

Západočeská univerzita

Fakulta právnická

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**Pracovněprávní postavení
vedoucích zaměstnanců**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce

Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D. - KPP

Vypracoval:

Jan Machač

Plzeň 2019

Čestné prohlášení

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Pracovníprávní postavení vedoucích zaměstnanců zpracoval samostatně. Prameny a zdroje informací, které jsem použil k sepsání této práce, jsou citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.“

V Mostě dne 22. března 2019

.....

Jan MACHAČ

Poděkování

Chtěl bych poděkovat vedoucímu práce **Mgr. Miroslavu Hromadovi, Ph.D.**, za vedení při zpracování diplomové práce, odbornou konzultaci a doporučení literatury.

Seznam použitých zkratek

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

OZ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

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

StaS Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

SDEU Soudní dvůr Evropské unie

SFEU Smlouva o fungování Evropské unie

LZPS Listina základních práv a svobod

Obsah

Úvod.....	1
1 Vymezení základních pojmů.....	3
1.1 Pojetí pracovního práva	3
1.2 Ústavní základ, prameny práva a vliv EU	10
1.3 Pracovní poměr	16
1.4 Zaměstnavatel	19
1.5 Zaměstnanec	21
1.6 Vedoucí zaměstnanec	23
2 Vznik a zánik pracovního poměru vedoucího zaměstnance	26
2.1 Založení pracovního poměru vedoucího zaměstnance	26
2.1.1 Pracovní smlouvou	27
2.1.2 Jmenováním	29
2.1.3 Rozhodnutí služebního orgánu jako zvláštní úprava jmenování ...	31
2.2 Rozvázání pracovního poměru	33
2.2.1 Právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru	33
2.2.2 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	42
2.3 Skončení pracovního poměru v souvislosti s odvoláním	44
2.3.1 Výpovědní důvody u vedoucích úředníků ve smyslu ÚÚSC	47
2.3.2 Výpovědní důvody u představených	51
3 Obsah pracovního poměru vedoucích zaměstnanců	56
3.1 Náležitosti pracovní smlouvy	57
3.2 Povinnosti vedoucího zaměstnance	63
3.3 Povinnosti vedoucího zaměstnance ve státní službě	68
3.3.1 Povinnosti státních zaměstnanců	68
3.3.2 Povinnosti představených	70
3.4 Povinnosti úředníků dle ÚÚSC	73
4 Závěr	78
Resumé	81
Seznam použité literatury a judikátů	83

Úvod

Postavení vedoucího zaměstnance v pracovněprávních vztazích nepatří k těm právním institutům, kterých se dotýkají poměrně časté novely pracovněprávních předpisů. Výjimkou byla snad pouze připravovaná novela, která prošla až do druhého čtení v Parlamentu České republiky. Tato připravovaná úprava základního právního dokumentu v oblasti pracovněprávních vztahů se kromě jiného chystala zavést novou kategorii vedoucích zaměstnanců, nazvanou vrcholový řídicí zaměstnanec. Vyvolala řadu ohlasů v odborném tisku ať již pozitivních, které tuto navrhovanou změnu považovaly za posun českého pracovního práva blíže k dnes již obvyklým standardům německé, či francouzské právní úpravy klíčového zaměstnance.

Protistrana své názory opírala o tvrzení, že tato změna není dostatečně propracována, když hlavními odlišnostmi je hranice stanovené mzdy a samostatné rozvržení pracovní doby bez nároku na příplatky za práci ve svátky, víkendy a přesčasy.

Téma diplomové práce nabízí poměrně značné možnosti pro jeho zpracování už jenom na základě primárního právního dokumentu pracovního práva, které by jistě vydaly na samostatnou práci, zejména pokud by měly obsáhnout celou šíři zvoleného tématu.

Pracovněprávní vztahy se realizují také v rámci působnosti jiných právních norem, které i když vycházejí z téměř shodných principů využívaných pracovním právem, jsou dotvářeny potřebami těchto odlišných pracovních prostředí pomocí zvláštních, specifických zákonů.

Z takto pojatého obsahu práce plyne, a skutečnost tomu plně dala za pravdu, že nelze podrobně, v rámci standardního rozsahu diplomové práce, zpracovat i související problematiku. Z tohoto důvodu byl důraz kladen kromě vymezení základních pojmů na obsah pracovního poměru vedoucích zaměstnanců v soukromém a veřejném sektoru.

Pro zpracování jsem zvolil metodu přístupu od obecného ke zvláštnímu, od jednoduchého ke složitějšímu. Cílem první kapitoly je proto nejenom

připomenout základní pojmy v pracovněprávních vztazích, ale také poukázat na základní pojetí pracovního práva ve vztahu k základním stavebním kamenům českého práva a nastínit vliv Evropské unie na české pracovní právo.

Základem druhé kapitoly jsou předpoklady vedoucí ke vzniku a zániku pracovního poměru zaměstnance. Na tomto základě jsou následně vysvětleny rozdíly vzniku a zániku pracovního poměru vedoucího zaměstnance nejen v soukromoprávním sektoru, ale i v sektoru veřejnoprávním. V jednotlivých částech kapitoly jsou zřejmé rozdíly mezi jednotlivými okruhy vedoucích zaměstnanců.

Obdobná logika konstrukce byla použita i ve třetí části této práce, tedy na základě povinností podřízených zaměstnanců jsou posléze rozvedeny povinnosti vedoucích zaměstnanců, jak v oblasti spadající do kompetence zákoníku práce, ale i v oblastech, které se řídí zvláštní právní úpravou.

Jak vyplývá z výše uvedeného, práce je rozdělena do tří kapitol, které jsou členěny na menší části. Součástí struktury je úvod a závěr, poznámkový aparát, seznam použité literatury a judikátů. Doplněna je také resumé v českém a anglickém jazyce, obsahem, prohlášením a patitulem.

1 Vymezení základních pojmů

Pracovní právo můžeme definovat jako soubor právních norem, vztahující se k výkonu opakované činnosti uskutečňované za účelem dosažení výdělku, tedy k závislé práci. Z převážné části je tvořeno normami soukromého práva, alespoň co se týče individuálního pracovního práva a i přes určité direktivní zásahy zákonodárce a omezení, je možné pracovní právo označit za soukromoprávní odvětví.

Před vysvětlením základních pojmů pracovněprávních vztahů je na místě pro obsahové vymezení práce uvést funkce a s nimi související zásady pracovního práva, jeho oblasti, dále postavení pracovního práva v právu soukromém, a to především ve vztahu k základnímu stavebnímu kameni českého soukromého práva – občanskému zákoníku. A také uvést nejdůležitější prameny českého pracovního práva a krátce se zmínit o vlivu práva Evropské unie.

Základními pojmy vzhledem k zaměření práce jsou především subjekty pracovního poměru, tedy zaměstnanec i zaměstnavatel, samotný pracovní poměr a samozřejmě vedoucí zaměstnanec, jakožto pojem pro tuto práci zcela nejdůležitější.

1.1 Pojetí pracovního práva

Právní úprava pracovního práva dopadá v zásadě na tři oblasti. Tou první je již zmíněné individuální pracovní právo, jedná se oblast historicky nejstarší a zároveň také o tu nejdůležitější. Tento soubor právních vztahů, jak je individuální pracovní právo zpravidla chápáno, je existenčním předpokladem pro zbylé dvě oblasti pracovního práva. Právní vztahy vznikající v rámci individuálního pracovního práva jsou vztahy, kde pracovní síla fyzické osoby je za odměnu využívána jiným subjektem (zaměstnavatelem). Tímto jiným subjektem může být jak fyzická, tak právnická osoba. Základním právním předpisem upravujícím základní vztah zaměstnavatel – zaměstnanec je zákoník práce.

Druhá oblast pracovního práva je kolektivní pracovní právo, které individuální pracovní právo doplňuje, v některých případech se tyto dvě oblasti

pracovního práva dokonce prolínají. V případě kolektivních pracovněprávních vztahů hovoříme o právních vztazích mezi zaměstnavateli, případně jejich sdruženími na straně jedné a kolektivy zaměstnanců na straně druhé. V České republice jsou kolektivy zaměstnanců představovány především odborovými organizacemi nebo radami zaměstnanců. Kolektivní pracovněprávní vztahy jsou hmotněprávně upraveny především v zákoníku práce, procesněprávní úpravu kolektivního pracovního práva bychom pak hledali v zákoně o kolektivním vyjednávání, který připouští subsidiární použití zákoníku práce. Nicméně součástí kolektivního pracovního práva nejsou pouze normy přijaté legislativní procedurou, ale také normy vzniklé ze smluvněprávních jednání mezi výše zmíněnými subjekty – zejména normativní části kolektivních smluv.

Právní úprava zaměstnanosti je třetí oblastí pracovního práva. Tento soubor norem upravuje vztahy vznikající v souvislosti s výkonem práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby, tak jak vyplývá z článku 26 Listiny a je dále rozvedeno v § 1 zákona o zaměstnanosti. Zmíněné vztahy se realizují mezi občany a příslušnými orgány státní správy (MPSV, úřady práce), mezi zaměstnavateli a uvedenými orgány státní správy a dále také mezi zaměstnavateli a občany. Oblast zaměstnanosti je specifickou oblastí, neboť stojí na pomezí práva pracovního a práva sociálního zabezpečení, z čehož vyplývají některé odlišnosti. Odlišuje se nejen tím, že na vztahy vznikající v této oblasti není možné použít normy obsažené v zákoníku práce a tak pozici základního předpisu přebírá zákon o zaměstnanosti, ale především tím, že oblast zaměstnanosti můžeme vzhledem k metodě právní úpravy a charakteru vznikajících právních vztahů označit za úpravu veřejnoprávní, která má velice blízko k právu správnímu, což také dokládá skutečnost, že řízení vedená v souvislosti s touto oblastí jsou správním řízením.¹

V některých publikacích se objevuje oblast kontroly dodržování povinností stanovených předpisy pracovního práva, jakožto samostatná oblast pracovního práva. Tato oblast se zejména zabývá postavením a působností inspekce práce.²

Pracovní právo, stejně jako další právní odvětví, má své specifické funkce. Nejzásadnější funkcí pracovního práva je poskytovat ochranu slabší straně

¹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 3.

² STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014, str. 36

pracovněprávního vztahu, a to zaměstnanci. Potřeba této ochrany historicky podnítila vznik a vývoj pracovního práva. Tato ochrana se v současnosti projevuje, především v tom, že zaměstnanci je často přiznáno více práv než zaměstnavateli. Svou ochrannou funkcí se pracovní právo snaží vytvářet podmínky, aby byla práce vykonávána v příznivých, život a zdraví neohrožujících podmínkách, případně tato rizika minimalizuje, stanovuje jakým způsobem a z jakých důvodů může zaměstnavatel pracovní poměr rozvázat, dále stanovuje minimální dobu odpočinku, rozsah práce přesčas nebo také minimální mzdu. Vedle funkce ochranné, plní pracovní právo i funkci organizační, neboť stanovuje pravidla pro výkon práce, poskytuje zaměstnavateli nástroje k výkonu jeho pravomocí za účelem zabezpečení náležitého výkonu práce jeho zaměstnanců.

Kvůli své ochranné funkci bývá pracovní právo spolu s právem sociálního zabezpečení podřazováno pod pojem sociální právo, který je ale nutné chápat jako teoretický pojem nikoli jako pojem označující odvětví práva, neboť pracovní právo je v České republice, stejně jako ve většině ostatních zemí chápáno jako samostatné právní odvětví. Pracovní právo jakožto odvětví práva soukromého má nejbliže k právu občanskému, především co se týče individuálního pracovního práva. I proto stojí současná právní úprava obsažená v zákoníku práce na subsidiárním použití občanského zákoníku.³ Princip subsidiarity mezi těmito dvěma předpisy ale neplatil vždy, v původním ustanovení § 4 ZP byl zakotven princip delegace. Na základě principu delegace měl být použit občanský zákoník pouze tehdy, pokud to výslovně zákoník práce stanoví. Od tohoto způsobu úpravy vztahu mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem si zákonodárce a někteří autoři pracovního práva slibovali přehlednost a pohodlnější použitelnost pro uživatele.⁴ Nicméně tento vztah byl zrušen nálezem Ústavního soudu č. 116/2008, který vyhověl návrhu skupiny poslanců na zrušení ustanovení § 4. V odůvodnění nálezu Ústavní soud zdůraznil pozici občanského práva coby základního pilíře soukromého práva a vztah delegace v tomto případě označil za princip nesouladný s principy právního státu ve smyslu článku 1 Ústavy, především pro hrozící právní nejistotu. Koncepce delegace byla koncepcí novou, praxí neprověřenou a ukázala se jako nevhodná pro vztah těchto dvou předpisů. Zakládala právní nejistotu

³ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 4

⁴ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce, Komentář*. 2. vyd. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008, str. 25

v důsledku aplikačních problémů, neboť vedle sebe existovaly dva ne zcela provázané právní předpisy, jejichž ustanovení bylo nutné v některých případech aplikovat na základě principu delegace současně, a to i za situace, kdy se jednalo o protichůdná ustanovení. Nebylo možné přihlížet k souvisejícím ustanovením a zásadám občanského zákoníku, na které zákoník práce výslovně neodkazoval, což také zdůraznil Ústavní soud - „*subsidiární použití občanského zákoníku na rozdíl od delegačního principu umožňuje aplikaci občanského zákoníku ve všech souvislostech a bez vytržení jednotlivých ustanovení, jako u principu delegace.*“ V neposlední řadě byl díky principu delegace tehdejší zákoník práce vystaven větší nestabilitě v případě rozsáhlejší změny soukromoprávní úpravy.⁵

Po zrušení § 4 ZP zmíněným nálezem Ústavního soudu, zbyla v zákoně některá ustanovení opírající se i nadále o delegační princip, k těmto se Ústavní soud vyjádřil tak, že se necítí kompetentní, aby nad rámec návrhu tyto ustanovení vyhledal a zrušil, pouze je prohlásil, pro případ že nebudou zákonodárcem zrušena, vzhledem k definovanému obecnému principu subsidiarity, za nadbytečná.⁶ Reakcí zákonodárce byla novela zákoníku práce (č. 365/2011 Sb.), která uvedla ustanovení § 4 do souladu s nálezem Ústavního soudu „*pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“⁷ V této podobě zůstává ustanovení § 4 i po několika novelizacích zákoníku práce a z uvedeného vyplývá, že pokud zákoník práce neupraví zcela konkrétní situaci, bude nutné aplikovat ustanovení občanského zákoníku, nicméně s výjimkou těch, která by byla v rozporu se základními zásadami a principy pracovního práva ve smyslu § 1a ZP.

Aby výše zmíněný vztah sloužil svému účelu a naplňoval zásadu kvality práva, odstranil tak jak se u subsidiárního užívání jiného předpisu očekává právní vakuum, a tím posílil právní jistotu, je nutné správně vymezit ony zásady a principy pracovněprávních vztahů, jejichž význam, který je klíčový pro interpretaci a aplikaci, ještě stoupá s novým občanským zákoníkem a jeho novou úpravou neplatnosti právních jednání. Dle § 580 odst. 1, OZ není neplatné každé jednání odporující zákonu, ale pouze takové, které svým charakterem odporuje

⁵ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 12

⁶ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. Zn. Pl.ÚS 83/06

⁷ § 4 ZP

smyslu a účelu zákona. Normativním vyjádřením smyslu a účelu zákoníku práce je § 1a odst. 1, ZP, tudíž každé právní jednání odporující zásadám v tomto ustanovení obsažených, bude nutné považovat za neplatné. V některých případech v souvislosti s § 588 OZ půjde o neplatnost absolutní vzhledem k tomu, že zákonodárce v § 1a odst. 2, ZP označil základní zásady za hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Tedy v případě porušení zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace, půjde vždy o zásah do veřejného pořádku.⁸

Klíčovým pro posouzení, zda půjde o absolutní nebo relativní neplatnost v konkrétních případech, bude určení, která jednání „zcela“ zjevně odporují a která pouze odporují veřejnému pořádku.⁹

Jak již bylo řečeno stejně jako všechny právní odvětví má i pracovní právo své principy a zásady, které jsou naprosto klíčové pro výklad a aplikaci pracovního práva. Pracovní právo jakožto soukromoprávní odvětví stojí na zásadě dispozitivnosti, vyjádřením této zásady je ustanovení § 4a zákoníku práce, které stanoví, že *„odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné. K odchylné úpravě může dojít smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.“*¹⁰ Z čehož vyplývá právo účastníků pracovněprávního vztahu odchýlit se od zákonné úpravy ve smyslu zásady „co není zákonem zakázáno, je povoleno“ Nicméně v modifikované verzi vzhledem k ochranné funkci pracovního práva. Zároveň toto ustanovení rozděluje normy v zákoníku práce na kogentní, relativně kogentní a dispozitivní. Relativně kogentní normy jsou typické pro pracovní právo a umožňují účastníkům odchýlit se od zákonné úpravy pouze jedním

⁸ §1 odst. 2, ZP

⁹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 15, 16

¹⁰ § 4a, ZP

směrem, a to vždy tím, který je pro zaměstnance výhodnější. Jedná se o normy, které stanoví maximum povinností, či minimum práv pro zaměstnance. Takovou normou pak bude ustanovení § 213 ZP, stanovující minimální výměru dovolené. Od takového ustanovení je pak možné se odchýlit pouze tak, že zaměstnanci je přiznán nárok na delší dobu dovolené, než kterou mu přiznává toto ustanovení. Takto odchýlné stanovení práv je možné učinit v pracovní smlouvě, nebo ve smlouvě kolektivní. Pokud by zaměstnanec chtěl přijmout více povinností, než kolik mu ukládá zákon, je možné tuto úpravu provést pouze v individuální pracovní smlouvě, neboť v kolektivních smlouvách není možné stanovovat zaměstnancům povinnosti, vzhledem k tomu, že taková ujednání by odporovala samotnému účelu kolektivních smluv. Při sjednávání odchýlných úprav v individuálních pracovních smlouvách jsou omezujícím faktorem kromě kogentní normy, také zásada rovného zacházení a zásada zákazu diskriminace.¹¹

Přes neoddiskutovatelně blízký vztah pracovního a občanského práva je nutné pro pochopení podstaty pracovního práva uvést také odlišnosti těchto dvou odvětví. A to především rozdíly mezi pracovním právem individuálním a občanským. Zásadním faktorem je již nastíněná smluvní volnost a její omezení ve prospěch zaměstnance na základě ochranného zákonodárství a kolektivních smluv. Nelze říci, že by se autoritativní zásahy zákonodárce neprojevovaly i v jiných vztazích mimo pracovní právo (spotřebitel x podnikatel, nájemce x pronajímatel), nicméně typicky v pracovním právu se tyto zásahy odlišují svou vysokou mírou intenzity a rozsahu.¹²

Vzhledem k existenci odlišností v zákonné úpravě se tato odlišnost promítá i do smluvních závazků vznikajících v rámci pracovního práva. Pracovní smlouvy se stejně jako smlouvy obchodní, či smlouvy vycházející z občanského práva řídí smluvním právem obsaženým v občanském zákoníku. Odlišným znakem je především předmět úpravy – závislá práce. Čili jde o vztahy vznikající při výkonu závislé práce,¹³ tento pojem definuje zákoník práce takto „závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů

¹¹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 16, 17

¹² BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 8.

¹³ Tamtéž str. 7.

*zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*¹⁴ Z uvedeného vyplývá, že pracovní smlouvy zakládají vztah nadřízenosti a podřízenosti a vymezují dominantní postavení zaměstnavatele, což je pro soukromoprávní smlouvy netypické. Zároveň je zaměstnavatel oprávněn jednostranně stanovit pracovní dobu, či čerpání dovolené. Práce je vykonávána dle pokynů zaměstnavatele na pracovišti zaměstnavatele nebo jiném dohodnutém místě. Nerovná vyjednávací síla subjektů smlouvy vede zákonodárce k zásahům ve snaze vyvážit tento fakticky nevyvážený vztah. Dalším ustanovením pak zákoník práce stanoví, že *„závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními předpisy“*.¹⁵ Tedy o závislou práci se bude jednat i v případě, že nepůjde o základní pracovněprávní vztah, ale o služební poměr podle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Pracovní právo tak na rozdíl od občanského či obchodního, které upravují především typy jednotlivých smluv, upravuje spíše samotný vztah vzniklý z pracovní smlouvy, tedy pracovní poměr, než pracovní smlouvu jako takovou. Tento vztah je často sjednáván na dobu neurčitou a v době trvání se musí přizpůsobit měnícím se skutečnostem a je značně chráněn proti svému rozvázání jednostranným úkonem ze strany zaměstnavatele.

Pracovně právní vztah je vztahem osobním a není možné, aby se zaměstnanec ve výkonu práce dal zastoupit třetí osobou. Od svých zaměstnanců je zaměstnavatel oprávněn vyžadovat loajalitu ve smyslu § 301 písm. d), ZP – *„zaměstnanci jsou povinni nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele“* a § 304 ZP požadovat, aby zaměstnanec nevykonával bez souhlasu vedle svého zaměstnání jinou výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele. Na druhou stranu je povinen svým zaměstnancům přidělovat ve stanoveném rozsahu práci a za tuto odvedenou práci vyplácet mzdu, plat, či odměnu, dále je povinen zajistit, aby měl zaměstnanec pro výkon práce řádné pracovní podmínky, při nichž bude chráněno zdraví zaměstnance a jeho bezpečnost.¹⁶

¹⁴ § 2 odst. 1 ZP

¹⁵ § 3 ZP

¹⁶ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 7.

Autoritativní rozhodování zaměstnavatele může být mírně potlačeno v závislosti na síle odborových organizací. Závislá práce podléhá také značné mezinárodní ochraně, a to zejména úmluvami a doporučeními přijatými na úrovni Mezinárodní organizace práce a dále na úrovni komunitárního práva, resp. práva Evropské unie.¹⁷

1.2 Ústavní základ, prameny práva a vliv EU

Česká republika, jakožto země patřící do skupiny zemí s kontinentálním typem právní kultury, se řídí právním řádem, který je neodmyslitelně založen na psaném právu. Tento právní řád tvoří zákony, jiné obecně závazné předpisy, ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy dle článku 10 Ústavy, nálezy Ústavního soudu, kterými se ruší zákony a jiné právní předpisy, případně jejich části. Nejméně častým, ale právně přípustným pramenem práva v českém právním řádu představují zákonná opatření Senátu. Další prameny práva vyplývají z členství ČR v Evropské unii, přistoupením k EU došlo k přenosu určitých pravomocí ve smyslu článku 10a Ústavy, proto je bezprostředním pramenem práva jak právo primární – zakladatelské smlouvy Evropských společenství, tak právo sekundární – nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska.

Nejvyšší právní síla je přiznávána ústavním zákonům, které dohromady tvoří ústavní pořádek, jehož definici stanovuje článek 112 Ústavy. Na druhém stupni pomyslné pyramidy právní síly budou mezinárodní smlouvy, neboť podle článku 10 Ústavy bude použita při rozporu mezinárodní smlouvy a zákona mezinárodní smlouva. V tomto případě se neuplatní jedno z pravidel „derogace mlčky“ *lex superior derogat legi inferiori*, ale půjde pouze o aplikační přednost. Již zmíněné zákony pro to, aby mohly být součástí právního řádu, musí být v souladu s ústavním pořádkem, podzákonné právní předpisy pak musí splňovat podmínku souladu s ústavním pořádkem a zákony. Kolektivní smlouvy jakožto speciální typ normativní smlouvy jsou také pokládány za pramen práva s nižší právní silou než zákon. V normativní části kolektivních smluv je možné sjednat výhodnější postavení pro zaměstnance stanovením většího rozsahu práv, nebo

¹⁷ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 8.

omezením povinností. Pokud kolektivní smlouva stanoví zaměstnanci povinnost, nebude k takovému ustanovení přihlíženo, ledaže zákon stanoví jinak.¹⁸

Specifické postavení v rámci českého právního řádu zaujímá právo Evropské unie. Na počátku spolupráce států v Evropských společenstvích byla primárním zájmem především spolupráce hospodářská. V souvislosti s rostoucí integrací států v rámci Evropských společenství koncem 20. století dochází spolu s rozvojem sociální politiky k rozvoji komunitárního (dnes unijní) pracovního práva. Významným pro pracovní právo na komunitární úrovni se stal konec roku 1989, kdy byla členskými státy přijata Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců. Jde o vyjádření vůle členských států promítnout normy v oblasti pracovního práva přijaté na mezinárodní úrovni do vnitrostátních právních řádů.¹⁹

Ačkoli je Evropská unie mezinárodní organizací a její právo je právem mezinárodním, stále více nabývá podoby práva nadnárodního. Rozhodujícím faktorem pro kolizi národního a unijního práva jsou zásady vymezené v rozsudcích Soudního dvora Evropské unie. Nejvýznamnější zásadou je zcela jistě zásada přednosti unijního práva před právem národním, kterou SDEU judikoval v několika rozhodnutích (26/62 Van Gend en Loos, 106/77 Simmenthal II, 11/70 Internationale Handelsgesellschaft, 48/71 Komise v. Itálie). Tato přednost vychází především z toho, že členské státy přenesly určité pravomoci na orgány EU a pokud by v oblasti těchto pravomocí vydávaly normy, mařily by tím činnost a účel EU.²⁰ Ve zmíněných rozhodnutích došel SDEU natolik daleko, že přednost unijního práva natolik rozšířil, že tato přednost se vztahuje na veškeré vnitrostátní právo, ústavy členských států nevyjímaje. K tomuto zaujal stanovisko Ústavní soud České republiky ve svých rozhodnutích „Cukerné kvóty I, II“ a v rozhodnutí přezkoumávající soulad Lisabonské smlouvy s Ústavou ČR, kde inspirován německým Ústavním soudem (rozsudky Solange) odmítl závěry SDEU o nadřazenosti unijního práva Ústavě ČR a především pak ve vztahu k materiálnímu ohnisku Ústavy ve smyslu článku 9 odst. 2 Ústavy.²¹

¹⁸ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 43

¹⁹ Tamtéž str. 45, 46

²⁰ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 44

²¹ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 26. 11. 2008 sp. zn. Pl.ÚS 19/08

Další zásadou je zásada bezprostřední použitelnosti především ve vztahu ke smlouvám a nařízením, které jsou přímo použitelné bez další inkorporace do vnitrostátních právních řádů, s tím je spojena zásada přímého účinku, která evropským normám přiznává způsobilost zakládat práva a povinnosti jednotlivcům, jichž se lze dovolat u národních soudů.²² Výjimkou jsou směrnice, kterým je přímý účinek přiznán až po uplynutí implementační lhůty, nicméně jeho rozsah je omezen pouze na vertikálně vzestupný, čili dává pouze jednotlivci právo dovolávat se neimplementované úpravy vůči státu, nikoli naopak. Neméně důležitou zásadou je pak zásada nepřímého účinku, jde o zásadu, která ukládá členským státům povinnost interpretovat národní právo ve světle závazné normy EU, která není přímo použitelná. Nejčastěji tak půjde o případy, kdy ještě neuběhla lhůta pro implementaci směrnice, ale zároveň prováděcí předpis nebyl vydán, v těchto případech pak aplikační orgány členských států postupují v rámci eurokonformního výkladu.²³

Použitelnost uvedených zásad je omezena spolupůsobením zásad subsidiarity a proporcionality, podle kterých je oblast svěřené působnosti (vyjma výlučné působnosti ve smyslu článku 3 SFEU), vykonávána orgány Evropské unie pouze v rozsahu, který překračuje efektivní možnosti států v dané oblasti a zamýšlených cílů nemůže být uspokojivě dosaženo na úrovni ústřední, regionální, či místní.

Do sdílené pravomoci Evropské unie a členských států patří dle článku 4 SFEU i sociální politika,²⁴ kam spadá i oblast unijního pracovního práva. Mezi orgány, které jsou určeny k provádění cílů Evropské unie (vymezeny v čl. 151 SFEU) v rámci sociální politiky, patří Evropský hospodářský a sociální výbor a Výbor pro zaměstnanost, dále pak legislativní orgány Evropské unie (Evropský parlament, Rada EU, Komise), které se na tvorbě unijního pracovního práva podílejí především vydáváním směrnic,²⁵ jež jsou nejčastějším nástrojem regulace v této problematice, neboť záměrem není sjednocení právních úprav jednotlivých států s ohledem na různorodost pracovního práva v členských státech. Ale pouze sblížení, či harmonizace právních úprav i s ohledem na volný pohyb

²² BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 44

²³ Tamtéž str. 48

²⁴ SFEU článek 4

²⁵ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 46

pracovníků. Mezi ty nejvýznamnější z oblasti pracovního práva patří směrnice týkající se:

- provedení zásady rovného zacházení, rovných příležitostí pro muže a ženy
- informační a projednací povinnosti zaměstnavatelů
- pracovní doby
- ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele
- bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- zvláštních pracovních podmínek žen a mladistvých
- skončení pracovního poměru – hromadné propouštění²⁶

Vrátíme-li se k právu vnitrostátnímu, již zmíněný ústavní pořádek je třeba považovat za výchozí bod právní úpravy i pro pracovní právo. Tímto výchozím bodem je pak myšlen především zákon ČNR č. 1/1993 Sb. Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů a usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod, ve znění ústavního zákona č. 162/1998. Ústava upravuje oblast pracovního práva ve smyslu mocenského rozdělení sil, významnou nejen pro pracovní právo je pak její euronovela s účinností od 1. 6. 2012, která upravila podmínky přenosu pravomocí v některých otázkách na mezinárodní organizace. Listina stanovuje především jednotlivá základní práva a svobody jednotlivcům.

Obecná ustanovení Listiny, konkrétně v článku 3 zakotvují základní práva všem bez ohledu na pohlaví, rasu, barvu pleti, víru, jazyk, majetek, sociální původ, politické a jiné smýšlení. Významným ustanovením pro pracovní právo je v hlavě druhé článek 9, který stanoví zákaz nucených prací a služeb. V hlavě čtvrté zakotvující hospodářská, sociální a kulturní práva jsou zakotvena: právo na svobodu povolání (článek 26), právo na spravedlivou odměnu a uspokojivé pracovní podmínky (článek 28), právo žen, mladistvých a osob se zdravotním postižením na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a zvláštní ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky (článek 29). Pro kolektivní pracovní právo je důležitý článek 27, který zakotvuje právo svobodně se sdružovat na

²⁶ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 48

ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, omezovat činnost odborových organizací je možné pouze za účelem ochrany bezpečnosti státu, veřejného pořádku, či práv dalších osob. Článek 27 také stanoví právo na stávku a zároveň vyloučí, kterým osobám z hlediska jejich pracovního zařazení toto právo nepřísluší.²⁷ Článek 41 stanovuje, že zmíněná práva obsažená v uvedených člancích v hlavě čtvrté je možno uplatňovat v mezích zákonů, které tato práva provádějí.²⁸

Základní práva a svobody zakotvená v ústavním pořádku jsou tedy dále konkretizována prostřednictvím zákonů. Těžištěm pracovněprávní úpravy je především zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a s ním související prováděcí předpisy:

- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů
- nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů
- nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- nařízení vlády č. 304/2014 Sb. o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů

Veřejnoprávní požadavky kladené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci jsou rozvedeny v zákoně č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů. Postavení a působnost inspekce práce jakožto subjektu veřejné moci s některými sankčními oprávněními při porušení pracovních podmínek je rozpracováno zákonem č. 251/2005 Sb.

Dalšími obecně závaznými právními předpisy upravující výkon závislé práce pro specifické zaměstnance a zaměstnavatele jsou např.

²⁷ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 44

²⁸ Článek 41 LZPS

- Zákon č. 234/2014 Sb. o státní službě, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 312/2002 Sb. Zákon o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 11/1998 Sb. o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů

Pro oblast kolektivního pracovního práva z hmotněprávního hlediska je nosným předpisem již zmíněný zákoník práce, samotný postup sjednávání kolektivních smluv stanoví především zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů je pak stěžejním v oblasti zajišťování zaměstnanosti.²⁹

Specifičností pracovního práva je bezesporu fakt, že vedle právních předpisů, působí jako prameny práva kolektivní smlouvy, které svou podstatou jsou smlouvami soukromoprávního charakteru. Pramenem práva, ale není kolektivní smlouva jako taková, pouze její normativní část upravující skupinu právních vztahů stejného druhu a neurčitého počtu. Předmětem úpravy normativní části jsou mzdová, platová a další práva a to subjektů, které nejsou smluvní stranou kolektivní smlouvy. Ta část smlouvy, která stanovuje vzájemná práva a povinnosti stranám smlouvy, tedy zaměstnavatelům a odborovým organizacím není v českém právním prostředí považována za pramen práva. Rozlišujeme kolektivní smlouvy podnikové a kolektivní smlouvy vyššího stupně, které jsou prvně jmenovaným v nadřazeném postavení z hlediska právní síly. Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou ukládány u Ministerstva práce a sociálních věcí, které oznamuje jejich uložení prostřednictvím Sbírky zákonů. Za prameny pracovního práva je možné považovat i vnitřní předpisy zaměstnavatele v případě, že upravují mzdová, platová nebo jiná práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, případně pokud konkretizují ustanovení zákoníku práce nebo zvláštních předpisů. Zvláštním druhem vnitřního předpisu je pracovní řád, jehož účelem je podrobnější úprava povinností obsažených v zákoníku práce, či zvláštních

²⁹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 45

předpisech s ohledem na konkrétní podmínky určitého zaměstnavatele. Zákoník práce v ustanovení § 303 odst. 1 stanovuje, kteří zaměstnavatelé jsou povinni pracovní řád vydat.

Kolektivní smlouvě jakéhokoli stupně je přiznána vyšší právní síla než vnitřním předpisům.³⁰ Což je více než logické, vzhledem k tomu, že pokud by byl tento poměr sil obrácený, otevírala by se zaměstnavatelům možnost zbavit se „nepohodlné“ kolektivní smlouvy interním předpisem.

1.3 Pracovní poměr

Pracovní poměr spolu s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr je považován za základní pracovněprávní vztah, řídící se výlučně pracovněprávními předpisy. Dle dikce ustanovení § 3 ZP platí, že pokud tu takový vztah je, půjde vždy o závislou práci,³¹ nicméně existují i situace, kdy je vykonávána závislá práce bez existence základního pracovněprávního poměru. Jde o situace právně nežádoucí, zákoníkem práce zakázané, a to o „práci na černo“ – výkon závislé práce bez jakékoli smlouvy, či o tzv. „švarcsystém“ – výkon závislé práce na základě jiné než pracovní smlouvy.³² Vedle toho existují tzv. „smíšené pracovněprávní vztahy“, smíšenost spočívá v tom, že vznik, změna, zánik, či obsah se v těchto případech řídí kromě zákoníku práce i jinými předpisy. O těchto smíšených pracovněprávních vztazích hovoříme v případě zaměstnávání státních zástupců, posádek námořních lodí, akademických pracovníků vysokých škol.³³

Pracovní poměr je smluvní závazkový vztah, jehož obligatorními znaky jsou subjekty, předmět a obsah. V rámci tohoto vztahu je zaměstnanec subjektem, který se zavazuje vykonávat práci za odměnu pro druhý subjekt - zaměstnavatele. Zaměstnanec je povinen k osobnímu plnění tohoto závazku a není možné, aby se nechal zastoupit. Zastoupení připadá v úvahu pouze v právních jednáních

³⁰ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 49, 50

³¹ § 3 ZP

³² SCHMIED, Zdeněk a Dana ROUČKOVÁ. *Zákoník práce: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy*. 15. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2019, str. 11

³³ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 144

souvisejících s tímto vztahem. Většina práv zaměstnance je nezcizitelná – právo na odpočinek po práci. Naproti tomu existují práva, která je možné převést se souhlasem zaměstnance, nebo proti jeho vůli soudním rozhodnutím – právo na mzdu, plat.³⁴

Předmět je dalším z podstatných znaků, v případě pracovního poměru je předmětem samotný výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele za mzdu, či plat. V rámci pracovního poměru jde o závislou práci ve smyslu ustanovení § 2 odst. 1 ZP. Toto ustanovení definuje čtyři základní znaky závislé práce, jimiž jsou vztah podřízenosti zaměstnance zaměstnavateli, nezastupitelný výkon práce zaměstnancem, dle pokynů a jménem zaměstnavatele (na jeho právní a ekonomickou odpovědnost). Judikatura Nejvyššího správního soudu dovozuje ještě dva znaky, a to úplatnost výkonu práce, neboť ji považuje za samotný znak nikoli pouze za důsledek a dlouhodobost, či soustavnost výkonu závislé práce.

Obsah pracovního poměru tvoří soubor vzájemných práv a povinností jeho subjektů. Každému z práv jedné ze stran odpovídá povinnost strany druhé, tato vzájemná práva a povinnosti tvoří základ každého pracovního poměru a souhrnně je označuje teorie pracovního práva jako pracovní závazek. Pracovní závazek je pak tvořen především těmito právy a povinnostmi:

- Povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci sjednanou práci (druh, místo výkonu, doba) dle uzavřené pracovní smlouvy a tomu odpovídající právo zaměstnance požadovat po zaměstnavateli, aby mu byl umožněn výkon sjednané práce.
- Povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci za vykonanou práci sjednanou výši mzdy či platu a naproti tomu právo zaměstnance požadovat od zaměstnavatele za vykonanou práci sjednané peněžité plnění.
- Povinnost zaměstnance vykonávat přidělené pracovní úkoly osobně podle pokynů zaměstnavatele a právo vyžadovat osobní výkon sjednané práce, případně práce jiné v zákonem stanovených případech (převedení na jinou práci) a ukládat zaměstnanci závazné pokyny.

³⁴ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 146

- Povinnost zaměstnavatele zajistit pro zaměstnance vhodné pracovní podmínky (v souladu s právními předpisy, pracovní smlouvou, či vnitřními předpisy) pro plnění pracovních úkolů a tomu odpovídající právo zaměstnance takovéto podmínky od zaměstnavatele požadovat

Další práva a povinnosti stanoví právní předpisy v rámci ochrany bezpečnosti a zdraví při práci, dále může v rámci omezené smluvní volnosti subjektů stanovit práva a povinnosti pracovní smlouva.³⁵

I přestože zákoník práce obsahuje jednotnou úpravu pracovního poměru, nejsou všechny pracovní poměry z hlediska obsahu totožné, a proto je možné je dělit podle následujících kritérií. Z hlediska doby trvání rozlišujeme pracovní poměr na dobu určitou a neurčitou. Pracovní poměr bude sjednán vždy na dobu neurčitou, pokud není v pracovní smlouvě výslovně uvedena doba jeho trvání. Pracovní poměry můžeme rozlišovat i z hlediska souběhu úprav na pracovní poměry upravené pouze zákoníkem práce a pracovní poměry smíšené, jejichž prameny jsou vedle zákoníku práce i zvláštní předpisy. Dle kritéria právní povahy zaměstnavatele rozlišujeme pracovní poměry, kde v pozici zaměstnavatele vystupuje soukromoprávní osoba ať už fyzická, či právnická a pracovní poměry, kde v pozici zaměstnavatele vystupuje veřejnoprávní právnická osoba. Praktickým dopadem pak je, že pracovní poměry, kde na straně zaměstnavatele vystupuje soukromoprávní subjekt, mohou být více ovlivněny, což do širší, kolektivními smlouvami. Co se týče veřejnoprávních zaměstnavatelů, v případě některých pracovních poměrů je možné, aby vznikly jmenováním nikoli pouze pracovní smlouvou, což souvisí s dalším možným kritériem pro dělení pracovních poměrů, a sice s kritériem způsobu vzniku pracovního poměru. I přestože v případě jmenování jde pouze o jednostranný úkon, je nutné, aby s tímto úkonem zaměstnanec, kterému má takto pracovní poměr vzniknout vyslovil souhlas. Dalším odlišujícím kritériem je místo výkonu práce, podle kterého členíme pracovní poměry, na jejichž základě je práce vykonávána na pracovišti zaměstnavatele a pracovní poměry, na jejichž základě zaměstnanec na pracovišti zaměstnavatele nepracuje trvale. Pro zaměstnance, kteří trvale nepracují na pracovišti zaměstnavatele, platí, že si mohou rozvrhnout pracovní dobu sami, což se odvíjí především od snížené možnosti zaměstnavatele dodržování pracovní

³⁵ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 147.

doby kontrolovat. S tím také souvisí fakt, že zákoník práce těmto zaměstnancům nepřiznává náhradu mzdy, či náhradní volno za práci přesčas ani za práci přes svátek. Dále rozlišujeme pracovní poměry se stanovenou týdenní pracovní dobou a pracovní poměry sjednané s kratší pracovní dobou. Pro druhé jmenované je pak specifikem, že veškerou práci přesahující sjednanou týdenní pracovní dobu je nutné považovat za přesčas, který ale není možné nařídit.³⁶

1.4 Zaměstnavatel

Vymezení pojmu zaměstnavatel obsahuje ustanovení § 7 ZP takto: „zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ Tedy zaměstnavatelem může být fyzická i právnická osoba.³⁷

Pracovněprávní subjektivita (způsobilost mít práva a povinnosti v rámci pracovního práva) je fyzické osobě přiznána jejím narozením, což má praktický význam především pro dědické řízení, na jehož základě se nezletilý může stát zaměstnavatelem, i když nebude schopen právně jednat.³⁸ Přestože OZ vymezuje svéprávnost v § 31 jako postupně vznikající vlastnost v souvislosti s psychosociálním vývojem osobnosti a následující ustanovení dává zákonnému zástupci možnost „posvětit“ určitá právní jednání, pokud to zákon výslovně nezakazuje, ale vzhledem k závažnosti a míře odpovědnosti, která na zaměstnavateli zcela jistě leží, bude dosažení 18 let věku stále ve většině případů rozhodujícím mezníkem v souvislosti s pracovněprávní svéprávností zaměstnavatele. Ve specifických případech však může plné svéprávnosti nabýt i osoba nezletilá a to v případě, že nezletilý na základě povolení soudu uzavře manželství. Takto získané plné svéprávnosti nebude fyzická osoba zbavena v případě, že dojde k zániku manželství. Druhým případem, kdy nezletilá fyzická osoba nabude plné svéprávnosti, je tzv. „emancipace“ podle § 30 odst. 2 OZ, v tomto případě je svéprávnost přiznána na základě rozhodnutí soudu.

³⁶ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 153, 154

³⁷ § 7 ZP

³⁸ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 65

Odlišným případem bude nabytí svéprávnosti v oblasti pracovního práva v případě postupu podle ustanovení § 33 OZ, který stanovuje, že „*udělí-li zákonný zástupce nezletilého, který nenabyl plné svéprávnosti, souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti, stává se nezletilý způsobilý k jednáním, jež jsou s touto činností spojena. K platnosti souhlasu se vyžaduje přivolení soudu.*“³⁹ V tomto případě půjde o nabytí částečné svéprávnosti a bude tak v pozici zaměstnavatele právně jednat osoba, která není plně svéprávná. Přivolení soudu podle tohoto ustanovení nahradí podmínku dosažení určitého věku pro výkon výdělečné činnosti, pokud je stanovena jiným právním předpisem. Soud při udílení souhlasu zváží, zda fyzická osoba disponuje dostatečnou rozumovou, volní a mravní vyspělostí k tomu, aby mohla vystupovat v právních vztazích jako zaměstnavatel a také zda je schopna nést následky ze svých právních a protiprávních jednání.⁴⁰

Co se týče právnických osob, je zřejmé, že ani nemohou vystupovat v pracovněprávních vztazích jinak než jako zaměstnavatelé. Právnickou osobu definuje ustanovení 20 odst. 1 takto „*právnická osoba je organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná.*“⁴¹ Aby mohly právnické osoby být subjektem pracovněprávních vztahů, je nezbytné, aby měly právní osobnost, ta jim je přiznána od jejich vzniku. Dnem vzniku je den, kdy dojde k zápisu do veřejného rejstříku. Vzniku právnické osoby předchází ustavující jednání, jímž může být zakladatelské právní jednání, rozhodnutí soudu, nebo může být v případě veřejnoprávní právnické osoby ustavena zákonem.⁴²

Nový občanský zákoník oproti dřívější úpravě vyloučil možnost, aby právnická osoba jednala přímo, proto může jednat pouze prostřednictvím zástupce. Tím může být statutární orgán, který je oprávněn za právnickou osobu učinit všechna právní jednání, která zákon nebo zakladatelská smlouva nesvěřuje jinému orgánu právnické osoby. Zástupcem může být v určitých právních jednáních i zaměstnanec, rozsah oprávnění je především dán pracovní pozicí konkrétního zaměstnance. Pokud zaměstnanec své oprávnění překročí při jednání

³⁹ § 33 OZ

⁴⁰ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 66

⁴¹ § 20 odst 1, věta první OZ

⁴² BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 68

s třetí osobou, která nevěděla a ani nemohla vědět o tomto překročení, bude pro právnickou osobu i toto jednání právně závazné.⁴³ Za právnickou osobu je možné jednat i před jejím vznikem, tato jednání opravňují a zavazují fyzické osoby, které takto jednaly, pokud do 3 měsíců od svého vzniku právnická osoba nepřevzme na sebe účinky těchto jednání. Při převzetí je právnická osoba zavázána od počátku. Z uvedeného vyplývá, že pokud fyzická osoba jednající za právnickou osobu před jejím vznikem uzavře pracovní poměr a ke vzniku právnické osoby buď nedojde, nebo po jejím schválení neakceptuje právnická osoba toto jednání za své, bude ze vzniklého pracovněprávního vztahu zavázána jednající fyzická osoba.⁴⁴

V případě, že v pozici zaměstnavatele vystupuje stát, bude považován dle občanského zákoníku za právnickou osobu.⁴⁵ Za tuto „právnickou osobu“ pak bude oprávněna jednat v pracovněprávních vztazích organizační složka státu, která zaměstnance zaměstnává, což vyplývá z ustanovení § 9 ZP.⁴⁶

1.5 Zaměstnanec

Pojem zaměstnanec je definován v § 6 ZP tímto způsobem „*zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“⁴⁷ Při striktním výkladu této legální definice se mohou objevovat úvahy, že osoba, která dosud pracovní poměr s daným zaměstnavatelem neuzavřela, nebo byl pracovní poměr rozvázán, nepožívá práva vyplývající ze zvláštní zákonné ochrany zaměstnanců podle § 1a. Nicméně takovýto výklad by stavěl zaměstnavatele do ještě silnější pozice při výběru pracovníku před vznikem pracovního poměru. Tudíž vzhledem k rozporu s účelem pracovněprávní úpravy se tento výklad jeví jako absurdní.⁴⁸

BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 72

⁴⁴ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 71

⁴⁵ § 21 OZ

⁴⁶ § 9 ZP

⁴⁷ § 6 ZP

⁴⁸ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 60

Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba. Tato fyzická osoba musí disponovat právní osobností, čili být způsobilá mít práva a povinnosti a zároveň mít právní způsobilost, tedy schopnost nabývat vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem. Úpravu statusových otázek jakožto obecný předpis soukromého práva upravuje občanský zákoník, a to i pro subjekty pracovního práva.⁴⁹

Právní osobnost nabývá fyzická osoba narozením a plné svéprávnosti dovršením 18 let, případně uzavřením manželství za souhlasu soudu, či přiznáním svéprávnosti soudem. Pracovněprávní způsobilost vzniká fyzické osobě dovršením 15 let. Nicméně pro platné sjednání pracovního poměru je nutné, aby sjednaný den nástupu do práce v pracovní smlouvě nepředcházel dni, kdy nezletilá fyzická osoba dokončí povinnou školní docházku (povinná školní docházka končí dnem, kdy končí vyučovací povinnost – tedy posledním červnem, nikoli posledním dnem prázdnin).⁵⁰

Pracovněprávní způsobilost, kterou nezletilým přiznává ustanovení § 35 OZ je vyloučena zákoníkem práce před dovršením 18 let pro případ sjednání dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (§ 252 ZP) a dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů (§ 255 ZP). Takto sjednané dohody s nezletilým zaměstnancem by byly považovány za neplatné a pro účastníky dohody by z takového právního jednání neplynuly žádná práva a povinnosti.

Pouze v případě výkonu umělecké, kulturní, reklamní a sportovní činnosti stanoví § 34 OZ výjimku, kterou jsou zmíněné činnosti povoleny osobám mladším 15-ti let za předpokladu splnění podmínek, které určí zvláštní předpis (povolení výkonu činnosti dítěte podle § 122 zákona o zaměstnanosti).⁵¹

Výkon práce pro zaměstnavatele je zásadně osobní (čímž není vyloučena možnost, aby se zaměstnanec nechal zastoupit v právních jednáních souvisejících s pracovním poměrem) a většina práv je vázána na osobu zaměstnance, kromě například nároků na náhradu škody v případě pracovního úrazu, jehož následkem

⁴⁹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 61

⁵⁰ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 62

⁵¹ Tamtéž str. 63

je smrt zaměstnance. Stejně tak je to v případě nemoci z povolání, pokud zaměstnanec vlivem nemoci zemře.

1.6 Vedoucí zaměstnanec

Význam tohoto ustanovení spočíval původně v tom, že vymezoval okruh zaměstnanců, na které se aplikovala rozšířená práva a povinnosti, které ve vztahu k vedoucím zaměstnancům zákoník práce upravuje. Po úpravě 2012 je toto ustanovení významné také tím, že vymezuje množinu zaměstnanců, se kterými lze sjednat delší zkušební dobu (maximálně na dobu až 6 měsíců § 35 odst. 1 písm. b) ZP) nebo se kterými lze sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas v mezích celkového rozsahu práce přesčas (§ 114 odst. 3 ZP).⁵²

Vedoucími zaměstnanci rozumí zákoník práce všechny zaměstnance, *„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.“*⁵³

Obecně lze říci, že pod pojem vedoucí zaměstnanec je nutno zahrnout každého zaměstnance zaměstnavatele, který je pověřen vedením na jednotlivém stupni řízení. Nezahrnuje tedy pouze ty zaměstnance, kteří jsou oprávněni jménem zaměstnavatele právně jednat, ať už na základě vnitřních předpisů nebo na základě pracovního zařazení, ale všechny zaměstnance, kteří jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Na druhé straně ale stále zůstává v platnosti, že za vedoucího zaměstnance zaměstnavatele lze označit pouze takového zaměstnance, kterému je podřízen alespoň jeden další zaměstnanec.

⁵² BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 74

⁵³ § 11 ZP

Nejvyšší soud ČR k tomuto judikoval, že „pro posouzení, zda se jedná o vedoucího zaměstnance, není podstatné (určující), jakým způsobem je jeho funkce (pracovní místo) formálně označena, nýbrž zda jsou mu podřízeni zaměstnanci, jimž je oprávněn vydávat závazné pokyny. Pro posouzení postavení zaměstnance z tohoto hlediska je rozhodující, zda stav nadřízenosti funkce zastávané zaměstnancem vůči jiným funkcím je konstituován právním předpisem anebo vnitřním organizačním předpisem upravujícím organizační strukturu zaměstnavatele; při splnění této podmínky není právní postavení vedoucího zaměstnance dotčeno, jestliže pracovní místa, která jsou mu podle organizačního předpisu (organizačního aktu řízení) podřízena, fakticky (ještě) nejsou obsazena.“⁵⁴

Po nabytí účinnosti zákona č. 243/2014 Sb., o státní službě se počet zaměstnanců tvořících množinu zaměstnanců státu, jejichž pracovněprávní vztahy do té doby podléhaly pracovněprávní (soukromoprávní) regulaci, významně snížil ve prospěch množiny státních zaměstnanců, jejich výkon závislé práce je upraven služebními (veřejnoprávními) předpisy.

Postavení vedoucího zaměstnance je vázáno na existenci pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli. To pravděpodobně vylučuje, aby za vedoucího zaměstnance zaměstnavatele ve smyslu zákoníku práce, včetně zvláštních práv a povinností tohoto zaměstnance, mohla být považována fyzická osoba, která by takové vedoucí místo zastávala dočasně na základě jiného než pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli.

Tato definice vedoucího zaměstnance může vyvolat problémy při obsazování pracovních míst vedoucích zaměstnanců zaměstnanci agentury práce, kteří jsou zapůjčeni k uživateli k výkonu práce vedoucího zaměstnance. I přesto, že převážná většina agenturních zaměstnanců je dočasně přidělována na pozici řadového, tedy podřízeného zaměstnance [(také § 309 odst. 2 ZP podřízené postavení přidělovaných agenturních zaměstnanců zdůrazňuje v odst. 2 písm. d)], nelze zcela vyloučit přidělení zaměstnance agentury práce na pozici vedoucího zaměstnance u uživatele. V takovém případě by v případě přidělení agenturního zaměstnance k právnické osobě nešlo aplikovat ustanovení § 166 OZ o zastoupení právnických osob jejími zaměstnanci. Přidělený agenturní zaměstnanec by mohl

⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003.

jednat za zaměstnavatele pouze na základě plné moci jako zmocněnec. Oprávnění takového agenturního zaměstnance ukládat pokyny kmenovým zaměstnancům zaměstnavatele se nedá považovat za koncepčně vyřešené.⁵⁵

⁵⁵ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 74, 75

2 Vznik a zánik pracovního poměru vedoucího zaměstnance

Pracovní poměr je základním pracovněprávním vztahem, který vzniká na základě uzavřené pracovní smlouvy nebo jmenováním ve stanovených případech. Pracovní smlouva jako nejobvyklejší způsob vzniku pracovního poměru musí mít vždy písemnou formu. Podmínky platnosti pracovní smlouvy a její náležitosti jsou podrobněji formulovány v kapitole 3.1. Volba, vyplývá-li ze zvláštního právního předpisu, stanov spolku, odborové organizace, organizace zaměstnavatelů, se považuje pouze za předpoklad pro uzavření pracovní smlouvy. Zákoník práce neupravuje formu a obsah aktu jmenování, zcela jistě však musí obsahovat alespoň základní náležitosti pracovního poměru. Jmenováním se pracovní poměr zakládá v případech stanovených zvláštním předpisem [např. § 2 odst. 6 a 7 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů, § 102 odst. 2 písm. g) a § 103 odst. 3 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů, § 7 odst. 4 a § 8 odst. 1 zákona č. 245/2006 Sb., o krajích, ve znění pozdějších předpisů, ale také § 14 odst. 3 zákona č. 201/2002 Sb., o Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových].⁵⁶ Pokud to zvláštní právní předpis nestanoví, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze v případech taxativně uvedených v § 33 odst. 3 písm. a) až g) ZP

2.1 Založení pracovního poměru vedoucího zaměstnance

Vedoucí zaměstnanci zaměstnavatele charakterizováni ustanovením § 11 ZP zakládají pracovní poměr, stejně jako řadoví zaměstnanci, podle Hlavy II, § 33 téhož zákona.

Pracovní poměr vedoucího zaměstnance, jak bylo uvedeno výše, a to především v soukromoprávním sektoru, se zakládá pracovní smlouvou stejně jako u řadového zaměstnance. Ustanovení § 33 odst. 3 ZP však vypočítává případy,

⁵⁶ SCHMIED, Zdeněk; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce: : se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy*. 13. Aktualizované vydání, V Olomouci: ANAG 2017, str. 161, zkrácený výpis poznámky pod čarou 16a)

kdy se pracovní poměr vedoucího zaměstnance zakládá jmenováním. Jde o případy v tomto ustanovení uvedené a dále o případy, kdy tak stanoví zvláštní právní předpis. Společné mají tyto případy to, že se týkají téměř beze zbytku tzv. veřejného sektoru a nedopadají na běžnou podnikatelskou praxi.

V těchto případech je vyloučeno, aby byla s vedoucím zaměstnancem uzavřena pracovní smlouva. Jinak řečeno - jestliže se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou, nemůže být založen jmenováním, a naopak jestliže se pracovní poměr zakládá jmenováním, nemůže být založen pracovní smlouvou. Pokud k výše popsané situaci dojde, tj. se zaměstnancem je uzavřena pracovní smlouva, ačkoliv měl být na vedoucí pracovní místo jmenován, pak to znamená, že pracovní smlouva není platná a podle okolností se uzavření pracovního poměru vyloží jako jmenování a souhlas se jmenováním zaměstnance.

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

2.1.1 Pracovní smlouvou

Pracovní smlouva je nejobvyklejším způsobem vzniku pracovního poměru. Je uzavřena, pokud se účastníci shodnou na jejím obsahu. Toto dvoustranné právní jednání má zákonem stanovené formální náležitosti. Pokud nemá písemnou formu, je podle § 582 odst. 1, OZ neplatné, pokud nedostatek písemné formy nebyl dodatečně proveden ratihabicí. Neplatnosti se však oprávněná osoba musí dovolat. Dovolat se lze pouze tehdy, dokud nebylo zatím plněno. Zaměstnavatel soukromoprávního sektoru, nejčastěji ve formě s.r.o. nebo akciové společnosti, zakládá pracovní poměry všech zaměstnanců, a to včetně vedoucích zaměstnanců, ať jde třeba o nejvyšší manažery, pracovní smlouvou.

Pracovní smlouva má povinné náležitosti, které se vztahují na všechny zaměstnance. Je však možné v pracovní smlouvě pro vedoucí zaměstnance

dohodnout další pracovní podmínky týkající se především poskytování mzdy za vykonávanou práci, případně podmínky upravující poskytování podílu na hospodářských výsledcích apod. U těchto zaměstnanců je také možné v pracovní smlouvě dohodnout poskytování jiného než běžného vybavení k výkonu práce, např. notebooky, mobilními telefony, automobily apod. Lze logicky dovodit, že vyjednávací pozice vedoucího zaměstnance je odlišná od vyjednávacích možností řadového zaměstnance. Z tohoto důvodu se lze domnívat, že vedoucí zaměstnanec bude mít smluvně ujednáno více „benefitů“. Na kompenzaci zaměstnavateli se může i částečně podílet (např. srážka ze mzdy za poskytnutí služebního automobilu).

Pracovní smlouva se sjednává podle pravidel upravených pro sjednávání smluv obecně obsažených v § 1724 až § 1766 OZ. Smlouvou projevují strany vůli zřídit mezi sebou závazek a řídit se obsahem smlouvy. Smlouva je uzavřena (§ 1725 OZ), jakmile si strany ujednaly její obsah. V mezích právního řádu je stranám ponecháno na vůli svobodně smlouvu ujednat a určit její obsah. Podle § 1759 OZ smlouva strany zavazuje a lze ji změnit či zrušit jen se souhlasem všech stran. Z návrhu na uzavření smlouvy musí být zřejmé, že ta smluvní strana, která návrh činí, má v úmyslu uzavřít smlouvu s osobou, vůči níž nabídku činí.

Vzhledem k tomu, že nebyla dosud realizována projednávaná změna zákoníku práce, která plánovala mimo jiné i zřízení institutu „vrcholového řídicího zaměstnance“, neupravuje aktuální znění tohoto zákona vznik pracovního poměru v podnikatelské sféře jmenováním, není nutné ani potřebné sjednávat s nejvyššími manažery společnosti tzv. „manažerské smlouvy“. Tato smlouva není smlouvou, na základě které by pracovní poměr vznikal. Označení „manažerská smlouva“ je pouze zvykové, protože se sjednávala pouze u nejvyšších „manažerů“ v návaznosti na dnes již neplatný zákon o mzdě (zákon č. 1/1992 Sb., zákon o mzdě, § 4 odst. 5). Za účinnosti současného zákoníku práce není nutné sjednávat „manažerskou“ smlouvu, protože lze přímo v pracovní smlouvě sjednat vzájemná práva a povinnosti, na nichž mají smluvní strany zájem a která nebudou odporovat zákazu obsaženému v zákoníku práce. V případě, že smlouva mezi účastníky pracovního poměru bude označena i jako smlouva manažerská a bude splňovat náležitosti pracovní smlouvy, bude ji možné, s ohledem na ustanovení § 555 odst. 1 OZ, považovat za pracovní smlouvu. Možnost odchýlného ujednání vyplývá obecně z možnosti takto postupovat:

*“Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchýlně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti“.*⁵⁷ K tomu § 4a ZP jednoznačně stanoví, že: *„odchylná úprava práv a povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví zákoník práce nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.“*⁵⁸ A v následných odstavcích stanovuje, za jakých podmínek se odchýlení uskuteční. K odchýlné úpravě v pracovněprávních vztazích tak může dojít smlouvou, jakož i vnitřním předpisem. K úpravě povinností zaměstnance však může dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. U vedoucích zaměstnanců uvedených v § 73 odst. 3, ZP je možné, pokud je zaměstnavatelem jiná právnická osoba než uvedená v ZP nebo fyzická osoba, dohodnout možnost odvolání z pracovního místa, pokud je současně dohodnuto, že vedoucí zaměstnanec se může tohoto pracovního místa vzdát.

2.1.2 Jmenováním

Jmenování je výsledkem jednostranného právního jednání, kterým se zakládá pracovní poměr, ale nutnou podmínkou platnosti tohoto právního jednání je souhlas zaměstnance s tímto jednáním. Jde tedy o netypické jednostranné právní jednání, neboť u jednostranných právních jednání je vůle subjektu, vůči němuž je jednáno, právně irelevantní.

Jmenováním se zakládá pracovní poměr pouze u velmi omezeného okruhu vedoucích zaměstnanců. Jde o jmenování v případech, které stanoví zvláštní právní předpis, nebo v případech taxativně stanovených § 33 odst. 3 písm. a) až g) ZP. V jiných než ve výše uvedených případech nelze pracovní poměr založit jmenováním a vice versa v případech uvedených v § 33 odst. 3, ZP nelze pracovní poměr založit pracovní smlouvou. Pokud by k takové situaci došlo, pak zejména v případě, že zaměstnanec začal vykonávat sjednanou práci a z projevu vůle zaměstnavatele je patrné, že tento má zájem, aby zaměstnanec práci vykonával, a současně z projevu vůle zaměstnance je patrné, že souhlasí s výkonem práce

⁵⁷ § 1 odst. 2 OZ

⁵⁸ § 4a ZP

na pozici vedoucího zaměstnance, pak platí, že se jedná o platný vznik pracovního poměru. Je však na něho potřeba pohlížet jako na pracovní poměr založený jmenováním, tedy zaměstnanec bude z pracovního místa odvolatelný a současně se jej může vzdát (§ 73 odst. 1 ZP).⁵⁹ Jmenování provede ten, kdo je k tomu podle zvláštního právního předpisu oprávněn. Pokud ze zvláštního právního předpisu nevyplývá příslušnost ke jmenování, provede je osoba stanovená v § 33 odst. 4 písm. a) až g) ZP.

Jmenováním na vedoucí pracovní místo nemusí být nutně pracovní poměr založen, neboť tímto právním jednáním může dojít i ke změně již existujícího pracovního poměru. Tím však dojde k nevratné změně pracovního poměru, takže v případě ukončení výkonu práce vedoucího zaměstnance se nelze dovolat zařazení zaměstnance podle původní pracovní smlouvy, i kdyby k ukončení výkonu práce vedoucího zaměstnance došlo z důvodu odvolání, vzdání, ukončení z důvodu uplynutí doby.⁶⁰

Na základě výběrového řízení, stanoveného § 7 ÚÚSC je do funkce jmenován vedoucí úřadu a vedoucí úředník „*v krajském úřadě, v Magistrátu hlavního města Prahy, v obecním úřadě obce s rozšířenou působností, v pověřeném úřadě, v úřadu městského obvodu nebo městské části územně členěného statutárního města nebo v městské části hlavního města Prahy, kterému je svěřen výkon přenesené působnosti v rozsahu pověřeného obecního úřadu.*“⁶¹ Pracovní poměr vzniká na dobu neurčitou, pouze ve stanovených důvodech se může jednat o pracovní poměr uzavřený na dobu určitou (§ 10 odst. 2 ÚÚSC) Protože výše uvedený zákon zkušební dobu nestanoví, použije se v případě vedoucího úřadu a vedoucího úředníka ustanovení § 35 odst. 1 písm. b) s přihlédnutím k odst. 2 ZP (dle § 1 odst. 2 ÚÚSC, platí, že na pracovněprávní vztahy úředníků samosprávných celků se použije zákoník práce, pokud tento zákon nestanoví jinak)⁶². Podmínky stanovené pro zkušební dobu v § 35 odst. 1 až

⁵⁹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 179

⁶⁰ SCHMIED, Zdeněk; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce: : se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy*. 13. Aktualizované vydání, V Olomouci: ANAG 2017, str. 24

⁶¹ § 7 odst. 1 písm. b) zákona č. 312/2002 o úřednících územních samosprávných celků

⁶² ŠTĀSTNÝ, Vít. *Některé aspekty výkladu zákona č. 312/2002 Sb., - odpovědi na často kladené dotazy, odbor legislativy a koordinace předpisů Ministerstva vnitra* [online]. Ministerstvo vnitra

5 ZP se uplatní v pracovněprávních vztazích dle zákona o úřednících územních samosprávných celků.

Zákon č. 128/2000 Sb. o obcích stanoví v § 103 odst. 3, že tajemníka obecního úřadu jmenuje starosta se souhlasem ředitele krajského úřadu. Ostatní vedoucí zaměstnance, jimiž jsou myšleni např. vedoucí odborů obecního úřadu, podle § 102 odst. 2 písm. g) zákona o obcích na návrh tajemníka obecního úřadu jmenuje a odvolává rada obce v souladu se zvláštním zákonem, kterým je zákon o úřednících územních samosprávných celků. Z uvedeného vyplývá, že pro pracovní poměr platí obdobné podmínky o uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou, o zkušební době a její délce, o možnosti odvolání a vzdání z místa vedoucího zaměstnance.

2.1.3 Rozhodnutí služebního orgánu jako zvláštní úprava jmenování

Do služebního poměru je občan přijímán na základě rozhodnutí služebního orgánu. Současně s rozhodnutím o přijetí do služebního poměru služební orgán rozhoduje o zařazení státního zaměstnance na služební místo popř. o jmenování státního zaměstnance na služební místo představeného. Náležitosti rozhodnutí o přijetí do služebního poměru stanoví § 30 StaS.

V rozhodnutí o zařazení na služební místo se kromě obecných náležitostí podle správního řádu uvede jméno, příjmení, akademický titul, datum a místo narození, odbor služby, služební místo, den nástupu služby na služebním místě, zda služba na služebním místě bude vykonávána po dobu neurčitou nebo na dobu určitou. V případě doby určité také dobu jejího trvání. Dále se uvádí, zda a jak se mění doba trvání služebního poměru, jde-li o jmenování státního zaměstnance, který dosud vykonával službu ve služebním poměru na dobu určitou, služební úřad, v němž státní zaměstnanec bude vykonávat službu. Také se uvede služební působiště, služební označení, platové zařazení, popř. délka kratší služební doby.

Do služebního poměru lze přijmout pouze osobu, u které je možno předpokládat, že bude dodržovat demokratické zásady ústavního pořádku České republiky a řádně vykonávat službu. Žadatel musí být občanem České republiky nebo občanem jiného členského státu Evropské unie, popř. občanem státu, který je

smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru. Tento žadatel musí dosáhnout věku 18 let, musí být svéprávný, bezúhonný. Dále musí splňovat podmínku dosaženého vzdělání stanovené tímto zákonem a mít potřebnou zdravotní způsobilost. Tyto předpoklady musí státní zaměstnanec splňovat po celou dobu služby.

Služební poměr vzniká dnem, který je uveden v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. V případě nenastoupení státního zaměstnance v den nástupu služby, platí obdobné podmínky jako v zákoníku práce v souvislosti s nástupem do zaměstnání. Pokud státnímu zaměstnanci brání závažné překážky a oznámí-li je do 7 dnů služebnímu orgánu, může služební poměr pokračovat. V opačném případě služební orgán rozhodnutí o přijetí do služebního poměru zruší s účinky ode dne vzniku služebního poměru.

Státní zaměstnanec v den nástupu do služby skládá před služebním orgánem služební slib. Jde o potvrzení některých z povinností, uvedených v § 77 StaS, zejména zachování věrnosti České republiky, dodržování právních a služebních předpisů, nestranného, svědomitého a odborného vykonávání státní služby v zájmu České republiky. Odmítnutí složení služebního slibu nebo složení s výhradami má za následek, že se na služební poměr hledí od počátku jako na neexistující.

Pro řádný výkon státní služby vyžaduje § 35 StaS složení úřednické zkoušky, která se skládá ze dvou částí. Obecné, kterou je písemný test a zvláštní, kterou pak je ústní pohovor. Státní zaměstnanec úřednickou zkoušku vykonat musí.⁶³

Rozhodnutím služebního funkcionáře bezpečnostního sboru také vzniká pracovní (služební) poměr příslušníků bezpečnostních sborů.⁶⁴ Vojákům z povolání vzniká služební poměr na základě rozhodnutí služebního orgánu o povolání občana do služebního poměru.⁶⁵

⁶³ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 334-336

⁶⁴ § 17 zákona č. 361/2002 Sb., o služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů

⁶⁵ § 5 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání

2.2 Rozvázání pracovního poměru

Skončení pracovního poměru znamená zánik právního vztahu, pracovního poměru. Spolu se zánikem pracovního poměru nemusí vždy zanikat všechna práva a povinnosti mezi bývalými účastníky pracovního poměru. Dočasně přetrvat tak mohou práva a povinnosti týkající se zejména odměňování, náhrady škody, ale také povinnosti týkající se utajovaných skutečností nebo obchodního tajemství.

Pracovní právo rozlišuje různé právní důvody pro skončení pracovního poměru, mezi kterými existují podstatné rozdíly v právní povaze i právních důsledcích, které způsobují. Způsoby skončení pracovního poměru lze rozdělit na právní jednání účastníků pracovního poměru, právní události a úřední rozhodnutí.⁶⁶

2.2.1 Právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru

Právní jednání účastníků pracovního poměru, která směřují k jeho ukončení, patří beze sporu mezi nejčastější a nejdůležitější způsoby, kterými dochází k rozvázání pracovního poměru. Tato právní jednání mají velmi závažné důsledky. Proto jim právní úprava věnuje značnou pozornost.

Právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru lze klasifikovat jako právní jednání jednostranné, které zpravidla vyjadřuje rozpor mezi účastníky pracovního poměru a právní jednání dvoustranné, kde mají oba účastníci pracovního poměru shodnou vůli pracovní smlouvu ukončit. Jediným dvoustranným právním jednáním, které směřuje k ukončení pracovního poměru je dohoda o rozvázání pracovního poměru. Ostatní právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru, tedy výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době jsou právními jednáními jednostrannými.

Právní jednání se posuzují samostatně a také samostatně nastávají jejich právní účinky. Zákoník práce proto nevylučuje, aby k rozvázání pracovního

⁶⁶ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 195,196

poměru směřovalo současně několik právních jednání.⁶⁷ K zániku pracovního poměru může současně vést dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď i okamžité zrušení pracovního poměru. Pracovní poměr skončí na základě toho právního jednání, jehož účinky nastanou dříve.

Výpovědní důvody pro zaměstnavatele jsou stanoveny taxativně, což vyjadřuje zásadu zvláštní zákonné ochrany zaměstnance. Výpovědní důvody nemůže zaměstnavatel dodatečně změnit.

Mezi právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru nelze řadit odstoupení od smlouvy, přesto k němu několik slov. K zániku pracovní smlouvy dojde i odstoupením od smlouvy podle § 34 odst. 3 ZP, pokud se zaměstnanec nedostavil na pracoviště ve sjednaný den nástupu do práce, zároveň zde nejsou překážky v práci na straně zaměstnance, anebo se zaměstnavatel o těchto překážkách nedozvěděl. Takové odstoupení je jednostranným právním jednáním, které lze uskutečnit pouze do doby, dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Účinky tohoto zániku pracovní smlouvy jsou pouze do budoucna (ex nunc).⁶⁸

2.2.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Jak bylo uvedeno, jediným dvoustranným právním jednáním, v jehož důsledku je ukončen pracovní poměr, je dohoda o rozvázání pracovního poměru. V praxi je ve většině případů iniciátorem právního jednání zaměstnanec, který se snaží tímto způsobem řešit osobní situaci, kdy např. získal nabídku na pracovní místo s lepšími pracovními podmínkami (mzda, vzdálenost, pracovní doba apod.). K právnímu jednání dochází zpravidla na základě žádosti zaměstnance o ukončení pracovního poměru s návrhem na ukončení tohoto poměru dohodou se stanoveným termínem. K dokončení právního jednání dochází pak rozvázáním pracovního poměru dohodou, kterou zpracuje písemnou formou zaměstnavatel. Ten zpravidla dohodu o skončení pracovního poměru používá v případech, kdy dává možnost zaměstnanci, se kterým není ve shodě, aby i pro něho nevyhovující pracovní poměr skončil v co nejkratší době. Termín ukončení pracovního poměru může být sjednán i jiným způsobem, než uvedením data, i když je v praxi

⁶⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 9. 1997, sp. zn. 2 Cdo 195/97.

⁶⁸ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 102

nejběžnější. Může být určen jinou, objektivně zjistitelnou skutečností, která nevzbuzuje pochybnosti.⁶⁹ Dohoda se považuje za uzavřenou, pokud druhý účastník souhlasí s termínem ukončení pracovního poměru. I když povinnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru nejsou důvody k rozvázání pracovního poměru, vyžaduje-li jejich uvedení zaměstnanec, musí být v dohodě uvedeny.

2.2.1.2 *Výpověď ze strany zaměstnance*

Zaměstnanec, a to i vedoucí zaměstnanec, na rozdíl od zaměstnavatele může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo i bez jeho uvedení, toto své právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru je oprávněn provést kdykoliv. Na rozdíl od zaměstnavatele je tedy značně zvýhodněn. Podstatnými náležitostmi výpovědi je písemná forma a doručení druhé smluvní straně, v tomto případě zaměstnavateli. Doručenou výpověď druhé straně lze odvolat pouze s jejím souhlasem.

Výpovědní dobu stanovuje zákoník práce kogentním způsobem na minimální hranici 2 měsíců. Její maximální délka však není stanovena. Písemnou smlouvou mezi subjekty pracovního poměru lze ujednat prodloužení výpovědní doby. Jiná, kratší než zákonná minimální délka výpovědní doby je přípustná dle ustanovení § 51 písm. a) ZP. Pokud tedy výpověď ze strany zaměstnance byla dána v souvislosti s přechodem práv a povinností nebo s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, končí pracovní poměr nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu nebo výkonu práv a povinností. Podle poslední judikatury Evropského soudního dvora „*je třeba vůli zaměstnance považovat za nadřazenou organizačním změnám v souvislosti s převodem podniků nebo částí podniku.*“⁷⁰ V tomto případě zaměstnanci odstupné nenáleží.

⁶⁹ SCHMIED, Zdeněk; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce: : se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy*. 13. Aktualizované vydání, V Olomouci: ANAG 2017 str. 40

⁷⁰ SCHMIED, Zdeněk; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce: : se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy*. 13. Aktualizované vydání, V Olomouci: ANAG 2017 str. 40

2.2.1.3 *Výpověď ze strany zaměstnavatele*

Pro rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele jsou v právní úpravě stanovena omezení, která chrání zaměstnance před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru, zajišťují stabilitu pracovního poměru a chrání právní a sociální jistotu zaměstnance. Uvedená ochrana se týká všech zaměstnanců bez ohledu na druh vykonávané práce a délku trvání pracovního poměru.

Zaměstnavatel může zaměstnanci dát výpověď jen z taxativně vyjmenovaných důvodů, stanovených § 52 ZP. Důvod výpovědi musí být vymezen tak, aby se nedal zaměnit za jiný. Důvod výpovědi nelze dodatečně měnit, nevylučuje to však souběžné použití více výpovědních důvodů, jsou-li současně dány.⁷¹ Neuvedení důvodu nebo jeho nesprávné skutkové vymezení má za následek neplatnost výpovědi.

Ochrana zaměstnanců před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se promítá i do ustanovení, kdy zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď. Tyto důvody, stanovené § 53 odst. 1 písm. a) až e) ZP, které můžeme souhrnně nazvat ochrannou dobou, však nejsou neprolomitelné. Výpověď v ochranné době může zaměstnavatel dát v případě, že se zaměstnavatel ruší nebo přemísťuje, popř. jeho část, dále také jsou-li dány důvody, pro které může zaměstnavatel zrušit pracovní poměr okamžitě nebo se jedná o jiné porušení právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. S výjimkou rušení nebo přemísťování zaměstnavatele nelze ostatní důvody použít u zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby oprávněného čerpání mateřské dovolené. Byla-li však dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní lhůta měla uplynout v této době, je výpověď platná, ale ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr pak skončí uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby.

Zaměstnavatel může zaměstnanci dát výpověď z důvodů organizačních, kam patří i nejčastěji používaný důvod výpovědi nadbytečnost [§ 52 písm. a) až c) ZP], dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance [§ 52 písm. d) a e) ZP],

⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4585/2015

nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance [§ 52 písm. f) ZP], jsou-li dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo pro závažné či soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k práci vykonávané zaměstnancem [§ 52 písm. g) ZP], z důvodu porušení zvláště hrubým způsobem povinnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce [§ 52 písm. h) ZP].

Pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který lze pracovní poměr zrušit okamžitě, je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď jenom v subjektivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu výpovědi dozvěděl, v případě zvláště hrubého porušení léčebného režimu činí tato subjektivní lhůta pouze 1 měsíc. Souběžně vždy platí objektivní lhůta v délce 1 roku od doby, kdy daný důvod vznikl.⁷²

2.2.1.4 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Od výpovědi se toto jednostranné právní jednání liší tím, že okamžikem doručení písemného vyhotovení okamžitého zrušení pracovního poměru druhému účastníku dochází k právnímu účinku, tedy ukončení pracovního poměru. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud „*podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce*“ [§ 56 odst. 1 písm. a) ZP], anebo v případě, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Zaměstnanec má v případě okamžitého zrušení pracovního poměru z výše uvedených důvodů nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Zaměstnanec může okamžité zrušení pracovního poměru použít pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději

⁷² BĚLINA, Miroslav, PICHR, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 198, 199

však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.⁷³ Po marném uplynutí těchto prekluzivních lhůt možnost okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnancem zaniká.

Důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, který spočívá v nemožnosti nadále konat práci bez vážného ohrožení zdraví zaměstnance, musí být doložen kvalifikovaným lékařským posudkem. Již v době, kdy zaměstnanec zrušil pracovní poměr, musí být lékařským posudkem zjištěno, že dosavadní práci nemůže zaměstnanec vykonávat. Po předložení tohoto lékařského posudku může zaměstnanec přestat vykonávat dosavadní práci ihned. Okamžitě zrušit pracovní poměr však může až po uplynutí doby 15 dnů, v níž mu zaměstnavatel neumožnil výkon jiné vhodné práce.⁷⁴

Způsobitým pro účely okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu nemožnosti vykonávat dosavadní práci je pouze takový lékařský posudek, který z hlediska svého obsahu výslovně stanoví, že zaměstnanec dále nemůže konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví.⁷⁵

Druhý důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance má chránit ty zaměstnance, kteří nedostanou vyplacenu mzdu, plat, náhradu mzdy nebo platu nebo jakoukoliv jejich část ve stanovený den, ale ani do 15 dnů po uplynutí její splatnosti. Nelze totiž spravedlivě požadovat po zaměstnanci, aby vykonával sjednanou práci pro zaměstnavatele, který takovým způsobem významně porušil svou povinnost, vyplývající z pracovního poměru. Náhrada mzdy, představuje při okamžitém zrušení pracovního poměru ve svých důsledcích i jakousi sankci za porušení povinnosti zaměstnavatele vyplatit mzdu ve sjednaném termínu.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem není výkonem práva v rozporu s dobrými mravy z důvodu, že zaměstnanec neposkytl zaměstnavateli šanci pochybení napravit a mzdu doplatit.⁷⁶

⁷³ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 200.

⁷⁴ SCHMIED, Zdeněk; ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy*. 15. Aktualizované vydání, V Olomouci: ANAG, 2019, str. 45

⁷⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004.

⁷⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009.

Pro uplatnění tohoto důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru není rozhodné, ke kterému dni zaměstnavatel určil nebo se zaměstnancem sjednal pravidelný termín výplaty mzdy či platu, protože možnost okamžitého zrušení pracovního poměru pro tento případ váže zákoník práce výlučně na uplynutí stanovené lhůty od splatnosti mzdy, platu ve smyslu ustanovení § 141 odst. 1 ZP. Patnáctidenní lhůta začíná běžet od uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich část.⁷⁷

Pokud je splatnost mzdy, platu a náhrady mzdy nebo platu sjednána smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v mezích ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce jinak, odvíjí se běh patnáctidenní lhůty ode dne následujícího po uplynutí sjednané splatnosti mzdy nebo platu anebo náhrady mzdy nebo platu.⁷⁸

2.2.1.5 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Důvody, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, jsou uvedeny v § 55 ZP. Prvním důvodem je skutečnost, že byl „zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců“. Druhý důvod nastane pokud „zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.“⁷⁹ K okamžitému zrušení pracovního poměru opravňuje zákoník práce jen výjimečně, zvláště pak pokud nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr trval až do uplynutí výpovědní doby. „Jednotlivé důvody, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, představují dva zcela samostatné a spolu nesouvisející důvody skončení pracovního poměru.“⁸⁰

⁷⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009.

⁷⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011.

⁷⁹ § 55 odst. 1 písm. a), b) zákona č. 262/2006 Sb.

⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 09. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000.

Pokud je dán důvod, pro který může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, je oprávněn takto zaměstnavatel učinit pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Pokud je však jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, předmětem šetření jiného orgánu, lze se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření.⁸¹

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr, i když je takový důvod dán, s těhotnou zaměstnankyní, se zaměstnankyní na mateřské dovolené a se zaměstnancem v době, kdy čerpají rodičovskou dovolenou.⁸² S těmito zaměstnanci, s výjimkou těhotné zaměstnankyně, jsou-li dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, lze rozvázat pracovní poměr výpovědí. *„Byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodů výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou).“*⁸³

Pokud je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody delší než rok, musí se vždy jednat o pravomocné rozhodnutí soudu. Takový pravomocný rozsudek soudu vyřazuje zaměstnance na dobu více než 1 roku (nebo nejméně 6 měsíců) z pracovněprávního vztahu. Na zaměstnavateli tedy nelze spravedlivě požadovat, aby na zaměstnance po uvedenou dobu čekal. Jelikož právní jednání zaměstnavatele je nutno posuzovat podle stavu v době, kdy bylo vůči zaměstnanci učiněno, nemá dodatečné zrušení pravomocného rozsudku vydaného v trestním řízení rozhodnutím Nejvyššího soudu a následné zproštění zaměstnance viny vliv na platnost okamžitého zrušení pracovního poměru, ke kterému došlo v době pravomoci původního rozsudku v prekluzivních lhůtách, stanovených pro okamžité zrušení pracovního poměru (§ 58 ZP). Analogicky stejná situace nastane také v případě, že bylo vyhověno návrhu na obnovu řízení.⁸⁴

⁸¹ §58 zákona ZP

⁸² §55 odst. 2 ZP

⁸³ §54 písm. c) ZP

⁸⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 11. 1996, sp. zn. 2 Cdo 198/96.

Druhým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je jednání zaměstnance, kterým poruší povinnost, plynoucí z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Pro naplnění tohoto ustanovení je nezbytné, aby porušení povinnosti dosahovalo patřičné intenzity. Intenzitu porušení povinnosti je nutné vždy posuzovat vzhledem ke konkrétnímu případu a okolnostem. Je nutné posoudit osobu zaměstnance, jeho funkci, dobu kdy došlo k porušení povinnosti zaměstnance, intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledku porušení povinnosti pro zaměstnavatele, způsobené škodě apod.⁸⁵ Soud není při hodnocení stupně intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu hodnotí určité jednání zaměstnance.⁸⁶ Závažným porušením může být například „zaviněná dlouhodobá neomluvená absence, hrubé slovní či fyzické bezdůvodné napadení zaměstnavatele, jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (např. provozování výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele bez jeho souhlasu a poškozování jeho zájmů v hospodářské soutěži), krádež majetku zaměstnavatele, která je většího rozsahu, požívání alkoholu v pracovní době apod.“⁸⁷

Pokud hodlá zaměstnavatel přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu, musí být jednání zaměstnance zjištěno. Nestačí však pouhé podezření. Ke zjištění oprávněnosti důvodu, který zaměstnavatel uplatňuje, je vhodné, aby se zaměstnanec vyjádřil.

V souladu s judikaturou lze říci, že porušením právních předpisů, které se vztahují k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, je také používání internetového připojení u zaměstnavatele k soukromým účelům po značnou část stanovené pracovní doby,⁸⁸ dále pak podávání důvěrných informací, které lze označit za „obchodní tajemství“ třetí osobě, a to i přes výslovný zákaz zaměstnavatele,⁸⁹ nedovolená manipulace s majetkem zaměstnavatele nebo jeho

⁸⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 2. 2011, sp. zn. 21 Cdo 379/2000.

⁸⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99.

⁸⁷ ASPI[právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR. Komentář k ustanovení §55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce ke dni 1. 4. 2013.

⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1864/2004.

⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 617/2005.

odcizení,⁹⁰ nedodržování pracovní doby, ale i svévolné překračování rozsahu pracovních cest služebním automobilem.⁹¹

2.2.2 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zkušební doba je obdobím, které dává oběma účastníkům pracovního poměru možnost ověřit si, zda jejich pracovněprávní vztah odpovídá jejich představám, jde tedy o pracovní poměr „na zkoušku“. Zaměstnanec se v tomto období pracovněprávního vztahu může ujistit o tom, že mu vyhovuje druh, místo výkonu práce a zejména mzdové, popřípadě jiné pracovní podmínky. Zaměstnavateli může zkušební doba napovědět, zda bude zaměstnanec splňovat požadavky pro sjednaný druh práce. Pokud se představy účastníků pracovního poměru, které je vedly ke sjednání pracovního poměru, ve zkušební době nenaplní, mohou snadně, rychle a poměrně neformálně v průběhu zkušební doby pracovní poměr zrušit.⁹²

*„Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.“*⁹³ Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je neplatná. Maximální délka zkušební doby jsou tři po sobě jdoucí měsíce ode dne vzniku pracovního poměru, u vedoucích zaměstnanců pak v délce maximálně šesti po sobě jdoucích měsíců ode dne vzniku pracovního poměru.⁹⁴ Zkušební doba nesmí být delší, než je polovina sjednané délky trvání pracovního poměru, nelze ji dodatečně prodloužit a to ani v případě, že byla sjednána v kratší než maximální délce. Prodlužuje se však o dobu celodenních překážek na straně zaměstnance (nemoc, dovolená). Při sjednání delší než povolené zkušební doby, je neplatná ta doba, která překračuje její maximální zákonem povolenou délku.

Zkušební dobu lze sjednat nejpozději v den, který je sjednán jako den nástupu do práce, nelze ji tedy sjednat později. V praxi se poměrně často stává, že zaměstnanec nastoupí do zaměstnání a teprve později podepisuje pracovní

⁹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005.

⁹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1422/2005.

⁹² GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 321.

⁹³ §35 odst. 3 ZP

⁹⁴ §35 odst. 1 ZP

smlouvu, která obsahuje i ujednání o zkušební době. Lze zde uplatnit § 20 ZP o zpětném zhojení při prokázání, že zkušební doba byla součástí ústního projednání pracovní smlouvy. V opačném případě by bylo ujednání o zkušební době neplatné, oba účastníci by mohli ukončit pracovní poměr pouze standardními způsoby, které stanoví zákoník práce.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranným právním jednáním zaměstnavatele i zaměstnance, které směřuje k ukončení pracovního poměru. „*Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.*“⁹⁵ Oproti ostatním jednostranným právním jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru je úprava zrušení pracovního poměru ve zkušební době podstatně odlišná. *Na rozdíl od ostatních jednostranných právních jednání, kde je zaměstnanec chráněn před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru, se právní úprava zrušení pracovního poměru ve zkušební době snaží jednostranné rozvázání pracovního poměru co nejvíce usnadnit, jak to odpovídá účelu zkušební doby.*⁹⁶

Zrušení pracovního poměru musí mít písemnou formu. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení druhému účastníkovi, není-li v něm uveden den pozdější. Nejzazším dnem, který lze v tomto zrušovací projevů určit, je poslední den trvání zkušební doby.

Samostatná existence zkušební doby ovšem neznamená, že by účastníci pracovního poměru nemohli v této době rozvázat pracovní poměr i jiným v zákoně stanoveným způsobem, tedy dohodou, výpovědí nebo okamžitým zrušením.⁹⁷

⁹⁵ § 66 odst. 1 ZP

⁹⁶ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 201

⁹⁷ KLIKAR, Alena. *Sjednání zkušební doby ve světle právní úpravy platné k 1. lednu 2014* [online]. epravo.cz, 2014

2.3 Skončení pracovního poměru v souvislosti s odvoláním

V souvislosti se skončením pracovního poměru mají zvláštní postavení zaměstnanci, kteří mohou být ze svého pracovního místa odvoláni, resp. kteří se svého pracovního místa mohou vzdát. Takovými zaměstnanci jsou v první řadě ti, jejichž pracovní poměr byl založen jmenováním. Jejich okruh je vymezen ustanovením § 33 odst. 3 ZP. Jedná se o zaměstnance zaměstnavatelů z veřejné sféry (organizační složky státu, státní podniky, příspěvkové organizace apod.). U těchto zaměstnanců provádí jejich odvolání ten, kdo je příslušný k jejich jmenování. Na tento okruh zaměstnanců kromě ZP dopadá i působnost zvláštních předpisů, které v mnoha případech stanovují možné důvody pro jejich odvolání.

Druhým okruhem zaměstnanců, které lze z jejich pracovního místa odvolat a kteří se současně mohou pracovního místa vzdát, jsou vedoucí zaměstnanci, s nimiž byla možnost odvolání a vzdání se dohodnuta (v tomto případě se jedná o zaměstnance zaměstnavatelů soukromé sféry). Jejich odvolání provádí statutární orgán právnické osoby nebo sám zaměstnavatel, jde-li o fyzickou osobu, případně i další osoby, které k tomu jsou oprávněny podle vnitřních předpisů zaměstnavatele.⁹⁸

Pro vymezení pracovních míst stanovených v § 73 odst. 3 ZP je charakteristické, že se jedná o vedoucí zaměstnance, kteří jsou přímo podřízeni statutárnímu orgánu právnické osoby nebo vedoucímu zaměstnanci, který je přímo podřízen statutárnímu orgánu právnické osoby a v případě, že jde o zaměstnavatele fyzickou osobu, jsou přímo podřízeni zaměstnavateli nebo vedoucímu zaměstnanci, který je přímo podřízen zaměstnavateli za splnění podmínky, že je jim podřízen další vedoucí zaměstnanec.

Nebylo však zcela určeno, zda se od ustanovení § 73 odst. 3 ZP lze odchýlit. Objevovaly se závěry z praxe, že pokud vedoucí zaměstnanec nemá podřízeného dalšího vedoucího zaměstnance, ale pouze řadové zaměstnance, bude pak odvolání z pozice vedoucího neplatné pro rozpor se zákonem, neboť se nejedná o vedoucí pozici, pro kterou lze odvolání sjednat.

⁹⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce - Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, str. 479

V této věci Nejvyšší soud judikoval: „*Je-li ustanovení § 73 odst. 2 a 3 zák. práce nazíráno z pohledu výše uvedeného je nutno dovodit, že je možné se od něj odchýlit, a to jak rozšiřujícím způsobem, tak i zúžením okruhu osob, s nimiž je možné dohodu sjednat. Jediné omezení, jež vyplývá z nutnosti přihlížet i k souvisejícím ustanovením, je, že musí jít o vedoucího zaměstnance definovaného v ustanovení § 11 zák. práce. Nelze tedy jen pro účely dohody ve smyslu ustanovení § 73 odst. 2 a 3 zák. práce ze zaměstnance „vyrábět“ vedoucího zaměstnance, jestliže není vedoucím zaměstnancem ve smyslu ustanovení § 11 zák. práce. Ustanovení § 73 odst. 2 a 3 zák. práce tak není kogentní právní úprava; v kolektivní nebo jiné smlouvě, popř. ve vnitřním předpisu, proto smí být okruh vedoucích zaměstnanců, s nimiž lze dohodu sjednat, vymezen jinak.*“⁹⁹

Nejvyšší soud konstatoval, že pokud si smluvní strany chtějí sjednat, aby se možnost odvolání z pracovního místa a vzdání se pracovního místa vztahovala i na jiné vedoucí pracovní místo, než je stanoveno v § 73 odst. 3 ZP, musí být tato jejich vůle explicitně vyjádřena.

Dohoda o možnosti odvolání z pracovního místa může být sjednána v pracovní či jiné smlouvě, sjednána může být i kdykoliv po vzniku pracovního poměru. Dohoda může také obsahovat nejrůznější podmínky, na kterých mají účastníci dohody zájem. Musí však vždy obsahovat možnost, aby se zaměstnanec příslušného vedoucího pracovního místa mohl svým jednostranným právním jednáním vzdát.

Pro oba shora vymezené okruhy vedoucích zaměstnanců platí následující podmínky. Pro odvolání a vzdání se pracovního místa je předepsána písemná forma. Nedodržení této formy má za následek neplatnost příslušného právního jednání. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance, z něhož je zaměstnanec odvolán nebo se ho vzdal, končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější. Odvolání z funkce nebo vzdáním se funkce pracovní poměr nekončí. Zaměstnanec však nemá stanoven druh práce, který by měl vykonávat. V této souvislosti platí, že „*byl-li z pracovního místa*

⁹⁹ OLIVA, Jakub. *K možnosti odvolat "nižšího" vedoucího zaměstnance* [online]. pravniportor, 2018. Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017

odvolán nebo se ho vzdal zaměstnanec, který již u stejného zaměstnavatele byl v pracovním poměru před tím, než nastoupil na pracovní místo, z něhož je odvoláván, tak jeho původní pracovní poměr se neobnovuje. ¹⁰⁰

Proto ustanovení § 73a odst. 2, ZP ukládá zaměstnavateli povinnost navrhnout zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. *„Rozhodnutí, zda této nabídky bude využito, závisí výlučně na zaměstnanci, který může tuto pracovní příležitost odmítnout; přijme-li nabízenou práci, dojde tím ke změně pracovního poměru ohledně dohodnutého druhu práce, popřípadě též místa výkonu práce, ve smyslu ustanovení § 40 odst. 1 zák. práce a potřeba rozvázání pracovního poměru tím odpadá.*“¹⁰¹ Zaměstnanec odmítne nabídku jiné práce nejen tím, že zaměstnavateli sdělí, že nabídku nepřijímá, ale i „jednáním spočívajícím v tom, že návrh zaměstnavatele na uzavření dohody o jeho dalším pracovním zařazení nepřijme ve lhůtě určené zaměstnavatelem, není-li tato lhůta nepřiměřeně krátká (tj. jestliže zaměstnanci objektivně umožňuje opatřit si takové poznatky o podmínkách výkonu nabízené práce, jež jsou objektivně postačující k jeho rozhodnutí o návrhu zaměstnavatele).“¹⁰²

Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c) ZP; odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.

Jde o tzv. fikci tohoto výpovědního důvodu pro nadbytečnost ve smyslu ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce, kterou je třeba odlišovat od faktického naplnění skutkové podstaty výpovědního důvodu pro nadbytečnost podle ust. § 52 písm. c) ZP. Fikce výpovědního důvodu nastává, aniž by se vyžadovalo, aby se zaměstnanec stal skutečně nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení

¹⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 581/2003

¹⁰¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2064/2015

¹⁰² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2088/98

stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo organizačních změnách.¹⁰³

2.3.1 Výpovědní důvody u vedoucích úředníků ve smyslu ÚÚSC

Vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu lze z funkce odvolat jen v případě, že pozbyl některý ze zákonem stanovených předpokladů nebo porušil závažným způsobem některou ze svých zákonem stanovených povinností nebo se dopustil nejméně dvou méně závažných porušení zákonem stanovených povinností v době posledních 6 měsíců anebo neukončil povinné vzdělávání vedoucích úředníků ve stanovené lhůtě. Odvolání musí být písemně doručeno osobě, které se týká a musí obsahovat důvody odvolání. Právní úprava zákona č. 312/2002 Sb. o ÚÚSC, možnost odvolání vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu nevyklučuje, pouze ji omezuje. Cílem je poskytnout vedoucím úředníkům a vedoucím úřadu alespoň minimální ochranu před politickými a jinými tlaky na nestranné rozhodování. „Zákon o úřednících tak vyvozuje důsledky z rozsáhlé decentralizace a dekoncentrace uskutečňované v rámci reformy veřejné správy a zejména z rozsáhlých převodů správních agend z okresních úřadů na kraje a obce podle zákona č. 320/2002 Sb., které se uskuteční k 1. lednu 2003.“¹⁰⁴

Důvody pro odvolání vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu z funkce jsou uvedeny taxativním výčtem, který tedy nelze rozšiřovat, v ustanovení § 12 odst. 1 písm. a) až c) ÚÚSC. Důvody jsou obdobné jako pro výpověď z pracovního poměru u úředníka, ovšem odlišně jsou stanoveny další podmínky pro odvolání. Důvody pro odvolání jsou tyto:

- a) Pozbyl-li některý z předpokladů podle § 4 ÚÚSC.
- b) Porušil-li závažným způsobem některou ze svých zákonem stanovených povinností nebo dopustil-li se nejméně dvou méně závažných porušení zákonem stanovených povinností v době posledních 6 měsíců.

¹⁰³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1748/2002

¹⁰⁴ KOROTVIČKOVÁ, Marie, OHNISKO Jakub. *Zákon o úřednících územně samosprávných celků* [online]. Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů.

Oba důvody pro odvolání z funkce uvedené v ustanovení písm. b) mohou být použity pouze tehdy, pokud vedoucí úředník nebo vedoucí úřadu porušil zákonem stanovené povinnosti v době posledních 6 měsíců.

Možné je tedy jen takové odvolání z funkce vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu, které zaměstnavatel učinil z důvodu, že se vedoucí úředník nebo vedoucí úřadu dopustil porušení zákonem stanovených povinností závažným způsobem nebo nejméně ve dvou případech méně závažným způsobem v období 6 měsíců před tím, než k odvolání z funkce pro toto porušení jemu zákonem stanovených povinností došlo.

Limit pro odvolání vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu z funkce však nespočívá jen ve stanovení důvodů, pro něž (pouze) tak lze učinit. Zákon zároveň stanoví i lhůtu (časový úsek), v níž tak může zaměstnavatel učinit. Je tomu tak proto, že odvolání vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu z funkce pro porušení povinností [má-li být naplněn smysl a účel tohoto právního institutu (této možnosti zaměstnavatele)] musí být učiněno v přiměřené časové souvislosti s takovým porušením povinností. Kdyby tomu tak nebylo, hrozilo by – jak správně uvádí odvolací soud – že „ten, kdo má oprávnění provinilého odvolat, by mohl mít tuto možnost připravenou i několik let pro případ, až se mu to bude hodit, a trvale tím „držel v šachu“ provinilého vedoucího úředníka (vedoucího úřadu)“. Současně platí, že institut odvolání z funkce nesmí vést k zneužití práv zaměstnavatele k újmě zaměstnance. *„Nelze proto dovozovat, že by se lhůta (6 měsíců) uvedená v ustanovení § 12 odst. 1 písm. b) zákona o úřednících vztahovala toliko na nejméně dvě méně závažná porušení zákonem stanovených povinností, zatímco při porušení zákonem stanovených povinností závažným způsobem by se zaměstnavatel mohl pro odvolání vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu z funkce rozhodnout kdykoli (i po několika letech).“* Takový výklad by byl pouze účelový a v rozporu se smyslem uvedeného ustanovení. Ze shora uvedeného vyplývá, že oba důvody pro odvolání z funkce uvedené v ustanovení § 12 odst. 1 písm. b) ÚÚSC mohou být použity jen tehdy, porušil-li vedoucí úředník nebo vedoucí úřadu zákonem stanovené povinnosti v době posledních 6 měsíců. Účelem 6 měsíční lhůty je ukončit období nejistoty provinilého vedoucího úředníka (vedoucího úřadu), zda

bude odvolán či nikoliv a obnovit ochranu jeho dalšího řádného, nestranného a nerušeného rozhodování.¹⁰⁵

V zákoně o úřednících, v zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy "porušení zákonem stanovených povinností závažným způsobem" a "méně závažné porušení zákonem stanovených povinností" definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost odvolání vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu z funkce. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu.¹⁰⁶

- c) Neukončil-li vzdělávání vedoucích úředníků ve lhůtě podle § 27 odst. 1 ÚÚSC.

Prohlubování kvalifikace je zakotveno v Hlavě IV. Vzdělávání úředníků, zákona č. 312/2002 ÚÚSC. Stanovená lhůta pro vedoucí úředníky v délce 2 let, počíná běžet ode dne zahájení výkonu funkce ve vedoucí pozici. Je umožněna náhrada takového vzdělávání uznáním rovnocennosti vzdělání.

Poslední z podmínek pro možné odvolání z funkce – neukončení vzdělávání vedoucího úředníka – se hodnotí jednorázově při jednom z prvních hodnocení vedoucího úřadu nebo vedoucího úředníka, následně již pozbývá aktuálnosti.

Územní samosprávný celek může převést úředníka na jinou činnost i tehdy, neprokázal-li zvláštní odbornou způsobilost podle § 21 odst. 2 ÚÚSC. Musí to však být činnost, pro kterou úředník předpoklady splňuje.¹⁰⁷

Zjistí-li zaměstnavatel, že vedoucí úředník nesplňuje předpoklady nebo porušuje povinnosti způsobem výše uvedeným, může být z funkce odvolán. Jeho pracovní poměr k obci ale tímto nekončí, není-li založen jmenováním na dobu určitou. Územně samosprávný celek je povinen vedoucímu úředníku úřadu předložit návrh na jeho další pracovní zařazení, které odpovídá jeho zdravotnímu

¹⁰⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 3. 2015 sp. zn. 21 Cdo 4123/2013

¹⁰⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 1. 2012 sp. zn. 21 Cdo 2514/2010

¹⁰⁷ JOUZA, Ladislav. *Odvolatelnost vedoucích zaměstnanců ve veřejné správě* [online]. Moderní obec, 2011

stavu a kvalifikaci. Pokud nemá pro vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu takovou práci nebo ji vedoucí úředník či vedoucí úřadu odmítne, jde o překážku v práci na straně obce jako zaměstnavatele. Současně je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZP.

Odvolání z funkce vedoucího úředníka či vedoucího úřadu nemusí předcházet vytýkání porušení povinností tak, jak je stanoveno zákoníkem práce. Zákon ÚÚSC tuto skutečnost nestanoví, shodu v této problematice vyjádřil i Nejvyšší soud.¹⁰⁸

V této souvislosti řešil Nejvyšší soud dovolání žalobce – vedoucího právního odboru Magistrátu města Pardubice, kde žalovanou stranou bylo statutární město Pardubice.¹⁰⁹ Otázkou, kterou se dovolací soud zabýval nejvíce, nebyla platnost odvolání, ale spíše následná nabídková povinnost žalovaného. Žalovaný nabídl odvolanému vedoucímu účast ve výběrovém řízení na místo vedoucího sociálního odboru. Dovolací soud konstatoval, že nabídnutím možnosti zúčastnit se výběrového řízení žalovaný nesplnil svoji povinnost. Nesplnil ji ani druhou nabídkou funkce zaměstnance přestupkového oddělení, neboť v týž den, kdy žalobci byla doručena nabídka tohoto pracovního zařazení, mu byla doručena výpověď z pracovního poměru právě pro nadbytečnost. Takové jednání soud zhodnotil jako zneužití výkonu práva ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 dříve platného zákoníku práce a výpověď je tudíž neplatným právním jednáním.

Odvolat tajemníka obecního úřadu (vedoucího úřadu) může starosta jen se souhlasem ředitele krajského úřadu dle ustanovení § 103 odst. 3 zákona č. 128/2000Sb., o obcích. Odvolání podléhá procesnímu režimu správního řádu. Udělení souhlasu či nesouhlasu se činí správním rozhodnutím. Ředitele krajské úřadu odvolává hejtman se souhlasem ministra vnitra. Sporným případem se zabýval Nejvyšší soud¹¹⁰, kdy sice starosta obdržel souhlas ředitele Krajského úřadu s odvoláním tajemníka z funkce, nicméně ředitel Krajského úřadu neuznal všechny body, uváděné starostou, jako relevantní pro odvolání z funkce. Přesto byl tajemník odvolán pro všechny starostou zmíněné výpovědní důvody. Dovolací soud rozsudek nižšího soudu zrušil a vrátil věc k dalšímu řízení.

¹⁰⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2895/2008

¹⁰⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 02. 02. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3075/2010

¹¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 05. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2070/2012

2.3.2 Výpovědní důvody u představených

Odvolání ze služebního místa představeného lze označit jako změnu služebního poměru, kterou činí příslušný služební orgán rozhodnutím v řízení ve věcech služby. Jde o rozhodnutí vydané ve správním řízení s výjimkou případů, kdy o odvolání rozhoduje vláda (například jde-li o odvolání státního tajemníka). Platí, že představeného odvolává ze služebního místa ten, kdo jej na dané služební místo jmenoval, nebo kdo má tuto pravomoc na základě § 52 až 58 StaS. Osoba, která představeného odvolává, není vždy jejím služebním orgánem (služebním orgánem vůči státnímu tajemníkovi nebo personálnímu řediteli sekce pro státní službu je náměstek ministra vnitra pro státní službu, jmenuje a odvolává jej ale vláda). Odvolání ze služebního místa neznamená také skončení služebního poměru. Důvody pro skončení služebního poměru ze zákona nebo na základě rozhodnutí upravuje zákon o státní službě zvlášť v § 71 až 74 zákona č. 234/2014 Sb., o StaS.

Představeného lze odvolat jen z důvodů uvedených v § 60 odst. 1 písm. a) až e) StaS, nebo na základě písemné žádosti státního zaměstnance. *„Náměstek pro státní službu, státní tajemník a personální ředitel sekce pro státní službu, pokud vykonává pravomoci náměstka pro státní službu z důvodu, že služební místo náměstka pro státní službu není obsazeno, se ze služebního místa odvolá i v případě, pokud zvlášť závažným způsobem porušil služební kázeň nebo se dopustil zaviněného jednání, jímž narušil důstojnost své funkce nebo ohrozil důvěru v jeho nestranné, odborné a spravedlivé rozhodování. Náměstek pro státní službu, státní tajemník a personální ředitel sekce pro státní službu, pokud vykonává pravomoci náměstka pro státní službu z důvodu, že služební místo náměstka pro státní službu není obsazeno, se ze služebního místa dále odvolá v případě, že nevykonává službu po dobu delší než 6 měsíců. Návrh na odvolání náměstka pro státní službu a personálního ředitele sekce pro státní službu předkládá vládě ministr vnitra, návrh na odvolání státního tajemníka předkládá vládě příslušný ministr nebo vedoucí Úřadu vlády po projednání s náměstkem pro státní službu.“*¹¹¹

¹¹¹ § 60 odst. 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

Výkon služby na služebním místě představeného je ukončen dnem nabytí právní moci rozhodnutí o kárném opatření, odvolání ze služebního místa představeného nebo propuštění ze služebního poměru. Pravomoc služebního orgánu, odvolat představeného z jeho služebního místa je omezena pouze na zákonné důvody, které jsou ve výše uvedeném ustanovení taxativně stanoveny a nelze je tedy rozšiřovat. Státní zaměstnanec se nezákonnému odvolání může bránit prostřednictvím odvolání nebo žalobou ve správním řízení.¹¹²

Důvody pro odvolání ze služebního místa představeného (níže uvedená paragrafová ustanovení jsou ze zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě):

První možností pro odvolání představeného představuje zrušení služebního místa představeného [§ 60 odst. 1 písm. a)].

Služební hodnocení představeného obsahuje závěr o tom, že ve službě dosahoval nevyhovujících výsledků [§ 60 odst. 1 písm. b)]. K odvolání ze služebního místa představeného postačuje jedno služební hodnocení se závěrem o dosažení nevyhovujících výsledků. [Pro státního zaměstnance se důvodem pro rozhodnutí o skončení služebního poměru stávají dvě po sobě jdoucí služební hodnocení státního zaměstnance, obsahující závěr o dosahování nevyhovujících výsledků ve službě]. Služební orgán v tomto případě rozhodne i o odejmutí osobního příplatku, protože státnímu zaměstnanci nelze podle § 6 odst. 1 písm. d) nařízení vlády č. 134/2015 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance, přiznat osobní příplatek, pokud státní zaměstnanec dosahuje nevyhovujících výsledků. Pokud státní zaměstnanec proti tomuto rozhodnutí podá opravný prostředek, bude v odvolacím řízení přezkoumáno i dotčené služební hodnocení.

Ztráta předpokladu zdravotní způsobilosti [§ 60 odst. 1 písm. c)] stanoví, že pokud představený, s ohledem na svůj zdravotní stav, pozbude dlouhodobě nebo trvale zdravotní způsobilost vykonávat služební povinnosti na daném služebním místě představeného, musí být odvolán. Podkladem pro takové rozhodnutí je lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovně-lékařských služeb nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy. Dlouhodobé pozbytí

¹¹² SCHREYER, Petr. *Změny služebního poměru: Odvolání ze služebního místa představeného* [online]. Newsletter Ministerstva Vnitřní ČR, 2016, str. 16

zdravotní způsobilosti je třeba chápat jako zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti státního zaměstnance, které jsou významné pro jeho schopnost vykonávat službu a tento zdravotní stav trvá déle než 1 rok, popř. lze podle poznatků lékařské vědy předpokládat, že bude trvat déle než 1 rok.

Ztráta způsobilosti seznamovat se s utajovanými informacemi [§ 60 odst. 1 písm. d)] je důvodem pro odvolání v případě, že je takovýto požadavek stanoven služebním předpisem vnitřní systemizace pro dané služební místo. Služebním předpisem stanovuje pro dané služební místo požadavek způsobilosti seznamovat se s utajovanými informacemi v souladu se zákonem č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti, ve znění pozdějších předpisů, včetně stupně utajované informace od „Vyhrazené“ po „Přísně tajné“. Zanikne-li nebo je zrušena platnost příslušných dokladů, které prokazují splnění podmínek pro přístup k utajované informaci příslušného stupně utajení, nesplňuje představený uvedený požadavek a příslušný orgán je povinen představeného odvolat. Pokud to však zajištění řádného výkonu služby umožňuje a státní zaměstnanec předloží, že podal žádost o vydání nového osvědčení, lze připustit, že státní zaměstnanec setrvá na dosavadním služebním místě a odvolán bude až tehdy, pokud jeho žádost bude následně Národním bezpečnostním úřadem zamítnuta. Představený z tohoto důvodu bude odvolán, v případě že byl přijat do služebního poměru na základě výsledku výběrového řízení s tím, že před vydáním rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a jmenování na služební místo požádal o vydání osvědčení fyzické osoby příslušného stupně utajení podle zákona o ochraně utajovaných informací a jeho žádost byla následně Národním bezpečnostním úřadem zamítnuta.¹¹³ O odvolání představeného půjde podle tohoto ustanovení také tehdy, pokud na místo představeného byl změnou služebního předpisu pro zastávané služební místo stanoven nově požadavek způsobilosti seznamovat se s utajovanými informacemi a žádost podaná dosavadním představeným byla následně Národním bezpečnostním úřadem zamítnuta.

Zproštění výkonu služby z důvodu vazby dle § 60 odst. 1 písm. e). Služební orgán (§ 48) zproští státního zaměstnance výkonu služby, byl-li vzat do vazby, a to po dobu jejího trvání. V tomto případě se nejedná o dočasnou, ale

¹¹³ SCHREYER, Petr. *Změny služebního poměru: Odvolání ze služebního místa představeného* [online]. Newsletter Ministerstva Vnitra ČR, 2016, str. 17

trvalou změnu služebního poměru. Pokud následně dojde k odpadnutí důvodu zproštění výkonu služby, nemusí být státní zaměstnanec jmenován na své původní služební místo, ale je třeba jej zařadit na jiné služební místo, a to na základě § 70 odst. 3, ale vždy pouze s jeho souhlasem. Ustanovení zákona o státní službě nezaručuje opětovné jmenování na původní služební místo, ale ani tuto možnost nevylučuje. Zpětné jmenování na původní místo je možné v případě, že toto služební místo je v době odpadnutí důvodu zproštění výkonu služby volné.

Nevazební trestní stíhání představeného není důvodem pro jeho odvolání ze služebního místa, je však důvodem pro zproštění výkonu služby. Odvolat představeného ze služebního místa lze i na základě jeho písemné žádosti. Služební orgán musí v takovém případě vydat rozhodnutí o odvolání tak, aby k odvolání došlo nejpozději do uplynutí doby 60 dnů ode dne podání žádosti. Služební orgán nemůže stanovit v rozhodnutí o odvolání ze služebního místa představeného dřívější datum odvolání než datum, které uvedl představený ve své žádosti. Nejzazším datem pro odvolání ze služebního místa představeného je však vždy datum odpovídající uplynutí doby 60 dnů ode dne podání žádosti.

Výkon služby představeného na služebním místě končí také dnem nabytí právní moci rozhodnutí o kárném opatření odvolání ze služebního místa představeného nebo propuštění ze služebního poměru. V tomto případě již nedochází k odvolání ze služebního místa představeného rozhodnutím služebního orgánu, ale konec výkonu služby na tomto služebním místě nastává na základě pravomocného rozhodnutí jiného orgánu, tj. kárné komise, která rozhodla o uložení příslušného kárného opatření. Služební orgán v těchto případech nevydává rozhodnutí o odvolání představeného ze služebního místa. Odvolání ze služebního místa představeného nemá za následek skončení služebního poměru státního zaměstnance. Služební poměr státního zaměstnance i po jeho odvolání ze služebního místa představeného trvá, ale je podle § 61 odst. 1 písm. b) převeden na jiné služební místo. Pokud v důsledku převedení dojde ke snížení platu státního zaměstnance, přísluší mu po dobu maximálně 12 měsíců doplatak do výše platu před převedením. V případě, že žádné vhodné služební místo není volné,

rozhodne služební orgán o zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů podle § 62, na dobu nejdéle 6 měsíců.¹¹⁴

¹¹⁴ Zákon č. 234/2014 Sb. o státní službě

3 Obsah pracovního poměru vedoucích zaměstnanců

Většina individuálních pracovněprávních vztahů má povahu vztahů závazkových. Pro tyto vztahy je platné vymezení závazkového vztahu dle § 1721 OZ, který stanoví: *„Ze závazku má věřitel vůči dlužníku právo na určité plnění jako na pohledávku a dlužník má povinnost toto právo splněním dluhu uspokojit.“* Obsahem individuálních pracovněprávních vztahů jsou práva a jim odpovídající povinnosti jejich subjektů. Pro obsah těchto závazků pak platí § 1798 OZ, podle kterého *„ze závazku je dlužník povinen něco dát, něco konat, něčeho se zdržet nebo něco strpět a věřitel je oprávněn to od něho požadovat“*.

V pracovněprávních vztazích, i přes nejrůznější formulační podoby práv a povinností účastníků těchto vztahů, je možné najít povinnosti a korespondující práva odpovídající klasickému římskoprávnímu členění (dát, konat, zdržet se, strpět). Právo a jemu odpovídající povinnost představují v pracovněprávním vztahu určitou dvojici, která v takovém vztahu není jedinou, protože většina pracovněprávních vztahů tak jednoduchá není, aby obsahovala pouze jednu dvojici právo – povinnost (např. pracovní poměr). Ale naproti tomu odpovědnostní vztahy v pracovním právu mají pouze jednu dvojici práv a povinností, např. povinnost uhradit škodu a právo požadovat náhradu škody.

V případě obsahu závazků plynoucích z pracovněprávních vztahů lze aplikovat mnohá ustanovení občanského zákoníku. Je však třeba dbát na ta ustanovení občanského zákoníku, která zejména s ohledem na § 4, 4a, 144, 346b – 346d ZP užít nelze.¹¹⁵

Pro sjednání pracovního poměru vedoucího zaměstnance se dále uvedenou odchylkou použije obecný postup při sjednávání pracovní smlouvy. Pracovní poměr všech zaměstnanců u zaměstnavatelů podnikatelského typu se zakládá výhradně pracovní smlouvou. Jmenování jako zvláštní způsob ve vzniku pracovního poměru se vztahuje výhradně na případy, kdy tak stanoví přímo zvláštní právní předpis, např. zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku nebo u konkrétně uvedených zaměstnanců v § 33 odst. 3 ZP. U jiných než právními

¹¹⁵ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 78

předpisy nebo § 33 odst. 3 ZP výslovně uvedených vedoucích funkcí není možné pracovní poměr jmenováním založit. Zaměstnavatel podnikatelského typu, nejčastěji ve formě s.r.o. nebo akciové společnosti, proto musí zakládat pracovní poměry všech zaměstnanců, včetně nejvyšších manažerů (generálního ředitele, odborných ředitelů nebo jejich náměstků) výhradně pracovní smlouvou.

Pracovní smlouva má povinné náležitosti, které se vztahují na všechny zaměstnance. Je však možné v pracovní smlouvě pro vedoucí zaměstnance dohodnout další pracovní podmínky, týkající se především poskytování mzdy za vykonávanou práci, jejich forem, případně podmínky upravující poskytování podílu na hospodářských výsledcích apod. U vedoucích zaměstnanců, je obvyklé v pracovní smlouvě dohodnout poskytování jiného než běžného vybavení k výkonu práce, např. notebooky, mobilními telefony, automobily apod. Současně může obsahovat i konkurenční doložku, tedy ochranu obchodního tajemství, utajovaných informací. Není nezvyklé, že u takového vedoucího zaměstnance je sjednán v „manažerské smlouvě“ např. příspěvek zaměstnavatele na úhradu životního pojištění a penzijního připojištění, kondiční tělovýchovy. Méně obvyklé už je sjednání zabezpečení osobní ochrany vedoucího zaměstnance, a to včetně ochrany jeho rodiny.

3.1 Náležitosti pracovní smlouvy

Pracovní smlouva je nejtypičtější právní skutečnost vedoucí ke vzniku pracovního poměru. Jedná se o dvoustranné právní jednání, které spočívá v souhlasném projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr. Taktéž současně vyjadřuje právní princip svobodné volby zaměstnání, protože umožňuje zaměstnanci vybrat si zaměstnavatele, druh práce a místo výkonu práce, aby to odpovídalo jeho schopnostem, kvalifikaci, zdravotnímu stavu, osobním poměrům a zájmům. Na druhou stranu má zaměstnavatel možnost vytvářet pracovní kolektiv, který odpovídá jeho potřebám.

Pracovní smlouva je uzavřena, pokud se smluvní strany shodly na celém jejím obsahu, tedy na všech podstatných náležitostech, popřípadě na dalších skutečnostech, které jakákoliv ze smluvních stran pro uzavření smlouvy považuje

za podstatné. Návrh pracovní smlouvy může navrhovatel zrušit, pokud projev o zrušení dojde druhému účastníkovi dříve nebo současně s návrhem pracovní smlouvy.

Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně. Pokud by byla pracovní smlouva sjednána jinak než písemnou formou, byla by neplatná. Pokud však zaměstnanec začal již vykonávat sjednanou práci, chrání jej zákonodárce ustanovením, že neplatnosti pracovní smlouvy se lze dovolat, pouze pokud nebylo již započato s plněním. Tedy pokud začal zaměstnanec již vykonávat práci na základě pracovní smlouvy, která nebyla uzavřena písemně, není možné zpochybnit další existenci trvání pracovního poměru.

Před uzavřením pracovní smlouvy je povinností zaměstnavatele seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, které by pro něho vyplývaly z pracovní smlouvy a s pracovními a mzdovými podmínkami, za kterých má práci vykonávat.

Podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy dle § 34 ZP jsou:

- a) *druh práce, který má zaměstnanec vykonávat*
- b) *místo nebo místa výkonu práce*
- c) *den nástupu do práce*

Pokud se smluvní strany na některé z uvedených podstatných záležitostí nedohodnou, nemůže dojít k platnému uzavření pracovní smlouvy.¹¹⁶

Den nástupu do práce je důležitý proto, že v tento den pracovní poměr vzniká. Pracovní poměr na základě pracovní smlouvy vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, tedy nevzniká ani dnem uzavření pracovní smlouvy, ani dnem faktického nástupu do práce, pokud se tyto dny časově nekryjí se dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce.

V den nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem, právními a ostatními předpisy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy. Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech plynoucích z pracovního poměru, je

¹¹⁶ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 176

zaměstnavatel povinen nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru zaměstnance o nich písemně informovat. Tato informace musí mít náležitosti uvedené v § 37 odst. 1 písm. a-f) ZP.

Odstoupení od pracovní smlouvy upravuje § 34 odst. 3 ZP takto: „V případě, že zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.“ Ochranná funkce pracovního práva spočívá v tom, že od pracovní smlouvy lze odstoupit pouze v případě, že zaměstnanec nenastoupil do práce. Poté nelze od pracovní smlouvy odstoupit ani ze zákonného ani z jiného důvodu, i když si jej strany smluvně sjednaly.

Kromě podstatných náležitostí lze v pracovní smlouvě sjednat i další náležitosti, na kterých mají smluvní strany zájem. Pokud by však nedošlo k vzájemné dohodě o dalších náležitostech a jedna ze smluvních stran by na nich trvala, nedošlo by k uzavření pracovní smlouvy, neboť by se účastníci nedohodli na celém jejím obsahu. Mezi další náležitosti zcela určitě patří zejména ujednání o mzdovém zařazení zaměstnance.

K náležitostem, které lze v pracovní smlouvě sjednat patří také ujednání o pracovních podmínkách, kterými se účastníci chtějí odchýlit od obecně platné právní úpravy, např. ujednání o kratší pracovní době, o jiné úpravě pracovní doby. Mimo to je možné sjednat i podmínky, jejichž splněním je vznik pracovního poměru podmíněn, například pracovní poměr vznikne až po úspěšném ukončení studia.¹¹⁷

Pracovní smlouva může obsahovat ujednání o době trvání pracovního poměru, není však podstatnou náležitostí pracovní smlouvy. Není-li v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání, platí právní domněnka, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou.

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou může být sjednána pevným datem nebo vymezena dobou trvání určitých prací či jinou skutečností (např. po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené jiného zaměstnance). Musí se

¹¹⁷ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 177

vždy jednat o takový projev vůle účastníků, který nepřipouští pochybnosti, že se jedná o pracovní poměr s omezenou dobou trvání, i když o skutečné délce trvání zatím nemusí mít účastníci jistotu. Vymezení musí být natolik přesné, že když nastane skutečnost, na kterou je doba trvání pracovního poměru vázána, bude zřejmé přesné datum skončení tohoto pracovního poměru. Neplatné ujednání o době trvání pracovního poměru je v případě, že není dohodnutá doba trvání pracovního poměru stanovena přímým časovým údajem (např. týdny, měsíce, roky) ani jinou objektivně zjistitelnou skutečností, ale předpokládá a současně umožňuje, aby tato doba skončila na základě skutečnosti, jež nastane z vůle jednoho účastníka pracovního poměru.¹¹⁸

Pracovní poměr lze sjednat mezi stejnými účastníky nejvýše na dobu 3 let. Právní úprava umožňuje opakované uzavření pracovního poměru mezi stejnými účastníky nejvýše dvakrát. Za opakované uzavření se považuje i prodloužení trvání pracovního poměru. Pokud však mezi jednotlivými pracovními poměry stejných účastníků uplyne doba alespoň tří let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou se pak nepřihlíží. Tato doba musí uplynout od skončení jednoho a vzniku nového pracovního poměru, nemůže tak být důvodem např. nevykonávání práce pro překážku v práci. Pokud však dojde ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s § 39 odst. 2 až odst. 4 ZP a oznámí-li zaměstnanec zaměstnavateli před uplynutím sjednané doby, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a zaměstnavatel nevyužije dvou měsíční prekluzivní lhůtu (počátek běhu této lhůty je den, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím doby) k podání návrhu na určení, zda byly splněny podmínky podle odst. 2 až odst. 4., nastává fikce sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou. Ústavní soud ve svém nálezu spis. zn. III. ÚS 2703/15 výkladem dovodil, že pro uplatnění fikce sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou není nutné, aby zaměstnanec návrh na určení k soudu podával, byť je k podání oprávněn.¹¹⁹

Doba omezující trvání pracovního poměru na dobu určitou je platná i pro pracovní poměr založený jmenováním.

¹¹⁸ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 177

¹¹⁹ SCHMIED, Zdeněk a Dana ROUČKOVÁ. *Zákoník práce: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy*. 15. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2019, str. 30

Významnou náležitostí je i ujednání o zkušební době, které musí být sjednáno v písemné formě. Zkušební doba může být sjednána nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo v den, který je uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Délka zkušební doby je u řadového zaměstnance nejvýše tři měsíce, u vedoucích zaměstnanců pak 6 měsíců. Zkušební dobu lze sjednat i se zaměstnancem, který je jmenován na vedoucí místo. V případě pracovního poměru na dobu určitou je sjednání délky zkušební doby omezeno. Zkušební doba v těchto případech nesmí být delší, nežli polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

V souladu se směrnicí Rady 91/553/EEC o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy, má zaměstnavatel uloženu povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech, které pro něho vyplývají z uzavřeného pracovního poměru. Tato povinnost se vztahuje jak na pracovní poměry založené pracovní smlouvou, tak i jmenováním. O některých nárocích, např. nárok na dovolenou, výpovědních dobách, o rozvržení pracovní doby může být zaměstnanec informován odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. Avšak pro údaje o mzdě nebo platu, způsobu odměňování, termínech, místě a způsobu vyplácení mzdy nebo platu již odkaz na příslušný pracovněprávní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis není dostatečný.¹²⁰

Společně s pracovní smlouvou (popř. i kdykoliv v průběhu trvání pracovního poměru) lze sjednat i konkurenční doložku, kterou upravuje ustanovení § 310 ZP. Jedná se o dohodu, kde se zaměstnanec zavazuje, že po skončení pracovního poměru se po určitou dobu, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo by vůči němu měla soutěžní povahu. Jako kompenzaci za toto své předpokládané omezení v budoucím uplatnění mu zaměstnavatel poskytne přiměřené vyrovnání, které musí být minimálně ve výši poloviny průměrného výdělku zaměstnance. Na rozdíl od předchozí úpravy, kdy nešlo konkurenční doložku sjednat souběžně se zkušební dobou, současná úprava

¹²⁰ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 178, 179

zákoníku práce tento souběh nezakazuje.¹²¹ Konkurenční doložku však lze sjednat pouze se zaměstnancem, jestliže její uzavření lze spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v pracovním poměru u zaměstnavatele a jejichž využití při výdělečné činnosti by mohlo zaměstnavateli významně ztížit jeho činnost. V konkurenční doložce lze sjednat i smluvní pokutu pro případ porušení závazku zaměstnance. Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze za trvání pracovního poměru zaměstnance, zaměstnanec může tuto dohodu vypovědět, pokud je zaměstnavatel v prodlení s výplatou peněžitého vyrovnání nebo jeho části. Platí, že jak konkurenční doložka, odstoupení od konkurenční doložky i výpověď, musí být učiněny v písemné formě.¹²²

S vedoucím zaměstnancem lze sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas, a to v mezích celkového rozsahu práce přesčas - § 93 odst. 4 ZP (u normálního zaměstnance max. do 150 hodin přesčasu). Na rozdíl od řadového zaměstnance však vedoucímu zaměstnanci zpravidla za práci přesčas nepřísluší dosažená mzda, příplatek ani náhradní volno, neboť má sjednanou mzdu již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Státním zaměstnancům přísluší za hodinu práce přesčas část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatek ve výši 25% průměrného hodinového výdělku, jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu pak příplatek ve výši 50%. Vedoucí zaměstnanec, který má příplatek za vedení, má plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To však neplatí o práci přesčas konané v noci, den pracovního klidu či v době pracovní pohotovosti, tedy za práci přesčas náleží tomuto zaměstnanci základní plat a výše uvedený příplatek, nebo poskytnutí náhradního volna. Vedoucí zaměstnanci, kteří jsou statutárním orgánem respektive vedoucím organizační složky, mají v platu vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.¹²³

¹²¹ ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T. *Konkurenční doložka a její praktické využití*. Práce a mzda, 2010/10, str. 11

¹²² BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 181

¹²³ § 114 odst. 3, § 127 odst. 3 ZP

3.2 Povinnosti vedoucího zaměstnance

Povinnosti zaměstnance pro základní pracovněprávní vztahy stanoví zákoník práce, pro některé další vztahy účasti na práci, např. pro služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů, vojáků z povolání tyto povinnosti stanoví zvláštní zákony.

Ode dne vzniku pracovního poměru je zaměstnanec povinen dodržovat povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Hlavní obsah tvoří povinnosti, které jsou potřebné pro zabezpečení bezchybného průběhu pracovního procesu. Patří sem však i takové povinnosti, které se realizují i v době mimo trvání pracovněprávního vztahu, např. povinnost zaměstnance zachovávat služební či obchodní tajemství. Tyto povinnosti trvají jak v pracovní době, mimo ni, ale i po skončení pracovního nebo služebního poměru.

Základní povinnosti zaměstnance stanoví přímo zákoník práce. Jeho úprava stanovuje určité odlišení pro zaměstnance vymezeného okruhu zaměstnavatelských subjektů. Právní úprava rozlišuje základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců, které vyplývají z pracovního poměru nebo i dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a dále pak zvláštní povinnosti některých zaměstnanců. Základní povinnosti se vztahují i na vedoucí zaměstnance.

Demonstrativní výčet povinností je uveden v § 301 ZP. Konkretizace těchto povinností je v rámci jednotlivých institutů přímo v zákoníku práce a jeho prováděcích předpisech, dále pak v předpisech o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, v pracovních řádech a jiných aktech řízení zaměstnavatele, v pracovní smlouvě a také v pokynech zaměstnavatele a nadřízených.¹²⁴

K základním povinnostem zaměstnance patří povinnost: „*pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci*“¹²⁵ [§ 301 písm. a) ZP]. Na tuto povinnost se úzce váže povinnost zaměstnance stanovená § 230 ZP, tedy povinnost prohlubovat (udržovat a obnovovat) si svoji kvalifikaci k výkonu

¹²⁴ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 170

¹²⁵ § 301 písm. a) ZP

sjednané práce. Povinnost zaměstnance „*plnit pokyny nadřízených*“ se vztahuje pouze na ty pokyny vedoucího zaměstnance, které jsou v souladu s právními předpisy a s pracovní smlouvou. Pokud by tedy nebyl splněn tento pokyn v souladu s právními předpisy nebo jej vydal ten, kdo k tomu není oprávněn, nemohlo by být nesplnění tohoto pokynu považováno za porušení povinnosti. Spolupráci s ostatními zaměstnanci zákoník práce blíže nevymezuje. Tato povinnost není pouze právní povinností, ale představuje i určitá morální pravidla mezilidských vztahů. Narušování spolupráce v nejrůznějších formách a intenzitě se negativně odráží v atmosféře pracovního kolektivu, může ohrozit důstojnost zaměstnanců, případně naplnit skutkovou podstatu trestného činu.

Další základní uvedenou povinností je: „*využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly*“¹²⁶ [§ 301 písm. b) ZP]. Využití pracovní doby je konkretizováno v § 81 ZP. Zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu, určuje začátek a konec směn a zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a opouštět jej po skončení směny.

Zaměstnanci jsou také povinni: „*dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané a dodržovat ostatní předpisy vztahující se k této práci, pokud s nimi byli řádně seznámeni*“¹²⁷ [§ 301 písm. c) ZP]. Řádný výkon práce předpokládá znalost všech předpisů, které se na tuto práci vztahují. S obecně závaznými (právními) předpisy nemá zaměstnavatel povinnost zaměstnance seznámit. Na ostatní předpisy, vztahující se k vykonávané práci, které nejsou publikovány ve Sbírce zákonů a většinou nejsou ani běžně dostupné, se vztahuje povinnost zaměstnavatele seznámit s nimi předem příslušné zaměstnance. Zejména se to týká předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s předpisy o požární ochraně. Do této skupiny předpisů patří i předpisy o práci s chemickými látkami, práci ve výškách, práce s tlakovými nádobami apod. Konkretizaci povinností zaměstnance v oblasti bezpečnosti a ochrany při práci obsahuje § 106 ZP. Zaměstnanec musí být řádně seznámen také s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.

¹²⁶ § 301 písm. b) ZP

¹²⁷ § 301 písm. c) ZP

Mezi základní povinnosti podle § 301 písm. d) ZP zcela jistě patří povinnost: „*řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a strážet a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.*“¹²⁸ Ochrana majetku zaměstnavatele je rozvedena v § 249 ZP. Zaměstnanec si musí počínat tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení. Při zaviněném porušení této povinnosti bude být zaměstnanec odpovědný za škodu a v některých případech nese i trestněprávní odpovědnost. Do rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, jež zde nejsou blíže specifikovány, se může zaměstnanec dostat např. v důsledku svého chování a jednání, kterým negativně ovlivní postavení zaměstnavatele v oblasti hospodářské soutěže, při výkonu jeho vlastnických práv apod. Bližší konkretizace těchto povinností může být uvedena v pracovním řádu nebo přímo v pracovní smlouvě.

K oprávněným zájmům zaměstnavatele patří zájmy majetkové. Jejich ochrana je stanovena v § 316 ZP. Podle tohoto ustanovení: „*zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení.*“¹²⁹ Konkretizaci tohoto zákazu zaměstnavatel může rozvést buď v pracovním řádu, popř. i jiném vnitřním předpisu.¹³⁰

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

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

¹²⁸ § 301 písm. d) ZP

¹²⁹ § 316 ZP

¹³⁰ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 170

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

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

Z tohoto výčtu základních povinností vedoucích zaměstnanců vyplývá řada dílčích povinností, které blíže rozvádí a konkretizují prováděcí předpisy, pracovní řády a jiné akty řízení vydávané zaměstnavatelem.¹³¹

Poruší-li vedoucí zaměstnanec zaviněně uvedené povinnosti, může s ním být podle okolností rozvázán pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) ZP nebo dokonce okamžitým zrušením podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP. Vznikla-li škoda je povinen ji nahradit. Příkladem může být i odpovědnost vedoucího pracovníka za škodu způsobenou zaměstnavateli neplatným rozvázáním pracovního poměru s jiným zaměstnancem.

Nejvyšší soud ČR se v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4353/2017, ze dne 14. 12. 2017, zabývá otázkami odpovědnosti vedoucího zaměstnance za škodu

¹³¹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 172

zaměstnavateli, která mu vznikla tím, že vedoucí zaměstnanec v důsledku organizačního opatření, o kterém rozhodl a na jehož základě byly dány zaměstnancům výpovědi, o nichž posléze soud určil, že jsou neplatné, musel zaměstnavatel vyplatit těmto zaměstnancům náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámili zaměstnavateli, že trvají na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy jim zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru, ve smyslu ust. § 69 odst. 1 ZP. NS ČR uvedl, že zaměstnavateli lze přisvědčit, že mu vznikla újma (že došlo ke zmenšení jejího majetku) tím, že zaplatil zaměstnancům náhradu platu poté, co byla výpověď z pracovního poměru, kterou mu dal, soudem určena neplatnou. Na tom, že vyplacená náhrada platu je skutečnou škodou, nic nemění okolnost, že z pohledu zaměstnance tato náhrada představuje zákonný nárok podle ust. § 69 odst. 1 ZP. Vedoucí zaměstnankyně tím, že dala (jménem zaměstnavatele) výpověď z pracovního poměru, aniž by pro dání výpovědi byly splněny zákonné podmínky, porušila svoji pracovní povinnost dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jí vykonávané. V projednávané věci dovodil NS ČR, že je dána příčinná souvislost mezi porušením pracovní povinnosti žalovanou [tím, že zaměstnanci dala (jménem zaměstnavatele) výpověď z pracovního poměru, aniž by pro to byly splněny zákonné podmínky] a škodou vzniklou zaměstnavateli (tím, že zaplatil zaměstnanci náhradu platu poté, co byla uvedená výpověď z pracovního poměru soudem určena neplatnou), neboť bez tohoto porušení pracovní povinnosti žalovanou by uvedená škoda zaměstnanci nevznikla tak, jak vznikla (nebyla-li by zaměstnanci dána neplatná výpověď, nemusel by zaměstnavatel vynaložit náklady na náhradu platu). Okolnost, že ke vzniku povinnosti zaměstnavatele zaplatit zaměstnanci náhradu platu bylo nutné, aby zaměstnanec podal žalobu o neplatnost výpovědi a oznámil žalobkyni, že trvá na dalším zaměstnávání (ust. § 69 odst. 1 a § 72 ZP), na existenci příčinné souvislosti mezi porušením pracovní povinnosti žalovanou zaměstnankyní a škodou na straně zaměstnavatele nic nemění. Pokud jde o zavinění jako další předpoklad odpovědnosti vedoucí zaměstnankyně za škodu podle ust. § 250 ZP, postačuje zavinění ve formě nevědomé nedbalosti.¹³²

Zvláštní povinnosti vedoucího zaměstnance jsou uvedeny v § 42 odst. 2 ZP, kdy na základě pověření jiného zaměstnavatele vedoucí zaměstnanec dává pokyny k práci, organizuje, řídí a kontroluje práci zaměstnance, vyslaného tímto

¹³² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4353/2017,

zaměstnavatelem k zaměstnavateli dotčeného vedoucího zaměstnance. V pověření musí být vymezen jeho rozsah. V tomto případě však nemohou vedoucí zaměstnanci vůči vyslanému zaměstnanci právně jednat jménem vysílajícího zaměstnavatele. S pověřením podle předchozí věty musí být zaměstnanec seznámen. Obdobné povinnosti vedoucího zaměstnance jsou uvedeny v § 43 odst. 2 ZP, v souvislosti s přeložením zaměstnance do jiného místa, než bylo uvedeno v pracovní smlouvě.

3.3 Povinnosti vedoucího zaměstnance ve státní službě

Služební poměr podle zákona o státní službě je právním vztahem bližší služebním poměrům příslušníků bezpečnostních sborů nebo vojáků z povolání, můžeme jej označit jako veřejnoprávní vztah. Tomu odpovídá i právní úprava zákona o státní službě, když téměř výlučně pro právní úpravu služebního poměru obsahuje kogentní normy. Pro státní službu jsou jasně předepsaná pravidla vnitřního uspořádání služebních úřadů, včetně systemizace. Jasně jsou stanoveny kvalifikační předpoklady pro výkon státní služby včetně souvisejících mechanismů k jejich osvědčování – úřednická zkouška, pravidelné služební hodnocení státního zaměstnance a kárná odpovědnost, která se podobá té, která je formulována ve vztahu k soudcům a státním zástupcům.¹³³

3.3.1 Povinnosti státních zaměstnanců

Pro taxativně uvedený okruh státních zaměstnanců, uvedených v § 303 ZP, je v odst. 2 tohoto paragrafu doplněn výčet základních povinností o další specifické povinnosti a obecně uznávané normy chování. Obsah těchto povinností je určen potřebou zajistit nestrannost, neovlivnitelnost těchto zaměstnanců při výkonu rozhodovací pravomoci. Použití těchto ustanovení se předpokládá pouze tehdy, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak (zákon č. 159/2006 Sb. o střetu zájmů), tedy na principu subsidiarity, nebo v případě, že tak zákon stanoví (princip delegace).

¹³³ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 331

Povinnost „jednat a rozhodovat nestranně a zdržet se při výkonu práce všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost rozhodování“¹³⁴ (§ 302 odst. 2 ZP) vyplývá ze základních principů demokratické státní správy. Zaměstnanci státní správy a další státní orgány jsou povinni jednat a rozhodovat tak, aby nestránili některé osobě, skupině osob, politické straně nebo hnutí.

Další uvedená povinnost vyplývá z potřeby ochrany zájmů státu, ale i ze zájmů jednotlivých občanů před zveřejňováním informací osobního charakteru. Tato povinnost, uvedená v § 302 odst. 2 písm. b) ZP vyžaduje po zaměstnancích, aby nejenom při výkonu zaměstnání, ale i mimo něj zachovávali mlčenlivost o skutečnostech, které se dozvěděli při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám. Této své povinnosti mohou být zaměstnanci zproštěni statutárním orgánem nebo jím pověřeným vedoucím zaměstnancem, popř. stanoví-li zvláštní právní předpis.

Povinnost těchto taxativně uvedených státních zaměstnanců, uvedená v § 302 odst. 2 písm. c) ZP „nepřijímat v souvislosti s výkonem zaměstnání dary nebo jiné výhody s výjimkou darů nebo výhod poskytovaných jejich zaměstnavatelem, nebo na základě právních předpisů“¹³⁵. Do této povinnosti je vtělena funkce prevence před pokusy o korupci státních zaměstnanců. Určitou anomálii do této povinnosti pro odlišný okruh státních zaměstnanců přináší § 77 odst. 1 písm. j) zákona 234/2014 Sb. o StaS, který povoluje přijímání darů a výhod do maximální částky 300 Kč. Tato klauzule, jak jinak, spustila stavidla fantazie nejenom právu vzdálených oborů (umělci), ale i přímo v právních kruzích, které si daly tu práci, aby prověřily výkladovými metodami včetně analogie legis a iuris povolenou četnost takovýchto darů. Výsledkem je, že četnost těchto darů a výhod není téměř ničím omezena. A protože zákon o státní službě peněžitý dar nevyklučuje, pak v kombinaci s čl. 2 odst. 3 a čl. 4 odst. 1 Listiny základních práv a svobod lze dovodit, že bankovky jsou povolené. Jak vtipně uvedl JUDr. Tomáš Sokol ve své úvaze „Panu úředníkovi s láskou“, zveřejněné 6. 3. 2015 na portálu Česká justice, měl by být v případě daru ve formě peněz preferován bezhotovostní převod, aby byl posílen boj proti praní peněz.¹³⁶

¹³⁴ § 302 odst. 2 ZP

¹³⁵ § 302 odst. 2, písm. c) ZP

¹³⁶ SOKOL, Tomáš. *Panu úředníkovi s láskou* [online]. ceska-justice.cz, 2015

Poslední uvedenou povinností je povinnost „zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními, zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání ve prospěch vlastní nebo někoho jiného“¹³⁷ [§ 302 odst. 2 písm. d) zákoníku práce]. Tato povinnost požaduje po zaměstnanci, aby dával přednost před vlastními zájmy nebo zájmy jiných osob ochraně veřejného zájmu, tedy jinak řečeno zaměstnanec nesmí získané informace zneužít k získání nebo zprostředkování prospěchu pro sebe nebo jinou osobu. Aby bylo předejito pochybnostem o nestrannosti státních zaměstnanců nebo zneužití jejich postavení, stanoví zákoník práce pro tyto zaměstnance určitá omezení v oblasti soukromého podnikání. Nemohou proto být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob s podnikatelskou činností a mohou podnikat pouze s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele. Výjimka z výše uvedeného je možná pouze za předpokladu, že je do těchto řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob vyslal sám zaměstnavatel. I tak však platí, že za tuto činnost nesmí vyslaný zaměstnanec pobírat odměnu, a to ani po jejím ukončení.¹³⁸

3.3.2 Povinnosti představených

Vedoucí zaměstnanci, tedy zaměstnanci, kteří na jednotlivých stupních řízení mají oprávnění stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat a řídit jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny, musejí kromě základních povinností, které se vztahují na všechny zaměstnance, navíc dodržovat a plnit řadu dalších povinností, které vyplývají z jejich oprávnění řídit a organizovat práci podřízených a současně zabezpečovat plnění povinností, které má zaměstnavatel vůči zaměstnancům.

Státní zaměstnanci, kteří nejsou taxativně uvedeni v § 303 v odst. 1 zákoníku práce, mají výčet svých povinností stanoven v § 77 písm. a) až t) StaS. Obdobně jako u státních zaměstnanců vyjmenovaných v § 303 odst. 1 ZP, jednotlivé povinnosti státních zaměstnanců dle zákona o služebním poměru vyplývají ze základních principů a zásad státní služby. Mezi hlavní povinnosti

¹³⁷ § 302 odst. 2, písm. d) ZP

¹³⁸ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 171

státního zaměstnance spadá zejména povinnost zachovávat při výkonu služby věrnost České republice. Dále se jedná např. o již zmiňovanou zásadu demokratické státní správy, ochranu státního zájmu před zájmem vlastním nebo zájmem třetí osoby, zásadu nestrannosti státní služby zdržením se při výkonu služby všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost apod.

Kromě těchto povinností jsou zde také povinnosti, které, podobně jako u zákoníku práce, chrání zájmy zaměstnavatele. Mezi tyto povinnosti patří řádné využívání služební doby k výkonu služby, resp. řádné hospodaření s prostředky svěřenými mu služebním úřadem a pak i povinnost střežit a ochraňovat majetek, který mu byl svěřen, před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím.

Ostatní povinnosti vyplývají z morálních pravidel mezilidských vztahů, jako například slušné chování k představeným, jiným státním zaměstnancům a při úředním jednání. U posledně jmenované má povinnost identifikovat se jako státní zaměstnanec nejen podle jména a příjmení, ale i podle služebního zařazení. Jednoznačně určenou povinností je povinnost státního zaměstnance prohlubovat si podle pokynů služebního orgánu vzdělání. Obdobně jako v pracovním poměru i pro služební poměr platí, že řada povinností státního zaměstnance zavazuje i mimo přímý výkon státní služby a mimo služební dobu.

Vedle přímých povinností jsou stanovena jistá omezující opatření, která mají zajistit nezávislý výkon služby. Jedná se například o zákaz výkonu politických funkcí po dobu výkonu funkce představeného, zákaz jiné výdělečné činnosti bez souhlasu služebního orgánu.

Stejně tak jako vedoucí zaměstnanec podle zákoníku práce má i vedoucí zaměstnanec v zákoně o státní službě označený jako představený uloženy povinnosti nad rámec řadových státních zaměstnanců. Jejich výčet je uveden v § 78 StaS.

Představeným je podle § 9 StaS státní zaměstnanec, který je oprávněn vést státní zaměstnance. Z hlediska obecné právní úpravy pracovněprávních vztahů lze hovořit o vedoucím zaměstnanci. Jednotlivá služební místa v návaznosti na dosaženou úroveň vzdělání mají předepsaná označení, od referenta až po vrchního

radu.¹³⁹ Služební místa představeného v jiném správním úřadu než je ministerstvo či úřad vlády pak nesou služební označení vedoucí oddělení, ředitel odboru, ředitel sekce a vedoucí služebního úřadu. Za představeného je považován i vedoucí zastupitelského úřadu. Platí, že vedoucí má kvalifikační předpoklad vzdělání, které je odvozeno od nejnáročnější činnosti, jejíž výkon řídí nebo sám vykonává.

Zákon o státní službě stanoví v § 2 kompetenční vyluku, na jaké osoby a zaměstnance se služební zákon nepoužije, i kdyby vykonávali činnost, kterou lze podřadit pod službu ve smyslu § 5 tohoto zákona. Jako příklad lze uvést náměstka člena vlády a zaměstnance, kteří vykonávají práci pro tohoto náměstka. § 173 StaS přímo uvádí, že pracovní místo náměstka člena vlády není v organizačním uspořádání správního úřadu stupněm řízení. Z uvedeného plyne, že v rámci konkrétního úřadu lze identifikovat tři základní skupiny zaměstnanců. První skupinu zaměstnanců tvoří státní zaměstnanci, tedy odborný aparát ve smyslu zákona o státní službě. Ostatní dvě skupiny zaměstnanců nevykonávají žádnou činnost spadající do služby podle § 5 StaS, ale svou práci vykonávají v běžném pracovněprávním režimu podle zákoníku práce. Jedná o „obslužný“ aparát jako jsou např. personalisté, účetní, správci sítí a zaměstnanci, kteří spolupracují s politickým představitelem úřadu se zažitým označením „politických zaměstnanců“.¹⁴⁰

Obdobně jako u vedoucích zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, které upravuje zákoník práce, mají i představení podle služebního zákona stanovené povinnosti v rozsahu běžných státních zaměstnanců a k tomu zákon o státní službě v § 78 přidává povinnosti představeného zejména směrem k podřízeným státním zaměstnancům:

- a) *řídít a kontrolovat výkon služby podřízenými státními zaměstnanci, průběžně hodnotit výkon služby státních zaměstnanců a podílet se na jejich služebním hodnocení*
- b) *zachovávat pravidla slušnosti vůči podřízeným státním zaměstnancům a zaměstnancům*

¹³⁹ § 7 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁴⁰ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 333

c) *plnit vůči podřízeným zaměstnancům povinnosti vedoucího zaměstnance podle zákoníku práce*

d) *poskytovat podřízeným státním zaměstnancům informace potřebné pro řádný výkon jejich služby*¹⁴¹

Představený kromě pravidelného hodnocení podřízených státních zaměstnanců, které provádí vždy do konce prvního čtvrtletí kalendářního roku za předchozí kalendářní rok, jehož cílem je zejména posoudit znalosti a dovednosti hodnoceného, posoudit výkon státní služby z hlediska samostatnosti, rychlosti a správnosti, vyhodnotit dodržování služební kázně a výsledky vzdělávání. Cílem služebního hodnocení je stanovení individuálních cílů na další období a doporučení případné změny, např. v osobním příplatku státního zaměstnance nebo doporučení k ukončení služebního poměru, či odvolání ze služebního místa představeného. Hodnotitel nejenom služební hodnocení zpracovává na základě průběžných hodnocení výkonu služby v rámci daných kritérií, ale seznamuje hodnoceného s výsledky hodnocení, popř. jejich dopadem na další služební zařazení. Po nevyhovujícím hodnocení provádí hodnocení následná nebo hodnocení přechodová při přechodu státního zaměstnance na jiný služební úřad.¹⁴²

Závěrem lze k odvolání ze služebního místa představeného podotknout, že ze samotné úpravy tohoto institutu v zákonu o státní službě (odvolání jen z taxativně stanovených důvodů) lze dovodit, že oproti úpravě v zákoníku práce je institut odvolání jedním z prostředků stability služebního poměru státního zaměstnance a jsou v něm promítnuty i zásady transparentnosti a apolitizace státní služby, na nichž je zákon o státní službě mimo jiné založen.

3.4 Povinnosti úředníků dle ÚÚSC

Pracovní poměr vedoucího úředníka se zakládá jmenováním na dobu neurčitou. Na dobu určitou lze pracovní poměr uzavřít pouze v případech stanovených § 10 ÚÚSC. V praxi se někdy v této souvislosti používá „pověření vedením oddělení, pověření řízením odboru apod. Jde o institut, který zákon

¹⁴¹ § 78 zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁴² *Služební hodnocení státních zaměstnanců* [online]. Ministerstvo Vnitřní ČR, sekce pro státní službu, 2017

nezná. Nahrazení řádného obsazení funkce vedoucího úředníka takovýmto „pověřením“ lze považovat za nepřípustné obcházení zákona. Ve jmenování na dobu určitou musí být uveden důvod, pro který je sjednán pracovní poměr na dobu určitou. Není-li tento důvod uveden, nebo je-li uveden důvod, který není v souladu s ustanovením § 10 odst. 1 ÚÚSC., jde o pracovní poměr na dobu neurčitou. Protože zkušební dobu výše uvedený zákon neobsahuje, použije se ustanovení § 35 odst. 2 zákoníku práce, tedy lze sjednat zkušební dobu i u zaměstnance, jehož pracovní poměr vznikl jmenováním.¹⁴³

Povinnosti vedoucího úřadu, kterým je vedoucí úředník, vykonávající *funkci tajemníka obecního úřadu, tajemníka magistrátu statutárního města, tajemníka úřadu městského obvodu nebo městské části územně členěného statutárního města, ředitele krajského úřadu, ředitele Magistrátu hlavního města Prahy nebo tajemníka úřadu městské části hlavního města Prahy*,¹⁴⁴ jsou povinnostmi, stanovenými nad rámec základních povinností úředníka. Na základní povinnosti úředníka, stanovené § 16 zákona č. 312/2002 ÚÚSC navazují, jak bylo výše zmíněno povinnosti vedoucího úřadu, které jsou uvedeny napříč celým tímto zákonem. Lze dovodit z kapitoly 3.3.2, že tak jako představený, tak i vedoucí úřadu je vůči podřízeným úředníkům v postavení vedoucího zaměstnance v duchu úpravy zákoníku práce, tedy zejména: „uzavírá a ukončuje pracovní poměr se zaměstnanci obce a stanoví jim plat podle zvláštních předpisů“.¹⁴⁵ Toto tvrzení se opírá i o ustanovení § 2 odst. zákona o úřednících samosprávných celků, když odstavec 7 vyjmenovává, kdo je vedoucím úředníkem pro účely tohoto zákona a o ustanovení § 2 odst. téhož zákona, který stanoví, že „vedoucím úředníkem se pro účely tohoto zákona rozumí úředník, který je vedoucím zaměstnancem.“ I když se tento odstavec odvolává na v současnosti již zrušené ustanovení zrušeného zákoníku práce, lze z něho vyvodit jednoznačný závěr, že vedoucí úřadu, kromě zvláštních povinností, uvedených v zákoně

o úřednících samosprávných celků a v zákoně o obcích, plní vůči podřízeným zaměstnancům funkci nejenom zaměstnavatele [§ 103 odst. 4 písm. b) zákona 128/2000 Sb. zákon o obcích], ale i vedoucího zaměstnance zaměstnavatele podle

¹⁴³ ŠŤASTNÝ, Vít. *Některé aspekty výkladu zákona č. 312/2002 Sb., - odpovědi na často kladené dotazy, odbor legislativy a koordinace předpisů Ministerstva vnitra* [online]. Ministerstvo vnitra

¹⁴⁴ § 2 odst. 7 ÚÚSC

¹⁴⁵ § 103 zákona, odst. 4, písm. b) č. 128/2000 Sb. o obcích

ustanovení § 302 zákoníku práce. Navíc tito vedoucí úřadu i vedoucí úředníci jsou povinni vykonávat také rozšířené povinnosti, stanovené v § 303 odst. 2 ZP.

Vedoucím úřadu může být fyzická osoba, která splňuje předpoklady pro vznik pracovního poměru úředníka, stanovené v § 4, dále splňuje předpoklady pro jmenování vedoucího úřadu stanovené v § 5 zákona 312/2002 Sb. ÚÚSC a další. Pro jmenování vedoucího úřadu a vedoucího úředníka musí tato osoba splňovat také další předpoklady, které jsou stanoveny zvláštním zákonem, kterým je zákon č. 451/1991 Sb., o stanovení některých předpokladů pro výkon funkcí ve státních orgánech. Tyto předpoklady jsou stanoveny výčtem vybraných pracovních či politických postů, aktivního vztahu ke Státní bezpečnosti, které uchazeč o post vedoucího úřadu v období od 25. 2. 1948 do 17. 11. 1989 nesměl zastávat. Důvodem vzniku tohoto zákona bylo zahájení odpolitizování nově se rodící státní správy, zvýšení odborné úrovně státních zaměstnanců tak, aby byly vytvořeny objektivní předpoklady pro výkon odborné služby ve prospěch státu a občanů.

Předpoklady k jmenování do funkce vedoucího úřadu, stanovené v § 5 ÚÚSC, budou splněny v případě, že zájemce absolvoval nejméně tříletou praxi ve stanoveném zařazení, kterou vykonal v průběhu 8 let bezprostředně předcházejících jmenování do funkce. Pro výběrové řízení k jmenování do funkce vedoucího úřadu je tedy rozhodující, že uchazeč vykonával nejméně ve stanoveném časovém rozsahu funkci vedoucího zaměstnance podle § 33 odst. 3 a § 73 odst. 3 ZP bez ohledu na obor činnosti, nebo byl „*při výkonu správních činností v pracovním poměru k územnímu samosprávnému celku nebo při výkonu státní správy v pracovním nebo služebním poměru ke státu*“¹⁴⁶, nebo se jedná o uchazeče, který byl dlouhodobě uvolněn pro výkon funkce člena zastupitelstva samosprávného celku. V tomto případě se může jednat o starosty, místostarosty a hejtmany. Zákonodárce v tomto ustanovení předpokládá, že uchazeč, který některý z uvedených předpokladů splnil, získal dostatek znalostí a zkušeností, aby mohl zastávat pozici vedoucího úřadu.

Vedoucí úřadu má řadu povinností spojených se vznikem pracovního poměru úředníků, které se uskutečňují v souladu se zásadou publicity. V souladu s touto zásadou, která má za cíl vybrat nejvhodnější kandidáty z co nejširšího okruhu uchazečů, upravuje zákon dva procesní postupy, které vedou k uzavření

¹⁴⁶ § 5 ÚÚSC

pracovní smlouvy (tento postup není vyžadován, pokud se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou). Jedná se o veřejnou výzvu a speciální postup pro vybraná pracovní zařazení nazvaný výběrové řízení. Vedoucí úřadu vyhláší rozhodnutí o konání veřejné výzvy nebo výběrového řízení na úřední desce, společně se způsobem umožňujícím dálkový přístup, nejméně 15 dnů přede dnem určeným k podání přihlášek uchazečů, zajišťuje jejich doplnění v případě, že nemají stanovené náležitosti nebo jsou dokladově nekompletní.

Do 15 dnů od uzavření pracovní smlouvy s vybraným uchazečem nebo od rozhodnutí, že se žádným z uchazečů veřejné výzvy nebude uzavřena pracovní smlouva, pořizuje vedoucí úřadu zprávu, ve které je uveden seznam zájemců, seznam vyřazených zájemců pro nesplnění předpokladů a podmínek stanovených veřejnou výzvou, popř. pokud nedoplňovali přihlášky nebo doklady v požadované lhůtě. Dále popíše způsob hodnocení uchazečů a označí uchazeče, se kterým byla pracovní smlouva uzavřena nebo uvede sdělení, že nebyla uzavřena pracovní smlouva s žádným z uchazečů. Do této zprávy je oprávněn nahlédnout každý z uchazečů. Následně zařazuje úředníka k výkonu správní činnosti v souladu s druhem práce uvedeným v pracovní smlouvě.

V souvislosti s výběrovým řízením jmenuje a odvolává vedoucí úřadu výběrovou komisi v souladu s podmínkami stanovenými v § 8 ÚÚSC. Výběrová komise předá po skončení výběrového řízení vedoucímu úřadu písemnou zprávu včetně souvisejícího spisového materiálu. Ten ke zprávě připojí záznam o uzavření pracovní smlouvy nebo o jmenování. Na základě žádosti uchazeče je povinen nechat ho do zprávy nahlédnout.

Podle ÚÚSC stanoví vedoucí úřadu s ohledem na zajištění výkonu správní činnosti účast úředníka ve vstupním vzdělávání, které je povinen ukončit nejdéle do 3 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru, v průběžném vzdělávání formou kurzů. O účasti úředníka rozhoduje vedoucí úřadu na základě potřeb územního samosprávného celku a plánu vzdělávání. Úředník, vykonávající správní činnosti stanovené prováděcím právním předpisem (vyhláška č. 512/2002 Sb. o zvláštní způsobilosti úředníků územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů), je povinen prokázat zvláštní odbornou způsobilost do 18 měsíců od vzniku pracovního poměru. Vedoucí úředník, který řídí úředníky, vykonávající tyto správní činnosti prokazuje odbornou způsobilost z obecné části a ze zvláštní

části alespoň jedné ze správních činností, kterou vykonávají jím řízení úředníci. Vedoucí úřadu prokazuje odbornou způsobilost z obecné části.

Kromě uvedeného má vedoucí úřadu nebo vedoucí úředník povinnost ukončit vzdělávání vedoucích úředníků do 2 let ode dne, kdy začal vykonávat funkci vedoucího úředníka (§ 27 ÚÚSC.). Pokud náklady na vzdělávání vedoucího úředníka nesl samosprávný územní celek, je vedoucí úředník povinen po ukončení vzdělávání vedoucích úředníků setrvat v pracovním poměru k tomuto územnímu samosprávnému celku po dobu 3 let. Pro úhradu nákladů na vzdělání v případě, že pracovní poměr vedoucího úředníka skončí dříve, se použije přiměřeně § 235 odst. 3 ZP.

Tajemník obecního úřadu jakožto vedoucí úředník nesmí být členem řídicího, dozorčího nebo kontrolního orgánu právnické osoby, jejímž předmětem činnosti je soukromoprávní činnost. Nesmí být členem finančního a kontrolního výboru zastupitelstva, členem zastupitelstva města nebo libovolného obvodu. Tuto povinnost lze překonat pouze za předpokladu, kdy byl do takového orgánu vyslán územním samosprávným celkem, jehož je zaměstnancem. Zároveň nesmí vykonávat jinou výdělečnou činnost bez předchozího písemného souhlasu územního samosprávného celku, u něhož je zaměstnán s výjimkou – např. činnost vědecká, pedagogická, činnost znalce apod.

Vedoucí úřadu stanoví platy zaměstnanců s výjimkou vedoucích odborů, u kterých má vyhrazenou předkládací iniciativu. Bez jeho návrhu nemůže rada měnit plat vedoucího odboru. Dále vydává interní pracovněprávní normy, jako např. pracovní řád, skartační plán, pokud si jejich vydání nevyhradí zastupitelstvo. Vydání organizačního řádu je v pravomoci rady. Kromě již uvedeného řídí a kontroluje organizační složky obce s výjimkou obecní policie. Zastupitelstvo k řízení organizačních složek vedoucím úřadu může zaujmout jiné stanovisko.

Závěrem lze k odvolání ze služebního místa představeného podotknout, že ze samotné úpravy tohoto institutu v zákonu o státní službě (odvolání jen z taxativně stanovených důvodů) lze dovodit, že oproti úpravě v zákoníku práce je institut odvolání jedním z prostředků stability služebního poměru státního zaměstnance a jsou v něm promítnuty i zásady transparentnosti a apolitizace státní služby, na nichž je zákon o státní službě mimo jiné založen.

4 Závěr

Role vedoucího zaměstnance je důležitá především v tom, že je jakousi prodlouženou rukou zaměstnavatele, jeho dalšími smyslovými orgány, prostřednictvím kterých může získávat objektivní poznatky z pracovního prostředí, v kterém se realizují jeho záměry, strategická rozhodnutí. Kvalitní vedoucí pracovník, který se dokáže orientovat v požadavcích zaměstnavatele, možnostech podřízených zaměstnanců a v neposlední řadě v rozsahu svých práv a povinností je schopen vytvořit pracovní prostředí, které zaměstnancům napomáhá při kvalitním, odpovědném plnění pracovních úkolů za dodržení podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Náročnost k podřízeným, ale i k sobě samému napomáhá k vytvoření zdravých interpersonálních vztahů, které vedoucímu zaměstnanci mohou v mnohém usnadnit jeho rozhodování.

Druhy vzniku pracovního poměru vedoucího zaměstnance, tedy jak uzavřením pracovní smlouvy, ale i jmenováním jsou ve všech v této práci použitých právních předpisech stanoveny přesně. ZP od nejširšího vymezení vedoucíh zaměstnanců uvedených v ustanovení § 11 ZP, jimiž jsou vedoucí zaměstnanci na všech stupních řízení, je postupně vymezuje úžeji, až vymezí vedoucí zaměstnance dvou nejvyšších stupňů řízení. V této souvislosti je na místě zmínit dosud nerealizovanou změnu právní úpravy ZP, která navrhovala zřízení institutu vrcholového řídicího zaměstnance. Účelem tohoto návrhu je odlišit tuto kategorii zaměstnanců jinou úpravou v oblasti pracovní doby, jejího rozvrhování, evidence, a kromě výše uvedených i v oblasti odměňování.

Kogentnost právní úpravy odvolání vedoucího zaměstnance, podřízeného zaměstnavateli soukromoprávního charakteru, který má sjednanu dohodu o odvolání a vzdání se vedoucího místa, spočívá ve výkladu ustanovení § 73 odst. 2 a 3 ZP. Pokud bychom interpretovali zmíněné ustanovení jako kogentní, vyplývají z něho dva předpoklady pro odvolání vedoucího zaměstnance, které by měly být splněny současně. Prvním je umístění vedoucího zaměstnance v hierarchii řízení, tedy tento vedoucí zaměstnanec musí být podřízen statutárnímu orgánu právnické osoby nebo vedoucímu zaměstnanci, který je tomuto orgánu (u zaměstnavatele fyzické osoby je toto ustanovení obdobné, pouze na místě statutárního orgánu je fyzická osoba zaměstnavatele) podřízen.

Druhým předpokladem je potom ustanovení platné pro zaměstnance zaměstnaného u právnické i fyzické osoby, že tento vedoucí zaměstnanec nebo jemu podřízený vedoucí zaměstnanec musí řídit ještě alespoň jednoho jemu podřízeného vedoucího zaměstnance, který nemusí již řídit a vést vedoucí zaměstnance, ale musí mu být podřízeni řadoví zaměstnanci, dle výkladu zákona alespoň jeden tento zaměstnanec. Podmínka odvolatelnosti by byla splněna pouze tehdy, pokud by byly splněny oba předpoklady najednou.

Na částečné prolomení druhého předpokladu lze usuzovat podle nejnovější judikatury Ústavního soudu, která nabízí i jiný pohled na věc, když dovodila, že *"pojem vedoucího zaměstnance nelze vnímat jen a pouze v tom smyslu, že se jedná o zaměstnance, který vede určitý počet jiných zaměstnanců (hledisko personální). Vedoucího lze vnímat i jako osobu, která je odpovědná za určitý úsek činnosti, za určitou oblast v rámci organizační struktury zaměstnavatele (hledisko účelové). Není tedy nezbytně nutné, aby měl vedoucí zaměstnanec nějaké podřízené"*¹⁴⁷.

K částečnému omezení kogentní úpravy prvně uvedeného došlo na základě usnesení Nejvyššího soudu z roku 2018, který v této věci judikoval o možném odchýlení od osob, které lze odvolat, nebo se mohou vzdát vedoucího místa: *"je možné se od něj odchýlit, a to jak rozšiřujícím způsobem, tak i zúžením okruhu osob, s nimiž je možné dohodu sjednat. Jediné omezení, jež vyplývá z nutnosti přihlížet i k souvisejícím ustanovením, je, že musí jít o vedoucího zaměstnance definovaného v ustanovení § 11 zák. práce."*¹⁴⁸ A dále pak: *"Ustanovení § 73 odst. 2 a 3 zák. práce tak není kogentní právní úprava; v kolektivní nebo jiné smlouvě, popř. ve vnitřním předpisu, proto smí být okruh vedoucích zaměstnanců, s nimiž lze dohodu sjednat, vymezen jinak"*¹⁴⁹. I přes rozšíření okruhu vedoucích zaměstnanců v souladu s výkladem výše uvedených usnesení stále platí podmínka, že odvolat lze pouze takového vedoucího zaměstnance, který má se zaměstnavatelem sjednanou dohodu o odvolání a současně možnosti vzdání se vedoucího místa.

¹⁴⁷ Usnesení Ústavního soudu ze dne 6. 12. 2016, sp. zn. I. ÚS 1077/16.

¹⁴⁸ OLIVA, Jakub, *Právní prostor* 21. 11. 2018, Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017

¹⁴⁹ OLIVA, Jakub, *Právní prostor* 21. 11. 2018, Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017

Pro pracovní poměr vedoucích zaměstnanců založený pracovní smlouvou pak platí, že jejich právní ochrana je nižší než u řadových zaměstnanců, neboť pro jejich odvolání z vedoucího místa není nutný žádný důvod. Za prvek ochrany takového zaměstnance lze do jisté míry považovat povinnost zaměstnavatele nabídnout vedoucímu zaměstnanci odpovídající pracovní zařazení.

Vedoucí zaměstnanci, jmenovaní podle zvláštních zákonů, mohou být, na rozdíl od zaměstnanců uvedených v předešlé odstavci, odvolání z vedoucího místa pouze z důvodů, které jsou taxativně uvedeny v příslušných ustanoveních. Také u nich zaměstnavatel má v případě odvolání nabídkovou povinnost.

S postupně se měnícím přístupem k pracovnímu poměru, zejména nastupující generace mileniálů, bude pravděpodobně v nejbližším období nutné připravit právní úpravu pracovněprávních vztahů tak, aby mohly být vytvořeny předpoklady pro splnění preferencí této nově nastupující generace. Jde např. o vzdělávání, kariérní postup. I z těchto zaměstnanců musí zákonitě být jednou vedoucí zaměstnanci.

Resumé

MACHAČ, Jan. Pracovněprávní postavení vedoucích zaměstnanců. Plzeň: Právnická fakulta Západočeské university Plzeň, 2019, 91 str. Diplomová práce.

Tato diplomová práce je rozdělena na tři kapitoly (Vymezení základních pojmů, Vznik a zánik pracovního poměru vedoucího zaměstnance, Obsah pracovního poměru vedoucích zaměstnanců), každá z nich je členěna na menší části. Součástí práce je úvod, závěr, poznámkový aparát, seznam použité literatury, judikátů a elektronických odkazů. Doplněna je obsahem, seznamem použitých zkratk, prohlášením a resumé v českém a anglickém jazyce.

První kapitola se zabývá postavením pracovního práva ve vztahu k právu občanskému, ústavnímu a právu Evropské unie. Definiuje základní pojmy pracovněprávních vztahů včetně pojmu vedoucí zaměstnanec. Kapitola druhá je zaměřena na způsoby vzniku a zániku pracovně právních vztahů. Třetí kapitola rozebírá práva a povinnosti vedoucích zaměstnanců.

Klíčová slova: pracovní poměr, zaměstnanec, vedoucí zaměstnanec

Resumé

MACHAČ, Jan. The status of senior employees in labour law. Plzeň: Faculty of law Západočeská univerzita Plzeň, 2019, 91 pag. Diploma thesis

This diploma thesis is divided into the three chapters (Definition of basic terms, Establishment and termination of employment relationship of a senior employee, Content of employment relationship of senior employees), each chapter is divided into smaller parts. The diploma thesis includes an introduction, conclusion, underline notes, list of used literature, judicatory and used internet resources. It also includes, a list of abbreviations used, a statement and a summary in Czech and English language.

The first chapter deals with the position of labor law in relation to civil law, constitutional law and European Union law. It defines the basic terms of labor-law relations, including the concept of senior employee. The second chapter is focused on the ways of establishment and termination of employment relationships. The third chapter describes the rights and duties of senior employees.

Key words: employment relationship, employee, senior employee

Seznam použité literatury a judikátů

Monografie:

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2008. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7179-607-7.

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4., dopl. a přeprac. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2010. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-186-4.

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA Miroslav, PICHRT Jan a kol., *Pracovní právo*, 7. Doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8

DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1.

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 2. rozšíř. vyd. Dobrá Voda: A. Čeněk, 2001. ISBN 80-864-7304-X.

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

HŮRKA, Petr, Ondřej NOVÁK a Michal VRAJÍK. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky ..., reprezentativní výběr nejnovějších judikátů v oblasti pracovního práva včetně judikatury Soudního dvora EU, aplikace judikatury v praxi*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-785-0.

LYČKA, Martin. *Komentovaná rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie*. Praha: Linde, 2010. ISBN 978-80-7201-812-3.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada, 2013. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4038-6.

SCHMIED, Zdeněk; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce: : se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy*. 13. Aktualizované vydání, V Olomouci: ANAG, spol. s r.o., ISBN 978-7554-058-4

SCHMIED, Zdeněk; ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy*. 15. Aktualizované vydání, V Olomouci: ANAG, spol. s r.o., ISBN 978-80-7554-185-7.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova universita, 2014. ISBN 978-80-210-7500-9.

STRÁNSKÝ, Jaroslav, Vít SAMEK a Jan HORECKÝ. *Nový občanský zákoník a pracovní právo: s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Soudy, 2014. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-52-1.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: ASPI, Wolters Kluwer 2008. ISBN 978-80-7357-327-0.

Právní Předpisy

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

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

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání

Internetové zdroje a ostatní

JOUZA, Ladislav. *Odvolatelnost vedoucích zaměstnanců ve veřejné správě* [online]. Moderní obec, 2011 [cit. 2019-03-01]. Dostupné z <https://www.moderniobec.cz/odvolatelnost-vedoucich-zamestnancu-ve-verejne-sprave/>

KLIKAR, Alena. *Sjednání zkušební doby ve světle právní úpravy platné k 1. lednu 2014* [online]. epravo.cz, 2014 [cit. 2019-02-18]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/sjednani-zkusebni-doby-ve-svetle-pravni-upravy-platne-k-1-lednu-2014-93707.html>

KOROTVIČKOVÁ, Marie, OHNISKO Jakub. *Zákon o úřednicích územně samosprávných celků* [online]. Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů [cit. 2019-03-01]. Dostupné z: www.akvpracpravo.cz/cz/download1404042110

OLIVA, Jakub. *K možnosti odvolat "nižšího" vedoucího zaměstnance* [online]. Právní prostor, 2018 [cit. 2019-02-19]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/k-moznosti-odvolat-nizsiho-vedouciho-zamestnance>

SCHREYER, Petr. *Změny služebního poměru: Odvolání ze služebního místa představeného* [online]. Newsletter Ministerstva Vnitra ČR, 2016 [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: www.mvcr.cz/sluzba/soubor/newsletter-sekce-pro-statni-sluzbu-mv-zari-2016.aspx

Služební hodnocení státních zaměstnanců [online]. Ministerstvo Vnitra ČR, sekce pro státní službu, 2017 [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/sluzebni-hodnoceni-2016-2017-pravni-uprava.aspx>

SOKOL, Tomáš. *Panu úředníkovi s láskou* [online]. ceska-justice.cz, 2015 [cit. 2019-03-12]. Dostupné z: <http://www.ceska-justice.cz/2015/03/panu-urednikovi-s-laskou/>

STRÁNSKÝ, J., HALÍŘ, J. *Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance a náhrada ztráty výdělku*. Právní rozhledy, 2019/1

ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T. *Konkurenční doložka a její praktické využití*. Práce a mzda, 2010/10

ŠŤASTNÝ, Vít. *Některé aspekty výkladu zákona č. 312/2002 Sb., - odpovědi na často kladené dotazy, odbor legislativy a koordinace předpisů Ministerstva vnitra* [online]. Ministerstvo vnitra [cit. 2019-02-04]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/.../nektere-aspekty-vykladu-zakona-c-312-2002-sb-odpovedi-na-casto-kladene-dotazy-761343.aspx>

ZRUTSKÝ, J. *Vzor s komentářem: Odměňování u zaměstnavatelů, kteří podnikají*. Právní rádce, 2011/4

<https://www.wolterskluwer.cz/cz/aspi>

<https://www.beck-online.cz/>

Rozhodnutí soudů

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 21. 11. 1996 sp. zn. 2 Cdon 198/96
Dostupné z: *Soudní judikatura*, roč. 1998, č. 35

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 11. 9. 1997 sp. zn. 2 Cdo 195/97
Dostupné z: *Soudní judikatura*, roč. 1998, č. 31

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2088/98, uveřejněný pod číslem 34/2000 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní

Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-02-27]. Dostupné z:

http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/0EB890B92CF07D09C1257BD6003A2CED?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, uveřejněný pod číslem 21/2001 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní

Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-02-14]. Dostupné z:

http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/FC33653872C9526AC1257BD6003A2D31?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 8. 2000, sp. zn. 21 Cdo 498/2000

Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:

http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/958B501EDC61073EC1257A4E00687538?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000

Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-02-14]. Dostupné z:

http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/0B53A1264F414BC7C1257A4E0068FB24?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000

Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:

http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/39E41034130278CAC1257A4E006A7307?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:

http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/C619849BD0F6A16BC1257A4E0065C965?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000

Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:

http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/0B27CFB6ADDE63FEC1257A4E00650678?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2144/2000

Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:

http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/A30D2AF373F6976EC1257A4E00696D9F?openDocument&Highlight=0

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000

Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-02-10]. Dostupné z:

http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/F96CDEA7DFC7E7DDC1257A4E0064ADF7?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1628/2000
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/600E296937EE8C3BC1257A4E00655DA6?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2001, sp. zn. 21 Cdo 615/2001,
uveřejněný pod číslem 60/2002 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část
občanskoprávní a obchodní
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/46860F77A0A00C5BC1257A4E00694F86?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/FDD5151B901FE3CDC1257A4E00691D75?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001,
uveřejněný pod číslem 19/2003 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část
občanskoprávní a obchodní
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/2484629E7DDF9F16C1257A4E00653BF4?openDocument&Highlight=0

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/DE07FDACD5292BB1C1257A4E0068C71A?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1748/2002
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-02-028]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/774DEA353C37292BC1257A4E00689296?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1372/2002
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/D0FF5E232F6FBB52C1257A4E0065FC76?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2032/2002
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/2C22AB827F49ADAFC1257A4E0067102C?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 581/2003
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-02-27]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/67F81D78D269416CC1257A4E0065B8CE?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-01-29]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/96B07750DADA6BCFC1257A4E0065EED0?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-02-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/37B661EC242EA98FC1257A4E006966E2?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1864/2004
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-02-14]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/9131C54A333EE5B5C1257A4E0068889B?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/EBDF44D54B28BF70C1257A4E00699163?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 525/2005,
uveřejněný pod číslem 22/2007 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část
občanskoprávní a obchodní
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/E54BEADEB3BABCDBC1257A4E006ACAFB?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005,
uveřejněný pod číslem 86/2006 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část
občanskoprávní a obchodní
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/EA099775CC4A52F0C1257A4E0068B6DE?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 617/2005
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-02-14]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/85F4469547038AD0C1257A4E006917AB?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1422/2005
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-02-14]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/D481C2C2408E4BACC1257A4E006AAF63?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/B1239B1BAE0135DBC1257A4E00668415?openDocument&Highlight=0,

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl.ÚS 83/06
Ústavní soud [online] Ústavní soud, [cit. 2019-01-15]. Dostupné:
<http://kraken.slv.cz/Pl.US83/06>

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl.ÚS 19/08
Ústavní soud [online] Ústavní soud, [cit. 2019-01-22]. Dostupné z:
<http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-19-08>

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 1. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3695/2007
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/D4E0C188E431758EC1257A4E006AA8E4?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/C98C3957ED75A6DCC1257A4E006A45BA?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008, uveřejněný pod číslem 43/2010 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/CE3A3D05313612FBC1257A4E0065C491?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2895/2008
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-03]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/3DD6D90B3AF2D997C1257A4E0066982B?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4482/2008
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/C70A3B7776A317CAC1257A4E0064E8E0?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-02-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/EE524C69C2AE9B46C1257A4E0066CD88?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/C79A265A24EF2117C1257A4E00699A24?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/69B1928660791486C1257A4E0064FAA1?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2514/2010
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-01]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/AAC614AA37004D89C1257A4E0067829D?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/8D33D1948FF6176DC1257B57003CF14D?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3075/2010
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-03]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/19DE133C059207CBC1257A4E00696F46?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4574/2010
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/0B186784474AC1B8C1257A4E00669F1C?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1506/2011
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/95E6FDFCF420FAE1C1257A4E0068E8F7?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/69357721FAC97B52C1257A720045D939?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-02-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/24C99E6D014688FDC1257A770031F06D?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2070/2012
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-03]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/153E5D061C2327B4C1257B81003D68F5?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/A136908E252D35C5C1257C000041EDB7?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/2E9CC65264A3B304C1257C600049262E?openDocument&Highlight=0

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2114/2013
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/EB5C3B3B387F74C0C1257D87002AF074?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2064/2015
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-02-27]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/F9737B1660BC41EEC1257FA9003C1A21?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4123/2013
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-01]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/677C11FBAFA145F1C1257E5400314FD8?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 4. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1659/2014
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-02-14]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/5DA894588C988A16C1257E6E003BE67F?openDocument&Highlight=0,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4585/2015
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/620F46ECFFBC7782C125802D00311BF5?openDocument&Highlight=0,

Usnesení Ústavního soudu České republiky ze dne 6. 12. 2016, sp. zn. I ÚS 1077/16
Ústavní soud [online] Ústavní soud [cit. 2019-03-09] Dostupné z:
<https://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=95506&pos=1&cnt=1&typ=result>

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4353/2017
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/BE19EFE9C555B648C1258247002B841C?openDocument&Highlight=0,

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017
Nejvyšší soud [online] Nejvyšší soud, [cit. 2019-03-09]. Dostupné z:
http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/877DAF2F49889B08C125832F003C6E18?openDocument&Highlight=0