

UNIVERZITA KARLOVA
Právnická fakulta

Karolína Horáková

Postavení vedoucích zaměstnanců

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Lucie Matějka Řehořová, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 29. 1. 2024

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 146.588 znaků včetně mezer.

Karolína Horáková

V Praze dne 29. 1. 2024

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí diplomové práce JUDr. Lucii Matějce Řehořové, Ph.D., za veškerý čas, který mi věnovala, a současně za její cenné rady a připomínky.

Obsah

| | |
|--|-----------|
| Úvod | 1 |
| 1. Základní pojmy | 2 |
| 1.1 Pracovněprávní vztahy | 2 |
| 1.2 Závislá práce..... | 3 |
| 1.3 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů | 5 |
| 1.3.1 Zaměstnanec jako slabší smluvní strana..... | 7 |
| 1.4 Vedoucí zaměstnanci | 9 |
| 1.4.1 Právní úprava..... | 9 |
| 1.4.2 Vymezení postavení v zákoníku práce z roku 1965 a jeho vývoj | 11 |
| 1.4.3 Návrhy na zavedení dalších kategorií zaměstnanců..... | 14 |
| 2. Založení a skončení pracovního poměru vedoucích zaměstnanců..... | 19 |
| 2.1 Založení pracovního poměru pracovní smlouvou..... | 19 |
| 2.2 Založení pracovního poměru jmenováním | 21 |
| 2.3 Odvolání a vzdání se pracovního místa..... | 26 |
| 2.4 Skončení pracovního poměru vedoucích zaměstnanců..... | 36 |
| 3. Obsah pracovního poměru vedoucích zaměstnanců | 38 |
| 4. Souběh pracovního poměru vedoucích zaměstnanců a výkonu funkce člena statutárního orgánu | 47 |
| 4.1 Bližší posouzení problémů recentní judikatury a návrhy de lege ferenda..... | 50 |
| Závěr | 55 |
| Seznam použitých zkratk | 57 |
| Seznam použitých zdrojů..... | 58 |
| Abstrakt | 66 |
| Abstract..... | 68 |

Úvod

Vedoucí zaměstnanci tvoří nepostradatelnou součást každého většího pracovního kolektivu, kdy na nich nepochybně závisí celá dynamika správného fungování a chování v pracovněprávních vztazích.

I přesto, že vedoucí zaměstnanci vykonávají v rámci pracovněprávních vztahů činnosti, které jsou pro samotné vedení klíčové a důležité, kdy i ve značné míře nahrazují činnost svých zaměstnavatelů, v odborné praxi chybí ucelená monografie týkající se pouze jejich postavení.

Cílem této práce je tedy komplexním způsobem nastínit postavení vedoucích zaměstnanců, kdy je k tomuto účelu hojně pracováno s judikaturou a právními předpisy, a to nejen z oblasti pracovního práva.

Aby diplomová práce však nepůsobila chaoticky, byla brána do úvahy pouze judikatura nejzásadnější, která nicméně postavení vedoucích zaměstnanců reflektuje v dostatečné míře na to, aby si čtenář ujasnil pozitiva či negativa s tímto postavením spojená. Samozřejmostí je dále práce s právními předpisy, které nejenom, že přináší teoretický základ, ale zároveň představují právní rámec pro uvedená soudní rozhodnutí.

Ucelené dílo týkající se postavení těchto zaměstnanců a důsledky z něj vyplývající je v právní praxi pro snadnější orientaci jistě potřeba, práce se však současně věnuje i některým dílčím problematickým aspektům, jež přesahují i do jiných právních odvětví. Proto taktéž zobrazuje i analýzu toliko diskutovaného souběhu pracovního poměru a funkce člena statutárního orgánu, což je vzhledem k samotnému tématu rozhodně nutností.

V rámci práce se tak lze setkat i s návrhy *de lege ferenda* týkající se ať už zmiňovaného souběhu, či přímo vymezení vedoucích zaměstnanců jako takových, kdy byla stručně zmíněna i právní úprava ve Francii.

Diplomová práce je zpracována především metodou deskriptivní, přičemž je kombinována metodou komparativní, potažmo metodou analytickou.

1. Základní pojmy

1.1 Pracovněprávní vztahy

Protože se práce zabývá postavením vedoucích zaměstnanců, je žádoucí nejprve vymezit tzv. pracovněprávní vztahy spolu s jejich prvky, a to zejména z toho důvodu, že vedoucí zaměstnanci do nich nepochybně vstupují.

Pracovněprávní vztahy a veškeré prvky s nimi související jsou upraveny zákoníkem práce, ústředním právním předpisem v odvětví pracovního práva, který nabyl účinnosti dne 1. 1. 2007. Zákoník práce v první řadě vymezuje pracovněprávní vztahy jako právní vztahy, které vznikají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce,¹ přičemž konkrétně se jedná o individuální pracovněprávní vztahy. Právní věda vedle těchto individuálních pracovněprávních vztahů rovněž rozlišuje i tzv. kolektivní pracovněprávní vztahy, jejichž subjekty jsou zaměstnavatelé (či spolek zaměstnavatelů), odborová organizace,² ale dalšími mohou být i například rady zaměstnanců, evropské rady zaměstnanců či zástupci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.³ Zákoník práce nadto upravuje i některé právní vztahy, které pracovněprávním vztahům předchází.

Individuální pracovněprávní vztahy je možné dále dělit na vztahy základní, jež jsou založeny například pracovní smlouvou, a na vztahy vedlejší, které základní vztahy mohou ovlivňovat, kdy kupříkladu zakládají podmínku pro jejich vznik. Jako příklad lze uvést uzavření smlouvy o smlouvě budoucí (v pracovněprávních vztazích se bude zejm. jednat o uzavření pracovní smlouvy jako smlouvy budoucí), a to v souladu s ust. § 1785 občanského zákoníku. Mezi vedlejší vztahy lze rovněž zařadit i pracovněprávní vztahy, které jsou od základních vztahů odvozeny, a to například tehdy, jestliže se jedná o vztahy související s odpovědností za škodu.⁴

Vymezené právní vztahy se v souladu s ust. § 4 zákoníku práce tímto zákonem řídí. Pracovněprávní vztahy či jejich dílčí aspekty nicméně upravují i další právní předpisy, např. zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, zákon o státní službě aj.

Jestliže zákoníku práce, jakožto základního právního předpisu upravujícího pracovněprávní vztahy, nelze použít, je pro tento případ v rámci již zmíněného ust. § 4 zákoníku práce taktéž stanovena subsidiarita občanského zákoníku,

¹ Srov. ust. § 1 písm. a) zákoníku práce.

² BEZOUŠKA, Petr. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023. s. 63.

³ PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. s. 85.

⁴ Tamtéž, s. 86.

kdy se jím vztahy řídí s podmínkou zachování základních zásad pracovněprávních vztahů, jež jsou upraveny v rámci ust. § 1a zákoníku práce.

Co se týká principu subsidiarity občanského zákoníku, je vhodné zmínit, že se tento princip neuplatňoval vždy. Tento vztah k občanskému zákoníku byl výslovně zakotven až novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., s účinností od 1. 1. 2012, která reagovala na nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (č. 116/2008 Sb). Dnem vyhlášení nálezu ve Sbírce zákonů (od 14. 4. 2008) bylo zrušeno tehdejší ust. § 4 zákoníku práce, které upravovalo princip delegace. Doslovně znělo tak, že: *„občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví.“* Ústavní soud v předmětném nálezu dospěl k závěru, že tento princip zakotvený v zákoníku práce není v souladu s principy právního státu a že: *„metoda delegace použitá v § 4 zákoníku práce subsidiární uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích podstatně omezila, čímž do jisté míry zpřetrhala základní funkční vazby k obecnému soukromému právu, a současně vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty. Ústavní soud má za to, že nejrůznější odkazy v ustanoveních zákoníku práce nemohou pokrýt všechny nezbytné situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích vyskytnout; (...) Uvedená nejistota v pracovněprávních vztazích neodpovídá principu předvídatelnosti důsledků právního předpisu, a není tedy, jak je shora uvedeno, v souladu s principy právního státu ve smyslu čl. 1 Ústavy, kterými musí být posuzován obsah každého normativního právního aktu. Proto Ústavní soud návrhu na zrušení ustanovení § 4 zákoníku práce vyhověl.“*⁵

I přes skutečnost, že Ústavní soud shora uvedené ustanovení zrušil, v zákoníku práce zůstalo po vyhlášení předmětného nálezu velké množství odkazů na občanský zákoník jako pozůstatek původního principu delegace. Uvedenou novelou zákoníku práce, která zavedla přímé zakotvení principu subsidiarity, byla s účinností od 1. 1. 2012 tato delegační ustanovení zrušena.

1.2 Závislá práce

Jak je již uvedeno výše, individuální pracovněprávní vztahy vznikají při výkonu tzv. závislé práce. Zákoník práce ji definuje v tom smyslu, že je to ta *„práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem*

⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (č. 116/2008 Sb.), bod 209.

zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“⁶

Zároveň ust. § 2 odst. 2 zákoníku práce stanoví, že za závislou práci musí být poskytnuta odměna, současně musí být prováděna v pracovní době, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele a na jeho pracovišti (místo lze případně dohodnout odlišně).

Dle Nejvyššího správního soudu mezi další znak závislé práce patří i jeho soustavnost, „*neboť při jednorázové či příležitostné spolupráci se jen těžko může mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vytvořit jakýkoliv vztah, natožpak vztah závislosti.*“⁷

Co se týká vztahu podřízenosti zaměstnance vůči zaměstnavateli, Nejvyšší správní soud podotýká, že: „*představuje nutně subjektivní kategorii. Rozhodující je tedy zejména to, zda zaměstnanec sám vnímá své postavení jako podřízené a to je důvodem, proč respektuje pokyny zaměstnavatele.*“⁸

Ke vztahu závislosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pak závěrem Nejvyšší správní soud poznamenává, že „*společným rysem a jakýmsi leitmotivem všech znaků závislé práce vymezených (nově) v § 2 odst. 1 zákoníku práce z roku 2006, je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Tyto znaky slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit (zejména samostatného podnikání), ale také od aktivit jiného charakteru (zejména mezilidské výpomoci).*“⁹

Tento typ práce je možné vykonávat v rámci základního pracovněprávního vztahu (jedná se např. o vztah založený pracovní smlouvou, viz výše), s možnými výjimkami dle zvláštních předpisů, a to v souladu s ust. § 3 zákoníku práce. V případě, že by se závislá práce ve smyslu zákoníku práce konala mimo pracovněprávní vztah, jednalo by se o tzv. nelegální práci, a to dle § 5 písm. e) bodu 1 zákona o zaměstnanosti. Do definice nelegální práce tak nepochybně spadá i v současné době občas využívaný tzv. švarcsystém pojmenovaný po podnikateli Miroslavu Švarcovi v 90. letech minulého století, spočívající ve vykonávání závislé práce mimo pracovněprávní vztah, a to osobou samostatně výdělečně činnou na základě obchodní smlouvy (např. smlouvy o spolupráci). I přes skutečnost, že se pro (faktického) zaměstnavatele může jevit tato situace jako výhodná (není kupříkladu povinen za osobu odvádět zdravotní a sociální pojištění), dopouští se přestupku dle ust. § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti, za který lze uložit pokutu do 10.000.000 Kč, nejméně však ve výši 50.000 Kč.¹⁰ Fyzické osobě, která

⁶ Dle ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce.

⁷ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35, bod 22.

⁸ Tamtéž, bod 25.

⁹ Tamtéž, bod 29.

¹⁰ Srov. ust. § 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti.

fakticky vykonává závislou práci na základě živnostenského oprávnění, lze v souladu s ust. § 139 odst. 3 písm. c) zákona o zaměstnanosti uložit pokutu až do 100.000 Kč, neboť se dopouští přestupku dle ust. § 139 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Dle ust. § 141 odst. 2 zákona o zaměstnanosti přestupky projednává Státní úřad inspekce práce řízený Ministerstvem práce a sociálních věcí anebo oblastní inspektoráty práce.

Taktéž je vhodné dodat, že již zmíněnou novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. došlo k úpravě definice závislé práce, kdy byla tímto rozdělena do dvou současných odstavců § 2, a to tak, že v rámci prvního odstavce jsou upraveny znaky závislé práce, v rámci odstavce druhého jsou pak upraveny podmínky pro její konání (konkrétně viz výše).¹¹ V případě, kdy nedojde k naplnění byť i jednoho znaku vymezeného v rámci prvního odstavce, o závislou práci se jednat nebude (jedná se o kumulativní vyjádření). Jestliže však chybí některá z podmínek výkonu závislé práce upravených v rámci druhého odstavce, o závislou práci se stále jednat může – je však v některých případech možné chybějící podmínku vztáhnout i na nesplnění znaku dle odst. 1.¹² Podle rozhodnutí Nejvyššího správního soudu tak například odměna za závislou práci uvedená v odstavci druhém tímto znakem není (přísně vzato ne samostatným), přesto však lze skutečnost spočívající v jejím (ne)poskytnutí či přislíbení využít pro zhodnocení existence vztahu nadřízenosti a podřízenosti.¹³ Odborná literatura nadto doplňuje, že odměnu lze tedy někdy chápat jako znak „doplňkově indikující výkon závislé práce“.¹⁴

Na závěr lze uvést, že žádné další podstatnější změny definice závislé práce uvedenou novelou zákoníku práce skutečně nebyly.

1.3 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů

Mezi základní subjekty individuálních pracovněprávních vztahů patří zaměstnanec a zaměstnavatel, kteří jsou společně upraveni v hlavě druhé části první zákoníku práce jakožto smluvní strany základních pracovněprávních vztahů.

¹¹ PROCHÁZKA, Jan. § 2 [Závislá práce]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2022, s. 13.

¹² Tamtéž, s. 13, 15.

¹³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35, bod 29.

¹⁴ PICHRT, Jan. § 2 [Definiční znaky závislé práce]. In: PICHRT, Jan. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. 2. vydání.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, s. 13.

Zaměstnanec je zákoníkem práce definován jako ta fyzická osoba, která pro zaměstnavatele v rámci základního pracovněprávního vztahu vykonává závislou práci, respektive, která se k této práci pro zaměstnavatele zavázala.¹⁵

Pro zavázání k závislé práci je klíčová svéprávnost zaměstnance, tedy jeho způsobilost právně jednat, jež je upravena občanským zákoníkem, a to konkrétně v § 15 odst. 2. Dle § 30 odst. 1 téhož zákona se člověk stává plně svéprávným nabytím zletilosti. K tomu dochází dovršením osmnáctého roku věku, přičemž v odst. 2 téhož ustanovení jsou stanoveny výjimky, v jakých případech lze nabytí plné svéprávnosti i před nabytím zletilosti (např. uzavřením manželství).

Občanský zákoník však obsahuje i úpravu směřující přímo k výkonu závislé práce ve vztahu k nezletilým. Konkrétně se v ust. § 35 stanoví, že k výkonu závislé práce se mohou zavázat ti nezletilí, kteří dovršili patnáct let věku, přičemž pro účely nástupu do práce nesmí být sjednán ten den, který by předcházel ukončení povinné školní docházky. V souladu s ust. § 34 tamtéž je zakázána závislá práce nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku anebo nedosáhli patnáctého roku věku (s výjimkou vykonávání umělecké, sportovní či obdobné činnosti tam vymezené, kdy podmínky k výkonu jsou stanoveny jiným právním předpisem).

Zaměstnavatelem je naproti tomu taková osoba (fyzická či právnická), „*pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“¹⁶

Shodně s postavením zaměstnanců i zaměstnavatelé disponují právní osobností, tedy způsobilostí mít práva a povinnosti dle ust. § 15 odst. 1 občanského zákoníku, přičemž u zaměstnanců a u zaměstnavatelů, kteří jsou fyzickými osobami, vzniká právní osobnost narozením a zaniká smrtí. Právnické osoby, které jsou zaměstnavateli, mají pak právní osobnost od svého vzniku do svého zániku, a to v souladu s ust. § 118 ve spojení s § 126 občanského zákoníku. Právně jednat v pracovněprávních vztazích zaměstnavatel může s plnou svéprávností, podobně jak je uvedeno výše (podle občanského zákoníku je však rovněž možné vykonávat výdělečnou činnost i před nabytím plné svéprávnosti za splnění podmínek stanovených v ust. § 33).

Hlava druhá části první zákoníku práce rovněž vymezuje i jednání za Českou republiku, kdy v pracovněprávních vztazích za ni jedná její organizační složka, která zaměstnance zaměstnává v základním pracovněprávním vztahu jejím jménem.¹⁷ Mezi

¹⁵ Srov. ust. § 6 zákoníku práce.

¹⁶ Srov. ust. § 7 tamtéž.

¹⁷ Srov. ust. § 9 tamtéž.

organizační složky státu dle ust. § 3 odst. 1 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů, patří například ministerstva a jiné správní úřady státu, soudy či státní zastupitelství. V odst. 2 téhož ustanovení je dále stanoveno, že organizační složka není právnickou osobou (jedná jménem státu, který právnickou osobou je).

1.3.1 Zaměstnanec jako slabší smluvní strana

Vzhledem k tomu, že se vedoucí zaměstnanec v souladu se zákonnou definicí, jak bude podrobněji uvedeno v textu níže, jako zaměstnanec přímo vymezuje, je namístě uvést, že tuzemská právní úprava těmto subjektům poskytuje zvláštní zákonnou ochranu jejich postavení, přičemž se zároveň jedná o jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů – vedle poskytování uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace.¹⁸

Navíc, jak vyplývá z vymezení závislé práce dle ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce, zaměstnanec vystupuje v podřízeném postavení, tudíž i z tohoto důvodu je patrné, že v rámci pracovněprávních vztahů zaměstnanec slabší stranou bezpochyby je.¹⁹

V této souvislosti však může vyvstat otázka, zda se na zaměstnance jakožto slabší stranu vztahuje příslušná úprava občanského zákoníku a tím pádem mu poskytuje některá zvláštní práva (jak je tomu obdobně například u spotřebitele).

Relevantní k této otázce je vyvratitelná právní domněnka vyjádřená v ust. § 433 odst. 2 občanského zákoníku, která stanoví, že *„slabší stranou je vždy osoba, která vůči podnikateli v hospodářském styku vystupuje mimo souvislost s vlastním podnikáním.“* Nicméně dle Hůrky zaměstnance *„nelze považovat za slabší stranu automaticky, můžeme nalézt vztahy, kdy zaměstnanec má silné postavení na trhu práce, je finančně zajištěn a jeho závislost na existenci daného právního vztahu není vysoká. Takového zaměstnance nelze za slabší stranu považovat.“*²⁰

¹⁸ Dle ust. § 1a odst. 1 tamtéž.

¹⁹ Srov. BĚLINA, Miroslav. § 1 [Předmět úpravy]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 9. Zaměstnanec je totiž povinen plnit pokyny zaměstnavatele, taktéž vůči němu musí být loajální. Zaměstnavatel naproti tomu disponuje v některých případech oprávněním jednostranně určovat pracovní podmínky. Navíc pracovní smlouvy, které závislou práci upravují, dle autora vytváří vymezení dominantního postavení zaměstnavatele.

²⁰ HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*. 2014, č. 7, s. 236.

V rámci této problematiky se Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14, o ústavní stížnosti, která se týkala přípustnosti audionahrávek jako důkazů prokazující stěžovatelova tvrzení o podané výpovědi, vyjadřuje k ochraně zaměstnanců jakožto slabší strany v souvislosti s ukončením pracovního poměru takto: „K tomu Ústavní soud uvádí, že v jeho judikatuře již proběhla konstitucionalizace ochrany slabší smluvní strany jako principu ústavněprávního významu, jímž se orgány veřejné moci mají v aplikační praxi povinnost řídit (...) Tento princip je obzvláště akcentován v oblasti práva pracovního, jež musí účinným způsobem chránit zaměstnance před jakýmkoli formami nátlaku a svévole ze strany zaměstnavatele, pokud jde o ukončení pracovního poměru. Jde o projev ochranné funkce pracovního práva a principu ochrany stability pracovního poměru.“²¹

I přesto, že soudy obecně zaměstnance jako slabší stranu chápou²² (a proto jim poskytují s tím související zvýšenou ochranu), v kontextu občanského zákoníku slabší stranou zaměstnanec dle Janouška není, nýbrž se „pouze“ chrání hodnota, která je v tomto případě představována prací. Ochrana slabší smluvní strany totiž v občanském zákoníku dle něj neodpovídá této tzv. statusové ochraně.²³

Je však pravdou, že při vzniku pracovního poměru může zaměstnanec uzavřít pracovní smlouvu vykazující znaky adhezní smlouvy ve smyslu ust. § 1798 a násl. občanského zákoníku, a proto se na něj může vztahovat příslušná ochrana poskytovaná tímto právním předpisem v souvislosti s jejím uzavřením.²⁴

Lze tedy shrnout, že se na vedoucí zaměstnance (až na výjimky), na základě výše uvedeného, ochrana vyplývající z jejich slabšího postavení z pozice smluvní strany obecně vztahuje, a to včetně ochrany poskytované občanským zákoníkem (např. v souvislosti s uzavíráním adhezní smlouvy). Nicméně detailněji se projevům této ochrany věnuje například kapitola 2.3 v souvislosti s možností uzavřít dohodu o odvolání z vedoucího pracovního místa a vzdání se tohoto místa ve smyslu ust. § 73 odst. 2 zákoníku práce.

²¹ Nález Ústavního soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14.

²² Viz např. nález Ústavního soudu ze dne 31. 8. 2016, sp. zn. III. ÚS 2703/15, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3516/2018, či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4451/2018.

²³ JANOUŠEK, Michal. *Ochrana slabší smluvní strany v občanském zákoníku*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 122, 130.

²⁴ Srov. HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*. 2014, č. 7, s. 236.

1.4 Vedoucí zaměstnanci

1.4.1 Právní úprava

Právní základ úpravy postavení vedoucích zaměstnanců poskytuje zákoník práce, ve kterém jsou vedoucí zaměstnanci vymezeni jako: „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.“²⁵

Z této definice vyplývá, že vedoucí zaměstnanci kontrolují u téhož zaměstnavatele zaměstnance řadové, přičemž se musí jednat pouze o zaměstnance, tedy je nutné, aby se tito nacházeli v pracovněprávním vztahu. Současně ale mohou být vedoucím zaměstnancům podřízeni i další vedoucí zaměstnanci, a to zejména v podnicích s větším počtem zaměstnanců a složitější organizační strukturou.

Zaměstnanci, k jejichž kontrole a k ukládání povinností jsou vedoucí zaměstnanci zákonem zmocněni, se musí nacházet v podřízeném postavení. Z toho vyplývá, že tito podřízení zaměstnanci jsou závislí nejenom na svém zaměstnavateli, ale i na nadřízených vedoucích zaměstnancích, které jsou rovněž povinni poslouchat a plnit jejich příkazy (či jejich závazné pokyny). Je zřejmé, že k těmto vymezeným pravomocím (které jsou nepochybně širší než u běžných zaměstnanců) přísluší i související povinnosti, které jsou nepostradatelnou součástí výkonu funkce vedoucích zaměstnanců.²⁶

Současně je v rámci právní normy týkající se definice vedoucích zaměstnanců v zákoníku práce stanovena fikce vedoucích zaměstnanců, za které se považují i vedoucí organizační složky státu, o kterých se pojednává v následující kapitole v rámci jmenování na vedoucí pracovní místo.

Pro podrobnější posouzení shora uvedené definice vedoucích zaměstnanců bude dále v textu uvedeno rozhodnutí soudu, které se týká definice vedoucích zaměstnanců dle zákoníku práce z roku 1965, jenž před nabytím účinnosti zákoníku práce v roce 2007 upravoval pracovněprávní vztahy v České republice, a který byl vyhlášen ve Sbírce zákonů dne 30. 6. 1965 a nabyl účinnosti dne 1. 1. 1966. Toto rozhodnutí lze nicméně použít i na současně platné vymezení pojmu vedoucích zaměstnanců a jejich postavení.

Jedná se o rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003, dle kterého není rozhodující forma označení funkce vedoucího zaměstnance,

²⁵ Dle ust. § 11 zákoníku práce.

²⁶ Detailněji se právům a povinnostem vedoucích zaměstnanců věnuje kapitola 3.

ale skutečnost, že jsou vedoucímu zaměstnanci podřízeni zaměstnanci, kterým může rozdávat závazné pokyny, a to dle právního anebo vnitřního organizačního předpisu.

Zároveň uvedené rozhodnutí nabízí odpověď na otázku, zda vedoucí zaměstnanci nutně musí řídit nějakého zaměstnance po celou dobu svého výkonu práce či zda v případě, že prozatím žádného podřízeného zaměstnance nemají, se stále o vedoucího zaměstnance jedná (a to i přes skutečnost, že podle ustanovení zákoníku práce vedoucí zaměstnanci řídí podřízené zaměstnance a organizují jejich práci). Dle Nejvyššího soudu toto nemusí být splněno, ovšem za podmínky, jestliže *„stav nadřízenosti funkce zastávané zaměstnancem vůči jiným funkcím je konstituován právním předpisem anebo vnitřním organizačním předpisem upravujícím organizační strukturu zaměstnavatele; při splnění této podmínky není právní postavení vedoucího zaměstnance dotčeno, jestliže pracovní místa, která jsou mu podle organizačního předpisu (organizačního aktu řízení) podřízena, fakticky (ještě) nejsou obsazena“*.²⁷

Na tuto otázku odpovídá rovněž Procházka, dle kterého vedoucí zaměstnanci po přechodnou dobu podřízeného zaměstnance mít nemusí, nicméně rozhodující je to, že na straně zaměstnavatele musí existovat úmysl tohoto podřízeného zaměstnance mít a rovněž i zařazení vedoucího zaměstnance na tuto vedoucí pozici.²⁸

Naproti tomu Ústavní soud, který se v minulosti touto problematikou taktéž zabýval, judikoval, že: *„Pojem vedoucího zaměstnance nelze vnímat jen a pouze v tom smyslu, že se jedná o zaměstnance, který vede určitý počet jiných zaměstnanců (hledisko personální). Vedoucího lze vnímat i jako osobu, která je odpovědná za určitý úsek činnosti, za určitou oblast v rámci organizační struktury zaměstnavatele (hledisko účelové). Není tedy nezbytně nutné, aby měl vedoucí zaměstnanec nějaké podřízené.“*²⁹

Z uvedeného je zřejmé, že Ústavní soud vnímá pojem vedoucího zaměstnance velmi široce, přičemž nelze přehlédnout, že z jeho strany tak dochází k rozšíření momentálně účinné definice vedoucích zaměstnanců, kdy však nejsou jasné důvody vedoucí k tomuto zasahování do legislativy. Uvedené usnesení bylo vydáno v době, kdy se v odborné veřejnosti diskutovalo o rozdělení vedoucích zaměstnanců, a mohl tak k této diskuzi přispět, nicméně mu stále chybí náležité odůvodnění. V současné době naopak může vyvolávat pochybnosti, a je nejspíš nejlepším řešením, aby zaměstnavatelé při zaměstnávání postupovali pouze v souladu se zákonnou definicí.

²⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003.

²⁸ PROCHÁZKA, Jan. § 11 [Vedoucí zaměstnanci]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 32.

²⁹ Usnesení Ústavního soudu ze dne 6. 12. 2016, sp. zn. I. ÚS 1077/16.

Po vydání tohoto usnesení se judikatura nicméně nezměnila, je proto otázkou, zda soudy k tomuto výkladu v budoucnu přistoupí a budou pracovat s tímto pojmem více extenzivněji, než jak tomu bylo doposud. Vzhledem však k tomu, že tento výklad učinil Ústavní soud toliko v rámci usnesení, které nemá „precedenční“ závaznost jako náleze,³⁰ s největší pravděpodobností nebude obecnými soudy následován, alespoň prozatím.

Na závěr je nutno dodat, že ustanovení § 11 zákoníku práce má kogentní povahu, tudíž si zaměstnavatel nemůže dispozitivně stanovit odchylné postavení či oprávnění vedoucích zaměstnanců. V drtivé většině případů je však v pravomoci zaměstnavatele určit si jeho organizační strukturu, a tím pádem množství vedoucích zaměstnanců³¹ a s tím související počet podřízených zaměstnanců, podléhajících jejich kontrole.

S definicí vedoucích zaměstnanců v zákoníku práce je mimo jiné obsahově totožná definice obsažená v zákoně o státní službě, kde se ohledně (nejenom) státních zaměstnanců, kteří jsou oprávněni podřízeným státním zaměstnancům ukládat služební úkoly či k výkonu jejich služby dávat pokyny, pro účely tohoto zákona užívá pojmu představených.³²

1.4.2 Vymezení postavení v zákoníku práce z roku 1965 a jeho vývoj

Definici vedoucího zaměstnance zákoník práce z roku 1965 obsahoval v rámci ustanovení § 9 odst. 3, kdy se mezi vedoucí zaměstnance řadily orgány zaměstnavatele, jakož *„i jeho další zaměstnanci, kteří jsou pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele, jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům zaměstnavatele pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.“*

Uvedená definice navíc odkazovala na odst. 1 téhož ustanovení, jenž vymezoval orgány zaměstnavatele jako ty zaměstnance zaměstnavatele, kteří disponují oprávněním *„činit jménem zaměstnavatele právní úkony vyplývající z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy“*, ovšem rovněž se za tyto orgány zaměstnavatele považovaly i orgány statutární.

Po porovnání definic vedoucích zaměstnanců ze zákoníku práce z roku 1965 a nyní platného zákoníku práce je evidentní, že právní úprava v tehdejší zákoníku práce nebyla s ohledem na statutární orgány vyřešena příliš šťastně, neboť tyto nemohly být

³⁰ K tomu srov. náleze Ústavního soudu ze dne 13. 11. 2007, sp. zn. IV. ÚS 301/05.

³¹ BĚLINA, Miroslav. § 11 [Vedoucí zaměstnanci]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 77.

³² V souladu s ust. § 9 odst. 1 zákona o státní službě. Služební místa představených mohou být dle ust. § 9 odst. 2, 3 téhož zákona označena například jako vedoucí oddělení či ředitel odboru.

účastníky pracovněprávního vztahu, jelikož se v mnoha případech nejednalo (a nejedná) o zaměstnance zaměstnavatele. Z uvedených důvodů je tedy logické, že se v řadě případů nemohlo jednat o zaměstnance vedoucí. Bylo tomu tak proto, že se vztah mezi obchodní společností a statutárním orgánem (popř. členem statutárního orgánu) řídil ustanoveními o mandátní smlouvě (§ 566 a násl. obchodního zákoníku), a to pokud z uzavřené smlouvy o výkonu funkce či ze zákona nevyplývalo něco jiného,³³ nejednalo se tedy o pracovněprávní, nýbrž o obchodněprávní vztah. Bylo však možné mezi členem statutárního orgánu a společností založit pracovní poměr (jehož předmětem však nemohl být výkon funkce člena statutárního orgánu), aniž by se zasahovalo do právního poměru založeného mandátní smlouvou, a tudíž vedle sebe tyto právní poměry na sobě nezávisle existovat mohly.³⁴

K této definici v tehdejší zákoníku práce bylo Nejvyšším soudem mimo jiné judikováno, že vedoucímu zaměstnanci musí být podřízen jeden další zaměstnanec, kterému je tento vedoucí oprávněn ukládat pracovní úkoly či ho je oprávněn v souvislosti s vykonávanou prací kontrolovat.³⁵ Současně Kottnauer, který se v komentáři k tehdejšímu zákoníku práce věnoval úpravě postavení vedoucích zaměstnanců, k těmto píše, že práva, která jsou oprávněni tito zaměstnanci vykonávat, náleží současně i zaměstnavatelům jakožto fyzickým osobám.³⁶

Vztah mezi vedoucím zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem je ostatně velmi blízký. Vyplývá to již ze systematického výkladu jak tehdejšího, tak současně platného zákoníku práce, kde jsou vedoucí zaměstnanci a zaměstnavatelé upraveni společně, přičemž běžní zaměstnanci jsou upraveni zvlášť (u dnes platného zákoníku práce je tato skutečnost navíc umocněna tím, že pojem zaměstnanec je vymezen v hlavě druhé v prvním díle, zatímco pojem zaměstnavatele a vedoucích zaměstnanců je vymezen též v hlavě druhé, ovšem již v díle druhém).

Vedoucí zaměstnance mnohdy můžeme chápat jako jakousi „prodlouženou ruku“ zaměstnavatele, kdy oba tyto subjekty mají přirozeně zájem (a s tím související

³³ Podle ust. § 66 odst. 2 obchodního zákoníku. V současné době je situace v podstatě obdobná, kdy se dle ust. § 59 odst. 1 zákona o obchodních korporacích práva a povinnosti mezi obchodní korporací a statutárním orgánem řídí ustanoveními o příkazu ve smyslu ust. § 2430 a násl. občanského zákoníku, pokud ze smlouvy o výkonu funkce či zákona nevyplývá něco jiného.

³⁴ BĚLINA, Miroslav. § 9 [Jednání za zaměstnavatele]. In: SOUČKOVÁ, Marie a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 29. Co se týká současného stavu, viz kapitola 4 týkající se souběhu funkce vedoucího zaměstnance a (člena) statutárního orgánu, která se blíže této problematice věnuje, a to se zaměřením na momentální aplikační problémy.

³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1527/2003. Místo podřízeného zaměstnance však nemusí být fakticky obsazeno, srov. výše.

³⁶ KOTTNAUER, Antonín. § 9. In: HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce: komentář a předpisy související (včetně výňatků z důvodových zpráv, judikatury a vzorů typických smluv a podání)*. 5. aktualizované vydání. Praha: Linde, 2005, s. 63.

povinnost) na vedení zaměstnanců či mají obdobnou odpovědnost v rámci pracovního prostředí. Není však nezbytné, aby tito zaměstnanci v rámci pracovněprávních vztahů právně jednali jménem zaměstnavatele.³⁷ Podrobnějšímu posouzení vztahu mezi těmito dvěma subjekty je nicméně věnován text v kapitole 3 týkající se práv a povinností vedoucích zaměstnanců.

Charakteristika vedoucích zaměstnanců v rámci ust. § 9 odst. 3 zákoníku práce z roku 1965 byla v téměř doslovném vymezení převzata do nynější právní úpravy (již však bez odkazu na orgány zaměstnavatele). Toto převzetí definice ostatně vyplývá přímo z důvodové zprávy k vládnímu návrhu na vydání zákoníku práce z roku 2005,³⁸ který byl nakonec o téměř osm měsíců později přijat (a to i přes zamítnutí návrhu Senátem, a dokonce i po odmítnutí podepsání zákona prezidentem republiky a jeho vrácení zpět Poslanecké sněmovně).

V zákoníku práce, který byl v roce 2006 přijat, byli nejprve vedoucí zaměstnanci definováni v ust. § 11 odst. 4, a to takřka totožně jako v současné době. V předchozích odstavcích daného ustanovení pak bylo upraveno, obdobně jako v zákoníku práce z roku 1965, již však s provedenými změnami, oprávnění provádět právní úkony zaměstnavatelů.

V roce 2011 došlo k přijetí již zmiňované novely zákoníku práce, jež s účinností od 1. 1. 2012 zavedla nové znění § 11, přičemž předchozí tři odstavce se v rámci tohoto ustanovení dále neobjevovaly, nicméně odst. 4 (v novelizovaném znění již bez odstavců) byl ponechán. Samotná definice vedoucích zaměstnanců nebyla novelou dotčena, nepatrně se však změnilo pojetí u vedoucích organizačních složek státu, a to tak, že se tito vedoucí rovněž považují za vedoucí zaměstnance. Právní úprava zákoníku práce před přijetím novely z roku 2011 stanovila pouze to, že tito vedoucí jsou vedoucími zaměstnanci – toto nicméně zůstalo zachováno.

Od té doby definice vedoucích zaměstnanců nedoznala žádných změn, v současné době se ani v této souvislosti debata na legislativní úrovni nekoná. Otázkou zůstává, jak nahlížet na usnesení Ústavního soudu z roku 2016, jež v podstatě definici vedoucích zaměstnanců rozšiřuje. Je zjevné, že v pracovněprávní praxi se zaměstnanci, kteří jsou za určité úseky u zaměstnavatele zodpovědní, dozajista vyskytují, nicméně však není možné takovým způsobem zasahovat do činnosti zákonodárce. Na druhou stranu lze podotknout, že by mohlo být předmětem diskuzí, nikoliv rozšíření zákonné definice, ale rozdělení

³⁷ BĚLINA, Miroslav. § 11 [Vedoucí zaměstnanci]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 77.

³⁸ VLÁDA ČR. Vládní návrh na vydání zákoníku práce vč. důvodové zprávy. In: *Psp.cz* [online]. 21. 9. 2005, s. 193 [cit. 19. 2. 2023]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=14891&pdf=1>.

vedoucích zaměstnanců, a to i podle jejich vykonávané činnosti, na což se odkazuje dále v textu.

1.4.3 Návrhy na zavedení dalších kategorií zaměstnanců

Během projednávání návrhu novely zákoníku práce v roce 2011 došlo rovněž k diskuzi týkající se nové úpravy subjektů pracovněprávních vztahů, kdy se konkrétně začalo jednat o možnosti zavedení tzv. klíčových zaměstnanců.

Vláda, pro kterou bylo v této době jednou z priorit zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů,³⁹ v důvodové zprávě k návrhu novely z roku 2011 nadnesla problém některých zaměstnanců, jež vykonávali tak významné úkoly, které byly způsobilé zásadním způsobem ovlivňovat rozhodování jejich zaměstnavatelů.⁴⁰ V době projednávání návrhu se totiž, především v podnikatelské praxi, objevovaly názory, že by bylo potřeba vymezit novou kategorii zaměstnanců, kteří plnili podstatnější úkoly než zaměstnanci běžní. Z tohoto důvodu by se rovněž těmto specifickým zaměstnancům mělo upravit jejich postavení na rozdíl od těchto běžných zaměstnanců – diskutovalo se např. o prodloužení zkušební doby.

Nicméně k rozdělení zaměstnanců nedošlo, a to především z důvodu zachování stability právní úpravy, která upravovala pouze zaměstnance řadové a zaměstnance vedoucí.⁴¹ Lze konstatovat, že se zavedením nové kategorie zaměstnanců v pracovněprávní praxi mohl přijít citelný zmatek, musely by se patrně přesněji vymezit ony úkoly, které měly zásadně ovlivňovat zaměstnavatele, navíc by se činnostmi nově zavedené skupiny mohly překrývat (mimo jiné) s činnostmi vedoucích zaměstnanců. S ohledem na to, že v pracovněprávní praxi již působí vedoucí zaměstnanci, kteří disponují velkou mírou odpovědnosti, a mnohdy i významné úkoly pro zaměstnavatele vykonávají, nelze považovat za šťastné, aby se vymezovala úplně nová kategorie běžných zaměstnanců, která by snad mohla mít i stejná práva a povinnosti. Jako vhodné se jeví rozdělit přímo vedoucí zaměstnance, jak je uvedeno dále v textu. V pracovních poměrech se nyní jistě objevují zaměstnanci, kteří by mohli navrhovanou definici klíčových zaměstnanců naplnit, nicméně by v budoucnu mohli patřit přímo do definice zaměstnanců vedoucích, pokud by vykonávali práci na nejvyšších postech řízení (viz dále). V současné

³⁹ VLÁDA ČR. Programové prohlášení Vlády České republiky. In: *Vlada.cz* [online]. 4. 8. 2010, s. 36 [cit. 19. 2. 2023]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove_prohlaseni_vlady.pdf.

⁴⁰ VLÁDA ČR. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, vč. důvodové zprávy. In: *Psp.cz* [online]. 29. 6. 2011, s. 66 [cit. 19. 2. 2023]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=72679&pdf=1>.

⁴¹ Tamtéž, s. 67.

chvíli však nelze považovat vymezení nové kategorie zaměstnanců za účelné, a to především kvůli oné stabilitě.

Po ponechání stavu bez úpravy klíčových zaměstnanců však prioritou zvýšení flexibility trvala i nadále. Ve dne 9. 9. 2016 vláda předložila Poslanecké sněmovně další návrh novely zákoníku práce, která měla nově zavést do té doby zrušené ust. § 12. Toto ustanovení mělo obsahovat nový institut tzv. vrcholového řídicího zaměstnance, což měl být dle tohoto návrhu pouze zaměstnanec vedoucí, který by byl v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, a to v případě, jestliže by šlo o právnickou osobu, anebo v přímé řídicí působnosti zaměstnavatele, jestliže by šlo o osobu fyzickou (jednalo by se o vymezení v rámci písmene a) uvedeného návrhu ustanovení). Vrcholovým řídicím zaměstnancem rovněž mohl být dle písmene b) ten vedoucí zaměstnanec, jenž by byl přímo podřízen vedoucímu zaměstnanci uvedenému v rámci písmene a) navrhovaného paragrafu. Navíc však musela být naplněna další podmínka a sice ta, že zaměstnavatel s tímto vedoucím zaměstnancem sjednal mzdu (či její složku) v minimální výši 75.000 Kč, přičemž právo na tuto mzdu (či její složku) mu mělo vzniknout v každém kalendářním měsíci. Aby se vedoucí zaměstnanec stal vrcholově řídicím zaměstnancem, musela být o tomto rovněž uzavřena dohoda mezi ním a zaměstnavatelem.⁴²

Současně se měl do nové právní úpravy zavést § 317b, který by umožňoval samostatné rozvržení pracovní doby, a to i na dny pracovního klidu (§ 91 zákoníku práce), až do výše 48 hodin týdně. Taktéž se dle vládního návrhu na tyto zaměstnance nemělo vztahovat omezení délky směny dle § 83 zákoníku práce či práce přesčas upravena v rámci § 93 zákoníku práce (a s tím související příplatek), a současně by se jim nevyplácely příplatky za výkon práci v noci a o víkendu.⁴³

Vláda totiž považovala za účelné upravit pracovní dobu u tzv. vrcholového managementu, přičemž se odkazovala na zkušenosti Svazu průmyslu a dopravy ČR, který zavedení této kategorie zaměstnanců navrhl.⁴⁴

Hojně diskutovaný návrh novely však přijat nebyl. Usnesením Poslanecké sněmovny ze dne 7. 6. 2017 bylo projednávání tohoto návrhu přerušeno, s koncem volebního období došlo nakonec k jejímu ukončení.

Nepřijetí návrhu lze hodnotit pozitivně. Především z toho důvodu, že byla poněkud nešťastně diskutována jedna z podmínek, a sice nutnost mít sjednanou mzdu

⁴² VLÁDA ČR. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, vč. důvodové zprávy. In: *Psp.cz* [online]. 24. 8. 2016, s. 2 [cit. 19. 2. 2023]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=110176>.

⁴³ Tamtéž, s. 19.

⁴⁴ Tamtéž, s. 49.

v minimální výši 75.000 Kč (zprvu se dokonce debatovalo o průměrném měsíčním výdělků, který měl být ve výši alespoň 100.000 Kč). Podmínky, vázané na určitou hranici, jsou leckdy problematické a je nasnadě, že tomu tak je i v tomto případě. Vedoucí zaměstnanci, kteří mohou vykonávat obdobné pracovní činnosti jako ti vrcholově řídicí (a to i v době pracovního klidu), nemusí do dané definice spadat, a to pouze z důvodu nesplnění požadované hranice měsíčního výdělků.

Nicméně zde není zpochybňována nutnost zavedení tohoto nového institutu, bylo by jistě vhodné vedoucí zaměstnance rozdělit, a to zejména kvůli tomu, že v pracovní praxi působí i ti zaměstnanci, kteří jsou opravdu vrcholoví (v zahraničí tzv. „top manažeři“), přičemž je zřejmé, že na této úrovni vedení by měli mít rozdílnější postavení ve srovnání jak s běžnými zaměstnanci, tak ale i s vedoucími. Tito zaměstnanci totiž leckdy musí plnit pracovní úkoly i nad rámec svojí pracovní doby, aby splnili termíny požadované zaměstnavatelem nebo které vyplývají z jejich činnosti. Navrhovaná úprava, která by jim umožňovala upravovat si pracovní dobu samostatně, byla rozhodně účelná.

I samotným zaměstnavatelům by ulehčila jejich práci, poněvadž by již nemuseli pracovní dobu těmto zaměstnancům rozvrhovat. Současně by nová kategorie vedoucích zaměstnanců zaměstnavatelům nemusela prokazovat práci přesčas, což je jistě dobré řešení, když tito zaměstnanci v některých případech mohou jednat například se zahraničními klienty, se kterými komunikují po pracovní době, a ne zcela výjimečně.

Je zřejmé, že by větší flexibilita této specifické kategorie zaměstnanců (ale i zaměstnavatelům) vyhovovala, nicméně stále trvá nutnost o této otázce vést diskuzi, a to zejména ohledně vyřešení podmínek související s tímto postavením. Jakákoliv hranice ať už průměrného či sjednaného měsíčního výdělků je totiž pro určení kategorie zaměstnanců nadbytečná a současně i nereflektující skutečný stav jejich postavení. Problém spočívá především v tom, že vedoucí zaměstnanci mnohdy pracují v regionech, ve kterých se odměny za práci určují na nižších úrovních, avšak tito mohou konat práci stejně náročnou (případně i náročnější) jako jejich protějšci v jiných částech republiky. I přesto však nemusí do vymezené kategorie spadat, a to z důvodu nikoliv jejich obdobných činností, ale nižšího výdělků.⁴⁵

V této souvislosti by bylo příhodným řešením vymezit definici nové kategorie vedoucích zaměstnanců podobně, jak je tomu v současné době ve Francii, kde tzv. *cadres dirigeants* (vyšší manažeři) jsou upraveni jako ti vedoucí pracovníci či manažeři (*cadres*),

⁴⁵ Obdobně též BOČANOVÁ, Veronika, GORČICOVÁ, Eliška. Nový plánovaný institut v pracovním právu – vrcholový řídicí zaměstnanec. In: *Epravo.cz* [online]. 29. 4. 2016 [cit. 20. 2. 2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/novy-planovany-institut-v-pracovnim-pravu-vrcholovy-ridici-zamestnanec-101123.html>.

kteří disponují odpovědností, jež zahrnuje velkou míru nezávislosti při organizování jejich pracovního rozvrhu, kdy dále jsou oprávněni rozhodovat do značné míry nezávisle, a přitom za svou práci dostávají odměnu stanovenou na nejvyšších úrovních systémů odměňování používaných ve společnosti či provozovně, kde působí, přičemž se na ně současně neuplatní ustanovení týkající se pracovní doby a jejího rozvržení.⁴⁶

Místo sjednané mzdy by pak bylo snad vhodnější stanovit podmínku spočívající v tom, že by nová kategorie zaměstnanců plnila tak podstatné úkoly, že by ovlivňovaly celý podnik (podobně, jak tomu bylo navrhováno u zavedení nové kategorie tzv. klíčových zaměstnanců), ve kterém působí – tedy rozhodně by museli disponovat významnou mírou odpovědnosti, přičemž samotní zaměstnavatelé by se bez jejich rozhodnutí nemuseli obejít.

Zároveň by se do nové kategorie vedoucích zaměstnanců řadili pouze ti vedoucí zaměstnanci, kteří by se nacházeli v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu či zaměstnavatele, případně v působnosti dalšího vedoucího zaměstnance, který by byl přímo podřízen statutárnímu orgánu či zaměstnavateli, jestliže tomuto vedoucímu zaměstnanci by byl podřízen další vedoucí zaměstnanec (srov. ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce ohledně dohody o možnosti odvolání a vzdání se pracovního místa).

Do této kategorie by tedy měli především spadat různé generální ředitelé (CEO), vice presidenti apod., přičemž v pochybnostech, zda se v konkrétním případě jedná o tak významnou činnost, která by ovlivňovala rozhodování zaměstnavatele, by určení najisto náleželo obecným soudům.

Je samozřejmě možné, že by judikatura zprvu nemusela být v této oblasti ustálená, a tudíž by mohla způsobovat v pracovněprávní praxi zmatek, proto by v tomto směru velmi záleželo na diskuzi v odborné veřejnosti, ale zejména na samotném zákonodárci, aby co nejpřesněji takovou činnost vymezil. Judikatuře by se tedy nemusel dát takový prostor pro úvahy.

Případně by se úvaha o významných činnostech mohla zcela opustit, a naopak se inspirovat pouze zmíněnou právní úpravou ve Francii, kdy by nová kategorie vedoucích zaměstnanců byla definována pouze tak, že je ve velké míře nezávislá, přičemž však se jedná o ty nejvýše postavené manažery (dle např. ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce).

Nové kategorii zaměstnanců by mělo být umožněno stanovovat si pracovní dobu samostatně, podobně jak bylo navrhováno, a to zejména s ohledem na vykonávané činnosti, které mnohdy u takto vysoce postavených zaměstnanců nemohou být plněny

⁴⁶ Article L3111-2 du Code du travail.

v rámci standardní pracovní doby během všedních dnů, ale v podstatě kdykoliv. Proto by se jim taktéž neměly vyplácet příplatky za práci přesčas, o víkendu nebo v noci, a to shodně s projednávaným návrhem.

Současně je dobrým řešením o této nové funkci sjednat se zaměstnavatelem dohodu, tak jak bylo navrhováno, a to zejména kvůli zachování určité volnosti v pracovněprávních vztazích (některým vedoucím zaměstnancům může jejich současný stav vyhovovat či zaměstnavatelé cítí potřebu mít tyto zaměstnance pod větší „kontrolou“ apod.).

2. Založení a skončení pracovního poměru vedoucích zaměstnanců

2.1 Založení pracovního poměru pracovní smlouvou

Pracovní smlouvou se mezi zaměstnanci a zaměstnavateli zakládá pracovní poměr vždy, jestliže není v zákoníku práce stanoveno jinak.⁴⁷ Uvedeným způsobem založení tohoto pracovněprávního vztahu dochází i u vedoucích zaměstnanců, jestliže nedojde k založení pracovního poměru jmenováním, o kterém se pojednává v kapitole níže. Mimo tyto dva způsoby založení pracovního poměru zákoník práce další již neupravuje (oproti zákoníku práce z roku 1965, dle kterého se pracovní poměr mohl založit též volbou).

Pracovní smlouva musí být v souladu s ust. § 34 zákoníku práce uzavřena písemně, nicméně v případě, že již bylo započato s plněním, tedy došlo k tomu, že zaměstnanec začal u zaměstnavatele s výkonem práce, nelze se neplatnosti pracovní smlouvy dovolat, a to v souladu s ust. § 20 zákoníku práce.

Jestliže však mezi stranami nebyla sjednána platná pracovní smlouva, a přesto zaměstnanec pro zaměstnavatele práci vykonává (v tomto smyslu závislou práci dle ust. § 2 zákoníku práce), jedná se dle judikatury o tzv. faktický pracovní poměr. O tento právní vztah se ale nejedná v tom případě, kdy by mezi těmito subjekty došlo k dohodě o základních podmínkách pracovní smlouvy „faktickou cestou“ (ústně či konkludentně). Nicméně nejde o pracovní poměr, proto se na něj například neuplatní ustanovení o skončení pracovního poměru.⁴⁸ Tzv. faktický pracovní poměr právně neexistuje, není nutné jej proto rozvazovat, přičemž k zániku dochází po ukončení výkonu práce pro zaměstnavatele.⁴⁹ I přesto, že se o pracovní poměr nejedná, „zaměstnanci v tzv. faktickém pracovním poměru, za předpokladu, že nedostatek platného pracovněprávního vztahu nezpůsobil výlučně sám (srov. § 19 odst. 2 zák. práce), zásadně náleží stejná práva a povinnosti jako zaměstnancům v platném pracovním poměru nebo jiném pracovněprávním vztahu, zejména má právo na mzdu (plat) podle fakticky vykonané práce, právo na dovolenou, právo na náhradu mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance, právo na náhradu škody, za niž odpovídá zaměstnavatel, povinnost nahradit škodu, kterou způsobil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, apod.“⁵⁰

⁴⁷ Srov. ust. § 33 odst. 1 zákoníku práce.

⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3042/2013.

⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 264/2016.

⁵⁰ Tamtéž.

Obligatorní (dle teorie tzv. podstatnou) náležitostí každé pracovní smlouvy je druh práce vykonávané zaměstnancem pro zaměstnavatele, dále místo výkonu této práce a současně i den nástupu do práce.⁵¹ Tyto podstatné náležitosti musí být uzavřeny vždy, jinak by k platnému uzavření tohoto dvoustranného právního jednání nemohlo dojít.

Pracovní poměr pak v souladu s ust. § 36 zákoníku práce vzniká právě tím dnem, který byl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce. Tento sjednaný den je rovněž významný z hlediska oprávnění zaměstnavatele, který může od pracovní smlouvy odstoupit, jestliže zaměstnanec, kterému nebrání žádná překážka, v tento den nenastoupí do práce (případně se zaměstnavatel do týdne nedozví o překážce, která zaměstnanci v nastoupení do práce brání).⁵² K odstoupení je však zaměstnavatel oprávněn pouze po tu dobu, po kterou zaměstnanec do práce nenastoupil, a to dle ust. § 34 odst. 4 zákoníku práce.

V případě, že zaměstnanec kvůli zaměstnavateli nemůže konat sjednaný druh práce či ji není možné konat na dohodnutém místě, může se jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele dle ust. § 207 a násl. zákoníku práce, za což má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy či platu.

Sjednané místo v pracovní smlouvě může být taktéž významné pro účely poskytování cestovních náhrad, kdy může být toto místo v souladu s ust. § 34a zákoníku práce považováno za pravidelné pracoviště.

Pracovněprávní teorie vedle podstatných náležitostí řadí mezi obsahové náležitosti pracovní smlouvy rovněž i pravidelné a nahodilé náležitosti, přičemž mezi pravidelné patří například ujednání o sjednání pracovního poměru na dobu určitou či o kratší pracovní době, a mezi nahodilé lze zařadit ujednání, jež jsou poměrně specifická či reflektující specifický požadavek vznesený jednou ze sjednávajících stran.⁵³ U vedoucích zaměstnanců lze jako pravidelnou náležitost sjednat například ujednání o zkušební době, o odměně za vykonanou práci, popř. o poskytnutí automobilu či mobilního telefonu pro výkon práce.

Zkušební dobu lze přitom u vedoucích zaměstnanců sjednat v souladu s ust. § 35 odst. 1 písm. b) zákoníku práce až na šest měsíců od vzniku pracovního poměru, oproti zaměstnancům řadovým, u kterých lze sjednat zkušební dobu maximálně na tři měsíce od vzniku tohoto poměru dle písm. a) téhož ustanovení (o dobu celodenních překážek v práci a celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje). Při sjednávání zkušební doby si

⁵¹ Srov. ust. § 34 odst. 1 zákoníku práce.

⁵² Srov. ust. § 34 odst. 3 tamtéž.

⁵³ PICHT, Jan. In: PICHT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. s. 216.

přítom smluvní strany musí být vědomi, že nesmí být delší, nežli polovina doby trvání pracovního poměru dle odst. 5 téhož ustanovení. Ve zkušební době může být pracovní poměr zrušen ve smyslu ust. § 66 odst. 1 zákoníku práce i bez uvedení důvodu, umožňuje tak zaměstnancům ujasnit si, zda jim náplň jejich pracovní činnosti, a další okolnosti v pracovním poměru vyhovují, a to především ve vztahu k budoucnu. Zaměstnavatelům naproti tomu usnadňuje skončení pracovního poměru se zaměstnancem, který mu z jakýchkoli důvodů nemusí vyhovovat.

Lze přisvědčit zákonodárci snahu reflektovat potřebu praxe,⁵⁴ když novelou zákoníku práce, jež nabyla účinnosti k 1. 1. 2012, zavedl pouze pro vedoucí zaměstnance možnost delší zkušební doby. Protože je činnost vedoucích zaměstnanců náročnější než u řadových zaměstnanců, jak například z hlediska řízení podřízených, tak i související odpovědnosti, jak bude podrobněji popsáno níže, lze shledat, že je doopravdy delší zkušební doba účelná, aby měl zaměstnavatel jistotu, že je zaměstnanec, vykonávající vedoucí pozici, opravdu vhodnou osobou, naproti tomu i z pozice tohoto zaměstnance se jeví jako příhodné z delšího časového hlediska možnost „vyzkoušet si“ většinu náplně jeho práce, aby si sám mohl uvědomit jeho další setrvání v pracovním poměru.

Po vzniku pracovního poměru pak je zaměstnanec povinen konat sjednanou práci dle pracovní smlouvy osobně a podle pokynů zaměstnavatele, a současně i v rozvržené týdenní pracovní době. Zároveň je zaměstnanec po vzniku pracovního poměru povinen dodržovat povinnosti z tohoto právního vztahu mu vyplývající. Zaměstnavatel naproti tomu je povinen v souladu s dohodnutou pracovní smlouvou přidělovat zaměstnanci práci, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat a vytvářet podmínky, za kterých zaměstnanec bude plnit jeho pracovní úkoly (za současného dodržování ostatních pracovních podmínek v souladu s právními předpisy, smlouvou či vnitřními předpisy).⁵⁵

2.2 Založení pracovního poměru jmenováním

Vedle pracovní smlouvy jakožto nejčastějšího důvodu vzniku pracovního poměru, zákoník práce upravuje další možnost jeho založení, a to jmenováním. Tento způsob je možný pouze v případě, jestliže tak v souladu s ust. § 33 odst. 3 zákoníku práce stanoví zvláštní právní předpis (např. zákon o obcích či školský zákon; k zákoníku práce jsou tyto předpisy ve vztahu jako *lex specialis*) anebo je zákoníkem práce stanoveno přímo, u

⁵⁴ VLÁDA ČR. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, vč. důvodové zprávy. In: *Psp.cz* [online]. 29. 6. 2011, s. 67, 68 [cit. 19. 2. 2023]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=72679&pdf=1>.

⁵⁵ Srov. ust. § 38 odst. 1 zákoníku práce.

kterých vedoucích se pracovní poměr jmenováním zakládá. Konkrétně se jedná o vedoucího:

- organizační složky státu,
- organizačního útvaru organizační složky státu,
- organizačního útvaru státního podniku,
- organizačního útvaru státního fondu,
- příspěvkové organizace,
- organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- organizačního útvaru v Policii České republiky.

Současně platí, že v případech, kdy se dle zákoníku práce zakládá pracovní poměr jmenováním, nelze pak pracovní poměr založit pracovní smlouvou, a zároveň není možné založit pracovní poměr jmenováním, kde to zákoník práce nestanoví.⁵⁶

Co se týká formy jmenování, tato zákoníkem práce předepsána není, přičemž zaměstnavatel rovněž nemusí svůj projev vůle výslovně za jmenování označit. Dle Nejvyššího soudu *„za jmenování do funkce lze považovat též takový projev vůle zaměstnavatele, kterým zaměstnanec „pověřuje“ určitou funkci (ať dočasně či trvale), jestliže je nepochybné, že nejde jen o zastupování jiného vedoucího zaměstnanec (např. v době jeho nepřítomnosti), které vyplývá z vnitřních předpisů zaměstnavatele a které zaměstnavatel „pověřovací listinou“ jen potvrzuje“*.⁵⁷

Vedle formy zákoník práce taktéž nestanoví ani podstatné náležitosti jmenování. Dle Běliny z povahy věci vyplývá, že ze strany zaměstnavatele je třeba minimálně stanovit pracovní místo, které bude zaměstnanec vykonávat, a současně i den nástupu do práce. V případě, kdy by nebylo stanoveno místo výkonu práce, bude se dle autora jednat o sídlo zaměstnavatele (pokud nebylo ujednáno něco jiného).⁵⁸

I přes skutečnost, že se jedná o jednostranné právní jednání ze strany zaměstnavatele, proti vůli zaměstnanec pracovní poměr vzniknout nemůže – to znamená, že zaměstnanec vždy musí se jmenováním do funkce souhlasit.⁵⁹ Souhlas zaměstnanec

⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 512/2001. Srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2339/2003, či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1590/2010, popř. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4113/2013. ⁵⁷ Tamtéž. Srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 4. 1998, sp. zn. 2 Cdon 382/97.

⁵⁸ BĚLINA, Miroslav. § 33 [Vznik pracovního poměru]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 216. PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. s. 221.

⁵⁹ Tamtéž.

může být jak výslovný, tak i konkludentní, nesmí však vyvstat pochybnost o tom, co chtěl zaměstnanec projevit.⁶⁰

Do funkce lze jmenovat nejenom fyzickou osobu, která u zaměstnavatele dosud práci nevykonávala, nýbrž i fyzickou osobu, která u zaměstnavatele již pracuje – za těchto okolností jmenováním dochází ke změně obsahu pracovního poměru, postavení se však již ve srovnání s prvně uvedenými neliší (je možné tuto osobu odvolat ve smyslu ust. § 73 zákoníku práce).⁶¹ Skutečnost, že se za změnu pracovního poměru považuje jmenování podle ust. § 33 odst. 3 zákoníku práce, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru, byla vtělena přímo do zákoníku práce jeho novelou s účinností od 1. 1. 2008 (srov. ust. § 40 odst. 1 zákoníku práce).

Obdobně, jak bylo popisováno v předchozí kapitole věnující se založení pracovního poměru pracovní smlouvou, lze v souladu s ust. § 35 odst. 2 zákoníku práce sjednat v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo zkušební dobu, která může trvat až šest měsíců od vzniku pracovního poměru.

Po založení pracovního poměru jmenováním je zaměstnavatel povinen přidělovat jmenovanému zaměstnanci práci, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky, za kterých zaměstnanec bude plnit jeho pracovní úkoly a současně dodržovat ostatní pracovní podmínky v souladu s právními předpisy, smlouvou či vnitřními předpisy, a to vše v souladu s ust. § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce (podobně, jak je uvedeno výše v rámci kapitoly 2.1). Pro pracovní poměr založený jmenováním se totiž v souladu s ust. § 38 odst. 2 zákoníku práce uplatní i ustanovení týkající se pracovního poměru sjednaném pracovní smlouvou. Zaměstnavatel je tedy (kromě jiného) povinen přidělovat jmenovanému zaměstnanci „*ten druh práce a v tom místě, které byly účastníky pracovního vztahu ohledně výkonu funkce založené jmenováním dohodnuty*“.⁶²

Jmenování provádí v souladu s ust. § 33 odst. 4 zákoníku práce ten, kdo je k tomu příslušný dle zvláštního právního předpisu (např. dle ust. § 102 odst. 2 písm. g) zákona o obcích se jedná o radu obce, která je oprávněna jmenovat vedoucí odborů obecního úřadu na návrh tajemníka obecního úřadu), případně u vedoucího:

- organizační složky státu vedoucí nadřízené organizační složky státu,

⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1082/2005, podobně viz též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 6. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3733/2010.

⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2096/98. Srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1054/2015, bod 17.

⁶² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 315/2020. Zřejmě záměrně zde Nejvyšší soud užívá pojmu „dohodnuty“, a to i přesto, že jmenování je obecně chápáno jako jednostranné právní jednání. Protože zaměstnavatel musí stanovit základní předpoklady pro výkon práce (jako je např. pracovní místo), a zaměstnanec naproti tomu musí se jmenováním vyjádřit souhlas, lze dospět k závěru, že v tomto směru se musí projevit aktivita obou těchto subjektů, proto lze zároveň hovořit o „dohodnutí se“.

- organizačního útvaru organizační složky státu vedoucí této organizační složky státu,
- organizačního útvaru státního podniku ředitel státního podniku,
- organizačního útvaru státního fondu, v jehož čele stojí individuální statutární orgán, vedoucí tohoto fondu,
- příspěvkové organizace zřizovatel,
- organizačního útvaru příspěvkové organizace vedoucí této příspěvkové organizace,
- organizačního útvaru v Policii České republiky policejní prezident.

V souvislosti s oprávněním osoby ke jmenování můžeme rozlišovat tzv. vnější jmenování, o které jde v případě, kdy jmenování provádí dle zvláštních právních předpisů osoba odlišná od zaměstnavatele, jinak jde o jmenování vnitřní.⁶³

Jestliže by jmenování provedla osoba, která by k tomuto právnímu jednání nebyla oprávněna, lze dovést, že by se v některých případech dle konkrétních okolností mohlo jednat o překročení zástupčího oprávnění podle ust. § 166 občanského zákoníku.⁶⁴ Za těchto okolností, pokud by zastoupená právnická osoba prostřednictvím svého oprávněného orgánu překročení bez zbytečného odkladu schválila, bude ji právní jednání v souladu s ust. § 440 odst. 1 občanského zákoníku zavazovat, v opačném případě bude zaměstnanec zavázán sám.⁶⁵ V případě, že by však právnická osoba byla podnikatelem, právní jednání ji zavazuje bez dalšího (ledaže třetí osoba o překročení věděla či musela vědět), a to ve smyslu ust. § 431 občanského zákoníku.⁶⁶

I přesto, že se jedná o jednostranné právní jednání, lze se, a v praxi to není až tak neobvyklé, v souvislosti s prováděným jmenováním setkat s tzv. manažerskou smlouvou, která však není právními předpisy jako typ smlouvy zvlášť upravena, jelikož se jedná o inominátní smlouvu ve smyslu ust. § 1746 odst. 2 občanského zákoníku. Manažerské smlouvy stanoví bližší podmínky výkonu funkce založené jmenováním, je to smlouva doplňující, zaměřená na ujednání mzdových a některých pracovních podmínek.⁶⁷ I přesto, že manažerská smlouva vlastní právní úpravu neobsahuje, je zapotřebí, aby ujednání

⁶³ PTÁČEK, Lubomír. § 73a [Následky odvolání a vzdání se pracovního místa]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 495. Shodně též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 403/2002.

⁶⁴ JELÍNEK, Tomáš. § 33 [Vznik pracovního poměru]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODRBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 86–87.

⁶⁵ LASÁK, Jan. § 166 [Zastoupení zaměstnancem, členem právnické osoby nebo členem jejího orgánu]. In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 627.

⁶⁶ Tamtéž.

⁶⁷ KALENSKÁ, Marie. Manažerská smlouva v českém právním řádu. *Bulletin advokacie*. 1999, č. 5, s. 8.

v rámci ní nebyla v rozporu s kogentními ustanoveními zákoníku práce (např. ujednání odstupného v neprospěch zaměstnance) a základními zásadami pracovněprávních vztahů⁶⁸ (dle ust. § 1a zákoníku práce).

Nemusí se však jednat o čistě pracovněprávní smlouvu. Manažerské smlouvy totiž mohou být, vedle smlouvy o výkonu funkce, uzavírány i mezi obchodními korporacemi a členy jejich statutárních orgánů, kdy upravují výkon některých činností – zpravidla se sjednávají na výkon obchodního vedení.⁶⁹ Stojí nicméně za zmínku, že dřívější soudní praxe dovozovala podobné smlouvy uzavírané v rámci pracovněprávních vztahů, jejichž náplní byla činnost vykonávaná v obchodní společnosti statutárním orgánem, za neplatné.⁷⁰ Ustálená soudní judikatura zabývající se touto otázkou byla překonána nálezem Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15, kde Ústavní soud mimo jiné dovedl možnost sjednat si ve smlouvě, na základě které by člen statutárního orgánu měl vykonávat činnost tohoto orgánu, režim zákoníku práce, a že výklad dovozující výše uvedenou neplatnost smluv odporuje zásadě *pacta sunt servanda*, autonomie vůle, příp. smluvní svobody. Dle Nejvyššího soudu pak lze, jak je již uvedeno výše, uzavřít souběžně se smlouvou o výkonu funkce i manažerskou smlouvu, která může upravovat výkon činností, které spadají do působnosti statutárního orgánu, a sjednat si v ní režim zákoníku práce – v tomto případě se bude jednat o dodatek *sui generis* ke smlouvě o výkonu funkce, přičemž je potřeba na ni klást stejné požadavky (kupř. z hlediska obsahu) jako na smlouvu o výkonu funkce, a současně se nelze odchýlit od pravidel upravujících např. vznik a zánik funkce člena statutárního orgánu či předpoklady jeho výkonu, jakožto zásadně kogentních ustanovení (tedy bez ohledu na zvolený režim manažerské smlouvy).⁷¹ Uvedené problematice týkající se souběhu pracovního poměru a výkonu funkce člena ve statutárním orgánu se nicméně podrobněji věnuje kapitola 4.

Založení pracovního poměru jmenováním se v současně platném zákoníku práce umožňuje u menšího okruhu osob, než jak tomu bylo v zákoníku práce z roku 1965. U osob, jejichž pracovní poměr byl založen jmenováním podle tehdejších platných právních předpisů (popř. volbou, kterou zákoník práce nyní neupravuje), se dle přechodných ustanovení jejich pracovní poměry považují za založené pracovní smlouvou – s výjimkami, kdy toto neplatí například u vedoucího organizační složky státu, ředitele školské právnické osoby či u jmenování, které je upraveno zvláštním právním

⁶⁸ BĚLINA, Miroslav. § 33 [Vznik pracovního poměru]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 216. Obdobně též BOGNÁROVÁ, Věra. Manažerská smlouva. *Právo a zaměstnání*. 1998, č. 7-8, s. 6, 7.

⁶⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, bod 39.

⁷⁰ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1781/2012.

⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5715/2017.

předpisem.⁷² Ačkoli tito zaměstnanci mají v zásadě stejné právní postavení jako zaměstnanci, kterým byl pracovní poměr do nabytí účinnosti současně platného zákoníku práce pracovní smlouvou přímo založen, nebrání to tomu, aby mohli být ze svého místa odvoláni anebo je případně možné, aby se ho mohli vzdát – právní postavení je tedy shodné s těmi vedoucími zaměstnanci, u kterých byl za účinnosti nyní platného zákoníku práce pracovní poměr založen pracovní smlouvou, a současně s nimi byla sjednána možnost odvolání a vzdání se takového vedoucího místa ve smyslu ust. § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce.⁷³

Závěrem lze k tomuto způsobu založení pracovního poměru uvést, že dle názoru Ústavního soudu se prostřednictvím zaměstnavatelů, kteří jsou ke jmenování oprávněni, realizuje státní politika a plní se funkce státu – „*proto by stát měl mít rozhodující právo určit, kdo bude jeho jménem vystupovat (či v jistém smyslu za něj) či plnit jeho úkoly. Takovému oprávnění státu pak jednoznačně odpovídá jmenování, které má konstitutivní povahu*“.⁷⁴

2.3 Odvolání a vzdání se pracovního místa

Vedoucího zaměstnance, u kterého došlo k založení pracovního poměru jmenováním v případech stanovených v § 33 odst. 3 zákoníku práce, lze z pracovního místa odvolat, a to osobou, která je ke jmenování dle ust. § 33 odst. 4 zákoníku práce příslušná, popř. se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát.⁷⁵

Vedle vedoucích zaměstnanců, na které se vztahuje právní úprava stanovená v § 33 odst. 3 zákoníku práce, mohou být odvoláni i ti vedoucí zaměstnanci, na které toto ustanovení nedopadá. Podmínka spočívá v uzavření dohody o možnosti odvolání z tzv. vedoucího pracovního místa, jež může být součástí pracovní či manažerské smlouvy, anebo může být uzavřena i samostatně.⁷⁶ Z jazykového výkladu ust. § 73 odst. 2 zákoníku práce nadto vyplývá, že souběžně s možností odvolání musí být uzavřena i možnost vzdání se tohoto místa. Vedoucími pracovními místy se dle ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce rozumí vedoucí místa v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu (v případě právnické osoby) či zaměstnavatele, jde-li o osobu fyzickou. Dále jsou to místa v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárnímu orgánu či

⁷² Srov. ust. § 364 odst. 3 zákoníku práce.

⁷³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3429/2009.

⁷⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (č. 116/2008 Sb.), bod 238.

⁷⁵ Srov. ust. § 73 odst. 1 zákoníku práce.

⁷⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Novela zákoníku práce v roce 2020 a související změny pracovněprávních předpisů. *Soukromé právo*. 2020, č. 10, s. 8.

zaměstnavateli, přičemž tomuto zaměstnanci musí být podřízen další vedoucí zaměstnanec. Zákonem č. 285/2020 Sb., kterým se novelizoval zákoník práce, bylo s účinností od 30. 7. 2020 do ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce vloženo za slova „vedoucími místy podle odstavce 2 jsou“ slovo „pouze“, kdy tímto došlo k zamezení možnosti smluvního rozšiřování vedoucích pracovních míst nad rámec ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce.

Odvolání pak provádí u právnické osoby její statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, provádí odvolání on sám.⁷⁷

Ze zákoníku práce nevyplývá, že by podmínkou uzavření dohody o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa mělo být to, aby vedoucí zaměstnanec v době uzavírání dohody práci na tomto místě vykonával. Tuto dohodu lze proto uzavřít i pro případ, jestliže by zaměstnanec práci na vedoucím pracovním místě vykonával v budoucnu.⁷⁸

Bezformální uzavření samotné dohody není překážkou platnosti. Zákoník práce totiž žádnou podmínku ohledně formy dohody nestanoví, nicméně tak bylo i potvrzeno soudní judikaturou.⁷⁹

Odvolat lze i zaměstnance, kterým se v důsledku jmenování na vedoucí pracovní místo u zaměstnavatele podle ust. § 33 odst. 3 zákoníku práce pracovní poměr nezaložil, ale pouze došlo ke změně jeho obsahu, a to z důvodu, že již práci u tohoto zaměstnavatele vykonávali (k tomu srov. kapitolu 2.2). V případě, kdy by došlo k odvolání těchto zaměstnanců, původní pracovní poměr se již neobnoví.⁸⁰ Jestliže však došlo k dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o zařazení zpět na původní místo, bude situace odlišná (podrobněji viz dále).

Pro odvolání anebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance přitom v souladu s ust. § 73a odst. 1 zákoníku práce platí, že musí být učiněna písemně, jinak dochází k neplatnosti těchto právních jednání ve smyslu ust. § 582 odst. 1 občanského zákoníku.

Nicméně v rámci zákoníku práce nejsou stanoveny žádné důvody, za jakých by mělo k odvolání dojít. Jestliže ve zvláštních právních předpisech rovněž důvody k odvolání nejsou upraveny, může dojít k odvolání zaměstnance, jehož pracovní poměr

⁷⁷ V souladu s ust. § 73 odst. 4 zákoníku práce.

⁷⁸ Srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017.

⁷⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3084/2020.

⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 581/2003. Podobně ve vztahu k současně platné právní úpravě viz též usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5179/2016.

byl založen jmenováním, z jakéhokoli důvodu, ale i bez uvedení důvodu, aniž by to mělo na platnost jakýkoli vliv, a to kdykoli během trvání pracovního poměru.⁸¹

Samozřejmě v případech, kdy zvláštní předpisy důvody k odvolání vymezují, je nutné je naplnit, poněvadž odvolání, jež je učiněno na základě jiných důvodů či zcela bez nich, zakládá neplatnost takového jednání.⁸² Odvolací důvody jsou například dle ust. § 12 zákona o úřednících stanoveny u vedoucího úředníka⁸³ a vedoucího úřadu⁸⁴ či u ředitele školské právnické osoby dle ust. § 166 školského zákona.⁸⁵ V souvislosti s odvoláním ředitele školské právnické osoby Nejvyšší soud dovodil, že není nutné, aby jednotlivé důvody odvolání byly v právním jednání skutkově vymezeny, v případném soudním řízení se však musí konkrétní důvody, na základě nichž k odvolání došlo, bez pochybností prokázat.⁸⁶

Účelem taxativně vymezených důvodů, pro které lze tyto specifické zaměstnance odvolat, je nepochybně zaručení ochrany jejich postavení a dále i určitá garance funkcí, jež vykonávají. Ve vyšší míře se tento účel projevuje u odvolání představených v režimu zákona o státní službě, kdy se představený odvolává nejenom na základě taxativních důvodů, ale zároveň je dle ust. § 61 odst. 1 písm. b) zákona o státní službě nutné ho po odvolání převést na jiné služební místo. Těmto zaměstnancům se tak prostřednictvím úpravy důvodů k odvolání zajišťuje jejich nezávislost, kdy v rámci výkonu jejich funkce, popř. služebního poměru, nejednají ve snaze získat si něčí přízeň, nýbrž při plnění jejich úkolů postupují odborně a bez nepřiměřeného nátlaku.⁸⁷ Dále v případě odvolání vedoucích úředníků nebo vedoucích úřadu je při porušení jejich zákonem daných povinností (což je jeden z taxativně vymezených důvodů dle ust. § 12 odst. 1 písm. b) zákona o úřednících) stanovena šestiměsíční lhůta, ve které musí k odvolání dojít. Je to dáno zejména s ohledem na zvýšenou ochranu postavení těchto vedoucích zaměstnanců, kdy odvolání „*musí být učiněno v přiměřené časové souvislosti s takovým porušením*

⁸¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2480/2015. Jedná se například o ředitele Ústavu pro studium totalitních režimů dle zákona č. 181/2007 Sb., o Ústavu pro studium totalitních režimů a o Archivu bezpečnostních složek a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, kterého dle ust. § 9 odst. 1 písm. b) téhož zákona odvolává Rada Ústavu.

⁸² Tamtéž.

⁸³ Dle ust. § 2 odst. 5 zákona o úřednících se vedoucím úředníkem rozumí úředník, který je vedoucím zaměstnancem ve smyslu zákoníku práce.

⁸⁴ Vedoucím úřadu se rozumí vedoucí úředník, který například vykonává funkci tajemníka obecního úřadu, ředitele krajského úřadu apod. Blíže viz ust. § 2 odst. 7 zákona o úřednících.

⁸⁵ Ředitele školské právnické osoby jmenuje dle ust. § 166 odst. 2 školského zákona na vedoucí pracovní místo zřizovatel na základě konkursního řízení.

⁸⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1733/2016. Obdobně též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3019/2018.

⁸⁷ Obdobně též SMEJKAL, Michal. In: KYSELOVSKA, Tereza, KADLUBIEC, Vojtěch, PROVAZNIK, Jan, SPRINGINSFELDOVA, Nelly, VIRDZEKOVA, Alica (eds.) Cofola 2015: sborník z konference. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2015. s. 800 [eBook]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2015/cofola2015.pdf>.

povinností, aby bylo v rozumné době ukončeno období nejistoty provinilého vedoucího úředníka (vedoucího úřadu) v tom smyslu, zda bude odvolán či nikoliv, a tím obnovena ochrana jeho dalšího řádného, nestranného a nerušeného rozhodování.“⁸⁸

Ačkoli je v některých případech možné vedoucího zaměstnance odvolat z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, zaměstnavatel je vždy povinen takového zaměstnance v souvislosti s odvoláním nediskriminovat. Jinými slovy dle Veřejného ochránce práv zaměstnance nelze odvolat na základě diskriminačního důvodu podle zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.⁸⁹

Rovněž je nutné odvolání vedoucímu zaměstnanci řádně doručit v souladu s ust. § 334 ve spojení s ust. § 334a zákoníku práce, tzn. do vlastních rukou zaměstnance, a to

- na pracovišti zaměstnavatele,
- kdekoliv bude zaměstnanec zastížen,
- prostřednictvím datové schránky,
- prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo
- prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (pouze v případě, kdy nelze odvolání doručit na pracovišti).

V případě doručování nezáleží na tom, zda byl pracovní poměr založen na základě tzv. vnějšího či vnitřního jmenování, je bez významu, kdo vedoucího zaměstnance na pracovní místo jmenoval a následně ho odvolal – doručování bude probíhat dle ust. § 334a zákoníku práce.⁹⁰

V souladu s ust. § 73a odst. 1 zákoníku práce současně platí, že výkon práce vedoucímu zaměstnanci končí dnem doručení odvolání, případně vzdáním se pracovního místa, jestliže v těchto jednostranných právních jednáních nebyl uveden den pozdější. Ve znění zákoníku práce před nabytím účinnosti zmíněné novely v roce 2020 docházelo ke skončení výkonu práce až následující den po doručení, nebyl-li uveden den pozdější. Dle důvodové zprávy nebyl výkon práce i následující den důvodný, když je možné vedoucího

⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 3. 2018, sp. zn. 21 Cdo 299/2017.

⁸⁹ VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Zpráva o šetření ve věci odvolání z funkce z důvodu mateřství. In: *Eso.ochrance.cz* [online]. 25. 8. 2014, sp. zn. 1594/2014/VOP/ZO [cit. 15. 6. 2023]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2018>. Obdobně též VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Zpráva o šetření ve věci odvolání z vedoucí funkce a následného skončení pracovního poměru na dobu určitou před uplynutím sjednané doby jeho trvání. In: *Eso.ochrance.cz* [online]. 29. 9. 2016, sp. zn. 2751/2014/VOP/ZO [cit. 15. 6. 2023]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/4428>.

⁹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 4. 2019, sp. zn. 21 Cdo 361/2018. Rozhodnutí se týká právní úpravy zákoníku práce před nabytím účinnosti novely ve dne 1. 10. 2023, nicméně závěry soudu ohledně doručování odvolání v případě vnitřního či vnějšího jmenování lze použít i nyní. Novelou zákoníku práce sice došlo (mimo jiné) k částečnému pozměnění pravidel pro doručování, co se týká uvedeného názoru Nejvyššího soudu, novelou dotčen nebyl.

zaměstnanec odvolat v podstatě kdykoliv. Navíc se novou právní úpravou mělo vyhovět potřebám praxe.⁹¹

Ačkoli výkon práce končí dnem doručení, neplatí to pro samotný pracovní poměr, který odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance nekončí – zaměstnavatel je totiž povinen takovému zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci, která by odpovídala jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.⁹² Tímto institutem dochází k naplňování cíle „zajistit zaměstnanci určitou minimální míru jistoty trvání pracovního poměru i po jeho odvolání, resp. zajistit zaměstnavateli případnou možnost využít potenciál daného zaměstnance, i když již nebude zastávat vedoucí pozici.“⁹³

Je možné, že vyhovující práci zaměstnavatel buď nedisponuje, anebo zaměstnanec takovou práci odmítne; za této situace se bude jednat o překážku na straně zaměstnavatele ve smyslu ust. § 208 zákoníku práce, přičemž současně je dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.⁹⁴ Jelikož by v tomto případě nastala zákonem předpokládaná fikce nadbytečnosti, konkrétní důvody stanovené v rámci ust. § 52 písm. c) zákoníku práce se pro účely platnosti výpovědi prokazovat nemusí.⁹⁵

Po skončení výkonu práce v důsledku odvolání, případně vzdání se pracovního místa, tedy zaměstnanec není povinen práci, pro kterou byl jmenován (event. která byla dohodnuta v pracovní smlouvě, jestliže byla mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena dohoda o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa), vykonávat, a to až do případné dohody o novém pracovním zařazení – zaměstnavatel naproti tomu není povinen tomuto zaměstnanci práci přidělovat. Nejvyšší soud v roce 1998 v této souvislosti dovodil, že zaměstnanec, který v době po skončení výkonu práce do zaměstnání nedochází a nedodrжуje stanovenou pracovní dobu, tímto neporušuje pracovní kázeň, a současně by bylo neplatné jednání zaměstnavatele, který by práci zaměstnanci v tomto období jednostranným nařízením přikázal.⁹⁶ I přesto, že rozhodnutí Nejvyššího soudu bylo vydáno již v roce 1998, lze z něj vycházet i u současně platné

⁹¹ VLÁDA ČR. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, vč. důvodové zprávy. In: *Psp.cz* [online]. 16. 12. 2019, s. 50 [cit. 20. 6. 2023]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=168675>.

⁹² Srov. ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce. Za výjimku z tohoto pravidla lze považovat zvláštní úpravu v ust. § 12 odst. 4 zákona o úřednících, kdy v případě, že byl pracovní poměr založen jmenováním na dobu určitou, pracovní poměr odvoláním či vzdáním se funkce vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu končí. ⁹³ MORÁVEK, Jakub. K nabídkové povinnosti ve smyslu § 73 odst. 6, resp. § 73a odst. 2 ZPr. *Právní rozhledy*. 2013, č. 9, s. 327.

⁹⁴ V souladu s ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce. Srov. dále.

⁹⁵ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4345/2014, nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 3452/2021.

⁹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1535/97 (SJ 69/1998).

právní úpravy. V roce 1998, za účinnosti zákoníku práce z roku 1965, byla právní úprava týkající se shora uvedené problematiky v podstatě totožná, jak je tomu u zákoníku práce účinného nyní. V rámci ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce z roku 1965 byla zakotvena možnost odvolání z funkce jmenovaného (či zvoleného) zaměstnance a vzdání se takovéto funkce, dále i povinnost dodržet písemnou formu těchto právních jednání a rovněž bylo stanoveno, že výkon funkce (podobně jak tomu bylo u zákoníku práce ve znění před novelou z roku 2020) skončí, v případě, že nebyl uveden den pozdější, dnem následujícím po doručení odvolání či vzdání se funkce. Dle třetího odstavce téhož ustanovení zákoníku práce z roku 1965 odvoláním z funkce, vzdáním se funkce, popř. uplynutím volebního období, pracovní poměr nekončil. Obdobně zde platila možnost dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance na jinou práci, která by odpovídala jeho kvalifikaci, přičemž pokud by zaměstnavatel tuto nebo jinou vhodnou práci pro zaměstnance neměl nebo by ji zaměstnanec odmítl, byl dán výpovědní důvod dle ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce z roku 1965 týkající se rovněž nadbytečnosti zaměstnance. Lze se proto setkat i s judikaturou vztahující se k nyní účinné právní úpravě, která právní názor vyslovený Nejvyšším soudem v roce 1998 potvrzuje.⁹⁷

Pravidlo, že zaměstnanec nemá povinnost pro zaměstnavatele během období od odvolání či vzdání se pracovního místa do případného uzavření dohody o jiném pracovním zařazením či výpovědi, práci vykonávat, neplatí tehdy, kdy zaměstnanec, vedle pracovní pozice, z níž byl odvolán nebo se jí vzdal, vykonával u téhož zaměstnavatele práci ve stejném pracovním poměru na jiném pracovním místě. Je totiž zřejmé, že zaměstnanec má již druh práce stanovený, proto se na něj také vztahují povinnosti podle ust. § 38 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce. Zároveň zaměstnavatel není vázán nabídkovou povinností ve smyslu ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce, proto také nemůže nastat fikce nadbytečnosti.⁹⁸

Je rovněž možné, aby se zaměstnanec, který před jmenováním již u zaměstnavatele pracoval, s tímto zaměstnavatelem dohodl na tom, že v případě odvolání nebo vzdání se pracovního místa, ho zaměstnavatel zařadí zpět na práci, kterou před jmenováním vykonával. V takovém případě zaměstnavatel, podobně jak u předcházejícího vymezeného případu, nabídkovou povinností není vázán a obdobně nadále trvá povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci prováděnou před jmenováním, kterou zaměstnanec musí konat.⁹⁹

⁹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 4. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1659/2014.

⁹⁸ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5179/2016. V rámci výkonu funkcí na vysokých školách shodně též rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 2. 3. 2022, č. j. 62 Co 5/2022-158. ⁹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2376/2015.

Kvůli tzv. nabídkové povinnosti, kdy se při odvolání nebo vzdání se pracovního místa zaměstnanci nabízí jiná práce, zaměstnavatel musí přihlížet mimo jiné k jeho kvalifikaci. Dle ustálené judikatury soudů „kvalifikací zaměstnance je nutno rozumět souhrn znalostí, dovedností a odborných zkušeností, které zaměstnanec získal vzděláním a výkonem odborné praxe a které jsou využitelné při výkonu jeho práce v pracovněprávních vztazích“,¹⁰⁰ přičemž zaměstnavatel by měl tyto okolnosti ve vzájemné souvislosti při nabízení jiné práce nepochybně zohlednit. Zaměstnavatel totiž nesmí zaměstnanci nabídnout práci, ke které by zaměstnanec potřebnou kvalifikaci neměl a současně by ji nemohl získat zaškolením anebo jinou průpravou.¹⁰¹ Potřebná kvalifikace by se nicméně neměla hodnotit izolovaně pouze ve vztahu k doposud vykonávané práci; a to protože „kvalifikace zahrnuje možnost výkonu různých pracovních činností, z nichž často zaměstnanec všechny konkrétně v pracovním poměru u zaměstnavatele nevykonává. Protože s výkonem práce vyžadujícím odbornou kvalifikaci jsou též zpravidla spojeny i činnosti, které samy o sobě zvláštní kvalifikaci nevyžadují, jde o práci odpovídající kvalifikaci zaměstnance tehdy, kdy zaměstnanec může využít získanou kvalifikaci v převážné míře a kdy tedy nepřevažují práce, při kterých zaměstnanec získanou kvalifikaci nemůže uplatnit, a které by mohl vykonávat i pracovník s nižší kvalifikací, popřípadě bez zvláštní kvalifikace“.¹⁰²

V případě, že je podmínka náležité kvalifikace vztahující se k nabízené práci a s přihlédnutím ke zdravotnímu stavu zaměstnance splněna, zaměstnavatel není vázán místem stávajícího výkonu práce, může tudíž zaměstnanci nabídnout jak práci, která se nenachází na místě, kde byla práce dosud vykonávána, tak i práci mimo bydliště zaměstnance.¹⁰³

Naproti tomu nabídková povinnost není splněna v případě, kdy je pracovní místo, k němuž nabídková povinnost směřuje, v době nabídky obsazeno, přičemž je zaměstnanci slíbeno, že se na základě odvolání stávajícího zaměstnance toto pracovní místo uvolní, ovšem pouze za předpokladu, že zaměstnanec nabídku pracovního místa, jež je momentálně obsazeno, přijme.¹⁰⁴

Protože zákoník práce neobsahuje v souvislosti s přijetím návrhu dohody o dalším pracovním zařazení žádnou lhůtu, je možné, aby lhůtu k přijetí určil sám zaměstnavatel.

¹⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2203/2008. Podobně viz též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5567/2016, či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1496/2021.

¹⁰¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4897/2009.

¹⁰² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2305/2015.

¹⁰³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4897/2009.

¹⁰⁴ Tamtéž.

Je-li lhůta určena zaměstnavatelem, pak návrh dohody zaměstnanec v této lhůtě musí přijmout. Zaměstnavatel přitom musí lhůtu stanovit tak, aby byl zaměstnanec schopen se v přiměřené době rozhodnout, zda návrh dohody přijme či nikoliv – při posuzování přiměřenosti lhůty by se mělo vycházet především z toho, „*jaké informace o podmínkách výkonu nabízené jiné práce měl zaměstnanec v době, kdy mu došel návrh zaměstnavatele na uzavření dohody o jeho dalším pracovním zařazení na tuto práci, a jaké další potřebné poznatky v tomto směru získal nebo měl možnost získat během lhůty určené mu zaměstnavatelem k přijetí návrhu. Nepřiměřeně krátkou lhůtou k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance určenou zaměstnavatelem v rozporu se smyslem a účelem ustanovení § 73a odst. 2 zák. práce by byla lhůta, která by zaměstnanci objektivně neumožňovala opatřit si takové poznatky o podmínkách výkonu nabízené práce, jež by byly objektivně postačující k jeho rozhodnutí o návrhu zaměstnavatele na uzavření dohody, tyto poznatky zhodnotit a na základě toho na návrh zaměstnavatele reagovat*“.¹⁰⁵

Jestliže zaměstnavatel lhůtu k přijetí neurčí, dle subsidiárního použití ustanovení § 1734 občanského zákoníku zaměstnanec musí nabídku přijmout bezodkladně, a to za situace, když byla nabídka učiněna ústně (vycházejí z principu bezformálnosti pracovněprávních jednání, kdy ústně oznámená nabídka byla posvěcena i judikaturou¹⁰⁶), anebo tehdy, byla-li přítomnému zaměstnanci předložena nabídka učiněná v písemné formě. V souladu s ust. § 1735 věta druhá občanského zákoníku pak platí, že v jiných případech zaměstnanec musí návrh dohody přijmout v době přiměřené povaze navrhované dohody a rychlosti prostředků, které zaměstnavatel použil pro zaslání nabídky.

Pokud zaměstnanec ve stanovené lhůtě nabídku nepřijme či nedojde k přijetí jedním z uvedených způsobů, lze předpokládat, že z jeho strany došlo k odmítnutí učiněné nabídky, respektive návrhu dohody o dalším pracovním zařazení ve smyslu ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce. V případě, že zaměstnanec nabídku nového pracovního zařazení přijme, dojde tímto jednáním ke změně pracovního poměru ve smyslu ust. § 40 zákoníku práce.

Je-li nabídka odmítnuta, event. zaměstnavatel prací odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance nedisponuje, dochází k fikci nadbytečnosti, kdy je dán výpovědní důvod ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. To znamená, že pracovní poměr u zaměstnance, který se pracovního místa vzdá nebo dojde k jeho odvolání, skončí

¹⁰⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4964/2016.

¹⁰⁶ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 3. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4930/2016.

po uplynutí standardní výpovědní doby, jež činí v souladu s ust. § 51 odst. 1 zákoníku práce minimálně dva měsíce. Po tuto dobu má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, jelikož se jedná o překážku na straně zaměstnavatele podle ust. § 208 zákoníku práce. Nárok na náhradu mzdy či platu má zaměstnanec po odvolání nebo vzdání se výkonu funkce i do případného uzavření dohody o dalším pracovním zařazení, přičemž platí, že za účelem výpočtu průměrného výdělku se rozhodným obdobím rozumí kalendářní čtvrtletí předcházející kalendářnímu čtvrtletí, v němž byl zaměstnanec odvolán z funkce či se funkce vzdal (ledaže by se mělo postupovat podle ust. § 354 odst. 3 zákoníku práce anebo by se měl místo průměrného výdělku použít pravděpodobný výdělek).¹⁰⁷ Oproti řadovým zaměstnancům, u nichž došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, však již odvolaní zaměstnanci nemají nárok na odstupné ve smyslu ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce. Podle § 73a odst. 2 zákoníku práce by nárok na odstupné měli pouze v tom případě, kdy by byli odvoláni v souvislosti se zrušením vedoucího pracovního místa v důsledku organizační změny.

Nelze vyloučit případy, kdy zaměstnanec s odvoláním z jeho funkce nesouhlasí. Pro vyslovení neplatnosti tohoto jednostranného právního jednání lze podat tzv. určovací žalobu ve smyslu ust. § 80 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu. Naléhavý právní zájem, jenž je předpokladem podání této žaloby, je naplněn, jestliže pracovní poměr dosud platně neskončil, a zároveň ona neplatnost odvolání nebyla již vyřešena soudním rozhodnutím týkající se neplatnosti rozvázání pracovního poměru¹⁰⁸ (ve smyslu ust. § 72 zákoníku práce). Pasivně legitimován bude zaměstnavatel, v případě vnějšího jmenování se však pro splnění podmínky pasivní věcné legitimace vyžaduje, aby vedle něj stál i subjekt, který zaměstnance z funkce odvolal.¹⁰⁹

Jak je již uvedeno shora, ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce vymezuje, co vše spadá pod pojem vedoucí pracovní místo, přičemž novelou zákoníku práce, jež s účinností od 30. 7. 2020 vytvořila z ustanovení § 73 odst. 3 zákoníku práce ustanovení kogentní, došlo ze strany zákonodárce ke kroku směřujícímu k rozdělení vedoucích zaměstnanců. V období před nabytím účinnosti novely totiž bylo možné, aby si zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednal možnost odvolání odchylně od zákoníku práce i z jiného pracovního místa. Okruh osob, se kterými bylo možné sjednat dohodu o odvolání, se tedy

¹⁰⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1474/2009.

¹⁰⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 9. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3863/2007.

¹⁰⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 4. 2008, sp. zn. 21 Cdo 854/2007.

mohl jak rozšířit, tak i zúžit, přičemž jediná podmínka spočívala v tom, aby se vždy jednalo o vedoucího zaměstnance ve smyslu ust. § 11 zákoníku práce.¹¹⁰

Nyní účinné ustanovení zákoníku práce týkající se vedoucích pracovních míst směřuje pouze na ty vedoucí zaměstnance, kteří se v rámci organizační struktury nacházejí na nejvyšších postech řízení, proto lze shledat, že k určitému rozdělení, ať už nepřímým, ze strany zákonodárce nepochybně došlo, a to i když novou kategorií vedoucích zaměstnanců nikterak nevymezil (což by bylo rozhodně účelné, srov. kapitolu 1.4.3).

Tím, že se okruh zaměstnanců, s nimiž lze sjednat dohodu o možnosti odvolání a vzdání se pracovního místa, *de facto* zúžil, odvolání již nemusí působit ve vztahu k vedoucím zaměstnancům příliš problematicky. Jak je patrné ze shora podaného, k odvolání lze přistoupit bez jakéhokoliv důvodu, a to kdykoliv (jestliže zvláštní právní předpisy nestanoví jinak), přičemž ze strany zaměstnance logicky nemusí dojít k závažnému provinění. Z důvodu zákonem zakotvené zásady zvláštní ochrany postavení zaměstnanců, kdy tito mnohdy odvolání ani nemuseli čekat, protože se v rámci výkonu práce nedopustili žádného pochybení, je znění současně platného ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce více než vhodné. I přesto, že se postavení vedoucích zaměstnanců a těch řadových v mnohých ohledech liší (např. z hlediska odpovědnosti či jejich povinností, srov. dále), stejně jako ti řadoví mohou být vedoucí zaměstnanci motivováni si udržet svou pracovní pozici. V pracovněprávní praxi by totiž mohly nastat případy, kdy by zaměstnavatel přímo s nabídkou pracovního místa nabízel budoucímu zaměstnanci, vedle pozice vedoucího, i nabídku dohody o možnosti odvolání či vzdání se pracovního místa, a budoucí zaměstnanec by mohl být ovlivněn uvedenou motivací práci získat.

Proto s ohledem na ochrannou funkci pracovního práva, kdy i na vedoucí zaměstnance je nutné hledět jako na slabší smluvní stranu (k tomu srov. kapitolu 1.3.1), u těchto vedoucích zaměstnanců zaměstnavatel ze své silné pozice nemůže dopustit, aby v souvislosti s provedeným odvoláním došlo ke vzniku nejistého postavení ohledně dalšího trvání pracovního poměru.¹¹¹ Protože pro zaměstnavatele je bezpochyby jednodušší odvolávat zaměstnance bez uvedení důvodů než jim dávat výpovědi z pracovního poměru pro některý z taxativně uvedených v rámci ust. § 52 zákoníku práce, s ohledem na zejména zvláštní zákonnou ochranu postavení jakožto základní zásadu upravenou dle ust. § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce, je však nutné vedoucí

¹¹⁰ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017.

¹¹¹ VLÁDA ČR. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, vč. důvodové zprávy. In: *Psp.cz* [online]. 16. 12. 2019, s. 50 [cit. 20. 6. 2023]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=168675>.

zaměstnance, a to především ty, kteří vykonávají práci na nižších postech řízení, v některých ohledech chránit podobně jako zaměstnance řadové.

Jak je již uvedeno shora, v rámci nynější právní úpravy se dohoda o možnosti odvolání uplatní u vysoce postavených vedoucích zaměstnanců, kteří musí být dozajista schopni více nejisté postavení v pracovním poměru unést. Je patrné, že na tyto vedoucí zaměstnance může kvůli možnosti kdykoliv provedeného odvolání působit i větší tlak na kvalitně odvedenou práci, nicméně lze usuzovat, že je to z důvodu vyšší míry zodpovědnosti (a to i za jiné vedoucí zaměstnance) účelné. Navíc však mají i možnosti, které nejisté postavení mohou vyvážit. Například, a v praxi to není až tak neobvyklé, si vedoucí zaměstnanci mohou se zaměstnavateli sjednat peněžité plnění, tzv. odchodné, které na základě dohody lze poskytnout v souvislosti s odvoláním,¹¹² přičemž většinou se s takovým ujednáním lze setkat v uzavíraných manažerských smlouvách. Nepochybně je možné rovněž sjednat i konkrétní důvody, pro které (výlučně) lze odvolání provést, případně i vázat odvolání na souhlas některého z orgánů zaměstnavatele. Je správné, že dohoda o odvolatelnosti nebyla zcela zrušena, a to především z důvodu zachování určité flexibility jak z pozice zaměstnavatelů, kteří mohou pružněji rozhodovat o obsazení svých míst, tak i vedoucích zaměstnanců. Navíc ona flexibilita může v tomto případě nad ochranou zaměstnanců převážet, obzvláště když se jedná o vedoucí zaměstnance, kteří jsou v rámci svého postavení u zaměstnavatele na vyšší úrovni řízení. Protože se nicméně jedná o dohodu, tedy o dvoustranné právní jednání, je souhlas těchto vysoce postavených vedoucích zaměstnanců nutný. V jejich případě však nelze konstatovat, že by v právním styku jednali s motivací si za každou cenu pracovní místo udržet či jej získat, proto lze shledat, že by onu dohodu uzavírali s plným vědomím toho, co tato dohoda s jejím uzavřením přináší, a jednali by dozajista svobodněji než ostatní vedoucí či řadoví zaměstnanci.

2.4 Skončení pracovního poměru vedoucích zaměstnanců

Může se zdát, že vedoucím zaměstnancům pracovní poměr končí pouze na základě uplynutí výpovědní doby v důsledku provedeného odvolání či vzdání se pracovního místa. Zákoník práce nicméně u úpravy věnující se skončení pracovního poměru ve své druhé části hlavy IV. mezi pracovním poměrem založeným jmenováním a pracovní smlouvou nerozlišuje. Proto, jak vyplývá mimo jiné i z judikatury Nejvyššího

¹¹² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2305/2013. Shodně též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2397/2020.

soudu, lze u jmenovaných zaměstnanců pracovní poměr skončit i některým jiným způsobem uvedeným v rámci ust. § 48 zákoníku práce.¹¹³

Pracovní poměr tedy může být obecně u vedoucího zaměstnance rozvázán dohodou mezi ním a zaměstnavatelem či může dojít za podmínek stanovených ust. § 50 a násl. zákoníku práce k podání výpovědi ze strany obou subjektů (ze strany zaměstnavatele pouze pro některý z taxativně vymezených důvodů, které jsou stanoveny v ust. § 52 zákoníku práce). Dále z důvodu spočívajícího například v porušení pracovněprávních předpisů zvláště hrubým způsobem dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce může zaměstnavatel přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru anebo naopak zaměstnanec může dle ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže mu zaměstnavatel například nevyplatil mzdu do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Současně taktéž může dojít ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době ve smyslu ust. § 66 zákoníku práce, pokud byla sjednána.

V případě, kdy byl pracovní poměr vedoucích zaměstnanců založen či změněn na dobu určitou, jestliže neskončí dříve, skončí uplynutím sjednané doby v souladu s ust. § 48 odst. 2 ve spojení s ust. § 73a odst. 3 zákoníku práce (pracovní poměr na dobu určitou lze dle ust. § 39 odst. 2 zákoníku práce sjednat na dobu nepřesahující tři roky, ovšem může být dvakrát opakována).

Protože zaměstnanec musí práci podle ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce vykonávat osobně, pracovní poměr taktéž zanikne jeho smrtí dle ust. § 48 odst. 4 zákoníku práce. Dle ust. § 342 odst. 1 zákoníku práce ve spojení s ust. § 48 odst. 4 téhož zákona dochází k zániku pracovního poměru též smrtí zaměstnavatele jakožto fyzické osoby, ovšem s výjimkami při pokračování v živnosti nebo v poskytování zdravotních služeb.

¹¹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4447/2010, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 4. 4. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1332/2018, případně usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. 9. 2022, sp. zn. 21 Cdo 1498/2022.

3. Obsah pracovního poměru vedoucích zaměstnanců

Obecně se obsahem pracovního poměru rozumí souhrn vzájemných práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele,¹¹⁴ který je s tímto poměrem nezbytně spojen. Mezi povinnosti tvořící základ pracovního poměru lze ve smyslu ust. § 301 zákoníku práce zařadit povinnosti zaměstnance „*pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a strážet a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele*“.

Zaměstnavatel má naproti tomu například povinnost zajistit se všemi zaměstnanci v oblasti pracovních podmínek, případně u odměňování za práci, rovné zacházení, a to dle ust. § 16 odst. 1 zákoníku práce, mimo jiné mu také přísluší i povinnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dle části páté zákoníku práce.

Vedle základních povinností uvedených v rámci ust. § 301 zákoníku práce (a povinností týkajících se dočasné pracovní neschopnosti upravených v ust. § 301a zákoníku práce) mají vedoucí zaměstnanci v souladu s ust. § 302 zákoníku práce některé další zvláštní povinnosti, kdy tyto přímo navazují na definici vedoucích zaměstnanců dle ust. § 11 zákoníku práce. Právní úprava zakotvuje vedoucím zaměstnancům povinnost „*řídít a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky, co nejlépe organizovat práci, vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle tohoto zákona, vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců, zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů, a zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele*“.¹¹⁵ Povinnosti vyjádřené v rámci ustanovení § 302 zákoníku práce jsou stanoveny taxativním výčtem, na rozdíl od právní úpravy zákoníku práce z roku 1965, kde byl výčet povinností vedoucích zaměstnanců vyjádřen demonstrativně (kdy obsahoval slovo „zejména“), nicméně se podstatně od současně platné právní úpravy jinak neliší.¹¹⁶

¹¹⁴ PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. s. 174.

¹¹⁵ Srov. ust. § 302 zákoníku práce.

¹¹⁶ Srov. ust. § 74 zákoníku práce z roku 1965. Srov. též KOTTNAUER, Antonín. § 302. In: KOTTNAUER, Antonín, JOUZA, Ladislav, HUŠKOVÁ, Petra, SLÁDEK, Václav, ÚLEHLOVÁ, Helena et al. *Zákoník práce: komentář s judikaturou*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, s. 810.

Je zřejmé, že se většina těchto povinností shoduje s povinnostmi zaměstnavatelů, proto se také vedoucí zaměstnanci obecně chápou jako jejich „prodloužená ruka“,¹¹⁷ kdy v mnohých případech je faktické nahrazování činnosti zaměstnavatelů vedoucími zaměstnanci nepochybně žádoucí s ohledem na podniky s větším množstvím zaměstnaných osob.

Úzký vztah mezi vedoucími zaměstnanci a jejich zaměstnavateli demonstruje například i skutečnost týkající se běhu subjektivní dvouměsíční lhůty v situaci případného okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dle ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce. V tomto případě totiž platí, že se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení dozví dnem, kdy se o jednání podřízeného zaměstnance, které tento důvod může zakládat, dozvěděl bezprostředně nebo výše nadřízený vedoucí zaměstnanec (výjimkou bude stav, kdy došlo k porušení pracovní kázně tímto vedoucím zaměstnancem společně se zaměstnancem, jenž je vedoucímu podřízen).¹¹⁸ Vedoucí zaměstnanci nicméně mohou právně jednat i jménem zaměstnavatele, například mohou dát zaměstnancům výpověď pro některý z taxativně uvedených důvodů v ust. § 52 zákoníku práce, musí však postupovat v souladu s pracovněprávními předpisy.¹¹⁹ Taktéž práva vedoucích zaměstnanců náleží současně i zaměstnavatelům, jakožto fyzickým osobám.¹²⁰

Vedoucí zaměstnanci mají však i další práva a povinnosti stanovené v zákoníku práce jako např. zákaz konkurence, příp. povinnost mlčenlivosti, přičemž je současně možné, aby se zaměstnanec na právech a povinnostech dohodl se zaměstnavatelem (např. v rámci uzavřené manažerské smlouvy), případně lze práva stanovit pomocí vnitřního předpisu zaměstnavatele. Práva a povinnosti vedoucích zaměstnanců mohou být rovněž stanoveny zvláštními právními předpisy – je tomu tak např. u vedoucích úředníků a vedoucích úřadu, kteří jsou dle ust. § 18 odst. 2 zákona o úřednících povinni prohlubovat si kvalifikaci, event. u vedoucích zaměstnanců orgánu veřejné správy, kteří jsou dle ust. § 25 odst. 4 zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, povinni zajistit fungování vnitřního kontrolního systému.

Co se týká povinnosti (a zároveň pravomoci) řízení a kontroly podřízených zaměstnanců, jsou vedoucí zaměstnanci oprávněni ukládat povinnosti i těm

¹¹⁷ Srov. kap. 1.4.2.

¹¹⁸ Dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17. 1. 2008, sp. zn. 21 Cdo 743/2007, vztahující se k právní úpravě v zákoníku práce z roku 1965. Subjektivní lhůta se sice v současně platném zákoníku práce změnila z jednoho na dva měsíce, nicméně uvedený názor soudu lze nepochybně použít i nyní, srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 391/2020, týkající se důvodu k výpovědi.

¹¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4353/2017.

¹²⁰ Srov. kap. 1.4.2.

zaměstnancům, které vyslali na pracovní cestu v souladu s ust. § 42 odst. 1 zákoníku práce. Dle ust. § 42 odst. 2 zákoníku práce je dále možné, aby zaměstnavatel, který zaměstnance na pracovní cestu vysílá k jinému zaměstnavateli, pověřil k vydávání pokynů vedoucího zaměstnance u tohoto jiného zaměstnavatele. V případě, že by byl zaměstnanec přeložen na jiné místo výkonu práce, pokyny mu bude dávat vedoucí zaměstnanec organizační složky, na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen.¹²¹

Z dosavadně uvedeného lze jednoznačně shledat, že vedoucí zaměstnanci jsou oproti těm řadovým již z titulu své funkce v nadřazeném a současně velmi silném postavení, a to zejména s ohledem na vydávání pokynů, jejichž neuposlechnutí znamená porušení pracovních povinností ze strany podřízených zaměstnanců ve smyslu ust. § 301 písm. a) zákoníku práce, jak je uvedeno výše. Jestliže jsou tyto pokyny vydávány v souladu s právními předpisy, zaměstnanec je musí splnit nejenom bez ohledu na to, zda s těmito pokyny souhlasí či nikoliv, ale i tehdy, jestliže se mu pokyny jeví jako nadbytečné, a to i pokud má v oblasti, v rámci které jsou pokyny vydávány, takové odborné znalosti, které uložené pokyny zpochybňují.¹²²

Zaměstnanec tedy není povinen splnit pokyn nařízený od vedoucího, který by nebyl v souladu s právními předpisy. Pokud by však takový pokyn zaměstnanec splnil, nelze apriori posuzovat jednání zaměstnance za jedinou možnou příčinu vzniku škody (ve smyslu ust. § 250 odst. 1 zákoníku práce), protože zde bude dána i (spolu)odpovědnost zaměstnavatele – protože vedoucí zaměstnanec vydal tento pokyn, bude se současně jednat o porušení povinností ze strany zaměstnavatele.¹²³

Z povahy věci dále vyplývá, že oprávnění k ukládání pokynů, řízení práce či k její kontrole nemusí mít pouze vedoucí zaměstnanci, ale i např. statutární orgány zaměstnavatele anebo ti, kteří disponují příslušným oprávněním, proto také neuposlechnutím pokynů od těchto osob může rovněž dojít ze strany zaměstnanců k porušení pracovní kázně.¹²⁴

Vydávané pokyny jsou bezpochyby prostředkem naplňování autority vedoucích zaměstnanců, lze souhlasit s tím, že zaměstnanci jsou pokyny v souladu s právními předpisy bez ohledu na jejich názor povinni plnit, v opačném případě by vymezení

¹²¹ Dle ust. § 43 odst. 2 zákoníku práce.

¹²² V této souvislosti lze odkázat na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3840/2014, podle kterého není významné, jak zaměstnanci ukládané pokyny hodnotí, a to ani z odborného hlediska.

¹²³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 9. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3157/2017. Uvedené opět poukazuje na silně provázaný vztah mezi vedoucími zaměstnanci a jejich zaměstnavateli.

¹²⁴ PROCHÁZKA, Jan. § 11 [Vedoucí zaměstnanci]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 31.

postavení vedoucích zaměstnanců ve smyslu ust. § 11 zákoníku práce postrádalo svůj smysl.

Nicméně pokyny mohou vedoucí zaměstnanci mimo jiné vydávat i z důvodu plnění další neméně důležité povinnosti, a to k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, k čemuž jsou vedoucí zaměstnanci povinni dle ust. § 302 písm. c) ve spojení s ust. § 101 odst. 2 zákoníku práce. Přitom v souladu s ust. § 349 odst. 2 zákoníku práce bude zaměstnanec vázán těmi (konkrétními) pokyny, které jim ukládá nadřízený vedoucí zaměstnanec. Uvedené pokyny musí být učiněny výslovně, bez ohledu na písemnou či ústní formu, a to takovým způsobem, aby vymezily závazný způsob chování jednoznačným a nezaměnitelným způsobem, přičemž současně platí, že uvedení důvodu, na základě kterého se pokyn vydává, není jeho nezbytnou náležitostí.¹²⁵

V rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nadřízení vedoucí zaměstnanci přijímají od zaměstnanců oznámení o nedostacích a závadách na pracovišti, které by mohly bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci ohrozit, dále o pracovních úrazech zaměstnanců, případně zaměstnavatelem písemně určení vedoucí zaměstnanci jsou oprávněni vyzývat zaměstnance, aby se podrobili kontrole za účelem zjištění přítomnosti návykových látek.¹²⁶ Podrobnější povinnosti stanoví (nejen) pro vedoucí zaměstnance dále například zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, ve znění pozdějších předpisů, který je pro zajištění bezpečnosti při práci rovněž pro vedoucí zaměstnance velmi významný.

Současně nadřízení vedoucí zaměstnanci v rámci prevenční povinnosti zaměstnanců přijímají dle ust. § 249 odst. 1 a 3 zákoníku práce oznámení o hrozící škodě nebo nemajetkové újmě, ale i o skutečnostech týkajících se toho, že zaměstnanec nemá vytvořené potřebné pracovní podmínky.

Povinnost zaměstnanců informovat nadřízené vedoucí zaměstnance jak v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci, tak i v rámci obecné prevenční povinnosti, koresponduje s povinností vedoucích zaměstnanců vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci dle ust. § 302 písm. c) zákoníku práce, jak je již nicméně uvedeno shora.

¹²⁵ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 17. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 268/2015. Dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011, navíc vyplývá, že pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mohou obsahovat i vulgarismy, přičemž právní relevanci neztrácejí, pokud stanoví závazný způsob chování.

¹²⁶ V souladu s ust. § 106 odst. 4 písm. f), h), i) zákoníku práce.

Jako další povinnost vedoucích zaměstnanců lze uvést i povinnost mlčenlivosti, jež zákoník práce upravuje u zvláštních zaměstnanců – jako jsou např. zaměstnanci ve správních úřadech, v ozbrojených silách České republiky, u soudů apod.¹²⁷ Povinnost zachovávat mlčenlivost je dále stanovena v ust. § 276 odst. 3 a 4 zákoníku práce u členů odborových organizací, rady zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, příp. i přizvané odborníky, nicméně konkrétně u vedoucích zaměstnanců zákoníkem práce upravena není. Podle některých autorů vzniká povinnost mlčenlivosti přímo se vznikem pracovněprávního vztahu vzhledem k jeho smyslu a účelu, kdy zájmem zaměstnance je zaměstnavatele nijak nepoškozovat, být k němu loajální (výslovně ust. § 301 písm. d) zákoníku práce upravuje povinnost zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele), a proto také není nutné tuto povinnost smluvně zakotvit.¹²⁸

Pověření vedoucí zaměstnanci naproti tomu disponují pravomocí spočívající v možnosti zproštění povinnosti mlčenlivosti u zvláštních zaměstnanců uvedených shora, a to dle ust. § 303 odst. 2 písm. b) zákoníku práce.

S povinnostmi loajality vůči zaměstnavateli nepochybně souvisí i zákaz konkurence upravený v ust. § 304 odst. 1 zákoníku práce, který spočívá v omezení konat výdělečnou činnost, jež by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele (s výjimkami dle ust. § 304 odst. 3 zákoníku práce), pokud zaměstnavatel zaměstnanci neudělí předchozí písemný souhlas.

Protože činnost, kterou vedoucí zaměstnanci pro zaměstnavatele vykonávají, je mnohdy klíčová a důležitá, legitimní v této souvislosti je bezpochyby oprávnění zaměstnavatele uzavřít s tímto zaměstnancem konkurenční doložku dle ust. § 310 zákoníku práce, jejímž smyslem je povinnost po skončení zaměstnání dočasně se zdržet výkonu shodné výdělečné činnosti s předmětem činnosti zaměstnavatele anebo takové výdělečné činnosti, která by měla vůči činnosti zaměstnavatele soutěžní povahu, kdy za tento závazek náleží zaměstnanci od zaměstnavatele peněžité vyrovnání.¹²⁹ V souladu s odst. 3 téhož ustanovení zákoníku práce lze v konkurenční doložce pro případ porušení závazku ze strany zaměstnance sjednat smluvní pokutu, kdy jejím uhrazením závazek mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zanikne.

¹²⁷ Blíže viz ust. § 303 odst. 1 zákoníku práce. Povinnost zachovávat mlčenlivost je pak přímo zakotvena v rámci odst. 2 písm. b) téhož ustanovení.

¹²⁸ Viz např. PODRAZIL, Petr. Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej. *Právní rozhledy*. 2016, č. 8, s. 277.

¹²⁹ Dle ust. § 310 odst. 1 zákoníku práce.

Konkurenční doložku lze dle dikce ust. § 310 odst. 2 zákoníku práce sjednat pouze se zaměstnanci, od kterých to lze spravedlivě požadovat s ohledem na získané informace, které by mohly jejich jednáním v rámci shodné výdělečné činnosti ohrozit činnost zaměstnavatele. Dle povahy jejich činnosti se tak bude především jednat o zaměstnance vedoucí, konkrétně jde o různé manažery, ředitele apod.¹³⁰

I přesto, že je ujednání o konkurenční doložce dvoustranným právním jednáním, vedoucí zaměstnanec může v jejich činnosti omezovat, a to i s ohledem na zmíněné vyrovnání poskytované zaměstnavateli, u konkurenční doložky se totiž musí brát v potaz, že slouží především k ochraně zájmů a práv zaměstnavatele.¹³¹

Mezi zvláštní povinnost svědčící pouze vedoucím zaměstnancům (a jejich zástupcům) patří povinnost ke zvýšené náhradě schodku na svěřených hodnotách, kdy za svěřené hodnoty lze dle ust. § 252 odst. 1 zákoníku práce považovat například hotovost, zboží či zásoby materiálu, přičemž zaměstnanec bude povinen schodek na těchto hodnotách nahradit, jestliže mezi ním a zaměstnavatelem byla uzavřena tzv. dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty. Je-li k náhradě schodku zavázáno více zaměstnanců, dochází k jejímu určení dle poměru dosažených hrubých výdělků, přičemž u vedoucích zaměstnanců a jejich zástupců se tento výdělek započítává dle ust. § 260 odst. 1 zákoníku práce v dvojnásobné výši oproti řadovým zaměstnancům (v případě zjištění zavinění některého ze zaměstnanců se náhrada schodku určuje podle míry zavinění tohoto zaměstnance, a to v souladu s odst. 3 téhož ustanovení). Současně dle odst. 2 téhož ustanovení platí, že řadoví zaměstnanci budou povinni k náhradě pouze do výše, jež nepřesahuje jejich průměrný měsíční výdělek, ovšem opět s výjimkou pro zaměstnance vedoucí a jejich zástupce. V případě, kdy k úhradě celého schodku určenými podíly nedojde, k náhradě zbývajících budou povinni zaměstnanci vedoucí a jejich zástupci podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků.

Vedoucí zaměstnanci mohou být nicméně odpovědni i za některé trestné činy, a to například za trestný čin usmrcení z nedbalosti dle ust. § 143 odst. 1, 2 trestního zákoníku, za který hrozí pachateli trest odnětí svobody v rozmezí jednoho až šesti let, v případě, kdy by vedoucí zaměstnanci porušili důležitou povinnost vyplývající z jejich postavení, a tím by jinému způsobili z nedbalosti smrt dle odst. 1 téhož ustanovení. Přísnější trestní sazba pak vedoucím zaměstnancům v souladu s odst. 3 tamtéž hrozí tehdy, kdy by způsobili následek smrti z nedbalosti tím, že by hrubě porušili zákony o

¹³⁰ TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2008, č. 15, s. 547.

¹³¹ Nález Ústavního soudu ze dne 21. 5. 2021, sp. zn. II. ÚS 1889/19.

bezpečnosti práce. Obdobně budou vedoucí zaměstnanci odpovědni i za ublížení na zdraví z nedbalosti dle ust. § 148 odst. 1, 2 či za těžké ublížení na zdraví z nedbalosti dle ust. § 147 odst. 1, 2 trestního zákoníku.

Z dikce ustanovení trestního zákoníku přitom jednoznačně vyplývá, že pro trestní odpovědnost není přímé ublížení na zdraví či usmrcení ze strany vedoucích zaměstnanců podstatné, kdy lze odpovědnost u těchto zaměstnanců shledat i tehdy, kdy například dostatečně nepoučili své podřízené zaměstnance o rizicích spojených s výkonem práce na přiděleném pracovišti. V jednom ze soudem řešeném trestním případu byl tak za přečin těžkého ublížení na zdraví z nedbalosti dle ust. § 147 odst. 1 a 2 trestního zákoníku potrestán generální ředitel společnosti řídící více než 600 zaměstnanců, a to i přes skutečnost, že on sám těžké ublížení na zdraví u poškozených zaměstnanců, přímo nezpůsobil. Rozhodné totiž bylo, že generální ředitel svým (omisivním) jednáním odpovídající povinnosti na své podřízené zaměstnance nepřenesl nebo jinou osobu nepověřil, a protože se jednalo o pracovní činnost, která byla riziková s možným zvýšeným nebezpečím vzniku úrazu, za chybějící opatření směřující k bezpečnému výkonu práce v tomto konkrétním případě musel být potrestán přímo generální ředitel, a to i přes to, že mezi zaměstnanci, které tento vysoce postavený vedoucí zaměstnanec řídil, byli i odborníci, kteří by svým aktivním jednáním mohli zraněním u poškozených předejít – nikdo z nich však nebyl k vydání pokynu, který by úrazu mohl zamezit, povinen, a i přesto, že nevyvinuli ani žádné opatření ze své vlastní vůle, nelze konstatovat, že by tato skutečnost měla generálního ředitele zbavit odpovědnosti.¹³²

Jak je již uvedeno shora, pro potrestání vedoucího zaměstnance je klíčové v rámci posuzování jednání, které by případně mohlo naplňovat některou z výše popsanych skutkových podstat, zhodnotit, zda byla porušena důležitá povinnost vyplývající mimo jiné z jeho postavení. Za porušení důležité povinnosti ve smyslu trestního zákoníku přitom lze chápat porušení jen takové povinnosti, jehož následkem je zpravidla nebezpečí pro lidský život nebo zdraví,¹³³ přičemž konkrétně se může jednat o „*povinnosti týkající se zajištění podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (...) a zajištění přiměřených informací a pokynů týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména pak seznámení zaměstnanců s riziky a opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, týkajících se jejich práce a pracoviště (...)*“¹³⁴

¹³² Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 8. 4. 2014, č. j. 4 Tdo 436/2014-32.

¹³³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 28. 7. 1963, sp. zn. 1 Tz 36/63.

¹³⁴ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 8. 4. 2014, č. j. 4 Tdo 436/2014-32.

Dále je pro vedoucí zaměstnance zneužití svého zaměstnání, postavení nebo funkce ke spáchání trestného činu ve smyslu ust. § 42 písm. f) trestního zákoníku přitěžující okolností, ke které soud (vedle jiných skutečností) přihlíží při stanovení druhu trestu a jeho výměry dle ust. § 39 odst. 3 téhož zákona.

Vedoucím zaměstnancům může vzniknout i odpovědnost za správní delikty, a to například na úseku bezpečnosti práce dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, kdy za spáchaný přestupek lze v rámci uvedené oblasti dle ust. § 17 odst. 2 tohoto zákona uložit pokutu až do výše 2.000.000 Kč.

Obdobně jak je tomu u trestní odpovědnosti, pro vedoucí zaměstnance je i v oblasti odpovědnosti správní přitěžující okolností zneužití svého zaměstnání, postavení nebo funkce ke spáchání přestupku, a to v souladu s ust. § 40 písm. d) zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů, k níž se podobně přihlíží při určení druhu správního trestu a jeho výměry dle ust. § 37 písm. c) téhož zákona.

Mezi práva, jež náleží vedoucím zaměstnancům, vedle oprávnění (a zároveň povinnosti) vedoucích zaměstnanců řídit, kontrolovat a hodnotit práci podřízených, nepochybně patří tzv. příplatek za vedení jakožto složka platu, jehož výše se v rámci platového tarifu odvíjí od stupně řízení a náročností jejich práce,¹³⁵ přičemž tento příplatek přísluší také dle ust. § 124 odst. 2 zákoníku práce i zástupcům vedoucích zaměstnanců (a to i dočasným). Příplatek za vedení tedy není představován pevnou částkou, nýbrž se v souladu s ust. § 124 odst. 3 zákoníku práce určí pomocí podílu z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě. Při určení konkrétní výše příplatku zde tudíž platí volnost zaměstnavatelů v rozhodování. Současně platí, že zaměstnavatel je povinen zařadit vedoucího zaměstnance do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejíž výkon řídí nebo které sám vykonává.¹³⁶ U vedoucích zaměstnanců, kteří jsou odměňováni mzdou, lze pak v souladu s ust. § 114 odst. 3 zákoníku práce sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas v celém rozsahu práce přesčas za kalendářní rok, oproti řadovým zaměstnancům, u kterých lze mzdu sjednat maximálně v rozsahu 150 hodin práce přesčas (dle ust. § 93 odst. 4 zákoníku práce celkový rozsah práce přesčas nesmí v průměru činit více než 8 hodin týdně v období, které nepřesahuje 26 týdnů, s výjimkou dle uzavřené kolektivní smlouvy).

Vedoucí zaměstnanci jsou dále v souladu s ust. § 312 odst. 2 zákoníku práce oprávněni nahlížet do zaměstnavatelem vedeného osobního spisu podřízených

¹³⁵ Dle ust. § 124 odst. 1 zákoníku práce.

¹³⁶ Dle ust. § 123 odst. 3 zákoníku práce.

zaměstnanců, vedle například soudu, policejního orgánu či orgánu inspekce práce. Osobním spisem zaměstnance se rozumí „soubor dokumentů a údajů o zaměstnanci, které souvisejí s výkonem práce zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu“,¹³⁷ přičemž většinou obsahuje dokumenty týkající se vzdělání zaměstnance, praxe, ale i hodnocení jeho práce, doklady o absolvovaných školeních, samozřejmostí je pak dále pracovní smlouva (příp. dohoda o provedení práce či pracovní činnosti) spolu s jejími dodatky, dokumenty o pracovní době, dovolené apod.¹³⁸

Pro výkon povinností vedoucích zaměstnanců spočívající v řízení a organizaci práce je možnost nahlížet do osobních spisů podřízených zaměstnanců velmi významná, kdy dle údajů obsažených v těchto spisech mohou zaměstnancům přidělovat konkrétní práci, s ohledem například na jejich zkušenosti, zdravotní stav atd. Lze se navíc setkat se situacemi, kdy vedoucí zaměstnanci nejsou na pracovišti fyzicky přítomni, k výkonu jejich práce jim přitom může osobní spis pomoci, mohou zjistit, zda zaměstnanec, kterému chtějí uložit závazný pokyn náhodou nečerpá pracovní volno či dovolenou, jaká je jeho pracovní doba apod. Osobní spis tak nepochybně slouží k snazší orientaci mezi jednotlivými zaměstnanci, v podnicích s větším počtem zaměstnanců taktéž k usnadnění výkonu práce vedoucích zaměstnanců. S ohledem na povinnost vedoucích zaměstnanců vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců se taktéž mohou prostřednictvím osobních spisů informovat o školeních, jež zaměstnanci absolvovali, a pro potřeby výkonu práce proto taktéž nová školení či různé vzdělávací kurzy vyhledávat. Současně jim osobní spis může být nápomocen k naplňování povinnosti stanovené dle ust. § 302 písm. d) zákoníku práce, ohledně rozvrhování odměn.

Jak je vidno, vedoucí zaměstnanci v pracovněprávních vztazích disponují značně silným postavením. Jejich pozice je však vyvažována zvýšenou odpovědností, kdy odpovídají za bezpečnost a zdraví při práci, jsou povinni k vyšší náhradě schodku na svěřených hodnotách oproti běžným zaměstnancům, mohou být omezeni ve své činnosti na základě uzavřené konkurenční doložky. Kvůli obavám z možného postihu, zejména v pracích, ve kterých je zvýšené riziko potenciálního zranění zaměstnanců, je na vedoucí zaměstnance kladen velký tlak, aby své postavení byli schopni unést, nicméně je to s ohledem na ochrannou funkci pracovního práva směrem k řadovým zaměstnancům naprosto pochopitelné. Vedoucí zaměstnanci by tak měli být připraveni i na případné (z jejich pohledu) negativní stránky spojené s výkonem jejich činnosti.

¹³⁷ JANŠOVÁ, Marie. § 312 [Osobní spis]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 993.

¹³⁸ Tamtéž.

4. Souběh pracovního poměru vedoucích zaměstnanců a výkonu funkce člena statutárního orgánu

Jelikož se lze v mnoha případech setkat s vedoucími zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru, a současně vykonávají funkci člena statutárního orgánu,¹³⁹ je příhodné vymezit podstatu tohoto souběhu, ale i momentální aplikační problémy.

Možnost vykonávat souběžně činnost statutárního orgánu v pracovněprávním vztahu není v současné době legislativně upravena, proto je dotvářena recentní judikaturou, zejména Nejvyššího soudu.

V jednom z projednávaném případě, jenž byl předmětem rozhodovací činnosti, zaměstnanec, který vykonával na základě provedení jmenování funkci generálního ředitele, byl v téže společnosti současně i v postavení předsedy představenstva, přičemž řešená otázka spočívala v tom, zda byl pracovní poměr generálního ředitele založen platně, a zároveň se u této funkce posuzovala platnost uzavřené manažerské smlouvy, jež obsahovala úpravu pracovních a platových podmínek. Nejvyšší soud v tomto případě dovodil, že jelikož generální ředitel v pracovním poměru vykonával totožnou činnost jako v postavení předsedy představenstva, pracovní poměr platně založen nebyl, a ani manažerská smlouva tedy nemůže být platná.¹⁴⁰

Nejvyšší soud přitom navazoval na rozhodnutí Vrchního soudu v Praze, který vyslovil obdobný názor, že je sice možné v rámci pracovněprávních vztahů pro obchodní společnost provádět činnosti nesouvisející s činnostmi statutárního orgánu, a to i když je osoba přímo členem statutárního orgánu společnosti, avšak činnost statutárního orgánu vykonávat v pracovním poměru nelze, a proto by byla případně uzavřená pracovní smlouva v tomto smyslu neplatná.¹⁴¹

Judikatura Nejvyššího soudu, jež v podstatě vycházela ze zmíněného rozhodnutí Vrchního soudu v Praze, se v průběhu let prakticky neměnila. Zlom přinesl až nález Ústavního soudu z roku 2016, jenž na konstantní názory vyslovené v soudních rozhodnutích Nejvyššího soudu reagoval. Ústavní soud v tomto případě přezkoumával přímo výše zmíněné rozhodnutí Nejvyššího soudu, proti kterému byla podána ústavní stížnost. Konstatoval přitom, že není důvod vylučovat možnost ujednat si ve smlouvě uzavřené pro činnost statutárního orgánu režim zákoníku práce, přičemž však současně přípustnost souběhu výkonu funkce statutárního orgánu a pracovněprávních vztahu

¹³⁹ Dále v textu se pojmy člen statutárního orgánu a statutární orgán užívají v totožném významu.

¹⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1781/2012. Závěry soudu potvrzuje např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 10. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2802/2012.

¹⁴¹ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92.

nezakotvil, nýbrž pouze vymezil kritéria, kterými se mají obecné soudy zabývat. Proto se přímo na obecné soudy obrátil, aby v rámci své rozhodovací činnosti náležitě odůvodnily postoj, který zaujaly, protože nejenom, že je zákaz souběhu nedostatečně odůvodněn, když jde dle Ústavního soudu „o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob, které vyžaduje obzvláště přesvědčivé argumenty ve prospěch takového postupu“, ale i nadto je výklad obecných soudů v rozporu se zásadou legální licence zakotvenou v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod. Současně se v této souvislosti Ústavní soud dotkl případné nepřímé diskriminace na základě pohlaví, kdy se názory soudů, kterými došlo k zákazu souběhu, mohou negativně promítnout do postavení žen na manažerských pozicích, kdy tyto nemají nárok například na mateřskou dovolenou apod.¹⁴²

Na uvedený náleží Ústavního soudu Nejvyšší soud reagoval v roce 2018, kdy shodně s ním připustil možnost smlouvu o výkonu funkce (popř. manažerskou smlouvu), upravující vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací, podřídít pro výkon činností statutárního orgánu režimu zákoníku práce, současně však konstatoval, že toto neznamená, že se z předmětného vztahu stane vztah pracovněprávní, nýbrž zůstane vztahem obchodněprávním (člen statutárního orgánu v rámci své funkce totiž dle Nejvyššího soudu nevykonává závislou práci dle ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce, proto nebude ani považován v rozsahu činnosti statutárního orgánu za zaměstnance) – v případě, kdy dojde k uzavření pracovní či manažerské smlouvy vedle smlouvy o výkonu funkce, v níž bude sjednán režim zákoníku práce, tak se na tuto smlouvu bude hledět jako na dodatek smlouvy o výkonu funkce.¹⁴³

Reakce Nejvyššího soudu přitom nemusela být pro odbornou veřejnost překvapením, když několik let před vydáním rozsudku byly předkládány názory právníků, které se v podstatě s Nejvyšším soudem shodovaly.¹⁴⁴

Jasně vyřešení otázky, zda je souběh přípustný či nikoliv, je pro zaměstnance (ve většině případů se bude jednat o zaměstnance vedoucí) velice důležité, a to zejména kvůli tomu, jak již poukázal Ústavní soud, zda se na zaměstnance budou vztahovat jednotlivé způsoby ochrany poskytované pracovním právem. V této souvislosti je totiž nutné určit,

¹⁴² Nález Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15, jenž byl potvrzen nálezem Ústavního soudu ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17.

¹⁴³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017. Na tento rozsudek navazuje například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2020, sp. zn. 27 Cdo 1597/2019, jenž doplňuje, že smlouva o výkonu funkce není neplatná jen kvůli podřazení pod režim zákoníku práce, či obdobně též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 7. 2023, sp. zn. 27 Cdo 2401/2022.

¹⁴⁴ Srov. např. ČECH, Petr. Souběhy funkcí zpět do neznáma. *Právní rádce*. 2013, č. 10, s. 29. Dále např. PICHRT, Jan. Vybrané otázky právního postavení vrcholového managementu kapitálových společností z pohledu pracovního práva. In: *Acta Universitatis Carolinae – Iuridica 3-4/2007*. Praha: Karolinum, 2008, s. 71. Dle Pichrta, který navazoval na tehdejší soudní judikaturu, se v žádném případě nemůže činnost statutárního orgánu konat v pracovněprávním vztahu.

jestli osoby, které vykonávají funkci statutárního orgánu a souběžně uzavřely pracovní smlouvu (nebo například dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr), budou považovány za zaměstnance či nikoliv.

Touto otázkou se vedle Nejvyššího a Ústavního soudu zabýval v nedávné minulosti i Nejvyšší správní soud. V řešeném případě bylo klíčové posoudit, zda se na osobu, která vykonávala funkci předsedy představenstva obchodní společnosti, a zároveň v této společnosti pracovala na základě uzavřené pracovní smlouvy, vztahuje úprava zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, a to z důvodu případné úhrady mzdových nároků této osoby – jak je totiž vidno, dle ustálené judikatury byla osoba tím, že vykonávala shodnou činnost jak v rámci pracovního poměru, tak i v rámci funkce statutárního orgánu, z působnosti tohoto zákona vyloučena.¹⁴⁵ Protože uvedený zákon provádí směrnici 2008/94/ES, položil Nejvyšší správní soud za účelem vydání rozhodnutí předběžnou otázku k SDEU, a to ohledně výkladu čl. 2 odst. 2 a čl. 12 a) a c) směrnice 2008/94/ES týkajících se řešené věci. SDEU v této souvislosti dovedl, že pouze na základě souběhu funkcí v obchodní společnosti nelze dojít k závěru, že osoba ve smyslu směrnice 2008/94/ES nemůže být zaměstnancem, ani vyloučit existenci pracovního poměru.¹⁴⁶ Proto na předběžnou otázku současně odpověděl tak, že shora uvedené články, jež byly předmětem výkladu, brání vnitrostátní judikatuře, dle které osoba nemůže být zaměstnancem ve smyslu směrnice 2008/94/ES (kdy se na ni proto tato směrnice vztahovat nebude), a to kvůli vykonávání funkce ředitele na základě platné pracovní smlouvy a souběžně s ní i funkce člena statutárního orgánu v obchodní společnosti.¹⁴⁷ Nejvyšší správní soud, rozvádějící rozhodnutí SDEU o položené předběžné otázce, proto konstatoval, že nelze vyloučit osobu, která vykonává shora popsané funkce, z působnosti zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele jen na základě existence souběhu, nýbrž je naopak nutné se detailněji zabývat okolnostmi případu.¹⁴⁸

¹⁴⁵ Dle např. rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3090/2008, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1385/2011, popř. rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2019, sp. zn. 21 ICdo 173/2017.

¹⁴⁶ Rozsudek SDEU ze dne 5. 5. 2022, ve věci C-101/21, v řízení HJ proti Ministerstvu práce a sociálních věcí, bod 36.

¹⁴⁷ Tamtéž, bod 49.

¹⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 7. 2022, č. j. 10 Ads 262/2020-98, bod 42.

4.1 Bližší posouzení problémů recentní judikatury a návrhy de lege ferenda

Po vydání nálezu Ústavního soudu v roce 2016 právní odborníci z řad nejenom pracovněprávní, ale i obchodněprávní praxe, dozajista vyčkávali na názor Nejvyššího soudu, který si po desítky let udržoval postavení jakéhosi kritika možného souběhu funkce ve statutárním orgánu a činnosti vykonávané dle pracovní smlouvy (či smlouvy manažerské, popř. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr). Po téměř dvou letech tak Nejvyšší soud dostal příležitost na nálezu z roku 2016 reagovat, a to rozsudkem ze dne 11. 4. 2018.

Ústavní soud především poukazoval na zásadu autonomie vůle, *pacta sunt servanda* a související smluvní svobodu, přičemž je otázkou, zda Nejvyšší soud ve svém vydaném rozsudku tyto požadavky kladené Ústavním soudem beze zbytku naplnil.

Nejvyšší soud se totiž nikterak nezaobíral skutečností, a proto v tomto ohledu požadavku Ústavního soudu nevyhověl, kdy v případě, že členové statutárních orgánů mohou část svých pravomocí týkajících se obchodního vedení přenést na pověřené osoby, které tyto činnosti mohou vykonávat v pracovněprávním vztahu, členové samotní tyto pravomoci vykonávat na základě pracovní smlouvy nemohou.¹⁴⁹ S tím souvisí i případy, kdy je statutární orgán složen převážně z vedoucích zaměstnanců, kteří svou činnost vykonávají na základě uzavřené pracovní smlouvy (a do statutárního orgánu se dostali na základě jakéhosi „povýšení“), kdy by souběh dle Tomšeje měl být v případech, kdy lze shledat jasné vymezení hranice mezi působností statutárního orgánu a pravomocí vedoucího zaměstnance, připuštěn, a to s přihlédnutím k tomu, jakým způsobem souběh vznikl, k ustálené praxi v obchodní společnosti apod.¹⁵⁰

Ústavní soud se tímto přenosem pravomocí v nedávných dnech znovu zaobíral. Konstatoval, že delegace pravomocí ohledně obchodního vedení na třetí osobu v pozici zaměstnance je delegací vertikální, která je na zákonné úrovni přípustná, naproti tomu, co se týká přenosu pravomocí na členy statutárního orgánu, jedná se o delegaci horizontální. Ústavní soud nicméně připomíná, že pro pracovní poměr je charakteristický vertikální vztah podřízenosti. Uzavřením smlouvy o výkonu funkce a souběžně pracovní smlouvy tak může docházet k obcházení ochranných mechanismů korporálního práva.¹⁵¹

¹⁴⁹ Nález Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15, bod 55.

¹⁵⁰ TOMŠEJ, Jakub. Souběh funkcí po rekodifikaci. In: *Acta Universitatis Carolinae – Iuridica 4/2014*. Praha: Karolinum, 2015, s. 64.

¹⁵¹ Nález Ústavního soudu ze dne 17. 1. 2024, sp. zn. III. US 410/23, bod 58. Ústavní soud nadto znovu potvrdil, že výkon funkce člena statutárního orgánu výkonem závislé práce není (bod 52).

Zároveň se Ústavní soud v nálezu z roku 2016 jasně vymezil, že se obecné soudy musí náležitě vypořádat se skutečností, že zákazem podřízení se pracovněprávnímu režimu dochází k odebrání ochrany příslušející zaměstnancům, např. té, týkající se výpovědi bez uvedení důvodu.¹⁵² Z uvedeného se jistě jeví názor Ústavního soudu jako shodný s Nejvyšším správním soudem, popř. SDEU, když patrně staví ochrannou funkci pracovního práva i nad rámec případného zneužívání z pozice statutárního orgánu (např. ve směru k odpovědnosti za škodu, která je dle zákoníku práce pro zaměstnance daleko přívětivější než ta v rámci obchodněprávních vztahů).

Zůstává však otázkou, i v kontextu rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 7. 2022, zda osoby vykonávající tutéž činnost jak v rámci funkce ve statutárním orgánu, tak i na základě uzavřené například pracovní smlouvy, budou považovány za zaměstnance. Je jistě pravdou, že se Nejvyšší soud v této otázce poměrně jasně vymezil, když konstatoval, že se v žádném případě o zaměstnance jednat nebude, protože výkon funkce ve statutárním orgánu nelze považovat za závislou práci ve smyslu zákoníku práce (a tím i reagoval na obavu Ústavního soudu týkající se pozbytí ochrany, jež je poskytována zaměstnancům).¹⁵³ Nicméně, dle Nejvyššího správního soudu, potažmo přímo SDEU, nemůže být právní názor Nejvyššího soudu tak přímočarý. SDEU totiž dlouhodobě používá pro svou rozhodovací činnost extenzivní výklad týkající se zaměstnance, kdy je toto vidno nejenom na shora uvedeném rozsudku ze dne 5. 5. 2022.¹⁵⁴

V současné době jsou dle názoru autorky nastoleny v podstatě dva režimy. Postoj Nejvyššího soudu tkví v tom, že nejde o žádný souběh, nýbrž *de facto* o modifikaci obchodněprávního vztahu, když se nejedná o pracovní poměr, člen statutárního orgánu nemůže dostávat žádnou mzdu, protože se nejedná o zaměstnance ve smyslu zákoníku práce apod. Na druhé straně ale v některých případech, ve smyslu určitých právních předpisů (typicky těch, které provádí evropské směrnice), osoby, které konají fakticky stejnou činnost jak na úrovni statutárního orgánu, tak i dle uzavřené pracovní či manažerské smlouvy, se za zaměstnance ve světle velmi shovívavého názoru SDEU považovat mohou.

¹⁵² Nález Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15, bod 55.

¹⁵³ Srov. výše.

¹⁵⁴ Srov. např. rozsudek SDEU ze dne 11. 11. 2010, ve věci C-232/09, v řízení Dita Danosa proti LKB Līzings SIA, ve kterém SDEU připustil možnost považovat za zaměstnance pro účely směrnice 92/85/EHS ze dne 19. 10. 1992 člena statutárního orgánu (který činnost v souběhu ani nevykonává), pokud dostává za tuto činnost odměnu, lze ho i bez důvodu kdykoliv odvolat, a jehož činnost kontroluje nebo vede jiný orgán společnosti, ve které tuto činnost vykonává.

Proto je nynější situace v zásadě neudržitelná. Nejvyšší správní soud sice přímo neuvedl, v jakých konkrétních případech se na tyto osoby bude hledět jako na zaměstnance (a spolu s tím se jim bude poskytovat odpovídající zvláštní ochrana, jež je určena pouze těmto účastníkům pracovněprávních vztahů), nicméně odkázal na obecné soudy, aby se v každém jednotlivém případě na podkladě provedených důkazů, samostatně rozhodly, zda se bude o zaměstnance jednat či nikoliv. Před přelomovým nálezem Ústavního soudu z roku 2016 Nejvyšší soud taktéž vydal některá rozhodnutí, kdy činnost např. obchodního ředitele za činnost v souběhu nepovažoval,¹⁵⁵ generálního ředitele naopak vždy. Po rozsudku Nejvyššího správního soudu by však situace mohla být o mnoho nepřehlednější a chaotičtější. Zároveň je ale zapotřebí na rozsudek Nejvyššího správního soudu přiléhavě reagovat (a to i přesto, že předmětné rozhodnutí SDEU, na kterém Nejvyšší správní soud svůj rozsudek staví, není příliš šťastné, když SDEU poskytl ochranu osobě spočívající v tom, že obdrží od státu kompenzaci za to, že obchodní společnost nevedla uspokojivým způsobem, což je v pozici statutárního orgánu její povinností¹⁵⁶). Před ním se sice objevovaly názory, že kvůli uzavírané smlouvě o výkonu funkce člen statutárního orgánu nemůže být v základním pracovněprávním vztahu, protože předmětná smlouva má povahu příkazu, a z toho důvodu nelze na tohoto člena zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele použít,¹⁵⁷ nyní je však situace diametrálně odlišná.

Z toho důvodu je nutné zakotvení možnosti či zákazu souběhu na zákonnou úroveň, na což nicméně upozorňují odborníci¹⁵⁸ po mnoho let, kdy stále v této souvislosti není zaznamenán žádný posun. Ostatně do nabytí účinnosti občanského zákoníku a zákona o obchodních korporacích v roce 2014 byl souběh přímo v zákoně zakotven, a to v rámci ust. § 66d obchodního zákoníku, kdy statutární orgán mohl pověřit obchodním vedením i osobu, která je v obchodní společnosti zaměstnancem, a zároveň členem statutárního orgánu, přičemž obchodní vedení (s výjimkami dle ust. § 66d odst. 4 téhož

¹⁵⁵ Blíže viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014 či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2310/2015, týkající se náměstka generálního ředitele.

¹⁵⁶ Podobně viz též KOŠTÁL, Vratislav. Nejvyšší správní soud: Nemožnost automatického vylučování ochrany při úpadku zaměstnavatele v případě zaměstnanců nacházejících se v souběhu funkcí. *Obchodněprávní revue*. 2022, č. 3, s. 225.

¹⁵⁷ MORAVEC, Tomáš, VALENTA, Petr. Ochrana zaměstnanců v případě insolvence zaměstnavatele v ČR a ve Francii. *Právní rozhledy*. 2015, č. 10, s. 356. Doslovně autoři článku uvádí, že: „V případě, že by smlouva o výkonu funkce měla být taktéž zařazena pod rozsah Směrnice, šla by česká právní úprava nad rámec a sociální účel Směrnice.“ Jedná se přitom o stejnou směrnici, která byla předmětem rozhodovací činnosti SDEU na základě položené předběžné otázky v roce 2022 (*směrnice 2008/94/ES*).

¹⁵⁸ Např. NÁZOROVÁ PLATFORMA ROZUMNÉ PŘÁVO. Souběh funkce člena statutárního orgánu a výkonu pracovního poměru potřebuje právní úpravu. Vývoj judikatury přinesl nové nejasnosti. In: *Rozumne-pravo.cz* [online]. 4. 5. 2021 [cit. 4. 11. 2023]. Dostupné z: <http://www.rozumne-pravo.cz/cz/stanoviska/soubeh-funkce-clena-statutarniho-organu-a-vykonu-pracovniho-pomeru-potrebuje-pravni-upravu-vyvoj-judikatury-prinesl-nove-nejasnosti/>.

zákonu) mohlo být vykonáváno v pracovněprávním vztahu, kdy tímto nebyla dotčena odpovědnost za péči řádného hospodáře.¹⁵⁹ Nastolený zákonný režim fungoval od 1. 1. 2012.

Jako optimální se jeví řešení Nejvyššího soudu, který dovoluje v rámci smlouvy o výkonu funkce, jež se uzavírá pro výkon činnosti statutárního orgánu či jejího člena, sjednat režim zákoníku práce, a to se zřetelem ke kogentním ustanovením obchodního práva. S ohledem na zachování právní jistoty by pak bylo vhodné v rámci zákonného ustanovení současně určit, která ustanovení zákoníku práce se pro výkon funkce v obchodní společnosti neuplatní (která by se tedy neslučovala s povahou výkonu činností statutárního orgánu). Je však zapotřebí brát v potaz i rozdílné názory, objevující se po vydání předmětného rozsudku Nejvyššího soudu, dle kterých by podřazení režimu zákoníku práce dodatkem ke smlouvě o výkonu funkce mohlo způsobit další aplikační problémy, a to z důvodu konfliktu jak pracovního, tak obchodního práva (např. v oblasti dovolené nebo pracovní doby) – jednodušší a transparentnější by totiž v souladu s těmito názory bylo pouze uzavření smlouvy o výkonu funkce bez dodatku s ujednáním práv a povinností, přitom některé podle relevantní pracovněprávní úpravy.¹⁶⁰

Před zavedením zákazu souběhu do právního předpisu (nejpřípadnějším by byl zřejmě zákon o obchodních korporacích) by zároveň bylo nutné vyřešit otázku týkající se okolností, za kterých bude osoba ve funkci statutárního orgánu brána za zaměstnance dle zákoníku práce, a zda se tedy na tuto osobu bude vztahovat ochrana, jež by byla poskytována zvláštními právními předpisy.

Zavedení zákazu souběhu by nemuselo být s ohledem na odborné názory tak složité, daleko obtížnější otázkou zůstává, jak do právního řádu zařadit normy, jež by reflektovaly nešťastnou judikaturu SDEU a Nejvyššího správního soudu popsanou shora.

Protože se na legislativní úrovni žádná debata týkající se povolení souběhu v současné době nekoná, závisí stále na obecných soudech, jakým způsobem se budou stavět k názorům Nejvyššího správního soudu, potažmo SDEU. Nastíněnou situaci lze považovat za přinejmenším nepříznivou, když ani po třiceti letech od vydání rozhodnutí Vrchního soudu v Praze není zákaz či umožnění souběhu zakotven přímo zákonem, a proto se především zaměstnanci či členové statutárních orgánů musí orientovat v mnohdy nepřehledné judikatuře, kdy k jejím změnám neustále soudy přispívají.

¹⁵⁹ Dle ust. § 66d odst. 1, 2 obchodního zákoníku.

¹⁶⁰ PICHRT, Jan, TOMŠEJ, Jakub. Ještě k souběhům funkcí. In: EICHLEROVÁ, Kateřina a kol.: *Rekodifikace obchodního práva – pět let poté. Svazek I. Pocta Stanislavě Černé*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 299.

V tuto chvíli nelze nic jiného než doufat, že se uvedená situace minimálně ustálí, a to ať už na úrovni zákona či judikatury, a otázka souběhu již nebude tak „horkým“ tématem, ať už v odborných anebo laických kruzích, nicméně dle názoru autorky se takového stavu jen tak nedočkáme.

Závěr

Tato práce měla za cíl se podrobněji věnovat postavení vedoucích zaměstnanců, jakožto nezbytného subjektu pracovněprávních vztahů, zejména v podnicích se složitější organizační strukturou, a to v celé jeho šíři.

Protože se jedná o téma relativně obsáhlé, nebylo dost dobře možné zachytit veškeré aspekty týkající se vedoucích zaměstnanců, i přesto však lze konstatovat, že ty nejdůležitější se do této práce zahrnout podařily. V této souvislosti lze zmínit například postavení vedoucích zaměstnanců dle zvláštních právních předpisů, kteří by si jistě zasloužili podrobnější vymezení v samostatných pracích zabývajících se pouze jimi. Autorka se proto snažila alespoň odkázat na podstatné odlišnosti od „běžných“ vedoucích zaměstnanců v jednotlivých částech práce.

První kapitola je věnována vymezení základních pojmů jako nezbytný vhléd do problematiky nejenom vedoucích zaměstnanců, ale subjektů pracovněprávních vztahů vůbec. V této kapitole dochází ke srovnání právní úpravy současně platné definice vedoucích zaměstnanců s definicí obsaženou v zákoníku práce, jenž byl účinný do konce roku 2006, přičemž současně se práce věnovala i návrhům *de lege ferenda* ohledně rozdělení těchto zaměstnanců. Za tím účelem bylo pracováno i s právní úpravou ve Francii, která nabízí vhodné řešení pro oddělení vrcholových vedoucích zaměstnanců, kteří by si mohli rozvrhovat pracovní dobu samostatně, a tím by došlo nejenom k reflektování potřeby praxe, ale nová úprava by mohla současně i ulehčit samotným zaměstnavatelům, kteří by nemuseli tuto dobu rozvrhovat.

Po této kapitole jsou podrobněji popsány možnosti založení a skončení pracovního poměru vedoucích zaměstnanců, kdy je pozornost věnována především odvolání jakožto institutu, kterým pracovní poměr sice nekončí, nicméně může být důvodem pro toto skončení (po splnění dalších okolností), kdy bylo pracováno zejména s bohatou judikaturou. Protože existují vedoucí zaměstnanci, jejichž postavení je upraveno zvláštními právními předpisy, které jsou k zákoníku práce ve vztahu jako *lex specialis*, bylo kvůli upozornění na jednotlivé zvláštnosti odlišného postavení a vysvětlení důvodů vedoucích k tomuto odlišení, zejména s ohledem na odvolání, pracováno i s těmito zvláštními předpisy.

V rámci třetí kapitoly jsou předmětem zkoumání jednotlivá práva a povinnosti vedoucích zaměstnanců, kdy je jejich vymezení rovněž velmi důležité, a to zejména kvůli pochopení náplně jejich činnosti a související míry odpovědnosti. I přesto, že se práva a povinnosti v některých případech překrývají s řadovými zaměstnanci, vedoucí

zaměstnanci mají mnohdy další specifická práva a povinnosti, proto bylo nezbytné na tyto případy upozornit. Práce se současně věnuje i specifickým veřejnoprávní odpovědnosti vedoucích zaměstnanců.

Závěrečná kapitola stojí v celé práci takřka osamoceně, nicméně i tato je pro vymezení postavení a problémy s ním související značně významná, a to nejenom kvůli ryzí aktuálnosti celého tématu týkajícího se souběhu pracovního poměru vedoucích zaměstnanců a výkonu funkce člena statutárního orgánu. I na něm je totiž dost dobře vidět, že postavení vedoucích zaměstnanců v rámci pracovního poměru nemusí být všeobjímající a bezbřehé, nýbrž je nutné řešit i otázky přesahující rámec zákoníku práce (potažmo celého pracovního práva). Protože se jedná o oblast zasluhující jistě samostatnou práci, byly do tohoto zpracování zahrnuty pouze ty nejpodstatnější skutečnosti a související problémy, kdy prostřednictvím metody analýzy byly současně předkládány návrhy možného řešení.

S ohledem na problematické otázky vyvstávající při zpracovávání této práce, momentálně především otázka zmiňovaného souběhu, by vedoucí zaměstnanci neměli být v odborných kruzích opomíjeni, proto lze přinejmenším doufat, že se o těchto jistě klíčových zaměstnancích budou v budoucnu konat živé debaty.

Seznam použitých zkratek

Občanský zákoník

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Obchodní zákoník

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

SDEU

Soudní dvůr Evropské unie

Směrnice 2008/94/ES

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. 10. 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele

Školský zákon

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů

Trestní zákoník

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákoník práce

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

Zákoník práce z roku 1965

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o obcích

Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o obchodních korporacích

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o státní službě

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o úřednících

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023. ISBN 978-80-7400-951-8.

BOGNÁROVÁ, Věra. Manažerská smlouva. *Právo a zaměstnání*. 1998, č. 7-8, s. 4-8. ISSN 1211-1139.

ČECH, Petr. Souběhy funkcí zpět do neznáma. *Právní rádce*. 2013, č. 10, s. 28-29. ISSN 1210-4817.

EICHLEROVÁ, Kateřina a kol.: *Rekodifikace obchodního práva – pět let poté. Svazek I. Pocta Stanislavě Černé*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 544 s. ISBN 978-80-7598-426-5.

HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce: komentář a předpisy souvisící (včetně výňatků z důvodových zpráv, judikatury a vzorů typických smluv a podání)*. 5. aktualizované vydání. Praha: Linde, 2005. ISBN 80-539-7.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023. 585 s. ISBN 978-80-7380-915-7.

HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*. 2014, č. 7. s. 233-240. ISSN 1210-6410.

JANOUSĚK, Michal. *Ochrana slabší smluvní strany v občanském zákoníku*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. 275 s. ISBN 978-80-7400-696-8.

KALENSKÁ, Marie. Manažerská smlouva v českém právním řádu. *Bulletin advokacie*. 1999, č. 5, s. 6-15. ISSN 1210-6348.

KOŠŤÁL, Vratislav. Nejvyšší správní soud: Nemožnost automatického vyloučení ochrany při úpadku zaměstnavatele v případě zaměstnanců nacházejících se v souběhu funkcí. *Obchodněprávní revue*. 2022, č. 3, s. 224-226. ISSN 1803-6554.

KOTTNAUER, Antonín, JOUZA, Ladislav, HUŠKOVÁ, Petra, SLÁDEK, Václav, ÚLEHLOVÁ, Helena et al. *Zákoník práce: komentář s judikaturou*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021. ISBN 978-80-7502-474-9.

LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-852-8.

MORAVEC, Tomáš, VALENTA, Petr. Ochrana zaměstnanců v případě insolvence zaměstnavatele v ČR a ve Francii. *Právní rozhledy*. 2015, č. 10, s. 354-359. ISSN 1210-6410.

MORÁVEK, Jakub. K nabídkové povinnosti ve smyslu § 73 odst. 6, resp. § 73a odst. 2 ZPr. *Právní rozhledy*. 2013, č. 9, s. 324-328. ISSN 1210-6410.

PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. 789 s. ISBN 978-80-7400-853-5.

PICHRT, Jan. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-388-3.

PICHRT, Jan. Vybrané otázky právního postavení vrcholového managementu kapitálových společností z pohledu pracovního práva. In: *Acta Universitatis Carolinae – Iuridica 3-4/2007*. Praha: Karolinum, 2008, s. 61-79. ISSN 0323-0619.

PODRAZIL, Petr. Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej. *Právní rozhledy*. 2016, č. 8, s. 273-278. ISSN 1210-6410.

SOUČKOVÁ, Marie a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004. ISBN 80-7179-868-1.

TOMŠEJ, Jakub. Souběh funkcí po rekodifikaci. In: *Acta Universitatis Carolinae – Iuridica 4/2014*. Praha: Karolinum, 2015, s. 61-72. ISSN 0323-0619.

TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2008, č. 15, s. 541-550. ISSN 1210-6410.

VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-889-4.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. Novela zákoníku práce v roce 2020 a související změny pracovněprávních předpisů. *Soukromé právo*. 2020, č. 10, s. 7-19. ISSN 2533-4239.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

BOČANOVÁ, Veronika, GORČICOVÁ, Eliška. Nový plánovaný institut v pracovním právu – vrcholový řídicí zaměstnanec. In: *Epravo.cz* [online]. 29. 4. 2016 [cit. 16. 2. 2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/novy-planovany-institut-v-pracovnim-pravu-vrcholovy-ridici-zamestnanec-101123.html>.

KYSELOVSKA, Tereza, KADLUBIEC, Vojtěch, PROVAZNIK, Jan, SPRINGINSFELDOVA, Nelly, VIRDZEKOVA, Alica (eds.) Cofola 2015: sborník z konference. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2015. 1081 s. ISBN 978-80-210-7976-2 [eBook]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2015/cofola2015.pdf>.

NÁZOROVÁ PLATFORMA ROZUMNÉ PRÁVO. Souběh funkce člena statutárního orgánu a výkonu pracovního poměru potřebuje právní úpravu. Vývoj judikatury přinesl nové nejasnosti. In: *Rozumne-pravo.cz* [online]. 4. 5. 2021 [cit. 4. 11. 2023]. Dostupné z: <http://www.rozumne-pravo.cz/cz/stanoviska/soubeh-funkce-clena-statutarniho-organu-a-vykonu-pracovniho-pomeru-potrebuje-pravni-upravu-vyvoj-judikatury-prinesl-nove-nejasnosti/>.

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Zpráva o šetření ve věci odvolání z funkce z důvodu mateřství. In: *Eso.ochrance.cz* [online]. 25. 8. 2014, sp. zn. 1594/2014/VOP/ZO [cit. 15. 6. 2023]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2018>.

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Zpráva o šetření ve věci odvolání z vedoucí funkce a následného skončení pracovního poměru na dobu určitou před uplynutím sjednané doby jeho trvání. In: *Eso.ochrance.cz* [online]. 29. 9. 2016, sp. zn. 2751/2014/VOP/ZO [cit. 15. 6. 2023]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/4428>.

VLÁDA ČR. Programové prohlášení Vlády České republiky. In: *Vlada.cz* [online]. 4. 8. 2010 [cit. 19. 2. 2023]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove_prohlaseni_vlady.pdf.

VLÁDA ČR. Vládní návrh na vydání zákoníku práce vč. důvodové zprávy. In: *Psp.cz* [online]. 21. 9. 2005 [cit. 19. 2. 2023]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=14891&pdf=1>.

VLÁDA ČR. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, vč. důvodové zprávy. In: *Psp.cz* [online]. 29. 6. 2011 [cit. 19. 2. 2023]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=72679&pdf=1>.

VLÁDA ČR. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, vč. důvodové zprávy. In: *Psp.cz* [online]. 24. 8. 2016 [cit. 19. 2. 2023]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=110176>.

VLÁDA ČR. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, vč. důvodové zprávy. In: *Psp.cz* [online]. 16. 12. 2019 [cit. 20. 6. 2023]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=168675>.

3. Seznam použitých právních předpisů

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. 12. 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod

Zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 262/2006, zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2011

Zákon č. 262/2006, zákoník práce, ve znění účinném do 29. 7. 2020

Zákon č. 262/2006, zákoník práce, ve znění účinném do 30. 9. 2023

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 181/2007 Sb., o Ústavu pro studium totalitních režimů a o Archivu bezpečnostních složek a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. 10. 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony

Code du travail

4. Seznam použité judikatury

Ústavní soud ČR

Nález Ústavního soudu ze dne 13. 11. 2007, sp. zn. IV. ÚS 301/05

Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (č. 116/2008 Sb.)

Nález Ústavního soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14

Nález Ústavního soudu ze dne 31. 8. 2016, sp. zn. III. ÚS 2703/15

Nález Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15

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

Nález Ústavního soudu ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17

Nález Ústavního soudu ze dne 21. 5. 2021, sp. zn. II. ÚS 1889/19

Nález Ústavního soudu ze dne 17. 1. 2024, sp. zn. III. US 410/23

Nejvyšší správní soud ČR

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 7. 2022, č. j. 10 Ads 262/2020-98

Nejvyšší soud ČR

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1535/97 (SJ 69/1998)

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 4. 1998, sp. zn. 2 Cdon 382/97

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2096/98

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 512/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 403/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 581/2003

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2339/2003

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1082/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 1. 2008, sp. zn. 21 Cdo 743/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 4. 2008, sp. zn. 21 Cdo 854/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 9. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3863/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3090/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2203/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1474/2009

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 6. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3733/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1590/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4447/2010

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1385/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1781/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 10. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2802/2012

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 8. 4. 2014, č. j. 4 Tdo 436/2014-32

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2305/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3042/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4113/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 4. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1659/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3840/2014

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 17. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 268/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4345/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1054/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2310/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2480/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2376/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2305/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 264/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5567/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1733/2016

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5179/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4353/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4964/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 3. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4930/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 3. 2018, sp. zn. 21 Cdo 299/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5715/2017.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 9. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3157/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3019/2018

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 4. 4. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1332/2018

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 4. 2019, sp. zn. 21 Cdo 361/2018

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2019, sp. zn. 21 ICdo 173/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 391/2020

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 315/2020

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3516/2018

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4451/2018

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2020, sp. zn. 27 Cdo 1597/2019

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3084/2020

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1496/2021

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2397/2020

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 3452/2021

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. 9. 2022, sp. zn. 21 Cdo 1498/2022

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 7. 2023, sp. zn. 27 Cdo 2401/2022

Soudní dvůr Evropské Unie

Rozsudek SDEU ze dne 11. 11. 2010, ve věci C-232/09, v řízení Dita Danosa proti LKB Līzings SIA

Rozsudek SDEU ze dne 5. 5. 2022, ve věci C-101/21, v řízení HJ proti Ministerstvu práce a sociálních věcí

Ostatní

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 28. 7. 1963, sp. zn. 1 Tz 36/63

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 2. 3. 2022, č. j. 62 Co 5/2022-158

Abstrakt

Postavení vedoucích zaměstnanců

Diplomová práce se zabývá zvláštní kategorií zaměstnanců, která má za úkol řídit, organizovat a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců. Pro činnost zaměstnavatele je mnohdy klíčové tyto vedoucí zaměstnance v podniku obsazovat, a to především pro lepší zajištění organizace práce, kdy zaměstnavatel nemusí mít dostatečný přehled o všech jeho zaměstnancích, zvláště pokud zaměstnává velký počet osob.

Vedoucí zaměstnanci tak plní funkci nezbytného článku mezi zaměstnavateli a řadovými zaměstnanci, kdy prostřednictvím svých činností naplňují vůli zaměstnavatele, a tím dochází jak k ulehčení výkonu činnosti zaměstnavatele, tak ale i k snazšímu vedení početnějšího množství zaměstnanců, což zároveň může vést k větší prosperitě daného podniku.

Protože se jedná o významnou součást (téměř) každého pracovního kolektivu, lze považovat za více než vhodné vymezit co nejvíce poznatků ohledně postavení vedoucích zaměstnanců v rámci jedné konkrétní práce, kdy za tímto účelem jsou využívány nejenom různé odborné články v periodicích, jejichž autoři se vedoucími zaměstnanci v minulosti zabývali, především však v této práci je zpracována soudní judikatura, a to s ohledem na vhled do pracovněprávní praxe.

Kvůli povaze zvoleného tématu bylo zapotřebí pracovat zejména s deskriptivní metodou, popř. též s metodou komparace, nicméně jsou předkládány i návrhy de lege ferenda sloužící jako určité zamyšlení nad problematikou s postavením vedoucích zaměstnanců související.

V diplomové práci jsou nejprve vysvětleny základní pojmy pracovního práva, představující náležitý úvod do problematiky pracovněprávních vztahů, kterých jsou vedoucí zaměstnanci součástí.

Následně dochází k vyložení definice vedoucích zaměstnanců, krátkého nastínění jejich činností spolu se srovnáním s předešlou právní úpravou, kdy je zároveň i předkládán návrh na rozdělení těchto zaměstnanců. Poté se již práce podrobněji věnuje vzniku a skončení pracovního poměru vedoucích zaměstnanců, a dále popisu jejich práv a povinností, kterými v pracovněprávních vztazích disponují.

Závěrem se práce zabývá analýzou dlouho vedené (a sice stále aktuální) otázky týkající se souběhu pracovního poměru vedoucích zaměstnanců a funkce (člena) statutárního orgánu, kdy jsou nastíněny jak názory odborníků, tak i související judikatura, přičemž jsou popsány i návrhy de lege ferenda.

**Klíčová slova: vedoucí zaměstnanec, odvolání z pracovního místa,
souběh funkcí**

Abstract

Status of senior employees

This thesis deals with a special category of employees who have the task of managing, organising and checking the work of subordinate employees. It is often crucial for the employer's operations to have these senior employees in the company, especially to better ensure the organisation of work, where the employer may not have sufficient overview of all their employees, especially if it employs a large number of people.

Managers thus act as a necessary link between employers and rank-and-file employees, fulfilling the employer's will through their activities, thus facilitating the performance of the employer's activities, but also making it easier to manage a larger number of employees, which can also lead to greater success of the company.

Since this is a significant part of (almost) every work group, it can be considered more than appropriate to define as much knowledge as possible regarding the position of senior employees within one specific job type, where for this purpose not only various professional articles in periodicals, the authors of which are used with senior employees have dealt with in the past, but above all in this work, court jurisprudence is processed, with regard to insight into employment relations in practice.

Due to the nature of the chosen topic, it was necessary to work mainly with the descriptive method, or also with the method of comparison, however, *de lege ferenda* proposals are also presented, serving as a certain reflection on issues related to the status of managers.

This thesis first explains the basic concepts of labour law, providing a due introduction to the issues of labour relations of which senior employees are a part.

The definition of senior employees is then set out, a brief outline of their activities is given, together with a comparison with the previous legislation, and a proposal is made for the allocation of these staff. The thesis then focuses more closely on the establishment and termination of employment of managerial employees, as well as a description of their rights and obligations that they hold.

Finally, the thesis analyses the long-standing (and still current) issue of the concurrence of the employment of senior employees and the function (of a member) of the statutory body, outlining both the opinions of experts and the related case law, while *de lege ferenda* proposals are also described.

Keywords: senior employee, dismissal, concurrence of functions