

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická



Diplomová práce

**Odlišnosti pracovního poměru založeného
jmenováním**

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra soukromého práva a civilního procesu

Oddělení pracovního práva

Diplomová práce

**Odlišnosti pracovního poměru založeného
jmenováním**

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Miroslav Hromada

Jméno studenta: Jaroslav Elíz

Studijní program: Právo a právní věda

Název oboru: Právo

Plzeň 2012

Čestné prohlášení

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „**Odlišnosti pracovního poměru založeného jmenováním**“ zpracoval sám. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použil k sepsání této práce, byly řádně citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.“

Praha, květen, 2012

.....
Jaroslav Elíz

PODĚKOVÁNÍ

Chtěl bych poděkovat panu Mgr. Miroslavu Hromadovi za odborné vedení, konzultaci a mnoho užitečných rad a připomínek při psaní mé diplomové práce.

OBSAH

1. Úvod.....	6
2. Geneze právní úpravy jmenování a odvolání	8
3. Využití institutu jmenování vedoucího zaměstnance (charakter právního úkonu jmenování)	13
3.1. Vznik a prvky pracovního poměru	13
3.1.1. Subjekty pracovněprávního vztahu	13
3.1.2. Objekt pracovněprávního vztahu	15
3.1.3. Obsah pracovněprávního vztahu	15
3.2. Vznik pracovního poměru pracovní smlouvou.....	17
3.2.1. Druh práce	18
3.2.2. Místo výkonu práce	19
3.2.3. Den nástupu do práce	20
3.3. Pracovní poměr založený jmenováním.....	22
3.3.1. Obsahové náležitosti jmenování.....	23
3.3.2. Vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele	25
3.3.3. Vztah pracovní smlouvy a jmenování	28
3.3.4. Manažerská smlouva	32
4. Právní úprava odvolání a vzdání se funkce vedoucího zaměstnance	36
4.1. Zánik pracovněprávního vztahu	36
4.2. Dohoda.....	38
4.3. Výpověď	39
4.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	41
4.5. Okamžité zrušení pracovního poměru	42
4.6. Skončení pracovního poměru založeného jmenováním	43
4.6.1. Odvolání z vedoucího pracovního místa.....	44
4.6.2. Vzdání se vedoucího pracovního místa.....	46
5. Problematika odměňování	48
6. Problematika dovolené	52
7. Přejícná ustanovení	54
8. Srovnání se zahraniční právní úpravou Slovenské republiky.....	56
9. Úvahy de lege ferenda	60
10. Závěr	62
11. Resumé	64
Seznam použité literatury	66
Jmenování na vedoucí pracovní místo.....	69
Odvolání z místa vedoucího zaměstnance.....	70
Návrh dalšího pracovního zařazení po odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance	71

1. Úvod

Téměř každý člověk minimálně jednou za život vstupuje do pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem, a měl by tak alespoň z části vědět, co takový vztah obnáší. Jaká má v tomto vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance práva a povinnosti, jakým způsobem je možné založit pracovní poměr a potažmo, který z těchto způsobů se má použít na ten který případ.

V úvodu se zde bude pojednávat o historickém vývoji institutu jmenování a odvolání z funkce vedoucího zaměstnance, zejména srovnání hlavních rozdílů právní úpravy zákona č. 65/1965 Sb. zákoník práce, účinné do 31.12.2006 a nové právní úpravy zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Poté bude tato diplomová práce rozčleněna do několika tematických částí, které jsou pak rozděleny na podčásti. Cílem těchto kapitol není jen zaměřit se na problematiku týkající se způsobu založení pracovního poměru vedoucích zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 33 odst. 3 zákoníku práce, ale také seznámit se se zvláštnostmi změny pracovního poměru, jejich odlišný režim odměňování, dovolené a skončení pracovního poměru.

Podle staré právní úpravy zákoníku práce č. 65/1965 Sb., která byla účinná do 31.12.2006, platilo, že pracovní poměr může vzniknout třemi způsoby: pracovní smlouvou, volbou a jmenováním. Dnes účinná právní úprava českého pracovního práva, zákon č. 262/2006 Sb., (účinnost od 1.1.2007) zná již jen dva z výše uvedených. Prvním a v praxi výrazně převažujícím je založení pracovního poměru na základě pracovní smlouvy, druhým je jmenování, jehož využití v praxi je v obrovském nepoměru k založení pracovního poměru pracovní smlouvou. Používá se pouze v případech, které stanoví zákoník práce v § 33 odst. 3, tj. v případě, kdy to stanoví zvláštní právní předpis; nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze v případech stanovených v § 33 odst. 3 písm. a) až g) zákoníku práce. Volbu, jako jeden z dřívějších způsobů vzniku pracovního poměru, současná účinná právní úprava již nezná. Pouze pokud ji zvláštní právní předpis vyžaduje pro obsazení pracovního místa, se považuje za předpoklad, který předchází uzavření pracovní smlouvy, ale na jejím základě již pracovní poměr nadále nevzniká (§ 33 odst. 2 zákoníku práce). Nově došlo ke změnám i v právní úpravě jmenování na vedoucí pracovní místo a to novelou zákoníku práce zákonem č.362/2007 Sb.

Dále se budu zabývat uplatňováním druhého z těchto dvou zbylých způsobů

založení pracovního poměru, a to jmenováním do funkce vedoucího zaměstnance zaměstnavatele. Jedná se zde už jen o ty vedoucí zaměstnance, jejichž zaměstnavatelé jsou uvedeni v § 33 odst. 3. zákoníku práce [když to stanoví zvláštní právní předpis, jinak povinně zaměstnavatelé uvedeni v § 33 odst. 3 písm. a) až g)]. Post vedoucího zaměstnance zaměstnavatele vyplývá z ustanovení § 11 zákoníku práce a jsou jimi *„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.“*

Tento institut je specifický v tom, že sice jde o jednostranný právní úkon, ale netypický v tom, že pro jeho platnost je nutný souhlas osoby, vůči níž je tento právní úkon učiněn. Přičemž u typických jednostranných právních úkonů je souhlas osoby, vůči níž je tento právní úkon učiněn, právně bezvýznamný. V zásadě také popírá jeden ze základních pilířů soukromého práva – smlouvu. Vzhledem k odlišnému režimu vzniku pracovního poměru vedoucích zaměstnanců je zvláštním způsobem upraveno též skončení výkonu funkce vedoucího zaměstnance. Ten může skončit následujícími způsoby: odvoláním, vzdáním se funkce vedoucího zaměstnance a také obecnými způsoby, které stanoví § 48 zákoníku práce. V závěru své práce neopomím ani stručně rozebrat problémy, které s sebou přinesly přechodná ustanovení nového zákoníku práce týkající se jmenování vedoucího zaměstnance, pro zaměstnavatele tzv. „soukromého sektoru“, srovnání se zahraniční právní úpravou Slovenska, protože až do dubna roku 2002, jsme měli téměř shodnou právní úpravu pracovního práva a chci nastínit, jakým způsobem se s touto problematikou vyrovnalo pracovní právo na Slovensku. Diplomová práce bude zakončena úvahami de lege ferenda a závěrem, kde vyjádřím svůj názor na institut jmenování na vedoucí pracovní místo rovněž z hlediska toho, zda-li je jeho existence v českém pracovním právu nezbytná.

2. Geneze právní úpravy jmenování a odvolání

Před účinností dnes platné a účinné právní úpravy zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, byla úprava vzniku a zániku pracovního poměru vedoucích zaměstnanců obsažena v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, která pozbyla účinnosti 31.12.2006. Předmětem tohoto srovnání je právě identifikace rizika v souvislosti s touto změnou. Za účinnosti staré právní úpravy zákona č. 65/1965 Sb., (zákoník práce), byla možnost založit pracovní poměr třemi způsoby: pracovní smlouvou, jmenováním a volbou. Tehdy nejčastějším způsobem, kterým se zakládal pracovní poměr, stejně jako je tomu dnes, byl pracovní poměr vzniklý na základě pracovní smlouvy. Pracovní poměr založený jmenováním do funkce vedoucího zaměstnance byl v mnoha směrech podobný jako je tomu dnes, nestanovil ani písemnou formu pro jmenování, ale v zásadě bylo pravidlem, že se tato písemná forma ve většině případů používala.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve své původní úpravě umožňoval, aby byl pracovní poměr založený jmenováním pouze u vedoucích zaměstnanců zaměstnavatelů jmenovaných do funkcí orgánem nadřízeným organizaci, ve které měl budoucí zaměstnanec svoji funkci zastávat (ustanovení § 27 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb., ve znění zákonů č. 88/1968 Sb., zákona č. 153/1969 Sb., zákona č. 100/1970 Sb., a zákona č. 20/1975 Sb.). Jak vyplývalo z důvodové zprávy k tomuto zákoníku práce, záměrem zákonodárce zde bylo sjednotit právní úpravu vzniku pracovního poměru, který tak ve všech zbylých případech mohl vzniknout pouze na základě pracovní smlouvy. Touto úpravou bylo možné „libovolně“ nakládat, odvolávat vedoucí zaměstnance ze svých funkcí. V této starší právní úpravě zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, bylo v § 27 tohoto zákona uvedeno, že pracovní poměr může být založen jmenováním. Toto se změnilo novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 3/1991 Sb. s účinností od 1.2.1991 a bylo nahrazeno formulací: „*jmenováním se pracovní poměr zakládá*“.

Nyní již zaměstnavatel neměl možnost volby způsobu založení pracovního poměru, jak tomu bylo dříve. Toto ustanovení nabylo charakteru taxativního ustanovení, tzn., že v těchto případech musel pracovní poměr vzniknout jmenováním do funkce vedoucího zaměstnance. Tato novela dále začlenila zákonné opatření předsednictva Federálního shromáždění ČSFR č. 362/1990 Sb. do novelizovaného zákoníku práce. Nově do něho začlenila rozšířený okruh vedoucích funkcí obsazovaných jmenováním. V této novele šlo původně o to, aby se usnadnila výměna některých vedoucích míst v souvislosti s probíhajícími politickými změnami ve státě, avšak celkový dopad této

úpravy byl daleko závažnější. Vznikl tak specifický administrativní nástroj a jeho začlenění do pracovního poměru, tedy do právního vztahu, který je svou podstatou vztahem smluvním a závazkovým.¹ Jak jsem již dříve pojednával, vydáním tohoto zákonného opatření č. 362/1990 Sb., byl potlačen jeden ze základních pilířů soukromého práva – smluvní princip, ze kterého vyplývá rovnost stran při uzavírání pracovněprávního vztahu. U pracovní smlouvy si mohou strany stejnou měrou prosazovat své zájmy. Tato novela zákoníku práce (zákon č. 3/1991 Sb.) však jednoznačně upřednostnila zájmy zaměstnavatele na úkor zájmů zaměstnance. Dle názoru M. Galvase se zde vytvořil nový druh pracovněprávního vztahu, se zvláštní podstatou, a to pracovní poměr založený jmenováním. Má sice některé rysy podobné pracovním poměrům založeným pracovní smlouvou, jedná se však o kvalitativně odlišný pracovněprávní vztah, u kterého platí, že obecná ustanovení zákoníku práce se použijí pouze tehdy, jestliže zvláštní ustanovení neurčují něco jiného.²

V § 65 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., (zákoník práce), bylo taxativním ustanovením stanoveno, že odvolání a vzdání se funkce muselo být učiněno v písemné formě a doručeno druhé straně pracovněprávního vztahu pod hrozbou neplatnosti takového úkonu. Tento zákon umožňoval, aby vedoucí zaměstnanec na jmenované pozici byl kdykoliv odvolatelný. Odvoláním z funkce vedoucího zaměstnance sice pracovní poměr nekončil, ale k jeho ukončení však mohlo dojít velice snadno. Pokud se zaměstnavatel se svým zaměstnancem nedohodli na jeho dalším pracovním působení na jiné pozici nebo jestliže zaměstnavatel jinou vhodnou pozici neměl, nebo ji zaměstnanec odmítl, mohl dát zaměstnavatel odvolanému zaměstnanci výpověď z důvodu organizačních změn. Odstupné náleželo odvolanému zaměstnanci jen při rozvázání pracovního poměru po odvolání z funkce vedoucího zaměstnance z důvodu organizačních změn v souvislosti se zrušením pozice, ze které byl tento zaměstnanec odvolán.

Zásadní odlišností v institutu jmenování do funkce vedoucího zaměstnance, srovnáme-li starou úpravu zákona č. 65/1965 Sb., (zákoník práce) a novou úpravu zákona č. 262/2006 Sb., (zákoník práce) je, že dříve byla možnost obsazovat mnohem širší okruh pracovních postů vedoucích zaměstnanců. Bylo možné tyto okruhy pracovních míst obsazovaných jmenováním rozvrhnout do dvou skupin. První skupinou byli vedoucí zaměstnanci jmenovaní podle zvláštních právních předpisů (dle § 272

¹ GALVAS Milan. Jmenování jako způsob vzniku pracovního poměru v praxi. *Právo a zákonnost*. 1991, č. 7, s. 405. ISSN 1210-0900

² GALVAS Milan. Jmenování jako způsob vzniku pracovního poměru v praxi. *Právo a zákonnost*. 1991, č. 7, s. 405. ISSN 1210-0900

odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, se jen pro tyto účely mezi dané zvláštní právní předpisy výslovně řadilo též usnesení vlády, „protože usnesení vlády nemají jinak v žádném případě povahu právního předpisu“³). Jmenováním se podle tohoto ustanovení pracovní poměr zakládal například u ředitelů státních podniků, vedoucích rozpočtových a příspěvkových organizací.

Druhou skupinu pak tvořili zaměstnanci tzv. vnitřně jmenovaní zaměstnavatelem. V případech, kdy se jednalo o zaměstnavatele právnickou osobu, mohl vedoucího zaměstnance do funkce jmenovat pouze statutární orgán – byl jediným oprávněným subjektem, který mohl provést jmenování do funkce, u zaměstnavatele, který byl fyzickou osobou měl tuto pravomoc výlučně zaměstnavatel. V případě jakýchkoli sporů bylo třeba vždy prvořadě zkoumat, zda právní úkon skutečně učinil statutární orgán, nebo zaměstnavatel.

Pro vymezení statutárního orgánu platilo a i dnes platí, že jimi jsou takové kolektivní orgány nebo jednotlivci, které mají oprávnění jednat jménem právnické osoby ve všech věcech. Vedoucími funkcemi, do nichž bylo možné vedoucí zaměstnance v této skupině jmenovat, byli *především funkce vedoucích zaměstnanců v přímé řídicí působnosti zaměstnavatele (fyzické osoby nebo statutárního orgánu v případě, že zaměstnavatelem je právnická osoba*⁴). Dále pak v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárnímu orgánu, byl-li zaměstnavatelem právnická osoba, anebo zaměstnavateli, v případě, že zaměstnavatelem byla fyzická osoba a to za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci byl podřízený alespoň jeden další vedoucí zaměstnanec. Pojem „v přímé řídicí působnosti“ se vykládal ve smyslu, že šlo o vztah bezprostřední nadřízenosti a podřízenosti ve vztahu ke statutárnímu orgánu nebo zaměstnavateli.⁵ Poslední část této skupiny vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele pak tvořili vedoucí zaměstnanci v ústředních orgánech. Ve všech těchto případech shora jmenovaných byl striktně vymezen okruh osob oprávněných provést jmenování, nebyla zde možnost pověřit tímto úkonem jinou osobu, nebo v zastoupení. Výčet funkcí, do nichž měli být vedoucí zaměstnanci zaměstnavatele jmenováni, byl stanoven v § 27 odst. 4 a 5 zákona č. 65/1965 Sb., (zákoník práce) kogentně – má příkazující povahu, tudíž jejich rozsah nemohl být zaměstnavatelem měněn, ani po

³ MUŠKA, František. Jmenování vedoucích zaměstnanců a jejich odvolání. *Daně a účetnictví* [online]. 2005, 7-8 [cit. 2012-03-01]. Dostupné z: <http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/clanok.aspx?idclanok=52392&query=povahu+pr%e1vn%edho+p%ef8edpisu&type=17&tabs=16383&y=2012&eds=255&in=0&adv=0&filter=0&lockedLast=false>

⁴ JOUZA, Ladislav. Vznik pracovního poměru podle nového zákoníku práce. *Zpravodaj Jednoty českých právníků*. 2007, č. 1, s. 33

⁵ Zákoník práce s komentářem. *Poradce* [online]. 2004, č. 8 [cit. 2012-03-29]. Dostupné z: <http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=153&zor=1>

dohodě se zaměstnancem. Pokud tedy zákoník práce uváděl, že pracovní poměr se zakládá jmenováním, nešlo jej založit pracovní smlouvou ani volbou.

Poněkud odlišné bylo i vymezení vedoucího zaměstnance, oproti současné právní úpravě. Vymezoval ho § 9 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb., (zákoník práce) jako statutární orgán, jedná-li se o zaměstnavatele právnickou osobu. Dále to byli i osoby jimi pověřené, zejména zaměstnanci na postě vedoucího organizačních útvarů. Ti byli oprávněni, jako orgány zaměstnavatele činit jeho jménem právní úkony. Toto oprávnění vyplývalo z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy. A nakonec, podobně jako je tomu i dnes, to byli i další zaměstnanci, kteří byli pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení u zaměstnavatele a byli oprávněni ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat a řídit jejich práci, kontrolovat je a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.

Další skupinou vedoucích zaměstnanců byli podle § 9a odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb. (zákoník práce ve znění platném od 1.1.2001) vedoucí organizační složky státu, vedoucí organizačních útvarů organizačních složek státu, kterým toto oprávnění také vyplývalo z organizačních předpisů a ostatní zaměstnanci kteří byli pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení u zaměstnavatele a byli oprávněni ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat a řídit jejich práci, kontrolovat je a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.

Dnes účinná právní úprava již nedovoluje, aby zaměstnancům zaměstnavatele, který je fyzickou osobou nebo právnickou osobou v soukromé sféře vznikl pracovní poměr jmenováním do funkce vedoucího zaměstnance. Ty můžou dnes vznikat už jen na základě pracovní smlouvy, to ve svém důsledku znamená, že dnes už není možné tyto vedoucí zaměstnance dle libovůle odvolávat z funkce⁶.

Z přechodného ustanovení nového zákoníku práce⁷ vyplývá, že pracovní poměry vzniklé před 1.1.2007 jmenováním se dnes považují za pracovní poměry vzniklé na základě pracovní smlouvy. Neplatí to tam, kde stanoví § 364 odst. 3 zákoníku práce, že pracovní poměr se i nadále zakládá jmenováním. Počínaje tímto datem již zaměstnavatelé nemůžou kdykoli vedoucího zaměstnance odvolat, a mají již jen omezené a s velkou námahou realizovatelné prostředky k případnému nahrazení těchto zaměstnanců vhodnějšími, schopnějšími zaměstnanci.

V souvislosti se změnou právní úpravy jmenování vedoucích zaměstnanců bylo vhodné a v praxi se často vyskytující, aby zaměstnavatelé v podnikatelské (soukromé)

⁶ To neplatí, jestli se zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem na možnosti jeho odvolání, je-li zároveň dohodnuto, že se zaměstnanec může tohoto místa vzdát.

⁷ Ustanovení § 364 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

sféře, před nabytím účinnosti nové právní úpravy dne 1.1.2007 odvolali své vedoucí zaměstnance z funkce a uzavřeli s nimi pracovní smlouvu podle nového zákoníku práce⁸ s dodatkem v němž by byla výslovně sjednána možnost odvolání z funkce, ale to jen za předpokladu, že zároveň se zaměstnanec může dané funkce vzdát (§ 73 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

3. Využití institutu jmenování vedoucího zaměstnance (charakter právního úkonu jmenování)

3.1. Vznik a prvky pracovního poměru

Nejčastějším a nejtypičtějším pracovněprávním vztahem, na základě kterého je možné vykonávat závislou práci je pracovní poměr. Dle současné právní úpravy je pracovní poměr možné založit dvěma základními způsoby a to pracovní smlouvou a jmenováním. Vznik pracovního poměru na základě jiných, právních skutečností, než jsou jmenování a pracovní smlouva, je vyloučen. Samozřejmě, že z těchto dvou způsobů je v praxi mnohem častěji využíván pracovní poměr založený na základě pracovní smlouvy.

K tomu aby pracovní poměr mohl platně vzniknout a aby mohly z jeho existence plynout účastníkům tohoto pracovněprávního vztahu práva a povinnosti, musí zde existovat určité předpoklady stanovené právními normami. Pro vznik pracovněprávního vztahu stanoví norma tyto předpoklady:

- existence právní normy, která je obecným předpokladem
- a právní skutečnost, kterou daná norma předpokládá – ta je zvláštním předpokladem

V našem případě je touto právní normou zákoník práce. Ten vymezuje, kdo může být subjektem pracovněprávního vztahu, obsah pracovněprávních vztahů, tj. jaká práva a povinnosti těmto subjektům vznikají a na základě jakých právních skutečností mohou tyto vztahy vzniknout, zaniknout, popřípadě se změnit.

3.1.1. Subjekty pracovněprávního vztahu

Za subjekty (účastníky⁹) pracovněprávních vztahů můžeme na jedné straně označit jednak zaměstnavatele, v jehož prospěch je závislá činnost zaměstnance vykonávána a na straně druhé pak zaměstnance, který vykonává závislou činnost ve prospěch zaměstnavatele. Subjektem pracovněprávního vztahu může být jen osoba,

⁹ JOUZA, Ladislav. Zákoník práce po novele v roce 2008. *Zpravodaj Jednoty českých právníků*. 2008, č. 1, s. 41

kteřá má pracovněprávní subjektivitu, tj. aby mohla být subjektem tohoto vztahu, musí být nositelem právem požadovaných vlastností. Tato subjektivita je složena ze způsobilosti k právům a povinnostem (způsobilost mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti), způsobilosti k právním úkonům (schopnost vlastními právními úkony nabývat práv a povinností), procesní způsobilosti (schopnost samostatně jednat před orgánem příslušným rozhodovat ve sporech z pracovněprávních vztahů plynoucích¹⁰) a delikt ní způsobilosti¹¹ (způsobilost k protiprávním úkonům).

Subjektem pracovněprávního vztahu mohou být na straně zaměstnavatele jednak osoby fyzické¹², a rovněž osoby právnické. Jedná-li se o zaměstnavatele fyzickou osobu, její způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích vzniká narozením, ale její způsobilost k právním úkonům až dosažením věku 18 let. U zaměstnavatele, který je právnickou osobou, vzniká pracovněprávní způsobilost jejich vznikem (§ 18 - § 21 občanského zákoníku). Může jí být právnická osoba veřejného práva (obec, kraj), právnická osoba soukromého práva (akciová společnost, s.r.o., sdružení občanů, atd.), zahraniční právnická osoba anebo stát.¹³ Pojem zaměstnavatele používají i jiné právní předpisy, některé aniž by tento pojem vymezovaly (zák. č. 589/1992 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení), jiné zase používají téměř totožnou definici (zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví).¹⁴

Způsobilost zaměstnance v pracovněprávních vztazích je vymezena v § 6 zákona č. 262/2006 Sb., (zákoník práce). Způsobilost k právům a povinnostem a zrovna tak i způsobilost k právním úkonům, pokud není zákonem stanoveno jinak, vzniká současně dosažením věku 15 let. Den nástupu do práce však nesmí předcházet dni, kdy tato fyzická osoba ukončila povinnou školní docházku. Zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům fyzické osoby zaměstnance, stejně tak i zaměstnavatele se řídí obecnou úpravou § 10 zákona č. 40/1964 Sb., (občanský zákoník). V případě, že zaměstnavatel chce se zaměstnancem uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dříve se tento právní institut nazýval dohodou o hmotné odpovědnosti) se způsobilost k tomuto právnímu úkonu posouvá na dosažení věkové hranice 18 let.

¹⁰ GALVAS, Milan. A KOLEKTIV. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-7239-173-9. str. 136

¹¹ BĚLINA, Miroslav. A KOLEKTIV. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. str. 72

¹² § 10 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹³ § 9 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

¹⁴ HŮRKA, Petr. A KOLEKTIV. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.9.2008*. Olomouc: ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-481-1. str. 35

3.1.2. Objekt pracovněprávního vztahu

Objekt je jedním ze třech prvků pracovněprávního vztahu. Jedná se o osobní výkon závislé práce¹⁵ pro zaměstnavatele, pro který je charakteristické, že se jedná o pravidelně se opakující výkon a vykonávaný za úplatu, nikoli jednotlivé pracovní úkony nebo výsledek pracovní činnosti.

Z pojmu závislá práce vyplývá, že vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je vztahem mezi subjektem nadřízeným (zaměstnavatel dává zaměstnanci pokyny k výkonu práce) a subjektem podřízeným (zaměstnanec je povinen konat výlučně osobní výkon práce podle pokynů zaměstnavatele, na jeho účet a riziko za dohodnutou mzdu). Pojem závislá práce byl blíže specifikován až po přijetí nového zákoníku práce a to v § 2 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., (zákoník práce).

Objekt může být přímý a nepřímý. Přímým objektem je lidské chování:

- něco dát¹⁶
- něco konat¹⁷
- něco strpět¹⁸
- něčeho se zdržet¹⁹

Nepřímým objektem je na druhé straně cíl, ke kterému směřuje chování subjektů pracovněprávního vztahu. Kupříkladu u pracovního poměru je to druhově určena (v pracovní smlouvě sjednaná) práce zaměstnance za odměnu.²⁰

3.1.3. Obsah pracovněprávního vztahu

Pracovněprávní vztah je vztahem synallagmatickým, tz. vzájemně podmíněný a odpovídá mu celá řada vzájemných práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele. Základním prvkem tohoto pracovněprávního vztahu je závazek zaměstnance vykonávat

¹⁵ Srov. HARVÁNEK, Jaromír. A KOLEKTIV. *Teorie práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008. ISBN 978-80-7380-104-5. str. 318

¹⁶ Například za vykonanou práci musí zaměstnavatel zaměstnanci platit mzdu nebo plat.

¹⁷ Například zaměstnanec musí pro zaměstnavatele konat práci uvedenou v pracovní smlouvě.

¹⁸ Například zaměstnanec musí strpět příkazy (pracovní pokyny) zaměstnavatele, které vyplývají z pracovní smlouvy.

¹⁹ Například zaměstnanec se musí zdržet takového jednání, kterým by mohla zaměstnavateli vzniknout škoda.

²⁰ SPIRIT, Michal. A KOLEKTIV. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, ISBN 978-807-3801-892. str. 64

sjednanou práci, pro kterou byl tento vztah založen.²¹

Mezi základní práva a povinnosti zaměstnavatele můžeme řadit následující:

- právo požadovat po zaměstnanci osobní výkon sjednané práce
- povinnost zaměstnavatele vytvářet pro zaměstnance vhodné pracovní podmínky pro plnění jím nařízených úkolů a přidělovat mu za tímto účelem pracovní úkoly podle pracovní smlouvy
- povinnost zaměstnavatele rovného zacházení a zákazu diskriminace
- povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci dohodnutou mzdu nebo plat za vykonanou práci

Mimo tato základní práva a povinnosti má zaměstnavatel ještě celou řadu vzájemných práv a povinností, vyplývajících z tohoto vztahu.

Mezi základní práva a povinnosti zaměstnance můžeme řadit následující:

- povinnost zaměstnance konat sjednanou práci osobně a podle pokynů zaměstnavatele²²
- právo požadovat po zaměstnavateli vhodné pracovní podmínky, které by mu umožňovali řádný výkon sjednané práce
- právo zaměstnance na mzdu nebo plat za vykonanou práci
- právo na ochranu osobnostních práv
- právo zaměstnanců vůči zaměstnavateli na informace a projednání dle § 279 a § 280 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce
- další²³

Mimo tato základní práva a povinnosti má zaměstnanec také celou řadu dalších práv a povinností vůči zaměstnavateli.

Zákoník práce rozlišuje „běžné“ povinnosti všech zaměstnanců (§ 301 a § 301a), další výčet povinností je uveden u vedoucích zaměstnanců (§ 302)²⁴ a zaměstnanců v tzv. veřejné sféře (§ 303).

²¹ BĚLINA, Miroslav. A KOLEKTIV. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. str. 162

²² Ustanovení § 38 zák. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²³ Zaměstnanci musí někdy dodržovat tyto základní povinnosti i mimo dobu výkonu práce s ohledem na prestiž daného oboru.

²⁴ BĚLINA, Miroslav. A KOLEKTIV. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. str. 187

3.2. Vznik pracovního poměru pracovní smlouvou

Abych mohl učinit srovnání pracovního poměru založeného jmenováním s ostatními pracovními poměry, považuji za vhodné se stručně zmínit o pracovním poměru, který se zakládá pracovní smlouvou, jakožto v praxi mnohem častěji se vyskytující právním úkonem, na základě kterého vzniká pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Pracovní smlouvu můžeme chápat jako dvoustranný právní úkon²⁵ složený ze dvou totožných souhlasných projevů vůle adresovaných vzájemně mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který mezi nimi zakládá pracovní poměr. Tento právní úkon však nesmí být učiněn v omylu, nesmí obcházet zákon, být s ním v rozporu, ani v rozporu s dobrými mravy a v žádném případě se zaměstnanec nemůže v pracovní smlouvě (tímto úkonem) předem vzdát svých práv. Zaměstnavatel má povinnost před uzavřením pracovní smlouvy seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, a dále s pracovními a mzdovými podmínkami, které pro zaměstnance vyplynou z uvažované pracovní smlouvy. V případě, že tak stanoví zvláštní právní předpis je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se zaměstnanec podrobil vstupní lékařské prohlídce ještě před uzavřením pracovní smlouvy.²⁶

Zde se ve velké míře uplatňuje princip flexibility.²⁷ Obligatorní náležitosti pracovní smlouvy jsou upraveny v ustanovení § 34 zákoníku práce. Jsou jimi druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Na těchto základních náležitostech se musí zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnout vždy. Neobsahuje-li pracovní smlouva některou z těchto nutných náležitostí, pracovní poměr nemůže platně vzniknout. Pracovní smlouva v souladu se zásadou smluvní volnosti²⁸ může dále samozřejmě obsahovat celou řadu dalších ujednání. Kupříkladu ujednání o mzdě nebo platu nebo způsobu jejich stanovení, sjednání doby trvání pracovního poměru, sjednání zkušební doby nebo výpovědní doby, konkurenční doložku, výši odstupného, pracovní úvazek sjednaný na kratší pracovní dobu (poloviční úvazek, aj.), poskytování příspěvku na penzijní připojištění, atd.

²⁵ Zákoník práce dnes již neobsahuje definici právního úkonu, jak tomu bylo dříve, v současné době se na jeho úpravu aplikují ustanovení občanského zákoníku.

²⁶ HOCHMAN, Josef, Ladislav JOUZA a Antonín KOTTNAUER. *Novela zákoníku práce: Novela zákoníku práce ve vztahu k právu Evropských společenství*. 1. vyd. Praha: Linde, 2000, ISBN 80-720-1236-3. str. 36

²⁷ Je zde obrovský prostor dohodnout si konkrétní podmínky budoucího pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

²⁸ Z občanského zákoníku vyplývají některé výjimky ze zásady smluvní volnosti: např. možné a dovolené plnění

Pracovní smlouva v souladu s ústavně zakotveným principem svobody volby povolání „umožňuje uchazeči o práci vybrat si zaměstnavatele, druh a místo výkonu práce tak, aby to vyhovovalo jeho schopnostem zdravotnímu stavu, kvalifikaci, osobním poměrům a zájmům. Na druhou stranu umožňuje zaměstnavatelům vytvářet pracovní kolektiv, tak jak to odpovídá jeho potřebám“²⁹

Zákon³⁰ stanoví pro pracovní smlouvu písemnou formu. Její nedodržení způsobuje neplatnost tohoto právního úkonu. Neplatnosti se však lze dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním. Jestliže bude pracovní smlouva uzavřená ústně, veškeré negativní důsledky, které z toho vyplynou, budou přičteny k tíži zaměstnavatele, protože uzavření pracovní smlouvy v písemné formě je povinností zaměstnavatele, jak to vyplývá z dikce zákona. Inspekce práce může zaměstnavateli uložit za tento správní delikt (přestupek) pokutu až v hodnotě 10 000 000,- Kč.³¹

3.2.1. Druh práce

První z náležitostí, kterou pracovní smlouva musí bezpodmínečně obsahovat je sjednaný druh práce, kterou má zaměstnanec vykonávat pro budoucího zaměstnavatele. Dohodnou-li si druh práce a dojde ke vzájemné shodě řádným a dostatečně určitým způsobem, tímto se pro zaměstnance vymezuje okruh pracovních úkonů, ke kterým se zavazuje, že je bude vykonávat pro zaměstnavatele. Jeho náležité vymezení je důležité z důvodu toho, aby zaměstnavatel nemohl dle své libovůle po zaměstnanci vyžadovat jakýkoli druh práce, pouze ten, který je v pracovní smlouvě druhově vymezen. Tato náležitost má z hlediska důležitosti majoritní význam,³² protože sjednaný druh práce charakterizuje také obsah (vzájemná práva a povinnosti) pracovního poměru. Druh práce sice v zákoně³³ blíže specifikován není, lze však dovodit, že druhem sjednané práce budou nikoli konkrétní úkoly, které zaměstnavatel dává zaměstnanci k realizaci jeho náplně práce, ale spíše se stanoví okruh činností, ve kterém se pak zaměstnavatel pohybuje při realizaci svého dispozičního oprávnění při zadávání těchto konkrétních úkolů.

²⁹ BĚLINA, Miroslav. A KOLEKTIV. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. str. 199

³⁰ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce

³¹ Toto vyplývá z § 12 odst. 2 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů.

³² BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: Praktická právnícká příručka*. Praha: Linde, 2010. ISBN 978-80-7201-795-89. str. 23

³³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

V praxi je někdy velmi obtížné stanovit druh práce. Buďto je takto stanovený okruh činnosti příliš široký, což by mohlo vést k nerovnováze mezi vzájemnými právy a povinnostmi pracovněprávního vztahu v neprospěch zaměstnance (ve prospěch zaměstnavatele), například označení „dělník“ by umožňovalo zaměstnavateli přidělovat zaměstnanci příliš velký okruh prací, který by byl natolik neurčitý, že by mohl způsobit neplatnost nejen tohoto ujednání, ale také celé pracovní smlouvy.³⁴ Naopak příliš úzký, by mohl mít negativní dopad jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele.³⁵ Jestliže zaměstnanec dosáhl kvalifikaci ve více oborech, které jsou pro daného zaměstnavatele využitelné v tomto pracovněprávním vztahu, lze v pracovní smlouvě sjednat i více druhů práce.³⁶

V případě, že zaměstnavatel překročí sjednané meze druhu práce stanovené pracovní smlouvou, má zaměstnanec právo neuposlechnout zaměstnavatelův pokyn k výkonu tohoto druhu práce, aniž by toto neuposlechnutí bylo považováno za porušení pracovních povinností a mohlo mu tak být na újmu. V případě, že zaměstnavatel chce, aby zaměstnanec vykonával i tento „nedovolený“ druh práce, musí si vyžádat od zaměstnance jeho předchozí souhlas. Předchozí souhlas se však nevyžaduje v zákonem předvídaných případech upravených v § 41 zákoníku práce.

3.2.2. Místo výkonu práce

Další podstatnou náležitostí, o které se zde bude pojednávat je zrovna tak důležitá, jako výše uvedený druh práce a tou je místo (even. několik míst³⁷) výkonu práce, neboť jeho sjednání by mohlo dále prohlubovat dispoziční pravomoc zaměstnavatele se zaměstnancem.³⁸ Proto je, jak jsem již výše uváděl, velice důležité přesné vymezení místa, kde se má výkon práce realizovat. Dá se předpokládat, že v závislosti na druhu sjednané práce se bude místo výkonu práce v jednotlivých případech výrazně lišit. To může být určeno např. konkrétní adresou sídla

³⁴ Srov. usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2858/2007

³⁵ Zaměstnavatel by potřeboval pro každý okruh činností dalšího zaměstnance navíc, což by s sebou neslo zvýšené náklady na mzdy (platy), na druhé straně zase zaměstnanec, by pravděpodobně nebyl plně využit, což by mělo vliv na produktivitu práce a následně také na jeho pracovní ohodnocení.

³⁶ Sjednání druhu práce tzv. alternativním způsobem je možné, nepříčí se rozsahu smluvního principu v pracovním právu.

³⁷ Určení několik míst výkonu práce, není v rozporu se zásadou smluvní volnosti, jestliže se na tom zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli.

³⁸ Jestliže by zaměstnavatel označil v pracovní smlouvě za místo výkonu práce například „Praha“, takovéto „nešťastné“ označení místa výkonu práce by opravňovalo zaměstnavatele nařídít zaměstnanci výkon práce, kdekoli na území hl. m. Prahy, kde by bylo možné daný druh práce vykonávat.

zaměstnavatele nebo provozovny, nebo několika provozoven, přes označení obce (města), kraje až po stanovení celého území České republiky³⁹ jako místo výkonu práce. Tuto náležitost je nutné vždy posuzovat vzhledem k povaze a druhu práce, kterou má zaměstnanec vykonávat (stanovení konkrétních požadavků místa pro výkon dané pracovní činnosti).

Kupříkladu u sjednávání místa výkonu práce obchodního zástupce nebo zaměstnanců stavební společnosti nevidím problém,⁴⁰ když se za místo výkonu práce označí město, kraj anebo území celého státu. Naproti tomu u výrobního dělníka zaměstnavatele, který má jen jedinou provozovnu, by bylo takovéto označení místa výkonu práce absolutně nevhodné.

Na rozdíl od případů předvídaných § 41 zákoníku práce, kdy zaměstnavatel může i bez předchozího souhlasu zaměstnance převést dotyčného na jiný druh práce, je zde u pozdější změny místa výkonu práce⁴¹ nutné vždy dosáhnout konsensu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.⁴² Místo výkonu práce může být v pracovní smlouvě uvedeno buďto výslovně anebo konkludentně (pro případ, že by v pracovní smlouvě nebylo místo výkonu práce uvedeno výslovně, má se za to, že tímto místem je považováno místo, kde začal zaměstnanec vykonávat se souhlasem zaměstnavatele svoji práci).

Všechna místa, kde zaměstnanec vykonává sjednanou práci se označují za pracoviště. Místo výkonu práce může být stanoveno i několika pracovišti (například úklidová firma má sjednaný úklid několika objektů, pak všechny tyto objekty můžeme považovat za pracoviště).

3.2.3. Den nástupu do práce

Poslední podstatnou náležitostí, kterou každá pracovní smlouva musí obsahovat je sjednání dne, kdy má zaměstnanec nastoupit na nové pracovní místo. Právě tímto dnem totiž pracovní poměr vzniká.⁴³ Tímto dnem nemusí být den, kdy zaměstnanec skutečně započne s fyzickým nebo psychickým výkonem práce, ale den, který je takto

³⁹ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2287/2004

⁴⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-807-4003-172. str. 152

⁴¹ Převedení zaměstnance na jiné místo výkonu práce.

⁴² Místo výkonu práce je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy a jestliže zákon nestanoví něco jiného je ke změně podstatné náležitosti nutná dohoda.

⁴³ Respektive pracovní poměr vzniká taktéž dnem, který byl ve jmenování vedoucího zaměstnance uveden jako den jeho jmenování do funkce.

označený v pracovní smlouvě.⁴⁴ Den, kdy má zaměstnanec nastoupit do práce zpravidla nesplývá se dnem vzniku pracovní smlouvy. Ta vzniká v okamžiku, kdy se strany dohodnou jak na esenciálních, tak i na eventuálně sjednaných fakultativních náležitostech pracovní smlouvy. Rovněž ve stejném duchu se vyjádřil i Nejvyšší soud České republiky, že pracovní poměr vzniká nikoliv dnem uzavření pracovní smlouvy, ale až dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Ode dne sjednání pracovní smlouvy sice existují mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pracovněprávní vztahy, nikoliv však pracovní poměr ve smyslu zákoníku práce. Je tedy pojmově vyloučeno, aby dosud nevzniklý pracovní poměr účastníci svými právními úkony rozvázali; do doby vzniku pracovního poměru však lze pracovní smlouvu zrušit, změnit, dohodnout se jinak nebo (bylo-li to dohodnuto), od smlouvy odstoupit.⁴⁵

Den nástupu do práce může být určen jednak určitým datem, anebo také jak vyplývá i z rozsudku Nejvyššího soudu České republiky nějakou událostí. Ten uvádí, že *Den nástupu do práce může být dohodnut nejen přímým časovým údajem, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neoznačených objektivně zjistitelných skutečností, o nichž účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, kdy přesně nastanou, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, že jimi byl den nástupu do práce nezaměnitelně označen, a které umožňují jednoznačný závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne. Den nástupu do práce tak může být vyznačen i slovy „po ukončení učebního poměru.“*⁴⁶ To znamená, že buďto se den nástupu do práce v pracovní smlouvě vyznačí konkrétním datem, anebo se tam vyznačí nějaká konkrétní skutečnost (událost)⁴⁷, která když nastane tak se považuje za den nástupu do práce. Musí však být jisté, že daná skutečnost s jistotou nastane a to i za předpokladu, že účastníci si nemusí být jistý, kdy přesně tato skutečnost nastane. Tato jistota, že daná skutečnost s určitostí nastane odlišuje sjednání dne nástupu do práce od uzavření pracovní smlouvy s odkládací podmínkou, protože ta nemusí být nikdy splněna a tudíž pracovní poměr tak nemusí vzniknout.⁴⁸

⁴⁴ Den nástupu do práce může být kupříkladu sjednaný na 01.03.2012, ale zaměstnanec směnného provozu může mít první směnu stanovenou třeba až na 03.03.2012.

⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2542/2004.

⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13.11.2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002.

⁴⁷ Uplynutí určité lhůty, nebo další skutečnosti, které s určitostí nastanou – požadavek právní jistoty účastníků smluvního vztahu.

⁴⁸ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-807-4003-172. str. 153

3.3. Pracovní poměr založený jmenováním

Druhý způsob, kterým je možné založit pracovní poměr, je jmenovat budoucího zaměstnance do funkce vedoucího pracovníka (anebo stávajícího zaměstnance do nové funkce – zde však toto jmenování působí změnu obsahu pracovního poměru; vždy se mění druh práce, může se změnit právní postavení stávajícího zaměstnance, případně i místo výkonu práce, za předpokladu, že ji bude vykonávat jinde než pracoval dosud⁴⁹). To ovšem v současnosti přichází v úvahu pouze u vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele taxativně uvedených v § 33 odst. 3 zákoníku práce. Jsou jimi vedoucí zaměstnanci, které stanoví zvláštní právní předpis (např. zákon č. 201/2002 Sb., o Úřadu pro zastupování ve věcech majetkových, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 129/2000 Sb., o krajích, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 245/2006 Sb., o veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů a jiné), nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucích zaměstnanců uvedených v § 33 odst. 3 písm. a) až g) zákoníku práce (vedoucí: „organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, organizačního útvaru státního fondu, příspěvkové organizace, organizačního útvaru příspěvkové organizace a organizačního útvaru Policie České republiky“).

Na druhou stranu judikatura dovodila, že u těchto výše zmíněných zaměstnanců nepřichází v úvahu, aby byl jejich pracovní poměr založen pracovní smlouvou, protože by se jednalo o neplatný právní úkon pro jeho rozpor se zákonem.⁵⁰ [To ale ještě neznamená, že pracovní poměr by tímto způsobem nemohl platně vzniknout. Když zaměstnanec započne s výkonem práce (považuje se to za souhlas zaměstnance s výkonem vedoucího pracovního místa) a z chování zaměstnavatele jasně vyplývá, že chce, aby tento zaměstnanec vykonával toto jmenované pracovní místo, pak by došlo ke vzniku pracovního poměru. Na tento pracovní poměr se pak pohlíží, jako na pracovní poměr založený jmenováním, tzn. tohoto zaměstnance je možné z tohoto místa odvolat, anebo se jej může rovněž vzdát.]⁵¹

Jmenování je jednostranný právní úkon, kterým zaměstnavatel ustanovuje svého

⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.4.2008, sp. zn. 21 Cdo 854/2007.

⁵⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-807-4003-172. str. 144

⁵¹ BĚLINA, Miroslav. A KOLEKTIV. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. str. 205

stávajícího anebo nového zaměstnance na vedoucí pracovní místo. Jak jsem již v úvodu této diplomové práce uváděl jedná, se o velmi omezený okruh zaměstnanců, jejichž postavení v rámci organizace je definováno § 11 zákoníku práce. Je to specifický⁵² druh jednostranného právního úkonu, ale v souvislosti se smluvní zásadou je zde vyžadován souhlas zaměstnance, který je tímto jmenováním ustanovován do funkce, což zásadně u jednostranných právních úkonu neplatí.⁵³ Předešlá právní úprava zákoníku práce tento souhlas zaměstnance zakotvovala v § 13 odst. 1 jako: „*Pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele.*“⁵⁴ Tento souhlas zaměstnance nemá předepsanou formu, tzn. je neformální. Může být učiněn písemnou formou (jakési písemné prohlášení, že se ujímá funkce, do které byl jmenován), ústně anebo i konkludentně, třeba tím, že v den nástupu do práce se dostaví na pracoviště a započne s prací.⁵⁵ Kdyby tento souhlas zaměstnanec neučinil, dalo by se to považovat za výkon nucené práce, což by bylo v rozporu s čl. 9 Listiny. Naopak jestliže tento úkon záměrně neučiní, má se zato, že došlo k odmítnutí tohoto pracovního místa. Tento způsob založení pracovního poměru obsahuje celá řada zvláštních právních předpisů, které ve svém znění se jmenováním výslovně počítají, a proto byl tento způsob, jako jeden ze dvou možných způsobů vzniku pracovního poměru i nadále zachován v nové úpravě zákoníku práce (na rozdíl od volby, se kterou už zákoník práce nepočítá jako s jedním z možných způsobů založení pracovního poměru).⁵⁶

3.3.1. Obsahové náležitosti jmenování

Pracovní poměr vzniklý na základě pracovní smlouvy je v zákoníku práce upraven poměrně podrobně. Jsou tam uvedeny esenciální náležitosti pracovní smlouvy, stanovena forma, ve které má být pracovní smlouva učiněna, atd. Naproti tomu u jmenování, i když zákoník práce nestanoví ani formu ani podstatné náležitosti jmenování, lze na základě ustanovení § 38 odst. 2 zákoníku práce analogicky ke vzniku pracovního poměru pracovní smlouvou dovodit, že i zde jmenováním musí

⁵² Specifický je v tom, že kromě obecných náležitostí jednostranného právního úkonu je zde vyžadován i souhlas zaměstnance se jmenováním, považuje se to za podmínku platnosti tohoto právního úkonu.

⁵³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2 (Váz.). str. 131

⁵⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, k právnímu stavu ke dni 31.12.2007

⁵⁵ V podobném duchu se vyjádřil i rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8.1.2003, sp. zn. 21 Cdo 1912/2001

⁵⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-807-4003-172. str. 144

zaměstnavatel stanovit alespoň pracovní místo, druh práce, který má jmenovaný vedoucí zaměstnanec vykonávat (ten už ovšem vyplývá již ze samotného institutu jmenování a jedná se o výkon funkce /druh/ vedoucího zaměstnance) a místo, kde bude zaměstnanec práci vykonávat.

Den, který byl stanoven jako den nástupu do práce se dá považovat za jedinou esenciální náležitost jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.⁵⁷ V případě že by ve jmenování nebylo uvedeno, kde bude zaměstnanec práci vykonávat, tak pokud by mezi stranami nebylo ujednáno něco jiného, má se za to, že místem výkonu práce je sídlo zaměstnavatele.⁵⁸ Stejnou analogii lze na jmenování vztáhnout i co se týče délky trvání pracovního poměru a to, že pracovní poměr založený jmenováním může být sjednaný na dobu neurčitou i na dobu určitou. V případě, že by se sjednal na dobu určitou, pak může být založen pouze za podmínek a v souladu s § 39 odst. 2 zákoníku práce na dobu nejvýše 3 let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru. Co se týče formy jmenování, ta bývá v praxi zpravidla písemná. *„Ke jmenování může dojít písemným právním úkonem nebo ústně, a může se tak stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost, že zaměstnanec byl skutečně do funkce jmenován.“*⁵⁹ Nesprávné pojmenování tohoto právního úkonu nemá na platnost jmenování právní význam, vyplývá-li z obsahu jmenování, že se jedná o funkci vedoucího zaměstnance uvedeného v § 33 odst. 3 zákoníku práce, nebo kterou stanoví zvláštní právní předpis je tento úkon platný se všemi právy a povinnostmi, které stranám pracovněprávního vztahu z toho plynou.

Tyto tři výše zmíněné „elementární“ náležitosti jmenování do funkce vedoucího zaměstnance mohou být obsaženy přímo v úkonu, kterým je tento zaměstnanec jmenován (v praxi se tento úkon nejčastěji označuje jako rozhodnutí o jmenování, jmenovací dekret, pověření funkcí⁶⁰, ustanovení do funkce, anebo pouhé jmenování do funkce vedoucího zaměstnance, apod.), dále mohou být stanoveny jiným způsobem např. tzv. „manažerskou smlouvou“⁶¹, anebo vyplývat z organizačních předpisů

⁵⁷ Je to jediná náležitost, kterou musí jmenování na vedoucí pracovní místo na základě ustanovení § 36 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů obsahovat. Já bych mezi tyto elementární náležitosti ovšem zařadil i druh práce a místo výkonu práce.

⁵⁸ BĚLINA, Miroslav. A KOLEKTIV. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. str. 205

⁵⁹ DOLEŽÍLEK, Jirí. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních: vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, Judikatura (Wolters Kluwer). ISBN 978-807-3575-540. str. 53

⁶⁰ Je nutné odlišit od pověření funkcí, které se v praxi často používá u zaměstnanců, u kterých pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou. V tomto duchu se vyjádřil i Nejvyšší soud České republiky ve svém rozhodnutí ze dne 27.09.2011 sp. zn. 21 Cdo 1590/2010 ve kterém uváděl, že je nutné rozlišovat pověření funkcí a jmenováním do funkce.

⁶¹ Tím není myšlena tzv. „manažerská smlouva“ statutárního orgánu obchodní společnosti podle

zaměstnavatele, u kterého tento zaměstnanec bude jmenovanou funkci vykonávat. V každém případě musí být tyto tři základní podmínky nějakým způsobem konkretizovány, aby v budoucnu nevznikaly pochybnosti a rozpor o existenci takto vzniklého pracovního poměru a o následných úkonech tohoto jmenovaného zaměstnance.

Sjednají-li si zaměstnavatel a zaměstnanec zkušební dobu, potom může být sjednána přímo v úkonu jmenování, samostatně v manažerské smlouvě, dodatku ke jmenování, musí však mít písemnou formu. *Zkušební dobu je nezbytné pod sankcí neplatnosti sjednat písemně, a to nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popřípadě v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance a takto sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována.*⁶² Je-li sjednána zkušební doba, jak vyplývá z ustanovení § 35 odst. 1 b) nesmí být delší 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance a může být sjednána nejpozději v den, který byl uveden jako den jmenování vedoucího zaměstnance.

3.3.2. Vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele

Definicí pojmu „vedoucí zaměstnanec“ se v dnešní platné právní úpravě zabývá 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. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.⁶³

Z uvedeného ustanovení lze tedy dovodit, že tímto zaměstnancem je každý zaměstnanec zaměstnavatele, který je pověřen vedením na některém stupni řízení u zaměstnavatele. Jsou jimi nejen zaměstnanci oprávněni jménem zaměstnavatele činit právní úkony vyplývající z vnitřních předpisů právnické osoby (například z organizačních předpisů) či z pracovního zařazení jejich funkcí stanovených organizačními předpisy, ale je jím každý zaměstnanec, který má zaměstnavatelem

obchodního zákoníku (smlouva o výkonu funkce člena statutárního orgánu)

⁶² JOUZA, Ladislav. Vznik pracovního poměru podle nového zákoníku práce. *Zpravodaj Jednoty českých právníků*. 2007, č. 1, s. 31

⁶³ Ustanovení § 11 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

delegované oprávnění stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, oprávnění je organizovat, řídit jejich pracovní úkony a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomuto účelu závazné pokyny, přičemž pořád ještě platí, že takovýmto zaměstnancem může být pouze zaměstnanec, kterému je podřízen alespoň jeden další zaměstnanec.⁶⁴

Zaměstnavatel si pojem vedoucího zaměstnance nemůže vykládat jinak, než je uvedeno ve výše zmíněném paragrafe, ten má ve smyslu § 4b odst. 1 zákoníku práce kogentní povahu, tj. není možné se od tohoto ustanovení odchýlit. Vedoucím zaměstnancem zaměstnavatele je v souvislosti s § 11 zákoníku práce možné chápat jen fyzickou osobu, která je v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem, tudíž jí nemůže být osoba, zmocněna např. na základě obchodní smlouvy, nebo plné moci.

Vedoucími zaměstnanci jsou rovněž nebo se za ně považují vedoucí organizačních složek státu. Ustanovení § 9 zákoníku práce říká, že za Českou republiku v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává.

Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele, u kterých vzniká pracovní poměr jmenováním do funkce jsou vedoucí :

I.) organizační složky státu,

Co je organizační složkou státu stanoví § 3 odst. 1 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích. Jsou jimi například: ministerstva, Úřad vlády České republiky, Nejvyšší kontrolní úřad, Grantová agentura České republiky a jiné. Příslušným zaměstnancem ke jmenování vedoucího organizační složky státu je vedoucí nadřízené organizační složky státu.

II.) organizačního útvaru organizační složky státu,⁶⁵

U těchto vedoucích zaměstnanců jsou příslušnými pro jejich jmenování do funkce vedoucí této organizační složky státu.

III.) organizačního útvaru státního podniku,

Vedoucího organizačního útvaru státního podniku jmenuje do funkce vedoucího zaměstnance ředitel státního podniku. Kolik organizačních útvarů zřídí státní podnik, stanoví jeho organizační řád. Z § 12 odst. 2 zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů vyplývá, že i samotný ředitel státního podniku je

⁶⁴ BĚLINA, Miroslav. A KOLEKTIV. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. str. 77

⁶⁵ Důvodová zpráva (volební období 2006-2010) – 288/0 Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Dostupné z Codexis Academia

ustanoven do funkce jmenováním, které provádí ministr nebo vláda (v případě, že si toto právo vyhradí) a bezpochyby je také vedoucím zaměstnancem zaměstnavatele, ale v § 33 odst. 3 zákoníku práce o něm zmínka po 1.1.2008 už vůbec není.

IV.) organizačního útvaru státního fondu,

U tohoto organizačního útvaru, v jehož čele stojí individuální statutární orgán, provede jmenování vedoucí tohoto fondu.

V.) příspěvkové organizace,

Vedoucího příspěvkové organizace jmenuje její zřizovatel.

VI.) organizačního útvaru příspěvkové organizace,

Vedoucího tohoto organizačního útvaru jmenuje vedoucí příspěvkové organizace.

VII.) organizačního útvaru V policii České republiky,⁶⁶

Zde provádí jmenování policejní prezident České republiky. „*Za organizační útvar se považuje každý vnitřní celek, který byl vytvořen podle organizačního předpisu (např. organizačního řádu) vydaného zaměstnavatelem.*“⁶⁷

Další případy, kdy má být u vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele založen pracovní poměr na základě jmenování je, když to stanoví zvláštní právní předpis. Těmito zvláštními právními předpisy jsou kupříkladu: zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů v § 102 odst. 2 písm. g) a § 103 odst. 3. (jsou jimi vedoucí odborů obecních úřadů a tajemníci obecních úřadů), zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů v § 59 odst. 1 písm. c) a § 61 odst. 3 písm. b) (zde se jedná o vedoucí odborů krajských úřadů a ředitele právnických osob, organizačních složek, které byly zřízeny nebo založeny krajem nebo které byly na kraj převedeny zvláštním zákonem), zákon č. 201/2002 Sb., o Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových v § 14 odst. 3. (jedná se o generálního ředitele tohoto úřadu), zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) v § 131 (zde to je ředitel školské právní osoby), atd.

⁶⁶ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2 (Váz.). str. 132

⁶⁷ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2 (Váz.). str. 133

3.3.3. Vztah pracovní smlouvy a jmenování

V praxi může nastat několik různých situací, u kterých existuje celá řada názorů, jak se s nimi vypořádat. Nejčastějšími případy těchto situací, jak jsem se o jedné z nich již dříve zmínil jsou, že funkce vedoucího zaměstnance zaměstnavatele, u kterého pracovní poměr podle § 33 odst. 3 zákoníku práce anebo když to stanoví zvláštní právní předpis má být založený jmenováním do funkce je ve skutečnosti obsazena uzavřením pracovní smlouvy anebo naopak pracovní poměr bude založen jmenováním i když se právě nejedná o vedoucího zaměstnance zaměstnavatele u kterých může tímto způsobem vzniknout pracovní poměr (nejedná se o vedoucího zaměstnance uvedeného v § 33 odst. 3 zákoníku práce ani o případ, kdy to stanoví zvláštní právní předpis). Další dvě situace, které mohou v praxi nastat jsou, že zaměstnanec, který má na základě jmenování zastávat u stávajícího zaměstnavatele novou funkci vedoucího zaměstnance, má u tohoto zaměstnavatele již existující pracovní poměr vzniklý na základě pracovní smlouvy. Druhou situací je, že budoucí zaměstnanec, který má být jmenován do funkce na nové místo vedoucího zaměstnance nemá u tohoto zaměstnavatele existující pracovní poměr, ale ve většině případů tato fyzická osoba je v pracovním poměru ať už vzniklém na základě pracovní smlouvy nebo na základě jmenování u jiného zaměstnavatele.

I.)

Prvním případem, kterým se nyní budu zabývat, je když zaměstnanec bude mít u zaměstnavatele pracovní poměr založený na základě pracovní smlouvy, i když zákon⁶⁸ výslovně vyžaduje, aby tento pracovní poměr byl založen jmenováním do funkce vedoucího zaměstnance. Existuje zde několik názorů ohledně platnosti takto učiněného právního úkonu, který je v rozporu s kogentním ustanovením zákoníku práce. Otázkou je, zda-li z takto učiněného právního úkonu budou stranám pracovněprávního vztahu vůbec plynout práva a povinnosti, a jestli ano, jaká práva a povinnosti? Budou to práva a povinnosti, která má zaměstnanec a zaměstnavatel u pracovního poměru vzniklého pracovní smlouvou anebo práva a povinnosti stran pracovněprávního vztahu založeného jmenováním?

Já se přikláním k názoru JUDr. Kahleho, který k dané problematice publikoval ve Zpravodaji pro mzdové účetní a personalisty 22/2000 a ke stejnému názoru prof. JUDr. Kalenské, DrSc., která se ke stejné problematice vyjádřila v odborném článku

⁶⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Vznik a zánik pracovního poměru vedoucích zaměstnanců, Práce a mzda 9/96, podle kterých ze znění ustanovení § 27 odst. 4 a 5⁶⁹ vyplývá povinnost vedoucího zaměstnance do určitých funkcí jmenovat. Pokud tak zaměstnavatel neučiní a zaměstnává určitého zaměstnance ve funkci, do níž měl být jmenován, na základě pracovní smlouvy, jde o porušení pracovněprávních předpisů na straně zaměstnavatele a nikoli na straně zaměstnance. Ale i v tomhle případě se na vedoucího zaměstnance hledí jako na zaměstnance, u kterého byl pracovní poměr založen jmenováním, a tudíž „může být z funkce odvolán či se jí může sám vzdát“.⁷⁰ K této problematice se již několikrát vyjádřil i Nejvyšší soud České republiky. Pro příklad uvedu rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14.06.2011 sp. zn. 21 Cdo 3733/2010 ve kterém se soud vyjádřil, že „pro jmenování do funkce předpokládá zákoník práce písemnou formu (§ 68 a § 32 odst. 1 věta první zák. práce71). Protože však zákoník práce výslovně nestanoví, že nedodržení písemné formy v případě jmenování způsobuje neplatnost takového právního úkonu (srov. § 242 odst. 2 větu první zák. práce72), lze pracovní poměr platně založit jmenováním i tehdy, bylo-li jmenování provedeno ústně, případně i konkludentně. Platný vznik pracovního poměru jmenováním je rovněž podmíněn souhlasem občana (fyzické osoby) se svým jmenováním (fyzická osoba může být zaměstnávána jen se svým souhlasem – srov. § 7 odst. 1 zák. práce73), který taktéž může být projeven jakoukoliv formou, ať již výslovně, nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěl účastník projevit.“

Z názorů odborníků a také z několika rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky vyplývá, že o jmenování do funkce vedoucího zaměstnance půjde nejen tehdy, kdy to takto zaměstnavatel výslovně označí, ale také v případě, že zaměstnavatel učiní projev vůle, kterým zaměstnance „pověřuje“ určitou funkcí (ať dočasně nebo trvale), jestliže je nepochybné, že se nejedná jen o zastupování jiného vedoucího zaměstnance zaměstnavatele (v případě jeho nepřítomnosti), vyplývající z vnitřních předpisů zaměstnavatele, které by zaměstnavatel „pověřovací listinou“ jen potvrzoval.

Z toho můžeme usuzovat, že kdyby u vedoucího zaměstnance, u kterého by měl být v souladu s ustanovením § 33 odst. 3 pracovní poměr založen jmenováním do funkce, byla místo toho uzavřena pracovní smlouva, nebylo by ji možné, i když je takto označená, považovat za pracovní smlouvu, ale za jmenování. Samotná skutečnost, že byla uzavřena „pracovní smlouva“ tedy podle názoru soudu nebrání tomu, aby byl

⁶⁹ Podle platné právní úpravy zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů je to dnes ustanovení § 33 odst. 3

⁷⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Nejasnosti při jmenování do funkce. *HR servis pro personalisty a management* [online]. 6.10.2003[cit. 2012-03-11]. Dostupné z: <http://www.hrportal.cz/nejasnosti-pri-jmenovani-do-funkce-cid76810/>

pracovní poměr založen jmenováním. Rozhodující pro posouzení, zda došlo k platnému jmenování do funkce, jež je jmenováním obsazována, je to, zda lze dovodit vůli zaměstnavatele jmenovat zaměstnance do této funkce a souhlas zaměstnance se jmenováním, který je možné učinit, jak jsem ji výše uváděl ústně, písemně, even. i konkludentně, že danou funkci začne fakticky vykonávat. Ale za předpokladu, že by nebylo možné dovodit vůli zaměstnavatele jmenovat zaměstnance do funkce, anebo z jednání (chování) zaměstnance by nevyplýval jeho souhlas se jmenováním, by se tento právní úkon považoval za neplatný.⁷¹

II.)

Naproti tomu ve druhém případě, když zaměstnavatel jmenuje do funkce zaměstnance, ačkoli se nejedná o zákonem předvídaný případ vyplývající z ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce anebo když to tak stanoví zvláštní právní předpis a tento pracovněprávní vztah by podle zákona měl vzniknout na základě pracovní smlouvy, nemůže se jednat o jmenování vedoucího zaměstnance do funkce, protože tento způsob založení pracovního poměru je možné použít právě jen ve zmíněných případech, a to tam, kde to zákon výslovně povoluje anebo kde to stanoví zvláštní právní předpis. V případě, že by vzájemné projevy vůle zaměstnance a zaměstnavatele měly podstatné náležitosti pracovní smlouvy, a za předpokladu, že tento právní úkon je učiněn ve formě, kterou zákon vyžaduje pro pracovní poměr založený pracovní smlouvou, můžeme mít za to, že došlo ke vzniku pracovního poměru na základě pracovní smlouvy. V opačném případě nemůže pracovní poměr platně vzniknout. Této neplatnosti je však možné se dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním.

III.)

Další situací, která může nastat, je že do funkce vedoucího zaměstnance zaměstnavatele bude jmenován nový vedoucí zaměstnanec, který v době, kdy tento právní úkon (jmenování) vzniká, nemá s tímto zaměstnavatelem existující platný pracovní poměr, ale ve většině případů tato fyzická osoba je v pracovním poměru ať už vzniklém na základě pracovní smlouvy nebo na základě jmenování u jiného zaměstnavatele. V případě, že tento zaměstnanec je v pracovním poměru u jiného zaměstnavatele, může s tímto původním zaměstnavatelem rozvázat pracovní poměr,

⁷¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Nejasnosti při jmenování do funkce. *HR servis pro personalisty a management* [online]. 6.10.2003[cit. 2012-03-11]. Dostupné z: <http://www.hrportal.cz/nejasnosti-pri-jmenovani-do-funkce-cid76810/>

anebo se vzdát funkce vedoucího zaměstnance a až pak proběhne jmenování u nového zaměstnavatele (vznikne mu nový pracovní poměr založený jmenováním) anebo tuto shora popsanou situaci učinit nemusí a vznikne mu další souběžný pracovní poměr založený jmenováním. Tak může nastat situace, že tento zaměstnanec bude paralelně vykonávat dvě zaměstnání. Jedno vzniklé na základě pracovní smlouvy a druhé založené jmenováním anebo také oba založené jmenováním. Od 1.1.2007 se nadále nerozlišuje mezi hlavním a vedlejším pracovním poměrem. A tak bez ohledu na sjednanou pracovní dobu již nemůžeme prohlašovat kterýkoli z nich za hlavní pracovní poměr a zbývající za vedlejší pracovní poměr.

Původní zaměstnavatel však nemá povinnost rozvázat se svým zaměstnancem pracovní poměr jen na základě toho, aby mu umožnil výkon nové funkce, do které má být jmenován u nového zaměstnavatele. Vždy však je zde ale možnost se dohodnout se stávajícím zaměstnavatelem na ukončení pracovního poměru dohodou, dohodnout se na kratší pracovní době (zkrácený úvazek, poloviční úvazek), atd.

IV.)

Poslední situací, o které zde budu pojednávat je případ, kdy zaměstnanec, který má být jmenován na nové místo vedoucího zaměstnance zaměstnavatele, má u téhož zaměstnavatele existující pracovní poměr vzniklý na základě pracovní smlouvy anebo v ojedinělých případech může být stávající pracovní poměr založený stejně jako nový jmenováním.⁷² Tady může nastat podobná situace jako u předchozího případu a to, že tento zaměstnanec ukončí svůj stávající pracovní poměr u svého staro-nového zaměstnavatele založený na základě pracovní smlouvy a s ním také zanikají práva a povinnosti z tohoto pracovněprávního vztahu mu plynoucí⁷³ a bude u téhož zaměstnavatele vykonávat nový druh práce v pracovním poměru založeném na základě jmenování (bude mít nová práva a povinnosti plynoucí z tohoto druhu pracovněprávního vztahu). Anebo může nastat situace, kdy se tento původní pracovněprávní vztah neukončí, v tomto případě se ale naskytuje otázka, zda-li je mezi nimi jeden pracovní poměr (založený jmenováním) anebo dva pracovní poměry (jeden založený na základě pracovní smlouvy a jeden na základě jmenování do funkce).

Dle názoru odborné veřejnosti zastávaný mimo jiné i odborníky z katedry pracovního práva a sociálního zabezpečení právnické fakulty Univerzity Karlovy, jmenováním nový pracovní poměr nevzniká, ale dochází zde ke změně sjednaných

⁷² Například zřizovatel příspěvkové organizace jmenuje stávajícího vedoucího organizačního útvaru příspěvkové organizace novým vedoucím příspěvkové organizace.

⁷³ Až na výjimky, které stanoví zákon.

pracovních podmínek, tzn., že zaměstnancův pracovní poměr založený předchozí pracovní smlouvou trvá. Tento zaměstnanec však neobdrží od zaměstnavatele dohodu o změně pracovní smlouvy, ale jmenovací dekret a v případě, že s ním zaměstnanec bude souhlasit, dochází právě ke zmíněným změnám sjednaných pracovních podmínek.⁷⁴ V případě, že tento zaměstnanec měl předchozí pracovní poměr u téhož zaměstnavatele založený stejně jako ten nastávající jmenováním do funkce, musí být z původního pracovního poměru odvolán a až teprve potom může být jmenován do funkce nové.⁷⁵

Podle tohoto názoru, ke kterému se také přikláním, rozhodoval už několikrát v minulosti i Nejvyšší soud České republiky. Vyplývá to například i z textu rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.09.2011 sp. zn. 21 Cdo 1590/2010, kde Nejvyšší soud konstatoval, že: *„Na pracovní místo může být jmenována nejen fyzická osoba, která u zaměstnavatele dosud nebyla zaměstnána; zákon nevylučuje (nezakazuje) jmenovat do funkce též fyzickou osobu, která u zaměstnavatele již pracuje (například v pracovním poměru vzniklém pracovní smlouvou, popřípadě jmenováním na jiné pracovní místo). V posléze uvedeném případě dochází jmenováním na pracovní místo ke změně v obsahu pracovního poměru (srov. § 40 odst. 1 zák. práce); vždy se mění druh vykonávané práce, a, má-li zaměstnanec vykonávat pracovní místo, na něž byl jmenován, jinde, než kde dosud pracoval, dochází ke změně též v místě výkonu práce. Právní postavení zaměstnance, který byl na pracovní místo jmenován v době, kdy již u zaměstnavatele pracoval, se po provedeném jmenování v dalším neliší od postavení těch, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele jmenováním teprve vzniká.“* a i z dalších rozhodnutí.⁷⁶

3.3.4. Manažerská smlouva

Pod pojmem „manažerská smlouva“ si musíme představit typ smlouvy, která není upravená v zákoníku práce (patří mezi takzvané nepojmenované – inominátní smlouvy), ale v praxi se často využívá k úpravě skutečností (nejčastěji mzdové anebo

⁷⁴ MUŠKA, František. Jmenování vedoucích zaměstnanců a jejich odvolání. *Daně a účetnictví* [online]. 2005, 7-8 [cit. 2012-03-01]. Dostupné z: <http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/clanok.aspx?idclanok=52392&query=povahu+pr%e1vn%edho+p%f8edpisu&type=17&tabs=16383&y=2012&eds=255&in=0&adv=0&filter=0&lockedLast=false>

⁷⁵ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Nejasnosti při jmenování do funkce. *HR servis pro personalisty a management* [online]. 6.10.2003 [cit. 2012-03-11]. Dostupné z: <http://www.hrportal.cz/nejasnosti-pri-jmenovani-do-funkce-cid76810/>

⁷⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.05.2011, sp. zn. 21 Cdo 208/2010, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.04.2008, sp. zn. 21 Cdo 854/2007, a jiné

jiné nároky zaměstnance), které nejsou upraveny v pracovní smlouvě anebo v aktu jmenování. Sjednává se zpravidla na základě ustanovení § 113 odst. 1, § 122 odst. 3 zákoníku práce a subsidiárně se použije ustanovení § 51 občanského zákoníku (zde bych uvedl náleží Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., s účinností od 14.04.2008, kde ústavní soud „připustil, že použití občanského zákoníku je možné tam, kde zákoník práce nemá vlastní řešení situace“ a nově je tato zásada upravena od 1.1.2012 v ustanovení § 4 zákoníku práce). Toto subsidiární použití občanského zákoníku je proto, že zákoník práce nemá zvláštní ustanovení, která by upravovala manažerskou smlouvu, a ani neobsahuje obecnou úpravu smluv resp. dohod, jako právních úkonů.

Tato zákonem nepojmenovaná smlouva se začala v praxi používat po roce 1989, kdy česká republika přešla výraznými politickými, hospodářskými, společenskými i kulturními změnami. Přejít na tržní ekonomiku s sebou přinesl i spoustu cizích (hlavně z anglického jazyka převzatých) nových pojmů v rámci hospodářsko-ekonomického života. Vedoucí zaměstnanci se začali označovat za manažery (z anglického slova manage – řídit) a z tohoto pojmenování vychází i manažerská smlouva. Většinou se tato smlouva uzavírala současně se jmenováním do funkce vedoucího zaměstnance. V současné době je okruh pozic, do kterých se zaměstnanec jmenuje značně omezený a je otázkou, zda tyto manažerské smlouvy, které vznikly před účinností nového zákoníku práce,⁷⁷ zůstávají i nadále v platnosti. Domnívám se, že jestli jejich obsah není v rozporu s kogentními ustanoveními zákoníku práce, tak že zůstávají i nadále v platnosti. Zde je nutné podotknout, že manažerská smlouva se zpravidla používala a i dnes používá u vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele, kteří jsou uvedeni v § 11 zákoníku práce a ne u všech „managerů“ jak bývá dobrým zvykem, v České republice se nazývá managerem skoro každý. Ale ani tento předchozí případ není vyloučen, protože jelikož tato smlouva není zákonem upravena, tudíž není upraven ani okruh zaměstnanců se kterými je tuto smlouvu možné uzavřít.

V případě, že by v manažerské smlouvě byly uvedeny všechny podstatné náležitosti pracovní smlouvy, a v souladu se zásadou, že právní úkon je nutné posuzovat podle jeho obsahu a ne podle pojmenování, by bylo možné tuto manažerskou smlouvu považovat za pracovní smlouvu, na základě které pak vzniká pracovní poměr. V opačném případě, kdyby tato smlouva tyto náležitosti neobsahovala, není možné na jejím základě založit pracovní poměr, ten může vzniknout jen na základě pracovní smlouvy a jmenování do funkce. „Z uvedeného vyplývá, že pracovní smlouva může

⁷⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

*nahradiť manažerskou smlouvou, ale tato smlouva nemůže suplovat pracovní smlouvu.*⁷⁸

V případech, kdy se jedná o vedoucího zaměstnance zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 jsou mnohdy platové a jiné peněžité nároky, vyplývající z výkonu funkce těchto zaměstnanců kogentně upravené zákonem a nelze je proto odchylně upravit ani tzv. manažerskou smlouvou.⁷⁹ U vedoucích zaměstnanců zaměstnavatelů dříve označovaných jako tzv. podnikatelské subjekty, kteří jsou odměňováni mzdou je dnes v podstatě manažerská smlouva zbytečná, veškeré podmínky (např. platové) je možné sjednat přímo v pracovní smlouvě, ale zákon ji ani v tomto případě nezakazuje, může existovat vedle pracovní smlouvy. Naopak u vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele dříve označovaných jako tzv. nepodnikatelské subjekty je toto sjednání manažerské smlouvy v podstatě žádoucí, protože samotný akt jmenování většinou obsahuje pouze označení:

- kdo jmenuje,
- koho jmenuje,
- kdy nastoupí jmenovaný zaměstnanec do práce,
- popřípadě místo výkonu práce

Další náležitosti, jako jsou například pracovní podmínky, mzdové podmínky, různé další benefity apod. bývají zpravidla stanoveny dvoustranným právním úkonem, kterým je většinou právě již zmiňována „manažerská smlouva.“

I když manažerská smlouva není zákonem upravena, lze konkrétní formální a obsahové náležitosti dovodit v závislosti na konkrétních podmínkách zaměstnavatele a postavení zaměstnance na určitém stupni řízení. Mezi tyto základní a v praxi nejčastěji se vyskytující podmínky patří například:

- úvodní ustanovení charakterizující účastníky smluvního vztahu, konkrétně vedoucího zaměstnance a zaměstnavatele,
- zvláštní povinnosti vedoucího zaměstnance (manažera) nevyplyvající z právních předpisů,
- stanovení mzdových (platových) podmínek a záruk její výplaty,
- stanovení dalších složek mzdy (například stanovení podílu, anebo účasti na zisku, zřízení osobního účtu mzdy, odměny za předem stanovené úkoly, odměny při životních výročích apod.),
- poskytování dalších výhod a benefitů spojených s výkonem funkce vedoucího

⁷⁸ JOUZA, Ladislav. Manažerská smlouva. *Práce a mzdy* [online]. 2008, č. 9 [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: <http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=92500>

⁷⁹ Například u tajemníka obecního úřadu stanovuje jeho plat starosta obce podle zvláštních právních předpisů (nařízení vlády č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě).

zaměstnance (úhrada cestovních výdajů, výdaje na reprezentaci firmy, úhrada telefonu, poskytnutí služebního vozidla, služební počítač, byt, atd.),

- ujednání o mlčenlivosti a zákazu konkurenčního jednání vedoucího zaměstnance (tzv. konkurenční doložka),

- obecné otázky, týkající se například výpovědi manažerské smlouvy, jejich změn a doplňků,⁸⁰

- možnost zaměstnavatele (jestliže je zaměstnavatelem jiná právnická osoba než uvedená v § 33 odst. 3 nebo fyzická osoba) odvolat vedoucího zaměstnance z funkce, ale to jen za předpokladu, že je zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát. V případě, že v manažerské smlouvě se upravují mzdové podmínky, musí být tato smlouva v souvislosti s ustanovením § 113 odst. 3 zákoníku práce *„sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.“*

Mimo tyto základní podmínky se může v manažerské smlouvě vyskytovat celá řada dalších ujednání na kterých mají strany smlouvy zájem a která nejsou v rozporu s kogentními ustanoveními zákoníku práce (kdy tato kogentní úprava nepřipouští jinou smluvní úpravu) jako například: dohoda o zvyšování kvalifikace, dohoda o rozvázání pracovního poměru, dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (v praxi nazývaná jako hmotná odpovědnost), dohoda o prodloužení základní výměry dovolené, atd.

Co se týče ukončení platnosti a účinnosti manažerské smlouvy, ta ve většině případů končí uplynutím doby, na kterou byla sjednána, protože nejčastěji se sjednává na dobu určitou. Jelikož je manažerská smlouva jakýmsi odrazem smluvní volnosti v českém pracovním právu, lze samozřejmě tuto smlouvu uzavřít i na dobu neurčitou. V případě, že se tak stane, existence a účinnost této smlouvy je pak spjata s trváním pracovního poměru vedoucího zaměstnance založeného jmenováním a zaniká případným odvoláním vedoucího zaměstnance z vedoucího pracovního místa. V souladu se zásadou smluvní volnosti je zřejmé, že v průběhu existence manažerské smlouvy je možné dohodou stran pracovního vztahu měnit její obsah (měnit rozsah vzájemných práv a povinností existujícího pracovního vztahu).

⁸⁰ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-807-3802-431. str. 95-96

4. Právní úprava odvolání a vzdání se funkce vedoucího zaměstnance

4.1. Zánik pracovněprávního vztahu

Ke skončení pracovního poměru dochází na základě právní skutečnosti, se kterou zákon tento následek spojuje.⁸¹

Zákoník práce obsahuje právní úpravu skončení pracovního poměru z důvodu, aby zaměstnavatel nemohl nakládat, v tomto případě ukončit pracovní poměr, se zaměstnancem, který řádně plní své pracovní povinnosti vyplývající mu z pracovního poměru z jakýchkoli malicherných, neopodstatněných důvodů. K tomu, aby ho mohl řádně ukončit v souladu se zákoníkem práce, je potřeba právního titulu⁸², který mu zákon povoluje. Současně také umožňuje zaměstnanci, aby v případě, že se mu naskytne možnost lepšího zaměstnání u jiného zaměstnavatele, ukončil tento stávající pracovní poměr bez větších obtíží a to dokonce i bez uvedení konkrétního důvodu. Zákoník práce zároveň umožňuje zaměstnavatelům rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, aby nemuseli zaměstnávat nadbytečné zaměstnance a plýtvat tak finančními prostředky, což by mohlo mít pro ně likvidační charakter, zaměstnance, který soustavně porušuje pracovní kázeň a nově i zaměstnance, který v době dočasné pracovní neschopnosti nedodrží režim pro dočasně práce neschopného pojištěnce apod.⁸³

Zákon chrání zaměstnance před jednostranným ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele tím, že stanoví pravidla, kdy tento právní úkon učinit může a na druhé straně stanoví též pravidla, kdy toto učinit nemůže. Zaměstnavatel může jednostranně rozvázat pracovní poměr pouze z důvodů taxativně uvedených v zákoníku práce, jinak by byl tento jeho právní úkon neplatný. Pracovní poměr rozvázat nemůže až na výjimky, které stanoví zákoník práce se zaměstnancem v ochranné době (tzn. období, kdy je zaměstnanec v určité sociálně obtížné situaci jako například těhotenství nebo dočasná pracovní neschopnost – za splnění podmínky, kterou stanoví § 301a zákoníku

⁸¹ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-807-3802-431. str. 40

⁸² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2 (Váz.). str. 174

⁸³ BĚLINA, Miroslav. A KOLEKTIV. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. str. 227

práce).⁸⁴

V případě, že dojde ke skončení pracovního poměru, dochází tím k zániku právního vztahu (vzájemných práv a povinností); pracovního poměru. To však nemusí vždy znamenat, že zanikají všechna práva a povinnosti mezi těmito bývalými účastníky pracovního poměru. Některá práva a povinnosti mohou i po skončení pracovního poměru z tohoto právního vztahu nadále existovat. Nejčastěji to bývá kupříkladu náhrada škody, nároky zaměstnanců týkající se odměňování anebo povinnost bývalého zaměstnance i nadále zachovávat mlčenlivost týkající se utajovaných skutečností, obchodního tajemství a ochrany osobních údajů.⁸⁵

Skoro každý druh pracovněprávního vztahu má v zákoně vlastní zvláštní právní úpravu. V rámci této úpravy bývá zpravidla upraven i zánik těchto vztahů. Tuto úpravu toho kterého pracovněprávního vztahu můžeme označit za zvláštní (*lex specialist*) a použije se přednostně před obecnou úpravou (*lex generalis*). Teprve až v případě, kdy v rámci úpravy určitého druhu pracovněprávního vztahu není zahrnuta úprava jeho zániku, teprve až potom se na tento vztah použije obecná úprava zániku práv a povinností z pracovněprávních vztahů.⁸⁶

Zákoník práce umožňuje skončit pracovní poměr různými právními způsoby, a i když mezi nimi existují značné rozdíly v jejich právní povaze a i v jednotlivých právních důsledcích, které způsobují, mají jedno společné pojítka a to, že způsobují skončení tohoto pracovněprávního vztahu.

Tyto způsoby můžeme dělit takto:

a) právní úkony účastníků pracovního poměru, ty mohou být:

aa) jednostranné právní úkony (například zrušení pracovního poměru ve zkušební době, výpověď ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele, okamžité zrušení pracovního poměru, mezi tyto jednostranné právní úkony bych zařadil i odvolání z funkce vedoucího zaměstnance a vzdání se funkce vedoucího zaměstnance i když podle ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce tímto úkonem pracovní poměr u zaměstnavatele nekončí, mění se jen druh vykonávané práce, ale „výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí.“⁸⁷)

ab) dvoustranné právní úkony (dohoda o rozvázání pracovního poměru)

⁸⁴ BĚLINA, Miroslav. A KOLEKTIV. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. str. 227

⁸⁵ BĚLINA, Miroslav. A KOLEKTIV. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. str. 228

⁸⁶ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-807-3802-431. str. 41

⁸⁷ Ustanovení § 73a odst. 1 zákoníku práce

b) právní události, jsou jimi:

ba) čas (například uplynutí doby, na kterou byl sjednán pracovní poměr, dosažení určitého věku, například důchodového věku, apod.)

bb) smrt – ať už se jedná o smrt zaměstnance anebo zaměstnavatele, který je fyzickou osobou

c) úřední rozhodnutí⁸⁸

4.2. Dohoda

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediným dvoustranným právním úkonem, na základě kterého je možné ukončit existující pracovní poměr. Tento právní úkon představuje svobodný, shodně učiněný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele, kterým se dohodnou na ukončení pracovního poměru k určitému dni. Je to nejvýraznější projev soukromoprávní zásady autonomie vůle, kdy záleží pouze na stranách pracovněprávního vztahu, jestli se dohodnou na ukončení pracovního poměru, případně dalších podmínkách skončení pracovního poměru v rámci smluvní volnosti nebo nikoli. Z této dohody musí být jednoznačně patrné, že strany pracovněprávního vztahu už nemají dál zájem na jeho pokračování. Iniciovat tuto dohodu může jak zaměstnanec tak i zaměstnavatel.

Z textu zákona⁸⁹ vyplývá pouze jediná obligatorní náležitost, kterou musí dohoda o rozvázání pracovního poměru obsahovat a to určení dne, ke kterému bude pracovní poměr ukončen. Ten je nutné stanovit způsobem, aby nevznikla žádná pochybnost, kterým dnem pracovní poměr skončil.

Pokud se jedná o formu učiněného úkonu, zákoník práce stanoví písemnou formu, pod hrozbou neplatnosti tohoto právního úkonu. V případě, že smluvní strany tuto vadu formy právního úkonu dodatečně odstraní, se považuje tento právní úkon za platný.⁹⁰

Zákoník práce nestanoví jako podstatnou náležitost této dohody uvedení důvodu, kvůli kterému má být tento pracovní poměr ukončen, je ale v zájmu zaměstnance v případě, že by se jednalo o skončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti (tzv. organizační důvody) anebo ze zdravotních důvodů požadovat, aby

⁸⁸ BĚLINA, Miroslav. A KOLEKTIV. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. str. 229

⁸⁹ Ustanovení § 49 odst. 1 zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁰ Ustanovení § 20 odst. 1 zákoníku práce v platném znění

byla tato skutečnost uvedena v této dohodě, protože v těchto případech má zaměstnanec nárok na odstupné.⁹¹ V případě, že by zaměstnavatel na toto ujednání nepřistoupil, je jasné, že by zaměstnanec bez uvedení těchto důvodů s dohodou nesouhlasil a tento pracovní poměr by stejně skončil, ale jiným způsobem než dohodou.⁹² Dle mého názoru by problematika týkající se uvádění důvodu skončení pracovního poměru, v případech, kdy zaměstnanci vzniká nárok na odstupné, se měla zahrnout pod právní úpravu dohody, aby nedocházelo k tomu, že zaměstnanec z důvodu neznalosti práva (jak tomu často v praxi bývá) by na ni přistoupil i bez uvedení tohoto důvodu a sám by se tak připravil o odstupné. Neuvedení tohoto důvodu nemá ovšem automaticky za následek ztrátu nároku na odstupné, ale povinnost dokázat, že se jedná o případ uvedený v § 67 odst. 1 zákoníku práce, je na straně zaměstnance.

4.3. Výpověď

Dalším možným způsobem, jak skončit pracovní poměr je jednostranným právním úkonem; výpovědí. Pro tento způsob skončení pracovního poměru je charakteristické, že končí až uplynutím zákonem stanovené „výpovědní doby“ poté, co jedna ze stran (zaměstnanec nebo zaměstnavatel) projevila svoji vůli skončit tento pracovní poměr a to i proti vůli druhé strany. Zákoník práce ji upravuje v § 50 a následujících. Tato doba, po kterou ještě trvá pracovní poměr je důležitá pro zaměstnance i zaměstnavatele. Zaměstnanec má možnost si hledat v jejím průběhu nové zaměstnání, přičemž to stávající mu zatím zabezpečuje po tuto dobu příjem, který mu umožňuje finančně zabezpečit sebe i své blízké. Zaměstnavatel má zase možnost v průběhu této doby si zaškolit nového zaměstnance na toto uvolňující se pracovní místo.⁹³

Obdobně jako u dohody o rozvázání pracovního poměru zákon⁹⁴ i zde stanoví písemnou formu právního úkonu a musí být vždy doručena druhému účastníku pracovněprávního vztahu, jinak je neplatná. Vyplývá to z požadavku právní jistoty účastníků pracovního poměru v okamžiku, kdy dochází ke střetu jejich zájmů, pokud jde o další pokračování pracovního poměru. Tento okamžik doručení písemné výpovědi druhé straně je významný z hlediska účinnosti tohoto právního úkonu a počátku běhu

⁹¹ Ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

⁹² Skončil by výpovědí právě z tohoto důvodu, který zaměstnavatel nechtěl v dohodě uvést.

⁹³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2 (Váz.). str. 179

⁹⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

výpovědní doby, v návaznosti na to i na den skončení pracovního poměru. V případě, že zaměstnavatel doručuje výpověď zaměstnanci, musí být doručena do vlastních rukou.

V praxi se tak děje nejčastěji přímo na pracovišti.⁹⁵ Zaměstnanec doručuje výpověď zaměstnavateli zpravidla v místě sídla zaměstnavatele osobním předáním. Byla-li podána výpověď, lze ji se souhlasem druhé strany odvolat až do konce této doby. Forma odvolání výpovědi musí být písemná, ale nedostatek formy nezpůsobuje neplatnost tohoto právního úkonu.

Výpovědní doba se dá charakterizovat jako určitý časový úsek, který musí uplynout ode dne doručení výpovědi kteroukoli ze stran pracovněprávního vztahu do okamžiku skončení pracovního poměru. Jakousi zvláštností je fakt, že výpovědní doba začíná běžet až první den kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé straně pracovněprávního vztahu. To v praxi znamená, že od doručení výpovědi do konce kalendářního měsíce je sice výpověď účinná, ale výpovědní doba dosud neběží.⁹⁶ Odborníci tuto dobu označují za „jakési mezidobí“⁹⁷

Zákoník práce stanoví, že výpovědní doba je stejná jak pro zaměstnance tak i pro zaměstnavatele a činí nejméně 2 měsíce. Z tohoto ustanovení vyplývá, že tuto dobu je možné na základě vzájemné dohody stran prodloužit (pravděpodobně i opakovaně). To lze učinit pouze písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Kromě výše uvedených společných ustanovení se právní úprava výpovědi daná zaměstnancem výrazně liší od právní úpravy výpovědi dané zaměstnavatelem. Na rozdíl od zaměstnance, který může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo vůbec bez udání důvodu má zaměstnavatel tuto „volnost“ výrazně omezenou zákonem. Těmito omezeními je zaměstnanec chráněn před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru, je chráněna stabilita pracovního poměru a právní a sociální jistota zaměstnance. Tato ochrana se vztahuje na všechny zaměstnance bez ohledu na délku trvání pracovního poměru anebo druh vykonávané práce.⁹⁸

Zaměstnavatel může se zaměstnancem skončit pracovní poměr výpovědí pouze z důvodů, které jsou taxativně vymezeny v ustanovení § 52 písm. a)-f) zákoníku práce a musí být ve výpovědi skutkově určen takovým způsobem, aby ho nebylo možné

⁹⁵ BĚLINA, Miroslav. A KOLEKTIV. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. str. 230-231

⁹⁶ To ovšem neznamená, že v průběhu této doby není možné výpověď odvolat (anebo jak s v praxi často označuje: „stáhnout výpověď“)

⁹⁷ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2 (VÁZ.). str. 179

⁹⁸ BĚLINA, Miroslav. A KOLEKTIV. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. str. 231-232

zaměnit s jiným důvodem výpovědi. Nesplnění této náležitosti má za následek neplatnost výpovědi. Důvod výpovědi uvedený v tomto právním úkonu nelze již dodatečně měnit. Tyto výpovědní důvody můžeme členit do několika skupin:

- organizační důvody (nadbytečnost zaměstnance, zrušení zaměstnavatele nebo jeho části),

- dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance,

- nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance,

- důvody, které jsou uvedeny v § 52 písm. g) zákoníku práce, které umožňují okamžité zrušení pracovního poměru,⁹⁹

- § 52 písm. h) zákoníku práce – jedná se o nově zakotvený důvod, jenž se vztahuje na zaměstnance, který zvláště hrubým způsobem poruší jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a tohoto zákona (tzn. zaměstnance, který v době dočasné pracovní neschopnosti nedodrží stanovený režim pro dočasně práce neschopného pojištěnce).

Případy, kdy naopak zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď jsou uvedeny v ustanovení § 53 zákoníku práce.

4.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

V souvislosti se smyslem zkušební doby je tento institut nemalým přínosem jak pro zaměstnance tak i pro zaměstnavatele, z hlediska toho, že umožňuje velice snadné jednostranné ukončení nežádoucího pracovního poměru. V případě že v průběhu této doby, kterákoli ze stran zjistí nějaké nedostatky pracovního poměru (nedostatky druhé smluvní strany), fakta, nebo jiné důvody, kvůli kterým nemá zájem na tom, aby tento pracovní poměr přetrvával dál i po uplynutí této doby, tak ho tímto právním úkonem snadno a rychle ukončí a to dokonce i bez výslovného uvedení důvodu a bez souhlasu druhé strany. V této době mají zaměstnavatel i zaměstnanec možnost vyzkoušet si vzájemný pracovněprávní vztah.¹⁰⁰

Zaměstnavatel však nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době

⁹⁹ BĚLINA, Miroslav. A KOLEKTIV. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. str. 232

¹⁰⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2 (Váz.). str. 188

prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.¹⁰¹ Přitom zaměstnanci toto omezení ze zákoníku práce nevyplývá, tudíž i v této době může zaměstnanec tímto jednostranným právním úkonem kdykoli zrušit pracovní poměr.

Oproti předchozí úpravě zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění dřívějších předpisů, dnešní (dnes platný a účinný) novelizovaný zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, stanoví pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době obligatorní písemnou formu tohoto právního úkonu a dále stanoví, že pracovní poměr končí dnem doručení druhé straně pracovněprávního vztahu, není-li v tomto zrušujícím úkonu stanoven den pozdější. Pro případné nedodržení písemné formy tohoto právního úkonu platí obecná úprava platnosti právních úkonů uvedena v ustanoveních § 18 - § 21 zákoníku práce.

4.5. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranný právní úkon, který může učinit jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec a dochází jím ke skončení pracovního poměru v okamžiku, kdy tento zrušovací úkon je doručen druhé straně pracovního poměru. Tento způsob zrušení pracovního poměru je jakýmsi protikladem ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době co se týče podmínek, za kterých je možné tyto dva způsoby realizovat. U zrušení pracovního poměru ve zkušební době jsou tyto podmínky v případě zaměstnavatele lehce splnitelné¹⁰² a u zaměstnance žádná podmínka není, kdežto u okamžitého zrušení pracovního poměru jsou tyto podmínky nastaveny velice přísně. Účinky tohoto způsobu ukončení pracovního poměru nastávají okamžitě, proto je z pohledu stability zaměstnání a ochrany zaměstnance třeba jej připustit jen ve zcela výjimečných případech.¹⁰³

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze výjimečně a z důvodů, které jsou taxativně uvedeny v ustanovení § 55 odst. 1 zákoníku práce¹⁰⁴, naopak nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr v případech uvedených v odst. 2 tohoto

¹⁰¹ Ustanovení § 66 odst. 1 zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰² Zaměstnavatel má zde jen jedinou podmínku, kdy nemůže se zaměstnancem skončit pracovní poměr.

¹⁰³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2 (Váz.). str. 189

¹⁰⁴ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-807-3802-431. str. 121

výše zmíněného paragrafu. Zaměstnanec je s možností využití institutu okamžitého zrušení pracovního poměru na tom obdobně jako zaměstnavatel. Může ho využít stejně jako zaměstnavatel pouze ve dvou případech, které stanoví zákoník práce v ustanovení § 56 odst. 1. Odstavec 2 tohoto paragrafu, však nestanoví, kdy zaměstnanec nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr, nýbrž stanoví, že zaměstnanci, který postupoval podle odst. 1 tohoto paragrafu, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Zaměstnanec může tento jednostranný zrušující právní úkon učinit ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu okamžitého zrušení dozvěděl (subjektivní lhůta), nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl (objektivní lhůta). Jsou to specifické důvody, v důsledku kterých již není dále možné realizovat pracovní poměr, resp. nelze spravedlivě po druhé straně požadovat, aby setrvala v tomto pracovněprávním vztahu.¹⁰⁵

Zákon stanoví pro okamžité zrušení pracovního poměru písemnou formu a důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být skutkově vymezen takovým způsobem, aby nebylo možné ho zaměnit s jiným důvodem. Již jednou uvedený důvod, nelze dodatečně měnit.¹⁰⁶

4.6. Skončení pracovního poměru založeného jmenováním

Všechny shora uvedené způsoby skončení pracovního poměru platí obdobně i pro vedoucí zaměstnance zaměstnavatele, u nichž byl pracovní poměr založený jmenováním do funkce.¹⁰⁷ V těchto případech není nutné, aby byl tento vedoucí zaměstnanec z vedoucího místa nejdříve odvolán.¹⁰⁸ Například, když vedoucí zaměstnanec se dohodne se zaměstnavatelem na skončení pracovního poměru k určitému datu, tak do tohoto data bude i nadále zastávat tuto funkci. Jinak kromě této obecné úpravy skončení pracovního poměru sjednaného pracovní smlouvou, platí určité odchylky pro skončení pracovního poměru u vedoucích zaměstnanců jmenovaných do funkce.¹⁰⁹

¹⁰⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2 (Váz.). str. 188

¹⁰⁶ BĚLINA, Miroslav. A KOLEKTIV. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. str. 234

¹⁰⁷ Jsou to způsoby, které jsou uvedeny v § 48 odst. 1 zákoníku práce; dohoda, výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době.

¹⁰⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8.11.2006, sp. zn. 21 Cdo 21/2006

¹⁰⁹ BĚLINA, Miroslav. A KOLEKTIV. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.

4.6.1. Odvolání z vedoucího pracovního místa

Zákoník práce jasně stanoví, že odvoláním z funkce, ani vzdáním se funkce vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí, tyto skutečnosti vedou pouze ke změně druhu vykonávané práce, v případě že se na tom strany stávajícího pracovněprávního vztahu dohodnou (když zaměstnanec bude souhlasit s novou navrhovanou pozicí)¹¹⁰ Zaměstnavatel má povinnost po odvolání vedoucího zaměstnance navrhnout tomuto zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, anebo na jinou vhodnou práci, se kterou zaměstnanec souhlasí a odpovídá jeho zdravotnímu stavu.

Osoba, která je oprávněná podle ustanovení § 33 odst. 4 zákoníku práce, nebo podle zvláštních právních předpisů ke jmenování vedoucího zaměstnance do funkce, může též tohoto vedoucího zaměstnance z funkce odvolat. V případě, kdy zaměstnavatel nemá pro odvolaného vedoucího zaměstnance adekvátní v § 73 odst. 2 zákoníku práce popsanou práci, nebo nabídnutou adekvátní práci odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce, tj. výpověď daná zaměstnavatelem z organizačních důvodů (z důvodu nadbytečnosti zaměstnance). Zaměstnanci náleží odstupné jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny.¹¹¹

Odvolat vedoucího zaměstnance z funkce, u něhož se pracovní poměr zakládá jmenováním, anebo vedoucího zaměstnance, u kterého byl pracovní poměr založen na základě pracovní smlouvy, ale který uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o možnosti odvolání a vzdání se funkce vedoucího zaměstnance podle § 73 odst. 2 zákoníku práce, je možné kdykoli za trvání pracovního poměru a to z libovolného důvodu anebo i bez udání důvodu, jestliže zvláštní právní předpis nestanoví něco jiného.¹¹² V případě, že tento zvláštní právní předpis stanoví důvody, pro které je možné vedoucího zaměstnance odvolat z funkce, je odvolání z jiného, než v tomto předpise uvedeného důvodu anebo bez uvedení důvodu, neplatné.

Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. str. 241

¹¹⁰ BĚLINA, Miroslav. A KOLEKTIV. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. str. 241

¹¹¹ Tamtéž

¹¹² Kupříkladu důvody k odvolání vedoucího zaměstnance jsou uvedeny v § 12 odst. 1 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků

Odvolání z funkce vedoucího zaměstnance je možné dohodnout i v případě, kdy se nejedná o vedoucího zaměstnance zaměstnavatele uvedeného v § 33 odst. 3 zákoníku práce, anebo když to stanoví zvláštní právní předpis¹¹³ a to písemnou smlouvou (podle mého názoru je možné tuto dohodu uzavřít v rámci manažerské smlouvy). V takovém případě však musí tato dohoda obsahovat též ujednání o tom, že tento vedoucí zaměstnanec se může tohoto místa rovněž vzdát. V případě, že by možnost vzdát se vedoucího pracovního místa nebyla v této smlouvě upravena, šlo by o neplatnost tohoto právního úkonu. Tato smlouva může obsahovat i jiná ujednání týkající se například důvodů, pro které je možné vedoucího zaměstnance odvolat, anebo případové situace, kdy se může zaměstnanec tohoto místa vzdát, případně i peněžité nároky s tím spojené, atd. V případě, že si v této smlouvě dohodnou důvody, pro které je možné vedoucího zaměstnance z funkce odvolat, potom je odvolání z funkce z jiného než smluvně dohodnutého důvodů neplatné. Tuto písemnou dohodu o možnosti odvolání z vedoucího pracovního místa a vzdání se funkce vedoucího zaměstnance je možné uzavřít pouze se zaměstnanci, kteří zastávají vedoucí místa taxativně uvedená v ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce.

Těmito vedoucími místy se myslí:

a) v přímé řídicí působnosti:

1) statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba

2) zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba

b) v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného

1) statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba

2) zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba

za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec. S jinými, než shora uvedenými zaměstnanci nelze tuto možnost smluvně dohodnout.

Tyto vedoucí zaměstnance může odvolat u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, její statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, tento zaměstnavatel.¹¹⁴ Tyto osoby a orgány nemůžou tímto úkonem pověřit jinou osobu, jinak by bylo odvolání neplatné. V případě, že u těchto vedoucích zaměstnanců byla smluvně dohodnuta možnost jejich odvolání a vzdání se funkce, platí pro ně obdobně úprava skončení pracovního poměru založeného jmenováním. V souladu s ustanovením § 4b odst. 1 a 2 zákoníku práce (co není zakázáno je povoleno) si v této smlouvě můžou zaměstnanec a zaměstnavatel smluvit kupříkladu i možnost skončení pracovního

¹¹³ V tomto případě se jedná o vedoucího zaměstnance, kterému vznikl pracovní poměr pracovní smlouvou.

¹¹⁴ Ust. § 73 odst. 4 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

poměru v případě, že dojde k odvolání tohoto zaměstnance, pak se má za to, že tento pracovní poměr skončil dohodou.

U odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa zákon stanoví písemnou formu tohoto právního úkonu, v případě že se tak nestane je tento právní úkon neplatný (jelikož odvolání je jednostranný právní úkon, vztahuje se na něho ustanovení § 20 odst. 3 zákoníku práce, které stanoví, že jednostranné právní úkony a kolektivní smlouva jsou pro vadu formy právního úkonu vždy neplatné). Vedoucí zaměstnanec, který byl z funkce vedoucího zaměstnance odvolán nebo který se své funkce vzdal, končí výkon práce na pozici vedoucího zaměstnance dnem, který byl uveden v odvolání. V případě, že v odvolání není tento den ukončení výkonu funkce určen nebo, že v něm byl uveden den dřívější, zaměstnanec ukončí výkon funkce dnem následujícím po doručení odvolání zaměstnanci (do vlastních rukou), popřípadě též tomu, kdo zaměstnance na vedoucí pracovní místo jmenoval, jde-li o případ tzv. vnějšího jmenování. Byl-li pracovní poměr vedoucího zaměstnance jmenováním založen nebo změněn na dobu určitou, a v případě, že neskončí tento pracovní poměr dříve odvoláním nebo vzdáním se funkce vedoucího zaměstnance nebo jiným způsobem, skončí uplynutím sjednané doby.

4.6.2. Vzdání se vedoucího pracovního místa

Zákon řeší problematiku vzdání se místa vedoucího zaměstnance společně s odvoláním vedoucího zaměstnance z funkce v ustanovení § 73 zákoníku práce. I zde stanoví písemnou formu tohoto právního úkonu a musí být doručena druhé straně pracovněprávního vztahu. Také zde pro neplatnost tohoto právního úkonu platí stejný režim jako u odvolání z vedoucího pracovního místa a zároveň platí, že vzdáním se funkce vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí, dochází pouze ke změně druhu vykonávané práce, protože zaměstnavatel i v tomto případě je povinen podle § 73 odst. 2 zákoníku práce, navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.

V případě, že po vzdání se funkce vedoucího zaměstnance má pro tohoto bývalého vedoucího zaměstnance zaměstnavatel adekvátní práci jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu (anebo jinou práci, se kterou by zaměstnanec souhlasil), musí mu ji nabídnout hned, jakmile to bude možné, jinak se zaměstnavatel vystavuje riziku uplatnění náhrady škody zaměstnancem (například ve výši průměrné mzdy, kterou by

mohl dosáhnout na novém pracovním místě, které mělo být nabídnuto po odvolání nebo vzdání se funkce vedoucího zaměstnance¹¹⁵). Šlo by o porušení právní povinnosti ze strany zaměstnavatele. Toto platí obdobně i v případě, kdy zaměstnavatel odvolá z funkce vedoucího zaměstnance. Jestli zaměstnavatel nemá pro tohoto zaměstnance adekvátní práci, je stejně jako u odvolání z funkce vedoucího zaměstnance dán důvod výpovědi ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. c) zákoníku práce; z důvodu nadbytečnosti zaměstnance. V takovém případě, ale nemůže výpověď vést ke skončení pracovního poměru dříve než v den, v němž nastává účinnost odvolání z funkce¹¹⁶ (anebo vzdání se funkce). Zaměstnavatel je povinen po dobu výpovědní doby platit zaměstnanci z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele mzdu even. plat ve výši průměrného výdělku.¹¹⁷

Zaměstnanec, který se svého vedoucího pracovního místa vzdal anebo byl z tohoto místa odvolán a před jmenováním již u tohoto zaměstnavatele vykonával jinou funkci vedoucího zaměstnance anebo pracoval na jiné pracovní pozici vzniklé na základě pracovní smlouvy, se jeho původní pracovní zařazení u zaměstnavatele neobnovuje, nemění se druh vykonávané práce na původní, kterou vykonával před jmenováním. Ale zaměstnavateli nebrání nic, aby své právní povinnosti učinil zadost, tím, že nabídne zaměstnanci právě tuto původní funkci (pracovní pozici), jestliže bude adekvátní jeho kvalifikaci, zdravotnímu stavu anebo s ní bude zaměstnanec jednoduše souhlasit. Zaměstnanec nemusí tuto nabídku přijmout. Za odmítnutí se považuje jednak výslovné odmítnutí nabídky nové pozice, ale i případ, že neučiní byť i konkludentní souhlas tím, že nastoupí na nové místo a uplyne mu lhůta, kterou mu zaměstnavatel určil k akceptaci.

¹¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.10.2001 sp. zn. 21 Cdo 1547/2000

¹¹⁶ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.4.2011 sp. zn. 21 Cdo 3643/2009

¹¹⁷ Ten se počítá z průměrné hrubé hodinové mzdy (platu), ze mzdy (platu) kterou měl zaměstnanec v době jeho odvolané (vzdané) funkce.

5. Problematika odměňování

Zákoník práce upravuje v ustanovení § 109 odst. 1 a v odst. 4 mzdu, plat a odměnu z dohody v podstatě stejným způsobem; „Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo jiný zvláštní právní předpis jinak.“ Mzdu a plat vymezuje jako peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.¹¹⁸ Obecně se považuje, že mzda se používá k odměňování zaměstnanců v tzv. podnikatelské sféře (dříve podle zákona o mzdě) a plat se používá k odměňování zaměstnanců v tzv. nepodnikatelské sféře (dříve podle zákona o platu). Mzda (plat) za vykonanou práci je jeden z podstatných znaků pracovního poměru u všech zaměstnavatelů.¹¹⁹

Zaměstnavatelé, u kterých se používá k odměňování zaměstnanců plat jsou vyjmenováni v § 109 odst. 3 a jsou jimi: stát, územní samosprávné celky, státní fondy, příspěvkové organizace (jejichž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvků na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů). Dále jsou to školy zřízené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem nebo obcí a veřejná nezisková ústavní zdravotnická zařízení. Mzda je širší pojem než plat, podle mého názoru mzda v sobě zahrnuje i plat a navíc ještě naturální mzdu (plnění nepeněžitého charakteru). Plat se od mzdy liší kupříkladu výčtem subjektů, které je poskytují (§ 109 odst. 3 zákoníku práce), tím, že se nesjednává smluvně¹²⁰, ale stanovuje ho zaměstnavatel (zařazením zaměstnance do platové třídy a platového stupně), apod.

Mzda musí být sjednána písemně, ještě před tím, než zaměstnanec započne s výkonem sjednané práce. Mzdu lze sjednat platovým výměrem, ve smlouvě (pracovní smlouva, manažerská smlouva, kolektivní smlouva), nebo ji může zaměstnavatel stanovit vnitřním předpisem. U zaměstnance, který je odměňován platem je zaměstnavatel povinen vydat v den nástupu do práce platový výměr, který musí mít také

¹¹⁸ BĚLINA, Miroslav. A KOLEKTIV. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. str. 291

¹¹⁹ HOCHMAN, Josef, Ladislav JOUZA a Antonín KOTTNAUER. *Novela zákoníku práce: Novela zákoníku práce ve vztahu k právu Evropských společenství*. 1. vyd. Praha: Linde, 2000, ISBN 80-720-1236-3. str. 56

¹²⁰ Až na výjimku uvedenou v § 122 odst. 2 zákoníku práce, která umožňuje zaměstnavateli sjednat se zaměstnancem zařazeným do 13 a vyšší platové třídy tzv. „smluvní plat“.

písemnou formu. Tuto povinnost však nemá zaměstnavatel vůči zaměstnanci, se kterým byl sjednán smluvní plat.

Pro vedoucí zaměstnance jejichž zaměstnavatelé jsou uvedeni v § 109 odst. 3 zákoníku práce, zákon nestanovuje zvláštní platovou třídu, proto se stejně jako ostatní zaměstnanci zařazují do jednotlivých platových tříd podle nejnáročnější činnosti, kterou při výkonu svého povolání u zaměstnavatele vykonávají. Je však třeba zdůraznit, že vedoucí zaměstnanec běžně nevykonává práci, za kterou mu přísluší platový tarif, a za řídicí práci mu přísluší pouze příplatek za vedení, ale že řídicí práce je hlavní náplní práce vedoucího zaměstnance, která se oceňuje součtem platového tarifu a příplatku za vedení.¹²¹ Platovou třídu stanoví zaměstnavatel v souladu s nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. K ocenění náročnosti konkrétní řídicí práce (počet podřízených zaměstnanců, složitost a významnost úkolů zajišťovaných podřízenými zaměstnanci nebo daných působností zaměstnavatele) má vedoucí zaměstnanec nárok na příplatek za vedení stanovený podle toho na jakém stupni řízení se u daného zaměstnavatele nachází. Součet tarifního platu a příplatku za vedení pak tvoří u vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele povinnou část platu.¹²²

Příplatek za vedení přísluší také zástupci vedoucího zaměstnance, který v plném rozsahu zastupuje vedoucího zaměstnance v jeho řídicí činnosti, v případě, kdy je toto zastupování upraveno organizačním předpisem nebo zvláštním právním předpisem a to ve výši příplatku za vedení stanoveného pro nejbližší nižší stupeň řízení, než přísluší zastupovanému vedoucímu zaměstnanci. Dále pak zaměstnanci, který v plném rozsahu zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení po dobu delší než 4 týdny a zastupování není součástí jeho pracovních povinností stanovených pracovní smlouvou. Přísluší mu příplatek za vedení ve stejném rozsahu, jako u zastupovaného vedoucího zaměstnance.

Jak jsem již shora popsal, jednotlivé stupně řízení se dělí do 4 stupňů (even. 5, viz níže) a v rámci těchto stupňů řízení jsou stanoveny příplatky za vedení pro každou z těchto skupin. Jednotlivé výše příplatku jsou stanoveny procentuálně z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen:

1) První skupinou jsou: „Vedoucí zaměstnanci, kteří řídí práci podřízených

¹²¹ HOCHMAN, Josef, Antonín KOTTNAUER a Helena ÚLEHLOVÁ. *Nový zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2., aktualiz. a přeprac. vyd. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-724-9 (Váz.). str. 420

¹²² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2 (Váz.). str. 273

zaměstnanců.“ Zaměstnanci, který spadá do této skupiny, náleží příplatek ve výši 5-30% tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazen.

2) Druhou skupinu tvoří: „Vedoucí zaměstnanci, kteří řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení nebo vedoucí zaměstnanec-statutární orgán, který řídí práci podřízených zaměstnanců.“ Zaměstnanci, který spadá do této skupiny, náleží příplatek ve výši 15-40% tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazen.

3) Třetí skupinu tvoří: „Vedoucí zaměstnanci, kteří řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, vedoucí zaměstnanec-statutární orgán, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení, nebo vedoucí zaměstnanec-vedoucí organizační složky, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení.“ Zaměstnanci, který spadá do této skupiny, náleží příplatek ve výši 20-50% tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazen.

4) Čtvrtou skupinu tvoří: „Vedoucí zaměstnanec-statutární orgán, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, vedoucí zaměstnanec-vedoucí organizační složky, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, náměstek člena vlády, vedoucí Kanceláře prezidenta republiky, vedoucí Kanceláře Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky, vedoucí Kanceláře Senátu Parlamentu České republiky, vedoucí Kanceláře Veřejného ochránce práv, finanční arbitr, ředitel Ústavu pro studium totalitních režimu.“¹²³ Zaměstnanci, který spadá do této skupiny náleží příplatek ve výši 30-60% tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazen.

5) Pátou skupinu tvoří: „Zaměstnanec, který není vedoucím zaměstnancem, avšak je podle organizačního předpisu oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.“ Zaměstnanci, který spadá do této skupiny, náleží příplatek ve výši 5-15% tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazen.¹²⁴ Tuto pátou skupinu zaměstnanců, kterým náleží příplatek za vedení, jsem odvodil z ustanovení § 124 odst. 4 zákoníku práce.

Příplatek za vedení stanoví v rámci rozpětí pro příslušný stupeň řízení a působnost statutárnímu orgánu zřizovatel nebo orgán, který jej do funkce jmenoval, zástupci a dalším vedoucím zaměstnancům statutární orgán, individuálně na základě rozsahu a složitosti pracovní náplně útvaru.

Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem zaměstnavatele, nebo který je vedoucím organizační složky státu nebo územního samosprávného celku, určuje

¹²³ Ustanovení § 124 odst. 3 zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

¹²⁴ HOCHMAN, Josef, Antonín KOTTNAUER a Helena ÚLEHLOVÁ. *Nový zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2., aktualiz. a přeprac. vyd. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-724-9 (Váz.). str. 419-420

plat, nebo s ním sjednává smluvní plat, orgán, který ho do funkce jmenoval (ustanovil), pokud zvláštní právní předpis nestanoví něco jiného. Obdobně se postupuje i u zástupce výše uvedeného vedoucího zaměstnance, v případě, kdy tento vedoucí zaměstnanec přechodně nevykonává tuto práci, anebo pokud je toto místo dočasně neobsazené.¹²⁵ Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124 zákoníku práce, se stanovuje plat už s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin za kalendářní rok (to neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti). V případě vedoucího organizační složky nebo vedoucího, který je statutárním orgánem je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas. Těmto vedoucím zaměstnancům přísluší také vyšší zahraniční stravné a to až do výše přesahujícího o 15% základní sazbu zahraničního stravného, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

Mimo vedoucí zaměstnance, kterým se pracovní poměr zakládá jmenováním na vedoucí pracovní místo a jejichž zaměstnavatelé jsou uvedeni v § 109 odst. 3 zákoníku práce (odměňované platem), existuje ještě další skupina vedoucích zaměstnanců, kterým se taktéž zakládá pracovní poměr jmenováním na vedoucí pracovní místo, ale jejich odměnou za vykonanou práci však není plat, ale mzda. Takovýmto vedoucím zaměstnancem je například ředitel státního podniku, kterého jmenuje příslušný ministr, nebo vláda (vyhradí-li si toto právo)¹²⁶, zástupce ředitele státního podniku, který v plném rozsahu zastupuje ředitele státního podniku v době jeho nepřítomnosti (tohoto zástupce jmenuje sám ředitel státního podniku), vedoucí organizačního útvaru státního podniku (na vedoucí pracovní místo ho jmenuje ředitel státního podniku), apod.

¹²⁵ Ustanovení § 122 odst. 3 zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

¹²⁶ Ustanovení § 12 odst. 2 zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku

6. Problematika dovolené

Dovolená je nejdůležitější dobou odpočinku, protože poskytuje zaměstnanci delší, celistvější pracovní volno, které zabezpečuje reprodukci pracovní síly zaměstnance (jak fyzické, tak psychické), zároveň umožňuje zaměstnanci i realizovat jeho mimopracovní aktivity. I když zákoník práce upravuje dovolenou v samostatné části, někteří odborníci jsou toho názoru, že dovolenou je možné zařadit i mezi „překážky v práci“.¹²⁷ V institutu dovolené se odráží ochranná funkce pracovního práva, protože díky přerušení pracovní aktivity a následném odpočinku se posiluje bezpečnost při výkonu práce. Zákoník práce upravuje dovolenou jako právo na pracovní volno se současným poskytováním náhrady mzdy nebo platu. Tímto se odlišuje od ostatních dob odpočinku s výjimkou svátku. I pro dovolenou platí obdobně jako pro všechny ostatní doby odpočinku, že až na zákonem stanovené výjimky zaměstnanec nemusí v této době konat práci.¹²⁸ Zaměstnavatel nemůže nijak nařizovat zaměstnanci činnosti, které má v době dovolené vykonávat, nejedná se o pracovní dobu, tudíž zaměstnanec v této době ani nemůže porušit pracovní kázeň.

Zákon upravuje v této části zákoníku práce 3 druhy dovolené; dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny (tyto dva bych označil jako za výkon „řádné“ dovolené) a dodatkovou dovolenou. Každá z nich je upravena odlišně, má svoji zvláštní specifickou úpravu. Dodatková dovolená sleduje na rozdíl od dovolené za odpracované dny a dovolené za kalendářní rok jiný specifický účel. Tím je, že se vztahuje na zaměstnance pracující ve zhoršených pracovních podmínkách a tato „dovolená navíc“ omezuje těmto zaměstnancům pobyt v tomto prostředí (mimořádná dovolená).

Každému, kdo je v pracovněprávním vztahu k jakémukoli zaměstnavateli vzniká nárok na dovolenou bez ohledu na její druh. Nezáleží na tom, zda-li se jedná o pracovní poměr na dobu určitou, nebo na dobu neurčitou i bez ohledu na stanovený fond pracovní doby nebo osobu zaměstnance.¹²⁹ Základní výměra dovolené je stanovena pro všechny zaměstnance v délce trvání nejméně 4 týdnů, tato úprava vychází ze směrnice evropského parlamentu a rady ES č. 2003/88/ES, která stanoví 4 týdny dovolené jako

¹²⁷ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-807-3802-431. str. 147

¹²⁸ BĚLINA, Miroslav. A KOLEKTIV. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. str. 265

¹²⁹ BĚLINA, Miroslav. A KOLEKTIV. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. str. 266

minimální právo zaměstnance. Odlišnou úpravu dovolené mají zaměstnanci uvedeni v ustanovení § 213 odst. 3 zákoníku práce (pedagogický pracovníci a akademický pracovníci vysokých škol), kterým zákon stanoví fixní dobu dovolené v délce trvání 8 týdnů. Zaměstnanci zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce (stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba zřízená podle školského zákona a veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení) mají nárok na dovolenou v délce trvání 5 týdnů, zde ale chybí dodatek „v délce trvání nejméně“. To v praxi znamená, že mimo tyto zaměstnance zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 a v § 213 odst. 3 zákoníku práce, lze u všech ostatních zaměstnanců prodloužit dovolenou nad zákonem stanovenou minimální hranici 4 týdnů a to bez jakéhokoli omezení. Toto prodloužení dovolené může být zakotveno ve vnitřním předpise zaměstnavatele, v kolektivní smlouvě anebo i individuálně s každým zaměstnancem. Ale zde je nutné brát v potaz dodržení zásady rovnosti.

Z výše uvedeného vyplývá, že vedoucí zaměstnanci zaměstnavatele, kteří jsou odměňováni platem (vedoucí zaměstnanci zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce) mají nárok na dovolenou v délce trvání 5 týdnů (zde zákon nepoužívá formuli „nejméně“, tudíž je to konečná doba řádné dovolené, kterou může tento vedoucí zaměstnanec za kalendářní rok čerpat). Dá se předpokládat, že s ohledem na pracovní zařazení vedoucích zaměstnanců nemají nárok ani na dodatkovou dovolenou (mimořádnou dovolenou), takže tato výše uvedená doba je pro vedoucí zaměstnance konečná.

To ovšem neplatí pro všechny vedoucí zaměstnance, kterým se zakládá pracovní poměr jmenováním. Kupříkladu ředitel státního podniku, kterého jmenuje do funkce příslušný ministr, nebo vláda¹³⁰, a který je odměňován mzdou, má nárok na základní výměru dovolené a to v délce trvání nejméně 4 týdnů.¹³¹ Z formulace „nejméně“, jak jsem již výše pojednával vyplývá, že tuto základní výměru dovolené lze bez jakéhokoli omezení prodloužit. S výměrou dovolené jsou na tom obdobně jako ředitel státního podniku i zástupce ředitele státního podniku anebo vedoucí organizačního útvaru státního podniku.

¹³⁰ Ustanovení § 12 odst. 2 zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku

¹³¹ Ustanovení § 213 odst. 1 zákoníku práce

7. Přejchodná ustanovení

Přejchodná ustanovení bývají zpravidla umístěna mezi posledními ustanoveními nově přijímaného zákona. Jejich úlohou je najít řešení, jakým způsobem dojde k přizpůsobení právních vztahů vzniklých na základě staré právní úpravy, novým podmínkám, které přináší právní úprava nová. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění obsahuje tato ustanovení v § 364. V něm je obsaženo obecné pravidlo, že pracovněprávní vztahy vzniklé za účinnosti „staré“ právní úpravy zákoníku práce se nově řídí „novou“ platnou právní úpravou zákoníku práce, není-li stanoveno jinak (pracovněprávní vztahy vzniklé před 1.1.2007). V ustanovení § 364 odst. 3 zákoníku práce je stanoveno, že pracovní poměry založené volbou nebo jmenováním podle staré právní úpravy zákoníku práce se nadále považují za pracovní poměry založené pracovní smlouvou, to neplatí pro pracovní poměry založené jmenováním u:

- a) vedoucího organizační složky státu,
- b) vedoucího úředníka a vedoucího úřadu,
- c) vedoucího organizační jednotky organizační složky státu,
- d) ředitele státního podniku,
- e) vedoucího organizační jednotky státního podniku,
- f) vedoucího státního fondu, jestliže je v jeho čele individuální orgán,
- g) vedoucího příspěvkové organizace,
- h) vedoucího organizační jednotky příspěvkové organizace,
- i) ředitele školské právnické osoby a
- j) případu, kdy je jmenování upraveno zvláštním právním předpisem.

Problematika daného ustanovení spočívá v tom, že pracovní poměry založené před 1.1.2007 jmenováním nebo volbou se dnes považují za pracovní poměry založené pracovní smlouvou. V případě, že po tomto datu nebyla se zaměstnancem dohodnuta možnost odvolat ho z vedoucího pracovního místa, současně s možností vzdát se této funkce v souladu s § 73 odst. 2 zákoníku práce, nelze tento pracovní poměr vedoucího zaměstnance jednostranně ukončit odvoláním z funkce ani vzdáním se vedoucího pracovního místa na základě fikce výpovědi z organizačních důvodů (z nadbytečnosti). V případě, že se s dotyčným vedoucím zaměstnancem zaměstnavatel nedohodne na doložce možnosti odvolání a vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance, lze skončit tento pracovní poměr pouze způsobem, který umožňuje zákoník práce v § 48 (zákonné důvody výpovědi, dohoda, okamžité zrušení pracovního poměru, skončení

pracovního poměru ve zkušební době, pracovní poměr na dobu určitou, atd.). To v praxi znamená, že zaměstnavatelé budou mít jen omezené a těžko realizovatelné prostředky k případnému nahrazení těchto vedoucích zaměstnanců vhodnějšími osobami.

Zprvu se zdálo, že tento výklad je jediný možný, ale už v průběhu prvního roku účinnosti nového zákoníku práce se objevovaly názory zcela odlišné, ale logické. Že možnost odvolat vedoucího zaměstnance je přímo obsažená (skrytá) ve jmenovacím aktu a tak v souladu s principem ochrany práv nabytých v dobré víře by tato možnost odvolání a vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance měla přetrvávat i za účinnosti nové právní úpravy. Není ji třeba znovu sjednávat, je pořád platná a účinná. V praxi to ale zaměstnavatelé řešili tak, že odvolali své vedoucí zaměstnance ještě před účinností nového zákoníku práce (tj. před 1.1.2007) a sjednávali s nimi pracovní smlouvy již podle této nové právní úpravy s dodatkem, kde byla tato možnost odvolat a vzdát se vedoucího pracovního místa již obsažená. Mállokterý zaměstnavatel by postupoval podle druhého názoru, že možnost odvolat a vzdát se vedoucího pracovního místa přetrvává i za účinnosti nové právní úpravy a že není potřeba sjednávat tuto doložku. Riskoval by tím v případě odvolání takového vedoucího zaměstnance nebezpečí soudních potíží.

8. Srovnání se zahraniční právní úpravou Slovenské republiky

Při obsazování pracovního místa vedoucího zaměstnance na Slovensku je potřebné postupovat v souladu s § 5 odst. 1 zákona č. 552/2003 Z.z., o výkonu práce ve veřejném zájmu. Ten stanoví, že místo vedoucího zaměstnance, který vykonává funkci statutárního orgánu u zaměstnavatele uvedeného v § 1 odst. 2, zákona č. 552/2003 Z.z., o výkonu práce ve veřejném zájmu, a místo dalšího vedoucího zaměstnance u kterého to určí pracovní pořádek, se obsazuje na základě výsledků výběrového řízení, jestliže zvláštní právní předpis nestanoví volbu anebo jmenování vedoucího zaměstnance kolektivním orgánem. Zaměstnavatelé uvedeni v § 1 odst. 2, zákona č. 552/2003 Z.z., o výkonu práce ve veřejném zájmu, jsou:

a) státní orgány, obce, vyšší územní celky a právnické osoby, kterým zákon svěřuje pravomoc rozhodovat o právech a povinnostech fyzických osob anebo právnických osob v oblasti veřejné správy,

b) právnické osoby zřízené zákonem a právnické osoby zřízené státním orgánem, obcí anebo vyšším územním celkem podle zvláštního zákona,¹³²

c) právnické osoby založené státním orgánem, Fondem národního majetku SR, obcí anebo vyšším územním celkem, jestliže majetková účast anebo součet majetkové účasti státu, Fondu národního majetku SR, obce anebo vyššího územního celku je víc než 67 %.

d) jiné právnické osoby založené státním orgánem, obcí anebo vyšším územním celkem, u kterých většinu členů řídicích, kontrolních anebo dozorčích orgánů navrhuje státní orgán, obec anebo vyšší územní celek.

V případě, že zvláštní právní předpis stanoví jmenování jako předpoklad vykonávání funkce statutárního orgánu, anebo vnitřní předpis zaměstnavatele stanoví volbu anebo jmenování jako požadavek vykonávání funkce vedoucího zaměstnance v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, pracovní poměr s tímto zaměstnancem se zakládá písemnou pracovní smlouvou¹³³ až po jeho zvolení anebo jmenování. V souladu s § 42 odst. 2 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce Slovenské republiky (SR) po

¹³² Například zákon Národní rady SR č. 303/1995 Z.z. o rozpočtových pravidlech ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 302/2001 Z.z. o samosprávě vyšších územních celků (zákon o samosprávních krajích) ve znění zákona č. 445/2001 Z.z., zákon Slovenské národní rady č. 369/1990 Zb., o obecním zřízení ve znění pozdějších předpisů.

¹³³ To znamená, že jmenování je jakýmsi předpokladem vzniku pracovního poměru, ale ten na rozdíl od české úpravy vzniká pracovní smlouvou, kdežto v českém právu vzniká jmenováním.

novele č. 512/2011 Z.z. zaměstnavatel určí ve svém vnitřním předpise okruh (pracovních míst) vedoucích zaměstnanců v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, u kterých je jmenování do funkce předpokladem k vykonávání příslušné vedoucí funkce. Právní úkony vůči zaměstnanci, který je statutárním orgánem, činí za zaměstnavatele orgán, který zaměstnance do funkce jmenoval anebo zvolil. V případě, že je zvolen anebo jmenován kolektivním orgánem, činí tyto úkony předseda tohoto kolektivního orgánu anebo jiná fyzická osoba tímto orgánem pověřená. V ostatních případech činí právní úkony statutární orgán nadřízeného orgánu. V případě, že nemá nadřízený orgán, činí právní úkony statutární orgán zřizovatele a jestliže není ani jeho, činí právní úkony vedoucí ústředního orgánu státní správy, do jehož působnosti patří.

Z výše uvedeného vyplývá, že tyto vedoucí zaměstnance zaměstnavatele je možné jednostranně odvolat písemným aktem orgánu příslušného činit právní úkony vůči těmto zaměstnancům. Odvoláním pracovní poměr tohoto vedoucího zaměstnance nekončí. Zaměstnavatel má povinnost nabídnout zaměstnanci jiné vhodné pracovní místo z hlediska jeho zdravotní způsobilosti, a to i na kratší pracovní úvazek, v místě, které bylo se zaměstnancem dohodnuto v písemné pracovní smlouvě. Jestliže zaměstnavatel prokazatelně nemá takovou práci, kterou by mohl vykonávat v místě dosavadního výkonu práce a to i na kratší pracovní úvazek anebo zaměstnanec odmítne nabízené pracovní místo, v důsledku čeho nedojde mezi nimi k dohodě o změně podmínek pracovní smlouvy, na straně zaměstnavatele je dán výpovědní důvod podle § 63 odst. 1 písm. d) bod. 2 zákoníku práce SR (tzn., že vedoucí zaměstnanec přestal splňovat požadavky podle § 42 odst. 2 zákoníku práce SR)

Právní úkon jmenování vedoucího zaměstnance zaměstnavatele i jeho odvolání z funkce se vyhotovuje písemně a musí být doručeno zaměstnanci do vlastních rukou. Zákoník práce SR, ani jiný zvláštní právní předpis nestanoví formálně-právní náležitosti a osobité podmínky pro tyto jednostranné právní úkony zaměstnavatele.

Podobně jako v České republice i na Slovensku jsou platové třídy, platové stupně a zrovna tak z těchto platových tříd a platových stupňů se vychází při určování příplatku za vedení. Tento příplatek určuje vedoucímu zaměstnanci jeho zaměstnavatel v rámci rozpětí procentuálního podílu z platového tarifu nejvyššího platového stupně platové třídy, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen. Tento příplatek určuje zaměstnavatel s ohledem na náročnost řídicí funkce pevnou sumou. Jednotlivé stupně řízení (vedení) jsou odstupňovány do 4 stupňů řízení.

Jsou to:

I.) vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem,

II.a) vedoucí zaměstnanec, který zodpovídá za svěřený úsek činnosti zaměstnavatele a zastupuje statutární orgán v čase jeho nepřítomnosti v plném rozsahu jeho práv a povinností a který řídí víc útvarů; řízení více útvarů se nevyžaduje u vedoucího zaměstnance v organizaci s jinou organizační strukturou, tj. vedoucí zaměstnanec na II.a stupni řízení řídí alespoň jednoho vedoucího zaměstnance na IV. stupni řízení anebo přímo řídí podřízené zaměstnance,

II.b) vedoucí zaměstnanec, který zastupuje statutární orgán v rámci svěřeného úseku činnosti zaměstnavatele, přednosta městského úřadu, přednosta obecního úřadu, velitel jednotky městského požárního sboru, a který řídí víc útvarů, řízení více útvarů se nevyžaduje u vedoucího zaměstnance s jinou organizační strukturou, tj. vedoucí zaměstnanec na II.b stupni řízení řídí alespoň jednoho vedoucího zaměstnance na IV. stupni řízení anebo přímo řídí podřízené zaměstnance,

III.) vedoucí zaměstnanec, který řídí víc útvarů, anebo zástupce velitele jednotky městského požárního sboru, velitel směny požární ochrany, velitel čety požární ochrany,

IV.) vedoucí zaměstnanec, který řídí práci nejméně třech podřízených zaměstnanců, anebo velitel družstva požární ochrany.

Jelikož příplatky za vedení jsou na Slovensku dále ještě odstupňovány podle územní působnosti zaměstnavatele do 4 skupin, považují za vhodné kvůli transparentnosti údajů udělat tabulku těchto příplatků.

Rozpětí procentuálního podílu z platového tarifu nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy pro účely určení příplatku za vedení (§ 21 zákona č. 313/2001 Z. z., o veřejné službě):

Stupeň řízení	Působnost zaměstnavatele			
	celostátní	krajská (regionální)	okresní	obvodní (místní)
	Magistrát hlavního města Bratislavy, Magistrát města Košice	obce nad 50 000 obyvatel	obce od 10 000 do 50 000 obyvatel	obce do 10 000 obyvatel
I.	12 – 50 %	12 – 42 %	12 – 40 %	12 – 38 %
II.	a	10 – 40 %	10 – 34 %	10 – 30 %
	b	8 – 32 %	8 – 28 %	8 – 24 %
III.	6 – 26 %	6 – 24 %	6 – 22 %	6 – 20 %
IV.	3 – 20%			

9. Úvahy de lege ferenda

Úvahy o tom, jak by dnes mělo vypadat pracovní právo de lege ferenda se orientují na flexicuritu pracovního práva. Pod pojmem flexicurita je nutné si představit rovnováhu mezi pružným pracovním trhem na jedné straně a sociálním zabezpečením zaměstnance na straně druhé, která má motivovat zaměstnance k aktivnímu chování na trhu práce. Zjednodušeně řečeno flexicurita řeší otázky optimální rovnováhy mezi flexibilitou na trhu práce a jistotami zaměstnanců proti rizikům trhu práce. Flexicurita umožňuje větší dispozici zaměstnavatele se zaměstnancem a jeho pracovními podmínkami a na druhé straně zabezpečuje pro zaměstnance alespoň minimální sociální standard. Dnešní právní úprava zákoníku práce je mnohem méně rigidní, než tomu bylo v minulosti, což vyplývá i z § 4 zákoníku práce, kde zákonodárce ponechává na vůli stran pracovněprávního vztahu aby si některé podmínky upravili odlišně od zákoníku práce, není-li v tom kterém ustanovení zákoníku práce stanoveno, že se od něj nelze odchýlit. Tím se výrazně zvýšila flexibilita pracovněprávních vztahů. Příklad takové flexibility se odráží například v ustanoveních upravující institut zkušební doby, pracovní doby, výpovědi, odměňování, a jiné.¹³⁴

Skupina poslanců a senátorů napadla u Ústavního soudu České republiky ustanovení týkající se založení pracovního poměru jmenováním na vedoucí pracovní místo argumentem, že nová právní úprava zákoníku práce umožňuje tuto formu vzniku pracovního poměru pouze pro tzv. „státní“ zaměstnavatele a to podle navrhovatelů znamenalo porušení čl. 1 a čl. 3 Listiny (rovnost práv bez rozdílu), v jehož důsledku diskriminuje tzv. „nestátní/soukromé“ zaměstnavatele a v konsekvenci i nerovné postavení vedoucích zaměstnanců zaměstnaných u těchto „dvou“ typů zaměstnavatelů. Současně to považovali jako zásah do vlastnických práv „soukromých“ zaměstnavatelů na základě čl. 11 Listiny. Tato argumentace však Ústavní soud nepřesvědčila s odůvodněním, že už několikrát v otázce rovnosti judikoval, a že z jeho rozhodnutí je patrné, že určitá zákonná úprava, jež zvýhodňuje určitou skupinu osob oproti jiným, nemůže být sama o sobě označena porušením principu rovnosti. Podle názoru Ústavního soudu zaměstnavatelé uvedeni v napadeném ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce realizují státní politiku a plní se funkce státu, proto by stát měl mít rozhodující právo určit, kdo bude jeho jménem (za něj) vystupovat či plnit úkoly.

¹³⁴ HORECKÝ, Jan. Flexibilita v českém zákoníku práce. In: *Sborník příspěvku z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010* [online]. 2010 [cit. 2012-03-22]. Dostupné z: http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Horecky.html#_ftn1

Takovému oprávnění pak jednoznačně odpovídá jmenování, které má konstitutivní povahu.¹³⁵ Ovšem i na základě pracovní smlouvy s případným dodatkem odvolatelnosti vedoucího zaměstnance a vzdání se funkce vedoucího zaměstnance je toto právo určit, kdo bude jeho jménem vystupovat či plnit úkoly dostatečně chráněno.

Zde pak ale vyvstává otázka, zda-li je institut pracovněprávního jmenování na vedoucí pracovní místo v našem právním řádu nezbytný, protože jmenování jako takové, je podmíněno souhlasem jmenovaného vedoucího zaměstnance a zpravidla je potřeba ještě doprovodní smlouvou (manažerskou smlouvou) upravit, některé další podmínky pracovněprávního vztahu. Z tohoto pohledu není tento typ vzniku pracovního poměru o nic rychlejší a snazší než vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy (v té je možné upravit veškeré podmínky pracovněprávního vztahu). A pokud ještě zvláštní právní předpis stanoví (například zákon o úřednících), podmínky a předpoklady na zaměstnance, který může vykonávat post vedoucího zaměstnance zaměstnavatele, pak už vůbec není jmenování o nic pružnější, než uzavření pracovní smlouvy.¹³⁶

Projevem skutečné personální dispoziční pravomoci zaměstnavatele nad vedoucím zaměstnancem je v tomto případě až možnost jeho odvolání z tohoto vedoucího pracovního místa, avšak tuto možnost zákoník práce ustanovením § 73 odst. 2 umožňuje i zaměstnavatelům „soukromého“ sektoru na základě smluvního ujednání. Dá se říci, že tato možnost smluvního ujednání odvolatelnosti a vzdání se funkce vedoucího pracovního místa pro všechny typy zaměstnavatelů bez rozdílu může vést k definitivnímu zrušení pracovněprávního institutu jmenování, protože další výhody (jak jsem již výše uváděl, spíše nevýhody) tento způsob založení pracovního poměru s sebou již nenese. Zaměstnavatel (stát, veřejnoprávní, soukromoprávní zaměstnavatel) by tak podmínil uzavření pracovní smlouvy na vedoucí pracovní místo sjednáním odvolatelnosti zároveň s možností vzdát se tohoto místa.¹³⁷ Tímto způsobem by se právní úprava institutu jmenování vedoucího zaměstnance zaměstnavatele pravděpodobně ubírala směrem, jak je tomu již dnes na Slovensku, kde pracovní poměr může být založen už jen na základě pracovní smlouvy a jmenování a volba je jen předpokladem, který předchází vzniku pracovního poměru pracovní smlouvou.

¹³⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (vyhlášen pod č. 116/2008 Sb.)

¹³⁶ TURČÍN, Jiří. Ke vzniku pracovního poměru jmenováním u obcí. *Právní rádce* [online]. Praha: *Economia a.s.*, 2010, č. 8 [cit. 2012-03-22]. ISSN 1210-4817. Dostupné z: http://pravnicaradce.ihned.cz/c4-10066260-45855410-F00000_detail-ke-vzniku-pracovniho-pomeru-jmenovanim-u-obci

¹³⁷ V případě, že by vedoucí zaměstnanec než s ním zaměstnavatel uzavře pracovní smlouvu nesouhlasil se smlouvením možnosti odvolání a vzdání se funkce vedoucího zaměstnance, tak by ho zaměstnavatel prostě a jednoduše na vedoucí pracovní místo nezaměstnal.

10. Závěr

Cílem této práce bylo poukázat na problematiku odlišného režimu pracovního poměru vedoucích zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v kogentním ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce v dnes platném znění z důvodů, že tito zaměstnanci zaujímají velmi důležité místo v pracovněprávních vztazích těchto zaměstnavatelů. Hlavní důraz jsem kladl na způsob založení pracovního poměru, který je v podmínkách dnes platné právní úpravy zákoníku práce používán už jen zřídka, a jen pro zaměstnavatele „státního sektoru“ a to jmenování na vedoucí pracovní místo. Zde je si třeba uvědomit, že dnešní zákoník práce už neumožňuje tento způsob založení pracovního poměru pro tzv. „soukromé“ zaměstnavatele, ale možnost jejich odvolání potažmo vzdání se funkce zde zůstala zachována formou dohody mezi stranami pracovněprávního vztahu.

Nová právní úprava zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů legislativně-technické novely zákona č. 362/2007 Sb., s účinností od 1.1.2008) oproti té předešlé, tímto kogentním ustanovením přesně určuje případy, kdy je možné pracovní poměr založit jmenováním na vedoucí pracovní místo, tzn., že v jiných případech než uvedených v § 33 odst. 3 zákoníku práce již nadále nelze založit pracovní poměr tímto způsobem. Text tohoto ustanovení říká, že jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případě, kdy to stanoví zvláštní právní předpis. Tento zvláštní právní předpis má vždy aplikační přednost před obecnou právní úpravou povinného jmenování na vedoucí pracovní místo, kterou stanoví zákoník práce. Teprve až v případě, kdy tato povinnost nevyplyne ze žádného zvláštního právního předpisu, má zaměstnavatel postupovat podle obecné právní úpravy obsažené v § 33 odst. 3 písm. a) až g).

Když se řekne vedoucí zaměstnanec, skoro každý si pod tímto pojmem představí zaměstnance, který je v hierarchii zaměstnanců postaven na vyšší pozici, a má zaměstnavatelem delegované oprávnění organizovat, řídit, kontrolovat výsledky pracovní činnosti podřízených zaměstnanců a zadávat jim závazné pokyny k výkonu práce. Musí mít alespoň jednoho svého podřízeného zaměstnance a stojí v čele nějakého stupně řízení (organizačního útvaru). To však ale ve skutečnosti není jedinou náplní práce vedoucích zaměstnanců. Mnohokrát jsou tito zaměstnanci pověřeni i zastupováním zaměstnavatele navenek (vystupují jménem organizace), společně s jinými vedoucími zaměstnanci a dalšími zaměstnanci tvoří pospolitý tým, na kterém je

postavena prosperita, rozvoj a celkové fungování organizace, ve které tito zaměstnanci působí. Ale ne každý vedoucí zaměstnanec, který má podřízené zaměstnance a disponuje oprávněními, které jsou uvedeny v § 11 zákoníku práce, se podílí na vedení a rozvoji této instituce.

Pro vedoucí zaměstnance zaměstnavatelů uvedených v § 33 odst. 3 zákoníku práce, dříve označované jako „vedoucí organizační jednotky“ se nově (s účinností novely zákoníku práce od 1.1.2008) začal používat pojem „vedoucí organizačního útvaru“. Ten můžeme definovat jako útvar vytvořený podle organizačního předpisu (například organizační řád) vydaný zaměstnavatelem. Organizační předpis však neurčuje, která pozice vedoucího zaměstnance má být obsazena formou jmenování na vedoucí pracovní místo, ale stanoví organizační útvary (stupně řízení) v organizační struktuře zaměstnavatele.

Nejvýznamnějším projevem dispoziční pravomoci zaměstnavatele se zaměstnancem, u kterého se zakládal pracovní poměr jmenováním na vedoucí pracovní místo je možnost tohoto zaměstnance kdykoli v průběhu pracovněprávního vztahu odvolat. Důvodem pro odvolání vedoucího zaměstnance z této funkce bývají nejčastěji dlouhodobě neuspokojivé výsledky práce. Z hlediska flexibility obsazování pozic vedoucích zaměstnanců je ale možné tyto vedoucí zaměstnance písemným jednostranným úkonem odvolat okamžitě i bez výslovného uvedení důvodu. Tato flexibilita se ale týká jen obsazování vedoucích pozic, nikoli skončení pracovního poměru, protože zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci nabídnout jinou vhodnou pozici odpovídající jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu (§ 73a odst. 2 zákoníku práce).

Možnost okamžitě odvolat vedoucího zaměstnance z vedoucího pracovního místa (možnost flexibilně obsazovat tuto důležitou pozici) je podle mého názoru jediným důvodem existence institutu jmenování vedoucího zaměstnance zaměstnavatele. Ale jelikož tuto možnost umožňuje zákon¹³⁸ na základě dohody mezi stranami pracovněprávního vztahu dohodnout i s vedoucím zaměstnancem zaměstnavatele označovaného jako jiná právnická osoba než uvedená v § 33 odst. 3 zákoníku práce, nebo fyzická osoba, nevidím důvod proč by tento právní institut měl přetrvat i nadále.

¹³⁸ Ust. § 73 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

11. Resumé

Employment based on appointment can be made only in cases specified in section 33 paragraph 3 of Labour Code. In all other cases, the employment is based on employment contract. Although the appointment is a unilateral act, on which the employment is based, a condition of that act is the consent of an employee with this act. Employment based on appointment is applied only in cases of a manager position, and only in a very limited range of managers. This is either the appointment, in cases where required by specific legislation or in cases specified in section 33 paragraph 3 letter a) to g) of the Labour Code. The Labour Code does not define the form of appointment or its essential requirements.

However, from the nature of things results that by appointment at least a job must be specified, that an employee should perform, and a day must be apparent which was set as a start of employment. If in the appointment was not stated where the employee will perform the work, so if between the parties was not agreed anything else, it must be assumed that the place of work of the employee will be the employer's official seat. For reasons of legal certainty it can be recommended that the appointment will be made in written form.

In practice, after the appointment, the employer and employee enter into a contract, which generally specifies the wages and other working conditions of the appointed employee. This agreement does not create an employment relationship (it was established unilaterally by appointment), here only the participants agree on conditions, under which the function will be performed. In any case this is not a contract of employment, but a different contract - in practice is usually referred to as managerial contract.

Appointment is performed by a person that is competent to it according to a special legal regulation. For situations where the competence to the appointment does not come from a special regulation, section 33 paragraph 4 letters a) to g) of the Labour Code contains exhaustive list of people who make the appointment of a manager. It is a statutory authority for unilateral legal act, i.e. the appointment.

Manager, who was appointed to his function, his employment was therefore based on an appointment, not an employment contract, may resign from the function and also can be withdrawn from it. Withdrawal or resignation from a managerial function must be in written form and delivered to the other party, otherwise it is void. A

work performance on the managerial function ends on the day following on from the delivery of a withdrawal or resignation from this function, if in the withdrawal or resignation was not provided a later date (see regulation of section 73a paragraph 1 of the Labour Code). By withdrawal or resignation from the managerial function the employment relationship ends, this does not apply if an employment relationship is based on a fixed-term appointment (see regulation of section 73a paragraph 2, 3 of Labour Code).

Seznam použité literatury

Monografie, komentáře zákonů, učebnice:

BĚLINA, Miroslav. A KOLEKTIV. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4.

DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních: vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, Judikatura (Wolters Kluwer). ISBN 978-807-3575-540.

HŮRKA, Petr. A KOLEKTIV. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.9.2008*. Olomouc: ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-481-1.

HARVÁNEK, Jaromír. A KOLEKTIV. *Teorie práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008. ISBN 978-80-7380-104-5.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2 (Váz.).

SPIRIT, Michal. A KOLEKTIV. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, ISBN 978-807-3801-892.

HOCHMAN, Josef, Ladislav JOUZA a Antonín KOTTNAUER. *Novela zákoníku práce: Novela zákoníku práce ve vztahu k právu Evropských společenství*. 1. vyd. Praha: Linde, 2000, ISBN 80-720-1236-3.

BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: Praktická právnícká příručka*. Praha: Linde, 2010. ISBN 978-80-7201-795-89.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-807-4003-172.

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-807-3802-431.

GALVAS, Milan. A KOLEKTIV. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-7239-173-9.

HOCHMAN, Josef, Ladislav JOUZA a Antonín KOTTNAUER. *Novela zákoníku práce: Novela zákoníku práce ve vztahu k právu Evropských společenství*. 1. vyd. Praha: Linde, 2000, ISBN 80-720-1236-3.

HOCHMAN, Josef, Antonín KOTTNAUER a Helena ÚLEHLOVÁ. *Nový zákoník*

práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2., aktualiz. a přeprac. vyd. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-724-9 (Váz.).

Soudní rozhodnutí:

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8.11.2006, sp. zn. 21 Cdo 21/2006
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2858/2007
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2287/2004
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13.11.2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2542/2004
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8.1.2003, sp. zn. 21 Cdo 1912/2001
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.09.2011, sp. zn. 21 Cdo 1590/2010
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.05.2011, sp. zn. 21 Cdo 208/2010
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.04.2008, sp. zn. 21 Cdo 854/2007
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.04.2011, sp. zn. 21 Cdo 3643/2009
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 1547/2000
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.09.2011 sp. zn. 21 Cdo 1590/2010
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.06.2011 sp. zn. 21 Cdo 3733/2010.
Nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (vyhlášen pod č. 116/2008 Sb.), s účinností od 14.04.2008

Články:

GALVAS Milan. Jmenování jako způsob vzniku pracovního poměru v praxi. *Právo a zákonnost*. 1991, č. 7, ISSN 1210-0900

JOUZA, Ladislav. Vznik pracovního poměru podle nového zákoníku práce. *Zpravodaj Jednoty českých právníků*. 2007, č. 1,

JOUZA, Ladislav. Zákoník práce po novele v roce 2008. *Zpravodaj Jednoty českých právníků*. 2008, č. 1,

Právní předpisy:

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

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

Zákon č. 362/2007 Sb., novela zákoníku práce

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků

Zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 3/1991 Sb., novela zákona č. 65/1965 Sb. zákoník práce

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

Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku

Zákon Slovenské republiky č. 313/2001 Z. z., o veřejné službě

Zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce Slovenské republiky

Zákon Slovenské republiky č. 552/2003 Z.z., o výkonu práce ve veřejném zájmu

Směrnice evropského parlamentu a rady ES č. 2003/88/ES

Zákonné opatření předsednictva Federálního shromáždění ČSFR č. 362/2000 Sb.

Elektronická média:

www.hrportal.cz

www.i-poradce.cz

www.law.muni.cz

www.pravniradce.ihned.cz

Ostatní:

Důvodová zpráva (volební období 2006-2010) – 288/0 Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Dostupné z Codexis Academia

JMENOVÁNÍ NA VEDOUcí PRACOVNÍ MÍSTO

Ing. Václav Smrkovský

Roháčova 1265/14

170 00 Praha 7

Věc: Jmenování na vedoucí pracovní místo zástupce ředitele státního podniku Česká Pošta

Vážený pane Smrkovský,

tímto Vám oznamuji, že s účinností od 1. 1. 2011 jste na základě výsledků výběrového řízení vyhlášeného státním podnikem Česká Pošta, se sídlem U řeky 14, 120 00 Praha 2, IČ 12345678, jmenován na vedoucí pracovní místo zástupce ředitele státního podniku Česká Pošta.

Náplň práce vyplývající z Vaší funkce je obsažena v příloze č. 1 tohoto jmenovacího dekretu. Za výkon funkce Vám přísluší mzda dle platového výměru, obsaženého v příloze č. 2 tohoto jmenovacího dekretu. Převzetím tohoto jmenovacího dekretu potvrzujete, že jste byl současně seznámen se svými právy a povinnostmi, pracovními a mzdovými podmínkami a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které musíte při své práci dodržovat. Vaše práva a povinnosti jako zaměstnance a práva a povinnosti zaměstnavatele se řídí zákoníkem práce a dalšími pracovněprávními předpisy.

Ing. Ladislav Dostál, ředitel státního podniku Česká Pošta

Se svým jmenováním na vedoucí pracovní místo zástupce ředitele státního podniku Česká Pošta souhlasím.

Ing. Václav Smrkovský

ODVOLÁNÍ Z MÍSTA VEDOUcíHO ZAMĚSTNANCE

Ing. Václav Smrkovský
Roháčova 1265/14
170 00 Praha 7

Věc: Odvolání zástupce ředitele státního podniku Česká Pošta

Vážený pane Smrkovský,

dne 1. 1. 2011 jste byl jmenován na vedoucí pracovní místo; zástupcem ředitele státního podniku Česká Pošta. Vzhledem k neuspokojivým pracovním výsledkům, neodborné realizaci svěřených úkolů a velmi špatné komunikaci se zaměstnanci a s moji osobou Vás z tohoto místa odvolávám. Výkon funkce zástupce ředitele skončí dnem následujícím po doručení tohoto odvolání. Váš pracovní poměr však odvoláním z této funkce nekončí. Dostavte se ke mně laskavě k projednání Vašeho dalšího pracovního zařazení.

V Praze dne 1. září 2012

Ing. Ladislav Dostál, ředitel státního podniku Česká Pošta

NÁVRH DALŠÍHO PRACOVNÍHO ZAŘAZENÍ PO ODVOLÁNÍ Z PRACOVNÍHO MÍSTA VEDOUcíHO ZAMĚSTNANCE

..... (uvést jméno a příjmení, adresu zaměstnance)

Věc: Návrh dalšího pracovního zařazení po odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance

Podle pracovní smlouvy (dohody o změně pracovní smlouvy) ze dne vykonáváte (uvést pracovní místo vedoucího zaměstnance). V pracovní smlouvě (dohodě o změně pracovní smlouvy) byla dohodnuta možnost odvolání z tohoto pracovního místa.

Z pracovního místa jste byl odvolán dnem Odvoláním z pracovního místa Váš pracovní poměr nekončí.

V souladu s § 73a odst. 2 zákoníku práce Vám navrhuji pracovní zařazení na tuto práci: (uvést konkrétní práci, kterou zaměstnavatel nabízí). Nabízená práce odpovídá Vašemu zdravotnímu stavu a kvalifikaci.

Sdělte mi, prosím, do (uvést termín), zda nabízenou práci přijímáte.

V případě, že nabízenou práci odmítnete, bude Vám dána výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce.

V dne

.....

razítko zaměstnavatele a podpis
jeho oprávněného zaměstnance