

# ROLE MANAŽERA V PROCESU VZNIKU PRACOVNÍHO POMĚRU

DOMINIK ŽENATÝ

Právnická fakulta Masarykovy univerzity, Česká republika

## Abstrakt v rodném jazyce

Článek popisuje úlohu manažera při vzniku pracovního poměru. Nezaměřuje se jen na zákonné požadavky a zákazy, ale zkoumá celý proces jako kompaktní celek. Mapuje úlohu manažera jako představitele zaměstnavatele, který jeho jménem jedná se zaměstnancem. Článek se zabývá pouze sférou podnikatelskou a specifika nepodnikatelské sféry ponechává stranou.

## Klíčová slova v rodném jazyce

Pracovní právo, vznik pracovního poměru, manažer.

## Abstract

The article describes the role of the manager in process of employment creation. It is not describing only the legal requirements and bans, but focuses on the process as a complex. The article is focused only on business subjects.

## Key words

Industrial law, employment creation, manager.

## 1. PRACOVNÍ POMĚR JAKO DOMINANTNÍ PRACOVNĚ PRÁVNÍ VZTAH

Pracovní poměr je, v českém právním řádu, základní pracovněprávní vztah. Jeho důležitost je dána i faktem ekonomické významnosti tohoto vztahu pro zaměstnance (i zaměstnavatele). Zákon předpokládá jako základní právní skutečnost vzniku pracovního poměru pracovní smlouvu. „Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.“<sup>1</sup> Mimo pracovní poměr mohou vznikat i pracovní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pracovní poměr je, oproti dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr, dominantním základním pracovněprávním vztahem. A to nejen z pohledu objemu takto konané práce, ale i z pohledu větší tradičnosti institutu pracovního poměru.

Pracovní poměr je možné členit do několika fází. První fází, která fakticky stojí mimo pracovní poměr je postup před vznikem pracovního poměru; tak jak jej zná zákoník práce v §§ 30 – 32. Fází, na kterou se zaměřuje tento článek, je vznik pracovního poměru, který je spolu s ustanoveními o pracovním poměru a pracovní smlouvě uveden pod §§ 33 – 39 zákoníku práce. Poslední dvě fáze jsou změny pracovního poměru (§§ 40 – 47) a skončení pracovního poměru (§§ 48 – 73).

Pouze porovnáním počtu paragrafů, které zákoník práce věnuje jednotlivým fázím (3 pro postup před vznikem, 7 pro vznik, smlouvu a poměr jako takový, 8 pro změny a celých 26 pro skončení) lze spatřit silnou nerovnováhu. Tento nepoměr je dát důrazem na následky, které způsobuje skončení pracovního poměru na rozdíl od jeho vzniku. Zároveň napovídá, již na první pohled, ochrannářskou funkci zákoníku práce nad zaměstnancem. Aniž bychom četli zmíněné paragrafy, můžeme si tak udělat obrázek o pracovním poměru v ČR.

---

<sup>1</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §33 odst. 1.

Například Francie, známá pro svoji maximální ochranu zaměstnance, věnuje vzniku pracovního poměru celkem 17 paragrafů (§§ 1221 1 - 17), změně celkem 8 paragrafů (§§ 1222 1 – 8) a jeho skončení plných 203 paragrafů (§§ 1231 1 – 1248 11). Je zde tedy také patrný značný nepoměr.

## **2. MANAŽER NEBO VEDOUcí PRACOVNÍK**

Zákoník práce nezná pojem manažer, ale pouze pojem vedoucí pracovník. Tento pracovník byl definován starým zákoníkem práce (65/1965 Sb.) jako vedoucí pracovník, jehož pracovní poměr vznikl jmenováním (tj. u vedoucí zaměstnanci, jimž je podřízen další vedoucí zaměstnanec a kteří se v rámci systemizace pracovních míst v organizaci nacházejí v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu nebo o stupeň níže, tj. v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízenému statutárnímu orgánu). Jelikož tato úprava nemá oporu v evropské legislativě, je v novém zákoníku práce upraven vedoucí zaměstnanec pouze pro nepodnikatelskou sféru. Výjimku tvoří § 73 odst. 2, který připouští možnost dohodnutí se s vedoucím zaměstnancem na možnosti odvolání z pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát; čímž zachovává obsahovou část definice pojmu vedoucí pracovník, tak jak jej znal starý zákoník práce, i pro podnikatelskou sféru.

Pro účely posuzování vlivu manažera na vznik pracovního poměru postačí definice, která za manažera považuje jakéhokoliv nadřízeného, jenž komunikuje s uchazečem o zaměstnání (z pozice budoucího nadřízeného). Manažer, tedy pracovník, kterého vnímá uchazeč o zaměstnání jako představitele budoucího zaměstnavatele (manažerem však nerozumíme personalistu nebo jiné administrativní pracovníky bez rozhodovací pravomoci v rámci daného přijímacího procesu). Tento článek se dále zabývá pouze sférou podnikatelskou a specifika nepodnikatelské sféry ponechává stranou.

## **3. VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU JAKO PROCES**

Pracovní poměr vzniká dnem sjednaným jako den nástupu zaměstnance a nebo dnem, který je uveden jako den jmenování do funkce vedoucího zaměstnance. Na první pohled se tedy jedná o jeden časový okamžik. Podíváme-li se na celou situaci procesně, musíme dojít k závěru, že se jedná o delší období. Minimálně je možné rozlišovat tři fáze: postup při výběru uchazečů, jednání vedené s vybraným uchazečem a samotný vznik pracovního poměru. Na jednotlivé fáze se nyní podíváme blíže.

### **3.1 POSTUP PŘI VÝBĚRU UCHAZEČŮ**

Analyzujeme-li situaci výběru uchazečů, tak můžeme tento proces popsat následujícím způsobem: z uchazečů, kteří reagovali na nabídku pracovní pozice, musí zaměstnavatel vybrat jednoho, kterému tuto pozici nabídne. Zákoník práce ponechává, v § 30, tuto situaci v rukou zaměstnavatele (vyjma situací dle zvláštních právních předpisů). Současně umožňuje zaměstnavateli zjišťovat o uchazečích údaje, avšak jen ty, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

Definice takových údajů je velice složitá a navíc je nutné přihlédnout i k požadavku hlavy IV. zákoníku práce, které vyslovuje zákaz jakékoliv diskriminace zaměstnanců. Starý zákoník práce definoval pojem diskriminace: „V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině,

politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.“<sup>2</sup>

Nový zákoník práce již definici pojmu diskriminace neřeší a odkazuje v § 16 odst. 2 na antidiskriminační zákon. Tento odkaz však není možné použít, protože antidiskriminační zákon ještě není platný. Dostáváme se tak do situace, kdy je možné použít definici starého zákoníku práce a nebo vlastního výkladu.

Ve většině případů je však obě stranám zřejmé, jaké údaje není možno zjišťovat v souladu zákoníkem práce a jaké údaje zjišťovat lze. Nejčastějším případem diskriminace zůstává i nadále diskriminace kvůli pohlaví (velmi znevýhodněny jsou v tomto případě například ženy s malými dětmi; což je důsledek ekonomický, z pohledu zaměstnavatele, pro kterého každý zaměstnanec znamená stejné náklady, ale různé přínosy – v tomto případě například krácené o pobyt mimo zaměstnání s nemocným dítětem). Zaměstnanec i zaměstnavatel ví, že není zákonné, aby se při pohovoru objevili otázky na počet dětí, na zajištění jejich hlídání či na jejich nemocnost.

Praxe je ovšem jiná, než jak ji předpokládá zákoník práce. Pracovních sil na je v současné době na českém trhu dostatek (vyjma odborných kvalifikovaných pracovníků, kterých je vždy nedostatek) a tím pádem je zde převis poptávky po práci nad nabídkou práce. Tato situace je zcela běžná ve všech rozvinutých zemích. Tento stav však dává zaměstnavateli větší vyjednávací sílu než jakou disponuje zaměstnanec. Proto je i český zákoník práce postaven na ochranu slabší strany, tedy zaměstnance. V praxi je proto situace pro zaměstnance složitá, protože sice ví, že není zákonné, aby zaměstnavatel kladl některý typy dotazů, ale zároveň ví, že na jeho místo je mnoho dalších kandidátů. Je tedy jasné, že předpokládá, že tyto odpoví na dané otázky a proto i on sám se podvolí diskriminaci ze strany zaměstnavatele.

Zaměstnavatel má zákonnou povinnost informovat zaměstnancem před uzavřením pracovní smlouvy o několika náležitostech budoucího zaměstnání. Zákon jasně stanovuje nutné seznámení „s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.“<sup>3</sup> Nejdůležitější, z pohledu zaměstnance, bývá právě způsob a výše odměňování. V praxi je však tento údaj sdělován až vybranému kandidátovi v další fázi výběrového řízení; narozdíl od anglosaských zemí, kde je roční základní plat vždy uváděn již v nabídce zaměstnání (což je mnohem logičtější a ekonomičtější, neboť se na výběrových řízeních nemusejí setkávat zaměstnanci a zaměstnavatelé, jejichž finanční představy jsou neslučitelně odlišné).

### **3.2 JEDNÁNÍ VEDENÉ S VYBRANÝM UCHAZEČEM**

Jednání vedené s konkrétním vybraným uchazečem obsahuje základní bod a tím je pracovní smlouva. Vedle zákonných požadavků na druh práce, místo výkonu a dne nástupu je rozumné uvést do smlouvy, popřípadě jako přílohu, i popis pracovní pozice. Zákoník práce totiž v §37 nařizuje zaměstnavateli seznámit zaměstnance s obsahem pracovního poměru a dává mu lhůtu

<sup>2</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, §1 odst. 4.

<sup>3</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §31.

1 měsíc od nástupu. Zároveň nabízí jako možnost sjednat obsah pracovního poměru přímo v pracovní smlouvě. Tento způsob je efektivnější neboť je možné již v průběhu jednání před podpisem smlouvy hovořit o konkrétní náplni pracovní pozice; a to i v písemné, později závazné, formě. Tento způsobem je vhodnou technikou, která posiluje důvěru a stabilitu zaměstnance, což je v zájmu zaměstnavatele.

Velmi podstatnou částí pracovní smlouvy je ustanovení o zkušební době. Zákon umožňuje zaměstnavateli maximální délku tři měsíce. Praxe však hojně tuto dobu prodlužuje, nikoliv jako oficiální zkušební dobu, ale například uzavíráním smlouvy na dobu určitou (kupříkladu jeden rok) s tím, že následně se uzavře smlouva na dobu neurčitou. Zaměstnavatel si tak ponechává možnost se zaměstnancem po roce nespolupracovat, aniž by musel splňovat některý z výpovědních důvodů. Zaměstnanec je v této situaci opět před rozhodnutím smlouvu na dobu neurčitou nepodepsat, protože mu neposkytuje dostatečnou ochranu, avšak ví, že je pravděpodobné, že zaměstnavatel poté dá přednost jinému uchazeči.

### **3.3 VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU**

Veškerá jednání s uchazečem o zaměstnání jsou završena podpisem projednané pracovní smlouvy. Ve stejném okamžiku však může dojít i podpisu dalších smluv, které budou definovat pracovní vztah. Například může jít o podepsání dohody o hmotné zodpovědnosti nebo kariérní dohody.

Kariérní dohody jsou hojně používaným nástrojem u mezinárodních firem, které pomocí nich stabilizují své lidské zdroje. Taková dohoda mívá zpravidla vymezené cíle, jichž má zaměstnanec dosáhnout v následujícím roce (zlepšení jazykových dovedností, rozšíření kvalifikace, apod.) a zároveň obsahuje závazek zaměstnavatele o odměně zaměstnanci, který cílů dosáhne (kariérní postup, navýšení mzdy, apod.). Vzhledem k faktu historického nepoužívání podobných dohod v českém právním řádu, dá se jen těžko odhadnout jaký bude jejich další vývoj a jaké budou postupy při neplnění kariérních a podobných dohod.

## **4. ÚLOHA MANAŽERA**

Manažer jako představitel společnosti plní nezastupitelnou úlohu v celém procesu vzniku pracovního poměru. Jeho vystupování, chování a přístup jsou jedním z hlavních kritérií při rozhodování uchazeče o zaměstnání. S manažerem se uchazeč o zaměstnání setkává zpravidla až v pozdější fázi výběru. Seznámení se společností (skrže webové stránky a pohovor s personalistou) má uchazeč o zaměstnání již za sebou. Od manažera tedy očekává spíše konkrétní definici pracovního místa a podmínek budoucího zaměstnání.

Naprostou nezbytnou je manažerova detailní znalost nabízené pracovní pozice a také znalost zákoníku práce a souvisejících předpisů. Samozřejmě se očekává, že tyto informace, minimálně, co se týče platné právní úpravy, budou manažerovi sděleny personalistou a budou aktualizovány. Je však nutné, aby manažer měl právní povědomí o situaci vzniku pracovního poměru. Zcela jednoduše se tak může vyvarovat nezákonných postupů a situace a nebo alespoň ví, když takové situace nastanou (je možné, že manažer tyto situace nastoluje schválně, například při testování uchazečovy asertivity, když čeká, zdali se proti nedovolenému postupu či dotazu ohradí). Mnohdy však ani sám uchazeč není zcela informován o svých právech a situaci vzniku pracovního poměru nezná po právní stránce nebo jeho informace nejsou aktualizované.

A je to právě manažer, kdo by měl dbát na zákonnost procesu vzniku pracovního poměru. Jednak to zákon sám vyžaduje, ukládáním povinností (např. informační) a také jeho přístup k aktualizovaným informacím je lepší. Neznalost zákona sice neomlouvám, ale jsou opodstatněné předpoklady, kdy je možno se domnívat, že právní povědomí uchazeče je malé nebo neaktualizované a v takové chvíli je vystaven možným nátlakům a nezákonnostem ze strany zaměstnavatele. Praxe dokazuje, že manažer v takovéto situaci nejedná vždy tak, jak zákonodárce předpokládá a častěji nastane situace, kdy neznalosti uchazeče daný manažer využívá a zneužívá.

Praxe však spíše obsahuje příklady zneužívání silného postavení budoucího zaměstnavatele, stejně tak, jako zneužívání postavení zaměstnavatele. Je to dáno nejen historickým vývojem, ale také osobností každého manažera. Jednoznačně však lze konstatovat, že zákonný a otevřený přístup k uchazečům o zaměstnání a stejně tak i k zaměstnancům vede k důvěře k zaměstnavateli, která je základním znakem dlouhodobých pracovněprávních vztahů.

### **Literatura:**

- Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. 83/08
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Vysokajová, M.: Zákoník práce s komentářem, Praha: ASPI, 2007

### **Kontaktní údaje na autora – email:**

*zenaty@centrum.cz*