

1. 4. 2016

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Českému pracovnímu právu chybí „klíčový zaměstnanec“

Co přesně bychom si pod pojmem „klíčový zaměstnanec“ měli představit? V Evropě ho znají – jak je na tom český zákoník práce? Nechybí praxi tento institut?



Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „směrnice“), jmenovitě článek 17[1], dává členským státům možnost odchýlit se od některých svých ustanovení – např. od stanovení denních limitů pracovní doby nebo od maximální délky týdenní pracovní doby. Odlišnou úpravu pracovní doby (neboli tzv. opt-out z rámcové evropské úpravy) je přitom podle směrnice možné zavést zejména pro rodinné pracovníky, pracovníky vykonávající náboženské obřady, ale hlavně pro **vrcholné řídicí pracovníky nebo jiné osoby, které mají pravomoc nezávisle rozhodovat**. Právě poslední jmenovaná skupina poté představuje institut tzv. klíčových zaměstnanců, jimž věnuji několik následujících odstavců.

Kdo je klíčový?

Obecně lze za klíčové považovat ty zaměstnance, kteří v rámci zaměstnavatele zastávají nejvyšší manažerské pozice, jejichž součástí je vysoká míra odpovědnosti, samostatné rozhodování, ale také odpovídající ohodnocení. Pro lepší představu bychom jako typického klíčového zaměstnance v tuzemských poměrech mohli označit např. generálního ředitele velké české společnosti se stovkami zaměstnanců, nebo finančního ředitele velké nadnárodní firmy atd.

Česká úprava

Jelikož v současnosti český zákonodárce výše uvedenou možnost odklonit se od evropské úpravy nevyužívá, zákoník práce institut klíčových zaměstnanců nijak neupravuje.

V § 11 českého zákoníku práce[2] sice můžeme najít poměrně složitou definici „vedoucího zaměstnance“ s několika odlišnými právy a povinnostmi než jaké mají „řadoví“ zaměstnanci – například s odklonem do zkušební doby (§ 35 zákoníku práce) nebo do rozsahu sjednání práce přesčas do mzdy (§114 zákoníku práce). Avšak pracovní doba (s výjimkou přesčasové práce) u vedoucích zaměstnanců odlišně upravena není. To znamená, že i u vysoce postavených zaměstnanců musí zaměstnavatel jejich pracovní dobu rozvrhovat, určovat mu přestávku na jídlo a oddech, nutit ho, aby mezi směnami dostatečně odpočíval, nařizovat mu práci přesčas atd V praxi samozřejmě naprosto nerealistická situace a právě oni klíčový zaměstnanci se řídí naprosto samostatně, což i odpovídá jejich postavení a hlavně odpovědnosti za stovky zaměstnanců, které řídí.

Být klíčový v Evropě

Pokud by se v tomto směru chtěl český zákonodárce inspirovat zahraniční právní úpravou klíčového zaměstnance - má k tomu množství příležitostí. V Německu je např. za klíčového zaměstnance, kterému se přiznávají výjimky do pracovní doby, považován ten, který činí samostatná rozhodnutí ohledně nabírání a propouštění zaměstnanců - tedy v podstatě vyšší management. Francouzská právní úprava mluví v souvislosti o výjimkách z pravidel pracovní doby o tzv. cadres dirigeants, tedy o top managementu společnosti, který činí strategická rozhodnutí za společnost, v nichž je zcela samostatný, a zároveň mu náleží nejvyšší mzda u daného zaměstnavatele.

Nizozemští legislativci poté dále podmínili možnost stát se klíčovým zaměstnancem konkrétní výší ročního příjmu tohoto zaměstnance, a to v částce nejméně 57 750 eur[3] (což je přibližně trojnásobek tamní minimální mzdy). Obdobnou úpravu mají i v nedalekém Maďarsku, kde klíčový zaměstnanec s odchylkami do pracovní doby, musí dosahovat mzdy minimálně 7x větší než je mzda minimální.

Belgie oproti tomu pravidelně reviduje svou královskou vyhlášku z roku 1965, v níž stanoví jednotlivé kategorie klíčových zaměstnanců podléhajících výjimce z ustanovení směrnice o pracovní době. Pokud jde o našeho klíčového zaměstnance, tak ho upravuje jako zaměstnance, který má odpovědnost za celou společnost nebo její podstatnou část a zároveň zaměstnance, který může právně společnost zavázat vůči třetím stranám.

Náměty na změnu

V rámci plánované rozsáhlé novely zákoníku práce stojí zavedení institutu klíčového zaměstnance za zvážení. Při jeho definování se na jedné straně lze inspirovat současným vymezením vedoucího zaměstnance v zákoníku práce (např. požadavkem určitého minimálního postavení v organizační struktuře zaměstnavatele, příp. požadavkem řízení podřízených zaměstnanců), ale také rozmanitým zahraničním uspořádáním tohoto institutu (např. minimální výší garantovaného příjmu nebo požadavkem mít mzdu se zaměstnavatelem sjednanou, nikoli jednostranně stanovenou).

Aby neexistovala obava, že zaměstnavatel zaměstnance „ošálí“ nebo využije svého postavení - je možné i například přistoupit k tomu, že si zaměstnanec a zaměstnavatel své postavení klíčového zaměstnance předem sjednají i s výjimkami do pracovní doby - lze si jen těžko představit generálního ředitele velké české firmy, který by toto postavení odmítl a tvrdil, že bude do kanceláře chodit výhradně mezi devátou a půl šestou a na oběd mezi dvanáctou a půl jednou.

V souladu se směrnicí by poté pro českého klíčového zaměstnance bylo možné zavést výjimky co do délky pracovní doby, jejího rozvrhování, do odpočinků v práci a mezi směnami, práce přesčas a o víkend, ale také evidence - samozřejmě za současného dodržování limitů BOZP, protože ani klíčový zaměstnanec není robot a musí také odpočívat.

Jak vidno, námětů je celá řada - nyní je třeba jen posbírat odvalu na změnu, kterou by si náš zákoník práce zcela jistě zasloužil. Autorce je jasné, že to nebude změna pro masu, ale pro pár jedinců - ale zákoník práce by tak konečně začal reflektovat realitu, která v nejvyšším vedení společnosti už stejně existuje, jen se nad ní přivírají při kontrolách oči.



JUDr. Nataša Randlová,
advokátka

[Randl Partners](#)

Tetris Office Building
Budějovická 1550/15a
140 00 Praha 4

Tel.: +420 222 755 311

Fax: +420 270 007 311

e-mail: office@randls.com



[1] Při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků se členské státy mohou odchýlit od článků 3 až 6, 8 a 16, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci, zejména v případech: a) vrcholových řídicích pracovníků nebo jiných osob majících pravomoc nezávisle rozhodovat;

[2] 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.

[3] Výše roční mzdy je ve stavu k roku 2015

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)

- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)