



Specifika postavení vedoucích zaměstnanců

Mgr. Michal Vrajík

Zákoník práce počítá s výkonem závislé práce ve vztazích nadřízenosti a podřízenosti. Tento princip se však neuplatňuje jen mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale i mezi jednotlivými zaměstnanci navzájem, takže někteří zaměstnanci jsou vedoucí (nadřízení) a jiní zaměstnanci jsou řadoví (podřízení). Podle velikosti zaměstnavatele a počtu zaměstnanců se pak tvoří více či méně složité organizační struktury a „pavoucí“ znázorňující hierarchii zaměstnanců uvnitř zaměstnavatele.

V praxi se tak lze setkat s organizačními strukturami zahrnujícími hned několik úrovní řízení od pracovních pozic ředitelů, jejich zástupců, úsekových vedoucích, vedoucích oddělení, popř. mistrů až po řadové zaměstnance. Postavení jednotlivých vedoucích zaměstnanců, jejich náplň práce a také úroveň jejich odpovědnosti se v takovém případě rovněž liší a pamatuje na to též právní úprava.

Zákoník práce¹⁾ v zásadě rozlišuje mezi vedoucími zaměstnanci a ostatními zaměstnanci zaměstnavatele, přičemž ve vztahu k vedoucím stanoví některé odchylky a určité zvláštní povinnosti a umožňuje zpravidla dohodou sjednat některá práva a povinnosti odlišně od obecné úpravy upravené v zákoníku práce. Některé odchylky jsou pak přípustné jen u určitých, zvlášť vymezených vedoucích zaměstnanců (například možnost zaměstnance odvolat z vedoucího místa). Zvláštní kategorií vedoucích zaměstnanců by se mohli v budoucnu stát tzv. vrcholoví řídicí zaměstnanci, pokud tedy bude schválena projednávaná novela zákoníku práce (k tomu více v závěru tohoto článku).

Tato právní úprava bývá ale kritizována jako příliš ochranná, neboť případů, v nichž se postavení vedoucího zaměstnance od řadového zaměstnance liší, není v zákoníku práce nijak vysoké množství. Cílem tohoto článku je proto popsat, v čem se liší právní postavení vedoucího zaměstnance od řadového zaměstnance.

Definice vedoucího zaměstnance

Před vysvětlením odchylek v postavení vedoucího a řadového zaměstnance je ale třeba definovat, **koho zákoník práce chápe jako vedoucího zaměstnance**. Zákonná definice pojmu vyplývá z ustanovení § 11 zákoníku práce, které stanoví, že 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.

Zákoník práce tedy zdůrazňuje **osobní hledisko** a jako vedoucího zaměstnance chápe osobu, která **řídí podřízené zaměstnance**. Judikatura pak vychází ze závěru, že uvedené hledisko je u vedoucího zaměstnance splněno i v případě, „*jestliže pracovní místa, která jsou mu podle organizačního předpisu (organizačního aktu řízení) podřízena, fakticky (ještě) nejsou obsazena.*“²⁾ Jinými

Mgr. Michal Vrajík, samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden

slovy **pro to, aby byl zaměstnanec vedoucím zaměstnancem, je potřeba, aby mu podle organizační struktury bylo podřízeno nejméně jedno pracovní místo**. Není už pak důležité, že dané pracovní místo není v konkrétní moment nikým obsazeno.

Postavení vedoucího zaměstnance v těchto případech vyplývá přímo z textu zákoníku práce a nemusí se tak se zaměstnancem zvlášť domlouvat (například v pracovní smlouvě). Při splnění zákonných podmínek se postavení vedoucího zaměstnance nelze zříct, a to ani jednostranným prohlášením, ani dohodou se zaměstnavatelem.

Nejnovější judikatura Ústavního soudu nabízí nicméně i jiný pohled na věc, když dovodila, že „*pojem vedoucího zaměstnance nelze vnímat jen a pouze v tom smyslu, že se jedná o zaměstnance, který vede určitý počet jiných zaměstnanců (hledisko personální). Vedoucího lze vnímat i jako osobu, která je odpovědná za určitý úsek činnosti, za určitou oblast v rámci organizační struktury zaměstnavatele (hledisko účelové). Není tedy nezbytně nutné, aby měl vedoucí zaměstnanec nějaké podřízené.*“³⁾

Tento názor je zatím nicméně spíše ojedinělý a bude proto zajímavé sledovat, zda se bude v judikatuře soudů vyskytovat častěji. Dle názoru autora by šlo o krok správným směrem, neboť vnímání vedoucího zaměstnance čistě podle toho, zda má nebo nemá podřízené zaměstnance, je velmi zužující.

Právní postavení vedoucího zaměstnance se řídí ustanoveními zákoníku práce použitelnými pro řadové zaměstnance, ledaže zákoník práce výslovně stanoví jinak.

Vznik pracovního poměru vedoucího zaměstnance

Podstatnou odchylkou týkající se vzniku pracovního poměru je **maximální délka zkušební doby**. S vedoucím zaměstnancem lze totiž v souladu s ustanovením § 35 odst. 1 písm. b) zákoníku práce sjednat zkušební dobu v délce **až 6 měsíců**, tedy v délce dvojnásobné oproti řadovému zaměstnanci. I u vedoucích zaměstnanců nicméně platí omezení, podle něž zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

Pracovní poměr vedoucího zaměstnance se zásadně zakládá **pracovní smlouvou** tak jako u řadového zaměstnance. V praxi se taková smlouva někdy označuje jako **manažerská smlouva**, čímž smluvní strany vyjadřují, že zaměstnanec pracuje na vedoucím (manažerském) pracovním místě. Nic to však nemění na tom, že pokud je předmětem této smlouvy výkon závislé práce, jde o pracovní smlouvu.

Ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce však vypočítává **případy, kdy se pracovní poměr vedoucího zaměstnance zakládá jmenováním**. Jde o případy v tomto ustanovení vypočtené a dále případy, kdy tak stanoví zvláštní právní předpis. Společně mají tyto případy to, že se týkají téměř beze zbytku tzv. veřejného sektoru⁴⁾ a nedopadají na běžnou podnikatelskou praxi.

V těchto případech je **vyloučeno, aby byla s vedoucím zaměstnancem uzavřena pracovní smlouva**. Ještě jinak řečeno – jestliže se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou, nemůže být založen jmenováním, a naopak jestliže se pracovní poměr zakládá jmenováním, nemůže být založen pracovní smlouvou⁵⁾.

Pokud k výše popsané situaci dojde, tj. se zaměstnancem je uzavřena pracovní smlouva, ačkoliv měl být na vedoucí pracovní místo jmenován, pak to znamená, že **pracovní smlouva není platná a podle okolností se vylouží jako jmenování a souhlas se jmenováním zaměstnance.**

Ke stejnému závěru dospěla dříve opakovaně judikatura Nejvyššího soudu, když dovodila, že „*pro posouzení otázky, zda byl žalobce do funkce ředitele regionálního ředitelství jmenován, však není rozhodující ani to, zda zde vůbec je jmenovací listina (i když je nazvána pracovní smlouvou), či nikoli. Rozhodující pro posouzení, zda došlo ke jmenování do funkce, jež je jmenováním obsazována, je – jak bylo výše rozvedeno – zda lze dovodit vůli zaměstnavatele jmenovat a souhlas zaměstnance se jmenováním. V projednávané věci, jak vyplývá z obsahu spisu, žalobce ... skutečně vykonával funkci ředitele regionálního ředitelství, a to nikoli proti vůli žalovaného, ale v souladu s ní; žalovaný mu nejen zadával pracovní úkoly, ale také mu mimo jiné vyplácel za výkon této funkce mzdu. Z uvedeného vyplývá, že žalovaný měl vůli, aby žalobce uvedenou funkci zastával, a žalobce, jak vyplývá ze všech jeho postojů nejen v řízení, ale i z toho, že funkci fakticky vykonával, se svým jmenováním do této funkce souhlasil. Došlo tak bez ohledu na formální okolnosti případu (existence dvou listin nazvaných pracovní smlouva, různé podpisy na těchto listinách, různá data, kdy byly tyto listiny vydány) k založení pracovního poměru jmenováním.*“⁽⁶⁾

Odvolání z vedoucího místa

Pracovní poměr vedoucího zaměstnance končí zásadně stejnými způsoby, jako pracovní poměr řadového zaměstnance. Může být tedy rozvázán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, potažmo skončit uplynutím sjednané doby trvání či ostatními způsoby vymezenými v ustanovení § 48 zákoníku práce.

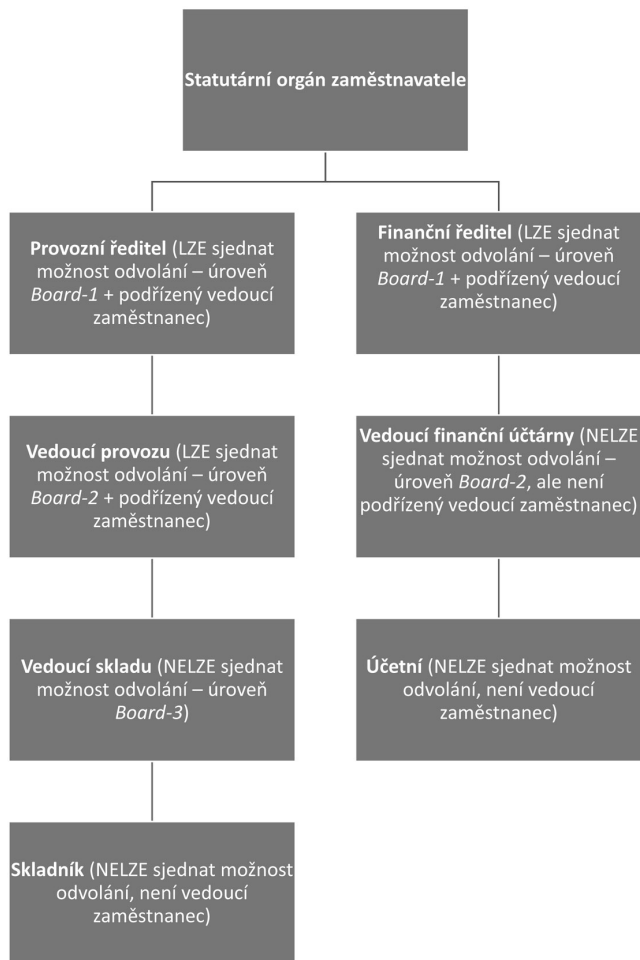
Specifickou odchylkou, která se ale **netýká všech vedoucích zaměstnanců**, je nicméně **právo zaměstnavatele odvolat vedoucího zaměstnance z pracovního místa** a tomu odpovídající **právo vedoucího zaměstnance se tohoto pracovního místa vzdát**.

Přímo na základě ustanovení § 73 odst. 1 zákoníku práce platí, že **zaměstnanci, u nichž se pracovní poměr zakládá jmenováním** (k tomu viz výše), mohou být z vedoucího místa odvoláni a mohou se ho rovněž vzdát.

Vedle toho ustanovení § 73 odst. 2 zákoníku práce umožňuje, aby se **zaměstnavatel na možnosti odvolání a vzdání se vedoucího místa s vedoucím zaměstnancem dohodl**. Tato dohoda je však možná jen v případě, že zaměstnanec zastává pracovní místo přímo podřízené:

- zaměstnavateli (jeho statutárnímu orgánu); nebo
 - zaměstnanci přímo podřízenému zaměstnavateli (jeho statutárnímu orgánu);
- obojí za podmínky, že vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

Tzv. **odvolatelnost tedy nemůže být sjednána u všech vedoucích zaměstnanců, ale jen na první a druhé úrovni řízení zaměstnavatele** (v praxi se pomalu vžívají pojmy *Board-1* a *Board-2* vyjadřující, že jde o pracovní pozice o jednu, respektive dvě úrovně níže, než je statutární orgán). Viz též obrázek na straně 64:



V odborné literatuře se vyskytl názor, podle něž je výše uvedené vymezení vedoucích pracovních míst dispozitivní a „... v kolektivní nebo jiné smlouvě, popř. ve vnitřním předpisu, smí být jejich okruh vymezen jinak.“⁷⁾ Tento názor není všeobecně přijímán⁸⁾ a nezastává jej ani autor tohoto článku. Popsaný výklad totiž směřuje proti základním zásadám pracovního práva, konkrétně proti zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.

Pokud jde o samotné **odvolání** z vedoucího místa, toto provádí ten, kdo zaměstnance na pracovní místo jmenoval, a v případech, kdy byl pracovní poměr založen pracovní smlouvou, přímo zaměstnavatel, respektive jeho statutární orgán. **Odvolání ani vzdání se vedoucího místa zásadně nemusí být podloženo konkrétními důvody, ledaže by tak stanovil zvláštní právní předpis.**

Odvoláním ani vzdáním se vedoucího místa **pracovní poměr vedoucího zaměstnance nekončí**. Zaměstnavatel je **povinen nabídnout zaměstnanci nové pracovní zařazení** odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance. Nemusí se jednat o vedoucí pracovní místo.

Judikatura je nicméně rozporná, pokud jde o **šíři této nabídkové povinnosti**. Převažuje závěr, podle něž je zaměstnavatel povinen nabídnout zaměstnanci pouze „**takovou práci, kterou je zaměstnanec způsobilý vykonávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu a kvalifikaci**. Povinnost nabídnout zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci znamená, že se **nevyžaduje, aby zaměstnavatel navrhoval zaměstnanci takové pracovní zařazení, při němž by nebyla zcela využívána jeho dosažená kvalifikace, a současně se nesmí jednat o práci, k níž zaměstnanec nemá potřebnou kvalifikaci a nemůže ji ani získat zaškolením nebo jinou přípravou.**“⁹⁾

Vedle toho se však lze setkat i se závěrem, podle něž „**nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat znamená, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance žádnou práci; jde tu tedy o absolutní nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat. Zaměstnavatel musí totiž zaměstnanci nabídnout jakékoliv volné místo, které je k dispozici v době výpovědi, nejen místo odpovídající původní pracovní smlouvě, popřípadě kvalifikaci zaměstnance kdykoliv získané (ať před uzavřením smlouvy nebo po jejím sjednání), a to i tehdy, když toto místo vyžaduje předchozí přípravu zaměstnance.**“¹⁰⁾

V praxi lze proto spíše doporučit, aby zaměstnavatel nabídl vedoucímu zaměstnanci **jakoukoliv pracovní pozici, která se mu jeví vhodná** (například nabídnout odvolanému vedoucímu skladu práci řadového skladníka), i když by si zaměstnanec měl kariéerně „pohoršit“.

Teprve v případě, že zaměstnanec nabízené pracovní místo odmítne nebo zaměstnavatel pro zaměstnance další práci nemá, **může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí**, a to pro tzv. fikci nadbytečnosti, tj. z důvodu dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Od běžné nadbytečnosti se fikce nadbytečnosti liší v tom, že:

- zaměstnavatel nemusí přijmout rozhodnutí o organizačních změnách;
- pracovní místo, z něž byl zaměstnanec odvolán nebo jehož se vzdal, může být znovu obsazeno;
- v případě sporu o platnost výpovědi se tedy nezkoumá, zda bylo původní pracovní místo zrušeno, ale pouze zda zaměstnavatel splnil svou nabídkovou povinnost, a
- zaměstnanec **nemá nárok na odstupné**, ledaže by byl z vedoucího pracovní místa odvolán, protože toto místo bylo zaměstnavatelem zrušeno v rámci organizačních změn.

V průběhu výpovědní doby nemůže zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat původní práci (z té byl zaměstnanec odvolán nebo se jí vzdal) ani novou práci (tu zaměstnanec nepřijal nebo mu ji zaměstnavatel nenabídl) a jde tak o **překážku v práci na straně zaměstnavatele s nárokem na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku**.

Uvedenému postupu mohou strany předejít tím, že **se už při jmenování na vedoucí pracovní místo** (při sjednání dohody o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího místa) **dohodnou na dalším zařazení zaměstnance pro případ, že bude z vedoucího místa odvolán nebo se ho vzdá**. Pro tento případ dovodila judikatura, že po odvolání nebo vzdání se vedoucího místa se zaměstnanec automaticky přesouvá na dohodnutou pracovní pozici a pracovní poměr pokračuje¹¹⁾.

Odměňování vedoucích zaměstnanců

Mzdová oblast:

Jedinou odchylkou v odměňování vedoucích zaměstnanců v mzdové oblasti je možnost **vyššího zahrnutí práce přesčas do mzdy** oproti řadovým zaměstnancům.

Zatímco u řadových zaměstnanců dovoluje zákoník práce sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin za rok, **u vedoucích zaměstnanců může být mzda sjednána s přihlédnutím k veškeré práci přesčas.**

Toto ujednání nicméně samo o sobě **není souhlasem zaměstnance s prací přesčas**, tj. i nadále platí, že zaměstnavatel může vedoucímu zaměstnanci nařídit práci přesčas v rozsahu nejvýše 8 hodin týdně a 150 hodin ročně. Nad tento rozsah musí být konání práce přesčas i s vedoucím zaměstnancem dohodnuto. Toto ujednání rovněž **nenahrazuje povinnost zaměstnavatele evidovat pracovní dobu, a tedy i práci přesčas** vedoucího zaměstnance.

Obecně je pak třeba připomenout, že uvedené ujednání je přípustné jen v případě, byla-li mzda sjednána (individuální nebo kolektivní smlouvou) a práce přesčas tedy nemůže být zahrnuta ve mzdě stanovené (vnitřním předpisem), nebo určené (mzdovým výměrem). Aby bylo výše uvedené ujednání platné, musí z něj být patrný rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto.

Platová oblast:

V platové oblasti pak lze vysledovat dvě odchylky týkající se vedoucích zaměstnanců. První z nich je **příplatek za vedení** podle ustanovení § 124 zákoníku práce, který přísluší v zákonem stanovené výši vedoucímu zaměstnanci a za stanovených podmínek též jeho zástupci.

Druhou odchylkou je pak **automatické zahrnutí práce přesčas do platu**, a to v následujícím rozsahu:

- **150 hodin** v kalendářním roce u zaměstnance, kterému přísluší **příplatek za vedení**;
- **veškerá práce přesčas** u zaměstnance, který je **statutárním orgánem** nebo **vedoucím organizační složky**.

Povinnosti vedoucích zaměstnanců

Zákoník práce rovněž klade na vedoucí zaměstnance určité zvláštní **povinnosti nad rámec povinností řadových zaměstnanců**. Povinnosti řadových zaměstnanců se na vedoucí zaměstnance pochopitelně vztahují rovněž, nicméně vedle toho jsou vedoucí zaměstnanci v souladu s ustanovením § 302 zákoníku práce povinni ještě:

- **řídít a kontrolovat práci podřízených** zaměstnanců a **hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky**. Tuto povinnost plní vedoucí zaměstnanec i ve vztahu k zaměstnancům, kteří byli k zaměstnavateli (jeho organizační složce nebo útvaru) vysláni v rámci pracovní cesty, přeložení, dočasného přidělení či agenturního zaměstnávání;
- co nejlépe organizovat práci;

- vytvářet příznivé pracovní podmínky a **zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci**. Jsou to právě vedoucí zaměstnanci, kterým se oznamují nedostatky a závady na pracovišti, technické poruchy, pracovní úrazy apod. Rovněž jsou to jen vedoucí zaměstnanci, kdo mohou být zaměstnavatelem určení k zjišťování, zda není zaměstnanec pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek;
- **zabezpečovat odměňování** zaměstnanců podle tohoto zákona;
- vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců;
- **zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů**;
- **zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku** zaměstnavatele.

Poruší-li vedoucí zaměstnanec zaviněně uvedené povinnosti, **může s ním být podle okolností rozvázán pracovní poměr** výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce nebo dokonce okamžitým zrušením podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, a zaměstnanec je rovněž **povinen nahradit způsobenou škodu**.

Pokud by vedoucí zaměstnanec uvedené povinnosti nebyl schopen dodržovat, tedy neporušoval by je zaviněně, ale proto, že na práci vedoucího kvalitativně nestačí, mohlo by se jednat o **nesplňování předpokladů či požadavků pro řádný výkon práce a rovněž by to mohlo vést k rozvázání pracovního poměru výpovědí**, tentokrát však podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce.

Závěr

Kromě výše popsaných odchylek se nicméně právní postavení vedoucích a řadových zaměstnanců podle zákoníku práce neliší. **Zákoník práce ne-reguluje ve vztahu k vedoucím zaměstnancům odchylky v oblasti pracovní doby, jejího rozvrhování, evidence, a kromě výše uvedených ani v oblasti odměňování.**

Právě v těchto oblastech by přitom byla právní úprava velice potřebná, protože vedoucí zaměstnanci, a to zejména na vrcholových úrovních, si často v praxi rozvrhují pracovní dobu sami a práci vykonávají v potřebném rozsahu, aniž by byla pracovní doba přesně evidována.

Naopak, evidence pracovní doby bývá v takovém případě leckdy vedena fiktivně, pouze aby nějak vedena byla a mohla být předložena v případě kontroly ze strany inspekce práce či soudního sporu.

Rovněž by u vedoucích zaměstnanců ve vrcholovém vedení bylo na místě umožnit zahrnutí veškerých zákonných příplatků do mzdy či platu, tedy nejen příplatku za práci přesčas, neboť takoví zaměstnanci bývají zpravidla odměňováni za vykonanou práci (za „pracovní místo“) a nikoliv za to, jak dlouho a v jakém časovém úseku práci vykonali.

Uvedené odchylky by měla do zákoníku práce vnést připravovaná novela zákoníku práce¹²⁾, která měla upravit mimo jiné institut tzv. **vrcholových řídicích zaměstnanců**¹³⁾.

Tato novela nicméně proti původním předpokladům zůstává i nadále ve fázi druhého čtení v Poslanecké sněmovně a s ohledem na blížící se volby na podzim 2017 je její osud velmi nejistý.

Poznámky:

- 1) *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.*
- 2) *Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003.*
- 3) *Viz usnesení Ústavního soudu ze dne 6. 12. 2016, sp. zn. I. ÚS 1077/16.*
- 4) *Jmenování se týká vedoucích organizačních složek státu, jejich organizačních útvarů, organizačních útvarů státního podniku, státního fondu, příspěvkové organizace (celé i jejich organizačních útvarů), organizačních útvarů v Policii České republiky a dále podle zvláštních právních předpisů též některých zaměstnanců obcí, krajů, škol, některých zdravotnických zařízení atd.*
- 5) *Srov. BĚLINA, M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 203.*
- 6) *Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1912/2001, publikovaný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. R 73/2003. Totožnou argumentaci uplatnil Nejvyšší soud např. i v rozsudku ze dne 13. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2339/2003.*
- 7) *Viz DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 478.*
- 8) *Viz např. zcela opačný názor HŮRKA, P. in ELIÁŠ, K., HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z. a TRYLČ, L.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. Olomouc: ANAG, 2014, s. 235.*
- 9) *Viz např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2442/2012.*
- 10) *Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 759/2014.*
- 11) *Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2376/2015.*
- 12) *Viz sněmovní tisk č. 903 Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky 2013-2017. Dostupný z <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903>.*
- 13) *Viz VRAJÍK, M.: Novela zákoníku práce za dveřmi. Daňová a hospodářská kartotéka č. 7/2017, s. 23–24.*