě pracovněprávních vztahů.¹³³

¹²⁵ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 2. vydání, Praha 2015, s. 1169

¹²⁶ Tamtéž

¹²⁷ Kocourek Jiří, Zákoník práce 2012, Eurounion Praha s. r. o., Praha 2012, s. 408

¹²⁸ Tamtéž

¹²⁹ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 2. vydání, Praha 2015, s. 1169

¹³⁰ ZP, §302, písmeno g)

¹³¹ ZP, 301 písmeno d)

¹³² Tamtéž

¹³³ ZP, §1a, písmeno d)

Kromě základních povinností zaměstnance uvedených v § 301 zákoníku práce má zaměstnanec i další povinnosti, které jsou uvedeny níže.

4.2.5 Povinnost prohlubování kvalifikace

Prohlubování kvalifikace neznámá, že zaměstnanec dosáhne nějaké nové kvalifikace, ale že si doplní znalosti a dovednosti ke kvalifikaci, kterou již získal.¹³⁴ I udržování a obnovování kvalifikace je považováno za její prohlubování.¹³⁵ Zaměstnavatel může uložit zaměstnanci, aby se zúčastnil školení, při kterých si prohloubí kvalifikaci. Účast na takovémto školení je považována za výkon práce a zaměstnanci za to náleží mzda nebo plat.¹³⁶ Zaměstnavatel hradí náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace zaměstnance.¹³⁷ V případě, že zaměstnanec požaduje, aby se mohl zúčastnit prohlubování kvalifikace, které je nákladnější, je možné, aby se na nákladech podílel.¹³⁸ Pokud by náklady na prohloubení kvalifikace dosáhly alespoň 75 000 Kč, můžou zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřít dohodu, že zaměstnavatel ponese náklady a zaměstnanec za to zůstane u zaměstnavatele po nějakou dobu.¹³⁹ Tato doba nesmí přesáhnout 5 let. V případě, že by zaměstnanec odešel od zaměstnavatele v této době, hradí náklady spojené s prohloubením kvalifikace zaměstnanec zaměstnavateli.¹⁴⁰

4.2.6 Jiné povinnosti zaměstnance

Ustanovení §301a, které bylo vloženo do zákoníku práce novelou provedenou zákonem 365/2011 Sb., upravuje povinnost zaměstnance, která na rozdíl od ostatních povinností nesouvisí s výkonem práce. Zaměstnanci jsou povinni zdržovat se po dobu prvních čtrnácti kalendářních dní v době pracovní neschopnosti v místě pobytu.¹⁴¹ Zároveň mohou chodit na vycházky jen v rozsahu, který upravuje zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění.¹⁴² Už před novelou zákoníku práce z roku 2011 mohl zaměstnavatel sankcionovat zaměstnance za nedodržení povinnosti zdržovat se v místě pobytu, či za překročení rozsahu povolených

¹³⁴ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s. 920 - 922

¹³⁵ Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s, s. 298

¹³⁶ ZP, §230 odst. 2,3

¹³⁷ ZP, 230 odst. 4

¹³⁸ Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s s. 298

¹³⁹ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s. 920 – 922

¹⁴⁰ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s. 920 – 922

¹⁴¹ ZP, §301a

¹⁴² Tamtéž

vycházek tím, že by zaměstnanci snížil náhradu mzdy nebo platu, případně mu tuto náhradu neposkytl vůbec.¹⁴³ Důvodem, proč zákonodárce vložil do zákona §301a bylo, aby mohl zaměstnavatel se zaměstnancem jednostranně ukončit pracovní poměr při porušení výše zmíněných povinností zvláště hrubým způsobem.¹⁴⁴ Proto byl do zákona vložen i další výpovědní důvod v §52h. Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat zaměstnance, který byl uznán dočasně práce neschopným, zda se zdržuje v místě pobytu po dobu prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti.¹⁴⁵

4.2.7 Další povinnosti zvláštní skupiny zaměstnanců

Zaměstnanci vyjmenovaní v §303 odst. 1 mají zvýšené povinnosti.¹⁴⁶ To znamená, že této skupině zaměstnanců zákon stanoví povinnosti nad rámec povinností, které mají ostatní zaměstnanci, tj. vedle těchto povinností.¹⁴⁷ Zaměstnanci, kterých se to týká, jsou v §303 odst. 1 vyjmenováni taxativně. Ustanovení §303 se aplikují jen v případě, že zvláštní zákon nestanoví jinak, nebo v případě, kdy to zvláštní zákon stanoví.¹⁴⁸

Specifické povinnosti této skupiny zaměstnanců se dají rozdělit do čtyř kategorií:¹⁴⁹

1. povinnost jednat a rozhodovat nestranně, nečinit nic, co by mohlo ohrozit důvěru v nestranné rozhodování,
2. povinnost mlčenlivosti o skutečnostech, o kterých se dozví při výkonu zaměstnání, s tím, že této povinnosti může zaměstnavatel zaměstnance zprostit,
3. zákaz přijímání darů nebo jiných výhod,
4. zdržet se jednání, které by vedlo ke střetu zájmů.

Zákoník práce stanoví zaměstnancům vyjmenovaným v §303 odst. 1 omezení v oblasti soukromého podnikání.¹⁵⁰ Tito zaměstnanci nesmějí být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost. V případě, že je do těchto orgánů vyslal zaměstnavatel, a zaměstnanci za výkon funkce v těchto orgánech nepobírají

¹⁴³ ZP, §192 odst. 5

¹⁴⁴ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s. 1176-1177

¹⁴⁵ ZP, §192 odst. 6

¹⁴⁶ ZP, §303 odst. 1

¹⁴⁷ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s. 1178 - 1183

¹⁴⁸ Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. s. 169 - 171

¹⁴⁹ ZP, §303 odst. 2 písmeno a) – d)

¹⁵⁰ Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. s. 169 – 171

odměnu, zákaz se na ně nevztahuje.¹⁵¹ Dále tito zaměstnanci nemohou podnikat, pokud nemají předchozí písemný souhlas zaměstnavatele.¹⁵² Výjimkou z omezení podnikat jsou činnosti vědecké, pedagogické, publicistické, literární nebo umělecké a správa vlastního majetku.¹⁵³

4.2.8 Povinnost loajality

Pod touto povinností se skrývá omezení výdělečné činnosti. Každý má právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.¹⁵⁴ Zákoník práce tuto úpravu omezuje paragrafem 304 tak, aby nedocházelo k profesní konkurenci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanec tedy smí vykonávat výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele jen za předpokladu, že k tomu má od zaměstnavatele předchozí písemný souhlas.¹⁵⁵ Tento souhlas může zaměstnavatel kdykoli odvolat, přičemž odvolání musí být písemné a zaměstnavatel musí uvést důvody pro změnu svého rozhodnutí.¹⁵⁶ Zaměstnanec pak musí jinou výdělečnou činnost bez zbytečného odkladu ukončit.¹⁵⁷ Výkon jiné výdělečné činnosti odlišné od předmětu činnosti zaměstnavatele není, s výjimkou §303, nijak omezen. Stejně jako v §303 odst. 5 se omezení výdělečné činnosti nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární nebo umělecké činnosti.¹⁵⁸

4.3 Práva vedoucích zaměstnanců

Úprava práv vedoucích zaměstnanců je v zákoníku práce poměrně roztroušená. Kromě veškerých práv řadových zaměstnanců mají i práva, která náleží jen jim. Základní práva vedoucích zaměstnanců jsou uvedena hned v samotné definici vedoucích zaměstnanců v § 11 zákoníku práce. V něm je uvedeno, že vedoucí zaměstnanec je oprávněn stanovit a ukládat zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat práci zaměstnanců a dávat k tomu zaměstnancům závazné pokyny.¹⁵⁹ Další práva vedoucích zaměstnanců souvisejí s pracovní cestou řadových zaměstnanců. Pokud je řadový zaměstnanec na pracovní cestě,

¹⁵¹ ZP, §303 odst. 3

¹⁵² ZP, §303 odst. 4

¹⁵³ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s. 1178 - 1183

¹⁵⁴ Listina základních práv a svobod, čl. 26 odst. 1

¹⁵⁵ M Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s, s. 172

¹⁵⁶ ZP, §304 odst. 2

¹⁵⁷ Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s, s. 172

¹⁵⁸ ZP, §304 odst. 3

¹⁵⁹ ZP, §11

koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, kterým byl na pracovní cestu vyslán.¹⁶⁰ Byl-li zaměstnanec vyslán zaměstnavatelem na pracovní cestu do jiné organizační složky, případně k jinému zaměstnavateli, může tento zaměstnavatel pověřit jiného vedoucího zaměstnance nebo druhého zaměstnavatele, aby vyslanému zaměstnanci dával pokyny k práci, případně jeho práci organizoval, řídil a kontroloval.¹⁶¹ Vedoucí zaměstnanec má tedy na první pohled vůči vyslanému zaměstnanci stejná práva jako vůči svým podřízeným zaměstnancům, ale je třeba dodat, že rozsah těchto práv musí být vymezen v pověření.¹⁶² Dalším rozdílem od svého řadového zaměstnance je, že vedoucí zaměstnanec má zakázáno právně jednat vůči vyslanému zaměstnanci jménem jeho zaměstnavatele.¹⁶³ Vedoucí zaměstnanec má právo nahlížet do osobního spisu jemu podřízených zaměstnanců.¹⁶⁴

4.4 Povinnosti vedoucích zaměstnanců

Vedoucí zaměstnanci, jak je definuje §11 zákoníku práce, jsou 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.¹⁶⁵ Tito zaměstnanci musí kromě základních povinností upravených v §301 zákoníku práce plnit řadu dalších povinností upravených v §302 zákoníku práce.¹⁶⁶ Tyto povinnosti vyplývají z postavení vedoucích zaměstnanců, kdy na jedné straně by měli řídit a organizovat práci podřízených zaměstnanců a na straně druhé by měli zabezpečovat plnění povinností, které má zaměstnavatel vůči zaměstnancům.¹⁶⁷ Výčet základních povinností vedoucích zaměstnanců je taxativní.¹⁶⁸ Téměř všechny povinnosti vedoucích zaměstnanců se vztahují k řídicí práci. Jedinou výjimkou je povinnost vedoucích zaměstnanců zabezpečovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, což je podle §101 odst. 2 zákoníku práce nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců.¹⁶⁹ Povinnosti vedoucích zaměstnanců jsou následující:

1. Řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců

¹⁶⁰ ZP, 42 odst. 1

¹⁶¹ ZP, §42 odst. 2

¹⁶² ZP, §42 odst. 2

¹⁶³ Tamtéž

¹⁶⁴ ZP, §312 odst.2

¹⁶⁵ ZP, §11

¹⁶⁶ M Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s, s. 169 - 171

¹⁶⁷ Tamtéž

¹⁶⁸ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.1178

¹⁶⁹ Tamtéž

2. Hodnotit výkonnost a výsledky zaměstnanců
3. Organizovat práci
4. Vytvářet příznivé pracovní podmínky, zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci
5. Odměňovat zaměstnance
6. Vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců
7. Zabezpečovat dodržování předpisů
8. Chránit majetek zaměstnavatele¹⁷⁰

4.5 Povinnosti zaměstnavatelů

Povinnosti zaměstnavatelů můžeme rozdělit do několika kategorií. Jsou jimi povinnosti vyplývající z pracovního poměru, zajištění rovného zacházení a zákaz diskriminace a dále povinnosti související s bezpečností a ochranou zdraví při práci, kterými se ale tato práce zabývat nebude.

4.5.1 Povinnosti zaměstnavatele vyplývající z pracovního poměru

Základní povinností zaměstnavatele je přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, kterou mezi sebou uzavřeli a platit za vykonanou práci zaměstnanci mzdu (v soukromém sektoru), či plat (ve veřejném sektoru).¹⁷¹ Vzhledem k tomu, že předmětem pracovního poměru je výkon práce za mzdu či plat, je evidentní, že základní povinností zaměstnavatele je přidělování práce zaměstnanci.¹⁷² Bez přidělování práce by pracovní poměr nebyl naplněn.¹⁷³ Pokud zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci práci, i když je zaměstnanec připraven práci konat, je zaměstnanec povinen nastoupit do práce až poté, co ho k tomu zaměstnavatel vyzve.¹⁷⁴ V případě, že se zaměstnanec nedostaví do práce a nedožaduje se přidělení práce bez výzvy zaměstnavatele, nejedná se o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.¹⁷⁵ Sankční povinností zaměstnavatele, který zaměstnanci nepřiděluje práci je hrazení náhrady mzdy.¹⁷⁶ Jestliže zaměstnavatel zaměstnanci práci nepřiděloval a nebránily mu v tom jiné překážky v práci na

¹⁷⁰ ZP, §302

¹⁷¹ ZP, 38 odst. 1a

¹⁷² Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.224 - 226

¹⁷³ Tamtéž

¹⁷⁴ Rozsudek VS v Praze ze dne 21.2.1995, sp. zn. 6 Cdo 5/94

¹⁷⁵ Tamtéž

¹⁷⁶ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.224 – 226

straně zaměstnavatele než uvedené v § 207, při kterých je nárok na náhradu mzdy ponížen, hradí zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.¹⁷⁷

Kromě výše zmíněných povinností musí zaměstnavatel také vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů zaměstnance a dodržovat ostatní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem.¹⁷⁸

Zaměstnavatel je dále povinen předkládat odborové organizaci zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech, a to ve lhůtách s ní dohodnutých.¹⁷⁹ Tato povinnost je pouze informační, což znamená, že zaměstnavatel nemusí s odborovou organizací nově vzniklé pracovní poměry projednávat.¹⁸⁰ Na platnost pracovních poměrů nemá vliv, jestli zaměstnavatel tyto nově vzniklé pracovní poměry odborové organizaci oznámil.¹⁸¹

4.5.2 Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Princip rovného zacházení a zákazu diskriminace zaujímá velmi důležité místo v legislativě Evropské unie, přičemž největší důraz je přikládán rovnosti zacházení s muži a ženami a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví.¹⁸² Významnou směrnicí v této oblasti je směrnice 2006/54/ES, která zavádí zásadu rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.¹⁸³ Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace je obsažena i ve výčtu základních zásad pracovněprávních vztahů.¹⁸⁴ Zákoník práce upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace v části první, hlavě čtvrté jen v omezeném rozsahu, protože předpokládal přijetí zvláštního právního předpisu, kterým je zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen antidiskriminační zákon).

¹⁷⁷ ZP, §208

¹⁷⁸ ZP, §38 odst. 1a

¹⁷⁹ ZP, §38 odst. 3

¹⁸⁰ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.224 – 226

¹⁸¹ Tamtéž

¹⁸² M Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s, s. 162 - 165

¹⁸³ Tamtéž

¹⁸⁴ ZP, §1a odst. 1 písmeno e)

4.5.2.1 Zásada rovného zacházení

Zaměstnavatelé mají povinnost zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci (tzn. bez rozdílu pohlaví, rasy, národnosti, etnického původu, sexuální orientace, věku, náboženského vyznání atd.)¹⁸⁵ pokud jde o:

- pracovní podmínky
- odměňování za práci a jiná peněžítá plnění a plnění peněžité hodnoty
- odbornou přípravu
- příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.¹⁸⁶

Smyslem této zásady je zaručení stejných práv uchazečům o zaměstnání a zaměstnancům, kteří jsou ve stejném nebo podobném postavení.¹⁸⁷ Zaměstnanci by díky této zásadě neměli být bezdůvodně zvýhodňováni, nebo znevýhodňováni ve srovnání s ostatními podobnými zaměstnanci.¹⁸⁸ Rovné zacházení se vztahuje i k odměňování zaměstnanců. Ti jsou oprávněni obdržet stejnou mzdu či plat za stejnou práci, nebo za práci, která má stejnou hodnotu.¹⁸⁹

4.5.2.2 Zákaz diskriminace

Diskriminace v jakékoli formě je v pracovněprávních vztazích zakázána.¹⁹⁰ Novelou zákoníku práce 206/2017 Sb. byl přidán do zákona demonstrativní výčet důvodů diskriminace. Pojmové vymezení diskriminace, formy a specifikaci jednání zákoník práce neupravuje, ale odkazuje na antidiskriminační zákon.¹⁹¹ Předmětem úpravy antidiskriminačního zákona je právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání a povolání, pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování a členství a činnosti v odborových organizacích a radách zaměstnanců, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují.¹⁹² Diskriminace se dělí na přímou a nepřímou. Pokud dojde k jednání či opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou ve srovnatelné situaci z důvodů uvedených v §16 odst. 2

¹⁸⁵ <https://ppropo.mpsv.cz/II/Vybranezasadypracovnepravnichv> 16.4.2020

¹⁸⁶ ZP, §16 odst. 1

¹⁸⁷ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.80

¹⁸⁸ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.80

¹⁸⁹ ZP, §110 odst. 1

¹⁹⁰ ZP, §16 odst. 2

¹⁹¹ Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s, s. 162 – 165

¹⁹² Zákon č. 198/2009 Sb. Antidiskriminační zákon, §1, písmeno, a), b), c), d)

zákoníku práce mluvíme o přímé diskriminaci.¹⁹³ O nepřímou diskriminaci půjde v případě, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z důvodů uvedených v §16 odst. 2 zákoníku práce osoba znevýhodněna vůči ostatním.¹⁹⁴ Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování a navádění k diskriminaci.¹⁹⁵ Naopak za diskriminaci podle zákoníku práce se nepovažuje odlišné zacházení, jestliže je toto odlišné zacházení nezbytné pro výkon dané práce.¹⁹⁶ Jedná se o případy, kdy povaha práce vyžaduje osobu příslušného pohlaví (tanečnice v čistě ženském tanečním souboru, nebo mužský hlas v pěveckém sboru).¹⁹⁷

Právní prostředky ochrany proti diskriminaci a porušení rovného zacházení neupravuje zákoník práce, nýbrž odkazuje na antidiskriminační zákon.¹⁹⁸ Prostředky ochrany jsou uvedeny v §10 odst. 1, 2 antidiskriminačního zákona. Poškozený se může domáhat u soudu upuštění od diskriminace, odstranění následků a přiměřeného zadostiučinění.¹⁹⁹ Pokud byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst, důstojnost, nebo vážnost osoby ve společnosti, má poškozený právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.²⁰⁰ Diskriminování zaměstnanců je možné postihnout i podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce jako přestupek.²⁰¹

¹⁹³ Zákon č. 198/2009 Sb. Antidiskriminační zákon, §2 odst. 3

¹⁹⁴ Zákon č. 198/2009 Sb. Antidiskriminační zákon, §3 odst. 1

¹⁹⁵ M. Bělina a kol. Pracovní právo, 7. Vydání, Praha, 2017, s. 162 – 165

¹⁹⁶ ZP, § 16 odst. 4

¹⁹⁷ M Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s, s. 162 – 165

¹⁹⁸ ZP, §17

¹⁹⁹ Zákon č. 198/2009 Sb. Antidiskriminační zákon, §10 odst. 1

²⁰⁰ Zákon č. 198/2009 Sb. Antidiskriminační zákon, §10 odst. 2

²⁰¹ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.80

5 Skončení pracovního poměru

Jak již bylo zmíněno, pracovní poměr může vzniknout jen dvěma způsoby, a to pracovní smlouvou nebo jmenováním. Naproti tomu způsobů skončení pracovního poměru je mnohem více a jejich úprava v zákoníku práce je rozsáhlejší. Úprava skončení pracovního poměru zajišťuje zaměstnancům stabilitu zaměstnání.²⁰² Zároveň však dává možnost zaměstnanci i zaměstnavateli ukončit pracovní poměr. Tato možnost je velmi důležitá z hlediska mobility pracovních sil, kterou zákoník práce předpokládá a zároveň koresponduje s právem na svobodnou volbu povolání.²⁰³ Dopady skončení pracovního poměru mohou být velké pro obě strany pracovněprávních vztahů. Zaměstnavatel musí vynaložit čas a peníze na hledání a zaškolení náhrady za původního zaměstnance. Zaměstnanec rozvázáním pracovního poměru přichází o jeden a někdy i o jediný zdroj příjmů. To může velmi negativně ovlivnit psychiku a zhoršit sociální postavení.²⁰⁴ I proto je zaměstnanec, který je zákoníkem práce považovaný za slabší stranu, chráněn před jednostranným ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel s ním může pracovní poměr ukončit jen z důvodů, které jsou taxativně vymezeny v zákoníku práce. Pokud by se zaměstnancem byl ukončen z jiného důvodu, bylo by toto ukončení neplatné.²⁰⁵ Naopak zaměstnanec může ukončit pracovní poměr z jakéhokoli důvodu, případně nemusí ani důvod uvádět.

Jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru se liší v právní povaze a v právních důsledcích, které způsobují.²⁰⁶ Můžeme je rozdělit do 3 kategorií:

1. Právní jednání účastníků
2. Právní událost
3. Zvláštní případy

²⁰² Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s, s. 195

²⁰³ LZPS, čl.15

²⁰⁴ Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s, 2017, s. 195

²⁰⁵ Tamtéž

²⁰⁶ Tamtéž

5.1 Skončení pracovního poměru na základě právního jednání účastníků

Právní jednání je nejběžnější způsob rozvázání pracovního poměru. Tato právní jednání dělíme dále na dvoustranná a jednostranná. Dvoustranné právní jednání, které vede ke skončení pracovního poměru se vyznačuje tím, že jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel nechtějí, aby pracovní poměr mezi nimi pokračoval. Jediným příkladem takového dvoustranného právního jednání je dohoda. Při jednostranném právním jednání, které vede k ukončení pracovního poměru je vůle účastníků pracovního poměru opačná, tedy jeden by rád v pracovním poměru setrval, druhý by rád pracovní poměr ukončil. Takovým jednostranným jednáním je výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení ve zkušební době.

5.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Jak již bylo řečeno, dohoda je jediným dvoustranným právním jednáním, které vede k rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec i zaměstnavatel si musí sjednat nejen to, že chtějí pracovní poměr ukončit, ale i den, kterým pracovní poměr skončí.²⁰⁷ Tento den nemusí být určen jen přesným datem, ale může být určen jinou objektivně zjistitelnou skutečností jako např.: „*uplynutím doby mateřské nebo skončením výkonu určitých prací.*“²⁰⁸ Pokud není den skončení v pracovní smlouvě sjednán, platí, že dnem skončení je den uzavření dohody.²⁰⁹ Není možné sjednat si jako den skončení pracovního poměru den, který by předcházel dni podpisu dohody.²¹⁰ Dohodou je možné ukončit pracovní poměr i v ochranné době a k žádnému posunu dne skončení pracovního poměru nedochází ani v případě, kdyby strany uzavřely dohodu před začátkem ochranné doby.²¹¹ Novelou zákoníku práce z roku 2012 bylo zakotveno, že nemusí být v dohodě uvedeny důvody pro ukončení pracovního poměru, ani když si to přeje zaměstnanec.²¹² Písemná forma dohody je obligatorní.²¹³

²⁰⁷ ZP, §49 odst. 1

²⁰⁸ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.281

²⁰⁹ Tamtéž

²¹⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012

²¹¹ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.281

²¹² Novela zákoníku práce, zákon č. 365/2011 účinná od 1.1.2012

²¹³ ZP, §49 odst. 2

5.1.2 Výpověď z pracovního poměru

Výpověď je jednostranné právní jednání, kterým je rozvázán pracovní poměr s výpovědní dobou. Výpovědní doba musí být nejméně 2 měsíce dlouhá, ale strany pracovního poměru si mohou sjednat výpovědní dobu i delší. Výpověď se liší od dalších způsobů jednostranného rozvázání pracovního poměru tím, kdy pracovní poměr opravdu skončí. Zatímco okamžitým zrušením pracovního poměru končí pracovní poměr doručením druhé straně pracovního poměru a u zrušení pracovního poměru končí buď doručením nebo pozdějším dnem uvedeným v tomto zrušení,²¹⁴ u výpovědi končí zpravidla pracovní poměr uplynutím dvouměsíční výpovědní doby, která počíná běžet začátkem následujícího měsíce po doručení výpovědi.²¹⁵ Zaměstnanec má situaci spojenou s výpovědí mnohem snadnější než zaměstnavatel. Může uvést jakýkoli důvod výpovědi nebo nemusí uvádět důvod vůbec žádný.²¹⁶ Na druhé straně zaměstnavatel musí bezpodmínečně výpovědní důvod uvést a musí to být jeden z důvodů uvedených v §52 zákoníku práce.²¹⁷ Výpovědní důvod musí být popsán tak, aby nebyl zaměnitelný s jiným důvodem, přičemž nesplnění této náležitosti by vedlo k neplatnosti výpovědi.²¹⁸ Zaměstnavateli je také zakázáno dát zaměstnanci výpověď v ochranné době.²¹⁹ Stejně jako u dohody i zde je písemná forma obligatorní.

5.1.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení je jednostranným právním jednáním, které vede k rozvázání pracovního poměru. Ke skončení pracovního poměru v tomto případě dochází již doručením druhé straně.²²⁰ Rozvázat poměr tímto způsobem může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Je nezbytné, aby okamžité zrušení bylo provedeno písemně a aby v něm byl skutkově vylíčen důvod tak, aby jej nebylo možné považovat za důvod jiný.²²¹

Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen ze 2 důvodů. Prvním důvodem je vážné ohrožení jeho zdraví při výkonu dosavadní práce, které je potvrzené lékařským posudkem a neumožnění v době 15 dnů od předložení posudku výkonu jiné práce, která by pro

²¹⁴ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.281

²¹⁵ ZP, §51 odst. 2

²¹⁶ ZP, §50 odst. 3

²¹⁷ ZP, §50 odst. 2

²¹⁸ Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s, 2017, s.198

²¹⁹ ZP, §53

²²⁰ Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s, 2017, s. 200

²²¹ Tamtéž

zaměstnanec byla vhodná.²²² Druhým důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je nevyplacení mzdy, platu, náhrady mzdy nebo náhrady platu anebo jejich části do 15 dnů po splatnosti.²²³ Koncem období splatnosti se rozumí poslední den měsíce následujícího po vykonání práce.²²⁴ Patnáctidenní lhůta běží od tohoto dne. Jestliže zaměstnanec rozvázal pracovní poměr se zaměstnavatelem okamžitým zrušením pracovního poměru, přísluší mu náhrady mzdy nebo platu.²²⁵ Tato náhrada bude zaměstnanci vyplácena ve výši průměrného výdělku po dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.²²⁶

I zaměstnavatel může pracovní poměr okamžitě zrušit a i on má jen 2 důvody.²²⁷ Prvním důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem je pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, případně pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin, který spáchal při plnění pracovních úkolů, nebo při činnosti s tím související k nepodmíněnému trestu odnětí svobody přesahujícímu 6 měsíců.²²⁸ Tím druhým důvodem je zvláště hrubé porušení povinnosti, která vyplývá z právních předpisů vztahujících se k práci, kterou zaměstnanec vykonává.²²⁹ Zákoník práce zakazuje okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem nebo zaměstnankyní na rodičovské dovolené.²³⁰ Z výše zmíněných důvodů může ale zaměstnavatel s těmito zaměstnanci rozvázat pracovní poměr výpovědí.²³¹ To však neplatí pro zaměstnankyni na mateřské dovolené a pro zaměstnance na rodičovské dovolené jen do té doby, dokud je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.²³² S nimi pracovní poměr nelze rozvázat ani okamžitým zrušením ani výpovědí.²³³

5.1.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranným jednáním, které vede k rozvázání pracovního poměru. Rozvázat pracovní poměr tímto způsobem může

²²² ZP, §56 odst. 1 písmeno a)

²²³ ZP, §56 odst. 1 písmeno b)

²²⁴ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.358

²²⁵ ZP, §56 odst. 2

²²⁶ Tamtéž

²²⁷ Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s, s. 200

²²⁸ ZP, §55 odst. 1 písmeno a

²²⁹ ZP, §55 odst. 1 písmeno b

²³⁰ ZP, §52 odst. 2

²³¹ Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s, s. 201

²³² Tamtéž

²³³ Tamtéž

zaměstnavatel i zaměstnanec, a to z jakéhokoli důvodu případně bez uvedení důvodu.²³⁴ Zaměstnanec může v průběhu zkušební doby takto skončit pracovní poměr bez omezení, zaměstnavatel nemůže rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem tímto způsobem v době prvních 14 dní trvání dočasné pracovní neschopnosti.²³⁵ Zrušit takto pracovní poměr je možné od následujícího dne po dni, který byl sjednán jako den nástupu do práce až do posledního dne zkušební doby.²³⁶ Tento způsob rozvázání pracovního poměru na rozdíl od ostatních jednostranných rozvázání pracovní poměru nebere zřetel na to, že zaměstnanec je slabší stranou a dovoluje zaměstnavateli rozvázat s ním pracovní poměr bez opodstatnění.²³⁷ Písemná forma je obligatorní i v tomto případě a pracovní poměr končí doručením zrušení druhé straně, případně dnem pozdějším, který je uveden v tomto zrušení.²³⁸ V případě kdy by ve zrušení byl označen den skončení pracovního poměru jako den po skončení zkušební doby, je dnem skončení pracovního poměru poslední den zkušební doby.²³⁹

5.2 Skončení pracovního poměru na základě právních událostí

Právní událost je dalším způsobem skončení pracovního poměru. Jedná se o objektivní skutečnost, která je buď zcela, nebo částečně nezávislá na lidské vůli.²⁴⁰ Jen tři právní události mají za následek skončení pracovního poměru. Jsou jimi:

- Smrt zaměstnance
- Smrt zaměstnavatele – fyzické osoby
- Uplynutí doby

5.2.1 Smrt zaměstnance

Smrtí zaměstnance zaniká pracovní poměr i právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy všechny základní pracovněprávní vztahy.²⁴¹ V každém případě v těchto základních pracovněprávních vztazích vykonává zaměstnanec pro zaměstnavatele závislou práci, a tu podle zákona smí zaměstnanec vykonávat pouze

²³⁴ ZP, §66 odst. 1

²³⁵ Tamtéž

²³⁶ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.391

²³⁷ M. Bělina a kol. Pracovní právo, 7. Vydání, Praha, 2017, s. 201

²³⁸ ZP, §66 odst. 2

²³⁹ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.391

²⁴⁰ Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s, s. 203

²⁴¹ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.278, ZP, §3, §48 odst. 4

osobně.²⁴² Všechny nepeněžitě pohledávky mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem smrtí zaměstnance zanikají.²⁴³ Smrtí zaměstnance nezanikají jeho peněžitá práva, ale přechází do výše trojnásobku měsíčního výdělku postupně na manžela, děti a rodiče, pokud s ním v době smrti žili ve společné domácnosti.²⁴⁴ Jestliže s ním nikdo z výše zmíněných osob v době smrti ve společné domácnosti nežil, pak se peněžitá práva zaměstnance stávají součástí dědictví.²⁴⁵ Peněžitá práva zaměstnavatele vůči zaměstnanci, který zemřel, zanikají s výjimkou těchto tří:

- práva, o kterých bylo za života zaměstnance pravomocně rozhodnuto (rozhodnutí muselo nabýt právní moci před smrtí zaměstnance),
- práva, která zaměstnanec před smrtí uznal co do důvodu a výše,
- práva na náhradu škody, kterou zaměstnanec způsobil úmyslně.²⁴⁶

5.2.2 Smrt zaměstnavatele – fyzické osoby

Zemře-li zaměstnavatel, fyzická osoba, pracovní poměr smrtí tohoto zaměstnavatele skončí.²⁴⁷ Výjimkou jsou případy, kdy oprávněná osoba pokračuje v živnosti.²⁴⁸ Živnostenský zákoník vyjmenovává osoby, které mohou v živnosti pokračovat.²⁴⁹ Pokud oprávněná osoba v živnosti pokračovat nehodlá, skončí pracovní poměr zaměstnancům marným uplynutím lhůty 3 měsíce od smrti zaměstnavatele.²⁵⁰ Kdyby chtěly oprávněné osoby v živnosti pokračovat, musí to oznámit živnostenskému úřadu ve lhůtě 3 měsíců od smrti zaměstnavatele.²⁵¹ Pokračovat v pracovněprávním vztahu mohou oprávněné osoby jen do skončení dědického řízení.²⁵² Po skončení dědického řízení mohou být pracovněprávní vztahy zachovány jen v případě, jestliže dědic uvedený v §13 odst. 1 ŽZ písm. b), c), e) pokračoval v živnosti již před skončením dědického řízení podle §13 odst. 1 ŽZ.²⁵³

²⁴² ZP, §2 odst. 1

²⁴³ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.1334

²⁴⁴ ZP, §328 odst. 1

²⁴⁵ Tamtéž

²⁴⁶ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.1335

²⁴⁷ ZP, §342 odst. 1

²⁴⁸ Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s, s. 203

²⁴⁹ Zákon č. 455/1991, o živnostenském podnikání, §13 odst. 1

²⁵⁰ ZP, §342 odst. 1

²⁵¹ Kunštátová, T., Solomonová, K., Dickelt, F., Balada, L. Živnostenský zákon. Komentář. 1. vydání. Praha 2019, s. 87

²⁵² Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.1416

²⁵³ ŽZ, §13 odst. 5

5.2.3 Uplynutí doby

Z dikce zákoníku práce vyplývá, že upřednostňuje pracovní poměr na dobu neurčitou. Pokud strany chtějí uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, musí dobu trvání výslovně sjednat.²⁵⁴ Jedním, ne však jediným ze způsobů skončení pracovního poměru na dobu určitou, je uplynutí doby.²⁵⁵ Uplynutím doby může skončit jen pracovní poměr na dobu určitou.²⁵⁶ Pracovní poměr na dobu určitou může ovšem skončit i kterýmkoli jiným způsobem uvedeným v §48 zákoníku práce.²⁵⁷ Trvání pracovního poměru na dobu určitou může být vymezeno buď přesným časovým údajem, který nesmí přesáhnout 3 roky, a nebo jinou objektivně zjistitelnou skutečností, jako je třeba doba výkonu určitých prací.²⁵⁸ Jestliže je pracovní poměr sjednán právě na dobu výkonu určitých prací, musí zaměstnavatel včas zaměstnance upozornit na skončení prací.²⁵⁹ Za včasné upozornění se považují zpravidla 3 dny před skončením prací.²⁶⁰ Pokud zaměstnanec pokračuje v konání prací po sjednané době a zaměstnavatel o tom ví, platí, že jde o pracovní poměr na dobu neurčitou.²⁶¹ Stejně tak se pracovní poměr na dobu určitou může změnit v pracovní poměr na dobu neurčitou i dohodou nebo v případech, které jsou uvedené v §39 odst. 5 zákoníku práce.²⁶²

Pracovní poměr na dobu určitou může být založen i s vedoucím zaměstnancem. Pokud byl pracovní poměr s vedoucím zaměstnancem založen jmenováním na dobu určitou a vedoucí zaměstnanec se místa vzdal nebo z něj byl odvolán, pak pracovní poměr skončí až po uplynutí sjednané doby.²⁶³ To neplatí, pokud před uplynutím sjednané doby byl pracovní poměr rozváznán nějakým ze způsobů uvedených v §48 zákoníku práce.²⁶⁴

5.3 Skončení pracovního poměru ve zvláštních případech

Na následujících dvou případech jsou zvláštní zejména subjekty, které jsou součástí procesu skončení pracovního poměru. Zatímco na skončení pracovního poměru cizince nebo osoby bez státní příslušnosti má vliv úřední rozhodnutí a zvláštním subjektem je úřad, který

²⁵⁴ ZP, §39 odst. 1

²⁵⁵ ZP, 48 odst. 2

²⁵⁶ Tamtéž

²⁵⁷ ZP, §65 odst. 1

²⁵⁸ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.386

²⁵⁹ Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s, s. 203

²⁶⁰ ZP, §65 odst. 1

²⁶¹ ZP, §65 odst. 2

²⁶² Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.388

²⁶³ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.387

²⁶⁴ ZP, §73a odst. 3

dané rozhodnutí vydává, u hromadného propouštění vystupují jako zvláštní subjekty odborové organizace, rada zaměstnanců a krajská pobočka úřadu práce, které zaměstnavatel musí informovat o počtu propouštěných.

5.3.1 Skončení pracovního poměru cizinců a osob bez státní příslušnosti

Jestliže pracovní poměr cizince nebo osoby bez státní příslušnosti neskončil jinak, končí jedním ze tří způsobů uvedených v §48 odst. 3 zákoníku práce.²⁶⁵ Pracovní poměr může cizinci vzniknout jen za předpokladu, že má platné povolení k pobytu na území ČR.²⁶⁶ Ministerstvo vnitra a policie ČR mohou povolení k pobytu zrušit převážně z důvodů uvedených v zákoně č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a změně některých zákonů.²⁶⁷ Při zrušení povolení k pobytu končí pracovní poměr těchto osob dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území ČR.²⁶⁸ V trestním řízení může soud uložit cizinci samostatně nebo společně s jiným trestem trest vyhoštění na jeden rok až deset let nebo na dobu neurčitou.²⁶⁹ Pracovní poměr cizince, který byl vyhoštěn, končí dnem právní moci odsuzujícího rozsudku.²⁷⁰ Až na výjimky potřebují cizinci nebo osoby bez státní příslušnosti kromě povolení k pobytu na území ČR i povolení k zaměstnání, nebo zaměstnaneckou, či modrou kartu.²⁷¹ Jakmile uplyne doba, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, či v případě výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci modrá karta, pracovní poměr cizinci nebo osoby bez státní příslušnosti končí.²⁷²

5.3.2 Hromadné propouštění

Jak už název napovídá, u hromadného propouštění skončí v období 30 kalendářních dnů pracovní poměr většímu počtu osob z výpovědních důvodů, které jsou uvedeny v zákoníku práce v §52 písmeno a) – c).²⁷³ Jestliže má zaměstnavatel méně než 20 zaměstnanců, tato úprava se na něj nevztahuje. Abychom mohli použít úpravu týkající se hromadného

²⁶⁵ ZP, §48 odst. 3

²⁶⁶ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.277

²⁶⁷ Zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky a změně některých zákonů, §46a - 46f a §77

²⁶⁸ ZP, §48 odst. 3 písmeno a

²⁶⁹ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.277, zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, §80

²⁷⁰ ZP, §48 odst. 3 písmeno b

²⁷¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §98

²⁷² ZP, §48 odst. 3 písmeno c

²⁷³ ZP, §62 odst. 1

propouštění, musí být splněn počet propuštěných zaměstnanců v závislosti na celkovém počtu zaměstnanců. V zákoníku práce jsou upraveny 3 režimy:

- a) „nejméně 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- b) nejméně 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
- c) nejméně 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.“²⁷⁴

Pakliže skončí ve 30 kalendářních dnech výpovědí danou zaměstnavatelem z organizačních důvodů pracovní poměr alespoň 5 zaměstnancům, počítají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených pod písmeny a) až c) i zaměstnanci, s kterými zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr z organizačních důvodů dohodou.²⁷⁵ Pokud zaměstnavatel skončí pracovní poměr s větším počtem zaměstnanců v režimu hromadného propouštění, musí splnit několik povinností. Předně musí s třiceti denním předstihem písemně informovat o svém záměru zástupce zaměstnanců, ať už odborovou organizaci, nebo radu zaměstnanců.²⁷⁶ Dále musí zaměstnavatel opět s třiceti denním předstihem informovat krajskou pobočku Úřadu práce o důvodech, počtu propuštěných zaměstnanců a dalších okolnostech hromadného propouštění.²⁷⁷ Zaměstnavatel musí také prokazatelně doručit krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění, kopii zprávy předat zástupcům zaměstnanců a sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy krajské pobočce Úřadu práce.²⁷⁸ Pracovní poměr zaměstnance, kterého se týkalo hromadné propouštění, skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle §62 odst. 5 zákoníku práce Úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že netrvá na prodloužení pracovního poměru.²⁷⁹

²⁷⁴ Tamtéž

²⁷⁵ Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s, s. 201

²⁷⁶ <https://ppropo.mpsv.cz/VI224Hromadnepropousteni>

²⁷⁷ <https://ppropo.mpsv.cz/VI224Hromadnepropousteni>

²⁷⁸ ZP, §62 odst. 5,7

²⁷⁹ ZP, §63

6 Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa

Skončení pracovního poměru založeného jmenováním je velmi specifické a řadí se mezi skončení pracovního poměru ve zvláštních případech. Odvoláním vedoucího zaměstnance nebo vzdáním se vedoucího místa pracovní poměr zaměstnance nekončí.²⁸⁰ Po odvolání nebo vzdání se vedoucího místa může zaměstnavatel za splnění předpokladů popsaných níže ukončit pracovní poměr se zaměstnancem fikcí výpovědního důvodu podle §52 písmeno c). K tomu, aby skončil pracovní poměr vedoucího zaměstnance však jeho odvolání nebo vzdání se vedoucího místa není nutné.²⁸¹ Jestliže byly naplněny předpoklady skončení pracovního poměru u kteréhokoli z výše popsaných způsobů skončení pracovního poměru, může být pracovní poměr vedoucího zaměstnance rozvázán, i když nebyl z vedoucího místa odvolán nebo když se svého vedoucího místa nevzdal.²⁸²

Jak již bylo zmíněno, jmenováním na vedoucí pracovní místo se pracovní poměr zakládá buď v případech, které jsou stanoveny zvláštním právním předpisem, nebo v případech uvedených v §33 odst. 3 zákoníku práce. V těchto případech nelze založit pracovní poměr pracovní smlouvou a v žádných jiných případech není možné založit pracovní poměr jmenováním. To mimo jiné znamená, že pracovní poměry vedoucích zaměstnanců, u kterých to nestanoví zvláštní předpis, nebo kteří nejsou vyjmenováni v §33 odst. 3 zákoníku práce, se zakládá pracovní poměr pracovní smlouvou.²⁸³ Jmenování na vedoucí pracovní místo podle §33 odst. 3 zákoníku práce provádí ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního předpisu a pokud to ze zvláštního předpisu nevyplývá, tak osoba uvedená v §33 odst. 4 zákoníku práce.²⁸⁴ Stejná osoba, která je oprávněna jmenovat zaměstnance podle §33 odst. 4 zákoníku práce, může zaměstnance z pracovního místa odvolat.²⁸⁵ Vedoucí zaměstnanec se samozřejmě může svého místa vzdát.²⁸⁶

²⁸⁰ ZP, §73a odst. 2

²⁸¹ https://www.hrmprofil.cz/33/73-73a-zp-odvolani-z-vedouciho-pracovniho-mista-nebo-vzdani-se-tohoto-mista-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EtnUACvIPJjVbZHOHjjaSql/?uri_view_type=5 13.5.2020

²⁸² Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.450

²⁸³ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.447

²⁸⁴ ZP, §33 odst. 4

²⁸⁵ ZP, §73 odst. 1

²⁸⁶ Tamtéž

6.1 Dohoda o možnosti odvolání z vedoucího pracovního místa a o možnosti vzdání se vedoucího pracovního místa

Jestliže je zaměstnavatelem někdo jiný než osoba uvedená v §33 odst. 3 zákoníku práce, může tento zaměstnavatel sjednat s vedoucím zaměstnancem dohodu, že tento vedoucí zaměstnanec může být ze svého místa odvolán, je-li zároveň dohodnuto, že se může svého místa vzdát.²⁸⁷ Tato dohoda musí být v písemné formě a musí obsahovat obě možnosti, tedy jak možnost odvolání vedoucího zaměstnance, tak možnost vzdání se vedoucího místa.²⁸⁸ V případě, že by v dohodě byla uvedena jen možnost odvolání vedoucího zaměstnance, nebylo by možné vedoucího zaměstnance odvolat v souladu se zákonem.²⁸⁹ Není nutné, aby byla dohoda sjednána až v době, kdy je zaměstnanec na pozici vedoucího zaměstnance. Je možné ji sjednat i pro případ, že zaměstnanec někdy v budoucnu na pozici vedoucího zaměstnance bude. Součástí dohody o odvolání z vedoucího místa mohou být i další náležitosti, jako například důvody pro odvolání, případně vzdání se tohoto místa nebo peněžitá plnění s tím spojená.²⁹⁰ Strany si mohou tuto dohodu sjednat samostatně, nebo jako součást pracovní smlouvy buď při vzniku pracovního poměru nebo kdykoli v jeho průběhu.²⁹¹ Dohoda zaniká, pokud skončí pracovní poměr.²⁹²

Zákoník práce v §73 odst. 3 vymezuje, s kterými vedoucími zaměstnanci může zaměstnavatel uzavřít dohodu o odvolání z vedoucího místa. Jsou to vedoucí zaměstnanci na prvních dvou úrovních řízení za podmínky, že těmto vedoucím zaměstnancům je podřízen další vedoucí zaměstnanec.²⁹³ Judikatura dovodila, že ustanovení §73 odst. 2,3 jsou dispozitivní a je tedy možné se od nich odchýlit.²⁹⁴ Okruh vedoucích zaměstnanců, s nimiž je možné sjednat dohodu o odvolání z vedoucího místa, je možné zúžit i rozšířit, ale v každém případě se musí jednat o vedoucího zaměstnance, tak jak ho definuje §11 zákoníku práce.²⁹⁵ Vedoucí zaměstnanec, se kterým zaměstnavatel sjednal dohodu o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa, smí být odvolán statutárním orgánem právnické osoby nebo

²⁸⁷ ZP, §73 odst. 2

²⁸⁸ <https://www.epravo.cz/top/clanky/vedouci-zamestnanci-a-jejich-odvolani-102378.html>, 9.5. 2020

²⁸⁹ Tamtéž

²⁹⁰ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.447

²⁹¹ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.448

²⁹² Tamtéž

²⁹³ https://www.hrmprofi.cz/33/73-73a-zp-odvolani-z-vedouciho-pracovniho-mista-nebo-vzdani-se-tohoto-mista-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EtnUACvIPJjVbZHOHjjaSql/?uri_view_type=5, 10.5.2020

²⁹⁴ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15.08.2018, NS 21 Cdo 1073/2017

²⁹⁵ Tamtéž

zaměstnavatelem, který je fyzickou osobou.²⁹⁶ Rozdílem v §73 odst. 4 oproti předchozí úpravě platné do 31.12.2011 je, že dříve tohoto vedoucího zaměstnance mohli odvolat výlučně výše zmíněné osoby.²⁹⁷ Dnes už mohou vedoucího zaměstnance odvolat i osoby na nižším stupni řízení zaměstnavatele, jestliže je to upraveno ve vnitřních předpisech.²⁹⁸

6.2 Důvody k odvolání zaměstnance a k vzdání se vedoucího místa zaměstnancem

Zaměstnanec, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním, může být odvolán z vedoucího pracovního místa z kteréhokoli důvodu, případně i bez uvedení důvodu, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak.²⁹⁹ Příkladem zvláštního předpisu, který stanoví taxativní výčet důvodů, pro které může být vedoucí zaměstnanec odvolán je zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů.³⁰⁰ V případě, že zvláštní právní předpisy uvádějí důvody pro odvolání, není možné zaměstnance odvolat bez uvedení důvodu, případně s uvedením jiného důvodu, protože takové odvolání by bylo neplatné.³⁰¹ Pokud zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřeli dohodu o možnosti odvolání, může být zaměstnanec odvolán jen z důvodů uvedených v této dohodě.³⁰² Jestliže v dohodě nejsou uvedeny žádné důvody pro odvolání zaměstnance, může být odvolán z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.³⁰³ Zaměstnanec může být odvolán kdykoli v průběhu pracovního poměru, není-li ve zvláštním právním předpisu nebo v dohodě o možnosti odvolání uvedeno jinak.³⁰⁴

Stejně tak se vedoucí zaměstnanec může vzdát svého místa kdykoli v průběhu pracovního poměru a z jakéhokoli důvodu, opět pokud zvláštní právní předpis nebo dohoda o možnosti odvolání nestanoví jinak.³⁰⁵

²⁹⁶ ZP, §73 odst. 4

²⁹⁷ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.448

²⁹⁸ Tamtéž

²⁹⁹ Tamtéž

³⁰⁰ Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, §12

³⁰¹ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.448

³⁰² Tamtéž

³⁰³ Tamtéž

³⁰⁴ ZP, §73 odst. 1,2

³⁰⁵ Tamtéž

6.3 Náležitosti a platnost odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa

K odvolání vedoucího zaměstnance a ke vzdání se vedoucího místa zaměstnancem se vyžaduje písemná forma.³⁰⁶ Jestliže odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa nebyly učiněny v písemné formě, jsou absolutně neplatné.³⁰⁷

Pokud je zaměstnanec z vedoucího pracovního místa odvolán, musí mu být odvolání doručeno do vlastních rukou.³⁰⁸ Vzdání se vedoucího pracovního místa se doručuje zaměstnavateli, případně také tomu, kdo zaměstnance jmenoval na vedoucí pracovní místo podle §337 zákoníku práce. Do 31.12.2011 by doručení, které nebylo provedeno řádně, mělo za následek neplatnost pracovněprávního jednání.³⁰⁹ Novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb. upravuje, že nebylo-li právní jednání řádně doručeno, tak neexistuje. Kdyby tedy došlo k tomu, že odvolání nebo vzdání se pracovního místa nebylo doručeno řádně, zaměstnanec je oprávněn a povinen dále setrvat na svém pracovním místě.³¹⁰

Právní předpisy, případně dohoda o možnosti odvolání z vedoucího pracovního místa a vzdání se tohoto místa mohou určit, že zaměstnanec smí být odvolán nebo se smí vzdát svého pracovního místa jen z určitých důvodů nebo za splnění dalších podmínek. Odvolání a vzdání se pracovního místa, která stanoveným nebo sjednaným podmínkám nevyhovují, jsou neplatná.³¹¹

Soud určí neplatnost odvolání nebo vzdání se vedoucího místa, je-li na tom naléhavý právní zájem.³¹² Zaměstnanec podává žalobu o neplatnost odvolání buď jen proti svému zaměstnavateli nebo v případě vnějšího jmenování i proti tomu, kdo ho z pracovního místa odvolal.³¹³

³⁰⁶ ZP, §73a odst. 1

³⁰⁷ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s. 449

³⁰⁸ ZP, §334 odst. 1

³⁰⁹ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s. 449

³¹⁰ Tamtéž

³¹¹ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s. 449

³¹² Zákon č. 99/1963, Občanský soudní řád, dále jen OSŘ, §80

³¹³ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s. 449

6.4 Skončení pracovního poměru vedoucího zaměstnance

Pracovní poměr vedoucího zaměstnance nekončí jeho odvoláním z vedoucího pracovního místa ani vzdáním se tohoto místa.³¹⁴ Aby došlo ke skončení pracovního poměru, musí nastat jiná zákonem stanovená právní skutečnost.³¹⁵ Touto právní skutečností může být i uplynutí doby, pokud byl pracovní poměr založen jmenováním nebo pracovní smlouvou na dobu určitou a neskončil-li dříve na základě jiné právní skutečnosti.³¹⁶ K tomu aby pracovní poměr vedoucího zaměstnance skončil, není nutné, aby byl zaměstnanec ze svého pracovního místa odvolán nebo aby se ho vzdal.³¹⁷ Jestliže byly splněny předpoklady k podání výpovědi, ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době, k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo pokud zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřou dohodu o rozvázání pracovního poměru, může být pracovní poměr rozvázán i v případě, že zaměstnanec nebyl odvolán nebo se svého vedoucího místa nevzdal.³¹⁸ To znamená, že fikce výpovědního důvodu podle §52 písmeno c) uvedená v § 73a odst. 2 ZP pro případ, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, nebo takovou práci zaměstnanec odmítne, je jen jedním z mnoha způsobů, jak s vedoucím zaměstnancem ukončit pracovní poměr.

6.5 Právní postavení vedoucího zaměstnance po odvolání z vedoucího pracovního místa nebo po vzdání se vedoucího místa

Po odvolání nebo vzdání se vedoucího místa nadále trvá zaměstnancův pracovní poměr, ale zaměstnanec nemá stanoven druh práce, kterou by pro zaměstnavatele vykonával.³¹⁹ Pokud zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele před svým jmenováním nebo před zařazením na vedoucí pracovní místo, a došlo-li tímto zařazením na vedoucí pracovní místo ke změně pracovní smlouvy nebo ke změně pracovního poměru, původní pracovní poměr se po odvolání nebo po vzdání se vedoucího místa neobnovuje.³²⁰ Je-li zaměstnanec odvolán z vedoucího místa nebo vzdal-li se tohoto místa, nemusí osobně konat práci podle pokynů

³¹⁴ ZP, §73a odst. 2

³¹⁵ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.449

³¹⁶ ZP, §73a odst. 3

³¹⁷ https://www.hrmprofil.cz/33/73-73a-zp-odvolani-z-vedouciho-pracovniho-mista-nebo-vzdani-se-tohoto-mista-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EtnUACvIPJjVbZHOHjjaSql/?uri_view_type=5, 13.5.2020

³¹⁸ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.450

³¹⁹ Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s., s. 204

³²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2003, sp. zn. 21 Cdo 581/2003

zaměstnavatele až do doby než se dohodne se zaměstnavatelem na novém pracovním zařazení nebo do skončení pracovního poměru.³²¹ To, že zaměstnanec nedochází v tomto období na pracoviště a nedodrží pracovní dobu, nelze brát jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.³²²

6.6 Nabídková povinnost zaměstnavatele při odvolání zaměstnance z pracovního místa

Zaměstnavatel je podle zákona povinen odvolanému vedoucímu zaměstnanci nebo zaměstnanci, který se vzdal vedoucího místa, navrhnout nové pracovní zařazení na jinou práci, kde může zaměstnance dále zaměstnávat, a která odpovídá jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.³²³ Za práci, která odpovídá zdravotnímu stavu zaměstnance, se považuje taková práce, kdy ji zaměstnanec je schopen vykonávat, aniž by byl dán důvod k převedení na jinou práci³²⁴ nebo k výpovědi z pracovního poměru podle §52 písmeno d) nebo e) zákoníku práce.³²⁵ Při nabídce práce, která odpovídá kvalifikaci zaměstnance, nemusí zaměstnavatel navrhnout práci, při níž by byla zcela využita zaměstnancova kvalifikace. Judikatura navíc dovodila, že zaměstnavatel může odvolanému zaměstnanci nabídnout pracovní místo odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci i v jiném místě než ve kterém dosud práci vykonával nebo jinde než v místě zaměstnancova bydliště.³²⁶

6.6.1 Forma nabídky jiného pracovního zařazení

Zákoník práce neobsahuje ucelenou úpravu právních jednání týkajících se uzavírání smluv včetně nabídky, je tedy nutné subsidiárně použít úpravu občanského zákoníku. Úpravu nabídky najdeme v ustanovení §1732 odst. 1 občanského zákoníku a zní následovně: *„Právní jednání směřující k uzavření smlouvy je nabídkou, pokud obsahuje podstatné náležitosti smlouvy tak, aby smlouva mohla být uzavřena jeho jednoduchým a nepodmíněným přijetím, a pokud z něho plyne vůle navrhovatele být smlouvou vázán, bude-li nabídka přijata.“*³²⁷ Z toho vyplývá, že nabídka jiného pracovního zařazení musí obsahovat konkrétní vymezení jednoho nebo více pracovních míst, která odpovídají zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance, na

³²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.2.1998, sp. zn. 2 Cdon 1535/97

³²² Tamtéž

³²³ ZP, §73a odst. 2

³²⁴ ZP, §41 odst. 1 písmeno a nebo b

³²⁵ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.450

³²⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.3.2011, sp. zn. 21 Cdo 4897/2009

³²⁷ Občanský zákoník, §1732 odst. 1

kterých je zaměstnavatel schopen zaměstnance dále zaměstnávat.³²⁸ Nabídka také musí obsahovat vymezení základních pracovních podmínek a vůli zaměstnavatele být nabídkou vázán, pokud ji zaměstnanec přijme.³²⁹

Za nabídku nového pracovního zařazení v žádném případě nelze považovat odkaz na seznam pracovních míst, u kterých není zřejmé, jestli jsou volná a jestli odpovídají zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance.³³⁰ Předložení takové listiny či přeposlání odkazu s tímto seznamem pracovních míst se nepovažuje za splnění nabídkové povinnosti tak, jak o tom hovoří §73 odst. 2 zákoníku práce.

6.6.2 Přijetí a odmítnutí nabídky nového pracovního zařazení

Je pouze na zaměstnanci, zda nabídku nového pracovního zařazení přijme, či odmítne. Za odmítnutí nabídky se považuje nejen výslovné nepřijetí, ale i uplynutí lhůty k přijetí, kterým nabídka zanikla.³³¹ Lhůta k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení musí být přiměřená, tak aby zaměstnanci umožnila dozvědět se dostatek informací o podmínkách výkonu nabízené práce, zhodnotit tyto podmínky a na základě nich reagovat na nabídku zaměstnavatele.³³² Nikde není stanoveno, jak dlouhá by tato přiměřená lhůta měla být, a proto se domnívám, že je to individuální, a že soud by měl v případě sporu přiměřenost této lhůty posuzovat případ od případu. Záleželo by na tom, kolik informací zaměstnanec má o novém pracovním zařazení již v době doručení nabídky nového pracovního zařazení, kolik informací o výkonu nové práce mohl ve vymezeném časovém období získat a zda měl dostatek času na zhodnocení a reakci. Jestliže zaměstnanec přijme včas nabídku nového pracovního zařazení, jeho pracovní poměr se zaměstnavatelem pokračuje. Odmítne-li zaměstnanec nabídku nového pracovního zařazení nebo nepřijme-li ji včas, nastává překážka v práci na straně zaměstnavatele³³³ a zároveň je dána fikce výpovědní důvodu podle §52 písmeno c) zákoníku práce.

³²⁸ Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 19.11.2017, sp. zn. 30Co 298/2017 – 121

³²⁹ Tamtéž

³³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 2137/2004

³³¹ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.450

³³² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.3.1999, sp. zn. 21 Cdo 2088/98

³³³ ZP, §208

6.7 Fikce rozvázání pracovního poměru z výpovědního důvodu podle §52 písmeno c)

Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance práci, která by odpovídala jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci nebo pokud zaměstnanec nabídku na nové pracovní zařazení odmítl, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zároveň platí, že je dána fikce výpovědního důvodu podle §52 písmeno c).³³⁴ S tímto zaměstnancem tedy může být rozvázán pracovní poměr podle výpovědního důvodu upraveného v §52 písmeno c) zákoníku práce, aniž by bylo vyžadováno naplnění tohoto důvodu.³³⁵ Poté co zaměstnanec obdrží rozhodnutí o odvolání z vedoucího místa, může s ním být rozvázán pracovní poměr z výše uvedeného výpovědního důvodu, ale touto výpovědí nemůže pracovní poměr skončit přede dnem účinnosti odvolání z vedoucího místa.³³⁶ Zaměstnavatel je povinen platit zaměstnanci z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele náhradu mzdy nebo platu až do uplynutí výpovědní doby.³³⁷ Jestliže zaměstnavatel, který rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle §52 písmeno c) zákoníku práce po odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa nebo po vzdání se tohoto místa zaměstnancem, nemá pro zaměstnance práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, musí u případného občanského soudního řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru tvrdit a prokázat, že vhodná pracovní místa pro daného zaměstnance byla v rozhodné době obsazená a že ostatní volná pracovní místa nejsou pro zaměstnance vhodná, aby bylo rozhodnuto v jeho prospěch.³³⁸

6.8 Náhrada mzdy nebo platu

Jak bylo výše uvedeno, při překážkách v práci na straně zaměstnavatele vzniká zaměstnanci nárok na náhradu mzdy nebo platu. Přestože způsob výpočtu náhrady mzdy nebo platu při překážkách v práci na straně zaměstnavatele včetně jejího základu a rozhodného období, ze kterého se vypočítává, je v zákoníku práce a v souvisejících předpisech uveden, např. dle §354 odst. 1 zákoníku práce je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí, soudní praxe se stále s touto otázkou potýká. Tak např. právní věta judikátu Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1474/2009 zní takto: „Při určení náhrady mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci podle ustanovení §65 odst. 3 věty třetí a §130 odst. 1 zákona

³³⁴ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.450

³³⁵ Tamtéž

³³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2003, sp. zn. 21 Cdo 521/2003,

³³⁷ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.450

³³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.10.2010, sp. zn. 21 Cdo 2355/2009,

č. 65/1965 Sb. Zák. práce, ve znění účinném do 31. prosince 2006, se vychází po celou dobu trvání nároku z průměrného výdělku zjištěného z rozhodného období kalendářního čtvrtletí, v němž byl zaměstnanec odvolán z funkce nebo v němž se funkce vzdal, ledaže by byl důvod postupovat podle ustanovení § 17 odst. 3 zákona č. 1/1992 Sb. ve znění účinném do 31. prosince 2006, nebo ledaže by bylo potřebné místo průměrného výdělku použít pravděpodobný výdělek.³³⁹

Nejvyšší soud judikoval, že „důsledkem skutečnosti, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci ve smyslu ustanovení §65 odst. 3 starého zákoníku práce, je vznik překážky v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení §130 starého zákoníku práce. V takovém případě má zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Tímto průměrným výdělkem nemůže být jiný průměrný výdělek než ten, který by zaměstnanec dosahoval, kdyby nadále vykonával funkci, z níž byl odvolán“³⁴⁰. Přesto se i v aktuální soudní praxi objevují ohledně náhrady mzdy nebo platu i názory jiné.

Například Městský soud v Praze ve sporu o náhradu platu dle § 69 odst. 1 zákoníku práce z neplatného rozvázání pracovního poměru z důvodu nesplnění nabídkové povinnosti dle §73a zákoníku práce a z důvodu nedostatku předchozího souhlasu odborové organizace s výpovědí po odvolání z funkce ve svém rozsudku ze dne 27. listopadu 2019 sp. zn. 62 Co 281/2019-103, kterým zrušil rozsudek soudu I. stupně a věc vrátil k dalšímu řízení, vyjádřil názor, že přestože zaměstnavatel nesplnil svoji nabídkovou povinnost dle §73a zákoníku práce, ačkoli ji splnit měl a mohl, při porovnání výše platu u nového zaměstnavatele (pro potřeby rozhodnutí o moderaci nároku na náhradu platu) je nutno vyjít z platu, kterého by žalobce dosahoval u žalovaného v rozhodném období při řádném splnění nabídkové povinnosti.

S tímto názorem Městského soudu v Praze však nesouhlasím. Domnívám se, že pokud zaměstnavatel nesplnil svoji nabídkovou povinnost, musí soud i ve sporu o náhradu mzdy nebo platu z neplatného rozvázání pracovního poměru vycházet z průměrného výdělku, který zaměstnanec dosahoval před odvoláním z funkce. Nebylo by dle mého názoru logické, a zřejmě by bylo i v rozporu s dobrými mravy, kdyby zaměstnanec odvolaný z funkce, který měl obdržet nabídku jiné práce odpovídající jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu, kterou však

³³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.07.2010, sp. zn. 21 Cdo 1474/2009

³⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.05.2007, sp. zn. 21 Cdo 3241/2006

z důvodu pochybení zaměstnavatele neobdržel, měl obdržet náhradu mzdy nebo platu vypočítanou jako průměrný (pravděpodobný) výdělek na pozici např. referenta, když tato pozice nebyla zaměstnanci odvolanému z vedoucí funkce nikdy nabídnuta. Soud by dle mého názoru měl posoudit situaci, kdy zaměstnavatel nesplní nabídkovou povinnost dle §73a zákoníku práce, přestože ji splnit měl a mohl, jako kdyby zaměstnavatel nabídkovou povinnost nesplnil, protože neměl pro zaměstnance odvolaného z vedoucího pracovního místa jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Kdyby v takovém případě bylo rozvázání pracovního poměru výpovědí shledáno neplatným např. jen z důvodu absence předchozího souhlasu odborové organizace s výpovědí, vznikl by zaměstnanci nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Jak výše uvedeno v rozhodnutí Nejvyššího soudu č. 21 Cdo 3241/2006, tímto průměrným výdělkem nemůže být jiný průměrný výdělek než ten, který by zaměstnanec dosahoval, kdyby nadále vykonával funkci, z níž byl odvolán. Z výše uvedených důvodů nesouhlasím s názorem výše uvedeného senátu Městského soudu v Praze, že je v případě zaviněného nesplnění nabídkové povinnosti dle §73a zákoníku práce při stanovení náhrady platu nutno vyjít z platu, kterého by žalobce dosahoval u žalovaného v rozhodném období při řádném splnění nabídkové povinnosti.

6.9 Výjimka z nabídkové povinnosti

Jestliže zaměstnanec působí u zaměstnavatele jen na pozici vedoucího zaměstnance, z které je následně odvolán, případně se této pozice vzdá, musí mu zaměstnavatel nabídnout jiné pracovní místo, pokud ho má. Zaměstnanec však v rámci stejného pracovního poměru může u zaměstnavatele kromě vedoucího pracovního místa vykonávat práci i na jiném pracovním místě.³⁴¹ Dojde-li k odvolání vedoucího zaměstnance nebo ke vzdání se vedoucího místa, které zaměstnanec zastával vedle jednoho či více dalších pracovních míst u téhož zaměstnavatele v rámci jednoho pracovního poměru, zaměstnavatel nemusí zaměstnanci nabídnout změnu jeho pracovního zařazení, protože po odvolání z vedoucího místa či vzdání se tohoto místa nadále trvá jiný druh práce, který zaměstnanec musí pro zaměstnavatele vykonávat.³⁴² Tato výjimka z nabídkové povinnosti se nevztahuje na případy, kdy zaměstnavatel pověří zaměstnance zastupováním jiného vedoucího zaměstnance nebo

³⁴¹ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2017, sp. zn. 21 Cdo 5179/2016,

³⁴² Tamtéž

splněním určitého pracovního úkolu nebo když je zaměstnanec ustanoven do poradního orgánu zaměstnavatele a v dalších podobných případech.³⁴³

6.10 Odstupné

Skončí-li pracovní poměr zaměstnance z důvodu fikce výpovědního důvodu podle §52 písm. c) zákoníku práce, má zaměstnanec právo na odstupné podle §67 odst. 1 zákoníku práce jen za splnění dvou podmínek:

1. byl odvolán z vedoucího místa
2. důvodem odvolání bylo zrušení tohoto vedoucího místa v důsledku organizační změny³⁴⁴

Výše odstupného pro takového zaměstnance činí trojnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku, pokud ve vnitřním předpisu, kolektivní smlouvě nebo pracovní či jiné smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebylo stanoveno vyšší částkou.³⁴⁵ Odstupné nenáleží zaměstnancům při skončení pracovního poměru pro fikci výpovědního důvodu podle §52 písm. c) zákoníku práce, kteří se vedoucího pracovního místa vzdali nebo kteří byli odvoláni z jakéhokoli jiného důvodu než kvůli zrušení jejich vedoucího místa.³⁴⁶

³⁴³ Tamtéž

³⁴⁴ ZP, §73a odst. 2

³⁴⁵ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.451

³⁴⁶ Bělina, Drápal a kol. Velký komentář, Zákoník práce, 3. vydání, Praha 2019, s.451

Závěr

Tato diplomová práce si vzala za cíl poukázat na specifické postavení vedoucího zaměstnance při vzniku a hlavně při rozvázání pracovního poměru. Dále se zaměřila na objasnění rozdílu mezi zaměstnancem, vedoucím zaměstnancem a zaměstnavatelem a jejich právy a povinnostmi. Představila také způsoby, kterými je možné s vedoucím zaměstnancem rozvázat pracovní poměr.

Na úvod diplomové práce jsem rozebral vývoj postavení vedoucího zaměstnance od roku 1918 do roku 2006. Úprava pracovního práva byla poměrně roztržštěná a objevovala se ve více různých zákonech. Za první republiky se přiblížil pojmu vedoucí zaměstnanec nejvíce pojem vyšších služeb. Zaměstnanci konající vyšší služby měli mít delší výpovědní dobu než zaměstnanci konající službu obyčejnou. Po únoru 1948 a další vlně znárodnování se na místa dřívějších zaměstnavatelů dostaly národní podniky a úpravě dnešních vedoucích zaměstnanců se nejvíce přiblížili ředitelé podniků a ředitelé národních podniků. Úprava povinností a způsobu skončení pracovní poměru těchto ředitelů se v mnohém podobala úpravě dnešní. Účinností starého zákoníku práce se sjednotila úprava pracovního práva a pojmosloví se začínalo podobat dnešnímu. Vedoucí pracovníci měli být po odvolání převedeni na jinou práci odpovídající jejich kvalifikaci, ještě ale nebylo upraveno, že by tato práce musela odpovídat i zdravotnímu stavu pracovníka. Práva a povinnosti vedoucích pracovníků se od dnešních úpravy moc nelišily. Navíc zde byly některé povinnosti, jako vedení pracovníků k pracovní kázní a ukládání kárných opatření za její nedodržení. Po Sametové revoluci ze starého zákoníku práce zmizela kárná opatření a pojmosloví se změnilo do dnešní podoby na vedoucího zaměstnance. Nově byla zavedena fikce výpovědního důvodu pro nadbytečnost, pokud zaměstnanec po odvolání z vedoucího místa nepřijal nové pracovní zařazení, nebo pokud pro něj zaměstnavatel vhodné pracovní místo neměl.

Ve druhé kapitole byly vymezeny subjekty individuálních pracovních vztahů tak, aby zde byly patrné jejich odlišnosti. Vedoucí zaměstnanec vystupuje jako jakýsi prostředník mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a vztahují se na něj všechna práva a povinnosti jako na řadového zaměstnance, kromě nich má však navíc některá práva a povinnosti, které na něj deleguje zaměstnavatel jako jsou: *„oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné*

pokyny.³⁴⁷ Judikatura dovodila, že pro vedoucího zaměstnance není rozhodné, zda pozice jemu podřízeného zaměstnance je obsazena pokud je jeho stav nadřízenosti vůči podřízenému zaměstnanci stanoven právním předpisem nebo vnitřním organizačním předpisem.

V další kapitole byl popsán vznik pracovního poměru a jeho specifika u vedoucích zaměstnanců. Od účinnosti zákoníku práce existují jen dva způsoby jak založit pracovní poměr, a to pracovní smlouvou nebo jmenováním. Těmito způsoby tedy vzniká i pracovní poměr vedoucích zaměstnanců. Jmenováním vzniká pracovní poměr vedoucích zaměstnanců jen v případech stanovených zvláštním právním předpisem nebo u vedoucích, kteří jsou vyjmenováni v §33 odst. 3 zákoníku práce. Ve všech ostatních případech se pracovní poměr vedoucích i řadových zaměstnanců zakládá pracovní smlouvou.

Ve čtvrté kapitole jsem se blíže podíval na práva a povinnosti zaměstnanců, která platí rovněž i pro vedoucího zaměstnance a dále na práva a povinnosti, která má vedoucí zaměstnanec navíc oproti zaměstnanci řadovému. V této kapitole jsem uvedl i povinnosti zaměstnavatele pro srovnání s povinnostmi vedoucího zaměstnance.

Pátá kapitola se věnovala různým způsobům skončení pracovního poměru. Tyto způsoby byly rozděleny do tří kategorií na skončení pracovního poměru právním jednáním, právní událostí a skončení pracovního poměru ve zvláštních případech. Tyto způsoby rozvázání poměru se týkají nejen řadového, ale i vedoucího zaměstnance. Pracovní poměr vedoucího zaměstnance tedy může skončit dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době.

Závěrečná kapitola této diplomové práce se zabývala odvoláním z pracovního místa vedoucího zaměstnance a vzdáním se tohoto místa. Vedoucí zaměstnanec může být z vedoucího místa odvolán nebo se tohoto místa může vzdát z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Dohoda o možnosti odvolání z vedoucího pracovního místa a o možnosti vzdání se vedoucího pracovního místa může obsahovat důvody pro odvolání nebo vzdání se vedoucího místa. Odvoláním ani vzdáním se vedoucího pracovního místa pracovní poměr nekončí, ale zaměstnanec nemá stanoven druh práce, který by měl vykonávat. Zaměstnavatel je tedy povinen zaměstnanci nabídnout změnu pracovního zařazení na pracovní místo, které odpovídá jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu. Odmítne-li zaměstnanec změnu pracovního zařazení nebo pokud pro něj zaměstnavatel nemá volné pracovní místo odpovídající jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu, nastává překážka v práci na straně zaměstnavatele, a

³⁴⁷ ZP, §11

zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí za použití fikce výpovědního důvodu podle §52 písmeno c) zákoníku práce. V této kapitole jsem zmínil i náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru odvolaného vedoucího zaměstnance. Na úplný závěr této kapitoly jsem se zabýval i odstupným, které náleží jen odvolanému vedoucímu zaměstnanci, pokud důvodem odvolání bylo zrušení tohoto vedoucího místa v důsledku organizační změny.

Seznam zkratk

ZP, zákon, zákoník práce předpisů	Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Starý zákoník práce	zákon č. 65/1965 Sb. Zákoník práce (starý)
Občanský zákoník předpisů	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů
OSŘ	Zákon č. 99/1963, Občanský soudní řád
LZPS 162/1998 Sb.	Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

Freudenfeld František, Kasanda Jan. Pracovní právo republiky československé: Soubor norem upravujících pracovní právo s judikaturou a poznámkami. 2. přepracované vydání, Praha: Právnické knihkupectví a nakladatelství V. Linhart, 1938, 1264 s.

Witz Karel a kol. Československé socialistické pracovní právo. Praha: SPN, 1961, 304 s.

Witz, Karel a kol. Československé pracovní právo: Učebnice. Praha: Orbis, 1967, 438 s.

Srov. Součková, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004, 964 s.

Hůrka Petr a kolektiv Pracovní práv, Plzeň 2011, 559 s.

Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s

Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s

M. Bělina a kol. Pracovní právo, 5. Vydání, Praha, 2012, s. 640

Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s.

Kocourek Jiří, Zákoník práce 2012, Eurounion Praha s. r. o., Praha 2012, s. 604

Kunštátová, T., Solomonová, K., Dickelt, F., Balada, L. Živnostenský zákon. Komentář. 1. vydání. Praha 2019, 456 s.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

Znárodňování po únoru 1948 [cit. 2020-05-23] <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/2460688-rada-rodin-prisla-ze-dne-na-den-o-vsechno-v-roce-1948-komuniste-naplno-rozpoutali>

Pracovní kázeň [cit. 2020-05-23] <http://www.holec-advokati.cz/cs/publikace/aktuality/65>

Délka zkušební doby [cit. 2020-03-25] <https://www.epravo.cz/top/clanky/problematika-delky-zkusebni-doby-104436.html>,

Specifika postavení vedoucích zaměstnanců [cit.2020-03-1823]

<https://www.akvrjick.cz/uploads/files/08-specifika.pdf>

Jak správně sjednat pracovní smlouvu [cit. 2020-03-20]

<https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-spravne-sjednat-pracovni-smlouvu-109724.html>

Stávka mimo kolektivní vyjednávání [cit. 2020-04-27]

<https://www.epravo.cz/top/clanky/stavka-mimo-kolektivni-vyjednavani-108703.html>

Rovnost zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz diskriminace [cit. 2020-04-16]

<https://ppropo.mpsv.cz/IIVybranezasadypracovnepravnichv>

Hromadné propouštění [cit. 2020-05-01] <https://ppropo.mpsv.cz/VI224Hromadnepropousteni>

Odvolání z vedoucího pracovního místa nebo vzdání se tohoto místa [cit. 2020-05-13]

https://www.hrmprofi.cz/33/73-73a-zp-odvolani-z-vedouciho-pracovniho-mista-nebo-vzdani-se-tohoto-mista-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EtnUACvIPJjVbZHOHjjaSql/?uri_view_type=5,

Vedoucí zaměstnanci a jejich odvolání [cit. 2020-05-09]

<https://www.epravo.cz/top/clanky/vedouci-zamestnanci-a-jejich-odvolani-102378.html>,

3. Seznam použitých právních předpisů

Zákon č. 946/1811 Sb. Obecný zákoník občanský

Zákon č. 141/1950Sb., Občanský zákoník

Zákon č. 103/1950 Sb. o národních podnicích průmyslových

Zákon č. 51/1955 Sb. o národních podnicích a některých jiných hospodářských organizacích

Zákon č. 73/1959 Sb. o místním hospodářství

zákon č. 65/1965 Sb. Zákoník práce (starý)

Zákon č. 109/1964 Sb. Hospodářský zákoník

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Zákon č. 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon

Zákon č. 365/2011 Sb., novela zákoníku práce

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání

zákon č. 40/2009 Sb., Trestní zákoník
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
Zákon č. 99/1963, Občanský soudní řád

4. Seznam použité judikatury

Rozhodnutí Nejvyššího soudu Československé republiky ze dne 29.11. 1921, sp. zn. RV I 906/21

Rozhodnutí Nejvyššího soudu Československé republiky ze dne 13.02. 1923, sp. zn. RV I 908/22

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.01.2004, sp. zn. 21 Cdo 1527/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.02.2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003

Usnesení Ústavního soudu ze dne 06.12.2016, sp. zn. I.ÚS 1077/16

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21.02.1995, sp. zn. 6 Cdo 5/94

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 06.03.2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15.08.2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2003, sp. zn. 21 Cdo 581/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.02.1998, sp. zn. 2 Cdon 1535/97

Rozsudek Městského soudu v Praze, sp. zn. 30 Co 298/2017 – 121

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.03.1999, sp. zn. 21 Cdo 2088/98

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.10.2010, sp. zn. 21 Cdo 2355/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.07.2010, sp. zn. 21 Cdo 1474/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.05.2007, sp. zn. 21 Cdo 3241/2006

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 27.11.2019, sp. zn. 62 Co 281/2019-103

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2017, sp. zn. 21 Cdo 5179/2016

Abstrakt

Právní postavení vedoucích zaměstnanců při rozvázání pracovního poměru

Tato diplomová práce se zabývá tématem právního postavení vedoucího zaměstnance při rozvázání pracovního poměru. V první kapitole je popsáno, jak se vyvíjelo postavení vedoucího zaměstnance od roku 1918 do roku 2006 a jak bylo možné v tomto období rozvázat s vedoucím zaměstnancem pracovní poměr. Další kapitola blíže představuje subjekty individuálních pracovněprávních vztahů, tedy zaměstnance, vedoucího zaměstnance a zaměstnavatele. Ve třetí kapitole jsou popsány dva způsoby vzniku pracovního poměru vedoucího zaměstnance, tedy jmenování a pracovní smlouva a jsou zde vymezeny veškeré náležitosti vzniku pracovního poměru tak, aby pracovní poměr vznikl platně. Následující kapitola se zaměřuje na práva a povinnosti řadových a vedoucích zaměstnanců a na povinnosti zaměstnavatelů. Vedoucí zaměstnanci mají stejná práva a povinnosti jako zaměstnanci řadoví, ale vzhledem ke svému postavení mají navíc práva a povinnosti další, která jim pomáhají plnit roli prostředníka mezi zaměstnavatelem a řadovými zaměstnanci. Pátá kapitola je zaměřena na skončení pracovního poměru, a to jak řadového zaměstnance, tak zaměstnance vedoucího. Jsou zde blíže vymezeny tři kategorie způsobů rozvázání pracovního poměru, kterými jsou právní jednání, právní událost a skončení pracovního poměru ve zvláštních případech. V závěrečné kapitole je detailně rozebráno odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance a vzdání se tohoto místa a zejména postavení odvolaného zaměstnance a zaměstnance, který se pracovního místa vzdal. Pracovní poměr takového zaměstnance nadále trvá. Tato práce uvádí mimo jiné, za jakých podmínek může jeho pracovní poměr pokračovat, jakým způsobem s ním zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr nebo kdy má zaměstnanec nárok na odstupné. Cílem této diplomové práce bylo poukázat na specifické postavení vedoucího zaměstnance při vzniku a hlavně při rozvázání pracovního poměru, objasnit rozdíl mezi zaměstnancem, vedoucím zaměstnancem a zaměstnavatelem a jejich právy a povinnostmi a představit způsoby, kterými je možné s vedoucím zaměstnancem rozvázat pracovní poměr.

Klíčová slova

Vedoucí zaměstnanec

Rozvázání pracovního poměru

Odvolání z vedoucího místa

Vzdání se vedoucího místa

Abstract

Legal status of managers when terminating employment

This thesis deals with the topic of the legal status of a manager when terminating employment. The first chapter outlines the gradual evolution of a job position of an employee-manager in between the years 1918 to 2006 and shows conditions under which it was possible to terminate employment with an employee in a managerial position. The next chapter introduces the individual participants to the employment relationships that is an employee, manager and employer. The third chapter describes the two possible ways how to commence employment in case of a manager which is the appointment or the employment contract and defines all the requirements necessary to comply with so the employment is valid. The following chapter concentrates on the rights and obligations of ordinary employees and managers and the obligations of employers. Managers have the same rights and obligations as ordinary employees, but as they also have to fulfil the role of an intermediary between employer and ordinary employees, they enjoy additional rights and obligations. The fifth chapter focuses on the termination of employment of both managers and ordinary employees. The chapter illustrates in detail three ways how to terminate employment. Employment may be terminated by legal action, legal event and by the termination of employment on particular occasions. The final chapter discusses in detail the manager's dismissal from the job and the renunciation of the job and in particular, the position of the dismissed employee and the employee who renunciate the job. Employment of such an employee continues to exist. This thesis also deals with the conditions under which employment continues to exist, how an employer may terminate the employment of such an employee or under what conditions the employee is entitled to severance pay. This thesis aimed to point out the specific position of a manager when establishing and particularly when terminating employment, to clarify the difference among the employee, manager and employer, the difference of their rights and obligations and to present techniques how to terminate employment with a manager.

Key words

Employee-manager

Termination of employment

Dismissal from a managerial position

Renunciation from a managerial position