

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**  
Fakulta právnická

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

*Porušení pracovních povinností jako důvod skončení  
pracovněprávního vztahu*

Kristýna Phamová

Plzeň 2018

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI  
Fakulta právnická  
Akademický rok: 2017/2018

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kristýna PHAMO**  
Osobní číslo: **R13M0156P**  
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**  
Studijní obor: **Právo**  
Název tématu: **Porušení pracovních povinností jako důvod skončení  
pracovněprávního vztahu**  
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Úvod
2. Výklad základních pojmů
3. Intenzita porušení pracovních povinností
4. Kontrola zaměstnanců při plnění jejich povinností a jejich ochrana
5. Spory v souvislosti se skončením pracovněprávních vztahů pro porušení pracovních povinností
6. Úprava skončení pracovněprávních vztahů z důvodu porušení pracovních povinností na Slovensku
7. Závěr

Rozsah grafických prací:

Rozsah kvalifikační práce:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**
- **BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015**
- **PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2014**
- **BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014**
- **DOLEŽÍLEK, Jiří. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. 2., aktualizované a rozšířené vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012**
- **KOTTNAUER, Antonín; TÝC, Jiří. Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu. Olomouc: ANAG, 2004.**
- **GALVAS, M., Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2015**
- **HROMADA, M.: Pracovněprávní spory. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2015**
- **KOLEKTÍV. Zákoník práce s komentářem a judikaturou platný od 1.1.2017, Bratislava: Nová práca spol. s.r.o., 2017.**
- **BARANCOVÁ, Helena; SCHRONK, Robert. Pracovní právo. Druhé přepracované a doplnené vydání. Bratislava: Sprint dva s.r.o., 2013**

Vedoucí diplomové práce:

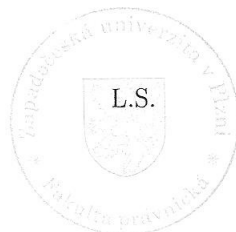
**Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **6. února 2017**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2018**

Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.  
děkan



Doc. JUDr. Jarmilá Pavlátová, CSc.  
vedoucí katedry

V Plzni dne 6. září 2017

## Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou prací na téma: „*Porušení pracovních povinností jako důvod skončení pracovněprávního vztahu*“ zpracovala samostatně. Veškeré prameny, literatura a jiné zdroje informací byli řádně citovány a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů. Práce nebyla použita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Plzni dne 28. 3. 2018

.....  
Kristýna Phamová

## **Poděkování**

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucímu mé diplomové práce Mgr. Miroslavu Hromadovi za obrovskou trpělivost a vstřícný přístup při mém vedení. Dále bych chtěla poděkovat své rodině za neochvějnou podporu a zvláštní dík patří mé mamince, která mi vždy věřila.

## Obsah

Úvod.....	1
1 Výklad základních pojmů.....	3
1.1 Pracovněprávní vztah.....	3
1.2 Pracovní poměr.....	5
1.2.1 Pracovní smlouva a její náležitosti.....	6
1.3 Závislá práce.....	7
1.4 Práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru.....	8
1.5 Některé další zákonné povinnosti zaměstnanců.....	10
1.5.1 Ustanovení § 81 odst. 3 ZP.....	10
1.5.2 Ustanovení § 230 odst. 2 ZP.....	10
1.5.3 Předcházení škodám ustanovení § 248 a § 249 ZP.....	11
1.5.4 Ustanovení § 301 ZP.....	13
1.5.5 Pokyny zaměstnavatele.....	13
1.5.6 Povinnosti vedoucích zaměstnanců podle § 302 ZP.....	14
1.5.7 Povinnosti některých zaměstnanců podle § 303 ZP.....	14
2 Intenzita porušení pracovních povinností.....	16
2.1 Méně závažné porušení povinností.....	18
2.2 Závažné porušení pracovních povinností.....	19
2.3 Porušení povinností zvláště hrubým způsobem.....	20
2.4 Hodnocení stupně intenzity.....	23
3 Kontrola zaměstnanců při plnění jejich povinností a jejich ochrana.....	24
3.1 Kontrola zaměstnanců.....	24
3.1.1 Dočasná pracovní neschopnost (DPN).....	24
3.1.2 Kontrola zaměstnanců prostřednictvím telekomunikační a monitorační techniky.....	25
3.1.3 Ochrana zaměstnanců.....	28
3.1.4 Ochrana osobních práv zaměstnanců s ohledem na ustanovení § 316 ZP.....	29
3.1.5 Ochrana osobních údajů zaměstnanců.....	30
3.1.6 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP).....	30
4 Spory v souvislosti se skončením pracovněprávních vztahů pro porušení pracovních povinností.....	34
4.1 Pravomoc a příslušnost soudů, zásady řízení před soudem.....	34
4.1.1 Pravomoc.....	34
4.1.2 Příslušnost.....	34
4.1.3 Základní zásady.....	35
4.2 Účastníci řízení.....	36
4.2.1 Procesní subjektivita.....	36

4.2.2	Procesní způsobilost .....	37
4.3	Průběh řízení .....	37
4.4	Předpoklady porušení pracovních povinností zaměstnancem .....	37
4.4.1	Zavinění .....	38
4.4.2	Protiprávní jednání .....	38
4.5	Následky porušování pracovních povinností .....	38
4.5.1	Skončení pracovního poměru .....	38
4.5.2	Výpovědní důvod podle § 52 písm. g) ZP .....	44
4.5.3	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem .....	47
4.5.4	Alternativní následky .....	48
5	Úprava skončení pracovněprávních vztahů z důvodu porušení pracovních povinností na Slovensku .....	50
5.1	Skončení pracovního poměru .....	50
5.1.1	Výpověď ze strany zaměstnavatele pro porušení pracovní disciplíny 51	
5.1.2	Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ....	52
5.1.3	System právních povinností zaměstnance ve slovenském zákonníku práce 53	
5.1.4	Srovnání české a slovenské úpravy pracovního práva .....	54
	Závěr .....	56
	Resumé .....	59
	Seznam použitých zkratk .....	60
	Seznam použité literatury .....	61

## Úvod

Při zpracování diplomové práce jsem si dala za úkol zjistit odpovědi na otázky, které nejsou v platné právní úpravě pracovního práva zcela jasně upraveny. Pracovní právo obecně upravuje základní povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele, také upravuje jejich porušení a následky, které s porušením pracovních povinností souvisejí. V zákoníku práce jsou sice jmenovány stupně intenzity porušení pracovní povinnosti, pro které může zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, už zde ale není upraveno, co si pod těmito pojmy máme představit. Opravdu po každém porušení pracovní povinnosti musí následovat výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru? Lze zaměstnance nejprve upozornit, nebo ho jinak sankcionovat? Kde leží hranice závažnosti porušení pracovní povinnosti? Na tyto bych chtěla v závěru své práce znát odpověď. A protože i takto konkrétně vymezené téma lze vykládat široce, budu se zabývat zejména porušením pracovních povinností zaměstnancem, jelikož je takový důvod skončení pracovněprávního vztahu četnější.

V první kapitole mé diplomové práce se proto budu zabývat výkladem několika základních pojmů, které s tématem diplomové práce souvisejí, jako například co jsou pracovněprávní vztahy, pracovní poměrem a jaké jsou pracovní povinnosti zaměstnance. Cílem této kapitoly je objasnit čtenáři souvislosti a vazby mezi jednotlivými pojmy, které budou užívány i v následujících kapitolách.

V druhé kapitole se zaměřím na vymezení zákoníkem jmenovaných stupňů intenzity porušení povinností. Účelem této kapitoly bude stanovení hranic mezi jednotlivými stupni intenzity porušení povinností. Základním zdrojem pro výklad této kapitoly bude judikatura Nejvyššího soudu ČR, která je v oblasti určování intenzity porušení pracovní povinnosti celkem bohatá a rozmanitá. V neposlední řadě bych chtěla u jednotlivých stupňů uvést adekvátní příklady, které by celý význam této kapitoly završily.

Třetí kapitola mé diplomové práce bude zaměřena na kontrolu plnění povinností zaměstnancem a výklad ustanovení § 316 zákoníku práce. Toto ustanovení je regulací vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na úrovni ochrany majetkových práv zaměstnavatele a ochrany soukromí zaměstnance. Mimo jiné se zaměřím i na právo zaměstnance na ochranu osobnostních práv a na právo ochrany osobních údajů. Vzhledem k tomu, že v dnešní době je používání moderních technologických systémů kontrolujících činnost zaměstnance na pracovišti celkem běžnou praxí zaměstnavatelů, je potřeba ujasnit, kam až může



zaměstnavatel zajít v rámci kontroly zaměstnance, aniž by porušil jeho práva, a zároveň jak široká je povinnost zaměstnance tuto kontrolu strpět. Je nutné vymezit hranici mezi kontrolou vykonávanou v mezích zákona a stanovit pravidla, jimiž se zaměstnavatel i zaměstnanec musí řídit, aby bylo jasné, kdy už není obrana zaměstnance proti kontrole porušením pracovních povinností a nemůže tedy vést ke skončení pracovního poměru.

V předposlední kapitole této práce se budu zabývat pracovněprávními spory. Stručně zde vymezím, kdo je oprávněn o těchto sporech rozhodovat a jaké jsou základní zásady řízení ve věcech pracovněprávních. Zároveň stanovím, kdo je v takovýchto sporech účastníkem. Podstatou této kapitoly budou předpoklady vzniku takového sporu, tedy rozvázání pracovněprávního vztahu v důsledku porušení pracovních povinností a s tím spojená soudní obranu jednoho z účastníků tohoto vztahu. V závěru této kapitoly se budu zabývat také dalšími možnými následky porušení pracovních povinností, které nevedou ke skončení pracovněprávního vztahu, ale můžou mu předcházet.

V závěrečné kapitole mé diplomové práce se budu věnovat slovenské právní úpravě skončení pracovněprávních vztahů pro porušení pracovní disciplíny. Zajímá mě zvláště, zda se slovenská právní úprava od české v některých ohledech zásadně liší. A v případě, že existují nějaké podstatné rozdíly mezi oběma úpravami, pak se pokusím zjistit, jestli jsou spíše přínosem či nikoliv.

# 1 Výklad základních pojmů

V první kapitole se zaměřím na základní pojmy úzce související s tématem diplomové práce. Mezi tyto základní pojmy patří např.: pracovněprávní vztah, pracovní poměr, pracovní smlouva a její náležitosti, povinnosti a oprávnění zaměstnanců a zaměstnavatelů. Cílem této kapitoly je seznámit čtenáře se základními pojmy, nikoli pracovního práva, ale s pojmy, které jsou užívány v souvislosti se skončením pracovněprávního vztahu z důvodu porušení pracovní povinnosti. Dalším úkolem této kapitoly je zejména vymezit základní rámec povinností zaměstnance vyplývajících ze zákoníku práce. Zaměstnanec je mimo povinnosti vyplývající ze zákoníku práce povinen dodržovat i další povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, které ovšem budou rozebrány v dalších kapitolách.

## 1.1 Pracovněprávní vztah

Pracovněprávní vztah je v učebnicích pracovního práva vymezován celkem konstantně. Právním vztahem lze rozumět právem regulovaný společenský vztah. Jako pracovněprávní vztah můžeme tedy označit společenský vztah regulovaný pracovním právem.

Dalším definičním znakem právního vztahu, a tedy i pracovněprávního vztahu jsou jeho subjekty, které jsou nositeli vzájemných práv a povinností. Jednu z nejužitečnějších definic pracovněprávního vztahu můžeme nalézt například v učebnici docenta Galvase, kde profesorka Gregorová píše, že „*pracovněprávní vztahy jsou právem regulované společenské vztahy, které vznikají mezi subjekty ve vazbě na pracovní proces a jejich účastníci jsou nositelé vzájemných subjektivních práv a povinností.*“<sup>1</sup>

Z výše uvedené definice vyplývá, že pracovněprávní vztahy můžeme zařadit mezi vztahy závazkové, jelikož subjekty těchto vztahů jsou nositeli subjektivních práv a povinností, přičemž když jednomu ze subjektů vzniká subjektivní právo vůči druhému subjektu, tomu naproti vzniká právní povinnost a naopak. Právní teorie označuje také závazkové pracovněprávní vztahy jako synallagmatické, protože obě strany jsou věřitelem, každá k jinému právu.

Pracovněprávní vztahy lze charakterizovat podle definičních prvků, které vyplynuly z výše uvedeného. Těmito prvky jsou:

---

<sup>1</sup>GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1 (s. 87)

- subjekty,
- obsah,
- objekt.

Subjekty pracovněprávních vztahů mohou být fyzické osoby (FO), právnické osoby (PO) a stát, tyto subjekty jsou zároveň i účastníky v pracovněprávních vztazích.

Obsahem pracovněprávního vztahu jsou příslušná subjektivní práva a povinnosti. Objektem pracovněprávních vztahů je požadované chování účastníků, tedy účel, za jakým do takového právního vztahu vstupují.

Pracovněprávní vztahy lze dělit podle několika kritérií, mezi základní dělení mimo jiné patří dělení na:

- pracovněprávní vztahy individuální, vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
- pracovněprávní vztahy kolektivní.

Individuální pracovněprávní vztahy dělíme na:

- základní, v nichž dochází k výkonu závislé práce
- odvozené, které vznikají následně, a úzce souvisejí s prvními uvedenými.

Základní pracovněprávní vztahy lze ještě dále členit na:

- pracovní poměr,
- právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- služební poměr.<sup>2</sup>

V následujících kapitolách se budeme zabývat zejména skončením pracovního poměru z důvodu porušení pracovní povinnosti. Porušením pracovní povinnosti se rozumí „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, což je pojem zákoníku práce platného od 1. 1. 2007, přičemž tímto pojmem byl nahrazen starší termín „pracovní kázeň“ užívaný v zákoníku práce platném do 31. 12. 2006. Ještě dlouho po přijetí nynějšího zákoníku práce<sup>3</sup> vznikaly pochybnosti, zda změnou terminologie došlo i ke změně obsahové, tedy jestli například zákonodárce nechtěl zaměstnanci poskytnou větší

<sup>2</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1 (s. 88-89)

<sup>3</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, platné znění od 1. 1. 2007, s účinností od 1. 2. 2018.

právní ochranu.<sup>4</sup> Jasně do tohoto problému vnesl až rozsudek Nejvyššího soudu ČR (sp. zn. 21 Cdo 4643/2010), ve kterém je jasně řečeno, že: „*Na uvedených právních názorech dovolací soud při obsahově shodné právní úpravě, kdy došlo pouze ke změně právní terminologie (pojem „povinnost vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci“ nahradil v zákoníku práce dříve užívaný termín „pracovní kázeň“), i nadále setrvává a neshledává žádné důvody k jejich změně.*“<sup>5</sup>

Z důvodu porušení pracovní povinnosti mohou skončit všechny pracovněprávní vztahy, nicméně já se zaměřím na skončení pracovněprávních vztahů následkem porušení pracovní povinnosti pouze v rámci soukromého sektoru.

## 1.2 Pracovní poměr

Pracovní poměr v zákoníku práce není výslovně definován, ačkoliv o něm zákoník často hovoří. Charakteristiku pracovního poměru lze proto nalézt zejména v odborné literatuře.

Pracovním poměrem rozumíme smluvní, závazkový vztah, v jehož rámci se jeden účastník (zaměstnanec) zavazuje pro druhého účastníka (zaměstnavatele) vykonávat práci za mzdu/plat. Z toho vyplývá, že účastníkem na straně zaměstnance je fyzická osoba (FO), která takto realizuje svoje ústavní právo na práci, kdežto na druhé straně – zaměstnavatel, kterým může být právnická osoba (PO), stát i FO – si takto zajišťuje pracovní sílu pro zajištění plnění svých hospodářských aktivit.<sup>6</sup>

Z výše uvedené definice nám vyplývají tři charakteristické znaky pro pracovní poměr, a to smluvnost, závazkovost a úplatnost.

Podle ustanovení § 33 odst. 1 zákoníku práce se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou, kdy podmínkou platnosti je vždy souhlas obou stran.<sup>7</sup> Pracovní poměr, jelikož patří mezi základní individuální pracovněprávní vztahy, kdy účastníci takového vztahu jsou nositeli vzájemně odpovídajících

---

4 Bukovjan, Petr. *Kam zmizela „pracovní kázeň“*. (online), Mzdová praxe, 2009/2, [cit: 18. 3. 2018] **Dostupné z:** <http://www.mzdovapraxe.cz/blog/detail-prispevku/articled-102-kam-zmizela-pracovni-kazen/>

5 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 6. 2012, **sp. zn. 21 Cdo 4643/2010**

6 GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1 (s. 227)

7 § 33 odst. 1 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1. 2. 2018

subjektivních práv a povinností, má i závazkový charakter. V neposlední řadě je pro pracovní poměr charakteristická úplatnost, kdy pracovní poměr je zásadně vždy úplatný vztah, to znamená, že zaměstnanci za vykonanou práci vždy náleží sjednaná odměna.

### 1.2.1 Pracovní smlouva a její náležitosti

Pracovní poměr lze založit dvoustranným právním jednáním, pracovní smlouvou, což je nejobvyklejší způsob vzniku pracovního poměru.<sup>8</sup> Pracovní poměr je také možné založit jmenováním (§ 33 odst. 3 ZP). Pracovní smlouva je charakteristickým znakem smluvního a závazkového vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Oba subjekty, jež projeví svou svobodnou vůlí souhlas ke vzniku pracovního poměru podpisem pracovní smlouvy, se tím zavazují k základním povinnostem jim z toho vyplývajících (§38 ZP) a k další povinnostem vyplývajících z právních předpisů. Práva a povinnosti je možné v pracovní smlouvě upravovat, pokud to zákoník práce dovoluje a pokud se tak strany dohodnou.

Zákoník práce stanoví základní náležitosti pracovní smlouvy, a nutnost sjednat pracovní smlouvu písemně. (§ 34 odst. 1,2 ZP) Náležitosti stanovené zákoníkem práce jsou náležitostmi základními, to znamená, že pokud nejsou stranami sjednány, nedojde k platnému uzavření pracovní smlouvy. Pracovní smlouva se uzavírá nejpozději v den nástupu do práce.<sup>9</sup>

Základními náležitostmi pracovní smlouvy (§ 34 odst. 1 ZP) jsou:

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- místo výkonu práce, kde má být práce vykonávána,
- den nástupu do práce.

Sjednáním druhu práce, která má být zaměstnancem pro zaměstnavatele vykonávána, se vymezí základní okruh pracovních úkolů zaměstnance. Sjednání druhu práce zaměstnanci umožňuje bez sankce nevykonávat práci, která nebyla v pracovní smlouvě sjednána, pokud nebyl na tuto práci převeden (§ 41 ZP).

<sup>10</sup>

Další základní náležitostí pracovní smlouvy je sjednání místa či míst výkonu

---

8 HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1 (s. 137)

9 HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1(s. 138)

10 HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-

práce. Je zcela na účastnících, jak se dohodnou. Místo výkonu práce, může být sjednané jako pravidelné pracoviště například kancelář, kam bude zaměstnanec pravidelně docházet a plnit pracovní úkoly. Místo výkonu práce lze sjednat širěji, a pak pro účely cestovních náhrad se jako pravidelné pracoviště bere místo, kde začínají pracovní cesty zaměstnance nejčastěji.<sup>11</sup> Poslední podstatnou náležitostí je sjednání dne nástupu do práce. Dnem nástupu do práce je den, který je v pracovní smlouvě sjednán. Den nástupu do práce může být určen několika způsoby, například jako konkrétní kalendářní den, nebo jako den následující po odchodu zaměstnance XY do důchodu. Den nástupu do práce musí být určen tak, aby nebylo pochybností o skutečném okamžiku vzniku pracovního poměru. Tímto dnem vzniká pracovní poměr, zaměstnanec v tento den musí nastoupit do zaměstnání a konat práci a zároveň mu za to náleží peněžní plnění související s výkonem práce v pracovním poměru.<sup>12</sup> Účastníci si v pracovní smlouvě mohou sjednat i další náležitosti, které budou považovat za podstatné, například výši mzdy, zkušební dobu, specifické pracovní podmínky atd.<sup>13</sup>

### 1.3 Závislá práce

Závislou práci definuje zákoník práce v ustanovení § 2 odst. 1 jako „*práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenost zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“<sup>14</sup>

Závislá práce je tak charakterizována několika prvky

- vztahem nadřízenosti a podřízenosti,
- je vykonávána jménem zaměstnavatele,
- podle pokynů zaměstnavatele,
- a zaměstnanec ji vykonává osobně.

Právo na odměnu za závislou práci, která je v různých vztazích nazývána různě – mzda, plat, odměna – je upraveno v ustanovení § 2 odst. 2 ZP.

---

540-1(s. 139)

11 HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1 (s. 140)

12 KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6. (s. 84.)

13 BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. (s. 177)

14 § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1. 2. 2018

## 1.4 Práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru

Subjekty pracovněprávního vztahu jsou nositeli mnoha různých práv a povinností, některé vyplývají přímo ze zákona, jiné z vnitřních předpisů,<sup>15</sup> pracovních řádů,<sup>16</sup> kolektivních smluv či z ujednání ze smluv mezi stranami. V této podkapitole se zaměříme na obecná práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru, která vyplývají z definice závislé práce.

Jak už jsme si uvedli výše, pracovní poměr je vztah synallagmatický, což znamená, že každé uvedené povinnosti odpovídá příslušné právo druhé strany a naopak. Základní povinnosti vyplývající z pracovního poměru se odvozují z definice závislé práce v ustanovení § 2 ZP a jsou stručně vymezeny v ustanovení § 38 zákoníku práce.

Mezi povinnostmi zaměstnavatele řadíme:

- přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy,
- platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat,
- vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů,
- dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem;

povinností zaměstnance je:

- podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy, v rozvržené týdenní pracovní době,
- dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

Další povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele jsou uvedeny v části třinácté zákoníku práce, ustanovení § 300 a následujících. Zákoník práce zde upravuje další povinnosti zaměstnanců, jako například povinnosti zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti (§ 301a), povinnost pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností a plnit pokyny nadřízených vedoucích zaměstnanců, povinnost dodržovat právní předpisy vztahující se k jimi vykonávané práci, povinnost řádně hospodařit s prostředky jim svěřenými (§ 301); dále zde upravuje povinnosti zaměstnanců státní správy, ÚSC, justice a jiných institucí (§ 303).

---

<sup>15</sup> Vnitřní předpis (§305) stanovuje práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec výhodněji, než stanoví tento zákoník práce. Vnitřní předpis musí být vydán písemně a nesmí být v rozporu s právními předpisy, nesmí být retroaktivní. Vydává se na dobu určitou, nejméně na dobu jednoho roku. VP je závazný pro zaměstnavatele a jeho zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního předpisu do 15 dnů.

<sup>16</sup> Pracovní řád (§306) je zvláštní druh vnitřního předpisu, rozvádí ustanovení zákoníku práce či jiného zvláštního zákona podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele.

Ustanovení § 300 ZP upravuje povinnosti zaměstnavatele při určování množství práce a pracovního tempa. Kromě těchto uvedených, vyplývají povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z různých dalších ustanovení zákoníku práce.

Mimo tyto základní povinnosti je třeba uvést i povinnost zaměstnavatele zákazu diskriminace a právo zaměstnance na rovné zacházení, ochranu osobních práv zaměstnanců a ochranu osobních údajů zaměstnanců. Posledním dvěma se budu věnovat v kapitole o kontrole zaměstnanců při výkonu práci a jejich ochraně.



## 1.5 Některé další zákonné povinnosti zaměstnanců

V následující části první kapitoly se zaměřím na jednotlivá ustanovení zákoníku práce, ve kterých je zaměstnanci uložena povinnost, jejímž porušením se vystavuje riziku, že s ním bude rozvázán pracovní poměr pro porušení povinnosti vyplývající z právního předpisu. Zákoník práce stanovuje povinnosti zaměstnanců i zaměstnavatelů na mnoha místech, proto jsem vybrala jen několik ustanovení, kterými se chci zabývat.

### 1.5.1 Ustanovení § 81 odst. 3 ZP

Povinnosti zaměstnanců upravuje zákoník práce hned v několika ustanoveních. Jednou z povinností zaměstnance je být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny (§ 81 odst. 3 ZP). Začátek a konec směny určuje zaměstnavatel, a zaměstnance o tom informuje písemně, pokud to není uvedeno v pracovní smlouvě. Povinností zaměstnance je být na začátku směny na svém pracovišti a být připraven k výkonu práci. Další povinností vyplývající z tohoto ustanovení je, že zaměstnanec nesmí opustit své pracoviště před koncem směny.<sup>17</sup> To znamená, že jakékoliv úkony, které nejsou prací (převlékání do/z pracovního oděvu, příprava pracoviště k výkonu práce a další činnosti), má zaměstnanec vykonávat před začátkem anebo po skončení směny. Toto ustanovení tedy dává zaměstnanci za povinnost být na svém pracovišti včas a po určenou pracovní dobu, což je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat.<sup>18</sup>

### 1.5.2 Ustanovení § 230 odst. 2 ZP

Toto ustanovení stanovuje zaměstnanci povinnost prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce, to souvisí zejména z povinností zaměstnance konat sjednanou práci dle svých sil, znalostí a schopností [§ 301 písm. a) ZP]. Účast na školení je výkonem práce, tudíž zaměstnanci náleží mzda nebo plat, případně i příplatky koná-li se školení mimo zaměstnancovu pracovní dobu nebo o víkendu.<sup>19</sup> Účast na takovýchto školení, může iniciovat zaměstnanec sám, ale

---

17 VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 9788073577230. (s. 216)

18 BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. (s. 529)

19 VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká

častěji se spíš musí zaměstnanec podrobit pokynu zaměstnavatele, aby se takového školení zúčastnil. Nepodrobení se takovému pokynu znamená porušení povinností vyplývajících pro zaměstnance z právních předpisů. Zároveň to lze kvalifikovat jako neomluvenou nepřítomnost v práci, pokud zaměstnanec době školení nevykonával jinou práci. Náklady na prohlubování kvalifikace nese zaměstnavatel.<sup>20</sup>

### 1.5.3 Předcházení škodám ustanovení § 248 a § 249 ZP

Ustanovení § 248 ZP upravuje povinnost zaměstnavatele zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly. Při zjištění závad či nedostatků takových podmínek je zaměstnavatel druhotně povinen přijmout nápravná opatření. Tato opatření vyplývají z řady ustanovení a nelze je jednotně shrnout. Obecnou rovinu úpravy pracovních podmínek nalezneme v ustanovení § 224 ZP. Konkrétním příkladem nám může být například ustanovení § 226 ZP, které stanoví povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání. V praxi je povinnost zaměstnavatele zajišťovat řádné pracovní podmínky delegována na vedoucí zaměstnance, jimž je i tato povinnost přímo uložena zákonem.<sup>21</sup> V případě, že zaměstnavatel nesplní povinnost zajistit svým zaměstnancům řádné pracovní podmínky, nebo nepřijme nápravné opatření k zajištění ohlášených nedostatků, nemůže být porušení povinnosti ze strany zaměstnance související s výše zmíněnou zaměstnavatelovou povinností zaměstnanci k tíži. Například nezajistí-li zaměstnavatel svým zaměstnancům ochranné pomůcky, nemůže zaměstnavatel výkon práce bez těchto ochranných pomůcek hodnotit jako porušení pracovní povinnosti zaměstnancem.

Druhá část ustanovení § 248 ZP upravuje oprávnění zaměstnavatele na kontrolu věcí a prohlídku zaměstnanců v nezbytném rozsahu pro ochranu svých majetkových práv a tomu odpovídající povinnost zaměstnanců tuto kontrolu strpět. V praxi lze toto právo vykonávat nejen prostřednictvím zaměstnanců, ale i prostřednictvím bezpečnostní agentury. Toto oprávnění zaměstnavatele je svým způsobem legálním zásahem do osobních práv zaměstnance, nicméně to

---

republika, 2012. ISBN 9788073577230. (s. 434)

20 BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. (s. 977)

21 BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. (s. 1018)

neznamená porušení práva zaměstnance na ochranu osobnosti stanovenou ustanovením § 81 a následujících NOZ. S tímto zásahem musí být zaměstnanec včas seznámen například formou vnitřního předpisu, nebo ustanovením v pracovní smlouvě.

Ustanovení § 249 ZP upravuje další, zásadní povinnosti zaměstnance, z jejichž porušení může plynout sankce, případně odvozená povinnost náhrady škody. Odstavec první tohoto ustanovení zavazuje zaměstnance k předcházení škod preventivním chováním, což předpokládá určitý stupeň pozornosti po celou dobu výkonu práce, čímž se objektivně zaměstnanec stává schopným škodám zabránit. A dále zaměstnance zavazuje k oznamovací povinnosti, v případě, kdy škoda již hrozí. Oznamovací povinnost vzniká vůči nadřízenému vedoucímu zaměstnanci. V případě oznamovací povinnosti nezáleží na tom, komu škoda hrozí, zda zaměstnavateli, jinému zaměstnanci či jiné osobě, nebo v jakém rozsahu či jakému objektu.<sup>22</sup> To neplatí u povinnosti zakročit, stanovené v odstavci druhém, která vzniká pouze, hrozí-li škoda zaměstnavateli, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru. Povinnost zakročit nastává v okamžiku, kdy už k odvrácení škody nestačí pouze oznámit, že taková škoda hrozí, ale je třeba jí aktivně zabránit, aby vznikla. Zakročit tedy musí zaměstnanec, hrozí-li nebezpečí bezprostředně. Povinnost zaměstnance aktivně zakročit se týká pouze situace, hrozí-li nebezpečí škody na majetku zaměstnavatele, u něž má zaměstnanec uzavřen pracovní poměr.<sup>23</sup> Povinnost zakročit má pouze ten zaměstnanec, který je k tomu odborně způsobilý a neohrozí-li vážně sebe či osobu blízkou.<sup>24</sup>

Poslední odstavec tohoto ustanovení upravuje oznamovací povinnost zaměstnance při zjištění nedostačujících pracovních podmínek pro výkon svých pracovních úkolů. V praxi si nedokážu představit, že by zaměstnanci hrozila nějaká sankce za nesplnění této povinnosti ze strany zaměstnavatele. Ovšem při zjištění této skutečnosti dozorujícím orgánem by reálně mohla hrozit sankce zaměstnavateli.

Nesplní-li zaměstnanec povinnost danou §249 ZP, odpovídá za škodu podle ustanovení §251 ZP.

---

22 VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 9788073577230. (s. 467)

23 BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. (s. 1020)

24 BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. (s. 1020)

#### 1.5.4 Ustanovení § 301 ZP

Ustanovení § 301 ZP v sobě zahrnuje čtyři druhy obecných povinností. Pod písmenem a) nalezneme povinnost zaměstnance pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, s čímž souvisí již zmiňovaná povinnost zaměstnanců prohlubovat svou kvalifikaci. Dále je zde povinnost plnit pokyny nadřízených, což úzce souvisí s tím, že jedním znakem závislé práce je vztah nadřízenosti a podřízenosti. Zákoník práce se zde ale zmiňuje o pokynech vydaných v souladu s právními předpisy, což znamená nesplnění pokynu sice vydaného nadřízeným zaměstnancem ale v rozporu s právními předpisy, není porušením povinností ze strany zaměstnance. Nelze proto zaměstnanci dát výpověď ani s ním okamžitě zrušit pracovní poměr.

Ustanovení § 301 písm. b) ZP ukládá zaměstnanci povinnost využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených pracovních úkolů. Písmeno c) pak dává zaměstnanci za povinnost dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané, pokud s nimi byl řádně seznámen. Tato povinnost se pak nevztahuje pouze na dobu stanovenou k práci ale také na dobu odpočinku, kdy je zaměstnanec také povinen dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané, například povinnost nepožívat alkoholické nápoje před začátkem směny tak, že jejich účinek nestihne vyprchat.<sup>25</sup>

Nakonec písmeno d) zmiňuje povinnost řádně hospodařit se svěřeným majetkem, což v důsledku znamená, že porušením této povinnosti se zaměstnanec vystavuje sankci v podobě náhrady škody, a zaměstnavatel s tím může spojit negativní následky, jako výpověď pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů.

#### 1.5.5 Pokyny zaměstnavatele

Plnění pracovních úkolů může být zaměstnavatelem nebo vedoucím zaměstnancem regulováno formou přímých pokynů. Pokyny jsou vydávány buď písemně, nebo ústně. Jedná se o přímé příkazy dané zaměstnanci, které přímo řídí jím vykonávanou činnost. Zaměstnavatel má právo formou pokynů řídit vzniklou situaci na pracovišti a korigovat činnost zaměstnanců. Zaměstnanci oproti tomu vzniká povinnost takovými pokyny se řídit.<sup>26</sup> Porušení této zákonem stanovené

---

25 BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. ( s. 1169)

26 ŠPANVIRTOVÁ, Nikol. *Pracovněprávní následky porušování pracovních povinností*

povinnosti bude hodnoceno jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci, a může to být zaměstnavatelovým důvodem k rozvázání pracovního poměru z důvodu porušení pracovní povinnosti. Zaměstnanec má takovou povinnost ze zákona [§301 písm. a) ZP], přičemž je stanoveno, že se zaměstnanec musí řídit pouze pokyny vydanými v souladu s právními předpisy. Nesplnění pokynu vydaného v rozporu s právními předpisy nelze považovat za porušení pracovní povinnosti.

### 1.5.6 Povinnosti vedoucích zaměstnanců podle § 302 ZP

Definici vedoucího zaměstnance nalezneme v ustanovení § 11 ZP, „Zaměstnanec, který je oprávněn stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.“ Vedoucí zaměstnanci zaujímají zvláštní postavení mezi zaměstnanci, mají stejné povinnosti jako řadoví zaměstnanci (§301 ZP) a navíc jim zákon ukládá povinnosti taxativně vytčené v § 302 ZP.<sup>27</sup>

Povinnosti vedoucích zaměstnanců se týkají zejména řízení, organizování a kontroly práce podřízených zaměstnanců, hodnocením jejich pracovních výkonů, dále mají vedoucí zaměstnanci zabezpečovat dodržování právních a jiných předpisů, a v neposlední řadě zabezpečovat odměňování zaměstnanců. Jedním z důležitých úkolů vedoucích zaměstnanců je vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci.<sup>28</sup> Povinnosti stanovené v § 302 ZP jsou sice taxativním výčtem, nicméně to neznamena, že to jsou jediné povinnosti vedoucích zaměstnanců, celou řadu dalších povinností nalezneme v ostatních ustanoveních zákoníku práce (např.: v oblasti BOZP a odpovědnosti za škodu).

### 1.5.7 Povinnosti některých zaměstnanců podle § 303 ZP

Zvláštní postavení zákon vyčleňuje zaměstnancům, kteří vykonávají práci ve státní správě nebo samosprávě, či plní úkoly reprezentující mocenské postavení státu. Povinnosti stanovené v § 303 odst. 2 ZP jsou spojeny se zvláštním

---

*zaměstnancem*. Praha, 2013. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Fakulta právnická. Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení. Vedoucí práce Jan Pichrt, s. 14.

<sup>27</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. (s. 1173)

<sup>28</sup> ŠPANVIRTOVÁ, Nikol. *Pracovněprávní následky porušování pracovních povinností zaměstnancem*. Praha, 2013. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Fakulta právnická. Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení. Vedoucí práce Jan Pichrt, s. 20 -21.

postavením zaměstnanců taxativně jmenovaných v § 303 odst. 1 ZP. Tito zaměstnanci mají speciální povinnost jednat a rozhodovat nestranně a jednat tak, aby tato nestrannost nemohla být zpochybněna, dále musí zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu práce, to neplatí, pokud byli této povinnosti zproštěni. Nesmějí přijímat dary nebo jiné výhody v souvislosti s výkonem zaměstnání, a musí se chovat tak, aby nedošlo ke střetu osobního zájmu s veřejným zájmem. V neposlední řadě zaměstnanci uvedení v § 303 odst. 1 ZP nesmějí být členy řídicích nebo kontrolních orgánů PO provozujících podnikatelskou činnost, výjimkou jsou situace, kdy je zaměstnavatel do takového orgánu sám vyslal.<sup>29</sup>

---

29 ŠPANVIRTOVÁ, Nikol. *Pracovněprávní následky porušování pracovních povinností zaměstnancem*. Praha, 2013. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Fakulta právnická. Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení. Vedoucí práce Jan Pichrt, s. 20 -21.

## 2 Intenzita porušení pracovních povinností

Zákoník práce ve svých ustanoveních rozlišuje tři stupně porušení povinností:

- soustavné méně závažné porušování povinností,
- závažné porušení povinnosti,
- porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem.

Zákon přitom tyto instituty nijak dál neupravuje ani nenabízí žádná pravidla pro jejich hodnocení. Prvním, kdo hodnotí stupeň porušení povinností, je v praxi zaměstnavatel, který z toho také vyvozuje pro zaměstnance negativní pracovněprávní následky. Ovšem v případě sporu není soud kvalifikací zaměstnavatele nikterak vázán, naopak sám rozhoduje, zda se porušení povinností stalo a v jaké míře. Je tedy čistě na úvaze soudu posoudit dané pojmy. Ani v případech, kdy zaměstnavatel stanoví nežádoucí chování zaměstnanců a přiřadí k nim intenzitu porušení povinností ve vnitřních předpisech či pracovních smlouvách, nezavazuje soud k hodnocení podle takto stanovených pravidel.<sup>30</sup> Pro soud to ale může být určitým vodítkem, když posoudí, že zaměstnanec věděl, nebo vědět měl, že jeho chování je nežádoucí, a přesto se tak choval. Nicméně určitá pravidla posuzování stupně intenzity porušení povinností nám poskytuje celkem bohatá a ustálená judikatura Nejvyššího soudu ČR.

Podle některých odborníků lze pravidla pro určení stupně porušení pracovních povinností shrnout do dvou bodů:

- každé porušení pracovní povinnosti je alespoň méně závažným porušením,
- každé porušení pracovní povinnosti je nutné posuzovat podle okolností a podle jedinečnosti situace, ve které nastalo.

Jelikož zákoník práce neupravuje nižší stupeň intenzity porušení pracovní povinnosti, musí být každé porušení povinnosti hodnoceno alespoň jako méně závažné porušení. A vzhledem k existenci široké škály povinností v různých pracovních oborech, je potřeba posuzovat jednotlivé situace podle daných okolností a podle jedinečnosti případu.<sup>31</sup> Nicméně ani tato pravidla vycházející z judikatury Nejvyššího soudu ČR nedávají zaměstnavatelům jistotu při posuzování intenzity porušení povinností ani neskýtají jasný návod použitelný za

---

30 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2000, **sp. zn. 21 Cdo 1228/99**.

31 KUBÍČKOVÁ, Alice, ŘEZNÍČKOVÁ, Veronika. *Intenzita porušení pracovních povinností*. © EPRAVO.CZ (online). 2016/8 (cit: 9. 3. 2018) **Dostupné z:** <https://www.epravo.cz/top/clanky/intenzita-porusení-pracovnich-povinnosti-102289.html>

každé situace.

Pracovní poměr lze skončit pouze tehdy, dosáhne-li stupeň porušení pracovních povinností určité hranice, „*ustanovení zákoníku práce § 52 písm. g) je proto právní normou s relativně neurčitou hypotézou, což znamená, že právní norma není stanovena přímo právním předpisem, ale ponechává se na soudním uvážení, jak hypotézu vymezí z předem neomezeného okruhu okolností.*“<sup>32</sup> Podle názoru Nejvyššího soudu „*každé porušení pracovní povinnosti které nedosahuje intenzity porušení povinností zvláště hrubým způsobem, nebo závažného porušení pracovní povinnosti, je vždy méně závažným porušením povinnosti ...*“<sup>33</sup> a to i v případě, kdy jde o malé porušení povinností bezproblémovým zaměstnancem, při němž zaměstnavateli nevznikla škoda.

Podle ustanovení § 52 písm. g) ZP **může** zaměstnavatel pracovní poměr rozvázat pro soustavné méně závažné porušování pracovních povinností, přičemž se ani nemusí jednat o porušování té samé povinnosti, nýbrž o porušování povinností, které lze všechny zařadit do stupně méně závažného porušení. Dále může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr pro závažné porušení pracovní povinnosti, nebo pro porušení povinností zvláště hrubým způsobem (dle § 55 odst. 1 písm. b ZP). Zásadním faktem je, že zaměstnavatel může, nikoliv musí, pracovní poměr rozvázat po takovém porušení pracovních povinností, hlavně proto, že zaměstnavatel závažné porušení povinnosti může posoudit jako méně závažné.<sup>34</sup>

Pracovní poměr může zaměstnavatel rozvázat výpovědí po předchozím písemném upozornění zaměstnance na možnost výpovědi z pracovního poměru, a to nejpozději při **porušení pracovní povinnosti, které předcházelo dalšímu porušení pracovní povinnosti, po kterém následovala výpověď z pracovního poměru** (§52 písm. g) ZP, část věty za středníkem). Upozornění zaměstnavatelem má fungovat tak, že zaměstnanec odradí od dalšího porušování pracovních povinností ze strachu z negativních pracovněprávních následků – výpovědi. Zaměstnavateli z tohoto ustanovení plyne další povinnost, aby byla výpověď platná, a to sice podat výpověď do šesti měsíců od písemného upozornění

---

32 BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. ( s. 334)

33 Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 4. 2017, **sp. zn. 21 Cdo 5836/2016**

34 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 2017, **sp. zn. 21 Cdo 3635/201622**.



zaměstnance na možné rozvázání pracovního poměru.

## 2.1 Méně závažné porušení povinností

Stupeň intenzity méně závažného porušení pracovních povinností je nejnižším stupněm, který upravuje zákoník práce. Podle judikatury Nejvyššího soudu je méně závažným porušením pracovních povinností vše, co nelze podřadit pod stupně závažného porušení a porušení zvláště hrubým způsobem, a zároveň je méně závažným porušením i jakékoliv jiné (drobné) porušení pracovních povinností, protože zákoník práce nižší stupeň intenzity již neupravuje.<sup>36</sup>

Soustavnost u méně závažného porušení pracovní povinnosti znamená nejméně tři porušení pracovní povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. Výpověď podle ustanovení §52 písm. g) ZP pro soustavné méně závažné porušování povinností může zaměstnavatel dát až po výše zmíněném písemném upozornění na možné negativní pracovní právní následky. Zákoník práce neurčuje, po kterém méně závažném porušení pracovní povinnosti má zaměstnavatel takové písemné upozornění zaměstnanci vydat, toto ponechává čistě na úvaze zaměstnavatele. Zákoník práce neváže písemné upozornění na možnost výpovědi pouze na méně závažné porušení pracovní povinnosti, nicméně aby byla výpověď platným právním úkonem a aby mohla být dána z důvodu soustavného, méně závažného porušování pracovních povinností, musí zaměstnavatel zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi, a to v době posledních 6 měsíců před vypovězením pracovního poměru.<sup>37</sup>

Jak Nejvyšší soud judikoval, zaměstnavatel má právo dát zaměstnanci výpověď podle §52 písm. g) ZP, při splnění zákonných podmínek, kterými jsou naplnění soustavnosti a písemné upozornění na možnost výpovědi. Výpověď, která splňuje tyto zákonné podmínky, je platná, a to i v případech, kdy se jedná pouze o „malé“ porušení pracovních povinností (viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5836/2016).

35 BUKOVJAN, Petr. *Intenzita porušení „pracovní kázně“ a výpověď z pracovního poměru.* (online). 2017/11 (cit: 7. 3. 2018) Dostupné z: <http://petrbukovjan.cz/intenzita-porusenipracovnikazneavypovedzpracovnihopomeru/>

36 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 4. 2017, **sp. zn. 21 Cdo 5836/2016**

37 FETTER, Richard. *Výpověď pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně v nejnovější judikatuře NS - může přijít i za její minimální porušení, ale také za mnohem intenzivnější porušení - platí: 3 x a dost* Epravo.cz (ONLINE). 12/2017 [7. 3. 2018] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-pro-soustavne-mene-zavazne-poruvovani-pracovnikazne-v-nejnovejsi-judikature-ns-muze-prijit-i-za-jeji-minimalni-poruseniale-take-za-mnohem-intenzivnejsi-poruseniplati-3-x-a-dost-106749.html>

Stejně tak je platné rozvázání pracovněprávního vztahu výpovědí pro soustavné méně závažné porušování pracovních povinností, do kterých zaměstnavatel započítal i porušení pracovních povinností vyšší intenzity.<sup>38</sup> Pokud je k tomu splněna podmínka soustavnosti a písemného upozornění na možnost výpovědi. V ustanovení §52 písm. g) ZP nic nenasvědčuje tomu, že by zaměstnavatel nemohl zaměstnance písemně upozornit i na závažné porušení pracovních povinností.

Z výkladu Nejvyššího soudu můžeme dovodit, že písemné upozornění na možnost výpovědi by mělo přijít nejdéle při méně závažném porušení pracovní povinnosti. Lze říci, že vyšší stupeň intenzity porušení povinnosti pojímá nižší stupeň intenzity porušení povinnosti, protože může zaměstnavatel do soustavnosti započítat i závažnější stupeň intenzity než méně závažné porušení povinnosti.

## **2.2 Závažné porušení pracovních povinností**

Porušení pracovní povinnosti závažným způsobem je dalším stupněm intenzity porušení pracovní povinnosti, který zákoník práce upravuje. Zákoník práce v §52 písm. g) ZP v druhé části věty před středníkem, spojuje závažné porušení povinností, s povinnostmi vyplývajícími z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykovávané práci. Jedná se tedy především o povinnosti, které upravuje zákoník práce, povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Důvod stanovený v §52 písm. g) ZP, proto nelze využít při porušení povinností, které jsou zaměstnanci uloženy vnitřním předpisem, pracovním řádem či pracovní smlouvou. Při porušení povinností uložených zaměstnanci v uvedených dokumentech by se jednalo o výpovědní důvod dle ustanovení §52 písm. f) ZP, zaměstnancem nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce.<sup>39</sup>

Závažným porušením povinností vyplývajících z právních předpisů bude každé porušení povinností stanovených zákoníkem práce například v §230 nebo §301. Podle ustanovení §230 ZP je zaměstnanec povinen prohlubovat svou kvalifikaci prostřednictvím školení a zaměstnavatel je oprávněn po zaměstnanci požadovat účast na těchto školeních. V případě, že by zaměstnanec bez omluvitelného důvodu – například pro nemoc - odmítl účast na školení, případně

---

38 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 8. 2017, **sp. zn. 21 Cdo 3635/2016**

39 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 6. 2015, **sp. zn. 21 Cdo 2930/2014**

by se na školení nedostavil, může to zaměstnavatel hodnotit jako závažné porušení pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů.

Avšak zaměstnavatel nemá zákonné oprávnění po zaměstnanci požadovat, aby se podrobil pouhému přezkoušení k ověření jeho kvalifikace.<sup>40</sup> V praxi to znamená, že zaměstnavatel může po svých zaměstnancích vyžadovat absolvování například tříměsíčního jazykového kurzu, který bude zakončen písemným testem, a v případě úspěchu zaměstnance vydáním osvědčení o dosažení určité úrovně znalosti daného jazyka. Zaměstnavatel ale nemůže po svých zaměstnancích požadovat pouhé vyplnění jazykového testu k ověření úrovně kvalifikace k výkonu sjednané práce.

Jiným příkladem závažného porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů, může být například nesplnění pokynu zaměstnavatele nebo vedoucího zaměstnance, zneužívání pracovních nebo výrobních prostředků k soukromým účelům.<sup>41</sup>

Hranice mezi stupni intenzity porušení pracovních povinností není příliš ostrá a jak již bylo řečeno, je nejprve na úvaze zaměstnavatele, a následně na úvaze soudu, aby tuto hranici vymezil. Dá se ovšem říct, že každé porušení pracovní povinnosti, které nelze kvalifikovat jako porušení zvláště hrubým způsobem nebo jako méně závažné porušení povinností, je závažným porušením povinností. Nicméně je jenom na zaměstnavateli, jaké důsledky z takového porušení povinností pro zaměstnance vyvodí.

### **2.3 Porušení povinností zvláště hrubým způsobem**

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli z důvodu zvláště hrubého porušení povinností rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru [§55 odst. 1 písm. b) ZP]. Využití institutu okamžitého zrušení pracovního poměru by ale mělo být v praxi výjimečné, protože je to pro obě strany pracovněprávního vztahu velký zásah do sféry pracovního a osobního života. Porušení povinností zaměstnancem musí být natolik závažné, že jednak přesahuje stupeň intenzity závažného porušení povinností, a jednak nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby

---

40 Viz Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 10. 2006, **sp. zn. 21 Cdo 182/2006**

41 Například Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 12. 2009, **sp. zn. 21 Cdo 3323/2008**

zaměstnance dále zaměstnával, ani po výpovědní dobu.<sup>42</sup> Zaměstnavatel by proto měl při okamžitém zrušení pracovního poměru se zaměstnancem přihlídnout k tomu, zda jde o ojedinělý exces zaměstnance, nebo recidivu k míře zavinění zaměstnance, k důsledkům pro zaměstnavatele a k dalším faktorům.<sup>43</sup> K okamžitému zrušení pracovního poměru může dojít i po doručení výpovědi, nebo v průběhu výpovědní doby.<sup>44</sup>

Stejně jako výpověď musí okamžité zrušení pracovního poměru splňovat zákonné náležitosti, aby bylo platným právním jednáním. Zákon stanovuje, že okamžité zrušení pracovního poměru musí být prokazatelně **doručeno** zaměstnanci, musí mít **písemnou** formu a musí v něm být dostatečně **skutkově vymezen důvod** pro skončení pracovněprávního vztahu.

Okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnanci doručováno do vlastních rukou, osobně na pracovišti nebo prostřednictvím sítě, služby elektrotechnických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Pokud je zaměstnanci doručováno prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, je povinnost zaměstnavatele doručit písemnost splněna, pokud zaměstnanec zásilku převezme, odmítne ji převzít, přičemž s následky spojenými s odmítnutím převzetí zásilky byl seznámen a srozuměn. Zásilka se též bere za doručenou v případě, kdy zaměstnanec není poštovním doručovatelem zastížen na doručovací adrese a ani po výzvě si zásilku do deseti dnů nevyzvedne – tzv. fikce doručení.<sup>45</sup>

Přestože zákoník práce stanoví, že skončení pracovněprávního vztahu okamžitým zrušením má nastat pouze výjimečně, judikatura Nejvyššího soudu napovídá, že v praxi je to spíše naopak. Je otázkou, zda je to kvůli špatnému hodnocení intenzity porušení povinností zaměstnancem ze strany zaměstnavatele, nebo kvůli narůstajícímu počtu zaměstnanců, kteří porušují své povinnosti.

Z ustálené judikatury Nejvyššího soudu vyplývá, že zvláště hrubým porušením pracovní povinnosti je například:

---

42 Nález Ústavního soudu, sp. zn. **II. ÚS 1471/14**

43 FETTER, Richard. *Za jaké prohřešky můžete a za jaké nemůžete vylézt na hodinu?* Měsíc.cz (online). 3/2013 [cit: 10. 3. 2018]. **Dostupné z:** <https://www.mesec.cz/clanky/za-jake-prohresky-muzete-a-za-jake-nemuzete-vyletet-na-hodinu/>

44 JANEČKOVÁ, Eva. *Porušování pracovních povinností ve světle judikatury.* (online) [cit: 8. 3. 2018] Práce a mzda 2014/6. **Dostupné z:** <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d45564v56890-porusovani-pracovnich-povinnosti-ve-svetle-judikatury/>

45 Viz ust. §334 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce s účinností od 1. 2. 2018

- Přímý či nepřímý útok na majetek zaměstnavatele. Jak judikoval Nevyšší soud, pokud se zaměstnanec po vyznačení příchodu do zaměstnání, z pracoviště vzdálí, aby se věnoval svým soukromým zájmům, a před koncem směny se na pracoviště vrátí, aby vyznačil svůj odchod, tím předstírá výkon práce pro zaměstnavatele a snaží se tím získat pro sebe výhodu na úkor zaměstnavatele; posuzuje se takové jednání jako útok na majetek zaměstnavatele a porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem.<sup>46</sup>
- Delší neomluvená absence. Neomluvená zmeškání výkonu práce přesahující 5 dnů, znamená porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem a opravňuje zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr jeho okamžitým zrušením.<sup>47</sup>
- Nenastoupení do práce po skončení rodičovské dovolené. O zvláště hrubé porušení pracovní povinnosti se bude jednat, v případě, že zaměstnankyně nenastoupí do zaměstnání zaviněně. Avšak nenastoupí-li do práce jen proto, že nemá možnost dítě umístit do předškolního zařízení a že nemůže zajistit řádnou péči o dítě ani jinak a vyrozuměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele, nejedná se o zvláště hrubé porušení povinnosti, protože chybí zavinění zaměstnankyně, a nelze proto rozvázat pracovní poměr.<sup>48</sup>
- Požítí alkoholu na pracovišti, nebo před nastoupením na směnu. Zákon ani zaměstnavatel nechce své zaměstnance nijak omezovat v osobním životě, avšak požití alkoholu v době, kdy může mít vliv na výkon práce (tedy na pohotovost zaměstnance snížením duševních schopností),<sup>49</sup> nebo požití alkoholu přímo při výkonu práce, je soudy hodnoceno jako porušení povinností zvláště hrubým způsobem a opravňuje zaměstnavatele se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr jeho okamžitým zrušením. Za porušení povinnosti lze hodnotit i situaci, kdy zaměstnanec není připuštěn k nastoupení směny nebo nenastoupí směnu v důsledku indispozice požitím alkoholu.<sup>50</sup>
- Některými dalšími důvody, které Nevyšší soud judikoval jako porušení povinností zvláště hrubým způsobem, jsou urážka obchodního partnera

46 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 10. 2012, **sp. zn. 21 Cdo 2596/2011**

47 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2008, **sp. zn. 21 Cdo 2542/2007**

48 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 10. 2008, **sp. zn. 21 Cdo 4411/2007**

49 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 12. 2016, **sp. zn. 21 Cdo 4733/2015**

50 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 4. 1973, **5 Cz 9/73**

zaměstnavatele,<sup>51</sup> přijetí hodnotného daru od obchodního partnera,<sup>52</sup> jednání zaměstnance ke škodě zaměstnavatele,<sup>53</sup> a další.

## 2.4 Hodnocení stupně intenzity

V právní praxi může docházet k situacím, kdy je pro zaměstnavatele obtížné zhodnotit stupeň intenzity porušení určité povinnosti zaměstnancem. Důvodů může být mnoho. Důležité je, že chce-li zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí, musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem (§50 odst. 4 ZP). Dále také musí zaměstnavatel důvod výpovědi vymezit jasně a určitě, a musí uvést skutečnosti, v nichž spatřuje naplnění zákonného důvodu výpovědi, v našem případě, v nichž spatřuje porušení povinností.<sup>54</sup> Výpověď, která je ve svém skutkovém vymezení výpovědního důvodu neurčitá či nesrozumitelná, nebo je-li důvod výpovědi vymezen natolik široce, že je možné jej zaměnit s jiným důvodem, je neplatná. Taková výpověď nebude neplatná, pokud by pomocí výkladu projevu vůle šlo zjistit, proč byla zaměstnanci výpověď dána. Posuzování skutečností, jež vedly zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci, je třeba zkoumat podle stavu, který existuje v momentu, kdy byla výpověď zaměstnanci dána, k minulým nebo budoucím okolnostem nelze<sup>55</sup> přihlížet.

---

51 Rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 4. 12. 2002, **sp. zn. 21 Co 258/2002**

52 Nález Ústavního soudu ČR ze dne 18. 3. 2010, **sp. zn. II ÚS 199/10**

53 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2005, **sp. zn. 21 Cdo 59/2005**

54 Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR, **sp. zn. 6 Cz 193/67**

55 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, **sp. zn. 21 Cdo 535/2000**

## 3 Kontrola zaměstnanců při plnění jejich povinností a jejich ochrana

### 3.1 Kontrola zaměstnanců

Kontrolou zaměstnanců se rozumí jednak právo zaměstnavatele vyplývající ze zákoníku práce a jiných zvláštních zákonů kontrolovat zaměstnance při výkonu pracovních úkolů a jednak povinnosti zaměstnavatele zajistit svým zaměstnancům řádné pracovní podmínky, dále kontrolní činnost veřejné správy prostřednictvím správního dozoru, který kontroluje a ukládá sankce za neplnění povinností vyplývajících z právních předpisů. V této kapitole se budu zabývat především kontrolou zaměstnanců při výkonu práce pomocí kontrolních technologických systémů, které vyplývá z ustanovení §316 ZP, a s tím související ochranou osobnostních práv zaměstnanců. Dále se budu okrajově zabývat povinnostmi zaměstnance a zaměstnavatele při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přičemž porušení těchto povinností může vést až k rozvázání pracovního poměru.

#### 3.1.1 Dočasná pracovní neschopnost (DPN)

V následující části třetí kapitoly jsem se zaměřila na výpovědní důvod ustanovení § 52 písm. h) ZP, který může být v praxi zaměňován s výpovědním důvodem dle ustanovení § 52 písm. g) ZP.

*„Dočasnou pracovní neschopností se rozumí stav, který pro poruchu zdraví nebo jiné v tomto zákoně uvedené důvody neumožňuje pojištěnci vykonávat dosavadní pojištěnou činnost...“<sup>56</sup>*

Podle ustanovení § 192 ZP zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným, přísluší v době prvních 14 kalendářních dní náhrada mzdy nebo platu, pokud ke dni vzniku DPN splňuje podmínky nároku na nemocenskou dávku. Tato náhrada mzdy nebo platu přísluší za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními a za svátky, za které by jinak zaměstnanec dostal náhradu mzdy. Jinak řečeno, náhrada mzdy nebo platu při DPN náleží zaměstnanci za neodpracované směny a za svátky, za které by dostal náhradu mzdy. Toto ustanovení se vztahuje i na zaměstnance, kterým byla nařízena karanténa. Náhrada mzdy nebo platu přísluší ve výši 60% průměrného výdělku a do této náhrady mzdy se

---

<sup>56</sup> §55 odst. 1 písm. a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů

nezapočítávají první tři dny DPN – tzv. karenční doba.

Zaměstnavatel je podle ustanovení § 192 odst. 6 ZP oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán DPN, dodržuje v období prvních 14 dnů stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce podle § 56 zákona č. 187/2006 Sb.<sup>57</sup> Zaměstnanci na druhé straně vzniká povinnost poskytnout zaměstnavateli součinnost. Porušení této povinnosti znamená porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů a může vést ke skončení pracovněprávního vztahu podle ustanovení § 52 písm. h) ZP.<sup>58</sup>

### **3.1.2 Kontrola zaměstnanců prostřednictvím telekomunikační a monitorační techniky**

Kontrolu zaměstnanců zaměstnavatelem upravuje ustanovení § 316 odst. 1 až 3 ZP. Zaměstnavatel je oprávněn provádět kontrolu svých zaměstnanců pro ochranu svých majetkových práv, kvůli zjištění výkonu a efektivity práce a za účelem předejití škodám. Zaměstnavatel tuto kontrolu může provádět pomocí nejrůznějších technologických zařízení i pomocí otevřeného sledování, ovšem se zřetelem na ochranu osobních práv zaměstnance a pouze, má-li pro takové jednání závažný důvod.<sup>59</sup>

Výše zmíněné ustanovení se dotýká hned několika oblastí, ochrany majetkových práv zaměstnavatele, ochrany osobnostních práv zaměstnance, ochrany listovního tajemství a také ochrany osobních údajů. Podle ustanovení §316 odst. 1 ZP zaměstnanci nesmějí užívat pro svou osobní potřebu a bez souhlasu zaměstnavatele výrobní a pracovní prostředky, to znamená, že nedal-li jim k tomu zaměstnavatel souhlas, je to porušení povinnosti vyplývající z právního předpisu, a že užívají-li je k osobním, tedy jiným než pracovním účelům, porušují tím svou pracovní povinnost. Takové zneužití výrobních a pracovních prostředků, znamená pro zaměstnavatele vyšší náklady na jejich údržbu. Zaměstnanec tímto porušuje zákonem mu uloženou povinnost, a protože jedná zaviněně, je odpovědný za způsobené škody, a zaměstnavatel s ním může rozvázat pracovní poměr. Zákon proto umožňuje zaměstnavateli své zaměstnance kontrolovat, avšak tato kontrola musí být přiměřená, a nesmí zasahovat do

---

57 Zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, znění účinném od 1. 2. 2018 do 31. 5. 2018

58 KOLAČOVSKÝ, Ladislav. *Několik poznámek ke kontrolám zaměstnanců po dobu dočasně pracovní neschopnosti*. Bulletin, 4/2009, s. 34.

59 BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. (s. 1246)



soukromí zaměstnanců.<sup>60</sup> K přiměřenosti kontroly se několikrát vyjadřoval Nejvyšší soud ČR. Vymezil, že pokud zaměstnavatel kontroluje pouze to, že zaměstnanec místo vykonávání práce surfuje na internetu, telefonuje nebo textuje SMS zprávy, a přitom nekontroluje obsah zpráv, telefonátů ani navštěvovaných webových stránek, je tato kontrola v souladu s ochranou soukromí zaměstnance.<sup>61</sup> Jedná-li zaměstnanec v rozporu s právními předpisy, vnitřním předpisem či pokynem zaměstnavatele nepoužívat výrobní a pracovní prostředky pro osobní účely, porušuje svou pracovní povinnost.

### **3.1.2.1 Kontrola zaměstnanců pomocí kamerových systémů**

Zavedení kamerových systémů jako kontrolních mechanismů je v dnešní době již běžná praxe, které ovšem předcházelo mnoho právních úprav.<sup>62</sup> Zaměstnavatel může kontrolovat své zaměstnance kamerovým systémem pouze, má-li k tomu závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. K zavedení kamerových systémů dává zaměstnavateli oprávnění § 316 odst. 3 ZP, přičemž stanoví, že zaměstnavatel je povinen zaměstnance přímo informovat o rozsahu a způsobu kontroly. O zásah do osobních práv, konkrétně soukromí zaměstnance by se jednalo při instalaci kamer na sociálních zařízeních, či na chodbách.<sup>63</sup> Naopak o zásah se nebude jednat v případě zavedení kamery v kanceláři směnárníka, která bude zachycovat činnost výměny peněz. V tomto případě by mohl být shledán závažný důvod v kontrole zaměstnance s nakládáním s finančními prostředky zaměstnavatele, a zároveň v ochraně zaměstnance.

### **3.1.2.2 Monitoring zaměstnanců pomocí GPS**

Sledování zaměstnance pomocí GPS technologie je možné pouze v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů. Monitoring přes GPS se uplatní na zaměstnance, kteří vykonávají pracovní činnost mimo základní pracoviště zaměstnavatele a užívají k tomu jim svěřený automobil. Aplikace zákona o ochraně osobních údajů se použije zejména proto, že se předpokládá sběr

---

60 MORÁVEK, Jakub. *Kontrola a sledování zaměstnanců – výklad § 316 ZPr.* Právní rozhledy, 17/2017, s. 573.

61 Rozsudek Nejvyššího soudu z 16. 8. 2012, **sp. zn. 21 Cdo 1771/2011**

62 Například rozhodnutí ESD v kauze **Niemek proti SRN**

63 JOUZA, Ladislav. *Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích.* Bulletin, 6/2014, s. 26.

a zpracování takových údajů, které zaměstnavatel spojil s konkrétním zaměstnancem, jakožto subjektem údajů. GPS sledování nelze zavést v automobilech zaměstnanců, kteří mají povoleno užívat vozidlo i pro soukromé účely, to by bylo v rozporu se zákonem č. 101/2000 Sb. Užívání GPS technologie tak, aby bylo v souladu s ochranou osobních práv zaměstnance, je třeba posuzovat jednotlivě případ od případu.<sup>64</sup>

### **3.1.2.3 Kontrola a ochrana údajů v elektronické poště**

Elektronická pošta spadá do práva na ochranu listovního tajemství, zaručenou čl. 13 Listiny, tzn., že kontrola el. pošty zaměstnavatelem má jistá omezení. Zaměstnavatel například nemůže přikázat zaměstnanci, aby po dobu své nepřítomnosti zpřístupnil svou elektronickou schránku jinému zaměstnanci, pokud lze chod pracovní činnosti zajistit jinak, například přesměrováním příchozích emailů na jinou adresu.

Nejnovějším rozhodnutím shrnující základní podmínky, co se týče kontroly elektronické pošty, bylo rozhodnutí ESLP z loňského roku, kterým v kauze *Bărbulescu v Romania*<sup>65</sup> Velký senát rozhodl, že pokud zaměstnavatel zaměstnance neinformuje o monitoringu jeho elektronické pošty, zasahuje tak do jeho práva na soukromý a rodinný život.<sup>66</sup> Kromě povinnosti zaměstnavatele informovat stávající i nově nastupující zaměstnance s případnou kontrolou jejich činnosti a práce s výpočetní technikou, jsou i další podmínky, které by měl zaměstnavatel splnit, aby nebyla kontrola nepřiměřeným zásahem do soukromí zaměstnanců. Mezi tyto podmínky se řadí zejména nastavení jasných pravidel kontroly, zvolení přiměřených nástrojů kontroly a další zásadní podmínkou je využívání shromážděných informací pouze za tím účelem za jakým byli shromážděny.<sup>67</sup>

---

64 RADIČOVÁ, Zuzana. *Monitoring zaměstnanců prostřednictvím GPS technologie*. Právní rozhledy, 21/2014, s. 736.

65 Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci č. 61496/08 ze dne 12. ledna 2016.

66 NEŠPŮREK Robert a Richard OTEVŘEL. *Nové rozhodnutí ESLP: monitoring komunikace zaměstnanců jako porušení práva na soukromý a rodinný život?* Evoluce, nikoliv revoluce. Privacy Flasch, 9/2017, s. 1.

67 NONNEMANN, F. *Sledování aktivity zaměstnance na internetu ve světle aktuální judikatury Evropského soudu pro lidská práva*. (online), Epravo.cz, 2016/2, [cit: 13. 3. 2018] **Dostupné z:** <https://www.epravo.cz/top/clanky/sledovani-aktivity-zamestnance-na-internetu-ve-svetle-aktualni-judikatury-evropskeho-soudu-pro-lidska-prava-100316.html>

### 3.1.2.4 Společné prvky kontroly zaměstnanců

Závěrem lze shrnout, že ustanovení § 316 ZP nám dává jakási pravidla, která určují, kdy zaměstnavatel může své zaměstnance kontrolovat výše uvedenými kontrolními mechanismy a za jakých podmínek. Zaměstnavatel může provádět kontrolu:

- má-li k tomu **legitimní důvod**,
- o prováděných kontrolách i jejich způsobu zaměstnance řádně **informoval**,
- se všemi zaměstnanci musí zacházet rovně,
- musí vycházet ze skutečného stavu a posuzovat jednotlivé skutečnosti.<sup>68</sup>

#### I. Závažný důvod

Závažným důvodem může být ochrana a zdraví zaměstnavatele, zaměstnanců

a jiných osob, zdržujících se v kontrolovaném prostoru. Jiným závažným důvodem může být ochrana majetku zaměstnavatele, zaměstnanců a jiných osob. Zaměstnavatel musí zaměstnance informovat o probíhajících kontrolách a jejich způsobu.<sup>69</sup>

#### II. Překlenutí ochrany osobnosti

Podle ustanovení § 316 odst. 1 ZP zaměstnanci nesmí užívat pro svoji osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele. To se vztahuje i na pracovní telefony, svěřené pracovní počítače, vozidla aj. V případech, kdy zaměstnanec bez souhlasu zaměstnavatele užije například počítač k osobní potřebě v pracovní době, může oprávněně dostat výpověď z pracovního poměru z důvodu porušení pracovních povinností.

Podle zákoníku práce zaměstnanec odpovídá za způsobenou škodu. Předpokladem pro vznik škody je porušení pracovní povinnosti, a to protiprávním jednáním nebo opomenutím. V případech, kdy zaměstnanec neoprávněným užíváním pracovních prostředků zaměstnavatele způsobí škodu, má zaměstnavatel právo požadovat náhradu škody.<sup>70</sup>

### 3.1.3 Ochrana zaměstnanců

Ochrana zaměstnanců jednak vyplývá z § 316 ZP a jednak z jiných

---

68 Stanovisko ÚOOÚ č. 2/2009, účinné od 20. 3. 2009

69 JOUZA, Ladislav. *Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích*. Bulletin, 6/2014, s. 26.

70 Tamtéž.

právních předpisů (LZPS, Ústava, Evropské předpisy aj.). S ohledem na předchozí části, kde se rozebíralo oprávnění zaměstnavatele kontrolovat své zaměstnance, je potřeba se také podívat na právo zaměstnance na ochranu osobnostních práv a právo na ochranu osobních údajů, která je zaměstnavatel v souvislosti s kontrolou povinen ctít a chránit. Zaměstnavatelovu právu kontroly odpovídá zaměstnancova povinnost tuto kontrolu strpět, nicméně zaměstnavatel nesmí tuto kontrolu provádět neomezeně a bez hranic. Zaměstnanec nemá možnost bránit se proti přiměřené kontrole, a nesmí její průběh nijak ztěžovat, nebo odmítnou součinnost zaměstnavateli, pokud by tak učinil, mohlo by to být hodnoceno jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů a zaměstnavatel by byl v tomto případě oprávněn se zaměstnancem ukončit pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením. Je velmi těžké vidět hranici, kdy je vykonávaná kontrola ještě v mezích zákona, a kdy už není. Zaměstnavatel je proto povinen ve vnitřních předpisech, se kterými zaměstnanec seznámí, jasně vymezit, jak bude kontrola probíhat, které informace bude po zaměstnanci požadovat a kdy je zaměstnanec povinen poskytnout součinnost. Proto se v následujících částech této kapitoly podíváme, která práva zaměstnance jsou chráněna, a na situace bude-li se zaměstnanec bránit kontrole ze strany zaměstnavatele, nebude to bráno jako porušení pracovní povinnosti.

### **3.1.4 Ochrana osobních práv zaměstnanců s ohledem na ustanovení § 316 ZP**

Ochrana osobnosti člověka je jedním ze základních práv upravených Listinou základních práv a svobod ve čl. 2 odst. 4, který zakládá princip legální licence. Dále je ochrana osobních práv člověka rozvinuta ve čl. 10, kde Listina konkrétně jmenuje chráněná práva:

- právo na zachování lidské důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti a jména,
- právo na ochranu před neoprávněným zásahem do soukromého a rodinného života,
- právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.

Ochrana osobních práv člověka je dále specifikována v novém občanském zákoníku v § 81 a násl., přičemž tato ustanovení se užití podpůrně k ustanovení § 316 ZP. V pracovněprávních vztazích posuzujeme ochranu osobnosti

zaměstnanec, práva na ochranu osobnosti se zaměstnanec nemůže předem vzdát.<sup>71</sup>

Ustanovení § 316 ZP se týká několika tematických okruhů, hlavně ochrany majetkových práv zaměstnavatele a ochrany soukromí zaměstnance. Dalším okruhem je sběr informací o zaměstnanci, způsob, a především výkon práva kontroly. Tato podkapitola navazuje na předchozí, kde je upravena možnost zaměstnavatele kontrolovat zaměstnance prostřednictvím telekomunikační techniky. Zaměstnanec je povinen sdělovat informace týkající se jeho osoby, pokud se týkají vykonávané práce, a zaměstnavatel je oprávněn tyto informace zpracovávat, podléhají-li evidenční povinnosti, ovšem otázkou je, jaká je hranice, aby při zpracování a sběru informací zaměstnavatel neohrožoval či neporušoval právo zaměstnance na ochranu osobních práv.<sup>72</sup>

### **3.1.5 Ochrana osobních údajů zaměstnanců**

Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích zcela podléhá zákonu č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Vztahuje se i na nadbytečné shromažďování údajů před vznikem pracovněprávního vztahu. Účelem tohoto zákona je ochrana osobních údajů člověka, zaměstnance, a zamezení jejich možného zneužití. Ustanovení §316 odst. 4 ZP ještě upravuje, které informace zaměstnavatel nesmí po zaměstnanci požadovat, to se vztahuje i na uchazeče o zaměstnání.<sup>73</sup>

### **3.1.6 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)**

Zákoník práce obecně upravuje BOZP v části páté, kde stanovuje obecné zásady BOZP, a zásadní rámec práv a povinností zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s BOZP. Obecně lze bezpečnost a ochranu zdraví při práci definovat jako soubor různých technických, technologických, organizačních a jiných opatření.<sup>74</sup> Zaručení BOZP znamená pro zaměstnavatele tedy vyvolání takového stavu a pracovních podmínek, který vylučuje, případně výrazně omezuje působení škodlivých faktorů pracovního procesu na zaměstnance.<sup>75</sup> Bezpečnost a ochrana

---

71 JOUZA, Ladislav. *Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích*. Bulletin, 6/2014, s. 26.

72 BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. (s. 1246)

73 JOUZA, Ladislav. *Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích*. Bulletin, 6/2014, s. 26.

74 BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0. (s. 281)

75 GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova

zdraví při práci se hojně začala rozvíjet zejména po 2. světové válce, a nejvíce pak na přelomu tisíciletí v souvislosti s vydáním zásadních úmluv, mezinárodních smluv a evropských směrnic, které musela Česká republika ratifikovat, nebo implementovat do vnitrostátního práva. Příkladem nám může být ratifikovaná úmluva *Mezinárodní organizace práce*, č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí (1981) nebo článek 3 *Evropské sociální charty*, kterou ČR ratifikovala, případně důležitá *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*.<sup>76</sup>

Právo na uspokojivé pracovní podmínky je základním lidským právem zakotveným ve článku 28 Listiny, proto se BOZP stala součástí pracovního práva. Lze to chápat jako souhrn práv a povinností subjektů pracovněprávních vztahů směřujících k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>77</sup> Základní práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance jsou stanoveny v ustanoveních § 103,105 a 106, další práva a povinnosti vyplývají ze zvláštních zákonů,<sup>78</sup> vnitřních předpisů nebo pokynů zaměstnavatele. Z judikatury Nejvyššího soudu ČR vyplývá, že porušením povinností vyplývajících z těchto předpisů, nebo z pokynů vydaných vedoucím zaměstnancem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>79</sup>, je důvodem ke skončení pracovněprávního vztahu.

BOZP má dvě základní funkce:

- **preventivní**, která má vést k prevenci rizik, což znamená, že v dnešním technicky vyspělém světě by mělo být možné zabránit většině pracovních úrazů,
- **produkční**, která souvisí s první funkcí, má zajistit plynulou a efektivní produkci a organizaci práce zaměstnavatele.

Návaznost obou funkcí má logický význam, zaměstnavatel by měl chtít vynaložit úsilí a finanční prostředky na ochranu zdraví svých zaměstnanců, protože v opačném případě, kdy se stane zaměstnanci pracovní úraz, může to pro zaměstnavatele znamenat větší škodu, a to jak na náhradách škody, tak na

---

univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8. (s. 540)

76 BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0. (s. 282-283)

77 GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8. (s. 541)

78 **Zákon č. 309/2006 Sb.**, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), **zákon č. 258/2000 Sb.**, o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

79 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2012, **sp. zn. 21 Cdo 2141/2011**

nahrazení výkonu zaměstnancovy práce.

Základní povinností zaměstnavatele je vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací BOZP a přijímáním opatření v prevenci rizik (§102 odst. 1 ZP). Rizikem se rozumí pravděpodobnost poškození zdraví. Je ovšem třeba zvážit, že každá činnost má určitá úskalí a rizika. Při stanovování podmínek a opatření BOZP je tedy třeba dbát na konkrétní vykonávanou činnost u zaměstnavatele a zvažovat přijatelné riziko. Zákoník práce v ustanovení § 103 stanoví zaměstnavatelům obecné povinnosti a v ustanovení § 106 stanoví základní práva a povinnosti zaměstnanců. Porušení těchto povinností je porušení povinností vyplývajících z pracovněprávního předpisu a podle závažnosti může zakládat důvod pro rozvázání pracovního poměru.

Ustanovení § 106 odst. 3 a 4 ZP upravují povinnosti, které lze zařadit do kategorie povinností týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

Zaměstnanec je podle tohoto ustanovení povinen:

- i. podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí,
- ii. dále je zaměstnanec povinen dbát podle svých možností o své vlastní bezpečí.

Odstavec čtvrtý § 106 stanovuje, že znalost základních povinností vyplývajících z právních předpisů a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění BOZP je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance.

Zaměstnanec je dále dle ustanovení § 106 odst. 4 povinen:

- i. účastnit se školení zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- ii. podrobit se pracovně-lékařským prohlídkám,
- iii. dodržovat právní předpisy a ostatní předpisy, k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen;
- iv. dodržovat pracovní postupy a používat ochranné pracovní prostředky,
- v. nepožívat alkoholické nápoje, neužívat návykové látky a nekouřit na pracovišti a v jiných prostorách, kde je to zakázáno,
- vi. oznamovat zjištěné nedostatky a závady ohrožující zdraví zaměstnanců a případně se podílet na jejich odstranění,
- vii. bezodkladně oznámit svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj

pracovní úraz,

- viii. podrobit se na pokyn vedoucího zaměstnance zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky.



## 4 Spory v souvislosti se skončením pracovněprávních vztahů pro porušení pracovních povinností

### 4.1 Pravomoc a příslušnost soudů, zásady řízení před soudem

V souvislosti s pracovněprávními spory je nezbytné si nejprve objasnit, kdo je oprávněn takové spory rozhodovat, ve kterých věcech je soud oprávněn jednat a jakými zásadami se při svém rozhodování bude řídit.

#### 4.1.1 Pravomoc

Spory vzniklé z pracovněprávních vztahů v České republice projednávají civilní soudy z toho důvodu, že pracovní právo spadá do práva soukromého. V zásadě se jedná o sporná řízení konaná před pracovněprávními senáty. Tyto senáty projednávají jak věci individuální, tak některé věci kolektivní povahy. Do pravomoci civilních soudů ve věcech pracovních dále patří spory podle zákona o kolektivním vyjednávání<sup>80</sup> a spory v zákoně o zvláštních řízeních soudních<sup>81</sup> v hlavě IV, dílu sedmém. V některých situacích jsou civilními soudy projednávány případy, kdy je zákonem dána pravomoc služebním orgánů. Pracovněprávní spory lze řešit i v rozhodčím řízení, tím je pravomoc soudů vyloučena, a to v případě sjednané rozhodčí smlouvy.<sup>82</sup>

#### 4.1.2 Příslušnost

Příslušnost soudů rozlišujeme trojí – místní, věcnou a funkční. Funkční příslušnost se uplatní při určování soudu odvolacího. Věcná příslušnost u sporů z individuálních pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je dána okresním soudům. Výjimku tvoří pracovněprávní vztahy, kdy je zaměstnavatelem cizí stát, pak v prvním stupni rozhodují krajské soudy. Věcná příslušnost je zkoumána po celou dobu řízení. Místní příslušnost se většinou určuje podle obecního soudu účastníka, proti němuž žaloba směřuje. V případě žalovaného zaměstnavatele, který je právnickou osobou, je místně příslušný soud, v jehož obvodu má právnická osoba sídlo. Směřuje-li žaloba proti zaměstnavateli – fyzické osobě – je místně příslušný soud, v jehož obvodě má osoba bydliště.

---

80 Zákon č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání

81 Zákon č. 292/2013 Sb., zákon o zvláštním řízení soudním

82 HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7. (s. 1-3)

U žalovaného zaměstnance je vždy místně příslušný soud, v jehož obvodu má žalovaný bydliště.<sup>83</sup> Významná je ještě příslušnost na výběr daná,<sup>84</sup> kdy má žalobce na výběr podat žalobu místo u obecného soudu žalovaného u jiného soudu, který je uveden v § 87 OSŘ.

#### 4.1.3 Základní zásady

Základními zásadami řízení ve věcech pracovněprávních je zásada ochrany slabší strany, kterou představuje zaměstnanec a zásada *zákazu diskriminace a rovného zacházení*. Zásada ochrany zaměstnance jako slabší strany vyplývá z § 1a odst. 1 písm. a) ZP. Tato zásada vyvstává podpůrně pro zásadu zákazu diskriminace, kdy z nerovného postavení mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může k takovému jednání docházet. Zákon na to pamatuje, a poskytuje proto zaměstnanci oporu právě v tomto principu.

Zákaz diskriminace a rovné zacházení jsou základní lidská práva vyplývající z LZPS a mají svůj odraz i v pracovním právu. Zákoník práce je upravuje v ustanoveních § 16 a § 17. Subsidiárně se pro účely dodržení těchto povinností použijí ustanovení antidiskriminačního zákona,<sup>85</sup> podstatná je i unijní právní úprava,<sup>86</sup> která však nemá přímý účinek.

Povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz diskriminace představuje jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů.<sup>87</sup> Rovným zacházením se rozumí především poskytnutí stejných pracovních podmínek, odměny za práci, odborné přípravy a příležitostí dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání všem zaměstnancům (viz §16 odst. 1 ZP). Za diskriminaci není považováno rozdílné zacházení v případech, kdy je to z povahy pracovních činností nezbytné pro výkon práce (§16 odst. 3 ZP).

Zákazem diskriminace se rozumí zákaz takového jednání, které je pro jednu osobu méně příznivé než pro druhou, a to z důvodu *rasy, etnického původu,*

---

83 HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7. (s. 28-30)

84 § 87, zákona č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád

85 Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

86 Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. **2006/54/ES** o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání; směrnice Rady č. **2000/43/ES**, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

87 BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0. (s. 158)

*národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru* (§2 odst. 3 AntiDZ). Antidiskriminační zákon rozlišuje přímou a nepřímou diskriminaci.

Zákoník práce princip zákazu diskriminace již více nerozvíjí, proto se subsidiárně užije antidiskriminační zákon, a to i co se týče prostředků ochrany před diskriminací, na což odkazuje ustanovení §17 ZP.

Dalšími zásadami jsou obecné principy uplatňované v civilním procesu. Zásada přimosti, ústnosti a veřejnosti jsou součástí širšího práva na spravedlivý proces, které je nám zaručeno LZPS, Ústavou i EÚLP. Je třeba také zmínit zásady dispoziční a projednací, kterými se v soukromém právu projevuje svoboda subjektů. Zásada dispoziční znamená, že žalobce má právo volně nakládat s žalobou a soud může rozhodovat pouze o věci uvedené v žalobě. Druhá zásada, zásada projednací znamená, že soud se zabývá pouze těmi důkazními prostředky, které účastníci sami navrhnou, soud tedy sám žádné nevyhledává.<sup>88</sup> Mimo tato uvedená jsou v §1a odst. 1 písm. b) a c) uvedeno ještě právo na uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce a spravedlivé odměňování zaměstnance.

## **4.2 Účastníci řízení**

Účastníky v pracovněprávním sporu jsou žalobce a žalovaný. Jak jsem již výše zmínila, jedná se o sporná řízení, tudíž účastníků bude vždy dva a více. Pojem účastníka musíme chápat jako jasně vymezený procesní pojem. Účastníkem tedy je vždy ten, o jehož právech či povinnostech má být rozhodováno. Účastníci řízení musí být od začátku soudu jasně a konkrétně vymezeni.

### **4.2.1 Procesní subjektivita**

Předpokladem pro účastenství před soudem je procesní subjektivita a procesní způsobilost. *Procesní subjektivita* znamená právní způsobilost být nositelem procesních práv a povinností. Podle § 19 OSŘ má procesní subjektivitu ten, kdo má právní osobnost. Způsobilost být účastníkem řízení mají tedy jmenovitě FO, PO a stát.<sup>89</sup> Ustanovení §6 ZP a násl. vymezují způsobilost pro

---

<sup>88</sup> HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7. (s. 25)

<sup>89</sup> Viz §15 a násl., §20 a 21 zákona č. 89/2012 Sb., Nový občanský zákoník

pracovněprávní vztahy.<sup>90</sup> Procesní subjektivita FO vzniká narozením a končí smrtí, zatímco u PO procesní subjektivita počíná dnem jejich vzniku a končí dnem zániku.

#### **4.2.2 Procesní způsobilost**

Dalším předpokladem pro účastenství pro řízení před soudem je *procesní způsobilost*, kterou se rozumí způsobilost před soudem samostatně jednat. Procesní způsobilost je odvislá od hmotněprávní svéprávnosti. I zde platí ustanovení §6 a násl. ZP. Procesní způsobilost a procesní subjektivita u PO téměř splývá, avšak důležité je rozhodnout, kdo bude za PO jednat. Stát je v pracovněprávních sporech brán jako PO, většinou vystupuje jako zaměstnavatel a jedná za něj příslušná organizační složka, která není samostatnou právnickou osobou.<sup>91</sup>

#### **4.3 Průběh řízení**

Řízení je zásadně zahajováno žalobou účastníka, tedy žalobce. Žalobce je na základě zásady dispoziční oprávněn se žalobou libovolně nakládat, v tom smyslu, že ji může měnit nebo vzít zpět. Podáním žaloby je řízení zahájeno. Řízení ve věcech pracovněprávních se řídí zákonem č. 99/1963 Sb., Občanským soudním řádem, řídí se jím tedy úkony soudu jako předběžné opatření, dokazování či spojení věci. Výsledkem řízení může být buď rozhodnutí ve věci samé (meritorní rozhodnutí), zamítnutí žaloby, nebo odmítnutí žaloby. Meritorním rozhodnutím je schválení smíru, kdy se účastníci dohodnou a soud svým rozhodnutím tuto dohodu potvrdí, nebo vydání platebního rozkazu, ve věcech o zaplacení peněžité částky. Soud žalobu odmítne v případech stanovených v § 250g OSŘ.

#### **4.4 Předpoklady porušení pracovních povinností zaměstnancem**

Základním předpokladem porušení pracovní povinnosti u zaměstnance je zavinění, jelikož odpovědnost zaměstnance je pouze subjektivní. Dalším předpokladem porušení pracovní povinnosti je protiprávní jednání, které směřuje k útoku na majek zaměstnavatele, či proti ostatním zaměstnancům.

---

90 WINTEROVÁ, A., MACKOVÁ, A. a kol. *Civilní právo procesní. První část – Řízení nalézací*. Praha: Linde, 2014, s. 130

91 HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7. ( s. 38-40)

#### **4.4.1 Zavinění**

Ustanovení §205 ZP stanoví subjektivní povinnost zaměstnance k náhradě škody, kterou způsobil porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ní. Zaměstnavatel je povinen toto zavinění prokázat a škodu vyčíslit. Zaměstnanec má pak povinnost tuto škodu zaplatit v penězích, pokud škodu neodčiní nebo věci neuvede v předešlý stav.

#### **4.4.2 Protiprávní jednání**

Právní odpovědnost zaměstnance za protiprávní jednání je obecně upravena v §261 ZP. Protiprávním jednáním ve smyslu tohoto ustanovení je bráno takové jednání, které je zaměstnanec s to schopen posoudit v důsledku své mravní a duševní vyspělosti. Odpovědnost za protiprávní jednání by nevznikla v případě, když by zaměstnanec tuto schopnost pro silnou duševní poruchu neměl. Avšak právní odpovědnost vznikne vždy, když se zaměstnanec vědomě do stavu, kdy není schopen posoudit následky svého jednání, uvede sám. Toto ustanovení dále upravuje odpovědnost za úmyslné jednání proti dobrým mravům, přestože dobré mravy obecně nejsou právními pravidly chování, ale protože s nimi zákon počítá, stanou se jimi.

### **4.5 Následky porušování pracovních povinností**

Obecně při porušení pracovní povinnosti mohou nastat dva pracovněprávní následky, rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením, a v případě vzniku škody povinnost zaměstnance tuto škodu zaměstnavateli nahradit.

#### **4.5.1 Skončení pracovního poměru**

Pracovní poměr může skončit pouze způsoby uvedenými v zákoníku práce. Skončení pracovního poměru je vždy závažným zásahem do pracovněprávního vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. Zánik takového vztahu znamená zánik základních práv a povinností, která jsou obsahem tohoto vztahu.<sup>92</sup>

Ustanovení § 48 zákoníku práce uvádí výčet způsobů skončení pracovního poměru. Používá přitom tři různé pojmy:

- rozvázání pracovního poměru - které je možné na základě subjektivního

---

92 GALVAS, Milan. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1 (s. 284)

právního jednání, konkrétního účastníka pracovněprávního vztahu;

- skončení pracovního poměru – který nastává uplynutím sjednané doby, nebo na základě úředního rozhodnutí;
- zánik pracovního poměru – smrtí jednoho z účastníků pracovněprávního vztahu.<sup>93</sup>

Pracovní poměr může podle ustanovení §48 ZP skončit na základě subjektivních právních skutečností, nebo na základě objektivních právních skutečností, případně z úředního rozhodnutí.

Mezi subjektivní právní skutečnosti řadíme:

- dvoustranné právní jednání – dohodu o rozvázání pracovního poměru,
- jednostranné právní jednání – výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době.<sup>94</sup>

K objektivním skutečnostem řadíme uplynutí doby. Dob, které mohou uplynout, a mohou být důvodem ke skončení pracovního poměru, je více, např.:

- doba sjednaná u pracovního poměru na dobu určitou,
- doba, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání,
- doba, na kterou bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu (tzv. modrá karta či zaměstnanecká karta)

Dalšími objektivními skutečnostmi je smrt jednoho z účastníků pracovního poměru, tedy smrt zaměstnance nebo smrt zaměstnavatele.<sup>95</sup>

#### **4.5.1.1 Rozvázání pracovního poměru**

V případě porušení pracovních povinností lze rozvázat pracovní poměr jednostranným právním jednáním. Rozvázat pracovní poměr lze výpovědí, nebo okamžitým zrušením pracovního poměru.

- Výpověď může zaměstnavatel zaměstnanci dát z důvodu závažného porušení pracovní povinnosti, nebo z důvodu soustavného méně závažného porušování pracovních povinností podle § 52 písm. g) ZP.
- Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze v případě, kdy zaměstnanec porušil pracovní povinnost zvláště hrubým způsobem.

---

93 Zákoník práce, § 48

94 GALVAS, Milan. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1 (s. 285)

95 GALVAS, Milan. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1 (s. 285)

#### 4.5.1.2 Zdánlivost a neplatnost rozvázání pracovněprávního vztahu

V následující části si rozebereme vady právního jednání. Zejména se podíváme na neplatnost a nicotnost právního jednání, které může nastat při jednostranných právních jednání vedoucích ke skončení pracovněprávního vztahu.

Právní jednání je základní subjektivní právní skutečnost, s níž jsou spojeny vznik, změna nebo zánik právních vztahů a s nimi spojených subjektivních práv a povinností. Od účinnosti NOZ termín právní jednání nahradil dosud užívaný pojem právní úkon, a to nejen v NOZ, ale i v zákoníku práce.<sup>96</sup> Pojem právní jednání je chápán a vykládán s podstatnými rozdíly od pojmu právní úkon, u termínu právní jednání se nahlíží na jeho obsah, pokud je v souladu se zákonem a dobrými mravy, nikoli jen na právní následky s ním spojené zákonem. Právní jednání musí splňovat náležitosti stanovené zákonem (náležitosti subjektu právního jednání, vůle, projevu vůle, předmětu právního jednání).<sup>97</sup>

Vady právního jednání, zásadní rozdíl uplatňující se po účinnosti NOZ je ten, že zákoník práce přijal úpravu rozlišující mezi zdánlivostí a neplatností právního jednání, což dříve nebylo tak ostře vymezeno. Současná úprava tedy vymezuje následující vady právního jednání:

- Vady odstranitelné
- Vady vyvolávající zdánlivost (*non negotium*)
- Vady vyvolávající neplatnost (*nullum negotium*)
- Právní neúčinnost právního jednání

Pro účely diplomové práce si zjednodušeně zformulujeme pouze zdánlivost a neplatnost.

- I. **Zdánlivé právní jednání**- je takové jednání, které právně neexistuje, hledí se na něj, jako by k němu nikdy nedošlo. Není právně relevantní, nevyvolává tedy žádné právní následky. Obecnou úpravu zdánlivého právního jednání nalezneme v §551-554 NOZ, které je subsidiárně použitelné pro pracovněprávní vztahy, jelikož zákoník práce takovou obecnou úpravu zdánlivosti právního jednání neobsahuje. Pokud je určité právní jednání shledáno nicotným, a nevyvolává tedy žádné právní následky, nemohou si z něj účastníci činit žádné nároky.

---

96 PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4. (s. 47-48)

97 Blíže vysvětluje docentka Pavlátová ve své učebnici:

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4. (s. 54-55)

Zdánlivost právního jednání nastane v těchto situacích:

- Pro neexistenci vůle jednajícího a projevu vůle, *posuzuje se vždy podle principu svobody, vážnosti, srozumitelnosti a určitosti vůle a jejího projevu.*
- Pokud to zákon pro určité jednání výslovně stanoví, většinou formulou „nepřihlíží se“.<sup>98</sup>

Zdánlivost pracovněprávního jednání nastává přímo ze zákona. Nicotnost pracovněprávního jednání se týká i jeho formy. Zdánlivé tak bude i pracovněprávní jednání pro nedostatek písemné formy<sup>99</sup>, např.:

- výpověď z pracovního poměru §50 odst. 1 ZP „*Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.*“<sup>100</sup>
- okamžité zrušení pracovního poměru §60 ZP „*...Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží.*“<sup>101</sup>

Jedinou možnou obranou zaměstnance proti nicotnému právnímu jednání je podání tzv. určovací žaloby, tedy žaloby, kterou se určí, zda tu právní vztah nebo právo je či není, je-li na tom naléhavý právní zájem (§ 80 OSŘ).<sup>102</sup> Naléhavý právní zájem nemá jen ten, kdo je účastníkem právního vztahu, nýbrž i osoba, která účastníkem takového vztahu není, ale vyhovění žalobě by pro ni mohlo mít příznivý dopad, respektive na její právní postavení.<sup>103</sup>

II. **Neplatnost právního jednání** znamená, že právní jednání vzniklo a trvá, avšak pro vady k právním následkům nedošlo, respektive nenastal vznik, změna, zánik práv a povinností, ačkoliv nastat měly. Neplatnost pracovněprávního jednání většinou nastává z několika důvodů (pro nedostatek formy, svobody vůle, právní subjektivity, přičí-li se dobrým mravů či odporuje-li zákonu, aj.)

Neplatnost pracovněprávního jednání můžeme rozdělit na absolutní a relativní. Absolutní neplatnost je taková, k níž se, v řízení před soudem či správním orgánem, přihlíží z úřední povinnosti, a jejíž nedostatek právních účinků

---

98 PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4. (s. 62)

99 BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.(s. 106)

100§50 odst. 1 zákona č. 262/2006 sb., zákoník práce, v účinném znění od 1. 2. 2018

101§60 zákona č. 262/2006 sb., zákoník práce, v účinném znění od 1. 2. 2018

102 § 80 zákona č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád

103 JIRSA, Jaromír. *Naléhavý právní zájem na určovací žalobě*. (online), Právní prostor, 2015/12 [cit: 18. 3. 2018] Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/judikatura/obchodni-pravo/nalehavvy-pravni-zajem-na-urcovaci-zalobe>



nastává přímo ze zákona. Relativní neplatnost právního jednání je taková, jíž se musí účastník dovolat, jinak se na právní jednání pohlíží jako na platné.<sup>104</sup> Relativní neplatnost pracovněprávního jednání může být zhojena, pak se na takové jednání pohlíží jako na bezvadné od počátku.

Obecná úprava neplatnosti je v zákoníku práce upravena v ustanoveních § 19 a § 20, které stanovují některá základní pravidla. Odstavec první § 19 stanovuje princip oficiality, v případech neplatnosti právního jednání, ke kterému nebyl dán souhlas příslušného orgánu, ačkoliv měl, protože to výslovně stanovil zákoník práce nebo zvláštní zákon. Naopak odstavec druhý pojednává o tom, že pokud zákon stanoví, že právní jednání má být pouze příslušným orgánem projednáno, a nebylo-li tak učiněno, nelze takové právní jednání prohlásit za neplatné z tohoto důvodu. Nakonec v odstavci třetím se projevuje princip ochrany slabší strany pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnance, jelikož říká, že „*neplatné právní jednání nesmí být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám.*“<sup>105</sup>

Ustanovení § 20 vyčleňuje výjimku z neplatnosti právního jednání pro nedostatek formy, právní jednání bude platné, pokud již bylo započato plnění, a pokud tato jednání zakládají nebo mění základní pracovněprávní vztah.

Pokud se bude chtít zaměstnanec bránit proti neplatnému rozvázání pracovněprávního vztahu, má možnost ve lhůtě dvou měsíců podat u příslušného soudu žalobu na neplatnost právního jednání. Tato lhůta je lhůtou prekluzivní. Běh této lhůty počíná dnem, kterým měl skončit neplatně rozvázaný pracovní poměr. Pokud by v této lhůtě nebyla podána žaloba na neplatnost, jejím uběhnutím by byly vady zhojeny.<sup>106</sup>

Avšak do běhu této lhůty zasahují ustanovení § 647 a § 652 NOZ. Tato ustanovení říkají, že uzavřou-li věřitel a dlužník, v našem případě zaměstnavatel a zaměstnanec, dohodu o mimosoudním jednání, promlčecí lhůta po dobu jednání neběží. Přičemž pro dohodu o mimosoudním jednání zákon nestanoví formu, může tedy jít jak o písemnou, ústní tak o konkludentní dohodu. A dále je stanoveno, že nedohodnou-li se strany a mimosoudní jednání skončí bez výsledku,

---

104 BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0. (s. 109)

105 §19 zákona č. 262/2006 sb., zákoník práce, v účinném znění od 1. 2. 2018.

106 PROCHÁZKA, T., VRAJÍK, M. Žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru – po čtvrt století jinak? (online), *Epravo. cz*, 2014/3 [cit: 18. 3. 2018] **Dostupné z:** <https://www.epravo.cz/top/clanky/zaloba-na-neplatnost-skonceni-pracovniho-pomeru-po-ctvrt-stoleti-jinak-93683.html>

promlčecí lhůta skončí až za šest měsíců od ukončení jednání. Na druhou stranu  
zdánlivost může být namítána kdykoliv.<sup>107</sup>

---

107 Tamtéž.

#### 4.5.2 Výpovědní důvod podle § 52 písm. g) ZP

Zákoník práce v ustanovení § 52 písm. g) stanoví tři důvody, pro něž lze zaměstnanci vypovědět pracovní poměr, a to:

- „jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr;
- pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci;
- pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci;“<sup>108</sup>

Z důvodu méně závažného porušení pracovní povinnosti je možné dát zaměstnanci výpověď, pouze v případě, že byl na možnost výpovědi písemně upozorněn 6 měsíců dopředu.

V § 50 v odst. 2 ZP je uvedeno, že výpověď ze strany zaměstnavatele lze dát pouze z taxativně vymezených důvodů. Skutkové podstaty výpovědního důvodu §52 písm. g) ZP, se týkají zaměstnance a jeho chování. Okamžitě zrušit pracovní poměr lze pro odsouzení za úmyslný trestný čin, nebo porušil-li zaměstnanec pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem. Více tuto problematiku rozebírám v části o okamžitém zrušení pracovního poměru.

Ostatní dvě skutkové podstaty, tedy pro závažné porušení a méně závažné opakující se porušení pracovních povinností, lze použít pouze pro rozvázání pracovního poměru výpovědí.

Jak již bylo zmíněno, u zaměstnance je potřeba prokázat zavinění, a podle intenzity se pak rozlišují stupně porušení povinností vyplývající z právních předpisů. Pro soustavné méně závažné porušení je třeba alespoň tři porušení, v přiměřeném časovém intervalu.<sup>109</sup> Přiměřený časový interval je takový časový úsek, ve kterém jednotlivá porušení na sebe navazují, a jedná se o sled na sebe navazujících porušení,<sup>110</sup> ačkoliv se nemusí jednat o porušení stejné povinnosti. Může se jednat o týden ale i o měsíc. Rozlišení, o jaký stupeň intenzity se jedná, je velmi složité.

---

108 § 52 písm. g) zákona č.262/2006 Sb., Zákoník práce, v účinném znění od 1. 2. 2018

109 VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). -NS 6 Cdo 1/92, R 52/1994

110 VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR) -Cdo 3019/2000, SJ č. 3/2002

#### 4.5.2.1 Výpovědní doba

Jak již bylo řečeno, výpověď je jednostranným právním jednáním, které musí být učiněno písemně, jinak se k němu nepřihlíží. Výpověď ať už ze strany zaměstnavatele či zaměstnance je hlubokým zásahem do životní či pracovní sféry toho druhého. V životě zaměstnance může výpověď znamenat náhlou obtížnou životní situaci a v hospodářském životě zaměstnavatele vede ztráta zaměstnance ke snížení efektivity práce. Ke zmírnění těchto efektů slouží výpovědní doba.

Výpovědní dobou rozumíme určitý časový úsek, který uplyne od účinného projevu vůle účastníka pracovního poměru do okamžiku skončení pracovního poměru.<sup>111</sup> Zákon výpovědní dobu stanoví stejnou pro zaměstnance i zaměstnavatele na dva měsíce (§51 ZP). Zároveň zákon říká, že tato určená doba je dobou minimální možnou. Na druhou stranu je možné dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednat výpovědní dobu delší, než je ta zákonem stanovená. Jelikož výpovědní doba není esenciální náležitostí výpovědi, nemusí být ve výpovědi uvedena, v tom případě pak vyplývá ze zákona.

Pro počátek běhu výpovědní doby je důležité datum doručení výpovědi, jelikož výpovědní doba počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného měsíce (§51 odst. 2 ZP). Den doručení výpovědi je důležitý hlavně proto, že zaměstnanci musí být doručováno do vlastních rukou, a v případě doručování prostřednictvím poštovní služby, je možné doručení prodloužit až o 10 dní. To znamená, že pokud je zaměstnanci doručena výpověď například 28. 2., výpovědní doba začíná dnem 1. 3., ale pokud by výpověď byla doručena až například 3. 3. výpovědní doba začíná běžet až dnem 1.4. Doručování písemností je v zákoníku práce upraveno od ustanovení §334 ZP a následujících, přičemž jsou zde upraveny zejména způsoby doručování.

Důležitým je také fakt, že výpověď pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné zaměstnanci dát pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o takovém porušení zaměstnavatel dozvěděl. Tato lhůta je lhůtou subjektivní. V případě hrubého porušení jiné

---

111 BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. (s. 197)

povinnosti podle ustanovení §301a, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr podle ustanovení §52 písm. h) ZP, je tato lhůta jeden měsíc.<sup>112</sup>

Výpovědní doba může zaměstnanci sloužit k tomu, aby našel nové pracovní místo a zaměstnavateli k tomu, aby našel náhradu na budoucí volnou pracovní pozici.

#### 4.5.2.2 Ochranná doba

Zákon stanoví určité situace, kdy zaměstnavatel nesmí zaměstnanci dát výpověď, to upravuje ustanovení § 53 ZP.

Ochrannou dobou je:

- doba, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným
- při povolání k výkonu vojenského cvičení
- doba, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce
- doba, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou
- doba, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci.<sup>113</sup>

Výpověď daná v některé z výše uvedených situací, by byla neplatná. V případě, že by výpověď byla dána před počátkem běhu některé z ochranných dob, je taková výpověď platná, nicméně ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává.

Výjimky ze zákazu výpovědi jsou stanoveny v ustanovení §54 ZP, přičemž nás nejvíce zajímají písmena c), d) tohoto ustanovení. Pod §54 písm. c) ZP nalezneme, že zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou zaměstnavatelem z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. Pod §54 písm. d) ZP stanoví, že výpověď, daná zaměstnanci pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, je platná. Toto vše platí, nejedná-li se o zaměstnankyni na mateřské dovolené, zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou.

---

112 BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. (s. 198)

113 BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. (s.199)

### 4.5.3 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Okamžité zrušení pracovního poměru (OZPP) je také jednostranným právním jednáním, avšak oproti výpovědi, účinky OZPP nastávají okamžikem doručení písemného vyhotovení druhému účastníku – tedy zaměstnanci. Okamžité zrušení pracovního poměru má dvě esenciální náležitosti, a to písemnou formu a dostatečné skutkové vymezení důvodu OZPP. Pokud tyto náležitosti nejsou splněny okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, a v případech, kdy chybí písemná forma dokonce nicotné. Okamžité zrušení pracovního poměru se v praxi využívá zřídka, což také zákonodárce reflektoval v ustanovení § 55 ZP, které OZPP upravuje, slovem „výjimečně“.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ze dvou důvodů (§55 ZP), a sice:

- byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu neméně šesti měsíců,
- porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru jsou 2 měsíce (subjektivní lhůta) a 1 rok (objektivní lhůta) ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděl (§58 ZP). Pracovní poměr nelze okamžitě zrušit s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou (§55 odst. 2 ZP)

#### 4.5.4 Alternativní následky

Jako základní následek porušení povinnosti přichází právní odpovědnost. Právní odpovědnost je odvozený právní vztah, odvozený proto, že následkem porušení primární povinnosti vzniká povinnost sekundární, která má sankční povahu. Právní odpovědnost je tvořena dvěma prvky, a sice *nepříznivým následkem*, který porušením povinnosti vznikne a právní norma jej předvídá, a *vynutitelnost následku pomocí státního donucení*.<sup>114</sup> Právní odpovědnost i v pracovním právu dělíme na dvě formy – **subjektivní**, kde záleží na zavinění poruchy pracovněprávní povinnosti, a **objektivní**, která představuje odpovědnost za výsledek a není nikterak závislá na zavinění.

##### 4.5.4.1 Pracovněprávní odpovědnost

Pracovněprávní odpovědnost vychází z výše uvedeného obecného základu, přičemž porušenou povinností musí být povinnost pracovní. V pracovněprávní odpovědnosti se velmi zrcadlí zásada ochrany slabšího postavení zaměstnance, proto je odpovědnost zaměstnance výlučně brána jako subjektivní, zatímco odpovědnost zaměstnavatele je zásadně objektivní.<sup>115</sup> Základním následkem pracovněprávní odpovědnosti je povinnost odpovědného subjektu nahradit újmu. Náhrada majetkové a nemajetkové újmy je upravena v části jedenácté zákoníku práce, tato úprava je celkem samostatná a většinou nepřipouští podpůrné užití občanského zákoníku.

##### 4.5.4.2 Smluvní pokuta

Smluvní pokutu v pracovním právu lze užít pouze tak, kde to zákon výslovně povoluje, to upravuje §346d odst. 7 ZP. Podle platného zákoníku práce lze v současnosti sjednat smluvní pokutu pouze k utvrzení závazku zaměstnance z konkurenční doložky (§310 odst. 3). Smluvní pokuta je splatná v případě porušení smluvené povinnosti, i když zaměstnavateli fakticky nevznikla žádná škoda.<sup>116</sup>

---

114 HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. (s. 409-410)

115 HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. (s. 410-412)

116 BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. (s. 92)

#### **4.5.4.3 Krácení dovolené**

Krácení dovolené je upraveno v hlavě čtvrté, díle šestém zákoníku práce, v ustanovení §223. Důvody pro zkrácení dovolené jsou překážky v práci na straně zaměstnance, **neomluvená absence** v práci a výkon trestu odnětí svobody.

Krácení dovolené z důvodu neomluvené nepřítomnosti v práci může být sankcí za porušení pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů, je ale pouze na zaměstnavateli, zda tohoto opatření využije.<sup>117</sup>

---

117 BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. (s. 227.)



## 5 Úprava skončení pracovněprávních vztahů z důvodu porušení pracovních povinností na Slovensku

V této kapitole se budu zabývat slovenskou právní úpravou skončení základních pracovněprávních vztahů, právní úpravou pracovních povinností zaměstnanců a dále následky porušení pracovních povinností tak, jak je upravuje slovenský zákoník práce. V neposlední řadě bude tato kapitola zaměřena na rozdíly mezi českou a slovenskou úpravou skončení pracovněprávních vztahů z důvodu porušení povinnosti.

### 5.1 Skončení pracovního poměru

Základní právní úprava skončení pracovního poměru je obsažena ve slovenském zákoníku práce<sup>118</sup> v ustanovení § 59. Odstavec první tohoto ustanovení vymezuje způsoby skončení pracovního poměru na základě jednostranného či dvoustranného právního jednání, shodně jako ustanovení § 48 českého zákoníku práce. Pracovní poměr dle slovenské právní úpravy lze skončit dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době.

Dalšími způsoby skončení pracovního poměru na základě právní skutečnosti jsou smrt zaměstnance a uplynutí doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán. V případě pracovního poměru sjednaného s cizincem může pracovní poměr skončit ještě uplynutí doby, na kterou bylo zaměstnanci-cizinci vydáno povolení k pobytu / povolení k zaměstnání, dále také dnem, kdy má podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení pobytu skončit jeho pobyt na území Slovenské republiky, případně dnem, kdy nabyde právní moci rozsudek ukládající zaměstnanci vyhoštění z území Slovenské republiky.

Podle ustanovení § 59 může pracovní poměr sjednaný dle slovenské legislativy skončit i na základě zákona, je-li zaměstnanec dočasně přidělen k užitelskému zaměstnavateli po dobu delší, než ukládá ustanovení § 58 odst. 6 první a druhá věta zákoníku práce, přičemž následně vzniká pracovní poměr nový u zaměstnavatele, k němuž byl zaměstnanec dočasně přidělen. Toto opatření má především sloužit k zamezení zneužívání institutu dočasného přidělení.<sup>119</sup>

Komentář k tomuto ustanovení dále říká, že pracovní poměr nelze skončit

---

118 Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, v platném znění od 31. 12. 2017

119 Kolektiv autorov. *Zákoník práce s komentárom a judikaturou*. Platný od 1. 1. 2017. Bratislava: Nová práca, 2017.

jinými způsoby, než jak je uvedeno v ustanovení §59 zákonníku práce.

Výpověď je ve slovenském zákonníku práce obecně upravena v ustanovení § 61 a následujících. Stejně jako v české právní úpravě je vyžadováno, aby výpověď byla písemná a řádně doručena. V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele musí výpověď obsahovat náležité skutkové vymezení výpovědního důvodu tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným výpovědním důvodem.<sup>120</sup> Na rozdíl od české právní úpravy slovenský zákonník práce stanoví, že výpovědní doba trvá nejméně jeden měsíc, pokud není stanoveno jinak.

### **5.1.1 Výpověď ze strany zaměstnavatele pro porušení pracovní disciplíny**

Zaměstnavatel podle slovenské právní úpravy může dát zaměstnanci výpověď pouze ze zákonem taxativně vymezených důvodů. Chce-li zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí kvůli porušení pracovních disciplíny,<sup>121</sup> využije k tomu ustanovení § 63 odst. 1 písm. e) zákonníku práce. Toto ustanovení opravňuje zaměstnavatele vypovědět pracovní poměr se zaměstnancem, který buď závažně porušil pracovní disciplínu, anebo porušuje pracovní disciplínu méně závažným způsobem. Slovenský zákonník práce tedy na rozdíl od českého rozeznává pouze dva stupně intenzity porušení pracovní disciplíny.

Výpověď ze strany zaměstnavatele pro méně závažné porušení pracovní disciplíny může být zaměstnanci dána stejně jako v české právní úpravě, až pokud byl zaměstnanec v posledních šesti měsících na možnost výpovědi v souvislosti s porušením pracovní disciplíny písemně upozorněn. Avšak na rozdíl od české úpravy slovenský zákonník práce nevyžaduje, aby méně závažné porušování pracovní disciplíny naplnilo znak soustavnosti. To znamená, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď již při druhém méně závažném porušení pracovní disciplíny, byl-li zaměstnanec při předchozím porušení pracovní disciplíny písemně upozorněn na možnost výpovědi.<sup>122</sup> Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď v prekluzivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o porušení pracovní

---

120 §61 odst. 1,2 zákona č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, v účinném znění od 31. 12. 2017

121 Slovenský zákonník práce používá termín porušení pracovní disciplíny, což by se shodovalo dřívějším českým termínem porušení pracovní kázně, které bylo nahrazeno, a nyní se využívá termínu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

122 BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. Pracovní právo. 2. Prepracované a doplnené vydanie. Bratislava, Sprint 2 s.r.o. 2013, s. 286.

disciplíny dozvěděl, nejdéle však do jednoho roku ode dne, kdy takový důvod vznikl.

### 5.1.2 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Slovenský zákonník práce upravuje okamžité zrušení pracovního poměru (§ 68 sl. zákonníku práce) zaměstnavatelem téměř shodně jako český zákoník práce. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem pouze z taxativně jmenovaných zákonných důvodů, kterými jsou:

- právoplatné odsouzení za úmyslný trestný čin,
- závažné porušení pracovní disciplíny.

Z jiných důvodů okamžitě zrušit pracovní poměr ze strany zaměstnavatele nelze. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze výjimečně, nelze-li po něm již spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnávat, a to ani po výpovědní dobu.<sup>123</sup>

Druhým zákonným důvodem, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, je závažné porušení pracovní disciplíny. V případě uplatnění tohoto důvodu musí být porušení pracovní disciplíny zaviněné a zaměstnavatel musí toto zavinění prokázat. Pro okamžité zrušení pracovního poměru platí stejné prekluzivní lhůty jako pro výpověď, tedy dva měsíce (subjektivní lhůta) ode dne, kdy se zaměstnavatel o porušení pracovní disciplíny dozvěděl, nejdéle lze však okamžitě zrušit pracovní poměr do jednoho rok (objektivní lhůta) od vzniku tohoto důvodu.

Důvodnost okamžitého zrušení pracovního poměru je nutné posuzovat s ohledem na individuálnost situace a se zřetelem na všechny okolnosti daného případu. Při rozhodování zaměstnavatele, zda s konkrétním zaměstnancem rozváže pracovní poměr okamžitým zrušením nebo výpovědí by mělo hrát roli posouzení celkově všech pracovních a osobních rysů zaměstnance a přihlídnutí k dalším faktorů, kterými jsou dosavadní chování zaměstnance a podmínky v pracovním kolektivu.<sup>124</sup> Podle komentáře slovenská soudní praxe spatřuje závažné porušení pracovní disciplíny například v dlouhotrvající neomluvené

---

123 BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. Pracovné právo. 2. Prepracované a doplnené vydanie. Bratislava, Sprint 2 s.r.o. 2013, s. 293.

124 Kolektív autorov. Zákonník práce s komentárom a judikaturou. Platný od 1. 1. 2017. Bratislava: Nová práca, 2017, s. 92-93.

absenci, fyzickém útoku zaměstnance na vedoucího zaměstnance či své kolegy, opilství aj.

Stejně jako české soudy, tak i slovenské soudy se shodly, že soud nevychází z hodnocení intenzity porušení povinnosti zaměstnavatele, nýbrž se řídí skutkovým stavem věcí, a proto je nezbytné vymezit skutkový stav v okamžitém zrušení pracovního vztahu nebo výpovědi vyjádřit dostatečně přesně.<sup>125</sup>

### 5.1.3 Systém právních povinností zaměstnance ve slovenském zákonníku práce

Podle slovenské legislativy je možné skončit pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením z důvodu *porušení pracovní disciplíny*. Je nutné si vysvětlit, jak tento pojem chápe slovenská literatura. Podle výkladu profesorky Barancové<sup>126</sup> je pojem pracovní disciplíny možné chápat ve třech základních koncepcích jako:

- souhrn právních norem upravujících pracovní disciplínu,
- souhrn povinností zaměstnance,
- dodržování povinností zaměstnancem.

Tyto tři koncepce tvoří obsah pojmu pracovní disciplína. Pojem pracovní disciplína v sobě zahrnuje tedy všechny povinnosti zaměstnance, které vyplývají z pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy, pracovního pořádku a z právních předpisů, se kterými byl zaměstnanec seznámen. Porušením některé z těchto právních povinností zaměstnancem je porušením pracovní disciplíny.<sup>127</sup>

Všeobecná povinnost řádně plnit své povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu je upravena v čl. 5 zákonníku práce. Takové povinnosti vyplývající z pracovního poměru stanovuje ustanovení § 47 slovenského zákonníku práce. Toto ustanovení ukládá zaměstnanci dodržovat celou škálu povinností, které jsou upraveny v jednotlivých ustanoveních zákonníku práce.

Většina povinností, které zaměstnanci ukládá slovenský zákonník práce,

---

125 Kolektiv autorů. Zákonník práce s komentářem a judikaturou. Platný od 1. 1. 2017. Bratislava: Nová práca, 2017, s. 94-95.

126 BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. Pracovné právo. 2. Prepracované a doplnené vydanie. Bratislava, Sprint 2 s.r.o. 2013, s. 311.

127 Tamtéž.

jsou shodné s těmi, které zaměstnancům ukládá český zákoník práce.

Zaměstnanec je povinný podle ustanovení § 81 zákonníku práce:

- i. pracovat zodpovědně a řádně [§ 81 písm. a) sl. ZP];
- ii. být na pracovišti na začátku pracovní směny, využívat pracovní čas pro výkon práce a z pracoviště odcházet až po skončení pracovní směny [§ 81 písm. b) sl. ZP];
- iii. dodržovat právní předpisy vztahující se k jím vykonávané práci a ostatní právní předpisy byl-li s nimi řádně seznámen [§ 81 písm. c) sl. ZP];
- iv. dodržovat léčebný režim po dobu dočasné pracovní neschopnosti [§ 81 písm. d) sl. ZP].
- v. řádně hospodařit s prostředky, které mu byly zaměstnavatelem svěřeny, chránit zaměstnavatelův majetek před poškozením a ztrátou, zničením a zneužitím a nekonat v rozporu se zájmy zaměstnavatele [§ 81 písm. e) sl. ZP]
- vi. zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o kterých se dozvěděl při výkonu zaměstnání [§ 81 písm. f) sl. ZP]
- vii. písemně oznamovat zaměstnavateli všechny změny týkající se pracovního poměru a související s jeho osobou [§ 81 písm. g) sl. ZP]

Povinnosti vedoucích zaměstnanců jsou upraveny v § 82 zákonníku práce.

Zaměstnanec je dále povinen plnit pokyny vydané vedoucím zaměstnancem [§ 47 odst. 1 písm. b) sl. ZP], zvyšovat svojí kvalifikaci [§ 140 sl. ZP], dbát o svojí bezpečnost a zdraví a o bezpečnost a zdraví dalších osob, kterých se činnost týká, a dále jsou zaměstnanci povinni dodržovat předpisy v oblasti BOZP [§ 148 odst. 2, sl. ZP]

#### **5.1.4 Srovnání české a slovenské úpravy pracovního práva**

Mezi českou a slovenskou úpravou skončení pracovněprávního vztahu z důvodu porušení pracovní povinnosti / disciplíny, není zásadní rozdíl. Naopak oba zákoníky se co do obsahu pracovněprávních vztahů celkem shodují, upravují obdobně práva i povinnosti zaměstnanců a podobně upravují i právní následky spojené s porušením těchto povinností. Rozdílem u slovenské úpravy je pouze to, že obsahuje jen dva stupně intenzity porušení pracovní disciplíny, na rozdíl od české, která má stupně tři.

Judikatura obou zemí se vyjadřuje téměř totožně k položeným otázkám. Názory soudů v obou státech se ztotožňují jak v otázkách intenzity porušení

pracovních povinností, tak ve výkladu upozornění zaměstnance na možnost výpovědi. Výše zmíněné je pouhým střípkem toho, čím se nejvyšší soudy obou států zabývají a v čem se zároveň shodují. Vzhledem k územní blízkosti a společné historii našich států je celkem logické, že uvažování a směr soudních rozhodnutí vede obě země stejným směrem.

## Závěr

Cílem této diplomové práce bylo seznámit čtenáře se základními pojmy souvisejícími se skončením pracovněprávních vztahů. Pojmy pracovněprávní vztah, pracovní poměr, závislá práce a pracovní povinnosti zaměstnanců byli stručně vymezeny v první kapitole. Všechny výše zmíněné pojmy byly vysvětleny v návaznosti na rozvázání pracovního poměru z důvodu porušení pracovní povinnosti. Dále si tato diplomová práce kladla za úkol vymezit hranici mezi jednotlivými stupni intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Dalším cílem této práce bylo interpretovat ustanovení § 316 zákoníku práce, vymezit hranici, kdy je kontrola vykonávaná zaměstnavatelem ještě přiměřená a kdy už není a zasahuje do osobnostních práv zaměstnance. Tato diplomová práce byla dále zaměřena na pracovněprávní spory vzniklé v důsledku rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením, přičemž jsem uvedla i následky, které mohou rozvázání pracovního poměru předcházet. V závěru diplomové práce jsem se zaměřila na platnou právní úpravu skončení pracovního poměru v důsledku porušení pracovní povinnosti na území Slovenské republiky, přičemž byly v této kapitole obě platné právní úpravy souběžně srovnávány.

Rozvázat pracovní poměr ze strany zaměstnavatele lze pouze z taxativně vymezených důvodů. Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu porušení pracovní povinnosti je zákonem upraveno takzvanými normami s relativně abstraktivní hypotézou, což znamená, že zákon ponechává na vůli zaměstnavatele, jak posoudí porušení povinnosti zaměstnancem. Zákoník práce platný od 1. 1. 2007 upravuje pracovněprávní vztah, kdy zaměstnavatel může rozvázat z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, což nahradilo pojem „porušení pracovní kázně“, který byl užíván v zákoníku práce platném do 31. 12. 2006. Důvodem toho, proč zákonodárce ponechává tato ustanovení s relativně abstraktivní hypotézou v platnosti, je zřejmě to, že rozsah povinností zaměstnance je v každém zaměstnání různý, tudíž nelze jasně stanovit okruh konkrétních povinností, jejichž porušením se zaměstnanec vystaví možnosti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a zařadit je pod jednotlivé stupně intenzity porušení povinností. Zákoník práce vymezuje tři stupně intenzity porušení povinnosti, aniž by je jasně vysvětloval. Ponechává totiž na vůli

zaměstnavatele, které porušení pracovní povinnosti podřadí pod který stupeň intenzity. Nicméně judikatura Nejvyššího soudu ČR poskytuje celkem ustálená pravidla posuzování porušení pracovní povinnosti, přičemž těmito pravidly jsou vázány zejména soudy, ale mohou být vodítkem také zaměstnavateli. Při rozhodování o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci platí, že každé porušení povinnosti je alespoň méně závažným porušením povinnosti a že každé porušení povinnosti je nutné posuzovat podle okolností a jedinečnosti situace, ve které nastalo. Je zcela na zaměstnavateli, jak posoudí porušení povinnosti zaměstnancem a jaké následky z toho vyvodí. Zákoník práce zaměstnavateli umožňuje z důvodu porušení povinnosti rozvázat pracovní poměr, zaměstnavatel ale může zvolit jiné pokáráání zaměstnance, např.: upozornění, krácení dovolené, náhradu škody. Odpověď na mou otázku položenou v úvodu této práce tedy zní, ne, po každém porušení povinnosti zaměstnancem nemusí přijít výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru, naopak v některých situacích zaměstnavatel nemůže hned po prvním prohřešku dát výpověď. V případě méně závažného porušení povinnosti musí zaměstnavatel zaměstnance nejprve upozornit na možnost výpovědi, navíc musí být dodržena podmínka soustavnosti, tedy zaměstnanec musí porušit povinnost alespoň třikrát v přiměřeném časovém úseku.

U výkladu § 316 bylo podstatou zdůraznit, kdy je zaměstnanec kontrolu plnění svých povinností ještě povinen strpět a kdy už taková kontrola zasahuje do jeho osobnostních práv, a tudíž ji už nemusí snášet a nebude tím porušovat své povinnosti. Stejně jako u všech ostatních ustanovení zákoníku práce i u § 316 se musí přiměřeně uplatňovat zásada ochrany zaměstnance jako slabší strany. Nicméně vzhledem k rychlému pokroku ve vývoji různých kontrolních systému je stále na výkladu soudů, kdy je kontrola vykonávaná zaměstnavatelem přiměřená a v souladu se zákonem. Zákoník práce stanovuje, že kontrolu může zaměstnavatel provádět pouze pro ochranu svých majetkových práv a za účelem předejití škodám. Prostřednictvím kontroly zaměstnavatel zejména zajišťuje dodržování povinnosti zaměstnance nepoužívat výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele k osobním účelům. Pro výkon kontroly ze strany zaměstnavatele avšak existují určitá pravidla, která mají zajišťovat její zákonnost. Zaměstnavatel musí mít jasně stanovená pravidla výkonu kontroly, s rozsahem kontroly musí své zaměstnance seznámit, musí zvolit přiměřené nástroje kontroly, a shromážděné informace užívat pouze k tomu účelu, k němuž byly shromážděny.



Vzhledem k tomu, jakým zásahem do osobnostních práv zaměstnance může kontrola vykonávaná zaměstnavatelem být, si myslím, že stanovená pravidla jsou adekvátní. Avšak zároveň se domnívám, že tato oblast není ještě zcela jasně vymezena v české právní úpravě, ale její vývoj na sebe jistě nenechá dlouho čekat.

Porušil-li zaměstnanec některou ze svých povinností a byl-li s ním z toho důvodu rozvázán pracovní poměr, má dvě možnosti obrany. Domnívá-li se, že právní jednání, jímž došlo k rozvázání pracovního poměru je zdánlivé, uplatní žalobu na určení, že zde pracovněprávní vztah a práva a povinnosti z něj plynoucí dále existují. Pokud je zaměstnanec přesvědčen, že právní jednání, kterým došlo k rozvázání pracovního poměru, bylo neplatné, podá u příslušného soudu žalobu na neplatnost výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru. V judikatuře nalezneme spíše žaloby na neplatnost, jelikož za zdánlivé jednání označuje zákoník práce takové jednání, k němuž připojil formuli „nepřihlíží se“. Takové jednání je potom nicotné ze zákona a na to si již dnes dávají zaměstnavatelé pozor.

V poslední kapitole bylo cílem této diplomové práce srovnat českou a slovenskou právní úpravu skončení pracovněprávních vztahů z důvodu porušení povinnosti. Během vypracování této kapitoly jsem zjistila, že obě právní úpravy se v zásadě shodují, kromě rozdílné terminologie, přičemž slovenský pojem „pracovní disciplína“ je možná chápán trochu širěji. Dalším menším rozdílem je fakt, že slovenský zákoník práce upravuje pouze dva stupně intenzity porušení pracovní povinnosti, kdežto český zákoník práce vymezuje tři stupně. Nicméně, co se týče judikatury nejvyšších soudů v obou zemích, ty se názorově shodují. Tato vzájemná shoda bude zřejmě způsobena, vzájemnou blízkostí a společnou historií obou zemí. Pokud bych ovšem měla zhodnotit slovenský zákoník práce jako celek, musela bych říct, že je mnohem komplexnější a přehlednější než česká právní úprava, a pro právně nevzdělaného zaměstnance více srozumitelný.

## Resumé

The aim of this thesis was to introduce the reader to the issue of termination of an employment due to violation of duties to work by an employee. Termination of the employment by the employer is possible only for an exhaustive list of reasons. Termination or – instant notice of the termination of employment served by the employer of employment due to violation of duty to work is regulated by regulations with a relatively abstract hypothesis, which means that the law leaves it to the employer to assess the violation of duty to work by the employee. Furthermore, this thesis was intended to define the boundary between the different intensity of the violation of duties to work set by the law relating to the work performed by an employee. The Labour Code defines three degrees of violation of the duty to work but does not explain where the boundary is and leaves it at the will of the employer. However, the case law of the Supreme Court of the Czech Republic provides steady rules for assessment of violation of duty to work. These rules are mainly bound by the courts, but they can also be a guide for employers. It is up to the employer to assess the violation of duty by the employee and it is up to the employer what consequences he will draw.

Another aim of this thesis was to interpret the provisions of section 316 of the Labour Code. In interpreting this provision, it was essential to emphasise when the employee is required to take control of the performance of his duties to work and when this control affects his personality rights. This provision also adequately applies the principle of employee's protection as a weaker party. Through the control, the employer ensures compliance with the employee's duty not to use the employer's production and work means for private purposes. There are certain rules for the control to ensure its legality.

This thesis was also focused on labour disputes arising from termination of employment by termination or instant notice of the termination of employment served by the employer. At the end of this thesis I focused on valid legal regulation of termination of employment due to violation of duty to work in the territory of the Slovakia. In this chapter both valid legal regulations were compared.

## Seznam použitých zkratk

<b>a násl.</b>	a následující
<b>AntiDZ</b>	zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, v platném znění
<b>BOZP</b>	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
<b>č.</b>	číslo
<b>č. j.</b>	číslo jednací
<b>čl.</b>	článek
<b>ČR</b>	Česká republika
<b>ČSR</b>	Československá republika
<b>DPN</b>	dočasná pracovní neschopnost
<b>el.</b>	elektronické
<b>ESLP</b>	Evropský soud pro lidská práva
<b>EÚLP</b>	Evropská úmluva o ochraně lidských práv
<b>FO</b>	fyzická osoba
<b>GPS</b>	globální poziční systém (z anglického Global Positioning System)
<b>LZPS</b>	Listina základních práv a svobod
<b>např.</b>	například
<b>NOZ</b>	zákon č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník, v platném znění
<b>odst.</b>	odstavec
<b>OSŘ</b>	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění
<b>OZPP</b>	Okamžité zrušení pracovního poměru
<b>písm.</b>	písmeno
<b>PO</b>	právnícká osoba
<b>Sb.</b>	Sbírka zákonů
<b>SMS</b>	služba krátkých textových zpráv (z anglického short message service)
<b>sp. zn.</b>	spisová značka
<b>tzn.</b>	to znamená
<b>tzv.</b>	tak zvaný
<b>ÚOOÚ</b>	Úřad pro ochranu osobních údajů
<b>ust.</b>	ustanovení
<b>v</b>	versus
<b>ZP</b>	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
<b>Z.z.</b>	Zbierka zakonov

## Seznam použité literatury

### Knižní publikace:

- BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovní právo*. 2. prepracované doplnené vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2013. ISBN 978-80-89393-97-8.
- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.
- BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
- BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.
- DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.
- HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.
- KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6.
- KOLEKTÍV. *Zákoník práce s komentářem a judikaturou platný od 1. júna 2017*, Bratislava: Nová práca spol. s. r. o., 2017. EAN kod: 9788089350681
- KOTTNAUER, Antonín a Jiří TÝC. *Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu*. Olomouc: ANAG, 1998. ISBN 80-85646-66-8.
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.

- VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.
- WINTEROVÁ, Alena a Alena MACKOVÁ. *Civilní právo procesní. První část – Řízení nalézací*. Praha: Linde Praha, 2014. ISBN 978-80-7502-076-5.

#### Časopisecké články:

- KOLAČOVSKÝ, Ladislav. *Několik poznámek ke kontrolám zaměstnanců po dobu dočasné pracovní neschopnosti*. Bulletin, 4/2009, s. 34.
- MORÁVEK, Jakub. *Kontrola a sledování zaměstnanců – výklad § 316 ZPr*. Právní rozhledy, 17/2017, s. 573.
- JOUZA, Ladislav. *Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích*. Bulletin, 6/2014, s. 26.
- RADIČOVÁ, Zuzana. *Monitoring zaměstnanců prostřednictvím GPS technologie*. Právní rozhledy, 21/2014, s. 736.
- NEŠPŮREK, Robert a Richard OTEVŘEL. *Nové rozhodnutí ESLP: monitoring komunikace zaměstnanců jako porušení práva na soukromý a rodinný život? Evoluce, nikoliv revoluce*. Privacy Flasch, 9/2017, s. 1.
- SMEJKAL, Ladislav. *Neomluvená absence zaměstnanců – jak jí předcházet a jak ji postihnout*. Právní rozhledy, 7/2008, s. 233.

#### Elektronické zdroje:

- Bukovjan, Petr. *Kam zmizela „pracovní kázeň“*. (online), Mzdová praxe, 2009/2, [cit: 18. 3. 2018] **Dostupné z:** <http://www.mzdovapraxe.cz/blog/detail-prispevku/articleid-102-kam-zmizela-pracovni-kazen/>
- KUBÍČKOVÁ, Alice, ŘEZNÍČKOVÁ, Veronika. *Intenzita porušení pracovních povinností*. © EPRAVO.CZ (online). 2016/8 (cit: 9. 3. 2018) **Dostupné z:** <https://www.epravo.cz/top/clanky/intenzita-poruseni-pracovnich-povinnosti-102289.html>
- BUKOVJAN, Petr. *Intenzita porušení „pracovní kázně“ a výpověď z pracovního poměru*. (online). 2017/11 (cit: 7. 3. 2018) **Dostupné z:** <http://petrbukovjan.cz/intenzita-poruseni-pracovni-kazne-a-vypoved-z-pracovniho-pomeru/>
- FETTER, Richard. *Výpověď pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně v nejnovější judikatuře NS - může přijít i za její minimální*

*porušení, ale také za mnohem intenzivnější porušení - platí: 3 x a dost* (online), Epravo.cz 12/2017 [7. 3. 2018] **Dostupné z:** <https://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-pro-soustavne-mene-zavazne-porusovani-pracovni-kazne-v-nejnovejsi-judikature-ns-muze-prijit-i-za-jeji-minimalni-poruseni-ale-take-za-mnohem-intenzivnejsi-poruseni-plati-3-x-a-dost-106749.html>

- FETTER, Richard. *Za jaké prohřešky můžete a za jaké nemůžete vylézt na hodinu?* (online), Měšec.cz 3/2013 [cit: 10. 3. 2018]. **Dostupné z:** <https://www.mesec.cz/clanky/za-jake-prohresky-muzete-a-za-jake-nemuzete-vyletet-na-hodinu/>
- JANEČKOVÁ, Eva. *Porušování pracovních povinností ve světle judikatury.* (online) Mzdová praxe [cit: 8. 3. 2018] Práce a mzda 2014/6. **Dostupné z:** <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d45564v56890-porusovani-pracovnich-povinnosti-ve-svetle-judikatury/>
- NONNEMANN, F. *Sledování aktivity zaměstnance na internetu ve světle aktuální judikatury Evropského soudu pro lidská práva.* (online), Epravo.cz, 2016/2, [cit: 13. 3. 2018] **Dostupné z:** <https://www.epravo.cz/top/clanky/sledovani-aktivity-zamestnance-na-internetu-ve-svetle-aktualni-judikatury-evropskeho-soudu-pro-lidska-prava-100316.html>
- JIRSA, Jaromír. *Naléhavý právní zájem na určovací žalobě.* (online), Právní prostor, 2015/12 [cit: 18. 3. 2018] **Dostupné z:** <https://www.pravniprostor.cz/judikatura/obchodni-pravo/nalehavy-pravni-zajem-na-urcovaci-zalobe>
- PROCHÁZKA, T., VRAJÍK, M. *Žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru – po čtvrt století jinak?* (online), Epravo. cz, 2014/3 [cit: 18. 3. 2018] **Dostupné z:** <https://www.epravo.cz/top/clanky/zaloba-na-neplatnost-skonceni-pracovniho-pomeru-po-ctvrt-stoleti-jinak-93683.html>

#### **Judikatura:**

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 6. 2012, **sp. zn. 21 Cdo 4643/2010**
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. ledna 2000, **sp. zn. 21 Cdo 1228/99.**
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 4. 2017, **sp. zn. 21 Cdo 5836/2016**

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 8. 2017, **sp. zn. 21 Cdo 3635/2016**
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 6. 2015, **sp. zn. 21 Cdo 2930/2014**
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 10. 2006, **sp. zn. 21 Cdo 182/2006**
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 12. 2009, **sp. zn. 21 Cdo 3323/2008**
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 10. 2012, **sp. zn. 21 Cdo 2596/2011**
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2008, **sp. zn. 21 Cdo 2542/2007**
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 10. 2008, **sp. zn. 21 Cdo 4411/2007**
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 12. 2016, **sp. zn. 21 Cdo 4733/2015**
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2005, **sp. zn. 21 Cdo 59/2005**
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 9. 2012, **sp. zn. 21 Cdo 2141/2011**
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.12.2009, **sp. zn. 21 Cdo 4781/2008**
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 02.04.2003, **sp. zn. 21 Cdo 1755/2002**
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 04.01.2001, **sp. zn. 21 Cdo 535/2000**
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 8. 2012, **sp. zn. 21 Cdo 1771/2011**
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 26. 6. 2014, **sp. zn. II. ÚS 1471/14**
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 18. 3. 2010, **sp. zn. II ÚS 199/10**
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 6. 4. 1973, **5 Cz 9/73**
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR, **sp. zn. 6 Cz 193/67** uveřejněné pod č. 34/1968 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek
- Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 12. 1. 2016 ve věci č. **61496/08**

- Rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 4. 12. 2002, **spis. zn. 21 Co 258/2002**
- Stanovisko ÚOOÚ č. 2/2009, účinné od 20. 3. 2009

#### **Právní předpisy:**

- **Zákon č. 262/2006 Sb.**, Zákoník práce, platné znění od 1. 1. 2007, s účinností od 1. 2. 2018
- **Zákon č. 187/2006 Sb.** o nemocenském pojištění, znění účinném od 1. 2. 2018 do 31. 5. 2018
- **Zákon č. 309/2006 Sb.**, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci),
- **Zákon č. 258/2000 Sb.**, o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů
- **Zákon č. 2/1991 Sb.**, zákon o kolektivním vyjednávání
- **Zákon č. 89/2012 Sb.**, Nový občanský zákoník ., občanský zákoník, ve znění účinném od 1.1.2018
- **Zákon č. 99/1963 Sb.**, občanský soudní řád, ve znění účinném od 1.1.2018
- **Zákon č. 292/2013 Sb.**, zákon o zvláštním řízení soudním
- **Zákon č. 198/2009 Sb.**, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- **Zákon č. 311/2001 Z. z.**, zákoník práce, v platném znění od 31. 12. 2017
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady **č. 2006/54/ES** o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání;
- Směrnice Rady **č. 2000/43/ES**, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

#### **Ostatní zdroje:**

- ŠPANVIRTOVÁ, Nikol. *Pracovněprávní následky porušování pracovních povinností zaměstnancem*. Praha, 2013. Diplomová práce. Univerzita Karlova.



Fakulta právnická. Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení. Vedoucí práce Jan Pichrt

- MAROUŠEK, Daniel. *Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci jako výpovědní důvod podle § 52 písm. g) zákoníku práce*. Praha, 2012. Diplomová práce. Univerzita Karlova.

Fakulta právnická. Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení. Vedoucí práce Petr Hůrka

#### **Internetové zdroje:**

- [www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz)
- [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)
- [www.usoud.cz](http://www.usoud.cz)
- [www.bulletin-advokacie.cz](http://www.bulletin-advokacie.cz)
- [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)
- [www.mzdovapraxe.cz](http://www.mzdovapraxe.cz)
- [www.pravniprostor.cz](http://www.pravniprostor.cz)
- [www.mesec.cz](http://www.mesec.cz)
- [www.petrbukovjan.cz](http://www.petrbukovjan.cz)