

**Západočeská univerzita v Plzni**  
**Fakulta právnická**

Diplomová práce  
**Rozvázání pracovního poměru**  
**z důvodu porušení povinností ze strany zaměstnance**

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta právnická**

*Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení*

Diplomová práce

**Rozvázání pracovního poměru  
z důvodu porušení povinností ze strany zaměstnance**

Ivana Řezáčová

Název studijního programu: právo a právní věda

Název oboru: právo

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Jarmila Pavlátová CSc.

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Plzni, březen 2019

.....

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala doc. JUDr. Jarmile Pavlátové CSc. za vedení mé diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat své rodině za podporu, které se mi dostávalo po celou dobu mého studia.

Ivana Řezáčová

## Obsah

ÚVOD .....	1
1. PRACOVNÍ POMĚR .....	4
2. POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE .....	6
2.1. Povinnosti vyplývající z právních předpisů .....	7
2.1.1. Povinnosti vyplývající ze zákoníku práce .....	8
2.1.2. Povinnosti vyplývající z jiných právních předpisů.....	14
2.2. Povinnosti vyplývající ze smluv a jiných dohod.....	16
2.2.1. Pracovní smlouva.....	16
2.2.2. Konkurenční doložka.....	17
2.2.3. Kolektivní smlouva.....	18
2.2.4. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	19
2.3. Povinnosti vyplývající z vnitřních předpisů a pokynů zaměstnavatele.....	20
2.3.1. Vnitřní předpis .....	20
2.3.1.1. Pracovní řád .....	20
2.3.2. Pokyn zaměstnavatele.....	21
3. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	23
3.1. Dohoda .....	23
3.2. Výpověď.....	24
3.3. Okamžité zrušení.....	25
3.4. Zrušení ve zkušební době .....	26
3.5. Shrnutí možnosti skončení pracovního poměru .....	27
4. DŮVODY JEDNOSTRANNÉHO SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	28
4.1. Důvody jednostranného skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance.....	29
4.2. Důvody jednostranného skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.....	30
4.2.1. Základní důvody .....	30
4.2.2. Výjimečné důvody.....	32
4.2.3. Hromadné propouštění.....	32
5. PORUŠENÍ POVINNOSTÍ ZE STRANY ZAMĚSTNANCE .....	34
5.1. Právní odpovědnost .....	34
5.2. Pracovní kázeň .....	35
5.2.1. Pracovní disciplína.....	35
5.3. Stupně intenzity porušení povinností ze strany zaměstnance .....	36

5.3.1.	Porušení povinností zaměstnance zvlášť hrubým způsobem .....	37
5.4.	Příklady z možných porušení pracovních povinností.....	38
5.4.1.	Loajalita .....	38
5.4.2.	Dress code.....	39
5.4.3.	Clean-desk policy .....	40
5.4.4.	Přítomnost alkoholu.....	41
5.5.	Nedostatečné pracovní výsledky .....	42
6.	KONTROLA PLNĚNÍ POVINNOSTÍ ZE STRANY ZAMĚSTNANCE....	45
6.1.	Testy na alkohol a jiné návykové látky .....	48
7.	DŮSLEDKY PORUŠENÍ POVINNOSTÍ ZE STRANY ZAMĚSTNANCE	50
7.1.	Převedení na jinou práci .....	50
7.2.	Krácení dovolené.....	50
7.3.	Mzdový postih.....	51
7.4.	Smluvní pokuta a peněžní postih.....	52
7.5.	Náhrada škody.....	53
7.6.	Rozvázání pracovního poměru .....	55
7.6.1.	Podmínky rozvázání pracovního poměru .....	56
7.6.2.	Výtka.....	56
7.6.3.	Doručování .....	57
8.	NÁSLEDKY ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	58
8.1.	Výpovědní doba .....	58
8.2.	Žaloba na určení neplatnosti.....	59
8.3.	Odstupné.....	60
8.4.	Podpora v nezaměstnanosti .....	61
8.5.	Potvrzení o zaměstnání, pracovní posudek .....	62
	ZÁVĚR.....	64
	CIZOJAZYČNÉ RESUMÉ.....	66
	POUŽITÉ PRAMENY .....	69
	PŘÍLOHA – PŘEHLED JUDIKATURY .....	75

## ÚVOD

Pro svoji diplomovou práci jsem si zvolila téma „*Rozvázání pracovního poměru z důvodu porušení povinností ze strany zaměstnance*“, jelikož mi přijde zajímavé, a hlavně velmi aktuální. A to zejména proto, že do pracovního procesu bude, až na výjimky, spadat jednou každý.

Obsahem pracovněprávního vztahu jsou nejen práva zaměstnanců a zaměstnavatelů, ale i jejich povinnosti. Dodržování pracovních povinností zaměstnanců je tak jedním ze základů existence pracovněprávního vztahu. Úprava pracovních povinností je však poměrně roztržštěná, a to nejen v zákoníku práce, ale i v dalších právních předpisech (zákon o státní službě, zákon o bezpečnosti a zdraví při práci, zákon o státním zastupitelství atd.).

Aniž bychom si to sami uvědomovali, dennodenně kolem nás dochází k porušování pracovních povinností jak ze strany zaměstnanců, tak ze strany zaměstnavatelů (například v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). Na druhou stranu je nutno vzít v potaz, že i přes to, že v pracovním právu existují různé zásady, jako například zásada ochrany slabší strany, tyto zásady však nejsou bezbřehé a konkrétně v případě porušování pracovních povinností má zaměstnavatel za splnění určitých náležitostí právo na *odstranění* nepohodlného zaměstnance, který neplní své pracovní povinnosti či je porušuje. Nebývá totiž výjimečné, že si zaměstnanci během pracovní doby obstarávají své osobní záležitosti, například vyřizují soukromé hovory, chatují s přáteli, či prohlíží různé internetové stránky, které nesouvisí s výkonem práce, po práci si jedou na nákup služebním automobilem a mnoho dalšího.

Málokterý zaměstnanec si však uvědomuje, že i takové jednání je považováno za porušení pracovních povinností a v jistém důsledku je důvodem až k okamžitému rozvázání pracovního poměru ke všemu bez nároku na odstupné. Avšak každé porušení pracovních povinností se musí posuzovat z hlediska intenzity, což není vyloženě vždy snadným úkolem pro zaměstnavatele. Tato intenzita má poté vliv na postihy, jež se mohou zaměstnanec dotknout jako je okamžité zrušení pracovního poměru či skončení pracovního poměru výpovědí.

Jsem zastáncem toho názoru, že zaměstnavatel se určitě musel v minulosti vzdát jisté části svého pohodlí, aby vybudoval svůj podnik, a tak má i nárok na to, se rozhodnout, koho v něm zaměstnávat, či se s některým zaměstnancem rozloučit z důvodu neplnění pracovních povinností.

Cílem této práce je proto osvětlit, jaké povinnosti má zaměstnanec, jak jejich plnění kontrolovat, jaké případné postihy za jejich porušení mohou nastat – především samotné skončení pracovního poměru a další poznatky, jež souvisí se skončením pracovního poměru.

Při studiu této problematiky je výhodou, že k ní existuje nezanedbatelný počet rozhodovací praxe, která se zabývá spoustou aspektů porušování pracovních povinností, a hlavně posuzováním intenzity takového porušování. Nejvyšší soud má pro tyto záležitosti dokonce sestavený samostatný senát, a to senát 21 Cdo, jež je druhým soukromoprávním senátem – pracovněprávním. Tato rozhodovací praxe je podkladem pro vypracování této práce a pro její pojetí z více praktického hlediska.

Účelem této práce je tedy v první řadě poskytnout ucelený a jasný pohled na jednotlivé povinnosti zaměstnanců, které vyplývají z pracovněprávního vztahu, tedy pracovního poměru, když zdroj pro takové povinnosti není pouze jeden.

Dále se v této práci budu zabývat přehledem možných skončení pracovního poměru, a to jednak ze strany zaměstnance, ale i ze strany zaměstnavatele a důvody, proč se tak rozhodnout. V současné době již není trendem nastoupit po ukončení vzdělávání do zaměstnání, ve kterém zaměstnanci setrvávají po celý svůj pracovní život až do odchodu do důchodu. Trh práce nabízí nespočet pracovních příležitostí a není divu, že zaměstnanci začínají mít touhu po změně v případě nespokojenosti se zaměstnavatelem nebo jen proto, že můžou. Zaměstnavatelé také v dnešní době nemají potřebu snažit se si své zaměstnance držet, ale předpokládají, že na jejich pozice čekají dlouhé zástupy uchazečů o zaměstnání.

Část této práce se bude dále skládat z posouzení jednotlivých jednání porušujících pracovní povinnosti z hlediska intenzity. V první řadě pro zaměstnavatele a v druhé řadě pro soudy v případě právních sporů není posouzení porušení nejlehčím úkolem, když na takovémto posouzení závisí postoj a postih, jež se aplikuje na zaměstnance. Jako *ultima ratio* slouží zaměstnavateli institut okamžitého zrušení pracovního poměru pro hrubé porušení pracovních povinností.

V závěru této práce se pak budu snažit nastínit praktické důsledky, které mohou vyplynout obecně z jakéhokoliv rozvázání pracovního poměru. Je jasné, že pokud zaměstnanec dostane nečekaně výpověď z pracovního poměru, dostává se do životní situace, jež není pro všechny jednoduchá překlenout. Pro takovéto případy existuje například institut odstupného, který nahrazuje zaměstnanci



výdělek a dává mu prostor „smířit se“ s nově nastalou situací a najít si zaměstnání nové, které by odpovídalo požadavkům a kvalifikaci zaměstnance.

Jako součást této práce také naleznete přehled relevantní judikatury, která slouží k doplnění a podpoření faktů a závěrů v práci obsažených.

## 1. PRACOVNÍ POMĚR

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“), jako takový neobsahuje definici pracovního poměru. Obecně lze však říci, že pracovní poměr je pracovněprávní vztah. To je právem regulovaný společenský vztah, který vzniká mezi subjekty v rámci jejich účasti v pracovním procesu.<sup>1</sup>

Pracovněprávní vztah má, jako ostatně jakýkoliv jiný právní vztah, svůj subjekt, objekt a obsah.

Jeho subjekty (účastníky), kterými mohou být jak fyzické, tak právnické osoby, jsou nositeli vzájemných subjektivních práv a povinností

Fyzickou osobou, jakožto subjektem pracovněprávního vztahu, je především **zaměstnanec**, tj. ten, kdo koná práci za odměnu pro jiného (pro zaměstnavatele) a **zaměstnavatel**, pro něhož je práce konána. Existují však i další subjekty jako například **uchazeč o zaměstnání**, který je registrován u úřadu práce a žádá jej o zprostředkování vhodného zaměstnání. Zaměstnanec i zaměstnavatel je způsobilý mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a zároveň je způsobilý vlastními právními úkony práva nabývat a brát na sebe povinnosti, které z pracovněprávního vztahu vyplývají.<sup>2</sup>

Právnickou osobou, jakožto subjektem pracovněprávního vztahu, pak mohou být opět zaměstnavatelé, pro něž je práce v pracovněprávním vztahu konána, odborová organizace či stát.<sup>3</sup>

Objektem pracovněprávního vztahu je závislá práce. Tou se rozumí práce, jež je vykonávána zaměstnancem pro zaměstnavatele osobně, v souladu s jeho pokyny, a která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti.<sup>4</sup> Nutno poznamenat, že závislá práce je v jistých případech zakázána. To například v případě, že by zaměstnanec měl být nezletilým mladším patnácti let nebo být nezletilým s ještě neukončenou povinnou školní docházkou. Ti však mohou vykonávat uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost, a to vše za splnění podmínek stanovených právním předpisem.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1, s. 26.

<sup>2</sup> JAKUBKA, Jaroslav. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2000. Lex civium dux. ISBN 80-7169-983-7, s. 16.

<sup>3</sup> GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1, s. 27.

<sup>4</sup> § 2 zákoníku práce.

<sup>5</sup> § 34 občanského zákoníku.

Obsahem pracovněprávního vztahu jsou potom práva a povinnosti, kterým se tato diplomová práce věnuje blíže v následujících kapitolách.

Pracovní poměr se ve většině případů zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jedná se o dvoustranné právní jednání, které tvoří projev vůle jejích stran, tedy zaměstnance a zaměstnavatele, a tvoří základ pro vznik pracovního poměru.<sup>6</sup> Tato pracovní smlouva musí být uzavřena písemně a obligatorně musí obsahovat vymezení druhu práce, kterou má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, určení místa výkonu práce, kde má být vymezená práce vykonávána a den nástupu do práce.<sup>7</sup>

Dalším způsobem vzniku pracovního poměru je jmenování, tedy jednostranné právní jednání. Jmenování může být použito pouze v určitých případech vedoucích zaměstnanců ve veřejném sektoru, například u pracovního místa vedoucího organizační složky státu nebo příspěvkové organizace.

Pracovní poměr se dá také dělit na dva základní druhy dle délky jeho trvání – pracovní poměr na dobu určitou a na dobu neurčitou.

---

<sup>6</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 284.

<sup>7</sup> § 34 zákoníku práce.

## 2. POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE

Zaměstnanci z pracovního poměru vyplývají nejen práva jako právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či nárok na přestávky v práci, ale i jisté povinnosti. Takovými povinnostmi není pouze povinnost konat (*facere*), ale i povinnost se určitého konání zdržet (*omittere*) čili nekonat, a něco strpět (*pati*)<sup>8</sup>.

Pracovní povinnosti jsou zaměstnanci stanoveny:

- právními předpisy,
- pracovním řádem,
- pracovní smlouvou nebo
- pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance.

Jednotícím parametrem pro všechny druhy povinností zaměstnance je, že vyplývají z pracovního poměru nebo z jiného pracovněprávního vztahu<sup>9</sup> (např. z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr).

Pramenem pro pracovní povinnosti nejsou pouze výše zmíněné zdroje, ale také obecné právní principy. Jedním ze základních právních principů, který se promítá v celém právu a je důležitý i pro pracovní právo je princip *ignorantia juris non excusat*, tedy, že neznalost zákona neomlouvá.

Pracovní právo je specifický soukromoprávní vztah, a proto se v pracovněprávních vztazích uplatňují i obecné soukromoprávní právní zásady. Jednou z takových zásad je zásada anatomie vůle. Ta znamená, že do soukromoprávních vztahů mohou účastníci vstupovat zcela svobodně a ze své vlastní vůle a mohou si v nich nadále sjednávat práva a povinnosti, avšak pokud je v tom neomezuje zákon. Anatomii vůle lze i limitovat, a to například doslovným zákonným zákazem, nebo kupříkladu dobrými mravy či veřejným pořádkem.

Další zásadou je zásada *neminem laedere*, tedy příkaz nikomu neškodit. Tato zásada umožňuje každému chovat se tak, jak uzná za vhodné, avšak za předpokladu, že svým chováním zůstane v mezích zákona a nebude škodit nikomu jinému.

Dále pak zásada *pacta sunt servanda*, jež znamená, že uzavřené smlouvy se mají dodržovat, zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ (tj. zásada legální licence) a především zásada ochrany slabší strany, kdy v pracovněprávním vztahu je slabší

---

<sup>8</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 346.

<sup>9</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 8. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1267/2018.

stranou zaměstnanec, který je podřízen zaměstnavateli.<sup>10</sup> Podle mého názoru je vhodné zmínit, že zásada ochrany slabší strany by neměla být vnímána neomezeně a zaměstnanci by ji neměli zneužívat.

Dle ustanovení § 31 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen před uzavřením pracovní smlouvy seznámit potenciálního zaměstnance s právy a povinnostmi, které by pro něj z pracovní smlouvy (popř. ze jmenování) vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru. „*Účelem této informační povinnosti je poskytnout potenciálnímu budoucímu zaměstnanci veškeré podstatné informace vztahující se k druhu vykonávané práce a obsahu pracovního poměru se zaměstnavatelem, umožnit zaměstnanci vytvořit si o budoucím pracovněprávním vztahu reálnou představu a odpovědně se tak rozhodnout o tom, zda v případě, že mu to bude nabídnuto, pracovní poměr se zaměstnavatelem uzavře*“<sup>11</sup>. Dle mého názoru by tato informační povinnost neměla být podceňována, i když novodobý trend vykazuje něco jiného. V dnešní době se na nábor zaměstnanců v mnohých společnostech převážně najímají personální agentury, které mají tendence nabízenou pracovní pozici vychválit a často ani vůbec nemají reálnou představu, jak to na pracovišti funguje. Toto však není neduh jen personálních agentur, ale i samotných zaměstnavatelů, jež se snaží volné pracovní pozice, co nejefektivněji zaplnit. Zaměstnanec pak nastoupí do práce, jež ve skutečnosti neodpovídá představě, kterou si vybudoval na základě poskytnutých informací.

## 2.1. Povinnosti vyplývající z právních předpisů

Zákonným pramenem pracovních povinností není jen zákoník práce, ale i jiné právní předpisy. Jedná se například zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o státní o službě**“) nebo zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávních celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o úřednících**“).

---

<sup>10</sup> DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA a Michaela ZUKLÍNOVÁ. *Občanské právo hmotné. 2.*, aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016-. ISBN 978-80-7552-187-3, s. 48-54.

<sup>11</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, s. 73-74.

### 2.1.1. Povinnosti vyplývající ze zákoníku práce

Ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce stanovuje, že zaměstnanec je od počátku vzniku pracovního poměru povinen konat práci osobně (tj. při jejím výkonu se nemůže nechat zastoupit jiným zaměstnancem či jinou osobou<sup>12</sup>), podle pokynů zaměstnavatele, podle pracovní smlouvy, v rozvržené týdenní pracovní době, a také dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z uzavřeného pracovního poměru.

Zaměstnanec je též povinen být na svém pracovišti od začátku směny a odcházet z něj až po jejím skončení.<sup>13</sup> Tato povinnost znamená, že zaměstnanec musí být počátkem směny již připraven k práci na svém pracovišti. Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014 definoval pojem pracoviště jako *„místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly; okruh těchto míst, v nichž může zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci, je dán vymezením místa výkonu práce v pracovní smlouvě“*<sup>14</sup>. Pokud tedy zaměstnanec teprve v čas začátku směny označí svůj příchod do objektu zaměstnavatele, a není ještě přítomen na svém pracovišti, jedná se o porušení pracovních povinností zaměstnance<sup>15</sup>. Dle mého názoru si však tuto povinnost málokterý zaměstnanec uvědomuje a vstup do objektu zaměstnavatele považuje za „příchod do práce“.

Mezi základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr patří:

- pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností,
- plnit pokyny nadřízených, avšak pouze za předpokladu, že byly vydány v souladu s právními předpisy<sup>16</sup>,
- spolupracovat s ostatními zaměstnanci,

---

<sup>12</sup> BĚLINA, Miroslav. § 38 [Povinnosti vyplývající z pracovního poměru]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 230.

<sup>13</sup> § 81 odst. 3 zákoníku práce.

<sup>14</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.

<sup>15</sup> ŠTEFKO, Martin. § 81 [Rozvržení pracovní doby]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 527.

<sup>16</sup> Porušením povinnosti není situace, kdy zaměstnanec odmítne výkon práce, pro kterou není zdravotně způsobilý (viz Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 451/2015).

- využívat k vykonávání svěřených prací pracovní dobu (zaměstnavatel není oprávněn požadovat po zaměstnanci, aby pracoval i mimo pracovní dobu) a výrobní prostředky,
- plnit své pracovní úkoly kvalitně a včas,
- dodržovat právní a ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, avšak pouze za situace, že s nimi byli řádně seznámeni. Je třeba mít na paměti, že při případném sporu prokazuje seznámení s takovými předpisy zaměstnavatel<sup>17</sup>, což dává jisté zvýhodněné postavení zaměstnanci, a
- s prostředky svěřenými zaměstnavatelem zaměstnanci řádně hospodařit a střežit je před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, kdy se například jedná o právo na mlčenlivost o obchodním tajemství či nenarušovat loajalitu k zaměstnavateli, a kdy je však třeba přihlídnout k zaručeným svobodám zaměstnanců – viz svoboda projevu<sup>18</sup>, a ochraňovat majetek zaměstnavatele.<sup>19</sup>

S prvními jmenovanými základními povinnostmi zaměstnanců, a to pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností souvisí ustanovení § 230 zákoníku práce ukládá zaměstnanci povinnost, prohlubovat si svoji kvalifikaci (tj. kvalifikaci udržovat a obnovovat) k výkonu sjednané práce. Zároveň má zaměstnavatel právo zaměstnanci uložit, aby se účastnil například školení k prohloubení kvalifikace a v případě, že by se zaměstnanec takového uloženého školení nezúčastnil, porušil by tím svoji povinnost.<sup>20</sup>

Pokud zaměstnanec nemůže ze zdravotních důvodů docházet do práce, na základě ustanovení § 301a zákoníku práce je jeho povinností v době prvních 14 kalendářních dnů<sup>21</sup> trvání dočasné pracovní neschopnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, a to zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, jež je stanoveno zákonem o nemocenském pojištění, tj. zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>17</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, s. 922.

<sup>18</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, s. 923.

<sup>19</sup> § 301 zákoníku práce.

<sup>20</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. § 230 [Prohlubování kvalifikace]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 975.

<sup>21</sup> Pozn. v období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů.

Dle ustanovení § 316 zákoníku práce pak nesmějí zaměstnanci užívat výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a ani jeho telekomunikační zařízení pro svou vlastní potřebu bez souhlasu zaměstnavatele. Toto ustanovení shledávám jako nejvíce opomínané či dokonce ignorované. Ještě jsem se nesešla se zaměstnancem, který by kupříkladu nevyužil tiskárnu zaměstnavatele pro svoji vlastní potřebu nebo nepoužil pracovní počítač pro své vlastní účely.

Další z povinností zaměstnance, avšak i jeho právem, je podílet se na zajištění bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, a to zejména tím, že bude uplatňovat stanovené a zaměstnavatelem přijatá opatření a bude se účastnit řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>22</sup>

Zákoník práce ve svém ustanovení § 106 odst. 4 dává obširný výčet pracovních povinností týkajících se zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je součástí (nedílnou a trvalou) kvalifikačních předpokladů zaměstnance a pokud by měl zaměstnanec důvodnou obavu, že svým výkonem práce bezprostředně a závažně ohrožuje zdraví či život svůj nebo jiných osob, má právo tuto práci odmítnout<sup>23</sup>. Povinnosti zaměstnance obsažené v tomto ustanovení jsou pak následující:

- dbát o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci podle svých vlastních možností (například řidič autobusu musí dbát o zajištění bezpečnosti a zdraví cestujících v jeho autobuse<sup>24</sup>),
- účastnit se zaměstnavatelem zajišťovaných školení zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a současně se podrobit ověření svých relevantních znalostí,
- podrobit se pracovně lékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy<sup>25</sup>,

---

<sup>22</sup> § 106 odst. 3 zákoníku práce.

<sup>23</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN978-80-7400-534-3, s. 408.

<sup>24</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, s. 409.

<sup>25</sup> Viz ustanovení § 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.



- dodržovat nejen právní, ale i ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen,
- řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele<sup>26</sup>,
- dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu,
- na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky, ani nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele, kdy zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách (např. skláři, osoby pracující v hutích), pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a na zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů (např. degustátoři) nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno (např. manažeři při zvláštních příležitostech uzavírání obchodu),
- v souvislosti s předchozím uvedeným se podrobit na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda zaměstnanec není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek,
- nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách zaměstnavatele, kde platí zákaz kouření a také kde se vyskytují nekuřáci, jimiž nemusí být pouze zaměstnanci zaměstnavatele, ale i jiné osoby bez pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli<sup>27</sup>. V souvislosti s tímto zákazem kouření si dovolím dodat, že toto omezení by mělo být vlastní všem kuřákům, a to nejen zaměstnancům v pracovněprávním vztahu,
- oznamovat nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují, nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit, bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, především hrozící vznik mimořádné události, ať již vyvolané kupříkladu přírodními jevy či lidským činitelem, nebo nedostatky organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci,

---

<sup>26</sup> *Práva a povinnosti zaměstnance* [online]. [cit. 2019-01-20]. Dostupné z: <http://obezpecnostiprace.cz/prava-povinnosti-zamestnanec/>

<sup>27</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, s. 412.

- podílet se na odstraňování nedostatků zjištěných při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů<sup>28</sup> s ohledem na druh jím vykonávané práce se podle svých možností, a
- bezodkladně oznamovat svůj pracovní úraz svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, či pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin.

Další z povinností je *prevenční povinnost* vyplývající z ustanovení § 249 zákoníku práce. Dle této prevenční povinnosti je zaměstnanec povinen si počínat tak, aby nedocházelo k majetkové nebo nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení. Zaměstnanec je povinen na hrozící majetkovou nebo nemajetkovou újmu upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance. Zaměstnanec je však povinen nejen předcházet, popř. informovat, ale i zakročit, a to je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli třeba neodkladného zákroku. Avšak pokud mu v takovém zákroku brání důležitá okolnost, nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké, zakročovací povinnost odpadá. V případě, kdy nemá zaměstnanec vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci<sup>29</sup>.

### **Povinnosti vedoucích zaměstnanců**

Vedoucí zaměstnanci jsou zaměstnanci, jež jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny<sup>30</sup>.

Vedoucí zaměstnanci tvoří tzv. mezistupeň ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a proto mají mimo výše uvedené povinnosti i povinnost:

- řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,
- co nejlépe organizovat práci,
- vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,

<sup>28</sup> Např. podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>29</sup> § 249 odst. 3 zákoníku práce.

<sup>30</sup> § 11 zákoníku práce.

- zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle zákoníku práce,
- vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,
- zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů, a
- zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.<sup>31</sup>

### **Povinnosti „státních“ zaměstnanců**

Zaměstnanci taxativně vymezení v ustanovení § 303 odst. 1 zákoníku práce, tj. osoby řešící záležitosti ve veřejném zájmu, například zaměstnanci ve správních úřadech, Policie České republiky, Kanceláře Prezidenta republiky či soudci a státní zastupitelé, mají nad rámec jiných ustanovení ještě následující zvýšené povinnosti:

- jednat a rozhodovat nestranně a zdržet se při výkonu práce všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost jejich rozhodování,
- zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu svého zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám, což však neplatí, pokud byli této povinnosti zproštěni statutárním orgánem nebo jím pověřeným vedoucím zaměstnancem a nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak,
- v souvislosti s výkonem zaměstnání nepřijímat dary nebo jiné výhody, s výjimkou darů nebo výhod poskytovaných zaměstnavatelem, u něhož jsou zaměstnání, nebo na základě právních předpisů,
- zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními, zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání ve vlastní prospěch nebo prospěch někoho jiného.<sup>32</sup>

Mimo výše uvedené jsou „státní“ zaměstnanci z předchozího ustanovení omezeni v podnikání, a to tak, že k případnému podnikání potřebují písemný souhlas svého zaměstnavatele<sup>33</sup>. Nezáleží přitom, zdali je předmět podnikání obdobný jako jejich výkon práce. Výjimkou z tohoto omezení podnikání je však činnost vědecká, pedagogická, publicistická, literární nebo umělecká a správa vlastního majetku.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> § 302 zákoníku práce.

<sup>32</sup> § 303 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>33</sup> § 303 odst. 4 zákoníku práce.

<sup>34</sup> § 303 odst. 5 zákoníku práce.

### 2.1.2. Povinnosti vyplývající z jiných právních předpisů

Jak jsem již uvedla, pracovní povinnosti nevyplývají pouze ze zákoníku práce, ale i z mnoha dalších právních předpisů, jež mohou stanovovat povinnosti nové nebo pouze rozvádět či konkretizovat povinnosti již stanovené zákoníkem práce.

Příklady rozvedení a konkretizace již stanovených povinností zákoníkem práce mohou být kupříkladu povinnost zaměstnance podrobit se pracovně lékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy a povinnost dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele (viz ustanovení §106 odst. 4 písm. b) a c) zákoníku práce).

Tyto dvě skupiny povinností samy o sobě odkazují na jiné právní předpisy. První z nich odkazuje na ustanovení § 56 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a druhá na 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), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o BOZP**“). Hlavním principem zákona o BOZP je zahrnout především předcházení ohrožení života a zdraví, a požadavky kladené na pracoviště a pracovní prostředí, výrobní a pracovní prostředky a zařízení, organizaci práce a pracovní postupy a bezpečnostní značky a signály<sup>35</sup>.

K povinnosti zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci si dovoluji uvést, že by měla být bazální a vůbec ne opomínaná. Zvýšené opatrnosti by měli dbát především zaměstnavatelé a zaměstnanci pracující ve ztížených pracovních podmínkách a například na stavbách, kde dochází k manipulaci s těžkými a nezajištěnými předměty. Bezpečné a zdravé pracoviště by mělo být požadavkem každého z nás a měli bychom k němu samozřejmě sami přispět.

K výše uvedenému je třeba ještě zmínit, že zaměstnanci, jakožto fyzické osoby, jsou povinni si také počínat tak, aby nedocházelo ke vzniku požáru,

---

<sup>35</sup> Vláda: Důvodová zpráva k zákonu 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), č. 309/2006 Dz,

a to zejména při používání tepelných, elektrických, plynových a jiných spotřebičů a komínů, při skladování a používání hořlavých nebo požárně nebezpečných látek, manipulaci s nimi nebo s otevřeným ohněm či jiným zdrojem zapálení.<sup>36</sup>

Některé skupiny zaměstnanců jako jsou například státní zástupci, právní čekatelé, státní zaměstnanci a úředníci územních samosprávných celků pak mají vlastní právní úpravu<sup>37</sup>, jež upravuje výkon jejich činnosti, a zákoníkem práce se řídí omezeně nebo jeho aplikaci v určitých případech přímo vylučují<sup>38</sup>. To povětšinou souvisí s jejich postavením a výkonem funkce, kterou zastávají.

Jedním takovým předpisem je zákon o státní službě, který mimo jiné upravuje povinnosti státních zaměstnanců, jež jsou fyzickými osobami ve služebním poměru<sup>39</sup> vykonávající ve správních úřadech státní správu<sup>40</sup>. Státní zaměstnanci jsou zejména povinni při výkonu služby zachovávat věrnost České republiky, svoji službu vykonávat nestranně a v mezích jejich oprávnění a zdržet se všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v jejich nestrannost. Tito zaměstnanci mají také povinnost dodržovat při výkonu služby právní předpisy vztahující se k jejímu výkonu, služební předpisy a příkazy k výkonu služby a stejně jako jiní zaměstnanci musí plnit úkoly osobně, řádně a včas.<sup>41</sup>

Dalším takovým předpisem je zákon o úřednících. Ten upravuje pracovní poměr a vzdělávání úředníků územních samosprávných celků<sup>42</sup>. Na jejich pracovněprávní vztahy se vztahuje zákoník práce, pokud zákon o úřednících nestanoví něco jiného. Základní povinnosti úředníků územních samosprávných celků jsou ustanoveny v § 16 zákona o úřednících a jsou to například povinnosti dodržovat ústavní pořádek České republiky, při výkonu správních činností hájit veřejný zájem, a pokud nejsou pokyny vedoucích úředníků v rozporu s právními předpisy, tyto pokyny plnit. Úředníci jsou dále povinni nepřijímat dary, které dostanou v souvislosti s výkonem zaměstnání a obdobně jako státní zaměstnanci pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností.

Povinnosti státních zástupců jsou upraveny v zákoně č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů, a to především v ustanovení § 24. Jedná se například o povinnost odpovědně plnit své úkoly, a přitom

---

<sup>36</sup> § 17 zákona č. 133/1985 Sb., České národní rady o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>37</sup> Např. zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>38</sup> Např. § 16 zákona o úřednících, který vylučuje použití ustanovení § 301 a 303 zákoníku práce, jelikož základní povinnosti ustanovuje sám.

<sup>39</sup> § 6 zákona o státní službě.

<sup>40</sup> § 1 odst. 1 písm. a) zákona o státní službě.

<sup>41</sup> § 77 zákona o státní službě.

<sup>42</sup> § 1 zákona o úřednících.

respektovat zásady, které zákon pro činnost státního zastupitelství stanoví. Státní zástupce je povinen zejména postupovat odborně, svědomitě, odpovědně, nestranně, spravedlivě a bez zbytečných průtahů.

## **2.2. Povinnosti vyplývající ze smluv a jiných dohod**

### **2.2.1. Pracovní smlouva**

Pracovní poměr vzniká dnem, který si zaměstnavatel a zaměstnanec sjednal v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, popř. dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Dnem nástupu do práce (popř. dnem jmenování) se začínají na zaměstnance vztahovat veškeré povinnosti z pracovněprávního vztahu vyplývající, tj. povinnosti ze zákoníku práce, jiných právních předpisů atd.

Pracovněprávní vztahy však mají své specifické vlastnosti oproti jiným soukromoprávním vztahům. Smluvní volnost subjektů (možnost odchýlit se dohodou od zákona) je totiž v pracovním právu omezena z důvodu ochrany zaměstnance jakožto podřízené a převážně slabší strany tohoto právního vztahu.<sup>43</sup>

Právní předpis často stanoví povinnost chovat se určitým způsobem a neumožňuje odchýlné ujednání, a to ani při souhlasu zaměstnance.<sup>44</sup> Zákoník práce tedy obsahuje mnoho kogentních ustanovení, tedy těch ustanovení, od kterých se nelze odchýlit, ale na druhou stranu i některá ustanovení dispozitivní, která ponechávají smluvním stranám možnost se od nich odchýlit. V souladu s principem „co není zakázáno, je dovoleno“ (tzv. princip legální licence) je tedy možné si v pracovní smlouvě práva a povinnosti sjednat odchýlně, jestliže to však zákoník práce neomezuje právě kogentními ustanoveními.

Veškeré povinnosti vyplývající ze zákoníku práce každopádně není třeba sjednat v pracovní smlouvě, jelikož ze zákoníku práce či jiných právních předpisů vyplývají. Pracovní smlouva má tedy pouze za úkol jednotlivé obecné povinnosti vyplývající pro zaměstnance ze zákoníku práce konkretizovat v souvislosti s konaným druhem práce. Jednou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy je tedy sjednání druhu práce, jež má zaměstnanec vykovávat pro zaměstnavatele. S tímto souvisí ustanovení § 41 zákoníku práce, kdy se zaměstnavatel může

---

<sup>43</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*, 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 19.

<sup>44</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*, 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 19.

odchýlit od sjednaného druhu práce a zaměstnance převést na jinou práci, avšak pouze za podmínek v tomto ustanovení vymezených. V ostatních případech nemá zaměstnanec povinnost konat práci jiného druhu, než je ta, která je sjednána v pracovní smlouvě.

### 2.2.2. Konkurenční doložka

Na základě ustanovení § 304 zákoníku práce má zaměstnanec povinnost obstat si písemný souhlas zaměstnavatele, pokud by měl zaměstnanec vykonávat další výdělečnou činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož je zaměstnán. S touto povinností souvisí ustanovení § 310 zákoníku práce, kde se zaměstnanec při sjednání konkurenční doložky zavazuje, že se zdrží po stanovenou dobu, jež nesmí být delší než jeden rok, výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.

Tato dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem brání možnému zneužití informací získaných v souvislosti se zaměstnáním a možnému střetu zájmů.

Konkurenční doložka musí obsahovat závazek zaměstnance, aby se zdržel výkonu určité výdělečné činnosti, fakt, že zaměstnanci bude zaměstnavatelem poskytnuto přiměřené peněžité vyrovnání, a především vymezení doby, po kterou bude konkurenční doložka platit (maximálně však jeden rok). Zaměstnanec ji může uzavřít kdykoliv v průběhu trvání pracovního poměru<sup>45</sup>, což znamená, že nemusí nutně existovat již od počátku pracovněprávního vztahu.

Výše vyrovnání, které za sjednání konkurenční doložky náleží zaměstnanci musí činit nejméně jednu polovinu průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc trvání konkurenční doložky<sup>46</sup>. Bez sjednání této kompenzace by byla konkurenční doložka neplatná a pokud by již z ní zaměstnanec plnil, náležela by mu náhrada škody. To také Nejvyšší soud judikoval ve svém rozsudku ze dne 30. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008, že „*Je-li neplatná dohoda o tzv. konkurenční doložce, podle níž zaměstnanec skutečně nevykonával po sjednanou dobu po skončení pracovního poměru výdělečnou činnost, která by byla předmětem činnosti*

---

<sup>45</sup> BĚLINA, Miroslav. § 311 [Nemožnost sjednání konkurenční doložky]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 1216.

<sup>46</sup> § 310 odst. 1 zákoníku práce.

*zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, a vznikla-li tím zaměstnanci škoda, nemůže být neplatnost právního úkonu zaměstnanci na újmu, pokud ji nezpůsobil výlučně sám; v takovém případě je zaměstnavatel povinen škodu mu nahradit.“<sup>47</sup>*

Sjednání konkurenční doložky však není povinností zaměstnance, avšak při jejím sjednání je zaměstnanec povinen ji dodržovat. Závěrem je možno zmínit, že konkurenční doložka omezuje právo na svobodnou volbu povolání, které garantuje čl. 26 listiny základních práv a svobod<sup>48</sup>, když zaměstnanci zakazuje, aby se po stanovenou dobu zdržel výkonu určitého povolání.

### **2.2.3. Kolektivní smlouva**

Zákoník práce a ani zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, neobsahuje přesnou definici kolektivní smlouvy. Zákoník práce však ustanovuje ve svém ustanovení § 23: „*v kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy*<sup>49</sup>. *K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.*“<sup>50</sup> Lze tedy říci, že kolektivní smlouva je smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a upravuje například mzdové nároky zaměstnance. Na jedné straně stojí zaměstnavatel (jeden i více), nebo organizace zaměstnavatelů (taktéž jedna i více) a na straně druhé stojí odborová organizace (též jedna i více)<sup>51</sup>. Za zaměstnance může tuto kolektivní smlouvu uzavřít pouze odborová organizace, která je „*nepochybně nejvýznamnějším „zástupcem zaměstnanců“ a účastníkem kolektivních pracovněprávních vztahů*“<sup>52</sup>, a zaměstnanec tedy v tomto smluvním vztahu nevystupuje.

---

<sup>47</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008.

<sup>48</sup> Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (dále jen „**listina základních práv a svobod**“).

<sup>49</sup> Pozn.: jak je stanoveno níže, strany této smlouvy jsou zjednodušeně řečeno zaměstnavatel a odborová organizace, která zastupuje zaměstnance, nikoliv zaměstnanec samotný. Kolektivní smlouva tedy nemůže stanovovat povinnosti zaměstnanců.

<sup>50</sup> § 23 zákoníku práce.

<sup>51</sup> § 22 a 23 zákoníku práce.

<sup>52</sup> PICHRT, Jan. § 286 [Působnost odborové organizace a pluralita odborových organizací u zaměstnavatele]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 1109.



Zákoník práce rozeznává dva druhy kolektivních smluv, a to podnikové a vyššího stupně. Oba dva druhy jsou závazné pro její smluvní strany<sup>53</sup> a liší se v tom, zdali je uzavřena mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací u něj působící (podniková kolektivní smlouva) nebo mezi organizací zaměstnavatelů a odborovou organizací (kolektivní smlouva vyššího stupně)<sup>54</sup>.

Jak jsem již uvedla, stranami kolektivní smlouvy jsou zaměstnavatel a odborová organizace, která zastupuje zaměstnance, nikoliv však zaměstnanec samotný. Kolektivní smlouva tedy nemůže stanovovat povinnosti zaměstnancům, ale upravuje především mzdové a pracovní podmínky zaměstnanců či délku dovolených.

#### **2.2.4. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se dělí na dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je odlišná od úpravy pracovního poměru. Jak stanovuje Mgr. Chládková a JUDr. Bukovjan (2008): „*V případě uzavření některé z těchto dohod nemá zaměstnavatel povinnost rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu a přidělovat mu v ní práci, nevznikají zaměstnanci automaticky práva spojená jinak s výkonem závislé práce v pracovním poměru a na zaměstnance se až na výjimky nevztahují ustanovení zákoníku práce o odměňování mzdou či platem.*“<sup>55</sup>

Obecné povinnosti zaměstnanců pracujících na základě dohod o práci konané mimo pracovní poměr se řídí ustanoveními Hlavy II. zákoníku práce, tj. ustanoveními § 301 a následujícími, stejně jako zaměstnanců pracujících na základě „klasické“ pracovní smlouvy.

Institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je vhodný zejména pro studenty, jež ještě nemají kupříkladu z časového hlediska kapacitu uzavřít pracovní smlouvu a jeho výhodou je flexibilita.

---

<sup>53</sup> § 25 zákoníku práce.

<sup>54</sup> § 23 odst. 3. zákoníku práce.

<sup>55</sup> CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr [online]. Časopis: Práce a mzda. 21. 2. 2008 [cit. 2019-02-05]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3369v4534-dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer/>

## **2.3. Povinnosti vyplývající z vnitřních předpisů a pokynů zaměstnavatele**

### **2.3.1. Vnitřní předpis**

Jak uvádí profesor Bělina, vnitřní předpisy zaměstnavatele mají tzv. „hybridní povahu (tj. jak povahu normativního aktu, tak i právního jednání) a nesvědčí jim presumpce správnosti, jako je tomu v případě obecně závazných právních předpisů“<sup>56</sup>. Vnitřní předpis tedy není právním předpisem, a proto není oprávněn zakládat ve vztahu k zaměstnancům nové právní povinnosti.<sup>57</sup>

Zákoník práce proto v ustanovení § 305 odst. 1 zaměstnavateli výslovně zakazuje, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti a pokud by se od tohoto zaměstnavatel odchýlil, nepřihlíželo by se k tomu.

Mezi základní vnitřní předpisy tedy patří např. organizační řád, kterým se většinou stanovuje vnitřní organizace zaměstnavatele, skartační řád, kterým se stanovují pravidla pro skartaci atd.

#### **2.3.1.1. Pracovní řád**

Pracovní řád je také zvláštním druhem vnitřního předpisu a je upraven v ustanovení § 306 zákoníku práce. Jeho účelem je rozvést ustanovení zákoníku práce, popřípadě zvláštních právních předpisů podle specifických podmínek zaměstnavatele a pokud jde o povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele vyplývající z pracovněprávních vztahů.

K problematice obsahu pracovního řádu se také vyslovil i Ústavní soud ve svém usnesení ze dne 23. 11. 1999, sp. zn. II. ÚS 324/99, a to tak, že je v zájmu samotného zaměstnavatele, aby konkretizoval obecné povinnosti zaměstnanců vyplývající ze zákoníku práce např. v pracovním řádu. Může se jednat kupříkladu o určení pověřeného vedoucího zaměstnance, jenž má právo vyzvat zaměstnance k podrobení se zjištění, zdali je pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek, či o určení míst, kde je zakázáno kouřit.

---

<sup>56</sup> BĚLINA, Miroslav. § 305 [Vnitřní předpis]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 1183.

<sup>57</sup> KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-038-3, s. 335.

Vydat pracovní řád není pro všechny zaměstnavatele obligatorní. Ze zákona mají povinnost vydat pracovní řád jen zaměstnavatelé uvedení v ustanovení § 303 odst. 1 zákoníku práce, tj. především zaměstnavatelé ve státní správě a v územních samosprávných celcích.<sup>58</sup>

### 2.3.2. Pokyn zaměstnavatele

Zaměstnanec konající práci dle pokynů zaměstnavatele (popř. vedoucích zaměstnanců), je jeden ze základních rysů závislé práce<sup>59</sup>.

Ustanovení § 301 zákoníku práce v písmenu a) k tomuto uvádí, že zaměstnanec je povinen plnit pokyny nadřízených, které jsou vydané v souladu s právními předpisy. Zaměstnanec tedy nemá povinnost plnit pokyny, jež nejsou v souladu s právními předpisy a nedopouští se tak porušení povinností. Podobně porušením povinnosti podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2016, sp zn. 21 Cdo 451/2015, není, pokud by zaměstnanec odmítl pokyn k výkonu práce, pro kterou není zdravotně způsobilý. Dále dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2226/2012, porušením pracovní povinnosti není, pokud by zaměstnanec odmítl na základě pokynu zaměstnavatele konat práci, pro kterou nemá zákonem stanovené předpoklady, například osvědčení podle jiného právního předpisu.

Zajímavostí je, že na základě stanoviska Nejvyššího soudu je zaměstnanec povinen plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy bez ohledu na to, jaké odborné stanovisko k nim zaujímá<sup>60</sup>. Zaměstnanci tedy nepřisluší hodnotit dopady pokynů zaměstnavatele, pokud jsou v souladu s právními předpisy. V praxi toto stanovisko kolikrát může pro mnohé zaměstnance přijít nepochopitelné, když si představí, jaké případné následky může mít daný pokyn zaměstnavatele. Sama si dokážu představit situaci, kdy zaměstnavatel či vedoucí pracovník nařídí svému zaměstnanci, aby investoval určitý obnos peněz do fondů za účelem jejich zhodnocení, ale zaměstnanci taková investice přijde riziková, a tak ji odmítne. Bez ohledu na případný výsledek investice, ať již byla výhodná nebo se nakonec ukáže, že nebyla výhodná a zaměstnavateli tak ušetřil spousty

<sup>58</sup> JAKUBKA, Jaroslav. *Vnitřní předpisy zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-396-6, s. 70.

<sup>59</sup> BĚLINA, Miroslav. § 38 [Povinnosti vyplývající z pracovního poměru]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 230.

<sup>60</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3840/2014.

peněz, se zaměstnanec dopustí porušení svých pracovních povinností, jež mu byly dány pokynem zaměstnavatele.

### 3. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Způsoby dělení skončení pracovního poměru mohou být mnohé a mohou se vzájemně překrývat. Jde například o skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance či zaměstnavatele. Pracovní poměr může dále například zaniknout dvěma způsoby, a to buď na základě pracovněprávního jednání nebo právní události.

Ustanovení § 48 zákoníku práce v odstavci 1 taxativně vyjmenovává možnosti skončení pracovního poměru pracovněprávním jednáním, kdy v tomto případě můžeme hovořit o rozvázání pracovního poměru, a to pouze:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením nebo
- zrušením ve zkušební době.

Zbýlé odstavce § 48 zákoníku práce, tedy odstavce 2, 3 a 4 poté pojednávají o skončení pracovního poměru na základě právní události. Mezi právní události patří uplynutí sjednané doby (v případě pracovního poměru na dobu určitou).

Skončení pracovního poměru s cizincem nebo fyzickou osobou bez státní příslušnosti má mimo výše uvedené i další způsoby. Jejich pracovní poměr končí například mimo jiné uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci<sup>61</sup>.

Další rozhodná skutečnost pro zánik pracovního poměru je smrt zaměstnance. Pracovní poměr také zaniká i v některém případě smrti zaměstnavatele podle § 342 odst. 1 zákoníku práce, a to v případě, kdy je zaměstnavatelem fyzická osoba, která nemá pokračovatele své živnosti.

#### 3.1. Dohoda

Možnost skončení pracovního poměru dohodou je upravena v ustanovení § 49 zákoníku práce. Jedná se o jeden z nejběžnějších způsobů, jak pracovní poměr skončit. Mezi její náležitosti patří, že musí být vyhotovena písemně a že každá smluvní strana musí obdržet její jedno vyhotovení<sup>62</sup>. Pracovní poměr v případě dohody pak končí dnem, který si strany, tedy zaměstnavatel a zaměstnanec,

---

<sup>61</sup> § 48 odst. 3 zákoníku práce.

<sup>62</sup> § 49 odst. 3 zákoníku práce.

sjednaly. Z judikatury, konkrétně z Rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012, vyplývá, že den, který si strany sjednaly, jako skončení pracovního poměru nemůže být den dřívější, než vůbec došlo k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. V tomto případě by právní účinky takového jednání nemohly zpětně nastat a pracovní poměr by zanikl dnem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru.

Jednou z výhod skončení pracovního poměru dohodou je ta, že v takovéto dohodě nemusí být uveden důvod rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel není tedy povinen uvést důvod skončení pracovního poměru ani, pokud tak žádá zaměstnanec. Pokud se však strany dohodnou, je možné do dohody důvod zanést, a to především z důvodu výpočtu nároku na podporu v nezaměstnanosti zaměstnance (více viz kapitola 8.4 Podpora v nezaměstnanosti).

Dle mého názoru se institut dohody mnohokrát využívá a také zneužívá ke skončení pracovního poměru, kdy zaměstnanci hrozí skončení pracovního poměru z jiného důvodu, například dokonce výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo okamžitým zrušením při porušení pracovních povinností. Každý jistě již od někoho slyšel, že dostal „výpověď“ dohodou“, i když tuto možnost právní řád nestanovuje. Za touto frází se povětšinou schovává benevolence zaměstnavatele, který nechce zaměstnanci způsobit neblahé dopady případného uvedení výpovědního důvodu v souvislosti s jeho následným uplatněním na trhu práce.

### 3.2. Výpověď

Výpověď z pracovního poměru je spolu se skončením pracovního poměru dohodou nejběžnější typ skončení pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedná se o jednostranné pracovněprávní jednání, které může učinit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel vůči tomu druhému a je upraveno v ustanovení § 50 zákoníku práce.

Mezi primární náležitosti výpovědi patří její forma, a to že musí být písemná, jinak by se k ní nepřihlíželo a jednalo by se o tzv. zdánlivé právní jednání, které je upraveno v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**občanský zákoník**“).<sup>63</sup> Je nutné upozornit na skutečnost, že kupříkladu nedostatek podpisu zaměstnavatele na výpovědi, způsobuje její neplatnost<sup>64</sup>. Následky výpovědi pak nastávají až v okamžiku jejího doručení

---

<sup>63</sup> § 50 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>64</sup> Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. 10. 1995, sp. zn. 14 Co 158/95.

adresátovi (zaměstnanci či zaměstnavateli), a to v případě výpovědi zaměstnanci do jeho vlastních rukou<sup>65</sup>. Výpovědní doba poté začíná běžet prvním dnem následujícím po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena<sup>66</sup>, a její minimální délka činí 2 měsíce<sup>67</sup>.

Důvody k ukončení pracovního poměru výpovědí budou podrobněji rozebrány v kapitole 4 DŮVODY JEDNOSTRANNÉHO SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.

### 3.3. Okamžité zrušení

Stejně jako výpověď je okamžité zrušení pracovního poměru jednostranné pracovní právní jednání, které může učinit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel vůči tomu druhému. Na rozdíl od „klasické“ výpovědi se však institut okamžitého zrušení pracovního poměru využívá jen v hraničních případech, a to pouze v důvodech taxativně vymezených v zákoníku práce, a to v ustanovení §§ 55 a 56.

Mezi podmínky platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru patří, že výpovědní důvod musí být skutkově vymezen natolik, aby nemohlo dojít k jeho zaměnění s jiným.<sup>68</sup>

S účinností od 28. 2. 2017 bylo zákonem č. 460/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony, zrušeno ustanovení § 56a o okamžitém zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance. Do 27. 2. 2017 mohl zákonný zástupce zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance. Dle ustanovení § 30 občanského zákoníku se zletilosti nabývá dovršením 18 roku věku. Ustanovení § 56a zákoníku práce mělo na paměti duševní nevypělost některých jedinců před dovršením jejich zletilosti. Zákonný zástupce tehdy mohl pracovní poměr nezletilého zrušit tvrzením (a v případném řízení o neplatnost tohoto rozvázání pracovního poměru také prokazováním), že je toto zrušení pracovního poměru nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto nezletilého zaměstnance, a že k takovému jednostrannému právnímu jednání mu přivolil soud<sup>69</sup>. Celý tento institut je raritní

---

<sup>65</sup> Viz kapitola 7.6.3 Doručování.

<sup>66</sup> § 51 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>67</sup> § 51 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>68</sup> § 60 zákoníku práce.

<sup>69</sup> PUTNA, Mojmir. § 56a [Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 380.

tím, že k ukončení pracovního poměru dojde sice jednostranným právním jednáním, avšak ze strany třetí osoby, která sama není smluvní stranou pracovněprávního vztahu.

K jednotlivým důvodům pro okamžité zrušení pracovního poměru pak více v kapitole 4 DŮVODY JEDNOSTRANNÉHO SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.

### 3.4. Zrušení ve zkušební době

Zrušení ve zkušební době je upraveno v § 66 zákoníku práce. Mgr. Janšová (2018, s. 255) uvádí, že: *„účelem zkušební doby (§35) je totiž možnost daná zaměstnavateli i zaměstnanci ověřit si, zda jim pracovní poměr vyhovuje, tedy zda zaměstnanec splňuje všechny požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce a zaměstnanci vyhovují podmínky pracovního poměru. Pokud některý z účastníků pracovního poměru není spokojen, má možnost ve zkušební době pracovní poměr zjednodušeným způsobem ukončit.“*<sup>70</sup>

Z výše uvedeného a ze samotného účelu institutu zrušení pracovního poměru ve zkušební době tedy vyplývá, že ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době může dojít kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu. Je však nutné mít na paměti, že okolnost, že zaměstnavatel zruší pracovní poměr ve zkušební době bez udání důvodu, nevylučuje možnost, že se může jednat o diskriminační rozvázání pracovního poměru<sup>71</sup>, na něž zaměstnavatel nemá nárok.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je také zrcadlem k informační povinnosti zaměstnavatele dle ustanovení § 31 zákoníku práce, na základě které si má potenciální zaměstnanec vytvořit reálnou představu o budoucím pracovněprávním vztahu, avšak ve skutečnosti této reálné představy není na základě informací poskytnutých zaměstnavatelem dosaženo.

---

<sup>70</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, s. 255.

<sup>71</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008.



### 3.5. Shrnutí možnosti skončení pracovního poměru

Tabulka níže pro úplnost zpřehledňuje možnosti skončení pracovního poměru s ohledem na výpovědní důvod. Je z ní patrné, že jediným dvoustranným právním jednáním ukončujícím pracovní poměr je dohoda a jinak lze pracovní poměr skončit pouze jednostranným právním jednáním.

Tabulka č. 1: Přehled důvodů pro skončení pracovního poměru<sup>72</sup>

<b>Typ skončení pracovního poměru</b>	<b>Typ právního jednání</b>	<b>Zaměstnanec</b>	<b>Zaměstnavatel</b>
<b>Dohoda</b>	dvoustranné	z jakéhokoliv důvodu	z jakéhokoliv důvodu
<b>Výpověď</b>	jednostranné	z jakéhokoliv důvodu	jen z důvodů taxativně vymezených v ustanovení § 52 zákoníku práce
<b>Okamžité zrušení</b>	jednostranné	jen z důvodů taxativně vymezených v ustanovení § 56 zákoníku práce	jen z důvodů taxativně vymezených v ustanovení § 55 zákoníku práce
<b>Zrušení ve zkušební době</b>	jednostranné	z jakéhokoliv důvodu	z jakéhokoliv důvodu

<sup>72</sup> Zdroj: vlastní.

#### 4. DŮVODY JEDNOSTRANNÉHO SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

V úvodu této kapitoly je namístě zmínit usnesení Ústavního soudu ze dne 8. 4. 1999, sp. zn. III. ÚS 547/98<sup>73</sup>, který přezkoumává Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97. Toto usnesení dává jasný pohled na právo na svobodnou volbu povolání zaručené listinou základních práv a svobod s jeho restriktivním výkladem: *„Ústavní právo na svobodnou volbu povolání neznamená neměnnost vykonávaného zaměstnání a zákaz jednostranného rozvázání pracovního poměru. Listina základních práv a svobod (dále jen "Listina") v čl. 26 přiznává každému právo na svobodnou volbu povolání, obsahem tohoto práva je však pouze oprávnění jedince rozhodnout se, v jaké oblasti lidských činností by chtěl realizovat svou pracovní schopnost a o takové povolání se ucházet (resp. získávat přípravu pro výkon takového povolání.*

*Na druhé straně však je třeba si uvědomit, že skutečnost, zda vybrané povolání bude skutečně vykonávat, je při výkonu závislé práce výsledkem dohody s budoucím zaměstnavatelem, tj. výsledkem uzavření pracovní smlouvy a vzniku pracovního poměru. Článek 26 Listiny zakotvující právo na svobodnou volbu povolání v sobě nezahrnuje záruku, že by jedinec vybrané povolání také musel získat. Taková záruka by byla omezením práva druhé strany pracovního vztahu, tj. zaměstnavatele, který má právo svobodně "podnikat", což zahrnuje i možnost vytvářet si k této činnosti potřebný pracovní kolektiv.*

*Samozřejmě Listina poskytuje i ochranu existujícím pracovním vztahům tím, že v čl. 26 odst. 3 větě první stanoví právo každého získávat prostředky pro své životní potřeby prací s tím, že podle čl. 41 odst. 1 Listiny je možno se domáhat tohoto práva pouze v mezích zákonů, které toto ustanovení provádějí. Takovým zákonem je zákoník práce, který sice chrám stabilitu pracovních poměrů, nikoliv však absolutně.*

*Pracovněprávní úprava připouští, že existující pracovní poměry mohou být ukončeny, vždy však jen způsobem, který je příslušným zákonem upraven. Z toho je nutno dovodit, že výpověď z pracovního poměru není a ani nemůže v žádném případě být porušením práva na svobodnou volbu povolání.<sup>74</sup>*

---

<sup>73</sup> 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, s. 59.

<sup>74</sup> Usnesení Ústavního soudu ze dne 8. 4. 1999, sp. zn. III. ÚS 547/98.

S výše uvedeným usnesením Ústavního soudu se naprosto ztotožňuji. Dle mého názoru máme každý právo na výkon povolání, které nás bude naplňovat, avšak musíme přihlídnout k současné situaci na trhu práce a požadavkům zaměstnavatelů.

#### **4.1. Důvody jednostranného skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance**

Zaměstnanec může dle ustanovení § 50 odst. 3 zákoníku práce dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu, a to i bez jeho uvedení. Uvedení výpovědního důvodu je však za jistých situací pro zaměstnance přínosnější, a to například, jak již bylo uvedeno v kapitole 3.1 Dohoda, pro výpočet výše podpory v nezaměstnanosti<sup>75</sup>, kdy určité důvody znamenají nárok na vyšší podporu.

Dalšími přínosy uvedení výpovědního důvodu je např. snazší ukojení zvědavosti budoucího zaměstnavatele. Ten jistě bude mít zájem na tom, znát důvody, proč jeho potencionální zaměstnanec ukončil své předchozí zaměstnání.

Kromě výpovědi ze strany zaměstnance může dle ustanovení § 56 zákoníku práce zaměstnanec i okamžitě zrušit pracovní poměr, a to pouze ze dvou důvodů. Jedním je situace, pokud podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže zaměstnanec dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce<sup>76</sup>.

Druhým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru je situace, kdy zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu nebo plat (nebo náhradu mzdy nebo platu) anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti<sup>77</sup>.

Zaměstnanec se však v těchto situacích, nemusí bát, že v případě okamžitého skončení pracovního poměru zůstane nezaopatřen a bez příjmu. Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, totiž přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby<sup>78</sup>.

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance má však i jisté limity, a to, že zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze

---

<sup>75</sup> Více k podpoře v nezaměstnanosti v kapitole 8.4 Podpora v nezaměstnanosti.

<sup>76</sup> § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

<sup>77</sup> § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

<sup>78</sup> § 56 odst. 2 zákoníku práce.

do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděl a nejpозději však do 1 roku, kdy tento důvod vznikl.<sup>79</sup> Výše zmíněné lhůty jsou prekluzivní a do jejich uplynutí musí být zrušení pracovního poměru doručeno zaměstnavateli, jinak by bylo takovéto rozvázání pracovního poměru neplatné. Neplatnost však nenastává automaticky a zaměstnavatel by se jí musel dovolat podáním žaloby u soudu dle postupu uvedeného v ustanovení § 72 zákoníku práce<sup>80</sup>.

## **4.2. Důvody jednostranného skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele**

### **4.2.1. Základní důvody**

Jak již bylo výše uvedeno, zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen ze zákonem taxativně vymezených důvodů:

- organizačních na straně zaměstnavatele,
- zdravotních a dlouhodobých na straně zaměstnance<sup>81</sup>,
- nesplňování stanovených předpokladů či požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance, či
- porušování pracovních povinností ze strany zaměstnance.

Výpovědní důvod musí být poté ve výpovědi vymezen skutkově natolik, aby jej nebylo možné zaměnit s důvodem jiným. Tento důvod pak nesmí být ani dodatečně měněn.<sup>82</sup>

Mezi organizační důvody na straně zaměstnavatele patří toliko situace, kdy se ruší zaměstnavatel nebo jeho část, pokud se přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část či pokud se zaměstnanec stane nadbytečným na základě rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zefektivňování práce nebo o jiných organizačních změnách.<sup>83</sup>

Dlouhodobými a zdravotními důvody na straně zaměstnance se rozumí důvody, kdy zaměstnanec nemůže pro pracovní úraz, nemoc z povolání (i pro pouhé její ohrožení) vykonávat svoji práci, pokud dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné

---

<sup>79</sup> § 59 zákoníku práce.

<sup>80</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, s. 234-235.

<sup>81</sup> Z judikatury např. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 4. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2134/2014.

<sup>82</sup> § 50 odst. 4 zákoníku práce.

<sup>83</sup> § 52 odst. a) až c) zákoníku práce.

expozice či jestliže zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost dle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce.

Z judikatury je možno zmínit hned několik zásadních rozhodnutí, jež zajišťují, aby výpověď dána zaměstnanci byla, co nejjasnější a nejsrozumitelnější. Povšimněte si, že tato rozhodnutí se datují od roku 1967 a jsou stále použitelné.

Jedná se o:

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67, ve kterém tehdejší Nejvyšší soud judikoval, že je zapotřebí, aby byl důvod výpovědi ze strany zaměstnavatele určitým způsobem konkretizován, a to uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění základního zákonného důvodu, který k výpovědi vedl, a aby nevznikly pochybnosti, ze kterého důvodu se výpověď dává. Toto vylíčení podstatných skutečností postačí naprosto prostě a může být v podstatě totožné s jejich uvedením v zákoníku práce. Dle mého názoru je zájmem každého zaměstnavatele, který dává svému zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, aby tato výpověď byla i z hlediska výpovědního důvodu jasná a zaměstnanec si byl po jejím obdržení jist, proč mu byla dána a eliminovaly se případné soudní spory o neplatnost výpovědi.

Dále rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 29. 6. 1968, sp. zn. 6 Cz 229/67, kde bylo judikováno, že *„je-li výpovědní důvod podmiňován více skutečnostmi, nestačí k jeho uvedení v písemné výpovědi toliko uvedení zákonné skutkové podstaty; je třeba jeho bližšího skutkového odůvodnění, aby nevznikly pochybnosti o tom, v čem je spatřováno naplnění zákonného výpovědního důvodu.“*<sup>84</sup> Jak již bylo odůvodněno u předchozího rozsudku, odůvodnění výpovědi eliminuje případné nejasnosti, a především soudní spory o její neplatnost.

A v poslední řadě také rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96, ve kterém je stanoveno, že pokud není možné ze znění písemné výpovědi pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle dovést, v čem je podstata skutkového vymezení výpovědního důvodu, je výpověď považována za neplatný právní úkon<sup>85</sup>, a to za předpokladu, že nelze ani výkladem projevu vůle určit, proč byla výpověď zaměstnanci dána. I toto rozhodnutí má za cíl dát zaměstnavateli jasné vodítko, jak má výpověď vypadat – určitě a srozumitelně – pod pohrůžkou případné neplatnosti právního jednání.

---

<sup>84</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 29. 6. 1968, sp. zn. 6 Cz 229/67.

<sup>85</sup> Dle aktuální právní úpravy se jedná o neplatné právní jednání.

### 4.2.2. Výjimečné důvody

Zaměstnavatel může dále za výjimečných okolností zrušit pracovní poměr okamžitě. Jedná se o dvě následující situace, a to,

- pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody minimálně na 1 rok nebo pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody minimálně na 6 měsíců, anebo
- pokud zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.<sup>86</sup>

Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnanci vykonávané práci zvláště hrubým způsobem představuje relativně neurčitou hypotézu. Nejvyšší soud k tomu vydal například dne 17. 10. 2012 rozsudek, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011, ve kterém stanovil, že útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.) nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje k závěru, že se zaměstnanec dopustil porušení jeho povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. I takovéto jednání tedy může být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Ustanovení o okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, tedy ustanovení § 55 zákoníku práce, se však nevztahuje na zrušení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené či zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, jelikož s nimi takto pracovní poměr zrušit nelze.<sup>87</sup>

### 4.2.3. Hromadné propouštění

Jedná se o případ, kdy zaměstnavatel skončí určitý počet pracovních poměrů během 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných z tzv. organizačních důvodů, tedy z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce. Institutu hromadného propouštění je možno užít pouze u zaměstnavatele, který má minimálně 20 zaměstnanců.

---

<sup>86</sup> § 55 zákoníku práce.

<sup>87</sup> § 55 odst. 2 zákoníku práce.

Rozhodným pro určení, zdali se jedná o hromadné propouštění, je počet takových výpovědí podaných z organizačních důvodů. Výpověď musí být podána:

- nejméně 10 zaměstnancům u zaměstnavatele, který zaměstnává 20 až 100 zaměstnanců;
- 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstnává 101 až 300 zaměstnanců; nebo 30 zaměstnancům u zaměstnavatele, který zaměstnává více než 300 zaměstnanců.<sup>88</sup>

V případě nesplnění výše vymezených podmínek by se jednalo o „klasické“ výpovědi ze strany zaměstnavatele. Rozdílem je, že s hromadným propouštěním zaměstnavateli vyvstává více povinností než s výpovědí, jedná se například o povinnost o svém záměru hromadně propouštět řádně a včas informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců<sup>89</sup>.

Lze uvést, že hromadným propouštěním zaměstnavatel často reaguje na svoji ekonomickou situaci a finanční tíseň, do které se mohl dostat kupříkladu vlivem celosvětové krize, kdy zvýšené náklady na provoz a jejich pokrytí řeší propouštěním svých zaměstnanců.<sup>90</sup>

---

<sup>88</sup> § 62 zákoníku práce.

<sup>89</sup> 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. 202.

<sup>90</sup> JOUZA, Ladislav. Ochrana zaměstnanců před hromadným propouštěním. *Bulletin advokacie* [online]. 2009, č. 1-2, s. 50-51 [cit. 2019-02-05]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembqhfwpweyk7gfptex3tl42ta#>

## 5. PORUŠENÍ POVINNOSTÍ ZE STRANY ZAMĚSTNANCE

Zaměstnanec se v souvislosti s výkonem své práce může dopustit porušení svých pracovních povinností. Pro posouzení, zda se jedná o porušení pracovních povinností, musí být splněny tyto předpoklady:

- protiprávnost jednání či opomenutí zaměstnance,
- zavinění (jak úmyslné, tak nedbalostní) zaměstnance, a
- vazba na povinnosti vztahující se k pracovněprávnímu vztahu.<sup>91</sup>

Zajímavostí je, že se zaměstnanec může dopustit pracovních povinností i na pracovní cestě. Musí se tak však stát při činnosti, která má časový, místní a zejména věcný poměr k výkonu závislé práce.<sup>92</sup>

### 5.1. Právní odpovědnost

Zaměstnanec, který poruší své povinnosti nese právní odpovědnost za následky, které v této souvislosti nastanou. Tato odpovědnost je tedy esenciální pro možné sankcionování zaměstnance.

Jak uvádí Gerloch (2017, s. 172): „*právní odpovědnost je zvláštní forma právního vztahu, ve kterém dochází na základě právní povinnosti ke vzniku nové právní povinnosti sankční povahy.*“ Právní odpovědnost tedy vzniká při porušení právní povinnosti a na základě toho dochází k sankcím.

Právní odpovědnost můžeme vymezit dvěma způsoby, a to na povinnost strpět za porušení povinností následky, jež jsou stanovené právními normami v rámci odpovědnostního právního poměru, nebo uplatnění nepříznivých právních následků taktéž stanovenými právní normou, vůči tomu, kdo porušil právní povinnost.<sup>93</sup>

Druhy právních následků porušení právní povinnosti můžeme vymezit jako:

- trvání původní povinnosti a možnost vynutit ji způsobem, který právo předvídá a upravuje,
- vznik nové povinnosti, či

---

<sup>91</sup> BUKOVJAN, Petr. *Porušení „pracovní kázně“ v souvislostech*. Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: ASPI, a.s. ISSN 0032-6208. [cit. 2019-02-20]. Dostupné v aplikaci ASPI.

<sup>92</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006.

<sup>93</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2017. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-652-1 s. 172.



- jiné následky porušení právní povinnosti jako neplatnost právního úkonu nebo zánik práva jako celku.<sup>94</sup>

## 5.2. Pracovní kázeň

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který byl zrušen zákoníkem práce užíval termín pracovní kázeň, a to například v ustanovení § 35, kdy ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň. Tento termín pracovní kázeň nebyl definován a určoval jistou kvalitu chování zaměstnance při plnění povinností vyplývajících z pracovního závazku. Nyní je nahrazen pojmem „povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, avšak pro porozumění starším stále aplikovatelným rozhodnutím Nejvyššího soudu je důležité pojem pracovní kázeň objasnit.

Důvodová zpráva k zákoníku práce k důvodům vypuštění termínu pracovní kázně ze svého znění udává, že institut kázně v zaměstnaneckém právním vztahu je příslušný spíše služebně právním vztahům, nikoli pracovněprávním vztahům, které vycházejí ze soukromoprávního základu.<sup>95</sup>

### 5.2.1. Pracovní disciplína

Slovenská právní úprava povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je obdobná české. Pracuje však stále s pojmem pracovní disciplína, jež je ekvivalentem české pracovní kázně, a je koncentrována do tří základních koncepcí, které v celku tvoří její obsah. Jedná se o:

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

Pracovní disciplína tvoří všechny právní povinnosti zaměstnance, které mu mohou vyplývat jak z pracovní smlouvy, tak dále z kolektivní smlouvy, pracovního řádu, ze všeobecných závazných právních předpisů a jiných předpisů,

---

<sup>94</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2017. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-652-1, s. 173.

<sup>95</sup> Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb. zákoník práce, č. 262/2006 Dz.

se kterými byl seznámen. Pokud by došlo k zaviněnému porušení takovýchto povinností, zaměstnanec by se také dopustil porušení pracovní disciplíny.<sup>96</sup>

### 5.3. Stupně intenzity porušení povinností ze strany zaměstnance

Jak stanovuje mnohá judikatura, např. recentní rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 8. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1267/2018: „*Dodržovat povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance, vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce].*

*Má-li být porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity.*

*Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušováním povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, závažným porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru [§ 55 odst. 1 písm. b), § 52 písm. g) část věty před středníkem zák. práce].“<sup>97</sup>*

Jak je tedy výše uvedeno, jakékoliv porušení pracovní povinností se posuzuje z hlediska intenzity, kdy zákoník práce rozlišuje tři stupně intenzity porušení povinností ze strany zaměstnance, a to:

- soustavné méně závažné porušení pracovní povinností,
- závažné porušení pracovní povinností a
- porušení pracovní povinností zvláště hrubým způsobem.

Rozlišení výše uvedených intenzit porušení pracovních povinností má vliv na důsledky plynoucí z porušení pracovní povinností zaměstnancem. Zákoník práce

---

<sup>96</sup> BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK: *Pracovní právo. Druhé prepracované a doplnené vydanie*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013, 598 s., ISBN 978-80-89393-97-8, s. 311.

<sup>97</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 8. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1267/2018.

nikterak nedefinuje neurčité pojmy jako „méně závažné porušení“, „závažné porušení“ a „porušení zvláště hrubým způsobem“, a proto se tato ustanovení řadí mezi právní normy s relativně neurčitou hypotézou. Právní normy s relativně neurčitou hypotézou ponechávají zprvu na zaměstnavateli, a v případném soudním sporu pak na soudu, aby na základě svého uvážení sami každý jednotlivý případ posoudili. Soud však není vázán hodnocením jednání a míry porušení povinnosti zaměstnavatele, např. v interním předpise nebo pracovní smlouvě, a je na něm, aby daný skutkový stav posoudil<sup>98</sup>. Přihlíží se především k/ke:

- funkci, kterou zaměstnanec zastává,
- dosavadnímu postoji zaměstnance k plnění pracovních úkolů,
- době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti,
- míře zavinění zaměstnance,
- způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, a
- důsledkům porušení uvedených povinností pro zaměstnavatele, tj. k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu apod.<sup>99</sup>

Nejvyšší soud k posouzení intenzity porušení pracovních povinností stanovil, že výsledné posouzení není jen aritmetickým průměrem všech zvažovaných hledisek, ale že: *„K některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci.“*<sup>100</sup>

### **5.3.1. Porušení povinností zaměstnance zvláště hrubým způsobem**

Porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují k jím vykonávané práci způsobem zvláště hrubým zakládá výpovědní důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru dle ustanovení § 55 odst. 1 zákoníku práce. Jedná se o nezávažnější stupeň, a i jeho důsledek je nejpřísnější.

Takovým porušením povinností „zvláště hrubým způsobem“ je například dlouho trvající neomluvená absence<sup>101</sup>, používání internetu k soukromým účelům po značnou část pracovní doby<sup>102</sup>, kopírování dat čímž dojde k ohrožení

<sup>98</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99.

<sup>99</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1267/2018 či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000.

<sup>100</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012.

<sup>101</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 5. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2542/2007.

<sup>102</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1864/2004.

obchodního tajemství zaměstnavatele<sup>103</sup> anebo také šikana a vynucování si kázně žáků nepřiměřeným způsobem ze strany učitele<sup>104</sup>.

## 5.4. Příklady z možných porušení pracovních povinností

V této kapitole jsou podrobněji vyloženy některé způsoby možných porušení pracovních povinností, se kterými se za své praxe vypořádal Nejvyšší soud či jsem je při studiu této problematiky shledala zajímavé.

### 5.4.1. Loajalita

Jak bylo uvedeno v kapitole 2.1.1 Povinnosti vyplývající ze zákoníku práce, zaměstnanci jsou povinni s prostředky svěřenými zaměstnavatelem řádně hospodařit a střežit je před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele<sup>105</sup>. Toto ustanovení ukládá též zaměstnanci povinnost, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální<sup>106</sup>.

Nejvyšší soud se v poslední době potýkal s případem, kdy zaměstnavatel propustil zaměstnance pro nadbytečnost dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Zaměstnanec se výpovědi pro nadbytečnost „bránil“ tím, že požadoval po zaměstnavateli pracovní místo jiné, a to pod pohrůzkou, že jinak vystoupí proti zaměstnavateli se soudním sporem o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, a že znemožní dotaci od Ministerstva vnitra, která z většiny financuje provoz zaměstnavatele.<sup>107</sup>

Nejvyšší soud již v minulosti judikoval, že: *„Útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.) nebo nepřímý (např. pokusem odčerpát část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.“*<sup>108</sup>

V předmětném případě dovolací soud vyložil útok na majetek zaměstnavatele nejen jako pokus o něj, ale do útoku zahrnul i samu hrozbu útokem

<sup>103</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1307/2006.

<sup>104</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 7. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4387/2007.

<sup>105</sup> § 301 písm. d) zákoníku práce.

<sup>106</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005.

<sup>107</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1267/2018.

<sup>108</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011.

na majetek zaměstnavatele, tedy vyhrožování zaměstnavateli. Vyhrožování zaměstnavateli tedy zakládá výpovědní důvod pro porušení povinností zvlášť hrubým způsobem, jež dovoluje zaměstnavateli se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, když zaměstnanec zcela očividně jedná v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.<sup>109</sup>

### 5.4.2. Dress code

Nemálo zaměstnavatelů požaduje po svých zaměstnancích, aby chodili do práce nejen řádně oblečení, ale především ukládají zaměstnancům předepsaný stejnokroj nebo úroveň oděvů.

K tomuto tématu vydal Nejvyšší soud dne 25. 6. 2015, rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2930/2014. Jednou ze skutkových okolností případu bylo to, že zaměstnanec, řidič tramvaje, vykonával svoji práci v neschváleném oděvu, když tuto měl vykovávat v předepsaném stejnokroji tak, jak stanovuje vnitropodniková směrnice. Žalobce pak na svoji obranu tvrdil, že některé části předepsaného stejnokroje byly nekvalitní, popř. z nevhodného materiálu, jež způsoboval zaměstnanci zdravotní potíže. Takové chování zaměstnance bylo kvalifikováno jako porušování pracovních povinností a zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď pro porušování pracovních povinností dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce.

Nejvyšší soud však výše uvedený skutkový stav okomentoval následovně: *„Předpokladem výpovědního důvodu uvedeného v § 52 písm. g) zák. práce je porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Právní předpisy nestanoví povinnost zaměstnance, aby při práci používal pouze oděv určený zaměstnavatelem (není-li takový pracovní oděv součástí osobních ochranných pracovních prostředků, které je podle § 106 odst. 4 písm. d) zák. práce zaměstnanec povinen používat). Protože takovou povinnost nesmí stanovit ani pracovní řád, který jen rozvádí ustanovení zákoníku práce, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, jde-li o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů, aniž by mohl zakládat nové povinnosti zaměstnanců (srov. § 306 odst. 1 zák. práce), nemůže zaměstnanec nepoužíváním pracovního oděvu určeného zaměstnavatelem (používáním jiného oděvu) porušit povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.*

---

<sup>109</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1267/2018.

*Stanoví-li povinnost zaměstnance používat takový oděv „vnitřní předpis“ zaměstnavatele, pokyn nadřízeného vedoucího zaměstnance nebo pracovní smlouva, nejde o povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, nýbrž o požadavek zaměstnavatele pro řádný výkon práce zaměstnancem, jehož nesplňování bez zavinění zaměstnavatele může být důvodem k výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. f) zák. práce, nikoli však k výpovědi podle § 52 písm. g) zák. práce.“<sup>110</sup>*

Nedodržování stanoveného oděvu tedy nezakládá výpovědní důvod pro porušení pracovních povinností, ale pro nesplňování požadavků pro řádný výkon práce.

Dle mého názoru se jedná o podstatný rozsudek, který do budoucna jistě pomůže při určování výpovědních důvodů a osvětlí tenkou hranici mezi výpovědí z pracovního poměru pro porušení pracovních povinností dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce a výpovědí pro nesplňování požadavků pro řádný výkon práce dle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce. Tímto bude mít zajisté vliv na platnosti výpovědi z pracovního poměru.

### **5.4.3. Clean-desk policy**

V poslední době není novinkou, že někteří zaměstnavatelé zavádějí na pracovištích tzv. *clean-desk policy* (tj. politika čistého stolu). Jedná se o požadavek na zaměstnance, aby na svých pracovních stolech dodržovali jistý pořádek, či například na nich nenechávali žádné pracovní dokumenty nebo osobní věci. Takovou politiku mohou zavést například společnosti, které pracují s důvěrnými informacemi nebo citlivými osobními údaji svých klientů, tudíž zaměstnavatelé mají oprávněný zájem na takovémto opatření. Jedná se například o advokátní kanceláře nebo banky či pojišťovny, kde na pracovištích zaměstnanců běžně dochází ke styku s klienty.

*Politiku čistého stolu* vydávají zaměstnavatelé především ve formě vnitřního předpisu, jež jsou pro příslušné zaměstnance závazné.

Porušením této politiky se může zaměstnanec dopustit porušení pracovních povinností a nést případné následky. Intenzita takového porušení bude pak na posouzení zaměstnavatele, a to především, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu či nikoliv.

---

<sup>110</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014.

#### 5.4.4. Přítomnost alkoholu

Jak již bylo uvedeno v kapitole 2.1.1 Povinnosti vyplývající ze zákoníku práce, zaměstnanec nesmí na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště požívat alkoholické nápoje a zneužívat jiné návykové látky, ani nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele, kdy zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách (např. skláři, osoby pracující v hutích), pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a na zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů (např. degustátoři) nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno (např. manažeři při zvláštních příležitostech uzavírání obchodu).

Definice alkoholického nápoje pak vyplývá ze zákona č. 65/2017 Sb., o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o ochraně zdraví**“). Konkrétně z ustanovení § 2 písm. f), kdy se alkoholickým nápojem rozumí nápoj, který obsahuje více než 0,5 % objemových ethanolu.

Nejvyšší soud za své praxe judikoval, že stav, kdy zaměstnanec vstupuje na pracoviště zaměstnavatele pod vlivem alkoholického nápoje, nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje, nýbrž k jeho požití musí dojít v takové míře, že má vliv na snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance. Pozitivní zjištění, že zaměstnanec je pod vlivem alkoholu, neznamená vždy (bez dalšího) porušení povinností takové intenzity, aby je bylo možné kvalifikovat jako závažné porušení povinnosti.<sup>111</sup> V tomto rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015 se dle lékařského posudku dále stanovuje: *„že oficiální forenzní stanovisko v oboru soudního lékařství ve vztahu k alkoholu v krvi považuje hladinu alkoholu do 0,2 g/kg za neprůkaznou, hladinu alkoholu do 0,3 g/kg označuje za nevýznamnou pro silniční provoz a hladina alkoholu mezi 0,31 a 0,49 g/kg pak svědčí o skutečnosti, že dotyčná osoba alkohol požila, avšak je jím prakticky neovlivněna.“*<sup>112</sup>

Pro naplnění nejzávažnějšího stupně intenzity porušení povinnosti „zvlášť hrubým způsobem“ by zaměstnanec musel pravděpodobně svým jednáním

---

<sup>111</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015.

<sup>112</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015.

pod vlivem alkoholu ohrozit zdraví či život jiných osob. Zcela jistě se bude jednat o případ řidičů z povolání.

Dle mého názoru není neobvyklé, že zaměstnanci přicházejí do práce pod vlivem alkoholu, i když zbytkového. Alkohol v dnešní době a konkrétně ani v naší zemi není považován za tabu a mnoho zaměstnanců si pak také neuvědomuje, že kupříkladu i pití alkoholu po pracovní době, avšak na pracovišti zaměstnavatele, je zakázáno a porušením takového zákazu se zaměstnanec dopouští porušení pracovních povinností.

## 5.5. Nedostatečné pracovní výsledky

Již z povahy pracovněprávního vztahu je zaměstnavatel oprávněn, požadovat po zaměstnanci, aby dosahoval uspokojivých pracovních výsledků.

Jak bylo nastíněno v kapitole 4.2 Důvody jednostranného skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z v zákoně taxativně vymezených důvodů. Nedostatečné pracovní výsledky jsou dalším takovým výpovědním důvodem.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon sjednané práce. Ústavní soud se k tomuto vyslovil ve svém usnesení ze dne 9. 8. 2018, sp. zn. II. ÚS 3408/16, že nedostatky v plnění pracovních úkolů není možné dávat za vinu nadřizeným zaměstnancům, když za plnění pracovních úkolů je odpovědný výhradně zaměstnanec.

Pokud spočívá nesplňování požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, jen pokud byl zaměstnanec v posledních 12 měsících písemně vyzván k jejich odstranění a ten je v přiměřené době neodstranil<sup>113, 114</sup>

Tento výpovědní důvod však není jednoduché odlišit od výpovědi z pracovního poměru pro porušování pracovních povinností a spousta zaměstnavatelů je zaměňuje (viz kapitola 5.4.2 Dress code).<sup>115</sup>

---

<sup>113</sup> § 52 písm. f) zákoníku práce.

<sup>114</sup> Pokud zaměstnavatel zaměstnance vyzval k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, ten dočasně své výkony zlepšil, ale poté opět zhoršil, není třeba nové výzvy pro opětovné neuspokojivé pracovní výsledky (viz Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008).

<sup>115</sup> BUKOVJAN, Petr. *Neuspokojivé pracovní výsledky a porušení „pracovní kázně“*. Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: ASPI, a.s. ISSN 0032-6208. [cit. 2019-02-20]. Dostupné v aplikaci ASPI.



Nevýhodou tedy je, že nedostatečné pracovní výsledky se v praxi velmi těžko posuzují, jelikož v zákoníku práce nejsou jasně definovány. Zásadní je, aby k takovým pracovním výsledkům docházelo bez zavinění zaměstnavatele (např. zaměstnavatel nevytvořil správné pracovní podmínky). Pro vymezení, že se jedná o porušování pracovních povinností tedy je podstatné, aby vytýkané a prokazatelné jednání zaměstnance vykazovalo znaky alespoň nedbalostního porušení pracovních povinností<sup>116</sup>.

Dále je také třeba, aby tyto nedostatečné pracovní výsledky nebyly ojedinělé, ale aby se nedostatečnost v pracovních výsledcích opakovala. V neposlední řadě pak musí o nedostatečnosti výkonu zaměstnavatel zaměstnance informovat a vyzvat jej k jejich odstranění (k náležitostem takové výzvy blíže viz kapitola 7.6.2 Výtka).<sup>117</sup>

Z praxe a konkrétně z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4059/2007 vyplývá, že nesplňování plánu obratu se nemůže přičítat k neuspokojivým pracovním výsledkům zaměstnance, když jeho výsledek se nedá předem předvídat a také záleží na mnoha okolnostech, a to například na náhodě, vztahu zaměstnavatele se zákazníky atd.

Z rozhodování Nejvyššího soudu je možno zmínit dva recentní rozsudky:

Rozsudek ze dne 19. 9. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3795/2017, kdy v tomto rozsudku se Nejvyšší soud zabýval možností ukončit se zaměstnancem pracovní poměr před uplynutím přiměřené lhůty k jeho nápravě, kterou zaměstnavatel vymezil ve výzvě k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků. Nejvyšší soud dospěl k názoru, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď i před jejím uplynutím v případě, že množství práce, kterou zaměstnanec neplní, nebo její kvalita, stále neodpovídá standardu a jeho přístup k práci nasvědčuje, že k odstranění nedostatků nedojde.

Dále je tu pak rozsudek ze dne 13. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4654/2017, kdy v tomto rozsudku se Nejvyšší soud zabíral otázkou, jak je to s výpovědí pro neplnění pracovních předpokladů, avšak pouze pro jeden druh práce, když jich má zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednáno více. Závěrem Nejvyšší soud uzavřel, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce, pokud zaměstnanec nesplňuje předpoklady pouze

---

<sup>116</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 742/2012.

<sup>117</sup> BUKOVJAN, Petr. *Neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance*. 14. 7. 2017. [online]. [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: <http://petrbukovjan.cz/neuspokojive-pracovni-vysledky-zamestnanec/>

pro jeden druh práce. Dále též tzv. *částečná výpověď* pouze pro jeden druh sjednané práce není možná.

## 6. KONTROLA PLNĚNÍ POVINNOSTÍ ZE STRANY ZAMĚSTNANCE

Dle mého názoru je kontrolování zaměstnance naprosto běžnou záležitostí, na kterou má zaměstnavatel nárok, i když s tím leckterý zaměstnanec nesouhlasí, avšak taková kontrola je namístě, když spousta zaměstnanců využívá dobré vůle zaměstnavatelů či jeho zdrojů, například v souvislosti s využíváním služebních telefonů nebo papírenského vybavení.

Zaměstnavatelé mají tedy možnost kontrolovat plnění povinností zaměstnance různými způsoby. Jedná se například o testování zaměstnanců na přítomnost alkoholu či jiných návykových látek nebo monitorování využívání služebních telefonů a automobilů. Při takových kontrolách nesmí však zaměstnavatel opomínat na ochranu soukromí svých zaměstnanců, jež je zakotvena v čl. 7 listiny základních práv a svobod. Osobní práva zaměstnance jsou též upravena v zákoníku práce, a to konkrétně v Hlavě VIII, a současně se jedná o speciální úpravu k zákonu č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Jak již bylo uvedeno v kapitole 2.1.1 Povinnosti vyplývající ze zákoníku práce, bez souhlasu zaměstnavatele zaměstnanci nesmějí využívat výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a ani jeho telekomunikační zařízení pro svou vlastní potřebu bez souhlasu zaměstnavatele a toto je oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat<sup>118</sup>. Tato „přiměřená kontrola“ je méně invazivní způsob kontroly zaměstnance a může být prováděna například kontrolou adresátů e-mailů a telefonických hovorů<sup>119</sup> či sledováním navštívených internetových stránek<sup>120</sup>. O takovéto kontrole nemusí zaměstnavatel zaměstnance nikterak informovat.

Zaměstnavatel však nesmí bez závažného důvodu narušovat soukromí svých zaměstnanců na pracovištích a v jeho společných prostorech tak, že by zaměstnance podrobil sledování jak otevřenému, tak skrytému, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.<sup>121</sup> Do tohoto vymezení by mohlo spadat například sledování služebního auta zaměstnance pomocí GPS.

---

<sup>118</sup> § 316 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>119</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013.

<sup>120</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.

<sup>121</sup> § 316 odst. 2 zákoníku práce.

Jestliže existuje závažný důvod, který opravňuje zaměstnavatele k zavedení uvedených kontrolních mechanismů v odstavci výše, zaměstnavatel má zákonnou povinnost přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o tom, jakým způsobem bude kontrola probíhat.<sup>122</sup> Zákoník práce tedy omezuje zaměstnavatele ve zvlášť intenzivním, soustavném a systematickém kontrolování zaměstnance, ať již v otevřené nebo skryté podobě.

Důvodem pro oprávněnost zaměstnavatele kontrolovat své zaměstnance je například předcházení možným škodám zakotvené v ustanovení § 248 odst. 2 zákoníku práce. Dalšími důvody může být pak ochrana života a zdraví zaměstnavatele, zaměstnance a dalších osob, jež se v kontrolovaném prostoru zdržují.

Judikatura soudů, jak evropských, tak českých, a rozhodnutí Úřadu pro ochranu osobních údajů dokládají, že zaměstnavatel nesmí sledovat, monitorovat a zpracovávat obsah korespondence svých zaměstnanců, a to ve formě telefonické, e-mailové či listinné. Lze však sledovat tok e-mailových došlých a odeslaných zpráv, včetně adresy odesílatele.

Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009 „*Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště*“<sup>123</sup> rozděluje problematiku sledování do 3 oblastí, a to listovní tajemství, elektronická pošta a webové stránky.

### **Listovní tajemství**

Listovní tajemství je jedno ze základních lidských práv a svobod<sup>124</sup> a pro soukromé zásilky platí i na pracovišti. Rozlišením, zdali se jedná o zásilku soukromou či obsahující pracovní záležitosti, je především označení adresáta na zásilce. Je-li adresátem sám zaměstnanec (i když je později identifikován i zaměstnavatelem), jedná se primárně o soukromou korespondenci. Je-li pak na zásilce na prvním místě uveden název zaměstnavatele a poté až jméno zaměstnance, lze předvídat, že se jedná o zásilku obsahující pracovní záležitosti a jméno zaměstnance slouží kupříkladu ke styku se zaměstnavatelem.

---

<sup>122</sup> § 316 odst. 3 zákoníku práce

<sup>123</sup> Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009. *Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště* [online]. [cit. 2019-02-12]. Dostupné z: [https://www.uouu.cz/assets/File.ashx?id\\_org=200144&id\\_dokumenty=22563](https://www.uouu.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=22563)

<sup>124</sup> Čl. 13 listiny základních práv a svobod.

## **Elektronická pošta**

Podle ustanovení § 562 občanského zákoníku se v případě elektronických dokumentů uplatňují stejná pravidla jako při nakládání s písemnostmi. Jak již bylo uvedeno výše, ke sledování, zpracování a monitorování obsahu korespondence zaměstnanců není jejich zaměstnavatel oprávněn. Je oprávněn pouze ke sledování došlých a odeslaných e-mailů a kupříkladu v případě podezření na zneužití pracovních prostředků i hlavičky e-mailu (tj. komu je korespondence určena či od koho přichází). Pokud lze dle hlavičky a dalších náležitostí, které zaměstnavatel může sledovat, určit, že se jedná o pracovní e-mail zaměstnance, může za situace, že je např. zaměstnanec z důvodu nemoci dlouhodobě nepřítomen, tento otevřít a zpracovat v zájmu ochrany svého majetku.

## **Webové stránky**

Zaměstnavatel nemůže sledovat pohyb zaměstnance na webových stránkách, pokud nejsou splněny zákonem stanovené podmínky, tj. závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele.

Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů dále uvádí, že statistické sledování využívání přístupu k internetu není se zákoníkem práce v souladu, pokud nejsou opět splněny důvody k monitorování stanovené výše.

Pokud chce zaměstnavatel „zefektivnit“ pracovní výkony svých zaměstnanců a zamezit porušování pracovních povinností, doporučuje se, aby zaměstnavatel zablokoval přístup na určité webové stránky, např. na sociální síť, což není nikterak zakázané.

## **Postihy zaměstnavatele na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců**

Fyzická osoba (zaměstnavatel) spáchá přestupek především v případě, kdy naruší na svých pracovištích a společných prostorách soukromí zaměstnance, některým způsobem uvedeným v ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce (viz výše) či pokud zaměstnance neinformuje o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění. Za prvně uvedený přestupek lze uložit pokutu do 1.000.000,- Kč a za druhý uvedený pak až 100.000,- Kč.<sup>125</sup>

---

<sup>125</sup> § 11a zákona o inspekci práce.

## 6.1. Testy na alkohol a jiné návykové látky

Pokud má zaměstnavatel důvodné podezření, že je zaměstnanec pod vlivem alkoholu nebo návykové látky, je zaměstnanec povinen podrobit se orientačnímu vyšetření a odbornému lékařskému vyšetření.

Je důležité zmínit, že v případě, že zaměstnanec podle předchozího odstavce orientační vyšetření odmítne nebo takové vyšetření nelze provést nebo úspěšně dokončit, provede se odborné lékařské vyšetření. Pokud zaměstnanec takové odborné lékařské vyšetření odmítne, hledí se na něj, jako by pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky byl.<sup>126</sup>

Pouze zaměstnavatel nebo ošetřující lékař zaměstnance je oprávněn vyzvat zaměstnance ke splnění povinnosti podrobit se orientačnímu vyšetření nebo odbornému lékařskému vyšetření, a to za podmínek stanovených právními předpisy (např. zákoníkem práce).<sup>127</sup> Opodstatněnost výzvy ke splnění povinnosti podrobit se orientačnímu vyšetření může vyplývat jednak z chování a vystupování zaměstnance (například posouzení nálady, koordinace pohybů, orientace, postoj, chůze, řeč, paměť atd.) a dále ze skutečnosti, že je ze zaměstnance cítit alkohol.

Nutno dodat, že pokud zaměstnavatel (právnícká osoba) nezajistí na pracovištích dodržování zákazu požívání alkoholických nápojů nebo zneužívání jiné návykové látky, dle ustanovení § 30 odst. 1 písm. x) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“), tak se dopustí správního deliktu na úseku bezpečnosti práce a může mu být uložena pokuta až do výše 300.000,- Kč.

Zaměstnanec se však také může v souvislosti s požitím alkoholu a zneužitím návykových látek dopustit přestupku, a to, pokud v rozporu s ustanovením § 19 zákona o ochraně zdraví (tj. zákaz požívání alkoholických nápojů nebo užívání jiné návykové látky):

- přestože ví, že bude vykonávat činnost, při které by mohl ohrozit svůj nebo jiné osoby život či zdraví nebo poškodit majetek, požije alkoholický nápoj nebo užije návykovou látku, či
- vykonává činnost, při které by mohl ohrozit svůj nebo jiné osoby život nebo zdraví své či jiné osoby nebo poškodit majetek, po požití alkoholu nebo po užití alkoholického nápoje nebo po užití jiné návykové látky.

---

<sup>126</sup> § 20 odst. 2 zákona o ochraně zdraví.

<sup>127</sup> § 21 odst. 2 zákona o ochraně zdraví.

Dalšího přestupku se může dopustit také tím, že se odmítne podrobit orientačnímu vyšetření nebo odbornému lékařskému vyšetření, ke kterému byl v souladu se zákonem o ochraně zdraví vyzván.

Za výše uvedené přestupky lze zaměstnanci uložit pokutu až 50.000,- Kč.<sup>128</sup>

Přítomnost alkoholu nebo návykových látek u zaměstnance má poté i vliv na výši náhrady škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli, jenž je blíže popsána v kapitole 7.5 Náhrada škody. Výše požadované náhrady škody z nedbalosti totiž nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku ve výši čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, jíž způsobil škodu, kdy toto omezení neplatí, byla-li způsobena v opilosti či po zneužití jiných návykových látek.<sup>129</sup>

---

<sup>128</sup> § 35 zákona o ochraně zdraví.

<sup>129</sup> § 257 odst. 2 zákoníku práce.

## **7. DŮSLEDKY PORUŠENÍ POVINNOSTÍ ZE STRANY ZAMĚSTNANCE**

Porušení povinností ze strany zaměstnance s sebou přináší spoustu důsledků. Zaměstnavatel může kupříkladu zaměstnance převést na jinou práci, nechat si nahradit škodu či dokonce se zaměstnancem skončit pracovní poměr.

### **7.1. Převedení na jinou práci**

Podstatou převedení na jinou práci je změna pracovního poměru, která spočívá v tom, že je zaměstnanci zaměstnavatelem nařízeno konat práci, která není druhem práce sjednaným v pracovní smlouvě. Jinou prací je třeba chápat práci, kterou může zaměstnanec vykonávat s přihlédnutím k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a také například ke kvalifikaci<sup>130</sup>. Zaměstnavatel má povinnost převést zaměstnance na jinou práci pouze z důvodů taxativně vymezených v ustanovení § 41 zákoníku práce, a to zejména z důvodů zdravotních jako je například pozbytí dlouhodobě způsobilosti dále konat dosavadní práci nebo těhotenství zaměstnankyně. Zaměstnavatel má poté dále právo nikoli povinnost převést na jinou práci zaměstnance, dal-li mu výpověď z důvodů uvedených v ustanovení § 52 f) a g) zákoníku práce, tj. např. pro neuspokojivé pracovní výsledky nebo pro porušení či porušování pracovních povinností.<sup>131</sup>

Zaměstnanec má povinnost takové převedení na jinou práci respektovat. Pokud nevykonává své nově vzniklé pracovní povinnosti, jedná se o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, ze kterého plynou důsledky, jako i případné právo zaměstnavatele rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr.

### **7.2. Krácení dovolené**

Neplní-li zaměstnanec v pracovní době své pracovní povinnosti z důvodu nepřítomnosti na pracovišti určeném zaměstnavatelem a tato nepřítomnost není z důvodu prokázané pracovní neschopnosti, řádným čerpáním dovolené atp., jedná se o neomluvené zameškání práce – tak zvanou neomluvenou absenci zaměstnance. Z toho tedy vyplývá, že pokud existuje jakákoliv zákonná překážka, nikdy

---

<sup>130</sup> § 41 odst. 6 zákoníku práce.

<sup>131</sup> § 41 odst. 2 písm. a) zákoníku práce.



se nemůže jednat o neomluvenou absenci a zaměstnavatel je takové zameškání práce povinen tolerovat, aniž by zaměstnance jakkoliv postihoval.

Dovolená se krátí pro:

- překážky v práci na straně zaměstnance,
- neomluvená zameškání pracovní doby a
- pro výkon trestu odnětí svobody nebo vazby.<sup>132</sup>

Zaměstnavatel může krátit dovolenou za jednu neomluveně zameškanou směnu (tedy pracovní den) o 1 až 3 dny, kdy i neomluvené zameškání kratších částí směn může zaměstnavatel sčítat.<sup>133</sup>

Pokud zaměstnavatel krátí dovolenou zaměstnanci, který je u něj zaměstnán celý kalendářní rok, musí zaměstnanci poskytnout dovolenou v minimální délce alespoň 2 týdnů. To však neplatí pro důvody vymezené v ustanovení § 223 odst. 4 zákoníku práce, a to například pokud zaměstnanec zameškal práci pro výkon trestu odnětí svobody, kdy se za každých 21 takto zameškaných dnů dovolená za kalendářní rok krátí o jednu dvanáctinu.

Nad výše uvedené je třeba zmínit, že krácení dovolené není jediný možný postih za neomluvenou absenci. Zaměstnavatel může zaměstnanci, který není bez omluvy přítomen v pracovní době na svém pracovišti například nevyplatit mzdu či s ním dokonce skončit pracovní poměr.

### **7.3. Mzdový postih**

Jak udává ustanovení § 346b zákoníku práce, za porušení povinnosti vyplývající ze základního pracovněprávního vztahu nesmí zaměstnavatel zaměstnanci ukládat peněžní postihy a ani je od něj požadovat. Zaměstnanec je však povinen nahradit škodu, kterou zaměstnavateli způsobil (viz kapitola 7.5 Náhrada škody). Pokuty tedy nejsou za porušení pracovních povinností povoleny a pokud by přeci jenom došlo k jejich sjednání, jednalo by se o nicotné ujednání a k takovému se nepřihlíží

Na druhou stranu, mzdové postihy povoleny jsou. Mzdové postihy nejsou pokuty a ani srážky ze mzdy, ale zvláštní výpočet mzdy dle množství odvedené práce a její kvality. Tyto lze uplatňovat různě, a to vzhledem k používané mzdové formě. Stanoví-li tak vnitřní mzdový předpis nebo kolektivní smlouva, se kterými

---

<sup>132</sup> 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.

<sup>133</sup> § 223 zákoníku práce.

je zaměstnanec předem seznámen, zaměstnavatel může výdělek zkrátit, například pokud nebyly při výkonu práce dodrženy pravidla BOZP.<sup>134</sup>

#### 7.4. Smluvní pokuta a peněžní postih

Jak jsem již uvedla, zákoník práce zakazuje zaměstnavateli ukládat zaměstnanci za porušení povinností peněžité postihy, což se však nevztahuje na škodu způsobenou zaměstnavateli, za kterou již zaměstnanec odpovídá.<sup>135</sup> Dovolí-li však zákoník práce, můžou si mezi sebou ujednat smluvní pokutu.<sup>136</sup> Smluvní pokuta je soukromoprávní institut, který slouží k zajištění dluhu.

Avšak jedinou situací, kdy zákoník práce pamatuje na uložení smluvní pokuty, je situace v ustanovení § 310 odst. 3 – sjednání konkurenční doložky, kdy smluvní pokuta není však obligatorní náležitostí pro uzavření konkurenční doložky. Výše smluvní pokuty však musí být přiměřená dané situaci, a to s přihlédnutím kupříkladu k významu informací či technologických postupů.

Zákaz takovýchto peněžních postihů významně ochraňuje slabší stranu pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnance. Dle mého názoru se tímto výrazně zamezuje šikanóznímu jednání zaměstnavatele, který by ve snaze maximalizovat svůj zisk zaměstnance nepřetržitě sledoval, v důsledku čehož by vznikala nekomfortní pracovní prostředí.

Sjednaly by si smluvní strany smluvní pokutu v jiném případě než v konkurenční doložce, jednalo by se o právní jednání, ke kterému se nepřihlíží. Z pohledu občanského zákoníku by se jednalo o zdánlivé (či nicotné) právní jednání<sup>137</sup>. Pokud by zaměstnanec takovou smluvní pokutu zaplatil, dopustil by se zaměstnavatel na úkor zaměstnance bezdůvodného obohacení a byl by povinen takovou částku vrátit. Jak uvádí doc. Pavlátová (2014, s. 103): *„Zákaz peněžitého postihu zahrnuje jednostranné rozhodnutí zaměstnavatele o uložení pokuty nebo obdobného plnění za porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatel zákonný zákaz poruší i tím, že by plnění na zaměstnanci požadoval a ten se rozhodl příslušnou částku zaplatit. Zákaz*

---

<sup>134</sup> KAHLE, Bohuslav. XIII. Odměňování vadné práce. Mzdový postih. In: BĚLINA, Miroslav, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, KALENSKÁ, Marie, PICHRT, Jan, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014, s. 245.

<sup>135</sup> § 346b odst. 1 zákoníku práce.

<sup>136</sup> § 346e zákoníku práce.

<sup>137</sup> § 554 občanského zákoníku.

*peněžitých postihů zahrnuje tedy i případy, kdy se zaměstnanec rozhodne pokutu zaplatit dobrovolně.*<sup>138</sup>

Za nezákonný peněžitý postih nelze považovat veškerá plnění v peněžité podobě zaměstnance. Jedná se například o již zmíněné právo zaměstnavatele na náhradu škody způsobenou zaměstnancem v souvislosti s výkonem práce (viz kapitola 7.5 Náhrada škody níže), na úhradu nákladů vynaložených na základě kvalifikační dohody ve smyslu ustanovení § 234 zákoníku práce<sup>139</sup>, pokud zaměstnanec nesplní své závazky, které mu vyplývají z takové dohody.

## **7.5. Náhrada škody**

Jak jsem již uvedla v kapitole 2.1.1. Povinnosti vyplývající ze zákoníku práce, jednou z povinností zaměstnance je povinnost prevenční vyplývající z ustanovení § 249 zákoníku práce, kdy je zaměstnanec povinen si počínat tak, aby nedocházelo k majetkové nebo nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení (majetková újma dále jen jako „**škoda**“). Zaměstnanec je povinen na hrozící majetkovou nebo nemajetkovou újmu upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance. Zaměstnanec je však povinen i zakročit, a to je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli třeba neodkladného zákroku. Této zakročovací povinnosti je však zaměstnanec zproštěn, brání-li mu v zákroku důležitá okolnost, nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké.

Zákoník práce dále ukládá zaměstnanci povinnost nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s takovýmto porušením (viz ustanovení § 250 odst. 1 zákoníku práce). Tato povinnost se omezí v případě, byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele<sup>140</sup>. Prokázání zavinění zaměstnance je pak na zaměstnavateli, a to s výjimkou případů uvedených v ustanovení §§ 252 a 255 zákoníku práce (tj. schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a ztráta svěřených věcí).

Z rozhodovací praxe lze například uvést rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 3. 5. 1962, sp. zn. 6 Co 1961/62, kdy za škodu způsobenou na zařízení provozovny, a i na svěřených hodnotách, jež vznikla v důsledku požáru,

---

<sup>138</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4, s. 103.

<sup>139</sup> Kvalifikační dohodou se rozumí dohoda v souvislosti se zvyšováním kvalifikace.

<sup>140</sup> § 250 odst. 2 zákoníku práce.

který způsobil zaměstnanec, odpovídá sám zaměstnanec, a to za podmínek toho času vymezených v zákoně č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru, ve znění tehdejších předpisů.

### **Povinnost k odvrácení škody**

Zaměstnavatel může požadovat po zaměstnanci podíl na náhradě škody, pokud zaměstnanec vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli či nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, a to v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, která byla zaměstnavateli způsobena a za situace, že ji není možné nahradit jinak. Zaměstnanec však není povinen nahradit škodu, kterou způsobil při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a jednal přitom přiměřeně okolnostem.<sup>141</sup>

### **Ztráta svěřených věcí**

Dle ustanovení § 255 zákoníku práce je zaměstnanec povinen nahradit škodu způsobenou ztrátou nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí, které mu zaměstnavatel s písemným potvrzením svěřil. V případě, že by cena svěřené věci přesahovala 50.000,- Kč, musí zaměstnavatel se zaměstnancem, který však musí být starší 18 let, současně uzavřít písemnou dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Ke zproštění povinnosti nahradit takovou ztrátu může dojít za situace, kdy zaměstnanec prokáže, že ztráta vznikla bez jeho zavinění (zcela nebo z části). Takovou situací může být za jistých okolností například i odcizení svěřeného předmětu (věci).

### **Rozsah a způsob náhrady škod**

Dle ustanovení § 257 zákoníku práce je zaměstnanec, který má povinnost nahradit škodu podle ustanovení § 250 zákoníku práce (tzv. obecná povinnost nahradit škodu), povinen nahradit zaměstnavateli škodu, která skutečně vznikla zaměstnavateli, a to v penězích, pokud neodčiní škodu uvedením v předešlý stav.

Dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 13. 8. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001, není škoda pouhým souhrnem ztrát, které vznikly zaměstnavateli činností zaměstnance. Je to souhrn majetkové újmy, která je

---

<sup>141</sup> § 251 zákoníku práce.

důsledkem konkrétního porušení pracovních povinností a je s tímto porušením pracovních povinností v příčinné souvislosti.

Pokud byla škoda způsobena z nedbalosti, nesmí výše její náhrady přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Pokud však zaměstnanec způsobí škodu úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek, omezení náhrady škody ve výši čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku neplatí.<sup>142</sup> Dále způsobil-li zaměstnanec škodu úmyslně, zaměstnavatel může kromě povinnosti nahradit škodu i požadovat nahradit ušlý zisk.<sup>143</sup> V případě, že je k náhradě škody společně zavázáno více zaměstnanců, je povinen každý z nich nahradit poměrnou část škody s ohledem na míru jejich zavinění.<sup>144</sup>

## 7.6. Rozvázání pracovního poměru

Důsledek porušení pracovních povinností je též rozvázání pracovního poměru. Dle mého názoru se jedná o nejpřísnější důsledek, který výrazně ovlivní život zaměstnance. Na druhou stranu je pro zaměstnavatele důležité mít možnost, se zaměstnancem, který porušuje pracovní povinnosti, pracovněprávní vztah ukončit.

Zákoník práce dává zaměstnavatelům možnosti, jak se zaměstnancem, který nesplňuje své pracovní povinnosti rozvázat pracovní poměr, a to:

- výpovědí dle věty první ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, pokud jsou u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci;
- výpovědí dle věty druhé téhož ustanovení pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, pokud byl zaměstnanec v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi (viz kapitola 7.6.2 Výtka),

---

<sup>142</sup> § 257 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>143</sup> § 257 odst. 3 zákoníku práce.

<sup>144</sup> § 257 odst. 5 zákoníku práce.

- výpovědi dle ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce, pokud zaměstnanec porušil zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v ustanovení § 301a zákoníku práce, nebo
- okamžitým zrušením pracovního poměru dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, pokud zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

K okamžitému zrušení pracovního poměru však může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, kdy jednání zaměstnance nelze posoudit jako důvod k výpovědi<sup>145</sup>.

Jsou dány situace, pro které zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď, a to, pokud je zaměstnanec v ochranné době. Ochranná doba je například doba, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce dle ustanovení § 53 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, nebo doba, kdy je zaměstnankyně těhotná, čerpá mateřskou dovolenou nebo pokud zaměstnanec či zaměstnankyně čerpají rodičovskou dovolenou dle ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce. Zákaz výpovědi zaměstnanci, který je v ochranné době se však nevztahuje ani na jeden druh výpovědi pro porušování pracovních povinností.

### **7.6.1. Podmínky rozvázání pracovního poměru**

Pro rozvázání pracovního poměru musí být naplněny určité podmínky. Pro vymezení takových podmínek je nutné nejprve posoudit intenzitu porušení pracovních povinností (viz kapitola 5.3 Stupně intenzity porušení povinností ze strany **zaměstnance**), ze které pak vyplývá daný výpovědní důvod.

V případě porušení pracovních povinností může zaměstnavatel přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru až v případě porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. V ostatních případech zakládá porušení pracovních povinností výpovědní důvody. Jedná-li se však o soustavné méně závažné porušování pracovních povinností, může navíc zaměstnavatel přistoupit k výpovědi pouze pokud zaměstnanci takové chování „vytýkal“ (viz následující kapitola 7.6.2 Výtka).

### **7.6.2. Výtka**

---

<sup>145</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4851/2010.

### 7.6.3. Doručování

Doručení výpovědi je pro její platnost významnou skutečností. Právní následky rozvázání pracovního poměru nastávají totiž nastávají až doručením písemnosti obsahující takové jednání zaměstnanci do vlastních rukou a mezi takové následky se řadí například běh výpovědní doby, která začíná běžet od prvního dne následujícího po doručení výpovědi).<sup>151</sup>

Doručení může proběhnout:

- na pracovišti,
- v bytě zaměstnance nebo kdekoliv, kde je k zastížení,
- prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací,
- a pokud ani jedno z výše uvedených způsobů doručení není možné prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.<sup>152</sup>

Písemnost se považuje za doručenu i pokud zaměstnavatel doručuje prvními dvěma způsoby uvedenými výše, tj do vlastních rukou na pracovišti či v bytě zaměstnance nebo kdekoliv, kde je k zastížení, avšak zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.<sup>153</sup>

Nejvyšší soud k doručování písemnosti nedávno judikoval, že: „*Při výběru způsobu doručení do vlastních rukou zaměstnavatel nepostupuje podle vlastní úvahy; k doručení prostřednictvím držitele poštovní licence nebo jiného provozovatele poštovních služeb smí přistoupit, jen není-li možné, aby písemnost doručil zaměstnanci sám na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen, popřípadě aby mu písemnost doručil prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.*“<sup>154</sup> Volba způsobu doručení tedy nezávisí na libovůli zaměstnavatele, ale zaměstnavatel musí postupovat dle pořadí možností doručení.

Za zmínku dále stojí, že doručení do vlastních rukou nelze nahradit doručením jiné osobě, i když tato osoba pak doručenu listinu zaměstnanci odevzdala.<sup>155</sup>

---

<sup>151</sup> FETTER, Richard W. *Propouštění ze zaměstnání: rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. Ostrava: Key Publishing, 2010. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-088-0, s. 49.

<sup>152</sup> § 334 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

<sup>153</sup> § 334 odst. 3 zákoníku práce.

<sup>154</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2036/2017.

<sup>155</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000. DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4, s. 196.

## 8. NÁSLEDKY ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Rozvázání pracovního poměru s sebou přináší mnoho následků, a to jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Řadí se mezi ně například běh výpovědní doby, odstupné či podpora v nezaměstnanosti.

### 8.1. Výpovědní doba

Nejedná-li se o okamžité zrušení pracovního poměru, tak pracovní poměr nezaniká dnem doručení výpovědi, ale uplynutím výpovědní doby. Tato výpovědní doba nesmí trvat méně než 2 měsíce (zákonná výpovědní doba) a začíná plynout prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

Pro představu, pokud byla sjednána dvouměsíční výpovědní doba a výpověď byla doručena 13. (či kteréhokoliv) února, výpovědní doba počíná běžet 1. března a končí uplynutím 30. dubna.

Od účinnosti novely zákoníku práce, tedy od 1. 1. 2012<sup>156</sup>, se tato doba dá i prodloužit, a to pouze písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>157</sup> Je však důležité říci, že Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 21. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009, judikoval, že k sjednání delší výpovědní doby odlišné od zákonné, musí dojít dříve, než taková doba začala běžet.

K institutu a účelu samotné výpovědní doby JUDr. Drápal (2015, s. 305) uvádí: „skončení pracovního poměru spojené s uplynutím výpovědní doby stranám poskytuje časový prostor k tomu, aby své poměry přizpůsobily změněné právní situaci a aby mohly s dostatečným předstihem své záležitosti obstarat prostřednictvím nových právních vztahů.

*Při výpovědi pracovního poměru poskytuje výpovědní doba zaměstnavateli prostor k tomu, aby přijal za odcházejícího zaměstnance jiného, vyžaduje-li to jeho provozní nebo jiná potřeba. Zaměstnanci má skončení pracovního poměru s výpovědní dobou zejména umožnit, aby si obstaral jinou práci nebo jinou výdělečnou činnost a aby se mohl vyvarovat nepříznivým dopadům, které by na život*

---

<sup>156</sup> BUKOVJAN, Petr. *Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru*. Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: ASPI, a.s., 2012, roč. 60, č. 1. ISSN 0032-6208, s. 11-17.

<sup>157</sup> § 51 zákoníku práce.



(životní úroveň) zaměstnance a jeho rodiny mohlo mít okamžité ukončení pracovního poměru.“<sup>158</sup>

## 8.2. Žaloba na určení neplatnosti

Žalobou na určení neplatnosti se zaměstnavatel nebo zaměstnanec domáhá určení neplatnosti zrušení pracovního poměru.

V případě, že dal zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo s ním neplatně zrušil pracovní poměr, a to za podmínky, že zaměstnanec písemně oznámil zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, že trvá na tom, aby byl i nadále zaměstnáván. Jeho pracovní poměr v takovém případě trvá a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy nebo platu. Pokud však zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby byl i nadále zaměstnaný, jeho pracovní poměr se ruší.<sup>159</sup>

Pokud dal neplatnou výpověď nebo neplatně zrušil pracovní poměr zaměstnanec a zaměstnavatel zaměstnanci obdobně oznámil písemně a bez zbytečného odkladu, že trvá na tom, aby zaměstnanec dále konal svou práci, pracovní poměr také trvá i nadále.<sup>160</sup>

O žalobě na určení neplatnosti rozhoduje soud<sup>161</sup>. Dle ustanovení § 72 zákoníku práce může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel uplatnit u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru, a to nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit takovým rozvázáním.

### Nicotné rozvázání pracovního poměru

K neplatnosti zrušení pracovního poměru je třeba zmínit i institut nicotnosti (zdánlivosti) zrušení pracovního poměru. Nicotnost, jakožto vada právního jednání, je upravena v ustanoveních §§ 551 až 553 občanského zákoník. Nicotné (zdánlivé) zrušení pracovnímu poměru je tedy takové, pokud v něm chybí vůle jednajících osoby, nebyla-li zjevně projevena vážná vůle či nelze-li pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit její obsah ani výkladem. K takovému zrušení pracovního

---

<sup>158</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 1216. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 305.

<sup>159</sup> § 69 zákoníku práce.

<sup>160</sup> § 70 zákoníku práce.

<sup>161</sup> FETTER, Richard W. *Propouštění ze zaměstnání: rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. Ostrava: Key Publishing, 2010. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-088-0. s. 9.

poměru se pak nepřihlíží, jelikož nevyvolává žádné právní následky<sup>162</sup>. Je však nutno poznamenat, že pokud byl projev vůle mezi stranami dodatečně vyjasněn, nepřihlíží se k jeho vadě a hledí se, jako by tu takové právní jednání bylo od počátku a pracovní poměr by byl zrušen.

### 8.3. Odstupné

Odstupné je jednorázový peněžitý příspěvek od zaměstnavatele, který má plnit funkci pomoci zaměstnanci překlenout nepříznivou sociální situaci, tedy ztrátu zaměstnání, v níž se ocitl bez svého zavinění. Jak tvrdí JUDr. Jiří Doležilek (2015, s. 418): „*odstupné je určeno k tomu, aby formou jednorázového peněžitého příspěvku vyplaceného zaměstnavatelem aspoň zčásti kompenzovalo (zmírnilo) následky, které jsou pro zaměstnance spojeny s ukončením dosavadního zaměstnání a s nutností vyhledat nové pracovní uplatnění nebo začít vykonávat jinou výdělečnou činnost*“<sup>163</sup>. Jedná se tedy o dávku, jež lze považovat za odškodnění zaměstnance, který bez vlastního zavinění přišel o zaměstnání<sup>164</sup>.

Odstupné náleží zaměstnanci při skončení pracovního poměru z důvodu uvedených v ustanoveních § 52 písm. a) až d) zákoníku práce, tj. výpovědí danou zaměstnavatelem z tzv. organizačních důvodů či ze zdravotních důvodů.

Důležitým faktem pro výplatu odstupného je, že nezáleží, zdali zaměstnanec ihned po rozvázání pracovního poměru okamžitě nastoupí na nové pracovní místo či nikoliv.

V případě skončení pracovního poměru dohodou, je z rozhodovací praxe možné zmínit rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001, ve kterém je uvedeno, že „*byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a)-c) zákoníku práce*<sup>165</sup>, má uvolněný zaměstnanec (budou-li splněny také další zákonem stanovené předpoklady) nárok na odstupné bez ohledu na to, zda dohoda obsahovala vyličení

---

<sup>162</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 212.

<sup>163</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. § 67 [Výše; průměrný výdělek; termín výplaty]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 418.

<sup>164</sup> 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. 206.

<sup>165</sup> Pozn., nyní § 52 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce.

*důvodu skončení pracovního poměru, popřípadě co bylo v dohodě o těchto důvodech uvedeno“.*<sup>166</sup>

#### **8.4. Podpora v nezaměstnanosti**

Podpora v nezaměstnanosti patří mezi pasivní politiku zaměstnanosti, která má za účel hmotné zabezpečení uchazečů o práci při hledání nového zaměstnání. Tato podpora tedy znamená finanční příspěvek uchazeči o zaměstnání, který má napomoci překlenout období bez příjmu a zajistit jeho hmotné zabezpečení.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má však pouze uchazeč o zaměstnání, který odpracoval alespoň 12 měsíců před přiznáním podpory. Další podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti jsou, že uchazeč o zaměstnání požádal krajskou pobočku Úřadu práce, kde je veden jako uchazeč o zaměstnání, o její poskytnutí a zároveň není poživitelem starobního důchodu ke dni, k němuž má být podpora přiznána.<sup>167</sup>

I při splnění v předchozím odstavci uvedených podmínek je nutno zopakovat, že podpora v nezaměstnanosti není přiznána všem. Jak jsem již uvedla, nárok nemá mimo jiné zaměstnanec, se kterým byl zaměstnavatelem skončen pracovní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Toto platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu během posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, či se kterým byl zaměstnavatelem skončen pracovní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem za posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.<sup>168</sup>

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanovuje procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání. Výše podpory činí dle § 50 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o zaměstnanosti**“), v případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Jedná se o nižší výměru než v případě „klasické“ procentní

---

<sup>166</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001.

<sup>167</sup> § 39 zákona o zaměstnanosti.

<sup>168</sup> § 39 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

sazby podpory v nezaměstnanosti, která činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Vážnými důvody, pro které může zaměstnanec ukončit pracovní poměr, aniž by mu byla zkrácena výměra podpory v nezaměstnanosti, může být například nezbytná osobní péče o dítě do 4 let věku či dokonce jiné vážné osobní důvody, kupříkladu etické, mravní nebo náboženské či jiné důvody hodné zvláštního zřetele.<sup>169</sup>

## 8.5. Potvrzení o zaměstnání, pracovní posudek

Zaměstnavatel má povinnost vydat při skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, ve kterém musí uvést například základní údaje o zaměstnání či druh konaných prací.

Zažádá-li o to zaměstnanec, na odděleném potvrzení o zaměstnání mu zaměstnavatel uvede kupříkladu údaje o výši průměrného výdělku nebo důvody, pro které byl se zaměstnancem pracovní poměr ukončen.<sup>170</sup>

Na žádost zaměstnance má zaměstnavatel povinnost vydat posudek o pracovní činnosti (tzv. pracovní posudek). Jak uvádí JUDr. Putna (2015), pracovní posudek „smí obsahovat pouze hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace a schopností, může ale obsahovat i hodnocení dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Mohou to tedy být jakékoli skutečnosti, jejichž jednotícím kritériem je pouze vztah k výkonu práce zaměstnance. Pracovní posudek tak může obsahovat nejen informaci o dosažené kvalifikaci zaměstnance a o tom, jaké práce zaměstnanec u zaměstnavatele vykonával, nýbrž i hodnocení jeho celkového vztahu k práci a ke spolupracovníkům, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními spolupracovníky apod.“<sup>171</sup>

<sup>169</sup> § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

<sup>170</sup> § 313 zákoníku práce.

<sup>171</sup> PUTNA, Mojmir. § 314 [Pracovní posudek]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 1232.

Pracovní posudek se vydává do 15 dnů od jeho zažádání, avšak není povinností zaměstnavatele takový posudek vydat více jak 2 měsíce před skončením pracovního poměru. Účelem pracovního posudku je informovat potencionálního zaměstnavatele, u kterého se zaměstnanec uchází o zaměstnání o schopnostech zaměstnance, hodnocení jeho práce dosavadním zaměstnavatelem a mnoha dalších užitečných informací.<sup>172</sup>

---

<sup>172</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002.

## ZÁVĚR

S pracovním právem se zajisté během života setká každý z nás. Pracovní poměr je základní způsob, jakým si zajišťujeme prostředky pro naši existenci, ale málokdo však ví, co všechno s sebou pracovní poměr přináší. Kolikrát v něm vnímáme pouze povinnost ráno vstát, 8 hodin pracovat a večer se dostat domů, za což chceme být nadstandardně odměněni.

Ne každý si však uvědomuje, že pracovní poměr obsahuje široké spektrum práv a povinností zaměstnanců i zaměstnavatelů, jež jsou v podstatě upravovány od začátku existence právní úpravy pracovního práva.

Jak již bylo nastíněno v úvodu a rozebráno v této diplomové práci, právní úprava zaměstnaneckých je velice roztržštěná, a to nejen v zákoníku práce, ale ke všemu i napříč mnoha právními předpisy. To má za následek, že potenciální zaměstnanci, avšak i již stávající zaměstnanci, nemusí mít vždy jasný přehled, co vše je obsahem jejich pracovněprávního vztahu a kolikrát si jednotlivé povinnosti sami dovozují, či spíše nedovozují. Současnou právní úpravu proto shledávám sice jako obsáhlou, avšak nepřehlednou.

Dále bych opět chtěla zopakovat důležitou a nelehkou úlohu zaměstnavatele, potažmo soudu, při posuzování výpovědního důvodu. Tuto úlohu vnímám jako krajně nelehkou a choulostivou. Na správnosti posouzení totiž záleží platnost skončení pracovního poměru. S úlohou samotného posuzování výpovědního důvodu pak souvisí i případné posuzování intenzity porušování pracovních povinností při výpovědním důvodu výpovědi pro porušení pracovních povinností. Zákoník práce obsahuje v tomto ohledu relativně velké množství neurčitých hypotéz, jejichž definování je v praxi často nevypočitatelné.

V souvislosti s výše uvedeným nezbývá nic jiného než vyzdvihnout rozhodovací praxi především Nejvyššího soudu, jež hraje nejen ve vymezení neurčitých hypotéz důležitou roli. Ani rozhodnutí nižších soudů nejsou vždy jednotná a rozhodnutí Nejvyššího soudu jsou poté pro praxi zásadní a závazné, a dávají jasnější vodítka tam, kde je neposkytuje zákon.

Mnohokrát mne při sepsání této práce napadlo, zdali by i zaměstnavatel neměl mít možnost dát zaměstnanci výpověď z jakéhokoliv důvodu. V takovém případě by přeci spousta nejasností a „mezer“ v zákonné úpravě odpadla a vše by mohlo být „jednodušší“. Takovýmto, řekněme odvážným tvrzením, by však mohlo nezřídka kdy docházet k šikanóznímu jednání ze strany

zaměstnavatele, když by bez logického důvodu propouštěl své zaměstnance a ti by pak žili ve strachu, že mohou výpověď dostat prakticky kdykoliv, i když k ní není důvod. Zákonodárce by tak musel tuto nejistotu stálého zaměstnání vyvážit jinými ustanoveními, které by se dle mého názoru přiblížily aktuální právní úpravě zákonem taxativně vyjmenovaných výpovědních důvodů. Proč by však ale neměl mít zaměstnavatel možnost skončit pracovní poměr se zaměstnancem, se kterým již nadále nemá zájem v pracovněprávním vztahu pokračovat.

Za zmínku také stojí kontrola plnění zaměstnaneckých povinností. Kde existuje hranice mezi oprávněností zaměstnavatele zaměstnance kontrolovat na základě existujících skutečností, a kdy se jedná o pouhou iluzi a podezřívavost zaměstnavatele. Opět zde shledávám důležitou a nesnadnou úlohu zaměstnavatele při posuzování, jaké kontrolní mechanismy na svých pracovištích nasadit. Ať se jedná o kontrolu adresátu e-mailů, kontrolu navštěvovaných internetových stránek, sledování GPS ve služebních automobilech a mnoho dalšího, veškeré tyto kontrolní mechanismy a možnost jejich zavedení obsahují značnou nedůvěru, která může panovat v pracovněprávním vztahu.

Při studiu dané problematiky jsem narazila na velké množství případů z praxe (i nevšedních), které by mě při výběru tématu mé diplomové práce ani nenapadly. Za tímto účelem jsem se proto snažila do mé práce zahrnout, co nejvíce ze soudní rozhodovací praxe, aby se tato práce co nejvíce přiblížila podmínkám, které mohou běžně v pracovněprávních vztazích vyvstat.

Co se týče historického vývoje shledávám právní úpravu celého pracovního poměru, jakožto pracovněprávního vztahu, poměrně rigidní. Svědčí tomu i fakt, že po účinnosti zákoníku práce, tedy po roce 2007, jsou stále aplikovatelná mnohá rozhodnutí Nejvyššího soudu, která byla vydána před nebytím jeho účinnosti. Tuto rigiditu však neshledávám jakožto nežádoucí, avšak nasvědčující stálosti právní úpravy, která poskytuje právní jistotu subjektům pracovněprávního vztahu.

Na závěr bych chtěla kriticky zhodnotit provedení této práce. V zájmu přehlednosti jsem se oproti jejímu zadání přeřadila vybrané kapitoly na pozici hlavních kapitol. Dále bych chtěla osvětlit důvod „opominutí“ některých odborných článků JUDr. Petra Bukovjana týkajících se neuspokojivých pracovních výsledků, když tyto se od dob zadání diplomové práce staly nejen na serveru [mzdovapraxe.cz](http://mzdovapraxe.cz) nedohledatelné.

## CIZOJAZYČNÉ RESUMÉ

The topic of the thesis is “Termination of the Employment for the Breach of the Employee’s Duties“. This is common topic for all of us, since everyone is going to have (if already doesn’t have) employment relationship. None of us exactly know what the complete list of employee’s duties is. During working hours, employees are managing personal stuff such as personal correspondence, internet browsing or using company printer for their own use without any knowledge about possible consequences.

According to above statement, aim of this thesis is to make a comprehensive list of employee’s duties and what could be the consequence of their breach, since it is not only the termination of employment contract.

The legislation of employee’s duties is quite wide so here is analysed many of laws and in due to search for specific duties. The most important law as a source of employee’s duties is Labour Code (specifically Act No. 262/2006 Coll., Labour Code) and others such as Act No. 234/2014 Coll, the Civil Service Act. In studying of this topic Supreme Court’s case laws were really helpful because handle with various specific cases and give us wide opinion on this issue.

The thesis is divided into several chapters as follows:

The First Chapter is introductory to employment relationship. It describes its definition, base, subjects – employees and employers and object.

The Second Chapter consists the above-mentioned comprehensive list of employee’s duties. Duties are sorted by their source to many subchapters as a Duties resulting from Labour Code, other legislations or for example resulting from instruction of superior.

As an example of employee’s duties can be mentioned perform the work personally, working hours use for work (manage personal things during working hours is not by Labour Code allowed), follow instructions of superiors and many others. Some kinds of ‘special’ employees, such as senior employees or employees working in public sector have more specific duties related to their positions. Employees working in public sector have increased obligations, i.e. make their decision impartially and do not accept gifts or other benefits from clients. These employees can also make business but only if they have a written consent of their employer.

The Third Chapter gives a list of options how to terminate the employment relationship, i.e. by notice or by agreement of employee and employer.



The Fourth Chapter consists of reasons for one-side termination of the employment relationship from the side of employee and employer as well. Employees can submit a notice with no reason but on the other hand, employers cannot. Labour Code gives complete list of reasons which can be divided to reasons based on organisational changes on the side of employer, long-term health issue of employees, failure to comply with prescribed requirements or requirements for employee performance, or breach of work duties by the employee.

The Fifth Chapter deals with ways how to breach employee's duties and assessment of intensity of each breach which affects consequences raised from them. This part of the thesis also includes examples of "extraordinary" duties and their breaches with what Supreme Court has dealt with such as breach of loyalty by threatening of employer, not-fulfilling the company dress-code or for example breach of clean-desk policy which is happening to be actual lately.

The Sixth Chapter includes ways how employer can control his employees and how they fulfil their obligations. Employers are in this case limited also by the Charter of Fundamental Rights and Freedoms. Ways how to control employees are various. Employers can for example monitor screen time on chosen websites, numbers of personal calls from business phone etc. One part is dedicated to the control whether the employee is under the influence of alcohol or other drugs.

The Seventh Chapter gives consequences of breach of the employee's duties. These consequences can be for example transferring to another job, wage penalty, contractual fine, paying of damages or termination of the employment relationship by itself.

The last, Eighth Chapter is dedicated to practical issues following the termination of the employment relationship which is notice period in the case of notice, unemployment compensation and important in the sense of this thesis - action for invalidity of notice if the employee feels that notice is not legal (the employer for example wrongly examined employee's behaviour and its consequences).

To sum up, purpose of this thesis is to give a light to employee's duties, how to control their fulfilling and assess intensity of its breach and the consequences raised from its breach. This intensity depends on many factors. Factors can be – personality of employee, function in the company, approach to perform work tasks, time and situation of breach, fault rate of the employee, caused damage etc. Immediate termination of the employment for the breach of the employee's duties

should be an *ultima ratio* for employers. Assessment of intensity of such breach is difficult and possible wrong assess gives employees right to go to judicial dispute.

## POUŽITÉ PRAMENY

### Literatura

- BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK: *Pracovní právo. Druhé prepracované a doplnené vydanie*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013, 598 s., ISBN 978-80-89393-97-8.
- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, 1216 s.. ISBN 978-80-7400-290-8.
- BĚLINA, Miroslav, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, KALENSKÁ, Marie, PICHRT, Jan, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014, 496 s.. 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, 512 s. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
- DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR), 392 s. ISBN 978-80-7478-886-4.
- DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA a Michaela ZUKLÍNOVÁ. *Občanské právo hmotné*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 436 s. ISBN 978-80-7552-187-3.
- FETTER, Richard W. *Propouštění ze zaměstnání: rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. Ostrava: Key Publishing, 2010, 108 s.. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-088-0.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 753 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 828 s. ISBN 978-80-210-8021-8.

- GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.
- GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2017. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), 336 s. ISBN 978-80-7380-652-1.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, 575 s. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.
- JAKUBKA, Jaroslav. *Vnitřní předpisy zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008. 196 s. ISBN 978-80-7357-396-6.
- JAKUBKA, Jaroslav. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2000, 120 s. Lex civium dux. ISBN 80-7169-983-7.
- KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. Praha: Leges, 2014, 384 s. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-038-3.
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014, 160 s. ISBN 978-80-7380-507-4.
- VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018, 1168 s. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3.

## Články

- BUKOVJAN, Petr. *Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru*. Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: ASPI, a.s., 2012, roč. 60, č. 1, s. 11-17. ISSN 0032-6208.
- BUKOVJAN, Petr. *Neuspokojivé pracovní výsledky a porušení „pracovní kázně“*. Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: ASPI, a.s. ISSN 0032-6208. Dostupné v aplikaci ASPI.
- BUKOVJAN, Petr. *Porušení „pracovní kázně“ v souvislostech*. Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva,

personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: ASPI, a.s. ISSN 0032-6208. Dostupné v aplikaci ASPI.

### Internetové zdroje

- BUKOVJAN, Petr. *Neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance*. 14. 7. 2017. [online]. [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: <http://petrbukovjan.cz/neuspokojive-pracovni-vysledky-zamestnance/>
- CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr* [online]. Časopis: Práce a mzda. 21. 2. 2008 [cit. 2019-02-05]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3369v4534-dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer/>
- JOUZA, Ladislav. *Ochrana zaměstnanců před hromadným propouštěním. Bulletin advokacie* [online]. 2009, č. 1-2, s. 50-51 [cit. 2019-02-05]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembqhfwpweyk7gfptex3tl42ta#>
- Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009. *Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště* [online]. [cit. 2019-02-12]. Dostupné z: [https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id\\_org=200144&id\\_dokumenty=22563](https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=22563).
- *Práva a povinnosti zaměstnance* [online]. [cit. 2019-01-20]. Dostupné z: <http://obezpecnostiprace.cz/prava-povinnosti-zamestnance/>

### Právní předpisy

- Zákon č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru, ve znění tehdejších předpisů.
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 133/1985 Sb., České národní rady o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

- Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.
- Zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb. zákoník práce, č. 262/2006 Dz.
- 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), ve znění pozdějších předpisů.
- Vláda: Důvodová zpráva k zákonu 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), č. 309/2006 Dz,
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 460/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony.

- Zákon č. 65/2017 Sb., o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek, ve znění pozdějších předpisů.

### **Judikatura**

- Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 3. 5. 1962, sp. zn. 6 Co 1961/62.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 29. 6. 1968, sp. zn. 6 Cz 229/67.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne ze dne 28.4.1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92.
- Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. 10. 1995, sp. zn. 14 Co 158/95.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97.
- Usnesení Ústavního soudu ze dne 8. 4. 1999, sp. zn. III. ÚS 547/98.
- Usnesení Ústavního soudu ze dne 23. 11. 1999, sp. zn. II. ÚS 324/99.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 8. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1864/2004.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1307/2006.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 5. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2542/2007.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 7. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4387/2007.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4059/2007.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4851/2010.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 742/2012.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2226/2012.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 4. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2134/2014.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3840/2014.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 451/2015.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 8. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3060/2015.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015.
- Usnesení Ústavního soudu ze dne 9. 8. 2018, sp. zn. II. ÚS 3408/16.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1267/2018.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 9. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3795/2017.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2036/2017.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4654/2017.



## **PŘÍLOHA – PŘEHLED JUDIKATURY**

Tato příloha obsahuje přehled vybraných rozhodnutí především Nejvyššího soudu týkající se problematiky porušení pracovních povinností jakožto důvodu ke skončení pracovního poměru a je dělena do následujících kapitol:

PŘEHLED JUDIKATURY .....	76
1. Porušení pracovní povinnosti jako důvod ke skončení pracovního poměru..	76
2. Intenzita porušení pracovních povinností zaměstnance .....	83
3. Povinnosti vyplývající nejen ze zákoníku práce .....	92
4. Výtky.....	94
Shrnutí .....	97

## PŘEHLED JUDIKATURY

### 1. Porušení pracovní povinnosti jako důvod ke skončení pracovního poměru

Lze připustit, že po doručení výpovědi a v průběhu výpovědní lhůty může pracovník porušit pracovní kázeň tak hrubě, že z důvodu udržení pracovní kázně v organizaci není možné jeho ponechání v organizaci do uplynutí výpovědní lhůty. Je-li tomu tak, není vyloučeno, aby došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce např. po doručení výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, popř. v průběhu výpovědní lhůty. Ovšem v tomto případě neprokázal žalovaný takové porušení kázně žalobkyní, které by jej opravňovalo k postupu podle § 53 odst. 1 písm. c) zák. práce; k tomu nestačila skutečnost, že žalobkyně odepřela v době, kdy jí byla doručena výpověď, již se bránila, konat jiné práce (místo prací čerpačky vody úklidové práce v čistírně odpadních vod nebo práce ve skladu materiálu), jmenovitě když nebyly splněny podmínky pro převedení žalobkyně na jinou práci podle § 37 zák. práce.

*Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 20. 10. 1966, sp. zn. 6 Co 417/66*

Porušením pracovní kázně je jak nenastoupení služby pro indispozici po požití alkoholu, tak i nastoupení k této službě ve stavu indispozice po požití alkoholu, pro niž pracovník nemohl být připuštěn k výkonu práce z důvodu neschopnosti odpovědně ji vykonávat.

*Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 6. 4. 1973, sp. zn.*

*5 Cz 9/73*

Po skončení prodloužené mateřské dovolené má pracovnice nepochybně povinnost nastoupit do zaměstnání. V projednávané věci však žalobkyně nenastoupila do práce jenom proto, že neměla možnost své dítě mladší tří let umístit do jeslí nebo svěřit je do opatrování jiné osobě, o čemž organizaci také vyrozuměla. Nenastoupení do práce za těchto okolností nelze tedy kvalifikovat za porušení pracovní kázně, jak je má na mysli ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce.

*Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 28. 8. 1975, sp. zn. 31 C 246/75*

Organizace nemůže zařadit pracovníka (a to ani jde-li o druh a místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě) na takové pracoviště, na němž pracovník vzhledem

k jeho zdravotnímu stavu pracovat nemůže. Jestliže organizace takové zařazení provede a pracovník na místo, kde by došlo ke zhoršení jeho zdravotního stavu nenastoupí, nemůže jít o porušení pracovní kázně, neboť porušení právního předpisu se nedopustil pracovník, ale organizace, která jednala v rozporu s uvedenými prvními předpisy.

*Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 30. 3. 1979,  
sp. zn. 5 Cz 12/79*

Požívání alkoholických nápojov na pracoviskách organizácie a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk treba považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny. V prípade jeho preukázania je zásadne splnená podmienka na danie výpovede pre závažné porušenie pracovnej disciplíny.

*Rozsudek Krajského soudu v Košicích ze dne 14. 8. 1990, sp. zn. 22 Co 224/90*

V posuzovaném případě přestal žalobce vykonávat práce pro žalovaného v souvislosti s výpovědí z pracovního poměru, kterou byl ze strany žalovaného neplatně rozvázán pracovní poměr. Za této situace – jak vyplývá z výše uvedeného – bylo na žalovaném, aby vyjádřil ochotu žalobci znovu práci přidělovat a aby žalobce vyzval k nástupu do práce. Jestliže tak neučinil (žalovaný vyzval žalobce k nástupu do práce dopisem, který se mu snažil doručit dne 27.5.1992, a v průběhu řízení ani netvrdil, že by žalobce vyzval k nástupu do práce v dřívější době), pak nelze žalobci důvodně vytýkat, že se sám nedostavil do zaměstnání a nedožadoval se přidělení práce.

*Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 2. 1995, sp. zn. 6 Cdo 5/94*

Účast zaměstnance na stávce, jejímž účelem není obrana hospodářských a sociálních zájmů, ale prosazování personálních zájmů pracujících, je porušením pracovní kázně.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001*

Je-li důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru vedle porušení pracovní kázně i škoda, která vznikla až s časovým odstupem od vytýkaného porušení pracovní kázně, nelze při posuzování intenzity porušení pracovní kázně pominout, jaká preventivní opatření byla zaměstnavatelem po zjištění porušení pracovní kázně ještě před vznikem škody přijata.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1372/2002*

Protože soudy dospěly k závěru, že žalobkyně výše popsáním jednáním porušila pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem, není okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 30.7.1996 neplatné jen proto, že dalším (jiným) jednáním pracovní kázeň neporušila, i když v něm žalovaný též spatřoval (v dopise ze dne 30.7.1996) důvod pro postup podle ustanovení § 53 odst. 1 písm.b) zák. práce.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 10. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1035/2003*

Okolnost, že zaměstnavatel přistoupí k okamžitému zrušení pracovního poměru ještě dříve, než nabude přiměřené jistoty o tom, že se zaměstnanec skutečně porušení pracovní kázně v intenzitě, která umožňuje tento způsob ukončení pracovního poměru, dopustil, nemá automaticky za následek neplatnost takového úkonu; má za následek pouze to, že dodatečně mohou vyjít najevo skutečnosti, které použití takového způsobu skončení pracovního poměru neumožňují, a zaměstnavatel tak riskuje neúspěch v případném řízení o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2676/2003*

Oznámí-li zaměstnanec poté, co mu dal zaměstnavatel neplatnou výpověď nebo s ním zrušil neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, a projeví-li zaměstnavatel vůli práci tomuto zaměstnanci přidělovat, je zaměstnanec povinen nadále konat práci podle pracovní smlouvy, a to až do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru jinak nebo do rozhodnutí soudu o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru; neomluvené zameškání práce v této době představuje porušení pracovní kázně.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003*

Z hlediska posouzení, zda se zaměstnanec chová v souladu s ustanovením § 73 odst. 1 písm. d) ZPr není rozhodující posouzení souladu jednání zaměstnance s právními nebo jinými předpisy, které se vztahují bezprostředně k práci jím vykonávané; rozhodující je, zda jednání zaměstnance objektivně směřovalo k ochraně majetku zaměstnavatele nebo proti němu, případně, zda zaměstnanec jednal v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Součástí zaměstnaneckého vztahu je i tzv. zaměstnanecká výhoda; povinností zaměstnance je využívat tuto výhodu pouze k určenému účelu. Zneužití poskytnuté výhody je porušením povinnosti

nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele podle § 73 odst. 1 písm. d) ZPr.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 562/2004*

Pro posouzení platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nepodstatné, zda zaměstnanec porušil své povinnosti vyplývající z jiného než pracovněprávního vztahu (např. z výkonu funkce prokuristy)

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 525/2005*

Jednání zaměstnance ke škodě na majetku zaměstnavatele může představovat porušení povinnosti stanovené ustanovením § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce i v případě, že se tohoto jednání zaměstnanec dopustil mimo stanovenou pracovní dobu.

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

Rozhodující pro posouzení, zda vytýkané jednání představuje neuspokojivé pracovní výsledky ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) věty za středníkem zák. práce nebo zda jde o porušení pracovní kázně ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, tedy je, zda vytýkané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky porušení pracovních povinností, které ale musí být zaviněno alespoň z nedbalosti. Není-li zde byt' jen nedbalostního porušení pracovních povinností, nemůže se jednat o výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, ale případně, při splnění dalších zákonných požadavků, pouze o výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) věty za středníkem zák. práce.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006*

Zaměstnanec může porušit povinnosti vyplývající z pracovního poměru a tím případně porušit pracovní kázeň i na pracovní cestě, avšak jen tehdy, stane-li se tak při činnosti, jež má časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu nesamostatné (závislé) práce.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006*

Jen takové porušení pracovních povinností nadřízeného vedoucího zaměstnance, které má vnitřní (účelovou) souvislost s porušením pracovní kázně vytýkaným podřízenému zaměstnanci, tedy které sleduje společný (stejný) cíl, může být

považováno za jejich společné jednání a vést k závěru o tom, že jde o porušení pracovní kázně, jehož se dopustil zaměstnanec společně se svým nadřízeným.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 1. 2008, sp. zn. 21 Cdo 743/2007*

Nenastoupí-li zaměstnankyně po skončení další mateřské dovolené do práce jenom proto, že nemá možnost umístit dítě do předškolního zařízení (mateřské školy nebo speciální mateřské školy) a že nemůže zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, zejména prostřednictvím jiné osoby, a vyrozuměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele, je nepochybné, že nemohla nastoupit po skončení mateřské dovolené do práce z důležitých důvodů a že má proto nárok na poskytnutí pracovního volna. Její jednání proto nemůže být považováno za zaviněné porušení pracovních povinností (porušení pracovní kázně) a nemůže být důvodem k rozvázání pracovního poměru.

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

Rozhodující pro posouzení toho, zda se zaměstnanec chová v souladu s § 73 odst. 1 písm. d) ZPr 1965, tedy není to, zda jeho jednání je v souladu nebo v rozporu s právními nebo jinými předpisy (případně pokyny zaměstnavatele), které se vztahují k práci jím vykonávané, ale to, zda objektivně jednání zaměstnance směřovalo k ochraně majetku zaměstnavatele nebo proti němu, případně, zda jednal či nejednal v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3200/2008*

Má-li být porušení pracovní kázně právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným, méně závažným porušením pracovní kázně, závažným porušením pracovní kázně a porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je – jak vyplývá z ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) a § 46 odst. 1 písm. f), části věty před středníkem, zák. práce – důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru; okamžité zrušení pracovního poměru je přitom odůvodněno tehdy, jsou-li tu takové okolnosti, ze kterých vyplývá, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3157/2008*

Zaměstnanec, který v době, kdy byl ošetřujícím lékařem, popřípadě lékařem příslušné správy sociálního zabezpečení, uznán dočasně práce neschopným, nevykonává práce, byť dohodnuté v pracovní smlouvě, se nedopouští (nemůže dopustit) porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a jeho jednání – byť by se, tak jako v případě žalobkyně, mohlo ve vztahu k zaměstnavateli jevit jako ne zcela seriózní - nezakládá ani důvod pro rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 977/2011*

Výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce je dán tehdy, je-li prokázáno, že objektivně došlo k porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a že k tomuto porušení v konkrétním případě došlo zaviněným jednáním zaměstnance. Ve většině případů není třeba zkoumat, zda je zaměstnanec k uvedenému zaviněnému porušení povinnosti též deliktně způsobilý, neboť zpravidla nebývá pochyb o tom, že zaměstnanec, který má způsobilost k právním úkonům, je také nadán způsobilostí k zaviněným protiprávním úkonům.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 752/2013*

Není přitom samo o sobě rozhodující, zda zaměstnanec porušil své povinnosti v pracovní době, nebo mimo tuto dobu (v době odpočinku); o porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru jde také tehdy, jednal-li zaměstnanec mimo stanovenou pracovní dobu v rozporu s povinnostmi, které jsou mu uloženy jako zaměstnanci, tedy s povinnostmi, které nepostrádají místní, časový, ale zejména věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění jeho závazků plynoucích z pracovního poměru, jako je tomu například při porušení povinnosti uložené zaměstnanci v § 301 odst. 1 písm. d) zák. práce spočívajícím ve způsobení škody na majetku zaměstnavatele. Porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je ovšem výpovědním důvodem podle § 52 písm. g) zák. práce jen tehdy, bylo-li zaměstnancem zaviněno, a to úmyslně, vědomou nedbalostí nebo alespoň z nevědomé nedbalosti. Přitom může mít zaměstnanec dobré pracovní výsledky, ale přestože dobrých výsledků dosahuje, porušuje některé své povinnosti, jež vyplývají z pracovního poměru

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

O vztah příčinné souvislosti se jedná tehdy, vznikla-li škoda následkem zaviněného porušení pracovních povinností zaměstnancem (tj. bez zaviněného porušení povinností zaměstnancem by škoda nevznikla tak, jak vznikla). Z hlediska naplnění příčinné souvislosti jako jednoho z předpokladů odpovědnosti za škodu nemůže stačit pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku zaviněného porušení povinností zaměstnancem, nýbrž musí být tato příčinná souvislost najisto postavena. Zaviněné porušení pracovních povinností zaměstnancem nemusí být jedinou příčinou vzniku škody; musí však být jednou z příčin, a to příčinou důležitou, podstatnou a značnou. Protože příčinná souvislost je zákonitostí přírodní a společenskou, jde o hledání jevu, který škodu vyvolal.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4377/2013*

Spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém porušování stejných povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (v trvajícím porušování stejné povinnosti zaměstnancem) - jako tomu bylo v posuzovaném případě - je třeba vycházet z toho, že jednoroční lhůta uvedená v ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce neskončí dříve, než po uplynutí jednoho roku ode dne následujícího po posledním takovém porušení povinnosti (neomluvené absenci). Opačný názor, který odvíjí počátek běhu této jednoroční lhůty od okamžiku, kdy zaměstnanec teprve začal porušovat svou povinnost „konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době“, by ve svých důsledcích vlastně znamenal, že implicitně vylučuje, aby další neomluvené absence po uplynutí jednoho roku následující byly posouzeny jako protiprávní porušení základních povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 8. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1673/2015*

Se zaměstnancem, který porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, lze okamžitě zrušit pracovní poměr jen tehdy, dosáhlo-li jednání zaměstnance (na základě posouzení všech rozhodných okolností) intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem a odůvodňují-li okolnosti případu závěr, že se zaměstnancem nelze rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) části věty před středníkem zák. práce,



neboť po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5727/2015*

Stav, kdy zaměstnanec ve smyslu ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) zák. práce vstupuje na pracoviště zaměstnavatele pod vlivem alkoholického nápoje, nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje, nýbrž k jeho požití musí dojít v takové míře, že má vliv na snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance.

Je správný závěr odvolacího soudu, že „pozitivní zjištění neznamená vždy (bez dalšího) porušení povinností takové intenzity, aby je bylo možné kvalifikovat jako závažné porušení povinností ve smyslu § 52 písm. g) zák. práce“.

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

Lze proto uzavřít, že k platnému rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem zák. práce může zaměstnavatel přistoupit i před uplynutím přiměřené lhůty, kterou zaměstnanci stanovil k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků v písemné výzvě učiněné v době posledních 12 měsíců, je-li s ohledem na povahu a množství nesplněných pracovních úkolů zaměstnance a stav jejich rozpracovanosti, způsob hodnocení pracovních výsledků zaměstnanců u zaměstnavatele, popřípadě též s přihlédnutím k dosavadnímu přístupu zaměstnance k plnění pracovních povinností nepochybné (zjevné), že v době, která zbývá do jejího uplynutí, k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance nedojde (nemůže dojít).

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 9. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3795/2017*

## **2. Intenzita porušení pracovních povinností zaměstnance**

O soustavně méně závažné porušování pracovní kázně jde tehdy, dopustil-li se pracovník nejméně tři porušení pracovní kázně, která dosahují intenzity méně závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost.

*Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 4. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92*

Při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní kázně není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) hodnotí určité jednání zaměstnance.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99*

Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem, zákon – jak správně uvedl odvolací soud – nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažné porušení pracovní kázně“, „závažné porušení pracovní kázně“ a „porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení pracovní kázně. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000*

Ustanovení § 46 odst.1 písm. f) zák. práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k takovým právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy "méně závažné porušení pracovní kázně", "závažné porušení pracovní kázně" a "porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem" definovány, přičemž na jejich vymezení

závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení pracovní kázně. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000*

Obsahem porušení pracovní kázně není vedle porušení povinností zaměstnance, které jsou stanoveny zaměstnanci právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance, také – jak nesprávně dovozuje dovolatel – jim “korespondující povinnosti zaměstnavatele”; porušení právních povinností zaměstnavatelem může mít v závislosti na jejich příčinném vztahu k vlastnímu porušení pracovní kázně zaměstnancem význam pouze z hlediska hodnocení jeho intenzity.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 971/2000*

Povinnost dodržovat pracovní kázeň patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 73, § 74 a § 75 zák. práce), pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení pracovní kázně právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity.

Zákoník práce rozlišuje – jak vyplývá z jeho ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) a § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce – mezi porušením pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem, závažným porušením pracovní kázně a méně závažným porušením pracovní kázně. Nižší stupeň intenzity porušení pracovní kázně, než je méně

závažné porušení zákoník práce neupravuje; každé porušení pracovní kázně, které nedosahuje intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní kázně, je proto vždy méně závažným porušením pracovní kázně.

Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru [§ 53 odst.1 písm. b), § 46 odst.1 písm. f) část věty před středníkem zák. práce]. Závažné porušení pracovní kázně je důvodem výpovědi z pracovního poměru [§ 46 odst.1 písm. f) část věty před středníkem zák. práce]. Méně závažná porušení pracovní kázně jsou podle ustanovení § 46 odst.1 písm. f) části věty za středníkem zák. práce důvodem k výpovědi z pracovního poměru jen tehdy, jednalo-li o soustavné zaviněné porušování pracovních povinností a byl-li zaměstnanec v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.

O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.4.1992 sp. zn. 6 Cdo 1/92, uveřejněný pod č. 52 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1994). O soustavné porušování pracovní kázně z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno porušení pracovní kázně na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní kázně.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000*

Přesné a svědomité plnění právních předpisů a pokynů vztahujících se k práci jimi vykonávané je odůvodněno kromě jiného i závažností následků, které s sebou přinášejí případné poruchy funkce bankovního systému. Porušení pracovní kázně je zde proto zpravidla okolností zásadnější a významnější povahy, než je tomu u subjektů jiného typu. Vysoké nároky a požadavky kladené v tomto směru na zaměstnance bank proto posouvají míru intenzity porušení pracovní kázně na jinou úroveň. Z toho důvodu je přesné a přísné dodržování vnitřních předpisů banky také významným kritériem pro posouzení intenzity porušení pracovní kázně; nemůže se však jednat o hledisko jediné, neboť bez zvážení dalších skutkových

okolností individuálního případu zůstává posouzení věci jen v obecné rovině a paušální.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 5. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1080/2000*

Míru intenzity porušení pracovní kázně, jíž se zaměstnanec dopustil porušením obchodního tajemství, nesnižuje bez dalšího okolnost, že informace, které bylo možno zjistit z příslušných podkladů, jsou obecného charakteru a nejsou vázány na konkrétní osoby.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2022/2000*

Pro posouzení platnosti výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce není podstatné, kolik z jednání označených ve výpovědi jako porušení pracovní kázně bylo skutečně v řízení před soudem jako porušení pracovní kázně posouzeno, ale zda ono zjištěné (ona zjištěná) porušení pracovní kázně dosahuje (ve svém souhrnu dosahují nebo alespoň jedno z nich dosahuje) takové intenzity, že může být (mohou být) podřazeno (podřazena) pod pojmy méně závažné porušení pracovní kázně, závažné porušení pracovní kázně nebo porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 7. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2375/2004*

Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažné porušení pracovní kázně“, „závažné porušení pracovní kázně“ a „porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení pracovní kázně. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo

výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 7. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2100/2007*

Soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu apod.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 7. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4387/2007*

Nižší stupeň intenzity porušení pracovní povinnosti než je méně závažné porušení zákoník práce neupravuje; každé porušení pracovní povinnosti, které nedosahuje intenzity porušení zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní povinnosti, je proto vždy méně závažným porušením pracovní povinnosti.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2334/2009*

Oproti tomu uplatnění výpovědního důvodu podle ustanovení 52 písm. f) věty za středníkem zák. práce spočívajícího v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance především vůbec nevyžaduje porušení pracovních povinností (i když není vyloučeno, že neuspokojivých pracovních výsledků může zaměstnanec dosahovat také proto, že některé své povinnosti porušuje). Ustanovení § 52 písm. f) věty za středníkem zák. práce vychází totiž z objektivního zjištění, že zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky dosahuje, a to bez ohledu na to, zda tomu tak je v důsledku zaviněného jednání zaměstnance (alespoň ve formě nedbalosti).

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2011, sp. zn. 21 Cdo 619/2010*

Útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.) nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění - jako v projednávané věci), představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje

pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

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

Výsledné posouzení intenzity porušení pracovní kázně není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek. K některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci.

Závisí-li možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci na subsumpci skutku pod jednotlivé pojmy užívané zákoníkem práce pro vyjádření určité míry intenzity zjištěného porušení povinnosti, nelze toto porovnání, zda „intenzita porušení pracovní kázně nedosahuje požadované míry“ činit ve vztahu k pojmům, které zákoník práce nezná.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012*

Výsledné posouzení intenzity porušení pracovní kázně není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek. K některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2924/2012*

Okamžité zrušení je totiž výjimečným institutem pro případ, že vytýkané jednání zaměstnance je nepochybné a má natolik závažný charakter, že po zaměstnavateli nelze za dané situace spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával ani po výpovědní dobu. Porušením povinností zaměstnance zvláště hrubým způsobem dle citovaného ustanovení nemohou být za žádných okolností dva neomluvené pozdní příchody [z judikatury vyplývá, že musí jít o nejméně několik celých pracovních dní neomluvené absence – viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 5. 2008 sp. zn. 21 Cdo 2542/2007, srov. i usnesení Ústavního soudu ve věci sp. zn. IV. ÚS 367/03 (U 24/33 SbNU 465) „déle trvající neomluvená nepřítomnost“].

*Usnesení Ústavního soudu ze dne 26. 6. 2014, sp. zn. II. ÚS 1471/14*

Výsledné posouzení intenzity porušení pracovní kázně není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek a že k některým

hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci.

*Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4239/2015*

Obdobně jako při posuzování, o jaký výpovědní důvod ve výpovědi z pracovního poměru jde, je třeba nahlížet také na vázanost soudu tím, jak zaměstnavatel ve výpovědi z pracovního poměru sám kvalifikoval jednotlivé skutky, jež považoval za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Zaměstnavatel splní svoji povinnost vyplývající z ustanovení § 50 odst. 4 zák. práce již tehdy, jestliže jasně, určitě a nezaměnitelně uvede, v jakém jednání zaměstnance porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci spatřuje. Je věcí soudu, aby posoudil, zda všechna takto jasně, určitě a nezaměnitelně označená jednání představují porušení pracovní povinnosti a zda ta jednání, jež jako porušení pracovní povinnosti posoudil, představují porušení pracovní povinnosti takové intenzity, že naplňují některou ze zákonem uvedených skutkových podstat, pro něž zákon umožňuje pracovní poměr rozvázat.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014*

Při posuzování intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci je třeba přihlížet též k dosavadnímu postoji zaměstnance k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, jakož i k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2590/2015*

Vzhledem k tomu, že každé porušení pracovní povinnosti, které nedosahuje intenzity porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní povinnosti (tedy i drobné, minimální či málo závažné porušení pracovní povinnosti, jímž zaměstnavateli nevznikla škoda ani jím nebyla významně ztížena jeho činnost a jehož se dopustil jinak „bezproblémový“ zaměstnanec, který byl zaměstnavatelem hodnocen pozitivně), je - jak vyplývá z výše uvedeného - vždy méně závažným porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, že k zaviněnému porušení pracovní povinnosti žalobcem došlo v počtu potřebném k naplnění znaku soustavnosti (a to i kdyby bylo jako nezaviněné pro poruchu na služebním vozidle žalobce



pominuto o 4 dny opožděné odevzdání produktového plánu přípravku „Velcade“ na 3. čtvrtletí 2013), že mezi jednotlivými porušeními pracovních povinností je přiměřená časová souvislost a že žalobce byl v době posledních 6 měsíců před výpovědí v souvislosti s porušením svých pracovních povinností upozorněn na možnost výpovědi, je na místě závěr, že v případě žalobce šlo o soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, pro které byl žalovaný oprávněn dát žalobci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem zák. práce.

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

Okolnost, že žalobce použil pro pokus o získání neoprávněné výhody hrozbu směřující ve svých důsledcích proti majetku svého zaměstnavatele (majetku, jenž měl žalovaný na svou činnost získat dotací od Ministerstva vnitra, kterou žalobce hodlal znemožnit), že chtěl ve svůj prospěch využít existenční závislosti žalovaného na dotacích a že byl srozuměn s tím, že bez poskytnutí dotace nebude žalovaný moci pokračovat ve své činnosti a „zkrachuje“, zvyšuje intenzitu porušení uvedené základní povinnosti žalobce natolik, že je namísto závěr o porušení povinnosti žalobce vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem ve smyslu ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce. Z hlediska této intenzity není významné, zda – jak akcentoval odvolací soud – výhrůžka žalobce mohla u žalovaného vzbudit důvodnou obavu, že při jejím uskutečnění budou jeho zájmy ohroženy či poškozeny. Podstatná je totiž na jednání žalobce jeho naprostá neloajalita vůči žalovanému jako svému zaměstnavateli, která musela mít za následek úplnou ztrátu vzájemné důvěry, jež je nezbytná v pracovněprávním vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; právě tyto okolnosti opodstatňují závěr, že po žalovaném nelze spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnával, a to ani do konce výpovědní doby, která v době, kdy se žalobce dopustil jednání vytýkaného mu v okamžitém zrušení pracovního poměru, běžela na základě výpovědi dané žalovaným žalobci dopisem ze dne 2. 11. 2015.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1267/2018*

### **3. Povinnosti vyplývající nejen ze zákoníku práce**

O povinnost vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci jde ve smyslu ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) a § 52 písm. g) zák. práce nejen tehdy, ukládá-li ji zaměstnanci zákon nebo jiný obecně závazný právní předpis. Zaměstnanci jsou povinni (mají právní povinnost) plnit závazky, které jim vznikly - kromě kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pokynu nadřízeného vedoucího zaměstnance - na základě pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy (dohody) uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; nesplnění povinností z těchto smlouvou převzatých závazků (závazkových právních vztahů) nepochybně představuje rovněž porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci a mohou být tedy důvodem k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí.

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

Stav v době dání výpovědi z pracovního poměru je pro posouzení její platnosti rozhodující též, spočívá-li důvod výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce (ve znění účinném do 31. 12. 2006) v nesplňování předpokladů stanovených předpisy o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti; z hlediska platnosti posuzované výpovědi nejsou zásadně významné okolnosti (výsledek bezpečnostní prověrky), které nastaly později.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2558/2011*

Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je ovšem výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce jen tehdy, bylo-li zaměstnancem zaviněno, a to úmyslně, vědomou nedbalostí nebo alespoň z nevědomé nedbalosti. Dodržovat povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 301 až § 304 zák. práce), pracovním řádem (§ 306 zák. práce), pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Přitom může mít zaměstnanec dobré pracovní výsledky, ale přestože dobrých výsledků dosahuje, porušuje některé své povinnosti, jež z pracovního poměru vyplývají.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 742/2012*

Právní předpisy nestanoví povinnost zaměstnance, aby při práci používal pouze oděv určený zaměstnavatelem (není-li takový pracovní oděv součástí osobních ochranných pracovních prostředků, které je podle § 106 odst. 4 písm. d) zák. práce zaměstnanec povinen používat). Protože takovou povinnost nesmí stanovit ani pracovní řád, který jen rozvádí ustanovení zákoníku práce, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, jde-li o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů, aniž by mohl zakládat nové povinnosti zaměstnanců (srov. § 306 odst. 1 zák. práce), nemůže zaměstnanec nepoužíváním pracovního oděvu určeného zaměstnavatelem (používáním jiného oděvu) porušit povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

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

Nejvyšší soud proto dospěl k závěru, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce podle § 52 písm. f) zák. práce, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nesplňuje jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015*

Ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je zároveň nezbytný vztah důvěry, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost vyplývající z ustanovení § 301 písm. d) zák. práce, jež zároveň – jak bylo uvedeno výše – ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou, nebo morální. Nejvyšší soud proto již dříve dospěl k závěru, že útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.), nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1267/2018*

#### 4. Výtky

O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně jde tehdy, dopustil-li se pracovník nejméně tří porušení pracovní kázně, která dosahují intenzity méně závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost.

*Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 4. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92*

O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. O soustavné porušování pracovní kázně z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno porušení pracovní kázně na druhé (další) v takovém časovém intervalu, že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní kázně.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000*

Jestliže tedy žalobce v reakci na výzvu ze dne 14. 5. 1999 organizačně zajistil, aby zjištěné nedostatky byly odstraněny, a bylo-li následně zjištěno, že se tyto nedostatky v práci žalobce znovu opakovaly (žalobce nezajistil udržení žádoucího stavu), nebylo zapotřebí nové (další) výzvy k odstranění kvalitativně stejných nedostatků a žalovaná mohla přistoupit k dání výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008*

Zákon stanoví jako podmínku, která musí být ještě předtím splněna, aby zaměstnavatel v době posledních 12 měsíců zaměstnance písemně vyzval k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, a aby zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky neodstranil, ačkoliv mu k tomu byla poskytnuta přiměřená lhůta. Písemná výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků je hmotněprávním předpokladem platnosti výpovědi dané zaměstnanci podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce, přičemž náležitostí tohoto faktického úkonu je stanovení lhůty, ve které má zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky odstranit.

*Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009*

Povinnost písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi z pracovního poměru zákoník práce ukládá zaměstnavateli, aniž by výslovně stanovil, při kterém méně závažném porušení pracovní povinnosti má být provedeno. Protože tzv. upozorňovací povinnost zaměstnavatele je dána v souvislosti s porušením pracovní povinnosti a protože účelem (smyslem) této povinnosti je, aby zaměstnanec věděl o následcích, jaké bude (budou) [může (mohou)] mít jeho případné další méně závažné porušení pracovní povinnosti, a aby tím byl od dalšího porušování pracovní povinnosti odrazen, je třeba dovodit, že zaměstnavatel - má-li být výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem zák. práce platným právním úkonem - musí jednak alespoň jednou písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení pracovní povinnosti, které předcházelo dalšímu méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď z pracovního poměru, jednak výpověď z pracovního poměru podat nejpozději do uplynutí šesti měsíců od písemného upozornění zaměstnance na možnost takového rozvázání pracovního poměru (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2003 sp. zn. 21 Cdo 742/2003).

Písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci podle ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem zák. práce musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3024/2014*

Zákoník práce nestanoví, při kterém méně závažném porušení pracovní povinnosti je třeba zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi. Je tedy třeba dovodit, že zaměstnavatel musí písemně upozornit na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení pracovní povinnosti, které předcházelo méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď.

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 8. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3060/2015*

Povinnost písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi z pracovního poměru zákoník práce ukládá zaměstnavateli, aniž by výslovně stanovil, při kterém porušení pracovní povinnosti má být provedeno. Protože tzv. upozorňovací povinnost zaměstnavatele je dána v souvislosti s porušením pracovní povinnosti a protože účelem (smyslem) této povinnosti je, aby zaměstnanec věděl o následcích,

jaké bude (budou) [může (mohou)] mít jeho případné další porušení pracovní povinnosti, a aby tím byl od dalšího porušování pracovní povinnosti odrazen, je třeba dovodit, že zaměstnavatel - má-li být výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem zák. práce platným právním úkonem - musí jednak alespoň jednou písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi nejpozději při porušení pracovní povinnosti, které předcházelo dalšímu porušení pracovní povinnosti, po kterém následovala výpověď z pracovního poměru, jednak výpověď z pracovního poměru podat nejpozději do uplynutí šesti měsíců od písemného upozornění zaměstnance na možnost takového rozvázání pracovního poměru.

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

## Shrnutí

Veškerá použitá judikatura v této příloze je řazena datumově a přímo citovaná a dostupná na: [www.beckonline.cz](http://www.beckonline.cz).

Zároveň se nejedná o její kompletní výčet.

## Seznam použité judikatury

### 1. Porušení pracovní povinnosti jako důvod ke skončení pracovního poměru

- Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 20. 10. 1966, sp. zn. 6 Co 417/66.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 6. 4. 1973, sp. zn. 5 Cz 9/73.
- Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 28. 8. 1975, sp. zn. 31 C 246/75.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 30. 3. 1979, sp. zn. 5 Cz 12/79.
- Rozsudek Krajského soudu v Košicích ze dne 14. 8. 1990, sp. zn. 22 Co 224/90.
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 2. 1995, sp. zn. 6 Cdo 5/94.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1372/2002.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 10. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1035/2003.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2676/2003.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 562/2004.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 525/2005.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 1. 2008, sp. zn. 21 Cdo 743/2007.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3200/2008.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3157/2008.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 977/2011.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 752/2013.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4377/2013.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 8. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1673/2015.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5727/2015.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 9. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3795/2017.

## **2. Intenzita porušení pracovních povinností zaměstnance**

- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 4. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 971/2000.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 5. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1080/2000.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2022/2000.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 7. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2375/2004.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 7. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2100/2007.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 7. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4387/2007.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2334/2009.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 619/2010.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2924/2012.
- Usnesení Ústavního soudu ze dne 26. 6. 2014, sp. zn. II. ÚS 1471/14.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4239/2015.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2590/2015.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5836/2016.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1267/2018.



### **3. Povinnosti vyplývající nejen ze zákoníku práce**

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3323/2008.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2558/2011.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 742/2012.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015.

### **4. Výtky**

- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 4. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3024/2014.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 8. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3060/2015.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3635/2016.