

VEDOUCÍ ZAMĚSTNANEC A VÝKLAD ZÁKONNÝCH USTANOVENÍ *CONTRA VERBA LEGIS*

VOJTĚCH HANZAL, JAKUB TOMŠEJ*

Abstract: **Managing Employees and Interpretation of Legal Provisions *contra Verba Legis***

The article deals with the way legislation defines the term “senior employee” and how the interpretation is influenced by recent case law of the Constitutional Court. The first part of the article focuses on an analysis of the legal term “senior employee” in accordance with the present legislation as well as relevant judicature and doctrine. The second part of the article is based on a description of the way the Constitutional Court deviated from the interpretation of mentioned term and its aspects which were until then, considered defining. The article continues in the third section with the presentation of other examples of decision making *contra verba legis* throughout the judicial system of Czech Republic. The aforementioned sections are followed by the fourth part, which consists of a conclusion of the previous content and brings deliberations *de lege ferenda*.

Keywords: senior employee; labour law; interpretation *contra verba legis*

Klíčová slova: vedoucí zaměstnanec; pracovní právo; výklad *contra verba legis*

DOI: 10.14712/23366478.2021.24

1. ÚVOD – VEDOUCÍ, NEBO BĚŽNÝ ZAMĚSTNANEC?

V tomto krátkém příspěvku bychom se rádi zastavili u způsobu, jakým legislativa vymezuje pojem „vedoucí zaměstnanec“ a jakým způsobem daný výklad ovlivňuje judikatura Ústavního soudu. Vymezení tohoto pojmu lze v pracovním právu považovat za důležité, neboť vedoucí zaměstnanec má výrazně odlišné postavení od „běžných“ zaměstnanců v rámci právního řádu. Daná odlišnost spočívá například v možnosti ujednat si s takovým zaměstnancem delší zkušební dobu (§ 35 ZP), dále zákon tímto pojmem „vymezuje okruh zaměstnanců, se kterými lze sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas v mezích celkového rozsahu práce přesčas“,¹ či upravuje výši náhrady škody při společné odpovědnosti za schodek na hodnotách svěř-

* Autoři působí na Právnické fakultě Univerzity Karlovy jako student a odborný asistent. Článek reflektuje právní stav k 31. 1. 2020 a závěry autorů přijaté v rámci projektu UNCE/HUM/034 Závislá práce v 21. století – otázky a výzvy na Právnické fakultě Univerzity Karlovy.

¹ PICHRT, J. in: PICHRT, J. *Zákoník práce: zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. Praktický komentář.

řených k vyúčtování (§ 260 ZP). U některých vedoucích zaměstnanců dále přichází v úvahu možnost odvolání z funkce, byť jejich pracovní poměr nevznikl jmenováním (§ 73–73a ZP). Otázka, koho lze považovat za vedoucího zaměstnance, je tak bezesporu praktická, podstatná a důležitá.

Vedoucí zaměstnanec je v právním řádu České republiky vymezen poměrně široce v kogentním ustanovení § 11 zákoníku práce, které stanoví, že „*vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.*“

Zákoník práce tedy za vedoucího zaměstnance označuje určitým způsobem privilegiovaného zaměstnance, jenž je nadán řídicími, organizačními a kontrolními pravomocemi vůči „řadovým“ zaměstnancům, kteří jsou vedoucímu zaměstnanci podřízeni. Jak tedy vyplývá z daného zákonného ustanovení, je vedoucí zaměstnanec vymezen primárně svým postavením a svými pravomocemi vůči svým podřízeným. Za hlavní definiční znak vedoucího zaměstnance lze tedy považovat personální stránku daného pracovněprávního institutu, je tedy možné stanovit, že „*vedoucím zaměstnancem může být pouze takový zaměstnanec, kterému je podřízen alespoň jeden další zaměstnanec*“.² Tento názor byl opakovaně uváděn i Nejvyšším soudem v jeho rozhodnutích.

Takovým rozhodnutím je například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003, který uvedl, že „*vedoucím zaměstnancem může být pouze takový zaměstnanec (orgán zaměstnavatele), kterému je na základě pověření zaměstnavatele podřízen nejméně jeden další zaměstnanec, jemuž je v rozsahu pověření oprávněn průběžně a soustavně stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny*“;³ tentýž rozsudek Nejvyššího soudu uvádí, že „*[p]ro vymezení pojmu vedoucího zaměstnance tedy není podstatné (určující), jakým způsobem je funkce (pracovní místo) formálně označena, či jaké je v rámci zaměstnavatele její postavení ve vztahu k jiným funkcím (pracovním místům); rozhodující je pouze to, zda tomuto zaměstnanci jsou podřízeni zaměstnanci*“.⁴

Daný názor zastal Nejvyšší soud i v dalším rozsudku ze dne 19. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1527/2003, ve kterém stanovil, že „*vedoucím zaměstnancem ve smyslu ustanovení § 9 odst. 3 zák. práce je pouze zaměstnanec, kterému je na základě pověření zaměstnavatele podřízen nejméně jeden další zaměstnanec, jemuž je v rozsahu pověření oprávněn průběžně a soustavně stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat 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 případ, dojde-li v budoucnu k předpokládané situaci, o níž není předem jisto, kdy vznikne a zda vůbec nastane*“.⁵

² BĚLINA, M. in: BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře, s. 74.

³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003.

⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003.

⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1527/2003.

Dle odborné literatury⁶ je však zapotřebí brát v úvahu skutečnost, že vedoucím zaměstnancem je dle zákona i zaměstnanec, kterému není pozice vedoucího zaměstnance přiřčena vnitřními předpisy zaměstnavatele, nicméně má pod sebou „podřízené“.

Výše popsaný přístup vyvolává otázku, do jaké míry musí být podřízená pozice fakticky obsazena. Co když má vedoucí zaměstnanec jediného podřízeného, který dá výpověď a jehož pozici se podaří obsadit až po několika měsících? Bude se v takovém případě postavení daného zaměstnance „překlápět“ tam a zpátky podle toho, zda je daná pozice obsazena? Zákon ani judikatura tuto otázku výslovně neřeší, jak nicméně uvádíme dále, lze se domnívat, že krátkodobé uprázdnění podřízené pozice by na status vedoucího zaměstnance žádný vliv mít nemělo, má-li zaměstnavatel záměr na jejím opětovném obsazení a nerozhodne-li o jejím zrušení. I tato otázka však dokládá, že současné zákonné vymezení není bez potenciálních kontroverzí, což mohlo přispět ke vzniku judikatorních názorů, jež popíšeme dále.

2. ODCHÝLENÍ SE OD BĚŽNÉHO VÝKLADU ÚSTAVNÍM SOUDEM

Od vymezení, které bylo popsáno v předcházející kapitole, se výrazným způsobem odchýlil Ústavní soud v níže uvedeném usnesení, kdy odmítl podmínění pozice vedoucího zaměstnance existencí podřízených zaměstnanců. Jednalo se o usnesení ze dne 6. 12. 2016, sp. zn. I. ÚS 1077/16, ve kterém soud uvedl, že „argumentuje-li stěžovatelka tím, že vedoucí zaměstnanec musí mít nutně podřízené zaměstnance, nelze s ní souhlasit. 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.“⁷

Daný výklad Ústavního soudu lze považovat za výklad, jenž je *contra verba legis* a v rozporu s dosavadní judikaturou i odbornou literaturou. Předmětné ustanovení jasně stanoví, že vedoucí zaměstnanec je definován svou možností „stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny“. Postrádá-li vedoucí zaměstnanec podřízené zaměstnance, logicky postrádá i kontrolní, řídicí či organizační pravomoci vůči těmto zaměstnancům. V daném případě se však nabízí argumentace, že vedoucí zaměstnanec předmětné pravomoci má, avšak tyto latentní pravomoci nabudou účinnosti až v případě, kdy budou naplněny podmínky předpokládané v zákonném ustanovení. Danou argumentaci bere za svou i odborný komentář, který k danému uvádí, že „pro posouzení postavení zaměstnance z tohoto hlediska je rozhodující, zda stav nadřízenosti funkce zastávané zaměstnancem vůči jiným (podřízeným) zaměstnancům je konstituován právním předpisem anebo vnitřním organizačním předpisem upravujícím strukturu zaměst-

⁶ PICHRT, J. in: BĚLINA, M. – PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. dopl. a podstatně přepr. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 74.

⁷ Usnesení Ústavního soudu ze dne 6. 12. 2016, sp. zn. I. ÚS 1077/16.

navatele. Při splnění této podmínky není právní postavení vedoucího zaměstnavatele dotčeno, jestliže pracovní místa, která jsou mu podle organizačního předpisu podřízena, fakticky (ještě) nejsou obsazena.“⁸ Pokud by tedy zaměstnavatel měl skutečně ve vnitřních předpisech upraveny vztahy nadřízenosti a podřízenosti zaměstnanců na pozici „vedoucího“ a na pozici „podřízeného“, pak by případná absence těchto zaměstnanců neměla za následek to, že by vedoucí zaměstnanec pozbyl svou vedoucí pozici, stejně jako práva a povinnosti s tím spojená. Dále například již zmiňovaný případ, kdy vedoucí zaměstnanec ztratí své „podřízené“ v průběhu existence pracovněprávního vztahu, nepovede to nutně ke ztrátě jeho postavení jako vedoucího zaměstnance.

Ústavní soud však v odůvodnění předmětného usnesení jde mnohem dále a zcela opouští personální kritérium daného ustanovení, které bylo dosud přijímáno jako definiční pro daný pracovněprávní institut. Místo toho se přiklání k hledisku účelovému, čímž hypoteticky vytváří novou kategorii vedoucích zaměstnanců, kterým je svěřeno řízení určitého oddělení nebo úseku zaměstnavatele, avšak svoji práci vykonávají sami bez podřízených zaměstnanců. V případě takto účelově vymezeného postavení vedoucího zaměstnance lze pozorovat podobnosti s postavením zaměstnanců v „manažerských“ či „vyšších“ pozicích, kteří disponují podstatně větším okruhem pravomocí než zaměstnanec „řadový“. Relevanci takového postavení lze shledávat například v rámci právního jednání za zaměstnavatele, typicky s ohledem na zastoupení zaměstnavatele zaměstnancem. Ustanovení § 166 odst. 1 a 2 občanského zákoníku umožňuje zaměstnanci zastupovat zaměstnavatele „v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci; přitom rozhoduje stav, jak se jeví veřejnosti“. Občanský zákoník tedy akcentuje stav, který se jeví veřejnosti. V případě, že je zaměstnanec účelově určen jako vedoucí zaměstnanec, je více než pravděpodobné, že se bude jevit veřejnosti jako někdo, kdo disponuje větším okruhem pravomocí (otázkou samozřejmě zůstává, zda takovými pravomocemi skutečně disponuje) než běžný zaměstnanec. Toto hledisko by mělo relevanci například při posuzování dobré víry v případě překročení zástupčího oprávnění ve smyslu § 440 odst. 2 občanského zákoníku.

3. DALŠÍ PŘÍKLADY VÝKLADU *CONTRA VERBA LEGIS*

Je třeba připustit, že výklad soudů *contra verba legis* není jevem zcela výjimečným. Poměrně často se s ním setkáváme v oblasti posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců, v němž naše soudy stále zápasí s nastavením základních parametrů příslušných procesů. Takovým příkladem může být například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013, který stanovil, že podstatnou náležitostí lékařského posudku, bez níž daný posudek nevyvolává právní účinky, resp. jejíž neuvedení může mít za následek i neplatnost výpovědi, je určení, zda posudek stanovící zdravotní nezpůsobilost vzniklou v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání na straně jedné, nebo obecného onemocnění na straně druhé, ačkoli tehdy platný zákon

⁸ BĚLINA, c. d., s. 74.

o specifických zdravotních službách vůbec neupravoval předmětnou povinnost poskytovatele podobnou náležitostí v posudku uvést.⁹

V poslední době se pak setkáváme s judikáty, které významným způsobem posouvají právo zaměstnance na odstupné nad rámec toho, co upravuje zákoník práce.¹⁰ Nejvyšší soud tak například dovodil právo zaměstnance na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku, jehož pracovní poměr byl ukončen na základě dohody poté, co zaměstnavatel zdravotně nezpůsobilého zaměstnance převedl na jinou práci ve smyslu § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Zaměstnanec danou změnu vnímal jako profesní degradaci (ze strojírenského dělníka se měl stát uklízečem a pracovníkem ostražky), a neměl z toho důvodu na pokračování pracovního poměru zájem.¹¹ Obdobně Nejvyšší soud dovodil, že právo na odstupné může zaměstnanec požadovat v případě, že zaměstnavatel neukončí pracovní poměr v souvislosti se ztrátou zdravotní způsobilosti pro pracovní úraz ani neučiní jiné jednání, a zaměstnanec je tak nucen pracovní poměr ukončit sám.¹²

Nad výše zmíněné lze uvést i příklad, kdy soud rozhodl *contra verba legis* v rámci ustanovení zákoníku práce, nicméně tak učinil v návaznosti na subsidiární aplikaci občanského zákoníku. Jedná se o případ konkurenční doložky a možnosti odstoupení ze strany zaměstnavatele. Zákoník práce v § 310 odst. 4 stanoví, že „*zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance*“. Přitom zákoník práce nespecifikuje důvod či jiné podmínky pro odstoupení od smlouvy, pouze stanoví, že je nezbytné, aby se tak stalo za existence pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Aplikační praxe po přijetí nového zákoníku práce tak často zaujala výklad, že takové odstoupení od konkurenční doložky může být učiněno z jakéhokoliv důvodu, a to i když nebylo v dohodě o konkurenční doložce výslovně sjednáno. Nicméně Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010, uvedl, že „*s názorem, podle kterého ustanovení § 310 odst. 4 zákoníku práce opravňuje zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky v době trvání pracovního poměru zaměstnance z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, dovolací soud nesohlasí*“.¹³ Dále Nejvyšší soud doplnil, že „*[v] neposlední řadě je třeba vzít v úvahu v pracovněprávních vztazích uplatňovaný princip ochrany zaměstnance, který předpokládá (možné) zvýhodnění zaměstnance oproti právnímu postavení zaměstnavatele, avšak vylučuje, aby byl zvýhodněn zaměstnavatel na úkor zaměstnance; možnost odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu nebo z kteréhokoliv důvodu by bylo takovým zvýhodněním zaměstnavatele na úkor práv zaměstnance*“.¹⁴ V daném případě je však nutno doplnit, že Nejvyšší soud v předmětném rozsudku opřel svou argumentaci o právní úpravu vymezenou v občanském zákoníku na základě subsidiarity, když uvedl, že „*podle ustanovení § 48 odst. 1 občanského zákoníku, který je třeba subsidiárně použít pro právní úpravu konkurenční doložky, může od smlouvy účastník odstoupit, jen jestliže je to stanoveno v zákoně nebo*

⁹ Srov. TOMŠEJ, J. *Pracovnělékařské služby*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018.

¹⁰ Srov. TOMŠEJ, J. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance: dva výpovědní důvody, mnoho problémů? *Právní rozhledy*. 2020, č. 1, s. 19 a násl.

¹¹ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016.

¹² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 01. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016.

¹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.

¹⁴ Tamtéž.

účastníky dohodnuto“.¹⁵ K danému tedy Nejvyšší soud došel aplikací § 48 občanského zákoníku 40/1964 Sb., který dnes odpovídá § 2001 občanského zákoníku, jenž stanoví, že „*od smlouvy lze odstoupit, ujedná-li si to strany, nebo stanoví-li tak zákon*“. Dle subsidiární aplikace občanského zákoníku pak lze od konkurenční doložky odstoupit v případech, kdy existuje pracovněprávní poměr (podmínka stanovená zákoníkem práce) a poté výlučně stanoví-li tak vzájemná dohoda či zákon ve smyslu ustanovení § 2001 občanského zákoníku, za jiných okolností odstoupení možné není. Byť se tedy Nejvyšší soud odchýlil od doslovného znění zákoníku práce, učinil tak v návaznosti na subsidiaritu občanského zákoníku, čímž *expressis verbis* nejudikoval *contra verba legis*.

4. K VÝKLADU *CONTRA VERBA LEGIS*

V rámci právního řádu je zajisté vhodné, aby soudy neaplikovaly výlučně gramatický výklad právních norem a sledující zásadu *denegatio iustitiae* užily i výkladu systematického, logického či teleologického, a to tak, aby řádně zajistily právem chráněné zájmy. Užití daných výkladů v případech, že se jedná o normu nejasnou či neúplnou, je více než žádoucí, jak ostatně uvedl například Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 10. 12. 2018, sp. zn. 22 Cdo 1424/2018, který uvádí, že „*aplikace právní normy se nemůže opírat pouze o jazykový výklad, neboť ten představuje toliko prvotní přiblížení se k aplikované právní normě, je východiskem pro objasnění a ujasnění si jejího smyslu a účelu (viz např. náleze Ústavního soudu ze dne 6. 5. 2004, sp. zn. III. ÚS 258/03, nebo náleze Ústavního soudu ze dne 1. 2. 2013, sp. zn. IV. ÚS 2427/12). Jakkoli je třeba vyhnout se rozhodovací libovůli, k níž výklad odchýlný od textu zákona (contra verba legis) může svádět, soud není absolutně vázán doslovným zněním zákona, nýbrž se od něj smí a musí odchýlit, pokud to vyžaduje zejména účel zákona, ale také historie jeho vzniku, systematika či některý z ústavních principů (k tomu blíže náleze Ústavního soudu ze dne 4. 2. 1997, sp. zn. Pl. ÚS 21/96).*“¹⁶

Obdobný názor uvedl Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku ze dne 30. 3. 2009, sp. zn. 4 As 1/2008, ve kterém uvedl, že „*jazykový výklad – jakkoli je pro právní interpretaci naprosto nezbytný (condicio sine qua non) – je pouze jednou z více metod, které má interpret právního textu k dispozici. Vzbuzuje-li výsledek jazykové interpretace pochybnosti, je třeba, aby byl přezkoušen jinými výkladovými metodami a v jejich světle potvrzen jako správný a vstihující smysl práva, resp. přirozené chápání spravedlnosti (common sense), nebo zavržen jako chybný, tomuto smyslu se přičítá.*“¹⁷

Daný názor lze nalézt i v případě exkurzu do odborné literatury teorie práva. Například F. Melzer uvádí, že „*judikuje-li soudce metodologicky korektně, byť i praeter či contra verba legis, nenarušuje tím koncept dělby moci, nýbrž přípustně dotváří právo*“.¹⁸

¹⁵ Tamtéž.

¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 12. 2018, sp. zn. 22 Cdo 1424/2018.

¹⁷ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 3. 2009, sp. zn. 4 As 1/2008.

¹⁸ MELZER, F. *Metodologie nalézání práva: úvod do právní argumentace*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 44.

Proti tomuto názoru se Ústavní soud vyjádřil, když uvedl, že jednoznačné ustanovení je možné dotvářet, nýbrž vykládat *contra verba legis* nikoli, neboť by se již nejednalo o interpretaci práva, nýbrž přímo o tvorbu práva.

Výše uvedené názory a rozsudky přesto nelze přijmout zcela bez výhrad. Zákoník práce je kodexem, s nímž by v ideálním případě kromě právníků měli dokázat pracovat i zaměstnavatelé a zaměstnanci, poskytovatelé pracovníků lékařských služeb a další subjekty. Postupné „nahlodávání“ jeho obsahu prostřednictvím judikatury, o níž se tito adresáti práva zpravidla nedozví, představuje zásadní zásah do jejich právní jistoty.

Ústavnímu soudu lze porozumět v tom, že současný pohled na definici vedoucích zaměstnanců, jak je v zákoníku práce zakotvena, mohl považovat za příliš formalistický, neflexibilní a neodpovídající realitě. Obdobně i rozsudky Nejvyššího soudu, na které jsme poukázali výše, ve svých závěrech nepůsobí extremisticky ani nespravedlivě, naopak by se dalo argumentovat tím, že se snaží překlenout určité tvrdosti v zákonné úpravě, a ve finále se tak ideálu spravedlnosti přibližují.

Přesto se domníváme, že by si soudy v daných případech měly být lépe vědomy, že jejich úkolem je interpretace, a nikoli tvorba práva, a že by ke svým pravomocem v obdobných případech měly přistupovat restriktivněji. To ostatně akcentuje v některých nálezech i Ústavní soud.¹⁹

Od přijetí komentovaného ustanovení Ústavního soudu uplynuly již tři roky a zatím se nezdá, že by na jeho základě byla od základu přepsána celá personální praxe. Ta si daného rozhodnutí dost možná ani nepovšimla a s klíčovými pracovníky jako s vedoucími zaměstnanci nakládá jen tehdy, splňují-li podmínku uvedenou v textaci § 11 zákoníku práce.

Otázkou však zůstává, zda vymezení kategorie vedoucích zaměstnanců na základě nejen personálního hlediska, ale taktéž hlediska účelového nemá v praxi určitý smysl. Je bezesporu logické, že svěřuje-li zaměstnavatel zaměstnanci například určitý úsek výroby, bude po takovém vedoucím zaměstnanci vyžadovat větší spolehlivost, odpovědnost či jiné kvality. Ujednání o delší zkušební době či možnost dohody o „odvolávací doložce“, případně vyšší odpovědnostní hranice, se jeví jako relevantní hlediska. Je však otázkou, zda nebude v tomto směru docházet ke zneužívání institutů, které jsou určeny výhradně pro vedoucí zaměstnance, a to typicky skrze vedoucí pozice „na oko“, kdy bude vedoucím zaměstnanci „na oko“, který však bude reálně pouze zaměstnancem řadovým, ztěžována pozice skrze zavedení šestiměsíční zkušební doby či zvýšení odpovědnostní hranice.

Vojtěch Hanzal
Právnická fakulta Univerzity Karlovy
hanzal.vojtech@seznam.cz

JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.
Právnická fakulta Univerzity Karlovy
tomsej@prf.cuni.cz

¹⁹ Například v nálezu Ústavního soudu ze dne 29. 1. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 72/06; a nálezu Ústavního soudu ze dne 30. 3. 2010, sp. zn. Pl. ÚS 2/10.