

Právní postavení vedoucího zaměstnance v právním řádu České republiky

JUDr. Mgr. MILAN DOČKAL

Katedra občanského práva,
Právnická fakulta Západočeské univerzity v Plzni

DOI: <https://doi.org/10.24132/ZCU.NADEJE.2022.42-49>

Klíčová slova:

vedoucí zaměstnanec, pracovní právo, zákoník práce, občanský zákoník, judikatura, práva a povinnosti zaměstnance, právní postavení, český právní řád

Úvod – vymezení právního rámce

Vedoucí zaměstnanec je specifickým „subtypem“ zaměstnance, jelikož jsou mu zákonodárcem v jistých oblastech přiznána odlišná práva a povinnosti, než „obyčejnému“ řadovému zaměstnanci. V praxi bývá běžné, že se vedoucí zaměstnanci mohou na rozdíl od podřízených kolegů samostatně rozhodovat, nesou odpovědnost za své podřízené, kterým mohou z titulu své pozice ukládat povinnosti a rovněž bývají zaměstnavatelem i lépe platově ohodnoceni jako kompenzaci za větší odpovědnost. S tím logicky souvisí i snížení právní ochrany vedoucího zaměstnance oproti běžnému zaměstnanci, či jinak zaměstnanci řadovému.

V českém právním řádu nalezneme elementární právní úpravu zejména v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) a dále pak logicky v zákoně č. 89/2012 ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“), jakožto v základním civilním kodexu hmotného práva. Co se týká základního právního vymezení, pak je vedoucí zaměstnanec legálně definován v ustanovení § 11 zákoníku práce.¹

¹ BĚLINA, Miroslav. § 11 [Vedoucí zaměstnanci]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA,

Podle tohoto impaktovaného ustanovení má pravomoc na základě oprávnění zaměstnavatele ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, kontrolovat jejich práci a dávat jim pokyny. Zároveň je vedoucí zaměstnanec stejně jako jakýkoliv jiný zaměstnanec subjektem individuálního pracovněprávního vztahu, který vykonává ve vztahu podřízenosti vůči svému zaměstnavateli. Zákoník práce dále v ustanovení § 6 stanovuje, že zaměstnancem může být pouze osoba fyzická. Z tohoto ustanovení lze tedy dovodit, že ani vedoucí zaměstnanec nemůže být právnickou osobou. Pokud by k zajištění manažerské činnosti ve specifických oblastech docházelo prostřednictvím outsourcingu profesionálních služeb dodávaných subdodávkami právnickou osobou, pak by se takový právní vztah nemohl řídit zákoníkem práce, ale jednalo by se čistě o obchodní vztah. Zákoník práce tak považuje zaměstnance (včetně vedoucího zaměstnance) za smluvní stranu pracovního poměru² a současně tato smluvní strana musí být vždy fyzickou osobou. Nad rámec výše uvedeného lze uvést, že před novelou zákoníku práce, která vstoupila v účinnost dne 1. 1. 2014, obsahoval recentní zákoník práce v ustanovení § 10 specifickou úpravu o způsobilosti fyzických osob, avšak v důsledku rekodifikace občanského práva³ byla předmětná ustanovení derogována a nyní se statusové otázky subjektů individuálního pracovněprávního vztahu řídí obecnou úpravou obsaženou v občanském zákoníku. Podrobné důvody novelizace statusových otázek se blíže podávají v důvodové zprávě k občanskému zákoníku.⁴

Obecné podmínky postavení vedoucího zaměstnance

Občanský zákoník normuje obecné podmínky pro výkon zaměstnání, kdy obecně zakazuje zaměstnávat osoby s nedokončenou základní docházkou a osoby mladší 15 let věku, přičemž z pohledu občanského zákoníku jsou kladeny stejné

Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 84. ISBN 978-80-7400-290-8.

² PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 34. ISBN 978-80-7380-507-4.

³ Rekodifikace českého civilního práva hmotného proběhla na základě zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

⁴ Srov. citace důvodové zprávy k ustanovení § § 31 až 36 návrhu zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku.

nároky na zaměstnance i vedoucího zaměstnance.⁵ Pro zletilé osoby pak nejsou stanoveny v případě uzavírání individuálních pracovněprávních vztahů žádné restriktce. Uvedená pravidla platí jak pro zaměstnance, tak i pro vedoucí zaměstnance. Zákon tedy umožňuje, aby vedoucím zaměstnancem byla taková nezletilá fyzická osoba, která dovršila 15 let věku a současně ukončila povinnou školní docházku. Dle mého názoru je tato popsaná situace v praxi spíše ojedinělá, nikoliv však právně vyloučená. Z této legální definice je tak patrné, že pro postavení vedoucího zaměstnance neplatí jiné přísnější limity věkové hranice, ale vychází se z pravidel generálních. Abychom tedy mohli považovat určitého zaměstnance za vedoucího zaměstnance, musí být dle výše citovaného textu splněny dvě elementární podmínky. Zaprvé vedoucí zaměstnanec musí u zaměstnavatele stát v čele určitého stupně řízení s minimálně jednou podřízenou osobou a za druhé má právo působit na podřízené zaměstnance ve smyslu jejich řízení a kontrolovat jejich práci a úkoly.

Právní vymezení legální definice, koho lze považovat za vedoucího zaměstnance, uváděl i dnes již derogovaný zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 65/1965 Sb.“ nebo „starý zákoník práce“), který v ustanovení § 9 odst. 3 stanovil následující: *„Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je rovněž vedoucí organizační složky státu.“* Z výše uvedeného textu lze vysledovat, že zákoník práce s menší úpravou převzal vymezení pojmu „vedoucí zaměstnanec“ z již zrušeného zákona č. 65/1965 Sb.

Vymezení postavení vedoucího zaměstnance na základě judikatury

Co se týká impaktované judikatury, pak Nejvyšší soud ČR vydal dva zásadní rozsudky pro interpretaci některých ustanovení zákona, oba níže uvedené rozsudky byly však vyneseny již v roce 2004, kdy byl ještě platný a účinný výše uvedený zákon č. 65/1965 Sb., a odkazují na vymezení vedoucího zaměstnance uvedené v ustanovení § 9 odst. 3 téhož zákona. V rámci právní komparace však bylo shora podáno, že tyto dvě legální definice vedoucího zaměstnance se od

⁵ Srov. ust. § § 34 až 35 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

sebe zásadně neliší. Tento fakt potvrzuje i profesor Bělina, když ve svém autor-ském komentáři k zákoníku práce z roku 2015 na oba judikáty odkazuje v rámci komentované definice.⁶

V prvním rozsudku Nejvyššího soudu ČR vedeném pod sp. zn. 21 Cdo 1863/2003 ze 17. února 2004, je uvedeno, že pro výkon funkce vedoucího za-městnance není podstatné formální označení funkce, nýbrž naplnění znaků funkce. **Vedoucím zaměstnancem může být pouze takový zaměstnanec, kterému je na základě pověření zaměstnavatele odpovědný alespoň jeden zaměstnanec, který se mu v rozsahu oprávnění zodpovídá. Práv-ní věta předmětného judikátu pak bude zcela jistě dopadat na situace, kdy u zaměstnavatele působí vedoucí zaměstnanec, který však fakticky nemá v daný okamžik žádné podřízené** (např. z důvodu probíhajícího výběru náhrady za propuštěného zaměstnance). Dále z citovaného rozsudku vyplývá, že vztah nadřízenosti a podřízenosti nelze považovat za vztah čistě faktický, ale je třeba na něj hledět jako na vztah **právní**, tedy jde o to, aby tento vztah byl konstituován určitým vnitřním předpisem zaměstnavatele. Tento přístup lze zcela jistě hodnotit pozitivně, jelikož v praxi mohou nastat různé skutečnosti, které v konečném důsledku zapříčiní, že vedoucí zaměstnanec nebude mít na jistou dobu fakticky žádné podřízené, přičemž není nikterak žádoucí zasahovat do jeho právního postavení.⁷

Druhý judikát, který přispěl k ještě lepšímu uchopení pojmu vedoucího za-městnance, je rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1527/2003, ve kterém byla mimo jiné vyřešena otázka, zda se za vedoucího zaměstnance považuje také osoba, která bude na krátký čas pověřena jistým řízením, aniž by tento faktický stav byl reflektován ve vnitřním předpise toho kon-krétního zaměstnavatele. Nejvyšší soud dovedl, že vedoucím zaměstnancem je pouze zaměstnanec, kterému je na základě pověření zaměstnavatele podřízen nejméně jeden další zaměstnanec, jemuž je v rozsahu pověření oprávněn prů-běžně a soustavně stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kon-trolovat jeho práci a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny; tyto podmínky nesplňuje zaměstnanec, kterému je ve vztahu k zaměstnancům zaměstnavatele svěřeno oprávnění jednorázovým opatřením zastavit výkon určité činnosti pro

⁶ BĚLINA, Miroslav. § 11 [Vedoucí zaměstnanci]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: Naklada-telství C. H. Beck, 2015, s. 84. ISBN 978-80-7400-290-8.

⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. února 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003.

případ, dojde-li v budoucnu k předpokládané situaci, o níž není předem jisto, kdy vznikne a zda vůbec nastane. Nejvyšší soud zde rovněž zdůraznil, že postačí, aby vedoucí zaměstnanec měl pouze jediného podřízeného.⁸

Z další judikatury Nejvyššího soudu ČR vyplývá například nabídková povinnost zaměstnavatele po odvolání konkrétního zaměstnance z pozice vedoucího zaměstnance. Výpovědi z pracovního poměru by měla předcházet nabídka jiné vhodné práce odpovídající schopnostem a znalostem odvolaného vedoucího zaměstnance. Zaměstnavatel by jednal v rozporu s dobrými mravy, poskytne-li s přímým úmyslem vhodná pracovní místa podřízeným zaměstnancům a až posléze odvolá vedoucího zaměstnance bez možnosti přejít na vhodné pracovní místo.⁹ Myslím si, že se jedná o zásadní ukotvení takového právního postavení. Skutečnost, zda se jedná o řadového či vedoucího zaměstnance má pak totiž významný dopad na jejich právní postavení.¹⁰ Z legální definice a současně z logiky vymezení předmětného pojmu vyplývá, že imanentním předpokladem pro umožnění výkonu činnosti vedoucího zaměstnance v souladu s ustanovením § 11 zákoníku práce je přiznání specifických práv a povinností, která „řadovému“ zaměstnanci nenáleží a ani náležet nemohou.

Práva a povinnosti vedoucího zaměstnance

Na vedoucí zaměstnance, rovněž jako na řadové zaměstnance zaměstnavatele, dopadá obecné ustanovení § 106 zákoníku práce, který stanovuje základní povinnosti všech zaměstnanců bez ohledu na jejich pracovní zařazení či postavení. Co se týká dalších povinností zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců, pak těmto povinnostem je dále věnována i část XIII, hlava II zákoníku práce.

Specifické povinnosti, které zákoník práce ukládá pouze vedoucím zaměstnancům, jsou však stanoveny v ustanovení § 302 téhož zákona, na základě čehož jsou vedoucí zaměstnanci dále povinni: **řídít a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky, co nejlépe organizovat práci, vytvářet příznivé pracovní**

⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1527/2003.

⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 2. 2020 Sp. zn. 21 Cdo 2244/2018.

¹⁰ BĚLINA, Miroslav. § 11 [Vedoucí zaměstnanci]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 84. ISBN 978-80-7400-290-8.

podmínky, zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,¹¹ zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle zákoníku práce, vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců, zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů a zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele. Je však nutné mít na paměti, že ustanovení § 302 zákoníku práce je obecným ustanovením, které nemá samo o sobě v pracovněprávních vztazích zásadní normativní význam.¹² To v konečném důsledku znamená, že skutečný obsah těchto ustanovení je v praxi konkretizován nejčastěji ve vnitřním či jiném závazném předpise zaměstnavatele.

Vedoucí zaměstnanec je dále povinen přijímat oznámení o pracovních úrazech, nedostatcích a závadách na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně mohly ohrozit zdraví zaměstnanců,¹³ nebo o hrozící škodě či nemajetkové újmě.¹⁴ V neposlední řadě má mnoho práv, například právo zjišťovat, zda zaměstnanec není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek,¹⁵ má právo vzdát se místa vedoucího,¹⁶ na peněžní příplatek za vedení,¹⁷ vyslat zaměstnance na pracovní cestu,¹⁸ nahlížet do osobního spisu zaměstnance¹⁹ a může mít si se zaměstnavatelem sjednanou zkušební dobu až na 6 měsíců po sobě jedoucích ode dne vzniku pracovního poměru.

Tato práva a povinnosti vyvěrají z hierarchického postavení jednotlivých zaměstnanců, pro efektivní zabezpečení pracovně právních úkolů. Z deskripce jednotlivých práv a povinností vedoucího zaměstnance tak vyplývá, že privilegovaná ustanovení jsou vůči jeho osobě zmírněna, avšak oproti tomu zase má vyšší oprávnění k zajištění řídicích procesů zaměstnavatele ve vztahu k ostatním zaměstnancům. Institut vedoucího zaměstnance pak můžeme shrnout jako osobu, která má na jedné straně sice vyšší zodpovědnost jak vůči zaměstnavateli,

¹¹ § 101 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb.

¹² ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, KNEBL, Pavel, SCHMIED, Zdeněk, TOMANDLOVÁ, Ludmila, TRYLČ, Ladislav. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016. 10. aktualizované vydání. Nakladatelství ANAG, 2016, s 467, ISBN 978-80-7263-992-2.

¹³ Ustanovení § 106 odst. 4 písm. f) a h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴ Ustanovení § 249 odst. 3 Tamtéž.

¹⁵ Ustanovení § 106 odst. 4 Tamtéž.

¹⁶ Ustanovení § 73 odst. 1 zákona Tamtéž.

¹⁷ Ustanovení § 124 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁸ Ustanovení § 42 odst. 1 Tamtéž.

¹⁹ Ustanovení § 312 odst. 2 Tamtéž.

tak i ostatním zaměstnancům. Na druhé straně se jedná o osobu, které jsou svěřeny širší oprávnění pro zajištění řádného výkonu svých povinností, než jaká jsou svěřena zaměstnanci řadovému.

Závěr

Lze říci, že vedoucí zaměstnanec pomyslně stojí mezi řadovými zaměstnanci a zaměstnavatelem, jelikož zákoník práce vedoucímu zaměstnanci přičknuł některá práva a povinnosti, které se svojí povahou spíše řadí mezi práva a povinnosti samotného zaměstnavatele (povinnost pečovat o bezpečnost a ochranu zdraví při práci, právo zjišťovat zda není podřízený zaměstnanec pod vlivem alkoholu či jiné návykové látky, právo nahlížet do osobního spisu zaměstnance, atd.). V praxi může dojít a také dochází k situacím, kdy si sám vedoucí zaměstnanec může rozhodnout o svých právech a povinnostech – například sám sebe vyšle na pracovní cestu apod.²⁰ Ale i přes jisté „privilegované“ právní postavení vedoucího zaměstnance je třeba zdůraznit, že vedoucí zaměstnanec je stále podřízeným vzhledem ke svému zaměstnavateli a má povinnost vykonávat závislou práci tak, jak je definována v ustanovení § 2 zákoníku práce.

Samotným závěrem tohoto odborného příspěvku nelze než konstatovat, že pracovní poměr vedoucího zaměstnance se od pracovního poměru řadového zaměstnance liší jak specifickou úpravou práv a povinností, tak samotnou povahou náplně práce. Na základě právní komparace je znázorněno, že dle mého názoru nejzásadnějším dělítkem mezi zaměstnancem a vedoucím zaměstnancem je právo autoritativně působit na zaměstnance (ve smyslu ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny), které náleží pouze a jen vedoucímu zaměstnanci, tj. vyšší míra oprávnění jde ruku v ruce s vyšší odpovědností za výkon pracovních úkolů svěřeného kolektivu podřízených zaměstnanců. Současně je nutné poukázat na roli vedoucího zaměstnance, při participaci na zajištěných výkonech nerušené a bezpečné práce řadových zaměstnanců.

²⁰ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, KNEBL, Pavel, SCHMIED, Zdeněk, TOMANDLOVÁ, Ludmila, TRYLČ, Ladislav. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016. 10. aktualizované vydání. Nakladatelství ANAG, 2016, s 44, ISBN 978-80-7263-992-2.

Abstract

Legal status of a senior employee in the legal system of the Czech Republic
Who is „senior employee“, where we can find this institute of law in czech legal system and what it takes to become one? That is subject of this article. Senior employee is defined by § 11 of the Labour Code and its legal regulation is completed with jurisprudence. Law defines most important conditions for the function of senior employee and rights and duties that are connected with it, especially special rights and duties as duty of care for the safety and health of subordinate employees, or right to get financial compensation for greater responsibility. According to jurisprudence of the Supreme Court of the Czech Republic senior employee stands between employer and subordinates, but relationship between senior employee and employer is still based on § 6 of the Labour Code and senior employee is still subordinate to employer.