

29. 4. 2016

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

# Nový plánovaný institut v pracovním právu - vrcholový řídicí zaměstnanec

Na půdě Ministerstva práce a sociálních věcí se chystá další novela zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“ či „ZP“). Jejím cílem je dle informací zveřejněných Ministerstvem práce a sociálních věcí „provedení změn, které budou vést k větší flexibilitě základních pracovněprávních vztahů za současného posílení ochrany postavení zaměstnance v těchto právních vztazích (strategie flexicurity), a to v reakci na požadavky především z řad sociálních partnerů, a s ohledem na vývoj českého právního řádu, judikatury českých soudů i Soudního dvora EU.“[1]



ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ VYCH & PARTNERS

Připravovaná novela prošla vnějším připomínkovým řízením, a je tedy otázkou, zda, kdy a v jaké konečné podobě nabude účinnosti. Některé plánované novinky jsou však natolik zajímavé, že stojí za to se jim věnovat alespoň v této stručné podobě. Tento článek si s ohledem na svůj rozsah neklade za cíl pojednávané téma rozpracovat do detailů, ale spíše na něj upozornit a zmínit otázky, které s ním mohou souviset.

Jednou z novinek, která má výše uvedené cíle novely naplňovat je nový institut - tzv. vrcholový řídicí zaměstnanec. Ten by měl být dle připravované novely upraven v nově zařazeném § 12[2] zákoníku práce v následujícím znění:

*(1) Vrcholovým řídicím zaměstnancem může být na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jen*

*a) vedoucí zaměstnanec v pracovním poměru v přímé řídicí působnosti*

- 1. statutárního orgánu, jde-li o právnickou osobu, a*
- 2. zaměstnavatele, jde-li o fyzickou osobu, nebo*

*b) vedoucí zaměstnanec, přímo podřízený vedoucímu zaměstnanci podle písmene a),*

*za podmínky, že zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem uvedeným pod písmenem a) nebo b) mzdu a jeho průměrný měsíční výdělek činí alespoň 100 000 Kč.*

*(2) Výši částky podle odstavce 1 stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen.*

Druhá část změny zákona týkající se vrcholového řídicího zaměstnance je zakomponována do navrhovaného § 317b ZP, ve kterém se stanovují odchylky pro úpravu pracovní doby, odměňování a

překážek v práci. Na pracovněprávní vztahy vrcholového řídicího zaměstnance se dle připravované novely nemají vztahovat ustanovení § 78 odst. 1 písm. i), § 93, § 96 odst. 1 písm. a) bod 2 a § 114 ZP (tedy pro vrcholového řídicího zaměstnance nemá existovat pojem práce přesčas, ani pravidla pro její konání a odměňování či povinnost zaměstnavatele práci přesčas evidovat). Tento zaměstnanec si má mít možnost rozvrhnout pracovní dobu až do rozsahu 48 hodin týdně sám, a to i na dny pracovního klidu (výkon práce nad tento rámec evidentně nebude prací přesčas). Dále se pro vrcholového řídicího zaměstnance nemá použít ustanovení o stanovené týdenní pracovní době, a o maximální délce směny. Aplikovatelná nemají být ani ustanovení o odměňování za práci ve svátek, za noční práci a za práci v sobotu a v neděli. Ve všech těchto případech tedy vrcholovému řídicímu zaměstnanci nemá náležet ani mzda, ani příplatky či náhradní volno. Vrcholovému řídicímu zaměstnanci dále nemá příslušet náhrada mzdy při tzv. jiných důležitých osobních překážkách v práci (co se jimi rozumí, upravuje § 199 ZP ve spojení s nařízením vlády č. [590/2006](#) Sb. v platném znění). Ani vrcholový řídicí zaměstnanec však nemá přijít o náhradu mzdy za dobu prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti (jen pro tento účel musí zaměstnavatel vypracovat rozvržení pracovní doby vrcholového řídicího zaměstnance do směn).

Cíl novelizace je zřejmý – podpořit flexibilitu zaměstnání vysoce postavených manažerů, u nichž není žádoucí a ani příliš realizovatelné regulovat práci přesčas, ve svátek nebo o sobotách a nedělích. Tito zaměstnanci si ve skutečnosti už nyní práci rozvrhují sami a jejich přístup k práci i podmínky odměňování se přibližují vztahu statutárního orgánu a společnosti (pracují tehdy, když si to situace žádá, a nikoli podle předem stanoveného rozvrhu směn). Nicméně navrhovaný zásah do ochrany poskytované zaměstnanci zákoníkem práce (nově zařazené ustanovení § 317b ZP), je podstatný. Ustanovení zákoníku práce, která se nemají na pracovní poměr těchto zaměstnanců aplikovat, nesledují jen otázku odměňování za práci, ale také bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby stanovuje komunitární právo prostřednictvím směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 (dále jen „směrnice“). Ta umožňuje zavedení výjimky pro vrcholové řídicí zaměstnance v čl. 17 směrnice, ve kterém stanoví, že je možné se odchýlit od čl. 3 až 6, 8 a 16 směrnice, při dodržení obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků a pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností délka pracovní doby neměří, nebo není předem určena, nebo si ji mohou určit sami pracovníci. Čl. 3 až 6, 8 a 16 směrnice upravují denní odpočinek, nárok na přestávku v práci v případě pracovní doby delší než šest hodin, týdenní dobu odpočinku, maximální délku týdenní pracovní doby, délku noční práce a referenční období. Navrhovaná změna ZP tak s těmito výjimkami počítá.

**Definování vrcholového řídicího zaměstnance** pomocí již tradiční definice vedoucího zaměstnance a jeho přímého vztahu k zaměstnavateli či statutárnímu orgánu zapadá do struktury ZP. Podstatné je omezení, že zaměstnanec se může stát vrcholovým řídicím zaměstnancem, jen pokud s tím bude sám souhlasit. Vrcholovým řídicím zaměstnancem se tak může stát pouze zaměstnanec spadající do skupiny vedoucích zaměstnanců, s nimiž může být sjednána doložka odvolatelnosti z pracovního místa (viz § 73a násl. ZP).

Jsou tu však **dvě další podmínky**, a to sjednání mzdy a dosažení dostatečného průměrného výdělku. Vedoucí zaměstnanec, který má mzdu určenou jednostranně zaměstnavatelem (typicky mzdovým výměrem, který je jednostranným právním jednáním zaměstnavatele), podmínky splnit nemůže.

**Průměrný měsíční výdělek** musí činit alespoň 100 000 Kč. Navržená novela nedává žádný další návod k posouzení tohoto kritéria. Při zjištění průměrného výdělku se tedy užijí ustanovení hlavy XVIII zákoníku práce, tedy § 351 a násl. Rozhodným obdobím je podle těchto pravidel předchozí kalendářní čtvrtletí, nestanoví-li ZP jinak. Je tedy otázkou, k jakému okamžiku může poprvé vedoucí

zaměstnanec splnit podmínku dostatečného průměrného výdělku proto, aby se stal vrcholovým řídicím zaměstnancem a na jak dlouhou dobu se má podmínka za splněnou. Navržené znění novely neuvádí, zda zjištěný průměrný výdělek použit zpětně při posouzení, zda zaměstnanec podmínku dostatečného příjmu (průměrného výdělku) v rozhodném období dosáhl či nikoli. Zpětné posuzování by nedávalo příliš smysl, protože při zjištění, že průměrný výdělek v rozhodném období potřebné hranice nakonec nedosáhl, by jen stěží bylo možné revidovat zpětně pracovní podmínky dotčeného vedoucího zaměstnance (např. mu doplatit příplatky za práci přesčas, která však nebyla ani evidována). Návrh novelizace navíc neuvádí ani to, zda by zjištění dostatečného průměrného měsíčního výdělku znamenalo možnost sjednat postavení vrcholového řídicího zaměstnance pro nějakou konkrétně vymezenou dobu v budoucnu (měsíc, následující kalendářní čtvrtletí či jiné období).

Uvedené kritérium stanovené absolutním číslem nepovažujeme za šťastné ani z toho důvodu, že nemůže reflektovat teritoriální rozdíly v dosahovaných výdělcích v různých regionech. Tento institut se tak může stát nedostupný pro vedoucí zaměstnance menších podniků v regionech, kde je dlouhodobě dosahováno nižší mzdy, ačkoli charakter tohoto způsobu práce bude stejný, jako u zaměstnanců společností fungujících v regionech s vysokými mzdami. Ke zpřesnění definice vrcholného řídicího zaměstnance by bylo vhodnější využít jiné prostředky. Můžeme se inspirovat např. v německém právu, ve kterém je vrcholový řídicí zaměstnanec definován předně pomocí obsahu jeho činnosti, tedy podmínky k zařazení do kategorie vrcholového řídicího zaměstnance se odvíjejí od toho, jestli je oprávněn vydávat nezávislá rozhodnutí, která podstatně ovlivňují chod společnosti a mzdové hledisko slouží pouze jako podpůrné kritérium[3]. Pokud by pak podmínkou měla být mzda v určité výši, příhodnější by zřejmě mohlo být např. stanovení hranice procentuálně k celkovým vypláceným mzdám u daného zaměstnavatele v určitém období.

Pokud bude navrhovaná změna schválena, bude zajímavé sledovat, jak bude aplikována v praxi. Další otázkou je, zda budou vedoucí zaměstnanci splňující podmínky motivováni takovou dohodu uzavřít, neboť jak flexibilita (co se rozvrhování pracovní doby týče) takového pracovního poměru, tak i jeho odměňování, jsou evidentně ve prospěch zaměstnavatele. Zaměstnanci nepřinášejí krom možnosti rozvrhnout si práci sám žádné viditelné výhody.

**Mgr. Veronika Bočanová,**  
advokátka

**Mgr. Eliška Gorčicová,**  
advokátní koncipientka

[Advokátní kancelář Vych & Partners, s.r.o.](#)

Lazarská 11/6  
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 517 466  
Fax: +420 222 517 478  
e-mail: [office@ak-vych.cz](mailto:office@ak-vych.cz)

---

[1] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Nový zákoník práce: Co navrhujeme a chceme

prosadit? Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 16.3.2016]. Dostupné na www, k dispozici >>> [zde](#).

[2] Původní § 12 byl spolu s dalšími ustanoveními zákoníku práce zrušen bez náhrady v rámci jedné z novelizací.

[3] § 5 Absatz 3 und 4 des Betriebsverfassungsgesetzes

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## 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](#)