

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Postavení vedoucího zaměstnance v pracovněprávních
vztazích

Diplomová práce

Raúl Ipiña

2017

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Postavení vedoucího zaměstnance v pracovněprávních vztazích

Diplomová práce

Olomouc 2017

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Postavení vedoucího zaměstnance v pracovněprávních vztazích“ vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne

.....

Raúl Ipiña

Chtěl bych velmi poděkovat vedoucí mé diplomové práce JUDr. Evě Šimečkové, Ph.D. za ochotu, vstřícnost a cenné praktické připomínky při vedení této práce.

Obsah

1	Úvod	10
2	Historický vývoj postavení vedoucího zaměstnance	11
2.1	Právní úprava postavení vedoucího zaměstnance během let 1918 až 1948.....	11
2.2	Právní úprava postavení vedoucího zaměstnance během let 1948 až 1965.....	12
2.3	Právní úprava postavení vedoucího zaměstnance během let 1966 až 1989.....	14
2.4	Právní úprava postavení vedoucího zaměstnance během let 1991 až 2006.....	15
3	Zaměstnanec a vedoucí zaměstnanec	17
3.1	Zaměstnanec.....	17
3.2	Vedoucí zaměstnanec	17
4	Vznik pracovního poměru vedoucího zaměstnance.....	21
4.1	Založení pracovního poměru jmenováním	21
4.2	Založení pracovního poměru pracovní smlouvou	24
4.3	Fakultativní ustanovení u jmenování a pracovní smlouvy	26
4.3.1	Ujednání o zkušební době.....	26
4.3.2	Konkurenční doložka.....	26
4.3.3	Odchodné.....	28
4.3.4	Sjednání mzdy/platu s přihlédnutím k práci přesčas.....	28
4.4	Další dohody uzavírané s vedoucím zaměstnancem	29
4.4.1	Dohoda o odpovědnosti za schodek	29
4.4.2	Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí	30
4.4.3	Dohoda o poskytnutí dalších benefitů	30
4.5	Problematika pracovních smluv s vedoucími zaměstnanci, kteří jsou i statutárním orgánem obchodní korporace (souběh funkcí).....	31
5	Odvolání a vzdání se místa vedoucími zaměstnanci dle ZP.....	34
	a ostatních vedoucích zaměstnanců dle zvláštních právních úprav	34
5.1	Odvolání vedoucího zaměstnance dle ZP	34
5.2	Přijetí nabídky nového pracovního zařazení	40
5.4	Odvolání představeného a vedoucího úředníka/úřadu.....	40
5.4.1	Odvolání vedoucího úředníka/úřadu	41

5.4.2 Odvolání představeného	44
6 Práva a povinnosti zaměstnanců a vedoucího zaměstnance	45
6.1 Povinnost řádně pracovat	45
6.2 Povinnost využít svou pracovní dobu	46
6.3 Povinnost řídit se právními předpisy a ostatními předpisy a pokyny vedoucího zaměstnance	47
6.4 Povinnost řádně nakládat se svěřenými prostředky	49
6.5 Povinnost dále se vzdělávat	49
6.6 Povinnost předcházet újmě a bezdůvodnému obohacení	49
6.7 Povinnost loajality vůči zaměstnavateli	50
6.8 Povinnost vedoucích zaměstnanců zabezpečit odměňování zaměstnanců	51
6.9 Práva zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců	52
7 Zvláštní povinnosti vedoucího zaměstnance dle jiných právních úprav	53
7.1 Povinnosti vedoucího úředníka a představeného	53
7.1.2 Povinnost loajality	53
7.1.3 Povinnost se legitimovat při úředním jednání	54
7.1.4 Povinnost zachovávat při svém jednání slušnost	54
7.1.5 Informační povinnost vůči osobám stojícím vně veřejné správy	54
7.1.6 Zvláštní informační povinnost vedoucího úředníka/úřadu a státního zaměstnance	54
7.1.7 Povinnost představeného provádět služební hodnocení svých podřízených	54
7.1.8 Kázeňská povinnost představeného	55
7.1.9 Další povinnosti státního zaměstnance	55
7.1.10 Povinnost vedoucích úředníků/úřadů se vzdělávat	55
7.1.11 Povinnosti vedoucího úřadu	55
8 Závěr	56
Bibliografie	59
Komentáře	59
Odborné články	60
Sborník	61

Právní předpisy.....	61
Ostatní zdroje	63
Internetové zdroje.....	64
Judikatura.....	64
Shrnutí.....	66
Seznam klíčových slov.....	68
Příloha	70

Seznam použitých zkratek

VZ	vedoucí zaměstnanec
ÚStz	ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava české republiky ve znění pozdějších předpisů
LZPS	Usnesení předsednictva české národní rady č. 2/1993, Listina základních práv a svobod ve znění pozdějších předpisů
OZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů
NS	Nejvyšší soud
VS	Vrchní soud
OZO	císařský patent 946/1811 Sb. z. s., Obecný občanský zákoník, ve znění zákona č. 497/1921 Sb. z. a n., účinného k dni 31. prosince 1921
sZP	zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění, do 31. prosince 2006 (starý zákoník práce)
Obch	zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění do 31. prosince 2013
ZOK	zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů
ÚřÚSC	zákon č. 312/2002 Sb., zákon o úřednicích územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZSS	zákon č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě, ve znění pozdějších předpisů
ŽZ	zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů
ZSTP	zákon č. 77/1997 Sb., zákon o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů
OZř	zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů
KZř	zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů
ZHMP	zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů
SZP	zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů.
MajČR	zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů

- ZOP zákon č. 20/1910 Z. ř., zákon o smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v obdobném postavení (zákon o obchodních pomocnících) ve znění pozdějších předpisů
- ZSÚ zákon č. 9/1914 Z. ř., o služební smlouvě osob ustanovených v hospodářských a lesnických podnicích ke službám vyššího druhu (zákon o statkových úřednících) ve znění pozdějších předpisů

1 Úvod

Tato diplomová práce se bere za cíl zmapovat postavení vedoucího zaměstnance (dále jen VZ) v pracovněprávních vztazích. VZ je klíčovým zaměstnancem zaměstnavatele, je nápomocen svému zaměstnavateli v rámci řízení a kontroly jeho podniku a v některých případech se i on podílí na tvoření dalších idejí důležitých pro budoucí směřování podniku.

Odborná literatura se dosud věnovala problematice VZ jen okrajově. V rámci zpracování se nezaměřím jen na specifika VZ obsažená v zákoníku práce (dále jen ZP), ale budu se i věnovat problematice VZ dle zvláštních právních úprav, tedy zaměstnanců, jejichž úprava se liší do úpravy ZP. Budu také řešit otázku, jak a proč vlastně vznikl institut VZ, jak vzniká jeho pracovní vztah a zda může vzniknout odlišným způsobem, než je to v případě zaměstnance; jaké povinnosti má VZ ve vztahu k obecným povinnostem zaměstnanců, taktéž nastíním návrh budoucí úpravy VZ v rámci kterého dojde k doplnění našeho právního řádu o institut vrcholového řídicího zaměstnance.

Při vypracovávání práce jsem používal ve velké míře judikaturu NS a komentářovou literaturu, a to i starší, pokud se vztahovala k starému zákoníku práce (dále jen sZP), přesto však je použitelná. V některých částech bylo nutné čerpat z důvodových zpráv či textu samotného zákona, nebo zkoumat legislativní proces, jelikož k určitým zvláštním typům VZ není zpracováno více literatury. Převážnou část použité literatury tvoří články od P. Bukovjana a unikátní článek od P. Podrazila dále komentáře k ZP například od autorů M. Běliny, A. Kottnauera a další komentáře k zvláštním zákonům.

Při zkoumání zvláštní právní úpravy se omezím na právní úpravu, která se věnuje vedoucím úředníkům, představeným, ředitelům státních podniků a ředitelům veřejných výzkumných institucí. V průběhu práce bude provedeno porovnání mezi sobě podobnými vedoucími zaměstnanci, dále bude provedena i komparace naší právní úpravy s úpravou slovenskou, na které ukážu výhody anebo nevýhody naší právní úpravy VZ.

Účelem této práce však není obsáhnout vše, co se týká VZ ve zvláštních právních úpravách. Daná úprava je totiž rozsáhlá, cílem je zde spíše určit podstatné odlišnosti v jejich povinnostech a ve způsobu, jak vzniká a zaniká jejich pracovní poměr. V rámci této práce nebylo možné se podrobněji věnovat jednotlivým výběrovým řízením na místa představených, ani skončení služebního poměru a výběrovým řízením na místo vedoucího úředníka/úřadu, přesto však jsem rozebral jejich povinnosti, jež jsou odlišné od povinností VZ.

2 Historický vývoj postavení vedoucího zaměstnance

Dříve než bude nastíněna současná úprava VZ, bude v této kapitole rozebrána historická geneze právní úpravy VZ. Tento historický exkurz bude omezen pouze na období od první republiky do přijetí stávajícího ZP (z důvodu omezení rozsahu diplomové práce).

2.1 Právní úprava postavení vedoucího zaměstnance během let 1918 až 1948

Právní úprava samotného pracovního práva nebyla v českých zemích za doby první republiky kodifikována v samostatném právním kodexu, byla spíše povahy fragmentární. Obecnou právní úpravu představovala služební smlouva.¹ Ve služební smlouvě se však úprava VZ nenacházela, jelikož termín VZ/pracovník je výtvozem až v pozdější právní úpravě pracovního práva (od 1. 1. 1966).

Za doby první republiky se po obsahové stránce institutu VZ nejvíce blížil pojem služby vyššího druhu, který byl v samotném OZO uváděn jen v souvislosti s rozdílnou úpravou výpovědní lhůty, kdy zaměstnanec konající vyšší služby měl nárok na čtyřtydenní výpovědní dobu na rozdíl od dvoutýdenní výpovědní doby v případě ostatních zaměstnanců.² Zaměstnanci konající vyšší služby měli dále odlišnou právní úpravu od obecné, jež byla obsažena v ZOP a ZSÚ. Prvně jmenovaný zákon byl v roce 1934 nahrazen zákonem o soukromých zaměstnancích,³ který zachovával kontinuitu právní úpravy.

To, zda konkrétní zaměstnanec konal vyšší službu, bylo možné zjistit pouze z judikatury československých soudů,⁴ jelikož v právní úpravě nebylo definováno vymezení, což vlastně lze považovat za vyšší služby.

Za příklad si lze vzít judikát NS ČSR,⁵ který se týkal případu pekařského mistra u konzumního družstva. Spor byl veden o to, zda je pekařský mistr stále zaměstnancem konajícím vyšší služby i přesto, že k stávajícím povinnostem byla přidána i služba u díže (k jeho náplni práce pak patřil druh práce, který nebyl považován za vyšší službu). Má mu být vypovězena služební smlouva ve čtrnáctidenní lhůtě dle § 1159b OZO nebo v měsíční lhůtě dle § 20 ZOP? Soud posuzoval, zda šlo převážně o práci dělnickou nebo šlo o vyšší služby.

¹ § 1151 až 1164 OZO.

² § 1159a OZO.

³ Zákon č. 154/1934 Sb.z. an., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích) ve znění pozdějších předpisů.

⁴ Např.: Úředná sbírka rozhodnutí najv. soudu v Brně vo veciach občianských z právnej oblasti Slovenska a Podkarpatskej Rusi 2916/1936, sbírka rozhodnutí NS v Brně ve věcech civilních č. 16.352/1937 a č. 2033.

⁵ Rozhodnutí NS ČSR, ze dne 13. února 1923, sp. zn. Rv 1908/22.

Soud ve svém rozhodnutí uvedl, že směřodatné je, zda měl daný pekařský mistr povinnost řídicí a dozorčí, které by vyžadovaly vyšší míru kvalifikace i vyšší míru zodpovědnosti. Tento druh služby pekařský mistr konal, jelikož mimo jeho povinnosti „u díže“, měl taktéž povinnost „... ručiti za výrobu u své směny, měl však právo i povinnost kontrolovati též práci a výrobky u směny druhé, vykonávati kázeň nad výkonem práce dělnictvem a vésti dohled na čistotu a pořádek v pekárně a pečovati o nutné opravy po schválení ředitelem.“⁶ Tato náplň práce obsahově odpovídala tomu, co NS ČSR považoval za vyšší služby. Proto rozhodl, že daný pekařský mistr konal vyšší služby, dále zrušil rozhodnutí obou nižších soudů a vrátil jim danou věc k projednání.

Za zaměstnance konající služby vyššího druhu byli dále dle judikatury považováni například cihlářský mistr, přístřihovač v továrně na oděvy, zaměstnankyně v konfekčním obchodě.⁷ Ve většině případů šlo o zaměstnance, kteří udělovali příkazy a pokyny svým podřízeným zaměstnancům a kontrolovali výsledky jejich práce.

Sám významný prvorepublikový civilista J. Sedláček ve své učebnici⁸ vytvořil definici vyšší služby pomocí protikladů. Předmětem vyšších služeb podle Sedláčka měla být spíše činnost duševní, než manuální činnost zaměstnance, měla spíše spočívat v dozoru a organizaci a mělo jít dále o činnost, k níž byla potřebná určitá úroveň kvalifikace.

Lze tedy shrnout, že předmětem služeb vyššího druhu byly činnosti, které v dnešní době přiřazujeme k činnosti VZ. Se zaměstnancem se pak v případě, že nešlo o statkového úředníka, kde se uzavírala smlouva služební podle ZSÚ, uzavírala smlouva o práci dle ZOP.

2.2 Právní úprava postavení vedoucího zaměstnance během let 1948 až 1965

Přestože došlo v roce 1948 ke změně politického systému, musela tehdejší komunistická vládní garnitura prosazovat svůj plán „výstavby socialismu“ stále pomocí tehdy platné a účinné úpravy pracovního práva z období první republiky.

V roce 1950 došlo ke zrušení OZO, ovšem mimo ustanovení o služební smlouvě.⁹ Přesto se však i do pracovního práva začaly projevovat stále sílicí tendence centralizace, které plynuly ze zavádění centrálně plánované ekonomiky místo tržního hospodářství. V těchto letech došlo k další vlně znárodnování podniků, kdy původní zaměstnavatel, ať právnická

⁶ Tamtéž.

⁷ Dále viz: FREUDENFELD, František, KASANDA, Jan. *Pracovní právo republiky československé: Soubor norem upravujících pracovní právo s judikaturou a poznámkami*. 2. přepr. vyd. Praha: Právnické knihkupectví a nakladatelství V. Linhart, 1938, s. 224.

⁸ SEDLÁČEK, Jaromír. *Obligační právo* 2. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 120.

⁹ § 568 odst. 2 zákona č. 141/1950 Sb., občanský zákoník ve znění účinném ke dni 31. března 1964.

nebo fyzická osoba, byl nahrazen národním podnikem,¹⁰ který byl zřízen státem. Také jednotlivá průmyslová odvětví byla podřizována příslušným ministerstvům.¹¹ Právní úprava pracovních poměrů byla většinou upravována systémem vyhlášek a pracovních řádů¹² a dílčích zákonů.¹³

V rámci těchto let se objevil v právní úpravě institut ředitele národního podniku¹⁴ a ředitele podniku,¹⁵ jehož povinnosti řízení se sice vztahovaly na celý národní podnik nebo podnik, avšak svým pojetím se již blížil institutu vedoucího pracovníka (zaměstnance) v sZP. Jeho pracovní poměr vznikal písemným jmenováním příslušným ministrem, nebo v případě ředitele podniku příslušnou radou národního výboru. Tyto orgány mohly dané ředitele také písemně odvolat nebo se tito mohli své funkce vzdát s tím, že jejich pracovní poměr odvoláním nezanikl.¹⁶ Jak ředitel národního podniku, tak i ředitel podniku měli stejné povinnosti.¹⁷

Oba ředitelé měli povinnosti, u kterých najdeme ekvivalent i v dnešní úpravě VZ. Mimo povinnosti, které jsou dnes typické pro VZ, zde byly i povinnosti odpovídající tehdejší době, tedy například: odpovědnost za dodržování a plnění hospodářského plánu (popřípadě pokud se podařilo, i hlášení jeho překročení), povinnost zavádět do výrobního procesu nové výrobní technologie, dále do těchto povinností byla zařazena povinnost ředitelů dbát o pracovní kázeň. Bohužel význam obsahu této povinnosti ředitelů nebyl v rámci odborné veřejnosti jednotný.¹⁸

V roce 1964 však byla právní úprava obsahující institut ředitele národního podniku a ředitele podniku nahrazena hospodářským zákoníkem,¹⁹ který tyto instituty obsahoval v pozměněném rozsahu. V rámci přijetí hospodářského zákoníku došlo k situaci, kdy zákonná úprava povinností těchto zaměstnanců zmizela, jelikož jejich úpravu měl obsahovat tehdy dlouho připravovaný sZP, který však byl skutečně v té době teprve připravován, i když se na něho ve svém prohlášení odkazoval hospodářský zákoník.

¹⁰ § 5 zákona č. 103/1950 Sb., zákona o národním podniku ve znění účinnému ke dni 1. července 1950.

¹¹ § 3 tamtéž.

¹² WITZ, Karel a kol. *Československé socialistické pracovní právo*. Praha: SPN, 1961, s. 140.

¹³ HROMADA, Jiří. CHYSKÝ, Jiří. WITZ, Karel. *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1957, s. 33 – 34.

¹⁴ § 20 zákona č. 51/1955 Sb., zákona o národním podniku ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵ § 12 zákona č. 73/1959 Sb., zákona o místním hospodářství ve znění účinnému ke dni 1. ledna 1960.

¹⁶ § 26 odst. 5 zákona o národním podniku a § 12 odst. 2 zákona o místním hospodářství.

¹⁷ Při srovnání § 25 odst. 2 zákona o národním podniku a § 12 odst. 3 zákona o místním hospodářství.

¹⁸ WITZ, Karel a kol. *Československé socialistické pracovní právo*. Praha: SPN, 1961, s. 142.

¹⁹ Zákon č. 109/1964 Sb., hospodářský zákoník ve znění účinnému ke dni 17. června 1964.

2.3 Právní úprava postavení vedoucího zaměstnance během let 1966 až 1989

Rokem 1965 došlo ke konečné kodifikaci pracovního práva ve sZP²⁰ a spolu s tím vznikl jednotný institut vedoucího pracovníka²¹ (zaměstnanec). Podle předmluvy k sZP²² tím mělo dojít k posílení autority vedoucích pracovníků (dále jen VP) a byl vytvořen základ pracovní kázně pro výchovu pracujících.²³ VP byli jmenováni v rámci organizační struktury orgánem nadřízeným organizaci. VP byla výslovně uložena nejen povinnost vést pracovníky k tomu, aby dodržovali pracovní kázeň, ale měli též pečovat o zvyšování odborné, ale současně také ideologické úrovně²⁴ svých podřízených pracovníků.²⁵ Nově se rovněž vedoucí podíleli na pracovním hodnocení výsledků²⁶ práce svých podřízených ve spolupráci s ROH.

K tomu, aby mohli vedoucí pracovníci prosazovat dodržování pracovní kázně, byla v zákoně zakotvena sankční oprávnění v podobě kárných opatření, která mohl ukládat VP organizace (statutární orgán socialistické organizace), ale také případně VP, pokud byl k ukládání kárných opatření pověřen.

Kárnými opatřeními²⁷ byly důtka a veřejná důtka. Další kárná opatření, jakými byly snížení nebo odnětí odměn, prémie i jiné složky mzdy, vyjadřující osobní ohodnocení, snížení mzdy a převedení na méně placenou práci, šly uložit až na dobu tří měsíců, s možným prodloužením až na šest měsíců. Kárné opatření bylo možno uložit do dvou měsíců, nejpozději však do jednoho roku, kdy se o porušení pracovní kázně vedení dozvědělo. Právní úprava kárných opatření procházela od svého zavedení změnami.

Během let 1970 až 1989 docházelo ke změnám v přezkumu uložených kárných opatření.²⁸ V roce 1989²⁹ došlo k poslední novele ustanovení, která se týkala kárných opatření

²⁰ sZP, který byl však účinný, až od 1. ledna 1966.

²¹ Označení vedoucí pracovník byl obsažen v našem právním řádě, až do novely sZP č. 74/1994 Sb., která tento termín pozměnila z vedoucího pracovníka na VZ. Obsah se však nezměnil.

²² *Zákoník práce a předpisy související*. 1 vydání, Praha: Práce, 1965, s. 11.

²³ Blíže k pojmu pracovní kázeň: WITZ, Karel a kol. *Československé pracovní právo: Učebnice*. Praha: Orbis, 1967, s. 215 – 222.

²⁴ Tato povinnost vydržela v sZP, až do období „přestavby“ a byla zrušena zákonem č. 188/1988 Sb.

²⁵ Další povinnosti popisoval článek: RYBÁKOVÁ, Gabriela. Porušování kázně vedoucími pracovníky z hlediska zákona o péči o zdraví lidu, *Socialistická zákonnost*, 1966, roč. XIV, s. 423 – 425.

²⁶ Dále viz důvodová zpráva k sZP uvedená v: *Zákoník práce a předpisy související*. 1. vydání, Praha: Práce, 1965, s. 330.

²⁷ § 77 odst. 1 sZP ve znění zákona č. 188/1988 Sb. ve znění účinném ke dni 1. ledna 1989.

²⁸ Například mezi léty 1970 až 1975 se zrušil odkladný účinek podání návrhu na zrušení kárného opatření rozhodčí komisí a od roku 1975 došlo k návratu do původního stavu.

²⁹ Zákonem č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, jenž byl účinný od 1. ledna 1989.

a jejich ukládání. K uložení důtky již nebylo VP potřeba pověřit. Dále byla do právní úpravy přidána možnost zahlazení kárného opatření.³⁰

V případě ukládání ostatních kárných opatření bylo nutné, aby vedoucí organizace pověřil daného VP. Nemohlo však jít o jakéhokoliv VP. V judikatuře se objevuje případ, kdy udělil kárné opatření nepříslušný VP. Šlo o případ,³¹ kdy byl pověřen udělováním kárných opatření podnikový právník.

Okresní prokurátor se v daném případě domáhal zrušení rozhodnutí kárné komise u OS, která potvrdila udělení kárného opatření tímto podnikovým právníkem. OS v navazujícím rozsudku KS zhodnotil, že podnikový právník byl vedoucím pracovníkem, který byl řádně zplnomocněn k udělení kárných opatření. Po neúspěchu okresního prokurátora podal generální prokurátor ČSR stížnost na porušení zákona k NS českému. Ten rozhodl, že k udělení kárného opatření v případě jeho pověření vedoucím organizace je oprávněn jen VP, který je přímo nadřízen pracovníkovi, jenž se kárného provinění dopustil, protože pouze ten je sZP oprávněn řídit a kontrolovat práci svých podřízených. Tedy nikoliv podnikový právník, který sice je VP, ale není přímo nadřízeným VP toho, jenž se kárně provinil. NS ČSR proto oba rozsudky soudů nižšího stupně zrušil.

Mohu jen dodat, že původně měla kárná odpovědnost pomáhat VP k lepšímu prosazování jejich povinností a práv v podobě dozoru a organizace práce u jeho podřízených. Neměla sloužit, jak zmiňuje důvodová zpráva, k trestání za politické smýšlení.³² Bohužel realita byla zcela odlišná.³³

2.4 Právní úprava postavení vedoucího zaměstnance během let 1991 až 2006

Po 17. listopadu 1989 dochází k zásadním politickým a ekonomickým změnám, které se projeví i do právní úpravy VP. V rámci těchto změn byla odstraněna kárná opatření,³⁴ dále bylo VP po krátkém období privatizace zakázáno (bez možnosti svolení zaměstnávající organizace) konat konkurenční činnost³⁵ z důvodu, aby VP nemohli zneužít svého postavení

³⁰ § 79a sZP ve znění zákona č. 188/1988 Sb. ve znění účinném ke dni 1. ledna 1989.

³¹ Rozsudek NS ČSR ze dne 30. září 1986, sp. zn. 6 Cz 44/86.

³² *Zákoník práce...*, s. 332.

³³ TOMEK, Prokop. Prevence, profylaxe a výchova v pojetí Státní bezpečnosti, In: *Sborník Archivu bezpečnostních složek*. Praha: Odbor archiv bezpečnostních složek Ministerstva vnitra ČR, 2007, s. 167.

³⁴ Zákonem č. 3/1991 Sb., zákon, kterým se mění a doplňuje zákoník práce, jenž byl účinný od 1. února 1991.

³⁵ § 75 odst. 3 sZP, ve znění zákona č. 231/1992 Sb., účinnému k 29. května 1992.

v neprivatizovaných organizacích ke svému obohacení nebo ke zvýhodnění právnické osoby organizace, ve které působili.³⁶

Způsobem, jakým se mohli VP obohatit a zvýhodnit své postavení na trhu, mohlo být například přebíráním zakázek od svého původního zaměstnavatele, odebírání služeb či výrobků za nižší ceny, kdy výši ceny mohli ovlivnit oni sami z pozice vedoucího pracovníka v daném státním podniku.

Výslovný zákaz konkurence u VP byl však v právní úpravě obsažen pouze krátce, a to od 29. května 1992 do rozdělení ČSFR, kdy bylo dané omezení zrušeno z důvodu, že bylo „brzdícím činitelem privatizace“.³⁷ V roce 1994 došlo k terminologické změně z VP na VZ.³⁸ V témže roce došlo k ujasnění, na která vedoucí místa mohou být jmenováni VZ.³⁹ V roce 2001 došlo k poslední úpravě vztahující se ke jmenování VZ⁴⁰ Až do 31. prosince roku 2006 bylo možné založit pracovní poměr s VZ pouze jmenováním.

³⁶ Důvodová zpráva k zákonu č. 231/1992 Sb., zákon, kterým se mění a doplňuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Dostupné na: <http://www.psp.cz/eknih/1990fs/tisky/t1402_02.htm> [cit. 3. 10. 2016].

³⁷ Důvodová zpráva k zákonu č. 37/1993 Sb., zákon o změnách v nemocenském a sociálním zabezpečení a některých pracovněprávních předpisů. Dostupné na: <http://www.psp.cz/eknih/1992cnr/tisky/t0214_05.htm> [cit. 3. 10. 2016].

³⁸ Zákonem č. 74/1994 Sb., zákon, kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony účinnému ke dni 1 července 1994.

³⁹ Tamtéž.

⁴⁰ Zákonem č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě a o změně zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí (zákon o Probační a mediační službě) účinnému ke dni 1. ledna 2001.

3 Zaměstnanec a vedoucí zaměstnanec

Tato kapitola se zabývá vymezením současného právního institutu VZ. Bude ale nutné nejprve objasnit pojmové znaky právního termínu zaměstnanec a uvedu zde také popis základních definičních znaků závislé práce.

3.1 Zaměstnanec

Za zaměstnance je označována fyzická osoba, která je svéprávná, dosáhla minimálního věku patnáct let, ukončila povinnou školní docházku⁴¹ a stojí se zaměstnavatelem v pracovněprávním vztahu. Ten je založen buď pracovním poměrem, nebo dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dále vykonává u zaměstnavatele a pro zaměstnavatele specifický druh činnosti, jež zákoník práce označuje jako závislou práci.

Aby se určitá činnost mohla označovat jako závislá práce, je nezbytné, aby naplňovala následující znaky: zaměstnanec činnost vykonává osobně, což tedy vylučuje možnost zastoupení třetí osobou. Zaměstnanec závislou činnost vykonává na základě příkazů zaměstnavatele a ve vztahu vůči zaměstnavateli a vedoucímu zaměstnanci jako organizačně podřízená⁴² osoba, jak plyne ze znění komentáře k zákoníku práce: „[...] *tento vztah se realizuje prostřednictvím závazných pokynů vydávaných příslušným vedoucím zaměstnancem.*“⁴³ Povinnosti zaměstnance budou podrobněji specifikovány v kapitole osmé.

Závislou práci provádí zaměstnanec jménem zaměstnavatele. Dále ji koná za přiměřené protiplnění, které označujeme v pracovněprávních vztazích jako mzdu, plat nebo odměnu.

3.2 Vedoucí zaměstnanec

VZ je zaměstnanec, který je nadán z titulu své funkce (ve státní správě či samosprávě) nebo postavení v obchodní společnosti určitými limitovanými⁴⁴ rozhodovacími, řídicími a organizačními pravomocemi. Zodpovězme si však otázku, odkud tyto pravomocce pramení. Pocházejí od zaměstnavatele, který deleguje svou moc na zaměstnance tak, aby mohli v rámci jim svěřených kompetencí rozhodovat či jednat v určitých záležitostech, dále organizovat chod práce mu svěřené a rovněž zadávat úkoly podřízeným zaměstnancům. Samotný institut

⁴¹ § 34 NOZ.

⁴² ELIÁŠ, Karel a kol. *Zákoník Práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s 29.

⁴³ KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – Komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. 1. vyd. Praha: Leges, 2012, s 51.

⁴⁴ Například interní směrnici.

VZ je tedy ztělesněním decentralizace moci v rámci organizační struktury zaměstnavatele. Zákonná definice VZ. je uvedena v § 11 ZP: „*Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.*“⁴⁵ Tato zákonná formulace sama o sobě nepostačuje k úplnému pochopení toho, co je to VZ. Judikatura NS obsahuje podrobnější definici VZ, která vymezuje institut VZ následovně:

*„Pro posouzení postavení zaměstnance je z tohoto hlediska významné, zda je tento stav nadřízenosti funkce zastávané zaměstnancem jiným funkcím konstituován právním předpisem, či vnitřním organizačním předpisem, upravujícím organizační strukturu zaměstnavatele; při splnění této podmínky není právní postavení vedoucího zaměstnance dotčeno, jestliže pracovní místa, která jsou mu podle organizačního předpisu (organizačního aktu řízení) podřízena, fakticky (ještě) nejsou obsazena. [...] Samotné formální označení funkce způsobem, který je vzhledem k okolnostem způsobilý vyvolat představu, že zaměstnanec náleží mezi vedoucí zaměstnance zaměstnavatele, může navenek posílit prestiž dotčeného zaměstnance a jeho vážnost ve vztahu k ostatním zaměstnancům. Uvedené vnější zdání však nemá žádný význam z hlediska jeho právního postavení ve vztazích nadřízenosti a podřízenosti, neboť skutečností stále zůstává, že v organizační struktuře zaměstnavatele (kupř. v organizačním řádu) mu není podřízen nikdo, jemuž by byl oprávněn průběžně a soustavně stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny. Okolnost, že v době „jmenování“ zaměstnavatel předpokládá, že teprve v blíže neurčené budoucnosti bude konstituován stav, že zaměstnanec bude mít podřízené zaměstnance, když „byl kompetentní jejich pracovní místa a funkce vytvořit“, by mohla mít vliv na posouzení jeho právního postavení až tehdy, kdyby nastala; samotný záměr, který nebyl po celou dobu působení v dohodnuté funkci uskutečněn, však na shora uvedeném závěru nemůže ničeho změnit.“*⁴⁶

Pro doplnění a úplnost definice VZ je nutno uvést, že musí být od zaměstnavatele oprávněn stanovovat úkoly svým podřízeným spolupracovníkům. Tyto úkoly musí být navíc ukládány soustavně, a je nutné, aby měl VZ oprávnění kontrolovat i vykonávání těchto úkolů. Proto je nutné odlišit VZ od zaměstnanců, kteří nejsou oprávněni takto stanovovat úkoly

⁴⁵ §11 ZP.

⁴⁶ Rozsudek NS ze dne 17. února 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003.

a jsou pouze oprávněni k rozhodnutím jednorázového charakteru, například zastavit výkon určité činnosti, a to jen pro případ určitých předpokládaných budoucích událostí.

Tento poznatek nám potvrzuje příklad z judikatury.⁴⁷ Žalobkyně (personální manažerka) uzavřela se žalovanou 18. ledna 2000 pracovní smlouvu, kde si sjednali tříměsíční zkušební dobu. Žalobkyně se žalobou domáhala určení neplatnosti právního úkonu (dnes právní jednání), který se týkal zrušení pracovního poměru ve zkušební době k dni 13. dubna 2000. Žalobkyně tvrdila, že pracovní smlouva byla neplatná z důvodu, že byla VZ a měla být tudíž jmenována (neplatnost z důvodu nedodržení formy § 242 odst. 2 sZP). Jelikož podle žalobkyně šlo o neplatný právní úkon, nemohla být ani platně sjednána zkušební doba, tudíž zrušení pracovního poměru ve zkušební době považovala za odvolání z funkce VZ, kdy pracovní poměr nekončí. Žalovaná tyto tvrzení odmítala.

Předmětem daného sporu tedy bylo, zda žalobkyně byla VZ, u kterého se zakládal pracovní poměr jmenováním, či ne, a z toho plynoucí důsledky. Za předpokladu pozitivní odpovědi, by bylo nutné pro vznik takového pracovního poměru jmenování (tehdejší sZP neumožňoval jiný vznik pracovního poměru u VZ soukromé sféry pracovní smlouvou jako ZP) a znamenalo by to neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Samotný spor se postupně zúžil na zjišťování skutečnosti, zda podřízená bezpečnostní technička (dále technička) byla VZ či nikoliv. Pokud by se došlo k závěru, že ano, musela by být její nadřízená (žalobkyně) jmenována. OS žalobu zamítl s tím, že žalobkyně nebyla VZ, se který by musel být uzavřen pracovní poměr jmenováním, protože jí podřízená technička nebyla VZ, a to z důvodu, že jí nebyli podřízeni další zaměstnanci. KS toto rozhodnutí potvrdil a dodal, že technička neměla ani jednoho podřízeného zaměstnance, kterého by mohla řídit (udělováním pokynů), kontrolovat a organizovat jeho práci.

Žalobkyně podala proti rozhodnutí KS dovolání k NS, kde tvrdila, že technička měla povinnost sledovat dodržování předpisů týkající se bezpečnosti práce. Taktéž měla povinnost projednávat tuto problematiku s ostatními zaměstnanci, ale hlavně je VZ dle žalobkyně z důvodu, že měla právo zastavit výrobu v případě ohrožení osob a majetku. V tom viděla žalobkyně, že zaměstnanci byli techničce podřízeni v oblasti bezpečnosti a ochrany při práci a tudíž byla VZ.

NS se ve svém rozhodnutí ztotožnil se závěry obou soudů a dodal, že žalobkyni podřízenou bezpečnostní techničce nelze považovat za VZ, a to z toho důvodu, že právo

⁴⁷ Rozsudek NS ze dne 19. ledna 2004, sp. zn. 21 Cdo 1527/2003.

bezpečnostní technicky zastavit výrobu v případě ohrožení osob či majetku je pouze jednorázovým opatřením. Proto NS dovolání žalobkyně zamítl.

Institut VZ můžeme připodobnit k „prodlouženým rukám“ zaměstnavatele ve smyslu zadávání úkolů, též k jeho „očím“ ve smyslu dohlížení na plnění pracovněprávních povinností jednotlivých zaměstnanců.⁴⁸ Z toho rezultuje fakt, že v případě závažného pochybení či porušení pracovněprávních povinností ze strany zaměstnance, jehož následkem může být okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem,⁴⁹ je třeba o tomto porušení informovat pouze bezprostředního nadřízeného.⁵⁰

⁴⁸ § 302 písm. a) ZP.

⁴⁹ § 55 odst. 1 písm. b) ZP.

⁵⁰ Rozsudek NS ze dne 28. března 2003, sp. zn. 21 Cdo 1881/2002.

4 Vznik pracovního poměru vedoucího zaměstnance

Pracovní poměr VZ může vzniknout dle ZP dvěma způsoby. Každý z těchto dvou způsobů se objevuje u určitého specifického typu zaměstnavatele. Dané zaměstnavatele lze dělit podle toho, zda jejich existence vychází přímo ze speciální právní úpravy (například ZSTP) nebo z důvodu právní úpravy, která umožňuje svobodnou hospodářskou činnost (například ZŽ).

Zjednodušeně lze tyto zaměstnavatele definovat jako zaměstnavatele přímo navázané na státní nebo místní rozpočet⁵¹ (státní správa, příspěvkové organizace, fondy, samospráva) a na podnikatele.⁵² ZP tedy určuje vznik pracovního poměru VZ u jmenovaných zaměstnavatelů jmenováním.⁵³ U zaměstnavatelů, kteří jsou podnikateli, se zakládá pracovní poměr pracovní smlouvou sjednanou s VZ.⁵⁴

V obou případech je nezbytné, aby zaměstnavatel před tím, než na pozici VZ danou osobu jmenuje nebo s ní uzavře pracovní smlouvu, jej informoval o pravomocích a oprávněních, která se k této pozici vážou a také o mzdě nebo platu a dalších právech, dále o povinnostech, které bude muset plnit ve své funkci. Toto informování je nejen praktické, ale zároveň povinnost takového informování plyne ze ZP.⁵⁵

4.1 Založení pracovního poměru jmenováním

Jmenování VZ je způsobem odlišným od založení pracovního poměru zaměstnanců, ale i VZ, kteří neppracují u taxativně vymezených zaměstnavatelů, jež jsou uvedeni v § 33 odst. 3 ZP.

Jmenování je jednostranné⁵⁶ právní jednání zaměstnavatele vůči zaměstnanci. V případě jmenování jde o netypické jednostranné právní jednání, protože se vyžaduje souhlas zaměstnance s tímto jmenováním. Pokud by zaměstnanec k jmenování nedal souhlas a vznikl by takto pracovní poměr, došlo by zde k zásahu do základních práv, a sice do práva nebýt podroben nucené práci⁵⁷ a do práva na svobodnou volbu povolání.⁵⁸

⁵¹ BAKEŠ, Milan, KARFÍKOVÁ, Marie, KOTÁB, Petr. a MARKOVÁ, Hana. *Finanční právo*. 6. upravené vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 112 – 152.

⁵² § 420 odst. 1 NOZ.

⁵³ § 33 odst. 3 ZP.

⁵⁴ § 33 odst. 1 ZP.

⁵⁵ Přesněji § 31 ZP.

⁵⁶ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 205 – 209.

⁵⁷ Čl. 4 LZPS.

⁵⁸ Čl. 26 odst. 1 LZPS.

Samotné jmenování se rozlišuje na vnitřní a vnější. Tento způsob dělení je založen na skutečnosti, zda subjekt, který jmenuje VZ, stojí vně zaměstnavatele a jde o nadřízený orgán,⁵⁹ jehož pravomoc jmenovat je založena zvláštním předpisem, nebo zda jde o situaci, kdy je zaměstnanec jmenován samotným zaměstnavatelem, bez ingerence třetí osoby.

Pokud jde o způsoby jmenování, v praxi se objevují situace, kdy je VZ „pověřen“ vedoucí funkcí. Tento způsob ustanovení do vedoucí funkce je většinou jakýmsi „zastíracím manévrem“ zaměstnavatele. Účel takového chování zaměstnavatelů může znamenat pokus o obejití požadavku vypsání výběrového řízení⁶⁰ na pozici VZ. Avšak i v těchto případech bude u vyjmenovaných zaměstnavatelů⁶¹ posuzováno „pověření“ (ať trvalé nebo dočasné) podle obsahu,⁶² což znamená, že na ně bude nahlíženo jako na jmenování. Zákoník práce nestanovuje pro jmenování závaznou formu.

Příkladem takového „pověření“,⁶³ kdy došlo o obejití povinnosti konat výběrové řízení, je případ zaměstnance (dále žalobce), který byl, poté co se vzdal své funkce ředitele k 31. lednu 2012, dočasně „pověřen“ rozhodnutím Rady města Šlapanice (ze dne 25. ledna 2012) k vedení školy od 1. února 2012 do doby, než bude jmenován nový ředitel školy.

Dne 1. července byl jmenován nový ředitel školy. 31. července žalobce obdržel pozvání od žalované (školské zařízení) k projednání nového pracovního zařazení. Žalobce se 27. srpna dostavil a obdržel písemné oznámení, že s ohledem na jmenování nového ředitele školy došlo k zániku pracovního poměru žalobce uplynutím doby k dni 30. června. Žalobce zaslal žalované dopis 28. září s oznámením, že trvá na dalším zaměstnávání. Jelikož žalobce nepovažoval rozhodnutí Rady města Šlapanic za jmenování dle § 33 odst. 3 ZP z toho důvodu, že neproběhlo výběrové řízení na místo ředitele školy, které vyžaduje školský zákon, nemohlo dojít k změně pracovního poměru na pracovní poměr na dobu určitou.

Žalobce se svou žalobou domáhal určení, že jeho pracovní poměr nadále trvá. OS žalobu zamítl s tím, že pracovní poměr skončil 30. června. KS žalobě vyhověl a ztotožnil se s tvrzením žalobce. Žalovaná podala dovolání. NS ve svém rozsudku potvrdil a v odůvodnění zdůraznil, že takovéto „pověření“ je sice jmenováním, ale z důvodu absence výběrového řízení na místo ředitele školy bylo toto jmenování absolutně neplatné z důvodu rozporu s kogentními ustanoveními školského zákona (a tudíž nemohlo dojít k změně

⁵⁹ § 347 ZP.

⁶⁰ KALENSKÁ, Marie. Pověření zaměstnance vedoucí funkcí. *Právní rozhledy*, 1995, č. 12, s. 476.

⁶¹ Vyjmenovanými zaměstnavateli mám namysli zaměstnavatele dle § 33 odst. 3 ZP.

⁶² Rozsudek NS ze dne 15. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 2683/2015.

⁶³ Tamtéž.

pracovního poměru na pracovní poměr založený jmenováním na dobu určitou). Z toho důvodu vznikl mezi učitelem a školským zařízením pracovní poměr na dobu neurčitou, který nezanikl a nadále trval. Proto NS dovolání žalované zamítl.

Jmenování může být provedeno podle stanoviska soudů různými způsoby, například písemně, ústně nebo konkludentně. Ale nutnost jmenovat VZ písemnou formou svědčí ustanovení § 38 ZP, kde se uvádí, že pro pracovní poměr založený jmenováním se použijí ustanovení o pracovní smlouvě. Zde § 34 odst. 2 ZP, vyžaduje, aby byla pracovní smlouva uzavřena písemně. Judikatura a odborná veřejnost⁶⁴ na formu jmenování nahlíží odlišně. Z rozsudků Nejvyššího soudu plyne, že stačí ústní „pověření“,⁶⁵ nebo je zcela dostačující, když nový VZ začne vykonávat svou práci a tímto konáním dojde ke konkludentnímu jmenování.⁶⁶

Pokud bude jmenování provedeno v písemné formě, mělo by být uvedeno vše, co je vyžadováno právní úpravou pro pracovní smlouvu,⁶⁷ a to konkrétně: typ práce, místo výkonu práce, den nástupu do práce a také specifikaci smluvních stran. Další nezbytné informace, jejichž výčet a dobu do kdy mají být poskytnuty, stanovuje § 37 zákoníku práce.

V praxi by však bylo přijatelnější upřednostnit písemné ustanovení vedoucího dříve, než tuto činnost začne vykonávat, protože ústně nelze vždy přesně stanovit rozsah pověření a z praxe je známo, že zaměstnanec, byť vedoucí, si rozsah napoprvé zcela jistě nezapamatuje a následně bude tápat. To ve výsledku bude způsobovat namísto zajištění vedení spíše chaos.

Jmenován může být jak nově příchozí zaměstnanec, tak i stávající zaměstnanec. V případě, že zaměstnavatel vybere svého nového VZ ze stávajících zaměstnanců, dochází u takového zaměstnance, jehož původní pracovní poměr byl založen pracovní smlouvou, ke změně původního pracovního poměru. V případě této zákonem předpokládané změny může dojít jak ke změně druhu práce, tak i ke změně místa výkonu práce.

Může však nastat situace, že jmenováním dojde pouze k doplnění druhu práce, který již byl stanoven pracovní smlouvou; přesto však jde o stále jeden pracovní poměr, nikoliv o dva. Jmenování v takovém případě vlastně modifikuje stávající pracovní poměr založený pracovní smlouvou a mění jej na pracovní poměr založený jmenováním. V praxi se toto doplnění druhu práce provádí dovětkem (dohoda o změně pracovního poměru).

Dalším případem, kdy se stávající pracovní poměr VZ změní na pracovní poměr

⁶⁴ PRÝCOVÁ, Lenka. Vznik pracovního poměru jmenováním konkludentním jednáním. *Právní rádce*, 2004, č. 10, s. 38 – 39.

⁶⁵ Rozsudek NS ze dne 16. prosince 2014, sp. zn. 21 Cdo 4113/2013.

⁶⁶ Rozsudek NS ze dne 13. února 2003, sp. zn. 21 Cdo 2339/2003 a dále taktéž rozsudek NS ze dne 26 března 2013, sp. zn. 21 Cdo 1028/2012.

⁶⁷ § 34 ZP.

založený jmenováním, je případ změny právní úpravy.⁶⁸ Zjištění, zda jde o pracovní poměr, který byl založen pracovní smlouvou, má pak význam v případě způsobu ukončení pracovního poměru VZ, který bude rozebrán v sedmé kapitole.

Ke srovnání lze konstatovat, že slovenská právní úprava opustila složitější systém zakládání pracovního poměru jmenováním, nadále tam tedy pracovní poměr vzniká pouze pracovní smlouvou a jmenování se posuzuje pouze jako předpoklad pro vznik pracovního poměru před uzavřením pracovní smlouvy.⁶⁹

4.2 Založení pracovního poměru pracovní smlouvou

Jak bylo již nastíněno, musí být pracovní poměr u určitých zaměstnavatelů založen jmenováním. Ostatní zaměstnavatelé navazují pracovní poměr pracovní smlouvou.⁷⁰

Pracovní a představuje dvoustranné právní jednání, v rámci kterého budoucí VZ a zaměstnavatel projevují svou souhlasnou vůli a zřizují mezi sebou synallagmatický závazek.⁷¹ Pokud jde o náležitosti pracovní smlouvy, musí v ní být zahrnuty tyto informace: typ práce, místo výkonu práce, den nástupu do práce a specifikace smluvních stran. Další nezbytné informace, jejichž výčet a dobu, do kdy mají být poskytnuty, stanovuje § 37 ZP.

Zaměstnavatelé mohou i v případě pracovní smlouvy využít určitého benefitu, který poskytuje pracovní poměr založený jmenováním. Tento benefit se nazývá odvolání VZ z pracovního místa. Avšak na rozdíl od jmenování, kde tuto možnost zaměstnavatel získává automaticky ze ZP,⁷² se v případě založení pracovního poměru musí se svým novým VZ dohodnout⁷³ na tom, že tento může být ze svého místa odvolán, nebo se může VZ vzdát svého pracovního místa. Tuto dohodu lze uzavřít jen za předpokladu, že jde o vedoucí pracovní místo.⁷⁴ V rámci této dohody je možné se dohodnout na tom, že po odvolání VZ nebo v případě, že se svého místa vzdá, bude zařazen na určité pracovní místo. Díky této dohodě už nemusí zaměstnavatel plnit nabídkovou povinnost, zároveň však již nemůže být uplatněna fikce nadbytečnosti.⁷⁵

Aby bylo možno určité místo označit za vedoucí pracovní místo, je nezbytné, aby byl VZ přímo podřízen statutárnímu orgánu v případě, že jde o zaměstnavatele, který je

⁶⁸ BUKOVJAN, Petr. Odvolání vedoucího zaměstnance, *Práce a mzda*, 2014, č. 1, s 18 – 20.

⁶⁹ § 42 odst. 2 SZP.

⁷⁰ BĚLINA, Miroslav. a DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 477.

⁷¹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., doplněné a podstatně přepracované vydání. Praze: C.H. Beck, 2012, s. 192.

⁷² § 73 odst. 1 ZP.

⁷³ Tamtéž odst. 2.

⁷⁴ Tamtéž odst. 3.

⁷⁵ BUKOVJAN, Petr. Dohoda o zařazení zaměstnance po jeho odvolání, *Práce a mzda*, 2016, č. 9, s. 47.

právní osobou. V případě, že jde o fyzickou osobu, je takový zaměstnanec podřízen zaměstnavateli; za VZ bude dále považován i ten zaměstnanec, který je mu podřízen tomuto zaměstnanci, pokud bude takovému zaměstnanci podřízen i další VZ.

V některých případech však může dojít k tomu, že daná dohoda o možnosti odvolání nebo vzdání se místa VZ vznikne ze zákona tak, že se změní právní úprava. Takový případ dokumentuje judikát NS,⁷⁶ kde VZ, který byl jmenován v roce 2002 na pozici manažera vnitřního auditu, byl odvolán z této své funkce 23. listopadu 2006 s účinností od 25. téhož měsíce. Tentýž den mu byla předána výpověď z důvodu, že jeho zaměstnavatel neměl pro něj pracovní místo, které by odpovídalo jeho kvalifikaci a tudíž se na něj uplatní fikce nadbytečnosti a nemá nárok na odstupné.

Pracovní poměr manažera (VZ) skončil uplynutím výpovědní doby 28. února 2007. VZ se však domáhal odstupného u soudu tím, že sice dostal výpověď za platnosti sZP, avšak ještě v době, kdy jeho odvolání nebylo účinné. Dále argumentoval, že jeho pracovní poměr skončil až v roce 2007, kdy jeho pracovní poměr založený jmenováním se stal pracovním poměrem založeným pracovní smlouvou⁷⁷ a nová právní úprava (ZP) nezná tento typ výjimky z nároku na odstupné. Zaměstnavatel se bránil, že vznik nároku na odstupné se musí řídit dle sZP a VZ nemá nárok na odstupné.

Okresní soud však ve svém rozsudku rozhodl tak, že sice uznal, výpověď, za platnou dle sZP, avšak nárok na odstupné se musí posuzovat k okamžiku, kdy vzniká, tedy ke dni skončení pracovního poměru. Nárok na odstupné tak vznikl za účinnosti ZP a platí na něj nepravá retroaktivita dle 364 odst. 1 ZP. Tento výrok potvrdil i KS. Zaměstnavatel proto podal dovolání k NS.

NS rozhodl, že dnem 1. ledna 2007 se stal pracovní poměr původně založený jmenováním pracovním poměrem založeným pracovní smlouvou. Přesto však dovedl, že se toto jmenování na základě nepravé retroaktivity přetransformovalo do pracovního poměru uzavřeného s dohodou o vzdání se pracovního místa nebo možnosti odvolání z něj. NS toto odůvodnil taktéž zásadou, že práva, jenž jsou jednou nabytá, nelze již pozbyť. V daném případě šlo o právo zaměstnavatele odvolat VZ z vedoucího pracovního místa a právo VZ se tohoto místa vzdát, které by jinak měli za účinnosti sZP. NS poté tento závěr potvrdil i v jiném případě.⁷⁸

⁷⁶ Rozsudek NS ze dne 23. října 2010, sp. zn. 21 Cdo 3429/2009.

⁷⁷ § 364 odst. 2 a 3 ZP.

⁷⁸ Rozsudek NS ze dne 17. prosince 2015, sp. zn. 21 Cdo 1054/2015.

4.3 Fakultativní ustanovení u jmenování a pracovní smlouvy

Mimo obligatorních náležitostí pracovní smlouvy a jmenování si mohou strany v případě VZ dohodnout další fakultativní ustanovení. V této podkapitole provedeme jen určitý demonstrativní výčet ustanovení typických pro pracovní smlouvy nebo jmenování VZ.

4.3.1 Ujednání o zkušební době

Zkušební dobu⁷⁹ může zaměstnavatel sjednat si s budoucím VZ bez rozdílu, zda je pracovní poměr založen jmenováním nebo pracovní smlouvou.

Podstatou zkušební doby je možnost zaměstnavatele a zaměstnance si navzájem vyzkoušet, zda jim daný pracovní poměr vyhovuje. Zkušební doba u běžného zaměstnance je omezena pouze na 3 měsíce. ZP však umožňuje zaměstnavateli sjednat si zkušební dobu s budoucím VZ v délce 6 měsíců. Což samozřejmě umožňuje větší rozsah vyzkoušení vedoucího na daném pracovním postu. A zaměstnanec si za tuto dobu vyjasní, zda na tuto práci skutečně stačí. Tedy sám si vyzkouší, jak je schopen zvládat dohodnutý druh práce, práci v daném kolektivu a práci s takovým kolektivem, zda je schopen vykonávat své povinnosti VZ.⁸⁰ Zaměstnavatel má možnost zjistit schopnosti zaměstnance, zda se byl schopen adaptovat se na dané pracovní prostředí a přijmout za své dané pracovní tempo.

V případě, že jim daný pracovní poměr nevyhovuje, mohou obě strany pracovního poměru skončit pracovní poměr písemným rozvázáním ve zkušební době i bez udání důvodu⁸¹ a bez výpovědní doby jen s určením dne skončení pracovního poměru. Pokud si však neurčí ani den skončení pracovního poměru, končí dnem doručení listiny o rozvázání pracovního poměru ve zkušební době.

4.3.2 Konkurenční doložka

Jmenování nebo pracovní smlouva mohou obsahovat konkurenční doložku, která bude u VZ více využívaná (což uvádí i R. Turek ve svém článku)⁸² z důvodu jejich většího zapojení do řízení a rozhodování v rámci zaměstnavatele. Je u nich větší pravděpodobnost kumulace informací týkajících se obchodního tajemství zaměstnavatele; tedy těch informací, které by v případě jejich využití po skončení pracovního poměru, mohly zkomplikovat zaměstnavatelovu činnost.

Těmito informacemi mohou být například: informace o dodavatelích i cenách sjednaných s nimi, technické specifikace výrobků, údaje o zákaznících, údaje o obchodním

⁷⁹ § 35 ZP.

⁸⁰ Povinnosti VZ a zaměstnance jsou rozebrány v kapitole 7.

⁸¹ § 66 odst. 1 ZP.

⁸² TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2008, č. 15, s. 541.

plánu, popřípadě plánu budoucího rozvoje. Taková okolnost je zákonem předpokládanou podmínkou pro sjednání konkurenční doložky.⁸³ Tato doložka se použije nejen v rámci soukromého sektoru, ale měla by se využívat i v rámci veřejného sektoru,⁸⁴ jelikož při odchodu jednotlivých VZ dochází k tomu, že si s sebou odnášejí interní informace. Nutnost sjednání též dokazuje úprava zákazu konkurence obsažená ZSS,⁸⁵ kde si lze sjednat zákaz konkurence s představeným na služebních místech, na kterých lze sjednat nebo stanovit zákaz konkurence. Tato místa určí vláda v rámci systematizace, prozatím (1. 3. 2017) se tak nestalo.

VZ se v konkurenční doložce zaváže, že po skončení pracovního poměru nebude po určitou dobu vykonávat činnost v rámci, ve kterém u zaměstnavatele pracoval, nebo činnost, která by měla ve vztahu k zaměstnavateli soutěžní povahu. Zaměstnavatel se naproti tomu zavazuje VZ k vyplacení přiměřeného peněžitého vyrovnání. Maximální dobu zdržení se činnosti stanovuje ZP na jeden rok a minimální výši přiměřeného peněžitého vyrovnání určuje jako polovinu průměrného měsíčního výdělku bývalého zaměstnance za každý měsíc, po který se zaměstnanec zdržuje konkurenční činností.⁸⁶

V konkurenční doložce může být rovněž obsažena smluvní pokuta, kterou bude bývalý VZ povinen zaplatit za předpokladu, že nebyl schopen dodržet svou povinnost uloženou v této doložce. Při sjednávání konkurenční doložky společně se smluvní pokutou je však nutné stanovit přiměřenou výši smluvní pokuty. Přiměřenost smluvní pokuty je důležitá z toho důvodu, že v případě její nepřiměřené výše může dojít k situaci, kdy v rámci soudního sporu (jež se bude týkat vymáhání smluvní pokuty z dané konkurenční doložky), bude výše smluvní pokuty moderována soudem,⁸⁷ avšak pouze na návrh bývalého VZ.

Před 1. lednem 2014 docházelo k tomu, kdy v případě, že smluvní pokuta byla soudem shledána za nepřípustně vysokou, došlo k jejímu prohlášení za neplatnou. Bohužel s tím však došlo i k prohlášení konkurenční doložky za neplatnou, protože NS považuje smluvní pokutu a konkurenční doložku za neoddělitelná ujednání.⁸⁸ Přesto však je stále možné, jak uvádí J. Lasák,⁸⁹ aby soud prohlásil ujednání smluvní pokuty za neplatné z důvodu okolností, které se přičily dobrým mravům, za kterých byla smluvní pokuta ujednána. V tom případě nastane stejný následek jako před 1. lednem 2014.

⁸³ § 310 odst. 2 ZP.

⁸⁴ Tedy například u vedoucích úředníku/úradů.

⁸⁵ § 83 ZSS.

⁸⁶ § 310 odst. 1 ZP.

⁸⁷ § 2051 OZ.

⁸⁸ Rozsudek NS ze dne 12. srpna 2004, sp. zn. 21 Cdo 525/2004.

⁸⁹ HULMÁK, Milan. *Občanský zákoník V: závazkové právo: obecná část (§ 1721 – 2054): komentář*. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 1291.

Při zkoumání, zda je výše smluvní pokuty přiměřená, se bude posuzovat dle „[...] důležitosti informací, se kterými se zaměstnanec v průběhu zaměstnání seznamuje, a to tak, že se zkoumá, zda a jakým způsobem může využití těchto informací konkurencí ztížit zaměstnavateli jeho činnost.“⁹⁰ Dle posledního judikátu, který se věnoval smluvní pokutě za porušení konkurenční doložky, byla shledána nepřiměřená výše smluvní pokuty ve výši osminásobku průměrného měsíčního výdělku.⁹¹

Pokud jde o formu konkurenční doložky, musí být uzavřena v písemné formě, avšak na rozdíl od slovenské právní úpravy,⁹² je možné si sjednat konkurenční doložku samostatně, tedy mimo pracovní smlouvu a nemusí být potom její součástí.

4.3.3 Odchodné

Institut odchodného byl upraven mezi léty 2001⁹³ až 2004⁹⁴ v sZP. I poté, co právní úprava odchodného byla vyňata, je dle mého názoru, možné si odchodné ujednat, jelikož samotný ZP ujednání odchodného nezakazuje a jeho ujednání nijak nezasahuje do principů pracovního práva. Nepřipuštění možnosti ujednání odchodného by bylo zásahem do soukromoprávní zásady, že co není výslovně zakázáno, je dovoleno.⁹⁵ Odchodné lze sjednat v pracovní smlouvě i jmenování.

V případě VZ bude tedy dále obvyklé sjednat odchodné. Nesmíme však srovnávat odchodné se „zlatý padákem“, kdy jde o odchodné, jehož výše může být v určitých případech, po přihlednutí k okolnostem (například hospodářský výsledkům daného podniku pod vedením daného bývalého VZ), by byla dle M. Kalenské⁹⁶ proti dobrým mravům. Judikatura⁹⁷ je však opačného názoru.

Podstata odchodného spočívá v tom, že zaměstnavatel po skončení pracovního poměru poskytne VZ určitou předem dohodnutou peněžitou částku vedle odstupného.

4.3.4 Sjednání mzdy/platu s přihlednutím k práci přesčas

Jak u zaměstnance, tak i u VZ, je možné sjednat mzdu, v jejímž rámci již bude zahrnuta práce, kterou zaměstnanec odpracoval přesčas.⁹⁸ Pro zaměstnavatele to znamená

⁹⁰ Rozsudek NS ze dne 19. února 2016, sp. zn. 21 Cdo 4393/2015.

⁹¹ Tamtéž.

⁹² § 83a odst. 8 sZP: „Závazok podľa odsekov 1, 4 a 5 musí byť súčasťou pracovnej zmluvy, inak je neplatný. Odstúpenie od dohody podľa odseku 6 a výpoveď podľa odseku 7 musia byť písomné, inak sú neplatné.“

⁹³ § 29 odst. 3 sZP ve znění zákona č. 155/2000 Sb. účinný ke dni 1. ledna 2001.

⁹⁴ Odstavec 3 § 29 sZP byl zrušen zákonem č. 46/2004 Sb. kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, jenž nabyl účinnosti 1. března 2004.

⁹⁵ Vyplývá z čl. 2 odst. 4 ÚStz.

⁹⁶ KALENSKÁ, Marie. Zlaté padáky v Komerční bance. Proč? *Právní rádce*, 2000, č. 3, s. 1.

⁹⁷ BUKOVJAN, Petr. Vysoké odchodné a dobré mravy. *Práce a mzda*, 2014, č. 11, s. 48.

⁹⁸ § 114 odst. 3 ZP.

výrazné zjednodušení způsobu výpočtu mezd. Zaměstnavatel pak nemusí poskytovat zaměstnanci za takto odpracovanou práci příplatek ani náhradní volno.⁹⁹ Tento institut může zaměstnavatel využít pouze za podmínky, že již dopředu vymezil rozsah práce přesčas a pouze v rozsahu 208 hodin¹⁰⁰ za kalendářní rok u VZ, u zaměstnance pouze v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce.

Jak je to však v případě VZ odměňovaných platem? Zde není potřeba takové dohody, jelikož jejich práce přesčas je automaticky zahrnuta do jejich platu.¹⁰¹ Do jejich platu je zahrnuta pouze práce přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce.¹⁰²

4.4 Další dohody uzavírané s vedoucím zaměstnancem

Jde o dohody, které je běžné uzavírat mimo pracovní smlouvu nebo mimo jmenování.

4.4.1 Dohoda o odpovědnosti za schodek

Zaměstnanec se v této dohodě¹⁰³ zaváže zaměstnavateli, že bude pro něj opatřovat přesně určené svěřené hodnoty, tedy například zboží či materiál na skladě, hotovost v pokladně, mohou to být i poštovní známky a jiné další věci. S těmito svěřenými hodnotami musí být zaměstnanci umožněno nakládat.

Dále pro zaměstnance vyplývá povinnost „zachovávat bilanční rovnováhu při nakládání se svěřenými hodnotami. Je povinen převzaté hodnoty vyúčtovat, to znamená, kdykoliv prokázat účetními doklady, že v době vyúčtování se nacházejí u zaměstnavatele, popřípadě se tam nachází jejich peněžní protihodnota (peněžní hotovost)“.¹⁰⁴ V případě, že vznikne nesoulad mezi skutečným stavem a stavem vedeným v evidenci (schodek), je zavázaný zaměstnanec povinen dluh nahradit. U VZ to znamená, že pokud se vzniklý schodek neuhradí z jednotlivých stanovených podílů, jenž jsou stanoveny jemu a jeho podřízeným, uhradí zbytek vzniklé škody. Proto je pro ně vhodné, aby VZ předtím, než tuto dohodu uzavře, provedl inventuru svěřených hodnot.¹⁰⁵ Povinnosti nahradit schodek se může zprostit úplně či částečně za předpokladu, pokud prokáže, že tento schodek vznikl bez jeho zavinění.¹⁰⁶

⁹⁹ Čl. 26 odst. 1 LZPS.

¹⁰⁰ § 93 odst. 4 ZP.

¹⁰¹ § 127 odst. 3 ZP.

¹⁰² Tamtéž.

¹⁰³ § 252 ZP.

¹⁰⁴ KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – Komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012.* 1. vydání Praha: Leges, 2012, s. 782.

¹⁰⁵ § 260 odst. 1 ZP.

¹⁰⁶ § 252 odst. 5 ZP.

4.4.2 Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí

K uzavírání takovéto dohody¹⁰⁷ dochází v případech, kdy zaměstnavatel chce dosáhnout náhrady škody pro případy ztráty věci, kterou svěřil svému zaměstnanci a jejíž hodnota přesahuje 50 000 Kč. U těchto věcí tak nestačí pouhé písemné potvrzení o převzetí dané věci zaměstnancem jako u jiných věcí.

U věcí, jejichž hodnota přesahuje hodnotu 50 000 Kč, musí být dohoda písemná.¹⁰⁸ V rámci této dohody musí být přesně specifikována předávaná věc a zaměstnanec musí být starší 18 let. Zaměstnanec může od této dohody jednostranně odstoupit za předpokladu, že zaměstnavatel nevytvořil takové podmínky, které umožňují zaměstnanci, aby mohl svěřené věci ochránit před jejich ztrátou.¹⁰⁹

Zaměstnanec se může této své subjektivní odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí zprostit za předpokladu, že prokáže, když ztráta, ke které došlo, vznikla bez jeho zavinění (například odcizením ze zabezpečeného prostoru, do kterého zaměstnanec věc uložil a uzamkl).¹¹⁰

4.4.3 Dohoda o poskytnutí dalších benefitů

V praxi je obvyklé, že se s VZ uzavře dohoda o dalších benefitech (či plněních), které vedoucímu poskytne zaměstnavatel nad rámec ZP. Uvedu z důvodu velkého množství možných benefitů jen pár příkladů. Může jít o poskytnutí služebního vozidla, přidělení bytu, poskytnutí firemního mobilu či poskytnutí delší dovolené než je zákonná výměra. Obvyklost takových ujednání dokazuje např. i článek F. Mušky,¹¹¹ který se týkal možnosti delší dovolené VZ. Zaměstnanci se dotazovali, zda může mít ředitel podniku (tedy VZ) delší dovolenou a zda takové ujednání není diskriminační vůči ostatním zaměstnancům. F. Muška zhodnotil, že je možné ujednat delší dobu dovolené a že takové ujednání není ani diskriminační. Jak však dokazuje tento případ, bude takový benefit obvyklý u VZ, kteří působí v manažerských pozicích.

¹⁰⁷ § 255 odst. 2 ZP.

¹⁰⁸ § 255 odst. 5 ZP.

¹⁰⁹ Například zaměstnavatel vytvoří místo kde mohou být svěřené věci uzamčeny, nebo půjde o místo, kde jsou pod odhledem jiných zaměstnanců například hlídače.

¹¹⁰ Směrnice NS ČSSR ze dne 9. listopadu 1961, sp. zn. Pls 2/61.

¹¹¹ MUŠKA, František. Dovolená vedoucích a ostatních pracovníků, *Otázky a odpovědi v praxi*, č. 6/2004, s. 19.

4.5 Problematika pracovních smluv s vedoucími zaměstnanci, kteří jsou i statutárním orgánem obchodní korporace (souběh funkcí)

Problematikou souběhu funkcí se věnovalo mnoho článků,¹¹² knih i judikatura NS zde je značně rozsáhlá. V rámci právní úpravy byla upravena v § 66d ObchZ. K 1. lednu 2014 však tato výslovná úprava nebyla přejata do OZ ani do ZOK. Dle judikatury NS je souběh funkcí statutárního orgánu a VZ nepřipustný a takováto pracovní smlouva, jejíž obsahem bylo i obchodní vedení, byla neplatná. NS ve své ustálené¹¹³ judikatuře¹¹⁴ opakovaně odkazoval na judikát VS z devadesátých let,¹¹⁵ který se týkal souběhu funkcí. Nikdo se však nepozastavil nad dobou a právním řádem, ve kterém tento judikát vznikl. Judikát, ze kterého NS pravidelně cituje v případech, kdy se vyskytne souběh funkce, vznikl v období, kdy česká společnost procházela přeměnou, jak hospodářskou, tak společenskou, tak v právním myšlení. Judikát se vztahoval k souběhu funkce statutárního orgánu s. r. o. a pracovníka.

V odůvodnění uvádí, že činnost statutárního orgánu není druhem práce uvedeným v § 29 odst. 1 písm. a) sZP.¹¹⁶ Z jakého důvodu a proč tomu tak má být soud neodůvodnil, prostě to konstatoval (a v opakování tohoto konstatování NS pokračoval i v dalších letech¹¹⁷ bez toho, aby dané konstatování podrobil revizi). Toto odůvodnění může pramenit z původního nahlížení na sZP jako na kogentní normu, od které se nelze odchýlit a vše, co nebylo zákonem výslovně dovoleno, bylo stíháno neplatností, což bylo nazírání socialistického práva, které do polistopadové společnosti nepatřilo. Judikát stojí na tomto zastaralém nazírání na pracovní právo, které je zcela v protikladu s ústavními zásadami soukromého práva v demokratické společnosti, jež razí zásadu, že vše je dovoleno, pokud to není zakázáno.¹¹⁸ Ústavní soud se vypořádal s tímto rozsudkem a na něj navazující judikaturou NS ve svém nálezu.¹¹⁹ Odmítl argumentaci NS, která pramenila z rozsudku VS. V poslední době však dochází k určitému obratu ve vnímání souběhu funkcí NS.¹²⁰

¹¹² Například DOUDĚRA, Libor. PELÁKOVÁ, Iveta. Ještě jednou k souběhu výkonu funkcí, *Bulletin advokacie*, č. 10/2011, s. 33 – 40.

¹¹³ Kritiku této ustálené judikatury provedl i docent Bohumil Havel v článku: HAVEL, Bohumil., SCHNEIDEROVÁ, Petra. BILINSKÁ, Iva. VERNER, Prokop. KRÁL, Jindřich. HRDLÍK, Martin. a ŠPAČKOVÁ, Iva. THEOBALD, Hans-Ulrich. Konečně rozumný pohled na souběh funkcí? *Právní rádce*, 2016, č. 10, s. 25.

¹¹⁴ Například v rozsudcích 21 Cdo 1634/2004, 21 Cdo 894/2005, 21 Cdo 313/2007.

¹¹⁵ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. dubna 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92.

¹¹⁶ sZP ve znění účinném do 29. května 1992.

¹¹⁷ Rozsudek NS ze dne 17. listopadu 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98.

¹¹⁸ Jenž vyplývá čl. 2 odst. 4 ÚStz.

¹¹⁹ Nález Ústavního soudu ze dne 13. září 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15.

¹²⁰ TROJANOVÁ, Petra. Souběh funkcí: Proč ne? *Právní rádce*, 2015, č. 11, s. 26 – 27.

V nálezu ÚS šlo o případ souběhu funkce generálního ředitele OLMY s funkcí předsedy představenstva také v této společnosti. Stěžovatel (generální ředitel a předseda představenstva) byl v prosinci roku 2008 odvolán z funkce předsedy představenstva a následně i odvolán z postu generálního ředitele. V lednu následujícího roku byl jeho pracovní poměr ukončen z důvodu nadbytečnosti. Stěžovatel se domáhal náhrady mzdy za měsíc leden, únor a březen, kdy mu nebyla přidělována práce po jeho odvolání. OLMA v daném řízení jako vedlejší účastník argumentovala tím, že pracovní poměr nevznikl a tudíž ani nárok nevznikl z důvodu zákazu souběhu funkcí.

Jak OS, tak KS zhodnotily, že stěžovatel má nárok na náhradu mzdy za toto období, kdy došlo k vzniku překážky na straně zaměstnavatele. OLMA podala dovolání k NS, který znovu zopakoval své stanovisko k souběhu funkcí a rozsudky OS a KS zrušil a vrátil OS. OS a KS, které byly vázány právním názorem NS, žalobu stěžovatele zamítly.

Stěžovatel se obrátil s ústavní stížností na ÚS, kde tvrdil, že bylo porušeno jeho ústavní právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci tím, že obecné soudy prohlásily za neplatnou jeho pracovní smlouvu, a dále práva na spravedlivý proces, jež spatřoval v obecném paušálním prohlášení dané pracovní smlouvy za neplatnou z důvodu souběhu funkce statutárního orgánu a ředitele bez toho aby se pokusil vymezit, v rámci kterých kompetencí ředitele a předsedy k souběhu došlo (KS v předcházejícím rozsudku zhodnotil, že k souběhu nedošlo a přímo vyhodnocoval jednotlivé kompetence ředitele a předsedy, zda nejsou v souběhu).

ÚS v nálezu odcitoval hned několik rozhodnutí, jenž se týkala ústavní zásady autonomie vůle a výkladu této zásady. ÚS zhodnotil, že výslovný zákaz souběhu funkcí není v českých zákonech obsažen, tento zákaz byl dovozen judikaturou. ÚS zdůraznil, že *„Pokud chtějí obecné soudy dovozovat zákaz soukromého jednání, který není výslovně stanoven zákony, musí pro takový závěr předložit velmi přesvědčivé argumenty, protože jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob.“*¹²¹

ÚS zhodnotil původní judikát VS a na něj navazující judikaturu NS jako nedostatečně odůvodněnou a tudíž protiústavní, tedy jdoucí proti zásadě autonomie vůle dle čl. 2 odst. 3 LZPS, principu pacta sunt servanda a principu dělby moci obsažené v čl. 1 odst. 1 Ústavy.

V nálezu je uveden i příklad toho, že zákaz souběhu je i nepřímou diskriminační v případech, kdy statutárním orgánem a zároveň VZ je i žena, která z důvodu zákazu souběhu funkcí nemá možnost v případě mateřství využít výhody a ochrany, jež jsou upraveny v ZP,

¹²¹ Nález Ústavního soudu ze dne 13. září 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15.

kteřé jsou poskytovány zaměstnankyním (tedy např. mateřská dovolená). To může ve výsledku způsobovat nízké zastoupení žen na vedoucích pozicích, s nimiž se naše republika potýká, jelikož ženy, které by chtěly být na těchto řídicích pozicích, si zvolí spíše pozici organizačně nižší, u níž je pravděpodobnost souběhu vyloučena a mohou tak uzavřít pracovní smlouvou bez rizika neplatnosti dle stávající judikatury. Ústavní soud rozhodnutí KS a OS svým nálezem zrušil.

Musíme však dodat, kdy za předpokladu, že by byl umožněn souběh funkcí pouze ženám, došlo by pro změnu k diskriminaci ve vztahu k mužům (tedy diskriminaci na základě pohlaví). Již před tímto nálezem byl zákaz souběhu funkcí kritizován jako zbytečný.¹²² V. Pihera dokonce označuje setrvání na zákazu souběhu jako bezohlednou aplikaci teoretického konceptu, který ignoruje praxi a jehož aplikace je nepřínosná.¹²³ Navíc pokud dojde k přijetí navrhované novely ZP, kdy bude zakomponován do našeho právního řádu pod institut VZ v podobě vrcholového řídicího zaměstnance,¹²⁴ bude nesmyslnost judikaturního zákazu souběhu funkce ještě více evidentní. V praxi bude ještě běžnější uzavírat pracovní smlouvu s takovým zaměstnancem, který bude i statutárním orgánem, jelikož jsou obvyklejší případy, kdy bude nezbytnou hranici (tedy hranici mzdy v minimální výši 75 000 Kč za měsíc) pro využití institutu vrcholového řídicího zaměstnance splňovat statutární orgán.

¹²² PIHERA, Vlastimil. Glosa k problematice tzv. souběhů, *Obchodněprávní revue*, č. 6/2014, s. 172.

¹²³ Tamtéž.

5 Odvolání a vzdání se místa vedoucími zaměstnanci dle ZP a ostatních vedoucích zaměstnanců dle zvláštních právních úprav

V této kapitole se budu věnovat odvolání, jež je zvláštním procesem, který může provázet skončení pracovního poměru VZ dle ZP a zvláštních právních úprav.

5.1 Odvolání vedoucího zaměstnance dle ZP

Odvolání VZ dle ZP se vztahuje k způsobu, jakým byl pracovní poměr založen, zda jmenováním nebo pracovní smlouvou. V případě, že byl pracovní poměr založen jmenováním, zaměstnavateli se dostává do rukou možnost odvolat VZ bez uvedení důvodu. Na druhou stranu zaměstnanec má možnost vzdát se svého místa. V případě uzavření pracovního poměru pracovní smlouvou je možné, aby zaměstnavatel – podnikatel využil odvolání ke skončení pracovního poměru. Musí však uzavřít se svým VZ specifickou dohodu.¹²⁵

Pokud jde o formu odvolání nebo vzdání se pracovního místa, musí být písemná. Povinnost VZ konat práci na vedoucím místě končí za předpokladu, že v odvolání nebo vzdání se není uveden jiný časový okamžik, dnem doručení odvolání, nebo vzdání se jedné ze stran pracovního poměru.¹²⁶ Odvolat VZ může zaměstnavatel nebo jím pověřený VZ.

Zaměstnanec se může bránit proti svému odvolání z vedoucího místa žalobou na určení, když je splněna podmínka pro podání této žaloby, a to naléhavý právní zájem za předpokladu, že nedošlo k ukončení pracovního poměru.¹²⁷

Odvolání nebo vzdání se funkce, jak uvádí ZP,¹²⁸ nezpůsobuje zánik pracovního poměru, a to ani v případě, že byl pracovní poměr založen na dobu určitou. Pracovní poměr tak stále trvá po dobu, na jakou byl sjednán.¹²⁹ Avšak v případě, že zaměstnavatel svého VZ odvolá nebo se VZ vzdá svého pracovního místa, vzniká zaměstnavateli vůči odvolanému nebo vzdanému nabídková povinnost, jejímž obsahem je nabídnutí jiného pracovního místa, které odpovídá zaměstnancově kvalifikaci a jeho zdravotnímu stavu. Prvotně je nutné zjistit, co tato nabídková povinnost vlastně je a co je jejím předmětem. Lze si položit otázku, zda se takové právní jednání dá posuzovat jako návrh nové pracovní smlouvy.

¹²⁵ Tato dohoda byla rozebrána v podkapitole 4.2.

¹²⁶ § 73a odst. 1 ZP.

¹²⁷ Rozsudek NS ze dne 16. září 2008, sp. zn. 21 Cdo 3863/2007.

¹²⁸ § 73a odst. 2 ZP.

¹²⁹ § 73a odst. 3 ZP.

Přikláním se k názoru, že toto jednání za návrh nové pracovní smlouvy považovat nelze, a to z důvodu, že stávající pracovní poměr trvá, čímž se v daném případě jedná pouze o jednostranné právní jednání, jehož předmětem je nahrazení zrušeného druhu práce, tudíž jde o návrh nového druhu práce.

V rámci nabídkové povinnosti může zaměstnavatel VZ navrhnout výkon práce v rozdílném místě¹³⁰ od místa, kde původně vykonával svou práci. Dále je nutné zjistit pro splnění obsahu nabídkové povinnosti, co se myslí obratem „odpovídající jeho kvalifikaci“.¹³¹ Odpověď lze nalézt v judikatuře: „[...] *Nevyžaduje [se], aby zaměstnavatel navrhoval zaměstnanci takové pracovní zařazení, při němž by nebyla zcela využívána jeho dosažená kvalifikace. Současně se nesmí jednat o práci, k níž zaměstnanec nemá potřebnou kvalifikaci a nemůže ji ani získat zaškolením nebo jinou přípravou.*“¹³²

J. Morávek¹³³ popisuje případ z praxe, kdy obvodní soud rozhodl (s odvoláním se na judikát NS sp. zn. 21 Cdo 5149/2009) o tom, že zaměstnavatel nesplnil svou nabídkovou povinnost, když nenabídl zaměstnanci pracovní místo, které sice odpovídalo jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu, ale bylo v rámci hierarchie postaveno výše a podmíněno výběrovým řízením než místo, ze kterého byl zaměstnanec odvolán. J. Morávek rozhodnutí obvodního soudu kritizuje s tím, že odmítá aplikaci uvedeného rozhodnutí NS. Sice se vztahovalo na nabídkovou povinnost zaměstnavatele, avšak šlo o nabídkovou povinnost dle § 46 odst. 2 sZP, která podle J. Morávky není obsahově totožná s nabídkovou povinností vůči odvolanému VZ v ZP. J. Morávek daný případ uvádí jako případ bezduchého textualismu při interpretaci právní normy.¹³⁴

Je možné, že zaměstnanec měl teoreticky nezbytnou kvalifikaci, avšak jelikož šlo o hierarchicky vyšší pracovní pozici, není možné předpokládat, že by daný zaměstnanec byl schopen kvalifikovaně řídit a organizovat práci svých podřízených a plnit své pracovní povinnosti, když daný zaměstnanec neměl zkušenosti s řízením na takto hierarchicky výše postavené pozici. Z toho vyvozují, že soud nesprávně posoudil kvalifikaci daného zaměstnance, a tak zde nebyla porušena nabídková povinnost zaměstnavatele.

Problematickým momentem se zdá být otázka týkající se stanovení doby pro povinné nabídnutí pracovního místa zaměstnavatelem, jakož i její obsahová stránka.

¹³⁰ Rozsudek NS ze dne ze dne 11. března 2011, sp. zn. 21 Cdo 4897/2009.

¹³¹ § 73a odst. 2 ZP.

¹³² Rozsudek NS ze dne 9. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 3980/2011.

¹³³ MORÁVEK, Jakub. K nabídkové povinnosti ve smyslu § 73 odst. 6, resp. § 73a odst. 2 ZPr., *Právní rozhledy*, 2013, č. 9, s. 324.

¹³⁴ Podrobněji tamtéž.

Nabídka by měla obsahovat vše potřebné k tomu, aby zaměstnanec mohl jednoduše takovou změnu druhu práce přijmout. Je nutné přesně určit, jaký další druh práce bude pro zaměstnavatele vykonávat. Podle judikatury NS¹³⁵ by měla být zaměstnanci nabídnuta změna zařazení „*ihned, jakmile to bude možné*“.¹³⁶ Pokud by v takovém případě zaměstnavatele napadlo danou nabídkovou povinnost splnit tím, že odvolaného VZ odkáže na seznam pracovních míst, bude nezbytné, aby přesto určil i v takovém seznamu, zda jsou daná pracovní místa ještě stále volná a zda odpovídají zaměstnancově zdravotnímu stavu a kvalifikaci. To, že v seznamu pracovních míst musí být uvedena i ta místa, u nichž v budoucnu zaměstnavatel očekává jejich zrušení, nám dokládá případ objevující se v judikatuře NS.¹³⁷

V daném případě byla situace žalobkyně (vedoucí odloučeného pracoviště v Litoměřicích) taková, že byla k 31. lednu 2012 odvolána ze svého místa s tím, že jí bylo oznámeno, že žalovaná (Pozemkový fond ČR) nemá pro ni místo, jež by odpovídalo její kvalifikaci a zdravotnímu stavu a z toho důvodu uplatnila fikci nadbytečnosti a ukončila pracovní poměr výpovědí. Žalobkyně se však s tímto závěrem nemohla smířit, a proto svým dopisem ze dne 17. února 2012 oznámila žalovanému, že trvá na svém zaměstnávání.

Žalobkyně podala žalobu na určení neplatnosti výpovědi u Obvodního soudu pro Prahu 3 (dále OS), kde tvrdila, že v jejím případě nebylo možné uplatnit fikci nadbytečnosti, jelikož nebyla splněna nabídková povinnost žalované, protože jí nebylo nabídnuto místo odborného referenta. V rámci své obrany žalovaná tvrdila, že nemohla místo nabídnout, jelikož šlo o pozici, u které se předpokládalo, že dojde k jejímu zrušení pro úsporu finančních prostředků.

Během řízení před soudem vyšlo najevo, že sice místo odborného referenta (které bylo vhodné pro žalobkyni) bylo zrušeno, avšak došlo k tomu až po pěti měsících od data, kdy žalobkyně dostala výpověď. Žalovaná tvrdila, že od svého rozhodnutí (učiněného 8. února) dané místo neobsazovala, tuto okolnost však soud hodnotil jako bezvýznamnou. OS došel k závěru, že žalovaná nesplnila nabídkovou povinnost (nenabídnutím místa referenta). Z toho důvodu nemohla vůči žalobkyni uplatnit fikci nadbytečnosti a ukončit s ní pracovní poměr výpovědí. OS žalobě ve svém rozhodnutí vyhověl. Žalovaná podala odvolání k Městskému soudu v Praze. Zde však neuspěla a Městský soud rozhodnutí OS potvrdil. Žalovaná se pokusila o nápravu rozhodnutí Městského soudu pomocí dovolání. NS dovolání žalované

¹³⁵ Rozsudek NS ze dne 24. února 1998, sp. zn. 2 Cdo 662/97.

¹³⁶ Rozsudek NS ze dne 25. října 2000, sp. zn. 21 Cdo 1547/2000.

¹³⁷ Rozsudek NS ze dne 2. září 2015, sp. zn. 21 Cdo 759/2014.

zamítl. V rozhodnutí NS uvedl jako důvod pro zamítnutí ten, že není důležité, zda dané místo (odborného referenta) bude až v budoucnu zrušeno, a tak ho žalovaná z důvodu opatrnosti neobsadila. Je ale důležité, že v daném okamžiku (tedy 31. ledna 2012) takové místo bylo neobsazeno a mělo být nabídnuto žalobkyni. Z toho důvodu nesplnila žalovaná svou nabídkovou povinnost.

Je nutné položit si otázku, co se děje v meziobdobí, kdy došlo k odvolání VZ a zároveň mu ještě nebylo nabídnuto jiné pracovní zařazení. V daném mezidobí dochází k situaci, kdy odvolaný zaměstnanec nemusí plnit svou povinnost, tedy vykonávat pro zaměstnavatele práci, jelikož on sám, bez interakce zaměstnavatele, neví, jakou práci má konat. Zaměstnavatel zároveň není povinen práci odvolanému zaměstnanci zadávat.¹³⁸

Na základě judikátu¹³⁹ NS se však tato vzniklá situace posuzuje jako jiná překážka na straně zaměstnavatele,¹⁴⁰ za kterou zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku a z toho důvodu nehrozí, že by zaměstnanec byl bez finančních prostředků. Povinnost poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy ekonomicky nutí zaměstnavatele k tomu, aby se vyjádřil, zda pro odvolaného zaměstnance má či nemá vhodné pracovní zařazení.

Otázka týkající se situace, kdy zaměstnavatel neodůvodněně otálí s nabídkou vhodné práce, tak rozebrána byla. Jak ale posoudit situaci, kdy naopak zaměstnanec otálí s přijetím nabídky? V případě ústně dané nabídky nebo v případě přímého předložení písemné nabídky je vhodné poskytnout rozumnou lhůtu, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem jinak. Pokud půjde o písemně zasloupanou nabídku, měl by zaměstnavatel stanovit přiměřenou lhůtu, která umožní zaměstnanci opatřit si informace o jeho novém pracovním zařazení.¹⁴¹ V případě, že do stanovené lhůty zaměstnanec neodpoví na učiněnou nabídku, to bude znamenat, že ji odmítl.¹⁴²

V situaci, kdy však zaměstnavatel nemá pro zaměstnance místo odpovídající jeho kvalifikaci, nebo zaměstnanec odmítne nabídnuté pracovní zařazení, nastává stav, kdy je nutné se s tímto pracovním poměrem určitým způsobem vypořádat; je nutné ukončit pracovní poměr výpovědí. ZP pro tento okamžik vytváří pro zaměstnavatele nástroj v podobě již výše zmíněné fikce výpovědního důvodu dle § 52 písm. c) ZP (nadbytečnost zaměstnance).

¹³⁸ § 38 odst. 1 písm. a) a b) ZP.

¹³⁹ Rozsudek NS ze dne 27. května 2014, sp. zn. 21 Cdo 2745/2013.

¹⁴⁰ § 208 ZP.

¹⁴¹ Rozsudek NS ze dne 24. března 1999, sp. zn. 21 Cdo 2088/98.

¹⁴² Tamtéž.

Tato fikce nadbytečnosti umožňuje zaměstnavateli vypovědět pracovní poměr se zaměstnancem bez toho, aby došlo k naplnění výpovědního důvodu a bez nároku na odstupné. Nárok na odstupné bude mít zaměstnanec jen za předpokladu, že k odvolání došlo z důvodu zrušení jeho vedoucího pracovního místa. Fikci nadbytečnosti zaměstnance lze uplatnit i v případě, že je VZ odvolán ze svého místa, které bylo pouze částí jeho pracovní náplně a zbývající část takového pracovního poměru nadále trvá.¹⁴³

Zde je zapotřebí položit si otázku, je-li zaměstnavatel povinen před ukončením pracovního poměru výpovědí VZ odvolat.

Na tuto otázku nám odpovídá judikát NS.¹⁴⁴ V daném případě došlo k tomu, že žalobce (manager informačních systémů) 1. ledna 2001 uzavřel „managerskou smlouvu“ s žalovanou a následně byl i k 1. lednu 2001 jmenován do funkce manažera informačních systémů. Pracovní poměr tedy vznikl k 1. lednu jak podle managerské smlouvy, tak i dle jmenování. Žalovaná dala výpověď žalovanému dle § 46 odst. 1 f) sZP¹⁴⁵ k 6. únoru 2003. Žalobce se s touto výpovědí nesmířil a poslal 20. března 2003 dopis, ve kterém odmítal výpověď z pracovního poměru z důvodu, že nebyl odvolán ze své jmenované funkce a požadoval po žalované, aby jej nadále zaměstnávala. Žalovaná to však odmítla.

Žalobce se tedy proti tomuto jednání bránil u OS. V žalobě požadoval, aby byl nadále zaměstnáván a žádal náhradu mzdy a zaplacení pohyblivé složky mzdy za prosinec 2002. OS však žalobu zamítl z důvodu, že žalobce měl nejprve podat žalobu na určení neplatnosti výpovědi a ne na určení povinnosti, dále OS posuzoval naléhavý právní zájem, a to pro možné posuzování, zda je právní vztah či není (pro zkoumání, zda žalobce je v pracovním poměru) u dané žaloby a ten tak neshledal. OS nemohl problém platnosti či neplatnosti řešit jako předběžnou otázku, jelikož žalobce se domáhal uložení povinnosti. Tudíž OS musel vycházet ze skutečnosti, že výpověď byla platná a žalobce neměl nárok na náhradu mzdy za neplatné rozvázání pracovního poměru. Dále rozhodl, že na pohyblivou částku mzdy neměl nárok, protože šlo pouze o plnění, které zaměstnavatel poskytoval jen v případě určité pracovní výkonnosti.

Žalobce podal proti rozhodnutí OS odvolání. KS ve svém rozsudku uvedl, že nelze řešit v řízení na určení povinnosti určení neplatnosti výpovědi. Pro určení neplatnosti výpovědi měl žalobce podat žalobu a pak následně žádat uložení povinnosti. Protože tak žalobce neučinil, KS zhodnotil žalobu jako bezdůvodnou. Dále odmítl žalobcovo tvrzení, že

¹⁴³ Dále viz: BUKOVJAN, Petr. Odvolání vedoucího zaměstnance, *Práce a mzda*, 2014, č. 1, s 18 – 20.

¹⁴⁴ Rozsudek NS ze dne 11. května 2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005.

¹⁴⁵ Dnes § 52 g) ZP.

vznikly dva pracovní poměry k jedné funkci, což dovedl kogentností ustanovení týkajících se jmenování VZ (tehdy § 27 odst. 4 a 5 sZP dnes je to § 33 odst. 3 a 4 ZP), kdy pracovní poměr všech VZ mohl vzniknout pouze jmenováním a z toho důvodu nemohl vzniknout jinak.

Žalobce podal dovolání, kde nově tvrdil, že pokud vznikl jeho pracovní poměr se žalovanou jmenováním, je nutné ke skončení pracovního poměru, aby žalovaná provedla jeho odvolání. Jelikož však k tomu nedošlo, nemohl v předcházejících řízení žádat vyslovení neplatnosti odvolání, proto žádal uložení povinnosti. NS se začal zabývat tím, zda bylo možné dát výpověď žalobci bez jeho odvolání.

Ve svém rozsudku došel k závěru, že ustanovení vztahující se k vedoucímu zaměstnanci upravují jen odchylky (odvolání a výpovědní důvod v podobě fikce nadbytečnosti) od obecné úpravy. Mimo tyto odchylky se uplatní obecná úprava pracovního poměru založeného pracovní smlouvou (tehdy dle § 68 sZP dnes § 38 odst. 2 ZP). Je možné dát výpověď z pracovního poměru bez toho, aby došlo předtím k odvolání VZ. NS zhodnotil, že žalobce měl podat žalobu na určení neplatnosti výpovědi a jelikož ji nepodal do dvou měsíců, jeho nárok zanikl. Dále se ztotožnil se závěry obou soudů a dovolání zamítl.

Použitelnost daného rozsudku nám dokazuje i převzetí jeho závěru (možnost dát výpověď vedoucímu zaměstnanci **i bez předešlého odvolání**) v relativně novém usnesení NS¹⁴⁶ a v odborné literatuře.¹⁴⁷

Ačkoliv tedy není úprava odvolání kogentní a zaměstnavatel nemusí VZ odvolat, umožňuje tato dispozitivní úprava zaměstnavateli v určitých specifických situacích reagovat na negativní jevy, které může VZ svým působením na pracovišti vyvolávat.

Těmito negativními jevy se myslí případy, kdy vedoucí pracovník vytváří na svém pracovišti nepřátelské prostředí, které ztěžuje jeho podřízeným i nadřízeným výkon jejich práce, přesto však takovéto chování nedosahuje takové síly, aby mohlo být posuzováno jako důvod pro výpověď.¹⁴⁸ V tomto případě má zaměstnavatel možnost využít institutu odvolání a na něj navazující fikci nadbytečnosti bez toho, aby musel složitě hledat důvod pro výpověď a tím zamezí vzniku dalších problémů a obtíží, které mohou být s dalším setrváním VZ na dané pracovní pozici spojeny. V případě VZ, jehož pracovní poměr byl založen pracovní smlouvou, je zaměstnavatel ovšem nucen hledat výpovědní důvod a navíc strpět takový typ

¹⁴⁶ Usnesení NS ze dne 16 listopadu 2015, sp. zn. 21 Cdo 4639/2015.

¹⁴⁷ BUKOVJAN, Petr. Je nutné vedoucího zaměstnance před dáním výpovědi odvolat? *Práce a mzda*, 2012, č. 2, s. 51.

¹⁴⁸ Tedy výpovědního důvodu uvedeného v § 52 písm. g) ZP.

chování po dobu výpovědní doby,¹⁴⁹ kdy je VZ stále na své pracovní pozici (na rozdíl od případu odvolaného zaměstnance).

Dále institut odvolání může být využit i v případě, že VZ nemůže ze zdravotních důvodů vykonávat svou práci nebo v případě, kdy má být jmenován na nové vedoucí místo.

5.2 Přijetí nabídky nového pracovního zařazení

Předešlý výklad byl věnován situacím, kdy nedojde k dohodě o dalším setrvání zaměstnavatele a odvolaného zaměstnance. Co se však děje v případě, kdy zaměstnavatel má pro odvolaného pracovní místo, jež odpovídá jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu a zaměstnanec nabízené pracovní místo přijme? Za této situace dochází ke změně pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a dohoda o změně musí být v písemné formě.¹⁵⁰ Daná změna se může projevit tím, že zaměstnanec bude vykonávat jiný druh práce,¹⁵¹ nebo ji bude konat na jiném místě. V úvahu přichází i kombinace obou variant. V případě situace, v rámci které byl VZ převeden na jinou práci ze zdravotních důvodů, bude samotná dohoda nahrazovat potvrzení o důvodu převedení na jinou práci. Toto potvrzení je vyžadováno v případech, kdy dochází k jednostrannému převedení zaměstnance ze zdravotních důvodů nebo z důvodů uvedených v § 41 odst. 2 ZP.¹⁵² Dohoda taktéž musí obsahovat všechny informace vyžadované v § 34 odst. 1 ZP a dále musí být zaměstnavatelem poskytnuty informace vyžadované v § 37 odst. 2 ZP.

5.4 Odvolání představeného a vedoucího úředníka/úřadu

Jak v případě jmenovaného VZ, tak i v případě představeného¹⁵³ a vedoucího úředníka/úřadu,¹⁵⁴ může dojít k odvolání z jejich vedoucích míst. Na rozdíl od úpravy odvolání jmenovaného VZ nebo zaměstnance, jenž uzavřel dohodu o odvolání a vzdání se místa VZ, jsou v úpravě ÚřÚSC¹⁵⁵ a ZSS¹⁵⁶ upraveny taxativní důvody, pro které je lze

¹⁴⁹ § 51 odst. 1 ZP.

¹⁵⁰ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 247. Komentář k § 40 zákoníku práce.

¹⁵¹ Stále však bude muset jít o druh práce odpovídající požadavkům § 73a odst. 2 ZP, jenž nahrazuje povinnost uvedenou v § 41 odst. 6 ZP.

¹⁵² § 41 odst. 7 ZP.

¹⁵³ představený je vedoucím zaměstnancem dle ZSS k výběrovému řízení na místo představeného dále: KNĚŽÍNEK, Jan, *Zákon o státní službě a výběrová řízení*, *Právní rozhledy*, 2015, č. 6, s. 191 – 196.

¹⁵⁴ vedoucí úředník/úřadu je vedoucím zaměstnancem dle § 2 odst. 5 ÚřÚSC k výběrovému řízení na místo vedoucího úředník/úřadu dále: VEDRAL, Josef. *Zákon o úřednících územních samosprávných celků. Pracovní poměr úředníka. Veřejná výzva a výběrové řízení*. (4. část), In: ASPI [právní informační systém], LIT 25181 CZ. [cit. 3. 4. 2016].

¹⁵⁵ § 12 odst. 1 ÚřÚSC.

¹⁵⁶ § 60 odst. 1 ZSS.

odvolat. Tímto se snaží zákonodárce zamezit jejich nedůvodnému odvolávání a snaží se zajistit stabilitu a odbornost řízení na těchto vedoucích místech.

5.4.1 Odvolání vedoucího úředníka/úřadu

V případě odvolání vedoucího úředníka/úřadu¹⁵⁷ se právní úprava, mimo taxativně vymezených důvodů pro odvolání, neliší od úpravy odvolání obsažené v ZP.

Důvody pro odvolání vedoucího úředníka mohou být dle ÚřÚSC:¹⁵⁸ pozbytí obecných předpokladů, které musí splňovat úředník. Dále je možné odvolat vedoucího úředníka/úřadu z důvodu, že porušil závažně své povinnosti, které mu ukládá zákon nebo pokud se dopustil dvou méně závažných porušení svých zákonem stanovených povinností za období 6 měsíců a také je možné odvolat z důvodu, že do dvou let od svého jmenování nezískal osvědčení o absolvování akreditovaného vzdělávacího programu. Odvolat vedoucího úředníka však může jen Rada územního samosprávného celku¹⁵⁹ i bez návrhu vedoucího úřadu.¹⁶⁰

V případě, že jde o vedoucího úřadu, odvolává jej starosta, hejtman či primátor až po udělení souhlasu, který vyjadřuje v případě tajemníka obecního městského úřadu ředitel příslušného krajského úřadu, kde daný obecní úřad působí.¹⁶¹ U pozice ředitele krajského úřadu a ředitele Magistrátu hlavního města Prahy¹⁶² uděluje souhlas ministr vnitra.¹⁶³ Bez tohoto souhlasu je odvolání vedoucího úřadu neplatné.

Pokud jde o odvolání vedoucího úřadu/úředníka z důvodu porušení povinností, je nutné si položit otázku, zda období 6 měsíců se vztahuje pouze na případ dvou porušení nebo se vztahuje i na závažné porušení. Odpověď nám nato dává judikát NS.¹⁶⁴

V daném případě došlo k odvolání vedoucího úřadu (tajemnice obvodního úřadu Nová Ves). Tajemnici bylo sděleno dopisem 3. března 2010, že ji Statutární město Ostrava (dále jen žalovaný) odvolává z funkce tajemníka z důvodu závažného porušení jejích pracovních povinností dle § 12 odst. 1 písm. b) ÚřÚSC, které naplnila svým jednáním v období od 1. září 2007 (platnost předešlého oprávnění vypršela 31. srpna 2007) do 14. prosince 2007 tak, že prováděla legalizaci a vidimaci listin bez toho, aby prokázala náležitou odbornou způsobilost

¹⁵⁷ V textu mám vždy namysli úředníky územních samosprávných celků.

¹⁵⁸ § 12 odst. 1 ÚřÚSC.

¹⁵⁹ Rada obce § 102 odst. 2 písm. g.) OZř, Rada kraje § 59 odst. 1 písm. c) KZř, Rada hlavního města Prahy § 68 odst. 2 písm. v) ZHMP.

¹⁶⁰ MRÁČKOVÁ, Jana. Odvolání vedoucích úředníků, *Svaz měst a obcí*, 2013.

¹⁶¹ § 103 odst. 3 OZř.

¹⁶² § 72 odst. 3 písm. b) ZHMP.

¹⁶³ § 61 odst. 3 písm. b) KZř.

¹⁶⁴ Rozsudek NS ze dne 31. března 2015, sp. zn. 21 Cdo 4123/2013.

nebo měla složenou náležitou odbornou zkoušku (tajemnice danou zkoušku složila 14. prosince).

Tajemnici bylo dopisem (z 30. března 2010) oznámeno, že její pracovní poměr končí výpovědí z toho důvodu, že odmítla všechna nabízená místa. Tajemnice proti tomuto brojila podáním žaloby na určení neplatnosti odvolání a výpovědi z pracovního poměru. V žalobě uvedla, že neporušila své povinnosti. Dále tvrdila, že odvolání bylo žalovaným provedeno opožděně a že žalovaný nesplnil vůči ní nabídkovou povinnost.¹⁶⁵

Žalovaný kontroval, že odvolání tajemnice nebylo opožděné. Argumentoval, že období 6-ti měsíců se vztahuje pouze pro případ dvou méně závažných porušení povinnosti a nikoliv na závažné porušení. Zde podle žalobce časové omezení není.

OS žalobě tajemnice vyhověl a v rozsudku uvedl, že odvolání vedoucího úřadu je možné pouze za předpokladu, že se vedoucí úřadu dopustil závažného porušení (či dvou méně závažných porušení) svých zákonem stanovených povinností v průběhu posledních 6-ti měsíců. V daném případě však došlo k tvrzenému závažnému porušení povinností v roce 2007 a k odvolání až v roce 2010. Nebyla odvolána za porušení, kterého se dopustila v uplynulých 6-ti měsících. Z toho důvodu bylo odvolání a následná výpověď neplatná.

KS potvrdil rozhodnutí OS a dodal, že není možné při výkladu právních norem vycházet pouze z jazykového a gramatického výkladu, ale musí se vycházet z účelu dané úpravy: chránit vedoucího úřadu před vytvářením politického tlaku ze strany politika a chránit tak jeho nezávislost při jeho rozhodování.

Žalovaný podal dovolání k NS, kde opět zopakoval své argumenty. NS zcela odmítl tvrzení žalovaného ohledně jeho jazykového výkladu. V rámci svého rozhodnutí uvedl, že lhůta pro odvolání je obsažena v ÚřUSC z toho důvodu, aby byla nastolena právní jistota vedoucího úřadu (zda bude či nebude odvolán) a ochrana jeho nestrannosti při rozhodování. Taktéž uvedl, že pokud by se připustil jazykový výklad, byl by popřen účel ÚřUSC, tedy ochrana před politickým tlakem na úředníky a nepřípustně by zvýhodňoval zaměstnavatele. Odvolání proto musí být provedeno v určité časové souvislosti (tedy v lhůtě 6 měsíců), od porušení povinností vedoucího úřadu/úředníka. NS rozhodl, že k odvolání bylo provedeno po zákonem stanovené lhůtě 6-ti měsíců. Nesplňovalo tak taxativně vymezené podmínky pro odvolání vedoucího úřadu a z toho důvodu bylo neplatné. NS dovolání žalobce zamítl.

¹⁶⁵ Která vyplývá s § 12 odst. 4 ÚřUSC, jenž je obsahově totožný s § 73a odst. 2 ZP, z toho důvodu odkazují na podkapitulu 5.1.

P. Bukovjan¹⁶⁶ dále dodává, že i v případě, že nedojde odvolání vedoucího úředníka/úřadu v 6 měsíční lhůtě, může stále zaměstnavatel dát výpověď vedoucímu úředníkovi/ úřadu dle § 52 g) ZP, nebo okamžitě zrušit pracovní poměr dle § 55 odst. 1 písm. b) ZP (zde je však limitován lhůtami v § 58 ZP). Na možnostech využití těchto variant bude záležet, zda se dopustí zvláště hrubého porušení pracovních povinností (je tedy možné využít obě varianty), nebo jen závažně poruší své povinnosti (pouze § 52 g) ZP).

K úpravě odvolání vedoucího úřadu lze dále dodat, že K. Pondělíčková a V. Šťastný¹⁶⁷ uvádí, kdy v případě, že dojde k rozhodnutí rady o změně organizační struktury, na jejímž základě dojde k zániku oddělení a funkce vedoucího úředníka, je přesto nutné použít analogicky úpravu nabídkové povinnosti obsaženou v § 12 odst. 4 ÚřUSC, neboť zrušením odboru a funkce nedochází ke zrušení pracovního poměru.¹⁶⁸ S tímto závěrem se však nemohu ztotožnit, protože nabídková povinnost v § 12 odst. 4 ÚřUSC se vztahuje pouze na případ odvolání. Mé tvrzení podporuje i judikát NS.¹⁶⁹

V daném judikátu se řešila situace zrušení odboru krizového řízení na krajském úřadě v Ústí nad Labem (dále žalovaný) a zda má ke zrušení ředitel krajského úřadu (dále jen KÚ) pravomoc. Při této organizační změně došlo i ke zrušení funkce vedoucí úřednice (dále žalobkyně).

Žalobkyně na KÚ pracovala od 1. července 2001, kdy s ní byla uzavřena pracovní smlouva. Od 1. ledna 2003 byla jmenována vedoucí odboru krizového řízení. Dne 15. červnu 2009 bylo žalobkyni oznámeno, že k 1. červenci 2009 bude zrušen odbor krizového řízení a nemá pro ni práci, kterou by jí přiděloval, tudíž dal takto žalobkyni výpověď z důvodu nadbytečnosti.¹⁷⁰ Žalobkyně podala žalobu na neplatnost výpovědi k OS, v níž tvrdila, že nadbytečnost byla pouze fiktivní z důvodu pouhého faktického přejmenování odboru, kdy většina zaměstnanců zrušeného odboru přešla na nový odbor zabývající se tou samou problematikou, dále argumentovala, že jí byla výpověď dána v rozporu s § 12 ÚřUSC.

OS ve svém rozsudku žalobkyni vyhověl. Neplatnost výpovědi z pracovního poměru zdůvodnil tím, že žalobce nenabídl žalobkyni, která byla VZ, jiné pracovní místo dle § 73 odst. 6 ZP (dnes § 73a odst. 2 ZP) a nesplnil tak důvod pro uplatnění nadbytečnosti.

¹⁶⁶ BUKOVJAN, Petr. Důvody pro odvolání vedoucího úředníka, *Práce a mzda*, 2015, č. 9, s. 48.

¹⁶⁷ PONDĚLÍČKOVÁ, Klára a ŠTASTNÝ, Vít. *Zákon o úřednících územních samosprávných celků: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 61.

¹⁶⁸ Podobné nahlížení, ale dle úpravy sZP můžeme nalézt v: VEDRAL, Josef. Způsob odvolání vedoucího odboru zrušeného rozhodnutím rady obce, *Svaz měst a obcí*, 2003.

¹⁶⁹ Rozsudek NS ze dne 11. srpna 2015, sp. zn. 21 Cdo 3529/2014.

¹⁷⁰ § 52 písm. c) ZP.

Žalovaný podal odvolání. KS v rozhodnutí o odvolání odmítl argumentaci OS, ohledně nabídkové povinnosti žalovaného a uvedl, že nabídková povinnost se vztahuje pouze na případ, kdy se VZ. Vzдал nebo byl odvolán. V daném případě k tomu však nedošlo. KS se dále zabýval, zda měl ředitel krajského úřadu pravomoc k provedení takovéto reorganizace. Došel k závěru, že měl, a to z důvodu jeho oprávnění plynoucí z § 69 KZř. Bohužel ředitel KÚ neměl rozhodnutí rady kraje o snížení počtu zaměstnanců (tedy snížení o jednoho zaměstnance v podobě žalobkyně), které je v kompetenci rady kraje.¹⁷¹ Z toho důvodu, že zde chybělo rozhodnutí rady, bylo odvolání žalobkyně z funkce neplatné a dovolání odmítl.

Žalovaný podal odvolání NS. Ten zopakoval důvody, proč ředitel krajského úřadu může provádět organizační změny.¹⁷² NS dovolání žalovaného zamítl ze stejných důvodů jako KS. Z daného judikátu vyplývá, že aplikace nabídkové povinnosti se v rámci případu reorganizace, kdy dojde k zrušení odboru a vedoucího místa, vůči vedoucím úředníkovi neuplatní. Per analogiam je možné uplatnit dané zjištění i na úředníky obcí a hlavního města Prahy, kdy však vedoucí úřadu bude potřebovat souhlas rady jak s redukcí počtu zaměstnanců, tak se změnou vnitřní organizace úřadu.¹⁷³

5.4.2 Odvolání představeného

Představeného lze, stejně jak u vedoucího úředníka, odvolat jen z taxativně uvedených důvodů.¹⁷⁴ Odvolat tedy lze jen za předpokladu, že místo představeného bylo zrušeno, nebo v rámci jeho služebního hodnocení bylo zjištěno, že dosahoval nevyhovujících výsledků, pozbyl osvědčení se seznamovat s utajovanými dokumenty, přestal být zdravotně způsobilý pro výkon této funkce, či byl vzat do vazby.¹⁷⁵ Dále je možné, aby byl odvolán z důvodu kárného provinění.¹⁷⁶ Sám představený může písemně požádat o odvolání ze svého služebního místa.¹⁷⁷

¹⁷¹ § 59 odst. 1 písm. c) KZř.

¹⁷² § 69 odst. 2 písm. c) a f) KZř.

¹⁷³ § 102 odst. 2 písm. f) a j) OZř, § 68 odst. 2 písm. f) a u) ZHMP.

¹⁷⁴ Tyto důvody se neuplatní u vedoucího zastupitelského úřadu § 60 odst. 4 ZSS.

¹⁷⁵ § 60 odst. 1 ZSS.

¹⁷⁶ V rámci uloženého kárného opatření § 89 odst. 1 písm. d) ZSS.

¹⁷⁷ § 60 odst. 2 ZSS.

6 Práva a povinnosti zaměstnanců a vedoucího zaměstnance

V předchozích kapitolách byl definován právní termín VZ a byl rozebrán způsob, jakým vzniká a zaniká jeho pracovní poměr. Tato kapitola bude pojednávat jak o právech a povinnostech VZ, které se odlišují od běžného zaměstnance, tak i o povinnostech zaměstnance, které jsou základními povinnostmi VZ. To, co bude v této kapitole sděleno o zaměstnanci, bude tedy platit i pro vedoucího zaměstnavatele s tím, že v některých případech bude upřesněno, jak se tyto povinnosti zrcadlí vůči povinnostem VZ, které jsou uvedeny v § 302 ZP.

Základní povinnosti zaměstnance stanovuje ustanovení § 301 ZP, ale i v další ustanovení.¹⁷⁸ Tyto povinnosti jsou zároveň právem zaměstnavatele, které může po zaměstnancích požadovat.

6.1 Povinnost řádně pracovat

Zaměstnanci by při výkonu své závislé práce měli řádně a podle svých schopností a znalostí plnit pokyny,¹⁷⁹ jež zaměstnavatel nebo VZ vydal v souladu s právními předpisy. Pokud by však takový pokyn byl v rozporu s právními předpisy, má zaměstnanec právo odmítnout splnění zadaných pokynů bez negativních následků.

Dále jsou zaměstnanci povinni spolupracovat s ostatními zaměstnanci při plnění pracovních úkolů. V rámci takové spolupráce by měli zaměstnanci dodržet alespoň základní normy slušného chování, a to nejen k svému VZ, ale i mezi sebou. VZ má tuto povinnost vůči svým podřízeným, VZ na stejné organizační úrovni a nadřízeným. Povinnost VZ dodržet základní normy slušného chování lze podřadit pod jeho speciální povinnost, a to povinnost vytvářet příznivé pracovní podmínky na pracovišti.¹⁸⁰

Za příklad, kdy VZ nevytváří takové podmínky, může sloužit školní případ zaznamenaný i v médiích.¹⁸¹ V této kauze jde o ukončení pracovního poměru¹⁸² učitelky za chování, kterého se dopustila ve škole v přírodě (šlo o dozor v chlapeckých sprchách a dohlížení na to, zda jsou dětmi dodržována pravidla hygieny v intimních partiích). Během

¹⁷⁸ V § 38 odst. 1 písm. b), § 249, § 230 odst. 2, § 304 a § 316 odst. 2 ZP.

¹⁷⁹ BUKOVJAN, Petr. Porušení "pracovní kázně" v souvislostech, 1. část, *Práce a mzda*, 2011, č. 8, s 14.

¹⁸⁰ § 302 písm. c) ZP.

¹⁸¹ Dostupné na: <http://olomouc.idnes.cz/kauza-propustene-ucitelky-vanda-fabianova-fjs-/olomouc-zpravy.aspx?c=A170310_2311377_olomouc-zpravy_stk> [cit. 14. 3. 2016].

¹⁸² Tedy výpovědí, přesný výpovědní důvod není v médiích uváděn, lze se však domnívat, že výpovědním důvodem bylo hrubé porušení pracovních povinností dle § 52 g) ZP.

projednávání daného případu vyšlo v najevo, že VZ (ředitel školy) vytvářel na pracovišti nepřátelské prostředí v podobě stále se opakujících kontrol a nespécifikované šikany.¹⁸³ V daném případě (pokud jsou informace uvedené v médiích pravdivé) by bylo možné shledat porušení jeho povinností vyplývajících ze ZP. Z toho důvodu by bylo možné ho odvolat z místa ředitele školy dle § 166 odst. 5 písm. a) školského zákona. Daného ředitele by odvolala rada obce, jelikož zde plní funkci zřizovatele.¹⁸⁴

K tomu však dodávám, že by bylo třeba získat další informace o podobě vedení kontrol, dále je nutný popis možné šikany pro posouzení její míry (například za šikanu bych nepovažoval situaci, kdy ředitel daného učitele nezdraví a nevede s ním společenskou komunikaci).

6.2 Povinnost využít svou pracovní dobu

Další povinností zaměstnance je pracovat a organizovat si zadané pracovní úkoly takovým způsobem, aby využíval pracovní dobu,¹⁸⁵ a k tomu jemu svěřené výrobní prostředky co nejefektivněji a byl je tak schopen plnit řádně a včas.¹⁸⁶

Pro VZ z této povinnosti rezultuje skutečnost, že je povinen, při zadávání pracovního¹⁸⁷ úkolu zaměstnanci brát zřetel na jeho schopnosti a možnosti. VZ musí navíc vytvořit odpovídající podmínky, aby mohl zaměstnanec splnit uložený pracovní úkol. Tím se má na mysli například instruovat ho o pracovním úkolu, informovat zaměstnance o jednotlivých bezpečnostních rizicích jeho úkolu a poučit ho, jakým způsobem má těmto rizikům předcházet,¹⁸⁸ poskytnout mu potřebné pracovní pomůcky, poskytnout mu dostatečný čas na splnění pracovního úkolu. VZ by měl při zadávání práce brát na zřetel možnost, že zaměstnanec nebude schopen splnit daný pracovní úkol během pracovní doby a bude muset pro splnění pracovního úkolu nařídít tomuto zaměstnanci práci přesčas.¹⁸⁹

¹⁸³ Dostupné na: <http://olomoucky.denik.cz/zpravy_region/konejte-zlobili-se-rodice-i-kantori-na-zastupitele-30170309.html> [cit. 14. 3. 2016].

¹⁸⁴ § 102 odst. 2 písm. b) OZř.

¹⁸⁵ Povinnost dodržovat pracovní dobu může zaměstnanec nebo VZ porušit vykonáním svého ústavně zaručeného práva na stávkou dle čl. 27 Listiny základních práv a svobod za podmínky, že účelem je ochrana jeho hospodářských práv a sociálních práv.

¹⁸⁶ § 301 písm. b) ZP.

¹⁸⁷ Povinnost řízení a organizace dle § 302 písm. a), b) ZP.

¹⁸⁸ § 103 odst. 2 ZP.

¹⁸⁹ § 78 odst. 1 písm. i) ZP.

6.3 Povinnost řídit se právními předpisy a ostatními předpisy a pokyny vedoucího zaměstnance

Zaměstnanec musí při výkonu svých pracovních úkolů dodržovat právní předpisy vztahující se k jejich výkonu. Musí se řídit i ostatními bezpečnostními předpisy, které jsou vymezeny v § 349 odst. 1 ZP a dodržovat určitou míru bezpečnosti, dále může jít o technické předpisy týkající se servisních intervalů¹⁹⁰ strojů a další. Zaměstnanec má povinnost též řídit se interními předpisy zaměstnavatele.¹⁹¹

Pro VZ z toho vyplývá, že nese povinnost zajistit informování a proškolení o jednotlivých bezpečnostních předpisech a interních předpisech,¹⁹² které se vztahují k jeho podřízeným. Pro splnění jeho povinnosti je třeba, aby si ověřil, zda zaměstnanec pochopil proškolení. Je nutné, aby nejen průběžně kontroloval dodržování bezpečnostních a technických předpisů zaměstnancem,¹⁹³ ale aby vyžadoval jejich důsledné dodržování. V rámci výkonu kontrolní činnosti, kdy se VZ dozví o porušení bezpečnostních a interních předpisů, musí udělit pokyn a zaměstnanec musí tento pokyn uposlechnout, aby se zdržel dalšího porušování daných předpisů či jednání, která mohou způsobit škodu.¹⁹⁴ To, že pokyn VZ může být udělen v jakékoliv formě, dokazuje rozsudek NS.¹⁹⁵

Zde byl řešen případ úrazu zaměstnance ve stavebnictví. Daný stavební dělník (dále žalobce) u zaměstnavatele (dále žalovaný) pracoval od 8. dubna 2002. Během 9. září 2002 prováděl spolu s ostatním spolupracovníky zateplování střechy haly. V rámci této činnosti si žalobce udělal přestávku, kdy si sedl na světlík. Po dosednutí druhého spolupracovníka se propadl světlíkem a dopadl na 10 metrů níže položenou podlahu haly. Po tomto pádu utrpěl pracovní úraz, na jehož základě byl 10 měsíců v pracovní neschopnosti a byl mu přiznán plný invalidní důchod.

Žalobce se domáhal náhrady újmy na zdraví po žalovaném z důvodu pracovního úrazu. OS žalobu zamítl s tím, že nepovažoval přestávku na kouření v příčné souvislosti s plněním pracovních úkolů (tedy vzniklou újmu během přestávky na kouření). Žalobce se odvolal ke KS, který žalobu vrátil OS, v rozhodnutí označil kuřáckou přestávku žalobce za

¹⁹⁰ Rozsudek NS ze dne 24. června 2015, sp. zn. 21 Cdo 2388/2014.

¹⁹¹ K některým interním povinnostem viz BUBELOVÁ, Kamila. Předepsaný zaměstnanecký oděv – výsada, nebo zásah do svobody zaměstnance? In MORAVČÍKOVÁ, Michaela a KRIŽAN, Viktor. (ed): *Svet práce a sloboda zamestnanca*. Leges: Praha 2014, s. 9 – 18.

¹⁹² § 302 písm. c) a f) ZP.

¹⁹³ Rozsudek NS ze dne 24. června 2015, sp. zn. 21 Cdo 2388/2014.

¹⁹⁴ Rozsudek NS ze dne 29. října 2014, sp. zn. 21 Cdo 3555/2013.

¹⁹⁵ Rozsudek NS ze dne 4. září 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011.

běžnou a takovou, která neznamenalala vybočení z rámce pracovních povinností a která by měla za následek zproštění povinnosti zaměstnavatele za újmu na zdraví.

OS tedy znovu rozhodl tak, že žalobu zamítl s tím, že žalobce byl o BOZP proškolen a jeho počínání (tedy sezení na světlíku) bylo porušení pravidel BOZP a žalovaný se povinnosti nahradit újmu zprostil.

Žalobce se znovu odvolal. KS vydal rozsudek, kde uznal nárok žalobce s tím, že žalovaný nebyl schopen doložit, že by prováděl poučení o BOZP v pravidelných časových úsecích. Vedoucí na začátku dne pouze oznámil úkoly dne. Dále označil vulgární pokyn („kurva, nelezte tam na ty světlíky, můžete sletět”¹⁹⁶) o možnosti propadnutí se světlíkem vůči žalobci jen za reakci na vzniklou situaci a samo o sobě nebylo podle KS poučením o možné vzniklé škodě.

Žalobce podal dovolání proti rozsudku KS. NS odmítl žalovaným tvrzenou tézi, že přestávka na kouření je svévolným přerušením práce, dalšími argumenty jako to, že daný objekt nebyl ve vlastnictví žalovaného (tak si žalovaný vyložil prováděcí nařízení vlády¹⁹⁷ k sZP) a tudíž nemůže být odpovědný za pracovní úraz, a označil ho za absurdní.

NS vyhodnotil vulgární pokyn žalovanému za pokyn, jehož účelem bylo předejít VZniku škody, podotkl, že sice pokyny se vydávají předem (tedy není zde hrozba bezprostředního nebezpečí), avšak neviděl zde problém v tom, že pokyn byl vydán ve chvíli, kdy nebezpečí hrozí. NS uvedl, že účelem pokynů je „... zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci proto nelze chápat jen jako nějaké formalizované abstraktní poučování o pravidlech chování v situacích, které teoreticky mohou (ale nemusí) v budoucnu nastat, nýbrž také jako praktickou reakci, jejímž smyslem je usměrnit jednání podřízených tak, aby se vyhnuli možnému nebezpečí, které by v průběhu výkonu práce při jiném způsobu chování mohlo jinak reálně hrozit.”¹⁹⁸

Díky pokynům a kontrolám umožňuje VZ zaměstnavateli liberovat se z případné objektivní odpovědnosti za újmu,¹⁹⁹ kterou má zaměstnavatel vůči zaměstnanci, zároveň tak

¹⁹⁶ Tamtéž.

¹⁹⁷ Nařízení vlády č. 104/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony ve znění nařízení vlády č. 461/2000 Sb. ve znění k 1. lednu 2001.

¹⁹⁸ Rozsudek NS ze dne 4. září 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011.

¹⁹⁹ Viz rozsudek NS ze dne 14. srpna 2014, sp. zn. 21 Cdo 2886/2013, kde proto, aby KS mohl rozhodnout o tom, že zaměstnavatel se liberoval z této odpovědnosti, je nutné, aby bylo zjištěno, zda byla prováděna soustavná kontrola dodržování a znalosti interních předpisů a zda bylo vyžadováno jejich dodržování. Tuto povinnost doplnit dokazování KS můžeme chápat i jako povinnost zaměstnavatele (vedoucího zaměstnance) tak činit.

zajišťuje plnění další své povinnosti vůči zaměstnavateli, a to povinnosti ochránit majetek svého zaměstnavatele.²⁰⁰

6.4 Povinnost řádně nakládat se svěřenými prostředky

Zaměstnanec dále musí při výkonu své práce nakládat se svěřenými prostředky, které mu svěřil zaměstnavatel, takovým způsobem, aby nedocházelo k jejich zničení, ztrátě či poškození. Tyto svěřené prostředky nesmí využívat pro svůj osobní prospěch. To lze, pokud uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o užívání věci k soukromým účelům.²⁰¹

V případě VZ se k této povinnosti přidává povinnost kontrolovat podřízené zaměstnance, zda se nedopouštějí porušení této povinnosti. VZ naplňují svou povinnost k ochraně majetku zaměstnavatele.²⁰²

6.5 Povinnost dále se vzdělávat

Zaměstnanec je povinen dále se vzdělávat a zvyšovat si tak svou kvalifikaci potřebnou k výkonu své práce.²⁰³ Pro VZ to znamená, že musí průběžně kontrolovat, zda znalosti zaměstnance dosahují takového rozsahu, aby byl schopen i nadále vykonávat svou práci. Pokud dojde v rámci takové kontroly k závěru, že zaměstnanec nemá dostatečné znalosti, udělí VZ zaměstnanci pokyn k nápravě. Ten může obsahovat příkaz, aby se zaměstnanec zúčastnil semináře,²⁰⁴ nebo mu poskytne literaturu či jiné prostředky pro zvýšení jeho kvalifikace. VZ tím naplňuje svou povinnost uloženou mu v § 302 písmena e) ZP.

6.6 Povinnost předcházet újmě a bezdůvodnému obohacení

Zaměstnanec má povinnost předcházet újmě a bezdůvodnému obohacení při práci. Tato povinnost je plněna zaměstnancem tím, že dodržuje bezpečnostní předpisy při výkonu práce. Naplňuje ji i svým dalším jednáním na pracovišti, což znamená, že hlásí svému VZ nedostatky a závady na pracovišti, které by mohly vést ke vzniku újmy.²⁰⁵ VZ také oznamuje hrozící škodu na majetku zaměstnavatele, rovněž se musí pokusit odstranit škodu, pokud je nutný bezprostřední zásah a nebrání mu v tom nedostatek znalostí, ohrožení sebe sama nebo ostatních zaměstnanců či osob blízkých. Pouze na základě takového jednání může

²⁰⁰ § 302 písm. g) ZP.

²⁰¹ Např. dohoda o užívání vozidla k soukromým účelům.

²⁰² Tedy zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku § 302 písm. g) ZP.

²⁰³ § 230 odst. 2 věta první ZP.

²⁰⁴ Toto právo má sice zaměstnavatel dle § 230 odst.2 ZP věty druhé, avšak pro splnění povinnosti vedoucího zaměstnance k vytváření podmínek pro zvyšování odborné úrovně svých zaměstnanců dle § 302 písm. e) ZP jej dovozují i pro vedoucího zaměstnance.

²⁰⁵ § 249 odst. 2 ZP a § 301 písm. d) ZP.

zaměstnanec předejít případné povinnosti podílet²⁰⁶ se náhradě vzniklé škody. Zaměstnanec dále hlásí VZ pracovní úrazy,²⁰⁷ ať už jde o úraz jeho vlastní nebo o úraz spolupracovníka či jiné fyzické osoby.

VZ se tak stává osobou, které se ohlašuje možnost vzniku škody nebo úrazu.²⁰⁸ Pokud jde o ohlášené nebezpečí vzniku škody, může VZ udělit pokyn²⁰⁹ zaměstnanci, v rámci kterého má dojít k snížení pravděpodobnosti škodné události, nebo toto oznámení může „postoupit“ dále, pokud není schopen nebezpečí odvrátit sám. VZ má povinnost v případech úrazů²¹⁰ na pracovišti vypracovat záznam o úrazu²¹¹ do příslušného formuláře, informovat příslušné orgány a instituce. Dále musí vést knihu úrazů²¹² dle nařízení vlády.²¹³

V případě, že VZ neplní povinnosti týkající se informování o pracovních úrazech a vedení knihy úrazů, vystavuje svého zaměstnavatele hrozbě pokuty a pro nesplnění těchto povinností se bude jednat o přestupek²¹⁴ nebo správní delikt²¹⁵ na úseku bezpečnosti práce.

6.7 Povinnost loajality vůči zaměstnavateli

Tato povinnost v sobě zahrnuje dvě povinnosti, a sice povinnost zaměstnance nejednat proti oprávněným zájmům zaměstnavatele²¹⁶ a povinnost zdržet se konkurenčního²¹⁷ jednání vůči zaměstnavateli.

Povinnost nejednat proti oprávněným zájmům zaměstnavatele může znamenat pro zaměstnance, že se v rámci jednání s obchodními partnery zaměstnavatele musí vyvarovat takového jednání, v rámci kterého by došlo k poškození vztahů mezi jeho zaměstnavatelem a těmito obchodními partnery.²¹⁸ P. Podrazil²¹⁹ dále zahrnuje k oprávněným zájmům to, že zaměstnanec se musí zdržet šíření informací, které by mohly poškodit vnímání zaměstnavatele veřejností. Dále je možné, aby se možná kritika zaměstnavatele dostala do

²⁰⁶ § 251 odst. 1 ZP.

²⁰⁷ § 106 odst. 4 ZP.

²⁰⁸ MUŠKA, František. *Pracovní úraz, Bezpečnost a hygiena*, 2016, č. 1, s. 8.

²⁰⁹ Rozsudek NS ze dne 29. října 2014, sp. zn. 21 Cdo 3555/2013.

²¹⁰ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 631.

²¹¹ § 105 odst. 2 ZP.

²¹² § 105 odst. 4 ZP.

²¹³ Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a evidence úrazů, ve znění pozdějších předpisů.

²¹⁴ § 17 odst. 1 písm. k) až n) ZIP.

²¹⁵ § 30 odst. 1 písm. k) až n) ZIP.

²¹⁶ § 301 písm. d) ZP.

²¹⁷ § 304 odst. 1 ZP.

²¹⁸ Rozsudek NS ze dne 3. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 678/2001.

²¹⁹ Podrobněji k povinnosti loajality PODRAZIL, Petr. Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej, *Právní rozhledy*, 2016, č. 8, s. 275.

rozporu s povinností loajality. Zde však musíme, jak uvádí N. Randlová, posuzovat, zda v daném případě nejde o projev svobody projevu.²²⁰

Pokud jde o povinnost zdržet se konkurenčního jednání vůči zaměstnavateli, musí se zaměstnanec zdržet takového druhu činnosti, kdy vedle své pracovní činnosti u daného zaměstnavatele vykonává činnost, při které konkuruje předmětu činnosti svého zaměstnavatele a v rámci této konkurenční činnosti dosahuje výtěžku. Zaměstnanec se též nesmí snažit převzít pro sebe daného obchodního partnera.²²¹

Zaměstnanec tuto povinnost neporušuje tím, že se stal společníkem²²² ve společnosti s ručením omezeným, ani ji neporuší, pokud si na stejnou činnost jen zřídí živnostenské oprávnění.²²³ Zaměstnavatel může udělit souhlas k zaměstnancově konkurenční činnosti. Zaměstnanec však nebude potřebovat jeho souhlas, pokud půjde o činnost vědeckou, publicistickou, literární a pedagogickou.²²⁴

6.8 Povinnost vedoucích zaměstnanců zabezpečit odměňování zaměstnanců

VZ v rámci hodnocení svých podřízených hodnotí složitost práce, jejich výkonnost, kvalitu práce a na základě těchto hodnocení navrhuje odměny nebo prémie jemu podřízeným zaměstnancům. Tato jeho povinnost mu zároveň umožňuje motivovat podřízené k lepším pracovním výkonům. Nedostatečné odměňování za vykonanou práci může vést k tomu, že zaměstnanec nebude dostatečně motivován ke správnému plnění svých pracovních úkolů.²²⁵

Způsob a podmínky, kdy může VZ navrhnout prémie (někdy označované jako odměny), stanoví zaměstnavatel vnitřním předpisem nebo zvláštním příkazem vůči konkrétnímu VZ. V interní směrnici (či příkazu²²⁶) může být specifikován rozsah, důvody pro udělení odměn, dále zde může být uvedeno rozmezí výše mzdy, což VZ může sjednat s budoucím zaměstnancem.

Pokud jde o zaměstnance, jejichž zaměstnavatel je navázán na státní nebo místní rozpočet, může VZ navrhnout udělení osobního příplatku,²²⁷ který se liší od prémie.²²⁸

²²⁰ RANDLOVÁ, Nataša., PEŠKAR, Michal. Jaká kritika zaměstnavatele je (ne) oprávněná?, *Práce a mzda*, č. 5, 2016, s. 23.

²²¹ Rozsudek NS ze dne 1. října 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001.

²²² Rozsudek NS ze dne 11. července 1996, sp. zn. 3 Cdon 851/96.

²²³ § 304 odst. 1 ZP.

²²⁴ Tamtéž odst. 3.

²²⁵ URBÁNEK, Jan. Proč zaměstnanci nedělají, co jejich vedoucí očekávají? (1) Dostupné na: <<http://byznys.ihned.cz/podnikani/lide-a-personalni-rizeni-manazerske-dovednosti/c1-57858380-proc-zamestnanci-nedelaji-co-jejich-vedouci-ocekavaji>> [cit. 3. 3. 2017].

²²⁶ Příklad takového příkazu uvádím v příloze diplomové práce.

²²⁷ § 131 ZP.

6.9 Práva zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců

Pokud jde o práva zaměstnanců a VZ, budou stručně shrnuta v této podkapitole. Zaměstnanci mají právo na to, aby jim byla přidělována práce, která byla určena dle pracovní smlouvy nebo jmenováním, aby byli za tuto odvedenou práci odměňováni a na jednotlivé zákonem stanovené příplatky,²²⁹ mají právo na přestávku v práci a bezpečnostní přestávku, právo na dovolenou.²³⁰

VZ v rámci zaměstnavatelů, u kterých pobírají plat,²³¹ mají právo na příplatek za vedení, jehož výše se určuje dle stupně řízení.²³² Jsou čtyři stupně řízení. Každý ze stupňů řízení představuje určitý stupeň náročnosti úsilí, jež musí daný VZ vynaložit při své práci s podřízenými na pracovišti. Výše příplatku je stanovena v procentech z platového tarifu nejvyššího platového stupně, do kterého je VZ zařazen.²³³

²²⁸ Prémie se poskytují v rámci mzdové sféry, osobní příplatek se poskytuje v rámci platové.

²³⁰ § 211 ZP.

²³¹ § 109 odst. 3 ZP.

²³² § 127 odst. 3 ZP.

²³³ Tamtéž.

7 Zvláštní povinnosti vedoucího zaměstnance dle jiných právních úprav

V této podkapitole rozeberu jednotlivé zvláštní povinnosti VZ dle zvláštních právních úprav. Především se zaměřím na povinnosti představeného, vedoucího úředníka/úřadu.

V rámci následující podkapitole budu rozebírat povinnosti jak vedoucího úředníka, tak představeného společně, jelikož v obou případech je obsahem jejich práce veřejná správa. V případě, že se budou odlišovat, bude to v textu uvedeno. Většinou půjde o povinnosti úředníků a státních zaměstnanců, které jsou však i povinnostmi vedoucích úředníků a představených. A z důvodu, že jsou některé povinnosti představených a vedoucích úředníků/úřadů obsahově shodné s povinnostmi VZ, nebudu je dále rozebírat.²³⁴

7.1 Povinnosti vedoucího úředníka a představeného

7.1.2 Povinnost loajality

Jak vedoucí úředník, tak i představený v rámci výkonu své funkce mají povinnost loajality,²³⁵ jež má v sobě obsažené dvě povinnosti. Povinnost představeného nejednat proti oprávněným zájmům zaměstnavatele²³⁶ a povinnost zdržet se konkurenčního²³⁷ jednání vůči zaměstnavateli.

Oprávněným zájmem zaměstnavatele je, aby veřejná správa byla vykonávána nezávisle. Aby tato povinnost byla plněna, stanovil zákonodárce, že státní zaměstnanec ani úředník nesmí v souvislosti se svou funkcí brát dary či přijímat výhody, které jsou poskytovány třetí stranou.²³⁸ V rámci ZSS a ÚřÚSC jsou však rozdíly. Zatímco úředník nesmí přijmout žádný dar, státní zaměstnanec může přijmout dar do 300 Kč.²³⁹ Svou práci jsou povinni vykonávat nezávisle, tedy jejich osobní přesvědčení a názory je nesmí ovlivnit, vždy musí jednat ve veřejném zájmu, zároveň nesmí zneužít informace, které se dozvěděli, ke svému obohacení.²⁴⁰ Na rozdíl od VZ je zákaz konkurence ztížen tím, že nesmí být členy řídicích, kontrolních a dozorčích orgánů právnické osoby, jež podniká,²⁴¹ rovněž v rámci své

²³⁴ O které povinnosti jde uvádím v příloze č. 1 ve srovnávací tabulce.

²³⁵ Výslovně uvedeno u státních zaměstnanců v § 77 odst. 1 písm. a) ZSS.

²³⁶ § 301 písm. d) ZP.

²³⁷ § 304 odst. 1 ZP.

²³⁸ § 77 odst. 1 písm. j) ZSS a § 16 odst. 1 písm. i) ÚřÚSC.

²³⁹ § 77 odst. 1 písm. j) ZSS.

²⁴⁰ § 77 odst. 1 písm. b), i) ZSS a § 16 odst. 1 písm. f) ÚřÚSC.

²⁴¹ § 81 odst. 1 ZSS a § 16 odst. 3 ÚřÚSC.

loajality jsou povinni mlčenlivostí.²⁴² Dále je u představených pro zajištění loajality vůči státu stanoven zákaz výkonu funkcí v politických stranách a hnutích,²⁴³ je jim zapovězen výkon práva stávkovat.²⁴⁴

7.1.3 Povinnost se legitimovat při úředním jednání

Jak úředník, tak státní zaměstnanec, mají povinnost se legitimovat v rámci výkonu své funkce při úředním jednání. Musí uvést ve svém písemném i ústním projevu své jméno, příjmení, hodnost a zařazení v rámci útvaru. Tento typ povinnosti je uložen z důvodu:

- 1) aby osobám, které jednají se státním zaměstnancem či úředníkem bylo jasné, s kým dané jednání vedou,
- 2) aby bylo možné v případě následných kontrol jejich činnosti zjistit, kterou konkrétní činnost vykonávali.

7.1.4 Povinnost zachovávat při svém jednání slušnost

V případě státních zaměstnanců je daná povinnost ještě posílená nutností dodržovat etický kodex.²⁴⁵

7.1.5 Informační povinnost vůči osobám stojícím vně veřejné správy²⁴⁶

Tato povinnost je projevem ústavního práva ke svobodnému přístupu k informacím,²⁴⁷ jež se projevuje v zákoně o právu na informace o životním prostředí²⁴⁸ a v zákoně o svobodném přístupu k informacím.²⁴⁹ Tuto povinnost však mají jen za předpokladu, že ji mají v náplni své práce.

7.1.6 Zvláštní informační povinnost vedoucího úředníka/úřadu a státního zaměstnance²⁵⁰

V případě, že vedoucí úředník splňuje předpoklady pro odvolání, musí to oznámit územnímu samosprávnému celku. Pokud jde o státního zaměstnance, ten má povinnost oznámit, že proti němu je vedeno trestní stíhání.

7.1.7 Povinnost představeného provádět služební hodnocení svých podřízených

Představený má povinnost provádět služební hodnocení²⁵¹ svých podřízených.²⁵² Představený provede vždy v prvních 3 měsících nového kalendářního roku služební

²⁴² § 77 odst. 1 písm. h) ZSS a § 16 odst. 1 písm. j) ÚřÚSC.

²⁴³ § 80 ZSS.

²⁴⁴ § 82 odst. 1 ZSS.

²⁴⁵ § 77 odst. 1 písm. t) ZSS. Dostupný na: < <https://www.vlada.cz/cz/urad-vlady/eticky-kodex/eticky-kodex-zamestnancu-uradu-vlady-cr-100436/> [cit. 31. 10. 2016].

²⁴⁶ § 77 odst. 1 písm. g) ZSS a § 16 odst. 1 písm. k) ÚřÚSC.

²⁴⁷ čl. 17 odst. 1, 2, 4, 5 LZPS.

²⁴⁸ zákon č. 123/1998 Sb., o právu na informace o životním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

²⁴⁹ zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.

²⁵⁰ § 77 odst. 1 písm. k) ZSS a § 16 odst. 1 písm. m) ÚřÚSC.

hodnocení za předešlý kalendářní rok. Toto hodnocení však provádí ve spolupráci se služebním orgánem.²⁵³

7.1.8 Kázeňská povinnost představeného

Představený má povinnost v rámci výkonu své kontrolní pravomoci podávat podněty kárné komisi v případě, že došlo k kárnému provinění jeho podřízeného. V případě, že tak neučiní, dopustí se on sám porušení svých povinnosti jako povinnosti představeného.²⁵⁴

7.1.9 Další povinnosti státního zaměstnance

Představený a státní zaměstnanci mají povinnost se účastnit na jednání komisí vytvořených služebním orgánem podle služebního předpisu. Dále je zde uložena povinnost zastupovat představeného nebo státního zaměstnance zařazeného na služebním místě, které je zařazeno ve vyšší platové třídě. V případě, že se státní zaměstnanec dohodne se služebním orgánem, že bude konat službu na jiném místě, vzniká mu povinnost ji tam i konat.

7.1.10 Povinnost vedoucích úředníků/úřadů se vzdělávat

Povinnost vedoucích úřadů/úředníků je stejná jako u řadových úředníků s tím rozdílem, že je jim stanovena povinnost účastnit se na akreditovaných kurzech. V praxi se však objevily případy, kdy osvědčení o absolvování kurzu bylo vydáno při zahájení kurzu nebo v jeho průběhu, tedy nikoliv až po jeho ukončení. Tyto kurzy mají dále problémy s kvalitou vyučovaných předmětů, v některých případech obsah předmětu neodpovídá udělené akreditaci.²⁵⁵

7.1.11 Povinnosti vedoucího úřadu

Ať jde o tajemníka úřadu, ředitele KÚ či ředitele Magistrátu hlavního města Prahy, mají tito vedoucí úředníci společné povinnosti, v rámci kterých vykonávají svou povinnost řízení a organizační (vydávají spisový, pracovní a organizační řád), podílí se na jejich odměňování, mají povinnost plnit úkoly, které vyplývají ze samostatné působnosti, nebo které jim uloží zastupitelstvo, rada, a podle typu územního samosprávného celku kde působí, musí plnit úkoly, které jim uloží starosta, hejtman či primátor.

²⁵¹ Blíže k služebnímu hodnocení v: KRATOCHVÍLOVÁ, Eva. Několik poznámek ke služebnímu hodnocení státních zaměstnanců, *Práce a mzda*, 2016, č. 11, s. 20.

²⁵² § 78 písm. a) a § 155 odst. 2 ZSS.

²⁵³ § 156 odst. 1 ZSS.

²⁵⁴ § 78 odst. 1 písm. a) ZSS.

²⁵⁵ Další nedostatky kurzů určených pro vzdělávání úředníků jsou dále rozvinuty v: Metodickém doporučení Ministerstva vnitra ze dne 8. prosince 2015, K činnosti územních samosprávných celků a ostatních akreditovaných institucí, zaměřené na problematiku kontroly vzdělávacích institucí, akreditovaných dle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné na: <www.mvcr.cz/odk2/soubor/metodika-kontrola-vzdelavacich-instituci-akreditovanych-dle-zakona-c-312-2002-sb.aspx> [cit. 31. 10. 2016].

8 Závěr

V průběhu této práce jsem se snažil osvětlit odlišnosti VZ od běžných zaměstnanců a uvést tak čtenáře do této problematiky. Poukázal jsem na neduhy stávající právní úpravy v případě představeného, kdy by bylo lepší kdyby se zákonodárce vydal cestou méně složitější právní úpravy co do třídění typů představených a způsobu obsazování jejich míst. Kdy si mohl vzít zákonodárce inspiraci ze slovenské právní úpravy, nebo by šel cestou jakou se vydal v rámci ÚřÚSC, který pouze upravil nejdůležitější odlišnosti.

V historické části jsem rozebíral vývoj postavení VZ, který lze ohodnotit tak, že od rozdrobené právní úpravy z dob první republiky náš právní řád přešel do jednotně definovaného institutu VZ v průběhu „výstavby socialismu“, kdy lidově řečeno na papíře se úprava zdála být velice dobrou (například spolupráce VZ a ROH na hodnocení zaměstnanců) a převratnou, bohužel v praxi v určitých případech se z VZ stávaly prodloužené ruce KSČ při vynucování její vlády a názorů. Po 17. listopadu 1989 se opětovně VZ stali zaměstnanci a nikoli VZ/straničtí funkcionáři KSČ.

Během porevolučních let došlo i k několika přehmatům. Příkladem může být zavedení a opětovné zrušení výlučného zákazu konkurence u VZ, které mělo následně i vliv na průběh privatizace u nás (viz důvody uvedené pro zavedení daného zákazu). Přesto bych doporučoval v případě vývoje budoucí právní úpravy nejen u VZ, ale i u zaměstnanců inspirovat se v úpravě pracovního práva první republiky. Například opětovně zavést možnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance v případě, kdy: *„ublíží-li zaměstnavatel jemu nebo příslušníkům jeho rodiny skutkem, poruší-li vůči nim mravnost, dopustí-li se hrubé urážky proti nim anebo odepře-li chrániti zaměstnance proti takovým jednáním příslušníka své rodiny nebo jiného svého zaměstnance“*.²⁵⁶ Na tomto důvodu lze dobře demonstrovat to, že šikana a terorizování²⁵⁷ zaměstnanců zaměstnavatelem či mezi zaměstnanci navzájem se vyskytovalo již za první republiky a že je možné při tvorbě nové právní úpravy se poučit i z naší právní historie.

Dále lze tedy shrnout, že VZ lze definovat jako osobu, jež má oprávnění rozhodovat a stanovovat úkoly na určitém stupni řízení a má k tomu sobě podřízené zaměstnance, čímž se odlišuje od ostatních zaměstnanců, kteří tyto pravomoci nemají a nemohou se podílet na výkonu řídicí funkce zaměstnavatele. Jsem toho názoru, že

²⁵⁶ § 33 č. 4 zákona č. 154/1934 Sb. z. a n., zákon o soukromých zaměstnancích ve znění pozdějších předpisů.

²⁵⁷ Blíže k násilí na pracovišti v dnešní době v: ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, 192 s.

v soukromé sféře se VZ uplatní u zaměstnavatelů, jež jsou malými až středními podnikateli,²⁵⁸ a v případech, kdy zaměstnavatel již sám není schopen efektivně řídit své zaměstnance (z důvodu složitosti kontroly zadaných úkolů) a musí tak delegovat svou pravomoc, aby se jeho podnikání neměnilo v chaos, bez odpovědnosti.

V průběhu kapitoly čtvrté jsem rozebral, jakým způsobem vzniká pracovní poměr vedoucího zaměstnance a další dílčí aspekty týkající se jejich smluv. Chtěl navrhnout i možnost opuštění stávající úpravy založení pracovního poměru jmenování a stanovit jmenování pouze jako předpoklad pro uzavření pracovní smlouvy, pokud by si to zaměstnavatel ve svých vnitřních předpisech stanovil a zjednodušit tak právní úpravu založení pracovního poměru. Taktéž považuji za vhodnější v určitých případech zvážit možnost uzavření konkurenční doložky z důvodu předejití možných budoucím problémům (například odchod části zákazníkům), které může bývalý VZ způsobit svému bývalému zaměstnavateli. Dalším mým doporučením je začít ignorovat judikaturní zákaz souběhu funkcí z důvodu, které jsem uvedl: přežitosti, zastaralosti a hlavně protiústavnosti základního stavebního kamene judikatury NS, tedy judikátu VS sp. zn. 6 Cdo 108/92.

Lze shrnout tak, že VZ dle ZP může být z vedoucích místa odvolán bez jakéhokoliv důvodu. V případě VZ ze soukromého sektoru zde nevidím problém. V případě všech VZ platí, že není nutné je odvolat z funkce před výpovědí. V případě VZ dle ÚřUSC a ZSS je však možné je odvolat pouze za určitých taxativně vymezených podmínek. Tím je zamezeno politicky motivovanému odvolávání těchto VZ.

V rámci této kapitoly šesté jsem rozebral povinnosti zaměstnanců, které jsou však i povinnostmi VZ. VZ není pouze bezpředmětný název jen o něco lépe placeného zaměstnance. Vedoucí má za povinnost vést, řídit a provádět kontroly svých podřízených. Pokud však v tomto selhává, musí zjistit, kde udělal chybu. Možné řešení chyb na poli managementu můžeme najít v článcích J. Urbana, který popisuje příčiny selhání vedení a možnou nápravu.²⁵⁹ V kapitole věnující se o povinnosti VZ a představeného dle zvláštních právních úprav. Rozebral jsem jen ty povinnosti, které se liší od obecné právní úpravy obsažené v ZP. V rámci zkoumání jsem došel k tomu, že povinnosti vedoucího úřadu/úředníka a představeného jsou obsahově stejné. V některých částech povinností jsou však stanoveny jiné limity, například u úředníka dle ÚřÚSC je absolutní zákaz přijímat

²⁵⁸ Definice malého a středního podnikatele dostupná na: <<http://www.czechinvest.org/definice-msp>> [cit. 3. 2. 2017].

²⁵⁹ URBÁNEK, Jan. Motivační nástroje vedoucího, *Práce a mzda*, 2017, č. 1, s. 34.

jakékoliv dary, ale u státního zaměstnance je (bezdůvodně) stanovena hranice pro přijímání darů do 300 Kč. Proč je zde stanovena taková hranice, není jasné.

Bibliografie

Monografie

SEDLÁČEK, Jaromír. *Obligační právo 2* Editor Jiří SPÁČIL. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 163 s.

HROMADA, Jiří, Jiří CHYSKÝ a Karel WITZ. *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1957, 531 s.

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

WITZ, Karel a kol. *Československé pracovní právo: Učebnice*. Praha: Orbis, 1967.

BAKEŠ, Milan, Marie KARFÍKOVÁ, Petr KOTÁB a Hana MARKOVÁ. *Finanční právo*. 6. upravené vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, 519 s.

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s.

ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, 192 s.

ROZEHNAL, Aleš. *Obchodní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014, 287 s.

Komentáře

FREUDENFELD, František a Jan KASANDA. *Pracovní právo republiky československé: Soubor norem upravujících pracovní právo s judikaturou a poznámkami*. 2.přepr.vyd. V Praze: Právnícké knihkupectví a nakladatelství V. Linhart, 1938. Právnícká knihovna, 1264 s.

KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce - Komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. 1. vyd. Praha: Leges, 2012, 1087 s.

ELIÁŠ, Karel, HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr, MORÁVEK, Jakub, SCHMIED, Zdeněk, TYRLČ, Ladislav. *Zákoník Práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1. 2014*, 3 aktualizované a rozšířené vydání, Olomouc : ANAG, 2014, 1063 s.

BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, 1613 s.

HULMÁK, Milan. *Občanský zákoník V: závazkové právo: obecná část (§ 1721–2054): komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2014, 1317 s.

PONDĚLÍČKOVÁ, Klára a Vít ŠTASTNÝ. *Zákon o úřednících územních samosprávných celků: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 252 s.

Odborné články

RYBÁKOVÁ, Gabriela. Porušování kázně vedoucími pracovníky z hlediska zákona o péči o zdraví lidu, *Socialistická zákonnost*, 1966, roč. XIV, 423 – 425 s.

KALENSKÁ, Marie. Pověření zaměstnance vedoucí funkcí, *Právní rozhledy*, 1995, č. 12, s. 476.

KALENSKÁ, Marie. Zlaté padáky v Komerční bance. Proč? *Právní rádce*, 2000, č. 3, s. 1.

BUKOVJAN, Petr., Porušení "pracovní kázně" v souvislostech, 1. část, *Práce a mzda*, 2011, č. 8, s.14.

BUKOVJAN, Petr. Dohoda o zařazení zaměstnance po jeho odvolání, *Práce a mzda*, 2016, č. 9, s. 47.

BUKOVJAN, Petr. Vysoké odchodné a dobré mravy, *Práce a mzda*, 2014, č. 11, s. 48.

TROJANOVÁ, Petra. Souběh funkcí: Proč ne ?, *Právní rádce*, 2015, č. 11, s. 26 – 27.

VEDRAL, Josef. Zákon o úřednicích územních samosprávných celků. Pracovní poměr úředníka. Veřejná výzva a výběrové řízení. (4. část), In: ASPI [právní informační systém], LIT 25181 CZ. [cit. 3. 4. 2016].

MRÁČKOVÁ, Jana. Odvolání vedoucích úředníků, *Svaz měst a obcí*, 2013.

BUKOVJAN, Petr. Je nutné vedoucího zaměstnance před dáním výpovědi odvolat? *Práce a mzda*, 2012, č. 2, s. 51.

BUKOVJAN, Petr. Důvody pro odvolání vedoucího úředníka, *Práce a mzda*, 2015, č. 9, s. 48.

VEDRAL, Josef. Způsob odvolání vedoucího odboru zrušeného rozhodnutím rady obce, *Svaz měst a obcí*, 2003.

MUŠKA, František. Pracovní úraz, *Bezpečnost a hygiena*, 2016, č. 1, s. 8.

KRATOCHVÍLOVÁ, Eva. Několik poznámek ke služebnímu hodnocení státních zaměstnanců, *Práce a mzda*, 2016, č. 11, s. 20.

URBÁNEK, Jan. Motivační nástroje vedoucího, *Práce a mzda*, 2017, č. 1, s. 34.

PRÝCOVÁ, Lenka. Vznik pracovního poměru jmenováním konkludentním jednáním, *Právní rádce*, 2004, č.10, s. 38 – 39.

MUŠKA, František. Dovolená vedoucích a ostatních pracovníků, *Otázky a odpovědi v praxi*, č. 6/2004, s. 19.

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

- BUKOVJAN, Petr., Odvolání vedoucího zaměstnance, *Práce a mzda*, 2014, č. 1, s. 18 – 20.
- DOUDĚRA, Libor., PELÁKOVÁ, Iveta. Ještě jednou k souběhu výkonu funkcí, *Bulletin advokacie*, č. 10/2011, s. 33 – 40.
- TROJANOVÁ, Petra. Souběh funkcí: Proč ne ?, *Právní rádce*, 2015, č. 11, s. 26 – 27.
- TUREK, Roman., Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích, *Právní rozhledy*, 2008, č. 15, s. 541.
- HAVEL, Bohumil., SCHNEIDEROVÁ, Petra., BILINSKÁ, Iva., VERNER, Prokop., KRÁL, Jindřich., HRDLÍK, Martin. a ŠPAČKOVÁ, Iva., THEOBALD, Hans-Ulrich., Konečně rozumný pohled na souběh funkcí?, *Právní rádce*, 2016, č. 10, s. 25.
- PIHERA, Vlastimil. Glosa k problematice tzv. souběhů, *Obchodněprávní revue*, č. 6/2014, s. 172.
- KNĚŽÍNEK, Jan, Zákon o státní službě a výběrová řízení, *Právní rozhledy*, 2015, č. 6, s. 191 – 196.
- PODRAZIL, Petr. Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej, *Právní rozhledy*, 2016, č. 8, s. 273 – 278.
- RANDLOVÁ, Nataša. Jaká kritika zaměstnavatele je (ne) oprávněná ? *Práce a mzda*, 2016, č. 5, s. 23.
- URBÁNEK, Jan. Proč zaměstnanci nedělají, co jejich vedoucí očekávají? (1) Dostupné na: <<http://byznys.ihned.cz/podnikani/lide-a-personalni-rizeni-manazerske-dovednosti/c1-57858380-proc-zamestnanci-nedelaji-co-jejich-vedouci-ocekavaji>> [cit. 3. 3. 2017].

Sborník

Sborník Archivu bezpečnostních složek. Praha: Odbor archiv bezpečnostních složek Ministerstva vnitra ČR, 2007, s. 392, ISBN 978-80-254-1126-1.

BUBELOVÁ, Kamila. Předepsaný zaměstnanecký oděv – výsada, nebo zásah do svobody zaměstnance? In MORAVČÍKOVÁ, Michaela a KRIŽAN, Viktor. (ed): *Svet práce a sloboda zamestnanca*. Leges: Praha 2014, s. 9 – 18.

Právní předpisy

Císařský patent 946/1811 Sb. z. s., Obecný občanský zákoník, ve znění zákona č. 497/1921 Sb. z. a n. účinného k dni 31. prosince 1921.

Zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích) ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 20/1910 Z. ř., zákon o smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v obdobném postavení (zákon o obchodních pomocnících) ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 9/1914 Z. ř., o služební smlouvě osob ustanovených v hospodářských a lesnických podnicích ke službám vyššího druhu (zákon o statkových úřednících) ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 103/1950 Sb., zákona o národním podniku ve znění účinnému ke dni 1. července 1950.

Zákon č. 51/1955 Sb., zákona o národním podniku ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 73/1959 Sb., zákona o místním hospodářství ve znění účinnému ke dni 1. ledna 1960.

Zákon č. 141/1950 Sb., občanský zákoník ve znění účinném ke dni 31. března 1964.

Zákon č. 109/1964 Sb., hospodářský zákoník ve znění účinnému ke dni 17. června 1964.

Zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, jenž byl účinný od 1. ledna 1989.

Zákon č. 3/1991 Sb., zákon, kterým se mění a doplňuje zákoník práce, jenž byl účinný od 1. února 1991.

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

Zákon č. 74/1994 Sb., zákon, kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony účinnému ke dni 1 července 1994.

Zákon č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě a o změně zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí (zákon o Probační a mediační službě) účinnému ke dni 1. ledna 2001.

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava české republiky ve znění pozdějších předpisů.

Usnesení předsednictva české národní rady č. 2/1993., Listina základních práv a svobod ve znění pozdějších předpisů.

Směrnice evropského parlamentu a rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003

o některých aspektech úpravy pracovní doby IN: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné na: < <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1466670851548&uri=CELEX:32003L0088>> [cit. 30 březnu 2016].

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

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

Zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení) ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě ve znění pozdějších předpisů.
zákon č. 77/1997 Sb., zákon o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 312/2002 Sb., zákon o úřednicích územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění do 31. prosince 2013.
nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobů evidence úrazů, hlášení a evidence úrazů ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

Ostatní zdroje

Zákoník práce a předpisy souvisící. 1 vydání, Praha: Práce, 1965.

Směrnice NS ČSSR ze dne 9. listopadu 1961, sp. zn. Pls 2/61.

Úradná sbierka rozhodnutí najv. súdu v Brne vo veciach občianskych z právnej oblasti Slovenska a Podkarpatskej Rusi 2916/1936, sbírka rozhodnutí Nejvyššího soudu v Brně ve věcech civilních č. 16.352/1937 a č. 2033.

Důvodová zpráva k zákonu č. 231/1992 Sb., zákon, kterým se mění a doplňuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Dostupná na :

<http://www.psp.cz/eknih/1990fs/tisky/t1402_02.htm> [cit. 3. října 2016].

Důvodová zpráva k zákonu č. 37/1993 Sb., zákon o změnách v nemocenském a sociálním zabezpečení a některých pracovněprávních předpisů. Dostupné na:

<http://www.psp.cz/eknih/1992cnr/tisky/t0214_05.htm> [cit. 3. října 2016].

Metodické Doporučení Ministerstva vnitra ze dne 8. prosince 2015, K činnosti územních samosprávných celků a ostatních akreditovaných institucí, zaměřené na problematiku kontroly vzdělávacích institucí, akreditovaných dle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Dostupné na: <www.mvcr.cz/odk2/soubor/metodika-kontrola-vzdelavacich-instituci-akreditovanych-dle-zakona-c-312-2002-sb.aspx> [cit. 31. 10. 2016].

Internetové zdroje

Případ učitelky:

<http://olomouc.idnes.cz/kauza-propustene-ucitelky-vanda-fabianova-fjs-/olomouc-zpravy.aspx?c=A170310_2311377_olomouc-zpravy_stk> [cit. 14. 3. 2016].

a

<http://olomoucky.denik.cz/zpravy_region/konejte-zlobili-se-rodice-i-kantori-na-zastupitele-30170309.html> [cit. 14. 3. 2016].

Etický kodex dostupný na: < <https://www.vlada.cz/cz/urad-vlady/eticky-kodex/eticky-kodex-zamestnancu-uradu-vlady-cr-100436/>> [cit. 31. 10. 2016].

Definice malého a středního podnikatele dostupná na: <<http://www.czechinvest.org/definice-mp>> [cit. 3. 2. 2017].

Judikatura

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR, ze dne 13. února 1923, sp. zn. Rv 1908/22.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 30. září 1986, sp. zn. 6 Cz 44/86.

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

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

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. března 2003, sp. zn. 21 Cdo 1881/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. ledna 2006, sp. zn. 21 Cdo 894/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. prosince, sp. zn. 21 Cdo 313/2007

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26 března 2013, sp. zn. 21 Cdo 1028/2012

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. února 1998, sp. zn. 2 Cdon 662/97

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

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. května 2014, sp. zn. 21 Cdo 2745/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. března 1999, sp. zn. 21 Cdo 2088/98

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. květena 2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. srpna 2014, sp. zn. 21 Cdo 2886/2013
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. října 2014, sp. zn. 21 Cdo 3555/2013
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 678/2001
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1. října 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. července 1996, sp. zn. 3 Cdon 851/96
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 3980/2011
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. června 2015, sp. zn. 21 Cdo 2388/2014
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. srpna 2015, sp. zn. 21 Cdo 3529/2014
Usnesení Nejvyššího soud ze dne 16. listopadu 2015, sp. zn. 21 Cdo 4639/2015
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. února 2016, sp. zn. 21 Cdo 4393/2015
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 2683/2015
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2015, sp. zn. 21 Cdo 1054/2015
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. srpna 2004, sp. zn. 21 Cdo 525/2004
Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. dubna 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92

Shrnutí

Tématem této práce je postavení vedoucího zaměstnance. V této práci je obsažen historický exkurz do vývoje právní úpravy vedoucího zaměstnance od roku 1918 až do roku 2006. Dále je zde rozebírán vznik pracovního poměru vedoucího zaměstnance dle ZP. Jde především o úpravu vztahující se k vedoucímu úředníkovi a představenému. V práci jsou popsány povinnosti vedoucího zaměstnance ve vztahu k povinnostem zaměstnance.

Summary

This paper investigates the position of the managing staff member (as defined in the Czech Labour Code). It presents the historical development of legislation regarding the managing staff member from 1918 to 2006 and discusses the establishment of employment relationship of the managing staff member according to the Czech Labour Code. Various modifications are also discussed regarding the establishment of employment relationship of managing staff member in the light of further modifications, especially such modifications regarding the senior officer, managing staff member of the civil service. The paper describes the responsibilities of the managing staff member in the relation to responsibilities of the worker.

Seznam klíčových slov

vedoucí zaměstnanec

souběh funkcí

představený

vedoucí úředník

vrcholový řídicí zaměstnanec

List of key words

managing staff member
simultaneity of functions
managing staff member of the civil service
senior offices
top managing staff member

Příloha

Povinnosti vedoucího zaměstnance jenž jsou obsahově shodné s povinnosti představených,

Povinnost	ZP	ÚřÚSC	ZSS
řádně pracovat	§ 301 písm. a)	§ 16 odst. 2 písm. a)	§ 77 odst. 1 písm. d)
využít svou pracovní dobu	§ 301 písm. b)	§ 16 odst. 2 písm. a)	§ 77 odst. 1 písm. o)
řídít se právními předpisy a ostatními předpisy a pokyny nadřízených	§ 301 písm. a) , c)	§ 16 odst. 1 písm a), b), d	§ 77 odst. 1 písm. c)
řádně nakládat se svěřenými prostředky	§ 301 písm. d)	§ 16 odst. 2 písm. c)	§ 77 odst. 1 písm. p)
dále se vzdělávat	§ 230 odst. 2	§ 16 odst. 1 písm. e), § 18	§ 77 odst. 1 písm. e), §
předcházet újmě a bezdůvodnému obohacení	§ 249 odst. 1, § 301 písm. d)	§ 16 odst. 2 písm. c)	§ 77 odst. 1 písm. p)
vedoucího zaměstnance zabezpečení odměňování zaměstnanců	§ 302 písm. d)	Použije se subsidiárně ZP	§ 78 písm. c)