

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta



Martina Barbaričová

**PORUŠENÍ POVINNOSTI ZE STRANY
ZAMĚSTNANCE
A JEHO PRACOVNĚPRÁVNÍ NÁSLEDKY**

Katedra : PRACOVNÍHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Vedoucí práce : doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

Datum zpracování/uzavření rukopisu : 5.1.2014

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně,
všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita
k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze, dne :

.....

Děkuji Účetní firmě daňové poradkyně Ing. Hany Barbaričové za poskytnutí podkladů a poznatků ke zpracování diplomové práce, obzvlášť děkuji Ing. Evě Matajové, mzdové účetní za poskytnutí dostatečného množství materiálů. Děkuji své rodině za podporu a trpělivost, za poskytnutí pevného rodinného zázemí, co by nezbytnosti pro úspěšné studium. Zvláště pak děkuji svým rodičům za podporu hmotnou i nehmotnou. Děkuji přátelům. Děkuji doc. JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D. za vstřícnost a odborné vedení při zpracovávání práce.

Obsah

Úvod.....	1
1 Pracovněprávní vztah.....	2
1.1 Definice pracovněprávního vztahu.....	2
1.2 Subjekty pracovněprávního vztahu.....	6
1.3 Obsah pracovněprávního vztahu.....	8
1.4 Povinnosti zaměstnance.....	10
1.5 Pracovní kázeň.....	13
2 Prameny práv a povinností zaměstnance.....	15
2.1 Ústavní pořádek a obecné zásady právní.....	15
2.2 Zákoník práce.....	17
2.3 Vnitřní předpis.....	18
2.4 Pracovní smlouva.....	23
2.5 Pokyn.....	24
2.6 Kontrola dodržování povinností zaměstnance.....	24
3 Porušení pracovních povinností na straně zaměstnance.....	26
3.1 Porušení povinnosti.....	26
3.2 Odpovědnost za porušení povinností.....	26
3.3 Následky porušení povinností.....	27
3.3.1 Hmotná odpovědnost.....	27
3.3.2 Nehmotná odpovědnost.....	29
4 Skončení pracovněprávního vztahu pro porušení pracovních povinností.....	32
4.1 Podmínky skončení pracovněprávního vztahu.....	32
4.2 Skončení pracovněprávního vztahu výpovědí.....	33
4.2.1 Výpovědní doba.....	34
4.3 Výpověď z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce.....	35
4.4 Výpověď z důvodu nesplňování požadavků pro řádný výkon práce bez zavinění.....	36
4.5 Výpověď z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků.....	38
4.6 Výpověď z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr a okamžitě zrušení pracovního poměru.....	39
4.7 Výpověď z důvodu závažného porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů.....	40
4.8 Výpověď z důvodu soustavného méně závažného porušování povinností.....	41

4.8.1	Lhůta pro podání výpovědi	42
4.8.2	Určení intenzity porušení	42
	Příklad	43
4.9	Výpověď z důvodu porušení povinnosti léčebného režimu	45
5	Následky skončení pracovněprávního vztahu	47
5.1	Nárok na podporu v nezaměstnanosti	47
5.2	Žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.....	48
5.3	Odstupné	49
5.4	Povinnosti zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru	51
	Závěr	53
	Seznam použité literatury.....	59
	„The breach of employee duties and its employment consequences“.....	62
	Klíčová slova :	67

Úvod

Téma „PORUŠENÍ PRACOVNÍCH POVINNOSTÍ ZE STRANY ZAMĚSTNANCE A JEHO PRACOVNĚPRÁVNÍ NÁSLEDKY“, které jsem zvolila pro svou Diplomovou práci, je dle mého názoru velmi aktuální a vhodné k zamyšlení. A to zejména díky skutečnosti, že v dnešní době obě strany pracovněprávního vztahu plní své povinnosti z pracovních smluv či dohod s velkými rezervami. Porušení se děje v menší, ale i větší intenzitě. Se zanedbatelnými i fatálními následky. Činí tak jak zaměstnavatelé, kteří občas nedodržují zákonem stanovenou pracovní dobu nebo platební podmínky, často prodávají s výplatou mezd, nehradí za svého zaměstnance pojistné a v četných případech diskriminují z nejrůznějších důvodů. V současné době mediálního tlaku nás o tom televize, internet i tiskoviny rády a často informují. Avšak ani strana zaměstnance není vždy bez viny. Nečestní zaměstnanci nezřídka obstarávají v pracovní době své osobní záležitosti, nedbají dobré pověsti zaměstnavatele, dokonce mu vědomě škodí pomluvami a v horších případech rozkrádají zaměstnavatelův majetek, zneužívají přidělených prostředků ve svůj prospěch, nebo záměrně ničí propůjčené vybavení. O tom však mediální svět zarytě mlčí. Ráda bych se tedy zaměřila na to, zda je zvýhodnění zaměstnanců, založené právní úpravou, oprávněné, zda má také zaměstnavatel svůj manipulační prostor a zda ho příliš nezneužívá. Tuto myšlenku jsem zvolila úvodním tématem své diplomové práce a zejména jejím řešením bych se ráda zabývala v následujících řádcích. Text je zpracován k právnímu stavu 5.1.2014.

1 Pracovněprávní vztah

Pracovněprávní vztahy jsou společenské vztahy, jejichž účastníci vystupují jako nositelé subjektivních práv a povinností stanovených normami pracovního práva.

1.1 Definice pracovněprávního vztahu

Zákoník práce se hned na samotném počátku kodexu pokouší vymezit předmět své úpravy a základní pojmosloví. Hovoří zde o vztazích pracovněprávních. Tento vztah má v rámci soukromoprávních vztahů své specifické postavení. Jedná se totiž o dlouhodobý osobní vztah dvou subjektů, v němž jeden subjekt – zaměstnanec je organizačně podřízen subjektu druhému – zaměstnavateli. Z vnitřního pohledu, k úspěšnému naplnění objektu vztahu je zapotřebí neustálé konání obou stran za naplnění zásady autonomie vůle, smluvní volnosti i rovnosti stran. Z vnějšího pohledu se naopak jedná o vztah ve společnosti masově realizovaný, na kterém lze spatřovat vážný veřejný zájem, s ohledem na potřebu fungování ekonomiky státu, ale i životní standard obyvatel a sociální rovnováhu ve společnosti¹.

Pracovněprávní vztah je pouze a jedině to, co je uvedeno v §1 a následujících Zákoníku práce². Tento zákon vymezuje pracovněprávní vztahy jako vztahy vznikající při výkonu **závislé práce** mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Již v minulosti se v právní nauce hovořilo o tak zvané „závislé práci“. Vždy však pouze v kontextu opaku „práce nezávislé“, tedy takové, jež je vykonávána například ve formě činnosti osoby samostatně výdělečně činné³. Avšak až do přijetí nového zákoníku práce nebylo v textu zákona toto označení blíže definováno. Obohacen byl náš právní řád až novelou účinnou od 1.1.2007. Tato novela za závislou práci považovala činnost, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, považuje se za ní výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho

¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita.; KAHLE, Bohuslav.; RANDLOVÁ, Nataša.; HŮRKA; Petr.; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2013. s. 800. ISBN 978-80-7478-033-2.

² Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění zákona 155/2013 Sb.

³ Z přednášky doc. JUDr. Jana Pichrta, Ph. D., v předmětu Pracovní právo v aplikační praxi, ze dne 27.2.2012.

odpovědnost. Toto vymezení závislé práce však bylo značně problematické a diskutabilní, zejména co do některých definičních znaků. Mezi ty sporné patřilo například spojení závislé práce s pracovištěm či jakkoli jinak předem dohodnutým místem výkonu práce. Nebo pokyny zaměstnavatele, sporné třeba u tvůrčích pracovníků, jejichž práce je mnohdy vymezena pouze žádoucím výsledkem, nikoli pracovními pokyny. Bylo tedy zapotřebí vnést do otázky posuzování závislé práce určitou dávku právní jistoty⁴. Proto tvůrci zákona nepolevili a další novelou účinnou od 1.1.2012 přinesli novou a snad srozumitelnější definici závislé práce⁵.

Již na první pohled je zřejmé, že tato nová podoba závislé práce vznikla především rozdělením původní definice do dvou odstavců. Důvodem této manipulace bylo primárně systematické rozdělení definičních znaků závislé práce do odstavce prvního a podmínky jejího výkonu do odstavce druhého. Závislou práci lze tedy nyní posuzovat podle čtyř, respektive tří základních znaků. Jedná se o osobní výkon, jménem zaměstnavatele, ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance a podle pokynů zaměstnavatele. Z nichž posledně jmenované mohou splývat v jediný znak. Tato nová definice měla by tedy být pomocnou rukou při odhalování výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah a usnadnit tak boj proti nelegálním formám práce⁶.

Dále pak zákoník práce k pracovněprávním vztahům řadí právní **vztahy kolektivní povahy**, které souvisejí s výkonem závislé práce. Pracovní právo se tradičně dělí do dvou částí, konkrétně individuální a kolektivní pracovní právo. Individuální pracovní právo upravuje vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako stranami pracovněprávního vztahu. Oproti tomu kolektivní pracovní právo upravuje vztahy mezi orgány, které zastupují kolektiv zaměstnanců a zaměstnavatelů⁷. Někdy též označovány jako vztahy průmyslové. Jejich hlavním účelem je zlepšovat pracovní a mzdové podmínky zaměstnanců. Výsledkem kolektivního vyjednávání mezi subjekty kolektivních vztahů bývá kolektivní pracovní právo. Tento osobitý soubor právních

⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 599s. ISBN 978-80-7400-405-6.

⁵ § 2 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění zákona 155/2013 Sb.

⁶ Z přednášky doc. JUDr. Jana Pichrta, Ph. D., v předmětu Pracovní právo v aplikační praxi, ze dne 27.2.2012.

⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 599s. ISBN 978-80-7400-405-6.

norem se pohybuje na hranici práva soukromého a veřejného. Jedná se totiž o normy, které jsou tvořeny soukromými osobami, ale zákon jim poskytuje právní sílu.

Posledně jsou v režimu pracovněprávních vztahů zákoníku práce obecně definovány vztahy označené jako **související**. Do této skupiny lze zařadit pro příklad vztahy z výkonu veřejné funkce či pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy. Zákoník práce se zde aplikuje na základě principu delegace, nebo principu subsidiarity. Delegační princip znamená, že zákoník práce lze použít pouze v případě, že na něj zvláštní zákon výslovně odkáže. Oproti tomu princip aplikace se použije, pokud žádný zvláštní předpis nestanoví jinak⁸.

Závislá práce v režimu pracovního zákoníku může být vykonávána pouze a jedině v základních pracovněprávních vztazích, kterými jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. **Pracovní poměr**, co by pracovněprávní vztah založený pracovní smlouvou je detailně zpracován v paragrafech 30 až 73 citovaného zákoníku a je nejčastěji využívaným pracovněprávním vztahem. Subjekty tvoří tradičně zaměstnanec a zaměstnavatel. Obsah pracovního poměru se však může lišit v závislosti na různorodosti zaměstnavatelů. Vedle fyzických osob totiž může být zaměstnavatelem i osoba právnická v nejrůznějších podobách. Mohou to být obchodní společnosti, družstva, nadace, občanská sdružení anebo třeba stát prostřednictvím svých organizačních složek⁹.

Objektem pracovního poměru je osobní výkon práce pro zaměstnavatele za mzdu. Pro pracovní poměr je typické, že objekt pracovního vztahu je vymezen druhově. Touto skutečností se liší od dohod konaných mimo pracovní poměr, jejichž objekt je obvykle určen konkrétněji, dokonce třeba jednotlivým pracovním úkolem.

Obsahem pracovního poměru jsou potom práva a povinnosti s objektem pracovního poměru související. Základem je pracovní závazek obsahující práva a povinnosti, které se vyznačují specifickou vzájemností. Tedy právu jednoho subjektu odpovídá vždy povinnost subjektu druhého¹⁰. Detailně tyto povinnosti stran pracovněprávního vztahu rozvedu v dalších kapitolách.

⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 599s. ISBN 978-80-7400-405-6.

⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

¹⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 599s. ISBN 978-80-7400-405-6.

Ustanovení § 74 a následující zákoníku práce pak pojednávají o **dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr**, jmenovitě *Dohoda o provedení práce* a *Dohoda o pracovní činnosti*. Jedná se o dvoustranná právní jednání, kterými také dochází ke vzniku pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Teorie je obecně považuje za doplňkový pracovněprávní vztah pro případy, kdy není vhodné či nutné, aby strany složitěji sjednávaly pracovní poměr. Tato forma pracovněprávního vztahu je však omezená rozsahem svého obsahu. Nicméně bývá často užívána pro svou oboustrannou výhodnost. Zaměstnavatel může touto formou zabezpečit potřebné práce menšího rozsahu, aniž by musel zakládat pracovní poměr s dalším pracovníkem. A zaměstnanec oproti tomu získává volnější režim než je standardní pracovní poměr¹¹. U některých pracovníků, pro příklad neváhám uvést řadu studujících kolegů, je zase tato forma pracovněprávního vztahu jedinou možnou výdělečnou aktivitou. Z pracovněprávních vztahů jsou dominantní zejména pracovní poměry, protože pracovní dohody jsou s ohledem na objem práce, který na základě nich může být vykonáván, využívány pouze doplňkově¹².

V úvodních řádcích jsem shrnula režim pracovněprávních vztahů v **Zákoníku práce**, zákoně č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Použité předpisy jsou platné a účinné k datu 5.1.2014. Úprava pracovního práva je však daleko širší, než na první pohled připadne. Veřejnoprávní požadavky týkající se zejména bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou blíže rozvedeny v zákoně o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci¹³. Povahu obecného sankčního předpisu při porušení pracovních podmínek má zákon o inspekci práce¹⁴, nad kterým bych však stejnou měrou mohla rozvést svou úvahu o jednostrannosti předpisů pracovního práva. Z prováděcích předpisů uvádím jistě stěžejní, nesčetněkrát novelizované nařízení vlády o minimální mzdě¹⁵, nebo

¹¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

¹² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 599s. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹³ 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).

¹⁴ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

¹⁵ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

k tématu mé diplomové práce vážící se nařízení vlády o osobních překážkách v práci¹⁶ a jeho přílohy.

Zpět ale k Zákoníku práce, který ve svých všeobecných ustanoveních formuje základy, na kterých postavím své pozdější rozbory. Většina individuálních pracovněprávních vztahů se totiž řídí právě jím a prováděcími předpisy k němu vydanými. Proto se zákoník práce užívá plně a přímo. V §4 tohoto zákona navíc stojí, že pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce, nelze-li použít tento zákon, pak se řídí občanským zákoníkem. Vždy ale v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Je tedy nezbytné přiblížit stručně i tyto zásady.

Základní zásady pracovněprávních vztahů jsou vyčteny v §1a. Tento se mi na první pohled jeví, jako výčet taxativní. Ale z podstaty věci usuzuji, že pouhých pět všeobecných požadavků na tak složitou a frekventovanou oblast lidského žití nemůže postačovat. Proto považuji výčet za demonstrativní. Jmenovitě zákon uvádí tyto zásady: *zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace*. Už na první a velice letný pohled je zřejmé, že slovo „zaměstnanec“ je v těchto ustanoveních skloňováno mnohem častěji. Výše uvedených pět zásad by mělo být základem úspěšného pracovněprávního vztahu. Avšak abych mohla zkoumat jejich dodržování, musím nejdříve přiblížit definiční znaky pracovněprávního vztahu.

1.2 Subjekty pracovněprávního vztahu

Pracovněprávní jednání může učinit pouze ten, kdo je způsobilou stranou pracovněprávních smluvních vztahů. Účastníkem pracovněprávních vztahů mohou být jak osoby fyzické, tak osoby právnické, a to pakliže mají pracovněprávní subjektivitu. V pracovním právu lze u subjektivity uvažovat čtyři základní hlediska. Způsobilost k právům a povinnostem neboli *právní osobnost* je prvním předpokladem. Účastník tedy může mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích. Druhým definičním znakem je způsobilost k právnímu jednání neboli *svéprávnost*. Tedy způsobilost právním jednáním nabývat práv a brát na sebe povinnosti. Třetím atributem je *procesní*

¹⁶ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

způsobilost. Tedy právo uplatňovat své nároky u soudu. A poslední podmínkou je *způsobilost deliktní*. Tedy způsobilost nést odpovědnost za své protiprávní jednání¹⁷.

Smluvní strany pracovněprávního vztahu jsou obligatorně dvě. A to jednoduše na jedné zaměstnanec, na straně druhé zaměstnavatel. **Zaměstnancem** je v režimu zákoníku práce fyzická osoba, která má právní osobnost a svéprávnost. Pokud není v zákoně stanoveno jinak, uvedené způsobilosti fyzická osoba nabývá dosažením 15 let věku¹⁸. Předpokladem pro sjednání dne nástupu do práce je však ještě splnění povinné školní docházky.¹⁹

Zaměstnavatelem se pro účely zákoníku práce tedy rozumí fyzická, nebo právnická osoba, Českou republiku nevyjímaje, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním poměru. U fyzické osoby - zaměstnavatele jsou podmínky obdobné jako u zaměstnance. Právní osobnosti nabývá již narozením. Fyzická osoba může již od narození být zaměstnavatelem, respektive vlastnit podnik i se zaměstnanci. Svěprávnost však zaměstnavatel získává až dosažením 18 let věku. Jednat jako zaměstnavatel vůči svým zaměstnancům tedy může až dosažením dospělosti.²⁰ Častějším zaměstnavatelem, v porovnání s fyzickými osobami, jsou ale osoby právnické – obchodní společnosti. Právnická osoba, co by zaměstnavatel má plnou svéprávnost od okamžiku svého založení²¹.

Když přemýšlím nad smyslem vztahu těchto dvou subjektů, použila bych pro laické analogické srovnání snad vztah spotřebitele a prodávajícího. Kdy prodávající, v tuto chvíli zaměstnanec ve své roli, poskytuje kupujícímu, tedy zaměstnavateli, své výrobky či služby za určitou cenu. Když pominu specifika pracovního a obchodního vztahu, jádro věci se jeví více než podobné. Z právního hlediska však spotřebitel získává z legislativního zázemí mnohem větší možnosti k ochraně před vadnými výrobky či nekorektními službami prodávajícího než zaměstnavatel před nesprávně odvedenou prací zaměstnance.

¹⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 599s. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

¹⁹ § 6 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita.; KAHLE, Bohuslav.; RANDLOVÁ, Nataša.; HŮRKA; Petr.; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2013. s. 800. ISBN 978-80-7478-033-2.

²¹ § 7 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Tento fakt je dán specifickým ochranným charakterem pracovního zákonodárství. Pracovní právo ve své genezi urazilo slušnou cestu od *Ius Regale Montanorum*²², přes čelední a tovaryšské cechy²³, posíleno kapitalismem, demokracií a globalizací až do současné multikulturní podoby. Otázkou však zůstává, zda není zvolená cesta ochranného zákonodárství až příliš jednostranná.

1.3 Obsah pracovněprávního vztahu

Pracovněprávní vztah je složitou entitou, ze které oběma účastníkům vzniká řada práv, ale i povinností. Bylo by více než složité soustředit tyto povinnosti v jediném místě zákoníku a jistě by tím utrpěla systematika, neboť každá část pracovněprávního vztahu nese své specifické povinnosti. Krom základních povinností v rámci pracovněprávních vztahů, které zákoník soustřeďuje hned v úvodu - jako na straně zaměstnavatele *povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy či dohody, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem;* na straně zaměstnance oproti tomu *povinnost podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce dle pracovní smlouvy v rozvržené pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru*²⁴ - je celá řada povinností rozptýlena v jednotlivých hlavách zákona. Při pozorném čtení litery zákona shledávám, že zejména na straně zaměstnavatele. Pro názornost uvádím *povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci*²⁵, *zákaz diskriminace*²⁶, *povinnost převedení na jinou práci*²⁷, *právo dát výpověď pouze ze stanoveného důvodu*²⁸, *zákaz výpovědi v ochranné době*²⁹, povinnosti v rámci hlavy II. části páté zákoníku práce nazvané *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci* a další. Specifické povinnosti zaměstnavatele jsou rovněž stanoveny v části desáté zákoníku práce, s názvem *Péče o zaměstnance*, která klade rámec pro vytváření pracovních podmínek, odborný rozvoj zaměstnanců, jejich stravování apod. *Zachování práva na*

²² Horní zákoník Václava II. z let 1300 – 1305, upravující podmínky pro těžbu a zpracování stříbra, který byl přelomovým dokumentem na našem území.

²³ Společenství, v rámci nichž se uzavíraly tovaryšské a čelednické smlouvy.

²⁴ § 38 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁵ § 16 odst. 1 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁶ §16 odst. 2 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁷ § 41 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁸ § 50 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁹ § 53 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

ochranu osobnosti, jež je zakotveno v Listině základních práv a svobod, musí být pochopitelně v pracovněprávních vztazích reflektováno také. Tyto zaměstnavatelovy povinnosti jsou značnou měrou ovlivněny rovněž legislativou evropských společenství, zejména řadou směrnic Evropského parlamentu a Rady³⁰.

V českém právu ve prospěch zaměstnavatele hovoří paragraf 4b, který stanoví, že práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena i odchylně. Avšak pouze v případě, že to zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Zakotvuje se tak princip „*co není zakázáno, je dovoleno*“. Tento princip vychází z obecné soukromoprávní teorie autonomie vůle a výrazně posiluje smluvní volnost v pracovněprávních vztazích a flexibilitu zaměstnávání vůbec. Flexibilní pojetí tohoto ustanovení však vzápětí výrazně omezuje široký výčet kogentních ustanovení, od nichž není možné se odchýlit³¹. Jedná se buď o formy *zákonných zákazů*, tedy normy, které svým obsahem výslovně zakazují určité chování. Tyto jsou v praxi velmi snadno rozpoznatelné, neboť bývají uvedeny zákazovými imperativy. Odchýlení není možné ani od ustanovení se *specifickou povahou jedinečnosti*. Jejich zjištění je v právní praxi o něco složitější. Ze syntaktického výkladu se jedná o ty normy, které připouštějí pouze jediný, a to navržený způsob řešení. Pokud syntax nepostačuje, je třeba k výkladu užít postupy teleologické. Tedy pátrat po smyslu, cíli a účelu daného ustanovení. Poslední z kategorie omezující princip „*co není zakázáno, je dovoleno*“ je pravidlo, kdy od vyjmenovaných ustanovení je možno odchýlit se pouze ve *prospěch zaměstnance*. Jedná se o harmonizační ustanovení, jímž se do našeho právního řádu implementovalo právo Evropské unie³².

Pracovněprávní vztah mohou směle označit za závazkový vztah synallagmatický, neboť určitému právu strany jedné vždy odpovídá povinnost strany druhé a naopak. Neubráním se však dojmů, že povinností zaměstnavatelových je v zákoně mnohem více.

³⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 599s. ISBN 978-80-7400-405-6.

³¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

³² VYSOKAJOVÁ, Margerita.; KAHLE, Bohuslav.; RANDLOVÁ, Nataša.; HŮRKA; Petr.; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2013. s. 800. ISBN 978-80-7478-033-2.

1.4 Povinnosti zaměstnance

Středem mého zájmu při zpracovávání práce jsou pracovní povinnosti zejména na straně zaměstnance. Jak již výše uvádím, v kodexu zastoupeny dle mého názoru menšinově. Na prvním místě jsou povinnosti z pracovněprávního vztahu uvedeny v § **38 zákoníku práce**. Obecně se zde definují povinnosti vyplývající z pracovního poměru pro obě strany. Jedná se však o ty povinnosti, bez kterých by ani pracovní vztah nemohl existovat. Povinnosti směřující k naplnění cíle sledovaného sjednáním pracovní smlouvy, tedy pracovního závazku³³.

Ve prospěch zaměstnavatele hovoří právní úprava části třinácté, konkrétně hlava II. v části třinácté zákoníku práce³⁴, která též demonstrativně, ale již jednoznačně vyčítá základní povinnosti vyplývající z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr na straně zaměstnance. Hluboké a konkrétní teze však nenajdeme ani zde. Toto kogentní ustanovení je rozvedením obecného znaku výkonu závislé práce. Obecné povinnosti zaměstnanců vyčtené v § **301** jako například: *pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, využívat pracovní dobu a výrobní prostředky, plnit pracovní úkoly kvalitně a včas, nebo třeba dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, či řádně hospodařit se svěřenými prostředky, střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele* a s tím související povinnost uložená v §230 zákoníku práce *prohlubovat svoji kvalifikaci k výkonu práce*, vyplývají snad už z povahy a podstaty pracovněprávního vztahu a jejich začlenění na závěr celého kodexu je spíše závěrečnou proklamací. O tuto obecnou skutkovou podstatu totiž může zaměstnavatel zdánlivě opřít celou řadu jednotlivých porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance, jež mohou mít za následek i rozvázání pracovního poměru výpovědí pro porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Avšak subsumovat a hlavně prokázat konkrétní provinění zaměstnance na základě takto všeobecných ustanovení lze jen s velkými obtížemi.

³³ VYSOKAJOVÁ, Margerita.; KAHLE, Bohuslav.; RANDLOVÁ, Nataša.; HŮRKA; Petr.; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2013. s. 800. ISBN 978-80-7478-033-2.

³⁴ § 301 a násl. zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Souhlasím tedy s Hůrkou³⁵, který shledává vhodným rozvést a konkretizovat tyto obecné povinnosti ještě ve vnitřním předpise zaměstnavatele.

Jednou ze základních povinností zaměstnanců je využívat pracovní dobu³⁶. Bližší konkretizaci pracovní doby nalezneme pak v § 81 a následujících. Platnost těchto povinností zaměstnanec vyžaduje též součinnost zaměstnavatele, zejména ke stanovení pracovní doby. Zaměstnanec je pak v okamžiku, kdy je znám začátek a konec pracovní směny, povinen být přítomen na svém pracovišti, připraven konat práci a opouštět je až po skončení směny. Z tohoto ustanovení tedy jednoznačně vyplývá, že například převlékání, očista, či jiná příprava před a po výkonu práce se do pracovní doby nezahrnují³⁷.

Na samotném závěru celého kodexu spočívá jediný paragraf s označením § 316 (ve spojení s normou prevenčního charakteru § 249³⁸) a pojmenováním „*Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele*“, který ve prospěch zaměstnavatele chrání jeho majetkové hodnoty. Rovnováha ochrany se zde nastoluje hned druhou půlí názvu ustanovení „... a ochrana osobních práv zaměstnance“. Syntax věty navozuje domněnku, že zákon sice poskytne zaměstnavateli určitou ochranu majetku, ale zároveň ho ihned upozorní na všudypřítomnou ochranu osobních práv zaměstnance. Z dikce závislé práce, stejně jako povinnost zaměstnanec realizovat práci na náklady zaměstnavatele, vyplývá rovněž nezbytnost ochrany majetku zaměstnavatele proti znehodnocení.

Ustanovení odstavce prvního, které lze volně interpretovat jako zákaz užívání výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele pro osobní potřebu zaměstnanec, kdy tento se vztahuje i na výpočetní techniku a telekomunikační zařízení, opravňuje zaměstnavatele přiměřeným způsobem dodržování tohoto zákazu kontrolovat. Zbylé čtyři odstavce § 316 znovu hovoří o právu ochrany na straně zaměstnanec. Zaměstnavateli je sice odstavcem prvním umožněno právo hájení svého majetkového

³⁵ VYSOKAJOVÁ, Margerita.; KAHLE, Bohuslav.; RANDLOVÁ, Nataša.; HŮRKA; Petr.; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2013. s. 800. ISBN 978-80-7478-033-2, autor části komentáře : doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

³⁶ § 301 písm. b) zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

³⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita.; KAHLE, Bohuslav.; RANDLOVÁ, Nataša.; HŮRKA; Petr.; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2013. s. 800. ISBN 978-80-7478-033-2.

³⁸ § 249 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. – „Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku a k bezdůvodnému obohacení.“

vkladu do pracovního vztahu, dalšími odstavci je však značně omezeno. V uvedeném kontextu neoznačují tato ustanovení zákoníku práce negativními, neboť otázka ochrany lidských práv je v soudobé společnosti velmi diskutovaným tématem a zákaz narušování soukromí podrobováním otevřenému či skrytému sledování, odposlechům, záznamu telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty či listovních zásilek, nebo poskytování diskreditačních informací³⁹ je dnes už samozřejmou součástí všech oblastí lidského života.

Nevyřešeným problémem však zůstává, jak zaměstnavatel unese své důkazní břemeno v případě porušení této povinnosti ze strany zaměstnance. Ze samotné struktury normy § 316 odst. 1 vyplývá, že i když tato dispozice, tedy zákaz obsahuje, sankci neuvádí. Dalo by se tedy hovořit o normě imperfektní. A i přesto, že dispozice lze přesně rozeznat, bližší konkretizace zaměstnancových povinností chybí. V tom případě tedy nezbyvá než hledat, kde bude sankce za takové porušení pracovní povinnosti jednoznačně uvedena. Zákon v tomto případě navrhuje na konkretizační právní akty, jakými jsou pracovní řády, vnitřní předpisy, pokyny nadřízeného a podobné.

Další rozsáhlá skupina povinností zaměstnanců je pak zakomponována v části páté zákoníku práce, pojednávající o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci⁴⁰. Osobně však tyto povinnosti považuji za oboustranné. Zaměstnanec totiž dodržováním podmínek ustanovení § 106 zákoníku práce bezesporu jedná ve prospěch zaměstnavatele. Za stejně závažný, ba i závažnější však považuji motiv, kdy podle regulí jedná také za účelem dosažení prospěchu vlastního. Neboť průměrný zaměstnanec jistě nemá zájem na způsobení újmy sobě vlastní, v důsledku které by mohl utrpět újmu na zdraví, ale také škodu na svém finančním příjmu.

Vedle obecných povinností, jako je vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující prostředí, je v zákoně i řada konkrétních povinností jednotlivých zaměstnanců. Sem řadím zákaz požívání alkoholických nápojů či kouření na pracovišti. Zvláštní skupinou jsou pak povinnosti preventivního charakteru, jejichž účelem je předcházet škodám. Zaměstnanec je na jejich základě povinen účastnit se školení, chodit na preventivní lékařské prohlídky či používat ochranné pomůcky.

³⁹ § 316 odst. 2 a následující zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁰ § 101 a následující zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

1.5 Pracovní kázeň

V původním Zákoníku práce z roku 1965⁴¹ byla problematice pracovní kázně věnována celá jedna hlava zákona⁴². V rámci právní úpravy pracovního poměru byly začleněny i Pracovní kázeň a pracovní řád a základní zákonné povinnosti zaměstnance byly vyjmenovány zde. Prakticky se shodují s dnešním obsahem § 301, definujícím „*obecné povinnosti*“. Systematika úpravy odrážející jistě i míru závažnosti ustanovení, ale degraduje tyto paragrafy na poslední „*společná ustanovení*“. I dnes je pracovní kázeň v rámci pracovního poměru často skloňovaným slovním spojením a praxe její porušení spojuje se závažnými právními důsledky, přesto však „pracovní kázeň“ nemá oporu v zákoně. Její legální definici bych hledala jen těžko, skutečný význam je ale všem dobře znám.

Pracovní kázeň lze chápat jako určitou kvalitu chování při plnění povinností vyplývajících z pracovního závazku. Zaměstnanec dodržuje povinnosti zákonné, uložené mu právními předpisy, povinnosti vyplývající z vnitřních předpisů, pracovní smlouvy a v neposlední řadě samozřejmě z pokynů zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec tyto povinnosti poruší, bez ohledu na úmysl, nebo bezúmysl, jedná se o porušení pracovní kázně. Skutečnost, že zákoník s tímto pojmem nepracuje, se finálně promítá právě do okolností, za nichž může být s pracovníkem rozvázán pracovní poměr, tedy posouzení kvalifikovaného výpovědního důvodu ze strany zaměstnavatele⁴³. V této souvislosti zákoník zavádí termín „*porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci*“. Záměrem zákonodárců tu snad bylo přejmenování možná archaicky znějícího institutu pracovní kázně, nebo možná definitivní odpoutání se od historického odkazu minulého politického režimu. Při zachování dotyčného obsahu ale nově zavedený pojem přináší nejasnosti ohledně svého výkladu a s tím spojitě i ohledně následné aplikace. Už vůbec nehodlám polemizovat o složitosti a srozumitelnosti pojmenování.

Ustanovení § 35 zákoníku z roku 1965 stanovovalo obdobně jako § 38 odst. 1 písm. b) nového zákoníku práce „*obecnou povinnost zaměstnance*“. Oproti současné úpravě však nechyběla věta „... a dodržovat pracovní kázeň“. Jednalo se o odkaz na §

⁴¹ Zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce, platný a účinný do 31.12.2006.

⁴² Část druhá, hlava druhá, § 72 a následující zákona č.65/1965 Sb., zákoník práce.

⁴³ BUKOVJAN, Petr. *Porušení „pracovní kázně“ v souvislostech*. Odborný článek. Časopis : Práce a mzda. 8. vydání. Praha : Nakladatelství Sagit. 2011.

73 a následující původního zákoníku, který přesně definoval pojem „pracovní kázeň“. Obsahově se ustanovení obou zákoníků příliš neliší. Ale nahrazení pro zaměstnance snadno pochopitelného pojmu pracovní kázeň složitou větnou konstrukcí přináší řadu nejasností. Patří například do skupiny „právních předpisů“ také pracovní smlouva či pracovní řád, ve kterých je řada povinností pracovníků běžně stanovena? Ještě komplikovanější je pak porušení pokynu směřujícího ke splnění individuální povinnosti⁴⁴. Podle nové úpravy je tedy dle mého názoru pro zaměstnavatele nejbezpečnější, upravit většinu zamýšlených povinností zaměstnanců v pracovním řádu, co by nejdůležitějším podzákonním právním předpisu, s jehož vydáním zákon přímo počítá a možnost úpravy povinností zaměstnanců mu vyhrazuje. Nutno však pamatovat, že pracovní řád nové povinnosti nezakládá, pouze rozvádí či aplikuje na konkrétní podmínky zaměstnance povinnosti rámcově uvedené v zákoně.

Obdobně jako předešlý zákoník práce i ten platný počítá s těmito stupni porušení pracovní kázně, dle nové úpravy *porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci : soustavné méně závažné porušování, závažné porušení a porušení zvláště hrubým způsobem*. Z výkladu zákoníku práce, za použití výkladového pravidla *a minore ad maius*, lze uvažovat i méně závažné porušení, hrubé porušení, nebo opakované porušení pracovní kázně. Posuzování intenzity ani jeden ze zákoníků neupravuje. Je totiž zapotřebí posoudit míru porušení pracovní kázně v konkrétních souvislostech⁴⁵, s ohledem na osobu zaměstnance, jím vykonávanou funkci, dosavadní postoj k plnění pracovních povinností, míru zavinění, způsob a intenzitu, důsledky pro zaměstnavatele, způsobenou škodu a v neposlední řadě, zejména stane-li se věc předmětem soudního sporu, celkový stav pracovní kázně u zaměstnavatele a řadu dalších judikaturou stanovených aspektů.

⁴⁴ ZUSKA, Karel. *Pracovní kázeň*. Odborný článek, publikovaný na webu EPRAVO.CZ. 30.10.2006.

⁴⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

2 Prameny práv a povinností zaměstnance

Prameny práva jsou zdroje, ve kterých je právo obsaženo. V oblasti pracovního práva lze hovořit zejména o užití pramenů psaných, doplňkově však působí rovněž prameny nepsané, zejména právní zásady.

2.1 Ústavní pořádek a obecné zásady právní

Jak uvádí Štefko⁴⁶, nejvýznamnějším pramenem českého pracovního práva jsou ústavní zákony. Za nejdůležitější z nich je třeba považovat zákon ČNR č. 1/1993 Sb., **Ústava České republiky** a **Listinu základních práv a svobod** (*dále jen LZPS*). Shledávám nezbytným uvést svůj rozbor právě touto větou, neboť se domnívám, že řada základních myšlenek pracovního práva je uvedena již v samotném ústavním pořádku České republiky. Pro individuální pracovní právo má zvláštního významu čl. 9 LZPS, kde je zakotvena zásada **zákazu nucené práce**. Tato se projevuje nejen při sjednávání a vzniku pracovněprávního vztahu, ale i autonomií vůle při tvorbě obsahu tohoto vztahu. Tedy *ad absurdum*, se vznikem a obsahem pracovněprávního vztahu musí obě strany souhlasit. Stejně tak, pokud zaměstnavatel stanoví pro svůj pracovněprávní vztah nepřiměřené podmínky, může se zaměstnanec svobodně rozhodnout o své vůli, zda takové podmínky akceptuje, či nikoli. Tato úvodní myšlenka bývá v kontextu pracovního práva často opomíjena. Ale jak nasvědčuje skutečnost, že novelizace občanského zákoníku účinná od 1.1.2014 ponechává pracovní právo takřka beze změny, má se mezi odbornou veřejností zřejmě za to, že **zásada autonomie vůle** má v pracovněprávních vztazích již své pevné místo.

Interpretaci autonomie vůle v duchu pracovního práva však změkčuje řada dalších **soukromoprávních zásad**. Pro názornost uvádím: ochrana dobrých mravů, *pacta sunt servanda* (uzavřené smlouvy mají být plněny), *neminem laedere* (nikomu neškodit), *bona fides* (ochrana dobré víry) či *ignorantia legis non excusat* (neznalost zákona neomlouvá). V tomto ohledu souhlasím s Hůrkou⁴⁷ v názoru, že svobodná vůle zaměstnance, například při sjednávání pracovního poměru, může být ekonomicky a sociálně determinována tlakem a potřebou získat práci. Proto považuji za správnou

⁴⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 599s. ISBN 978-80-7400-405-6, autor části komentáře : JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

⁴⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita.; KAHLE, Bohuslav.; RANDLOVÁ, Nataša.; HŮRKA; Petr.; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2013. s. 800. ISBN 978-80-7478-033-2, autor části komentáře : doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

snahu pracovněprávních norem zmírnit tuto nerovnost právní ochranou a zvýhodněním zaměstnance. Čímž nabývá mé původní přirovnání pracovněprávního vztahu ke vztahu spotřebitelskému již minimálního významu. Neboť ve vztazích obchodních nemůže být sociální determinace považována, zatímco ve vztazích pracovních je její začlenění žádoucí. Důležitou je poznámka, že cílem těchto snah by mělo být dosažení rovnováhy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nikoli zvýhodnění některé ze stran. I Hůrka⁴⁸ však považuje tento úkol za vskutku nelehký. Nezelehčuje jej ani fakt, že v dnešní době hyperfunkce sociálních dávek je snaha člověka o získání zaměstnání, co by nezbytného předpokladu k uspokojování potřeb svých i osob blízkých, značně degradována.

Další obecnou zásadou, která v sobě nepochybně nese povinnost zaměstnance, je zásada **řádného výkonu práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele**. Hůrka⁴⁹ opět zmiňuje zájem na vyváženosti pracovního práva, kdy i zaměstnanec by měl v právním vztahu nést určité povinnosti a mít obecný osobní závazek se v právním vztahu chovat určitým způsobem⁵⁰. Jeho základním cílem by měl být řádný výkon práce v souladu se zájmy zaměstnavatele. Uvedená zásada však vede zaměstnance ještě dále, neboť zásada řádného výkonu práce plynule přechází v povinnost při konání práce, ale také v přímé souvislosti s ním, jednat v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, tedy v **zásadu loajality**⁵¹.

Tyto základní principy pracovního práva jsou potom rozvedeny a konkretizovány různými pracovněprávními předpisy. O úloze základního z nich - zákoníku práce jsem se již zmínila v úvodu své práce. Pro úplnost tedy zařadím pouze jeho shrnutí.

⁴⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita.; KAHLE, Bohuslav.; RANDLOVÁ, Nataša.; HŮRKA; Petr.; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2013. s. 800. ISBN 978-80-7478-033-2, autor části komentáře : doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

⁴⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita.; KAHLE, Bohuslav.; RANDLOVÁ, Nataša.; HŮRKA; Petr.; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2013. s. 800. ISBN 978-80-7478-033-2, autor části komentáře : doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

⁵⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita.; KAHLE, Bohuslav.; RANDLOVÁ, Nataša.; HŮRKA; Petr.; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2013. s. 800. ISBN 978-80-7478-033-2, autor části komentáře : doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

⁵¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

2.2 Zákoník práce

Zákoník práce je právním předpisem, který upravuje převážnou část českého individuálního pracovního práva. Současný zákoník⁵² nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2007. Tímto datem by také zrušen dřívější zákoník práce, přeživší z doby minulého politického režimu, č. 65/1965 Sb. Odborná veřejnost považuje nový zákoník za o něco málo liberálnější, než byl jeho předchůdce. Zástupci zaměstnavatelů však liberalizaci označují za nedostatečnou a se svými snahami na její prohloubení neustále narážejí na odpor odborových organizací. Snaha o změnu právní úpravy je tak připodobněna ke zkoušce funkčnosti sociálního dialogu, jehož cílem je dosažení sociálního smíru v oblasti úpravy právních vztahů zaměstnanců a zaměstnavatelů⁵³.

I když se jedná o přelomový kodex práva, doprovázený řadou politických snah, byl do dnešního dne již několikrát novelizován. I nový zákoník práce z roku 2006 totiž dle názoru odborníků pokračoval v deformaci vztahu pracovního a občanského práva. Vztah těchto dvou oblastí je historickým problémem. V období socialismu byl totiž vztah občanského a pracovního práva striktně oddělen, když pracovní zákoník z roku 1965 nepřipouštěl subsidiární použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Koncepce delegace byla napadena návrhem skupiny poslanců podaným Ústavnímu soudu v roce 2007, v jehož důsledku poté Ústavní soud⁵⁴ zrušil delegační ustanovení a vrátil vztah občanského a pracovního zákoníku k principu subsidiarity⁵⁵.

Největší z novel byla účinná k datu 1.1.2012. V souvislosti s ní přišla řada aplikačních problémů, které autoři komentářů řeší dodnes. Smyslem novelizace bylo postihnout dva hlavní cíle. Jistě přiblížit pracovní právo právu soukromému a občanskému zákoníku. Dále pak zvýšit flexibilitu výkonu práce v pracovněprávním vztahu, a to zejména posílením autonomie vůle a konsensu smluvních stran ohledně obsahu jejich vztahu. Na pracovní právo se tak vlivem uplatnění zásady subsidiarity vztahuje řada soukromoprávních zásad. Pro mou práci byla stěžejní novela úpravy

⁵² Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁵³ BĚLINA, Miroslav. PICHRT, Jan. *Nad návrhem novelizace zákoníku práce*. Časopis : Právní rozhledy. 17. vydání. 2011. Dostupné z elektronické databáze Beck-online.

⁵⁴ Nález ÚS č.116/2008 Sb.

⁵⁵ BĚLINA, Miroslav. PICHRT, Jan. *Nad návrhem novelizace zákoníku práce*. Časopis : Právní rozhledy. 17. vydání. 2011. Dostupné z elektronické databáze Beck-online.

skončení pracovního poměru, kdy byl zaveden nový výpovědní důvod spočívající v porušení režimu dočasné práce neschopného zvláště hrubým způsobem.⁵⁶

2.3 Vnitřní předpis

Z hlediska povinností zaměstnanců zákoník práce stanovuje povinnosti s obecnou platností pro všechny zaměstnance, na druhou stranu určitá ustanovení se týkají pouze některých skupin, například vedoucích zaměstnanců, jiné zase pouze zaměstnanců určitých zaměstnavatelů, třeba správních úřadů. Práva a povinnosti zaměstnanců bývají však skutečně podrobně definována až v aktech nižší právní síly – vnitřních předpisech.

Vnitřní předpis má svůj zákonný podklad v § 305 pracovního zákoníku. „*U zaměstnavatele může vnitřní předpis stanovit mzdová a platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec.*“⁵⁷ Celý zákoník práce je obecným právním předpisem, oproti tomu vnitřní předpis je součástí speciálního, firemního práva, sestavený podle vnitřních potřeb individuálního zaměstnavatele. Jak definuje Jakubka⁵⁸, vnitřní předpis je vždy jednostranným aktem zaměstnavatele. Tímto aktem oprávněná osoba ukládá určitou povinnost či naopak zakládá právo osobě v postavení podřízeném. Podřízený je povinen v rámci pracovněprávního vztahu vnitřní předpis akceptovat. V tuto chvíli však neopomínám zásadu autonomie vůle. Neboť tato vázanost jednostranným vnitřním předpisem pramení z již dvoustranného právního jednání, tedy dobrovolné dohody o vzniku pracovněprávního vztahu.

V souladu s dříve zmíněným § 4b zákoníku práce⁵⁹, který opravňuje k užití odchylné právní úpravy, každý zaměstnavatel stanoví svému podniku individuální systém vnitřních předpisů, jež uplatňuje a jejichž dodržování vyžaduje. Zákon ukládá zaměstnavateli povinnost vydat vnitřní předpis písemně, musí být vyhlášen a všem zaměstnancům zpřístupněn⁶⁰. Vzhledem k tomu, že vnitřní předpis není obecně

⁵⁶ HŮRKA, Petr. *Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012*. Časopis : Práce a mzda. 10. vydání. Praha : Nakladatelství Sagit. 2011.

⁵⁷ § 305 odst. 1 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁸ JAKUBKA, Jaroslav. *Vnitřní předpisy zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha : Nakladatelství ASPI. 2008. s. 20. ISBN 978-80-7357-396-6.

⁵⁹ § 4b zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. „Práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Od ustanovení uvedených v § 363 se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance.“

⁶⁰ § 305 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

závazný, považuji za logickou zákonnou povinnost zaměstnavatele informovat ty adresáty, kterým je akt určen, o jeho existenci. Jako důkaz seznámení se s textem vhodně poslouží podpisový arch, který, domnívám se, chrání zaměstnavatele ze dvou stran. V případě potřeby totiž prokáže, že zaměstnavatel dostal své zákonné povinnosti a na druhou stranu, jelikož důvodem vydání vnitřního předpisu je konkretizace obecných povinností pracovníků, donutí své zaměstnance vnitřní předpis prostudovat.

Vnitřní předpis je normativním aktem vnitropodnikového řízení. Ne všechny řídicí akty jsou si ale rovny. Tato nejčastěji psaná pravidla teorie obvykle dělí na vnitřní normativní předpisy a individuální řídicí akty. Rozdíl mezi nimi považuji za zřejmý již ze samotného názvu. Individuální řídicí akt je totiž směřován k individuálnímu adresátovi, zatímco vnitřní normativní předpis je určen pro nevymezený okruh adresátů, ale zároveň dopadá na stejnou nebo obdobnou skupinu případů⁶¹.

Pojem vnitřní předpis lze chápat dvěma způsoby. V tom širším slova smyslu v sobě zahrnuje pracovní řád, směrnice či pokyny. Oproti tomu vnitřní předpis v užším smyslu je čistě a pouze to, co stanoví zákoník práce v § 305 odst. 1, jak již bylo výše citováno, a odst. 3 : „*Vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele a všechny zaměstnance.*“ Z této citace *a contrario* vyplývá, že vnitřní předpis nemůže stanovit povinnosti pro individuálního zaměstnance.

Nejčastěji užívaným druhem vnitřního předpisu je **Pracovní řád**⁶². Jeho zvláštní význam dokazuje i výslovné ustanovení § 306 v zákoníku práce, jež se věnuje působnosti pracovního řádu a vyjmenovaným zaměstnavatelům ukládá dokonce povinnost pracovní řád vydat. Vztah § 305 a 306 zákoníku práce tedy mohou definovat jako vztah obecného a zvláštního ustanovení. Jedná se o aplikaci zásady *lex specialis derogat legi generali*. Kdy se na vnitřní předpis použije obecných ustanovení § 305, pokud zvláštní ustanovení § 306 nestanoví odlišně.

Dle dřívější právní úpravy⁶³ bylo vydávání vnitřních předpisů úzce navázáno na působnost odborové organizace. Pokud ve společnosti působila odborová organizace, byla platně sjednána kolektivní smlouva a tato smlouva připouštěla vydání vnitřního

⁶¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 599s. ISBN 978-80-7400-405-6.

⁶² § 306 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶³ Zákon č.83/1990 Sb., o sdružování občanů.

předpisu, mohl zaměstnavatel předpis skutečně vydat⁶⁴. Pokud však text kolektivní smlouvy možnost vydání vnitřního předpisu neobsahoval, nemohl zaměstnavatel akt vnitropodnikového řízení skutečně aplikovat. O zrušení této úpravy se zasadil Ústavní soud, který ve svém nálezu⁶⁵ judikoval: „*Ústavní soud ČR rozhodl, že omezení možnosti vydávat tyto vnitřní předpisy nebo vazba jejich vydávání na souhlas odborové organizace vyjádřený v kolektivní smlouvě je v rozporu s ústavním pořádkem, neboť jde o zásah do vlastnického práva a „do autonomie vůle účastníka pracovněprávního vztahu (vlastníka).*“ Pokud u zaměstnavatele odborová organizace působí, je povinen s ní vnitřní předpis pouze projednat.⁶⁶ Zaměstnavateli tak byla poskytnuta větší volnost v dispozici s těmito akty, zůstal však omezen zákonnou definicí vnitřního předpisu, jehož působnost se vztahuje pouze na stanovení mzdových, platových či jiných práv zaměstnance, nikoli však povinností.

Protiváhou je tak pracovní řád, který naopak může stanovit práva i povinnosti. Ovšem pouze rozvedením neboli specifikací těch práv a povinností, jež jsou obsaženy v ustanoveních zákoníku práce. Nemůže tedy založit nová práva a povinnosti pro zaměstnance. Jak jsem uvedla výše, vydat pracovní řád je ve většině případů, tedy kromě zaměstnavatelů vyjmenovaných v § 303 odst. 1, právem nikoli povinností. Nicméně se domnívám, že zejména u velkých podniků, je přinejmenším vhodné pracovní řád vydat. Každý zaměstnavatel má jistě zájem na bezproblémovém chodu svého podniku, k čemuž je právě pracovní řád správným instrumentem. Na místě je také dodat, že pokud je v dané společnosti pracovní řád vydán, zavazuje všechny zaměstnance, ale také zaměstnavatele a vedoucí pracovníky.

Z hlediska obsahové stránky je vhodné začlenit, krom pravidel a pokynů pro správný chod firmy, také pravomoci nadřízených, respektive vedoucích pracovníků. Zejména bych pak akcentovala začlenění pravidel řešení možných sporů z pracovního řádu. Krom uvedených pracovní řády také vhodně obsahují problematiku dovolené, její čerpání, nástup na dovolenou, úpravu práce přesčas, postup při prokazování překážek v práci a další sporné části zákoníku práce. Při tvorbě takového předpisu je však zapotřebí pamatovat na skutečnost, že pracovní řád slouží pouze k bližšímu rozvedení

⁶⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 599s. ISBN 978-80-7400-405-6.

⁶⁵ Nález ÚS č.116/2008 Sb.

⁶⁶ KAHLE, Bohuslav. *Vnitřní předpis a kolektivní smlouva*. Časopis : Právo a zaměstnání. 5. vydání. Praha : Nakladatelství Sagit. 2005. Dostupné z elektronické databáze ASPI.

ustanovení zákoníku práce pro konkrétního zaměstnavatele a v žádném případě nesmí zakládat povinnosti, které nevyplývají ze zákona. Tuto skutečnost naopak zákoník výslovně zakazuje⁶⁷.

Souhlasně autoři publikací o vnitřních předpisech uvádějí, že zákoník práce blíže nedefinuje, co vše lze do úpravy pracovního řádu zahrnout. Proto zaměstnavatelé často oslovují pro vypracování předpisu odborníky – právníky. Ti stvoří odpovídající předpis po právní stránce, ale jeho praktický dosah je otázkou. Pro řádný a bezchybný provoz dané společnosti by jistě bylo nejlepší variantou, kdyby pracovní řád vypracoval pověřený zaměstnanec, který důvěrně zná potřeby podniku. Naplnil by tak praktickou stránku pracovního řádu. Nejistá bude však stránka právní, neboť ve snaze o dobro společnosti, mohlo by být omezeno některé z proklamovaných práv zaměstnance. Za vhodnou pak akcentují tu část pracovního řádu, která soustřeďuje povinnosti zaměstnance rozptýlené v pracovním zákoníku do jedné ucelené kapitoly. Pro přehlednost, srozumitelnost a zejména záruku dodržení by měl zaměstnanec mít co nejčistší možnost se se svými povinnostmi seznámit.

Povinnosti zaměstnanců pracovní řád obvykle dělí na povinnosti „řadových“ zaměstnanců a povinnosti vedoucích zaměstnanců. V těchto kapitolách se objevují dobře známé statě jako: *pracovat svědomitě, iniciativně, řádně, spolupracovat s ostatními zaměstnanci, plnit hospodárně a včas pracovní úkoly, stanovení povinnosti evidence pracovní doby a způsobu zaznamenávání příchodu na pracoviště a odchodu z něj, povinnost udržovat pořádek na pracovišti, udržovat, obnovovat a prohlubovat si soustavně kvalifikaci k výkonu práce, zachovávat mlčenlivost, nepožívat alkoholické nápoje a jiné návykové látky na pracovištích a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nepřijímat od obchodních partnerů jakékoliv hmotné či nehmotné výhody, způsob uzavírání dohod o hmotné odpovědnosti, provádění kontrol věcí, které zaměstnanci vnášejí a vynášejí, vymezení předmětů, které je zakázáno do práce nosit, případně stanovení prostor k odkládání vnášených věcí, atd.* Mezi povinnosti vedoucích zaměstnanců upravené v pracovních řádech společnosti patří dále: *přidělovat zaměstnancům práci, co nejlépe řídit, kontrolovat a organizovat práci, hodnotit výsledky práce podřízených zaměstnanců, vytvářet podmínky pro zvyšování kultury*

⁶⁷ JAKUBKA, Jaroslav. *Vnitřní předpisy zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha : Nakladatelství ASPI. 2008. s. 20. ISBN 978-80-7357-396-6.

práce, vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně podřízených zaměstnanců, určit písemně zaměstnancům dobu čerpání dovolené, přijímat od podřízených zaměstnanců podněty, seznamovat podřízené zaměstnance se všemi předpisy společnosti a další.

Dále pracovní řády upravují povinnosti vyplývající z odpovědnosti zaměstnance za škodu. Krom obecného ustanovení o počínání si tak, aby *nedocházelo ke škodám na zdraví a majetku, nebo k bezdůvodnému obohacení a v případech, kdy hrozí škoda, povinnost upozornit nadřízeného zaměstnance*, obsahují pracovní řády další modifikace zákazu zaviněného porušení povinnosti při plnění pracovních úkolů, jedná se nejčastěji o případy *použití dopravního prostředku bez souhlasu, škodu vzniklou na náradí či poškození vybavení provozovny.*

Pro mou práci stěžejní je však kapitola, jíž obvykle disponuje každý pracovní řád svěřence zaměstnavatele, označená jako: *„Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“*. Jedná se o jednu z nejobsáhlejších a nejpodrobněji rozpracovaných částí pracovního řádu, která zároveň akcentuje ustanovení §52 písm. g) zákoníku práce⁶⁸. V této části pracovní řád podrobně definuje, co se rozumí pod pojmem „závažné porušení“, „méně závažné porušení“ a mnohdy ještě třetí stupeň „porušení zvlášť hrubým způsobem“ s odkazem na § 55 odst. 1 písm. b)⁶⁹.

Za méně závažné porušení bývá obvykle považováno například *nenahlášení změny v osobních údajích nebo nedbalý výkon práce*. Aby pracovní řád sám, nebyl imperfektní normou, řadí se do méně závažných porušení také *nedodržení či porušení pracovního řádu samotného*. **Za závažné porušení** je obvykle považována *neomluvená absence v minimální délce, výtržnosti na pracovišti a hrubé nekolegiální chování, způsobení hmotné škody, zneužití funkčního postavení, závažné nebo opakované porušení pravidel bezpečnosti práce, požární ochrany nebo ochrany životního prostředí,*

⁶⁸ § 52 písm. g) zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. „Jsou-li u zaměstnance dány důvody pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.“

⁶⁹ § 55 odst. 1 písm. b) zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. „Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.“

neoprávněné používání služebního telefonu k soukromým účelům a další. Za **porušení zvláště hrubým způsobem** je pak považována *neomluvená absence v délce přesahující jeden den nebo práce pod vlivem alkoholu či jiných návykových látek*⁷⁰. Domnívám se, že tato část celého pracovního řádu nejvíce naplňuje samotný účel vnitřního předpisu „pracovní řád“, neboť skutečně specifikuje a aplikuje obecná ustanovení zákoníku práce na individuální poměry konkrétní společnosti.

2.4 Pracovní smlouva

Jak jsem již mnohokrát uvedla, pracovní právo je soukromoprávním odvětvím. Vyznačuje se tedy velkou dávkou smluvní volnosti subjektů. I když v duchu svých předchozích rozborů uvádím, že v oblasti pracovního práva se realizuje daleko větší veřejnoprávní zásah státu než v ostatních soukromoprávních odvětvích, stále je smluvním stranám poskytnut dostatečný prostor pro úpravu pracovního poměru dle vlastních potřeb. Vybrat si zaměstnavatele, druh i místo výkonu práce, tak aby výběr odpovídal schopnostem, kvalifikaci, zdravotnímu stavu, osobním poměrům i zájmům zaměstnance. Na druhou stranu umožňuje zaměstnavateli vytvářet pracovní kolektiv tak, aby odpovídal jeho potřebám. Zřejmě pro tyto výhody Vysokajová⁷¹ uvádí, že novelizovaný zákoník práce i nadále předpokládá, že pracovní poměr bude zakládán především pracovní smlouvou. Je tedy na místě, když zaměstnavatel již do tohoto dokumentu zásadního významu začlení, samozřejmě za dodržení kogentních ustanovení zákoníku práce, vzájemná práva a povinnosti obou stran.

Kromě základních povinných ustanovení⁷² může pracovní smlouva obsahovat řadu dalších fakultativních ujednání a podmínek výkonu práce⁷³. V praxi stává nástrojem úpravy, která co nejvíce vyhovuje požadavkům oběma stran. Typicky se například přidává *ujednání o délce trvání pracovního poměru, zkušební době, výpovědní době, mzdě a mzdových podmínkách*. A pro můj rozbor stěžejní případy, kdy zaměstnavatel pociťuje nutnost ochránit sebe či své výrobní procesy. Například závazek

⁷⁰ JAKUBKA, Jaroslav. *Vnitřní předpisy zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha : Nakladatelství ASPI. 2008. s. 20. ISBN 978-80-7357-396-6.

⁷¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita.; KAHLE, Bohuslav.; RANDLOVÁ, Nataša.; HŮRKA; Petr.; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2013. s. 800. ISBN 978-80-7478-033-2, autor části komentáře : doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

⁷² § 34 a následující zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷³ TIETJENOVÁ, Karolína a autorský kolektiv. *Meritum mzdy 2010*. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2010. 757s. ISBN 978-80-7357-515-1.

sjednanou práci vykonávat svědomitě a řádně, řídit se pokyny vedoucích zaměstnanců, dodržovat předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zachovávat mlčenlivost o výrobních a organizačních skutečnostech, uzavřít dohodu o poskytnutí a užívání osobního automobilu, souhlas s vysláním na pracovní cestu v případě provozní potřeby a další.

2.5 Pokyn

Pokyn je individuální řídicí akt nadřízených, nebo jednotlivých nadřízených vedoucích útvarů vydávaný pro podřízené zaměstnance za účelem organizace vybraných činností těchto zaměstnanců. Dispoziční oprávnění nadřízeného vyplývá z § 4b zákoníku práce⁷⁴. Opět se jedná o vyjádření zásady, že vše co není zakázáno, je dovoleno, včetně modifikace druhým odstavcem téhož paragrafu, který stanoví, že k odchylné úpravě práv a povinností může dojít pouze smlouvou, či vnitřním předpisem. Pro organizaci práce, zadávání pracovních úkolů a zabezpečení plynulého chodu podniku je ale nejpružnějším nástrojem pokyn nadřízeného. Jedná se o operativní nástroj řízení. Oproti tomu vnitřní předpis má dlouhodobější životnost a větší dosah, ale jeho tvorba je podstatně časově náročnější. Pokyn v ústní formě však také nepředstavuje šťastné řešení. Problematické je zejména následné zpřesňování, ale hlavně nastupuje typický problém ústních sdělení, a to jejich prokazatelnost⁷⁵.

Takový pokyn nadřízeného zaměstnance je tedy jednorázový a jeho nejvhodnější formou je bezpochyby písemná. Splněním, respektive vykonáním povinnosti uložené v pokynu, jeho platnost končí. K nejvýznamnějším druhům patří nejrůznější příkazy, rozhodnutí, individuálně uložené úkoly, úkoly vyplývající ze závěrů kontroly plnění úkolů, zápisů z porad a podobné.

2.6 Kontrola dodržování povinností zaměstnance

Aby se ani pracovněprávní akty nižší právní síly nestaly imperfektními normami, je třeba doplnit nesplnění povinnosti o určitou sankci. Aby mohla nastoupit sankce, musí být nejprve zjištěno nedodržení stanovené povinnosti. Ale i způsoby kontroly dodržování povinností vyžadují přiměřené mechanismy. Pro efektivní zajištění

⁷⁴ § 4b zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů : Práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit.

⁷⁵ HAVLÍK, Antonín. *Pracovní kázeň, pracovní řád, řídicí akty a vnitřní předpisy zaměstnavatele*. Časopis : Práce a mzda. 7. vydání. Praha : Nakladatelství Sagit. 2005

fungování podniku není možné nekontrolovat dodržování povinností vůbec, ale na druhé straně nadměrné provádění kontrol může vést k narušování osobních práv zaměstnance a další řadě psychopatologických jevů, jako je atmosféra strachu na pracovišti nebo šikana. Kontroly zaměstnanců mohou mít nejrůznější podoby. Těmi nejběžnějšími, jako jsou vlastnoruční záznamy do evidenčních knih, počínaje, přes nejrůznější formy „píchaček“ či vstupních čipů, technickými vymoženostmi, jakými jsou skenování biometrických údajů, otisků prstů nebo sítnic oka, konče. S rozvojem techniky se pak na pracovištích objevují nejrůznější formy monitorovací kontroly zaměstnanců. Dnes se již vcelku běžně vyskytují kamerové systémy, kontrola pohybu dopravních prostředků pomocí GPS nebo záznamy činnosti na počítači speciálními programy. Zvláštní formou je pak kontrola osobní, zaměřená na konkrétního zaměstnance. Dobře známé je provádění dechových zkoušek, tedy kontrola přítomnosti alkoholu či jiných omamných látek. Podle zákoníku práce do oblasti kontroly dodržování povinností zaměstnance můžeme zařadit rovněž kontrolování dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance⁷⁶.

Otázkou však zůstává, nakolik systém ochrany zaměstnavatele zasahuje do osobních a osobnostních práv zaměstnance. Zde opět rámcové hranice stanoví zákoník práce⁷⁷. Někteří zaměstnavatelé odůvodňují používání kontrolních mechanismů a monitorování zvyšováním bezpečnosti práce. A tak se dostávají do sporu dvě ustanovení zákoníku práce, bezpečnost a ochrana zdraví při práci s ochranou soukromí a osobních práv zaměstnance. Domnívám se však, že tato forma kontroly není nepřiměřená, pokud cíle nelze dosáhnout jinak a pokud důvod kontroly je zřejmý⁷⁸. Konečné posouzení přiměřenosti snahy zaměstnavatele o unesení svého důkazního břemene při tvrzení porušení povinnosti ze strany zaměstnance je však vždy na úvaze soudu.

⁷⁶ § 192 odst. 6 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁷ §316 odst. 2 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita.; KAHLE, Bohuslav.; RANDLOVÁ, Nataša.; HŮRKA; Petr.; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2013. s. 800. ISBN 978-80-7478-033-2.

3 Porušení pracovních povinností na straně zaměstnance

Porušení povinnosti je jednáním v rozporu s právními normami, které s sebou obvykle nese specifické sankční následky. Text této práce se zabývá porušením specifických povinností, které vyplývá z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

3.1 Porušení povinnosti

V textu své práce jsem již osvětlila problematiku povinností v pracovněprávním vztahu. Nyní bych se ráda zabývala institutem jejich porušení. Zmiňované zdroje povinností považuji za právní normy, neboť přesně odpovídají definici normativnosti, kterou ve své publikaci užívá Gerloch⁷⁹. Jsou totiž závazné, neboť stanoví závazná pravidla chování. Jsou obecné, neboť upravují chování druhově určených subjektů. A v neposlední řadě jsou vynutitelné, neboť ukládají povinnost, při jejímž nesplnění nepochybně hrozí sankce. Aby zaměstnavatel udržel plynulý chod svého podniku, má zájem na realizaci těchto právních norem.

Nejjednodušší formou realizace normy je prosté dodržování povinností a výkon práv. Tedy chování v souladu s právními normami. Složitější je však problematika chování a jednání v rozporu s právními normami, tedy *contra legem* (proti zákonu) nebo *in fraudem legis* (obcházení zákona), ve zkratce tedy „porušení povinnosti“. Za takové jednání v právu vždy náleží sankce, respektive sekundární povinnost nést za své protiprávní jednání újmu. Čímž se dostáváme do roviny právní odpovědnosti.

3.2 Odpovědnost za porušení povinnosti

Právní odpovědnost je pojem, kterým se obecná právní věda zabývá dlouhodobě. Jedná se o zvláštní formu právního vztahu, ve které dochází na základě porušení primární právní povinnosti ke vzniku nové právní povinnosti sankční povahy. Odpovědnostními vztahy v pracovním právu se podrobně zabývá Bělina,⁸⁰ který ve své publikaci polemizuje mezi teorií JUDr. PhDr. Dr.h.c. Viktora Knappa, DrSc., která považuje odpovědnost za hrozbu sankcí. Vychází z faktu, že kdo je povinen, odpovídá za splnění povinnosti. Nikoli ex post za to, že nesplnil. Oproti tomu teorie, jejímž nejvýznačnějším zástupcem je prof. JUDr. Štefan Luby, DrSc. považuje odpovědnost za

⁷⁹ GERLOCH, Aleš. Teorie práva, 4. upravené vydání. Plzeň: Nakladatelství Aleš Čeněk, 2007, 343 s. ISBN 978-80-7380-023-9.

⁸⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 599s. ISBN 978-80-7400-405-6, autor části komentáře : prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.

sankci samotnou, nikoli pouze hrozbu sankcí. Třetí koncepci, kterou reprezentuje prof. JUDr. Marie Kálenská, DrSc. lze považovat za kompromis mezi uvedenými dvěma. Podle ní je odpovědnost dvoufázová. První fáze je účinná během primární povinnosti a má preventivní, ochrannou funkci. Druhá fáze odpovědnosti nastupuje teprve až při nesplnění primární povinnosti a projevuje se vznikem druhotné povinnosti sankční.

Specifický vztah pracovněprávní odpovědnosti je vždy vztahem odvozeným, neboť nemůže existovat bez předchozího základního pracovněprávního vztahu. Dalším specifikem je nepochybně skutečnost, že zaměstnanec ve většině případů odpovídá výlučně za zavinění. Nenese riziko vyplývající z provozu zaměstnavatele⁸¹. Odpovídá zásadně jen za skutečnou škodu, kterou svým jednáním způsobil. Porušení pracovněprávních povinností však nemusí vyvolat pouze pracovněprávní odpovědnost. Ze stejného důvodu totiž může dojít i k jiným druhům odpovědnosti. Pro názornost odpovědnost trestněprávní, občanskoprávní či administrativněprávní. Bělina⁸² podrobněji člení odpovědnost v pracovním právu na odpovědnost hmotnou, nehmotnou a realizovanou jinými orgány, odlišnými od účastníka pracovněprávního vztahu.

3.3 Následky porušení povinnosti

Porušení primární právní povinnosti způsobuje vznik sekundární povinnosti. Tato druhotná povinnost je obvykle sankční povahy, přičemž v režimu pracovního práva lze užít jak sankci hmotnou, tak sankci nehmotnou.

3.3.1 Hmotná odpovědnost

Technický pokrok ve výrobě přináší svá rizika. Vzhledem k stále narůstající mechanizaci a specializaci výrobních procesů se vytváří možnost vzniku škod většího rozsahu. A to nejen na majetku zaměstnavatele, ale také na vlastnictví třetích osob. Proto považuji za více než vhodné aplikovat na porušení pracovních povinností hmotnou odpovědnost.

3.3.1.1 Odpovědnost za škodu

Do této kapitoly hmotné odpovědnosti řadím především odpovědnost za škodu. Vzhledem k sociální povaze mzdy, na které mohou být krom zaměstnance samotného

⁸¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

⁸² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 599s. ISBN 978-80-7400-405-6, autor části komentáře : prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.

odkázání také jeho rodinní příslušníci, pokládám za stěžejní preventivní výchovnou funkci hmotné odpovědnosti za škodu. Domnívám se totiž, že zaměstnanec bude ve své největší pečlivosti a opatrnosti dodržovat pracovněprávní povinnosti a předcházet škodám, aby tak uchránil svůj majetkový příjem a dosáhl optimálního stavu, kdy ke škodným událostem vůbec nebude docházet a zaměstnanec nebude náhradami škod zatížen.

Pokud však zaměstnanec nejedná v duchu zásad prevence a na majetku zaměstnavatele skutečně škoda vznikne, pak nastupují odpovědnosti reparační a sankční. V takovém případě je zaměstnanec povinen škodu na majetku odčinit a přijmout postih za porušení své povinnosti⁸³. Zde by snad bylo na místě přiblížit ještě druhy odpovědnosti za škodu. Neboť tuto lze dle zákoníku práce dále dělit na *obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu, odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na zaměstnancovi svěřených hodnotách či odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů*. Zásadního významu pro můj rozbor má však fakt, že odpovědnost zaměstnance za škodu nastupuje pouze v případě, kdy ke škodě došlo na straně zaměstnavatele při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s ním, případně též úmyslným jednáním proti dobrým mravům.⁸⁴ Mimo rámec mé práce už stojí výše náhrady škody, kterou si zaměstnavatel může nárokovat. Ve většině případů totiž zaměstnanec na úhradu škody spíše přispívá, než že by ji sám hradil⁸⁵.

3.3.1.2 Krácení mzdy

Významným zásahem do hmotné sféry zaměstnance v důsledku porušení pracovních povinností je krácení mzdy. Ač by se tento způsob postihu možná jevil jako nejefektivnější, jeho užití je omezeno striktními pravidly. Zaměstnavatel totiž podle zákona nesmí uložit za porušení pracovních povinností peněžitý postih⁸⁶. Zmíněným mzdovým krácením mám tedy na mysli krácení nadtarifních složek mzdy, které zaměstnanci náležejí pouze na základě rozhodnutí zaměstnavatele. Tuto složku mzdy

⁸³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 599s. ISBN 978-80-7400-405-6.

⁸⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita.; KAHLE, Bohuslav.; RANDLOVÁ, Nataša.; HŮRKA; Petr.; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2013. s. 800. ISBN 978-80-7478-033-2.

⁸⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

⁸⁶ § 346b zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

mohou tvořit prémie či mimořádné odměny, jejichž výše je závislá na pracovních výsledcích⁸⁷.

3.3.1.3 Smluvní pokuta

Z hmotných odpovědností se na straně zaměstnance můžeme setkat ještě se smluvní pokutou. Tato bývá nejčastěji navázána na konkurenční doložky pracovní smlouvy⁸⁸. Pro zaměstnance tedy vyplývá z § 310, kdy v případě porušení závazku nevykonávat po skončení pracovního poměru činnost soutěžní povahy vůči zaměstnavateli, může zaměstnavatel její zaplacení požadovat. Smluvní pokutu lze však sjednat pouze v případě, jestliže je to možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků a znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při konkurenční činnosti by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit činnost⁸⁹.

3.3.2 Nehmotná odpovědnost

Porušení pracovních povinností však nemusí přinášet pouze finanční ztráty. Následkem mohou být nejrůznější sankce nehmotné povahy. Pokud zaměstnanec poruší své pracovní povinnosti takový způsobem, že jej zaměstnavatel může postihnout, otevírá se zaměstnavateli hned několik možností, jak se může zachovat. Existují případy, kdy lze vůči zaměstnanci použít pouze konkrétní sankci dle zákoníku práce. V jiných má ale zaměstnavatel možnost výběru, při kterém přihlíží k mnoha faktorům, jež s individuálním případem souvisejí. Obdobně jako u odpovědnosti hmotné, cílem opatření je jednak působit preventivně a zamezit opakování nežádoucích jevů, jednak působit reparačně a nahradit zaměstnavateli vzniklou škodu. Zaměstnavatel tedy volí mezi hned několika variantami postihů.

3.3.2.1 Krácení dovolené

Pokud dojde ze strany zaměstnance k porušení pracovních povinností formou neomluvené absence, umožňuje zákoník práce zaměstnavateli zkrátit tomuto

⁸⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 599s. ISBN 978-80-7400-405-6.

⁸⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

⁸⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita.; KAHLE, Bohuslav.; RANDLOVÁ, Nataša.; HŮRKA; Petr.; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2013. s. 800. ISBN 978-80-7478-033-2.

zaměstnanci dovolenou⁹⁰. Je pouze na vůli zaměstnavatele, zda vůbec a pokud ano, v jakém rozsahu k této formě sankce přistoupí. Zákoník práce nabízí možnost krátit dovolenou o 1 až 3 dny za každou neomluveně zmeškanou směnu, opět dle úvahy zaměstnavatele. Neomluvená zmeškání částí jednotlivých směn se navíc mohou sčítat⁹¹. Naopak pokud postihovaný zaměstnanec svou dovolenou u zaměstnavatele již vyčerpal, je povinen vrátit zaměstnavateli náhradu mzdy za tu část práva na dovolenou, kterou krácením ztratil. A v tu chvíli se odpovědnost stává hmotnou. Ochranu proti nekonečnému krácení poskytuje opět zákon, když stanoví, že i při krácení dovolené musí být zaměstnanci poskytnuta dovolená v délce aspoň dvou týdnů⁹².

3.3.2.2 *Převedení na jinou práci*

Další z forem nehmotné odpovědnosti za porušení povinností vyplývajících z předpisů vztahujících se k vykonávané práci je převedení na jinou práci. Opět se jedná o individuální rozhodnutí zaměstnavatele, zda převedení zaměstnance na jinou práci využije či nikoli. Samozřejmě je zaměstnavatel oprávněn takové opatření provést, i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil⁹³. A samozřejmě jsou tomuto převedení stanoveny přísné limity.

Jedná se zejména o případy, kdy zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z důvodů vymezených § 52 písm. f) a g) zákoníku práce, obsahující v sobě i odkaz na důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru dle § 55⁹⁴. V této situaci se zaměstnavatel může rozhodnout, zda po výpovědní dobu ponechá zaměstnance na původní pozici, nebo ho z provozních či osobních důvodů převede na jinou práci. V případech kdy se zaměstnanec dopustí zároveň trestného činu a v důsledku něj pozbude předpoklady stanovené právními předpisy, není pochopitelně možné, aby po čas výpovědní doby vykonával dosavadní práci. Lékař, který například přijde o svůj

⁹⁰ § 223 odst. 2 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁹¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

⁹² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 599s. ISBN 978-80-7400-405-6.

⁹³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

⁹⁴ § 41 odst. 2 písm. a) zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

lékařský diplom, tedy nebude pobírat lékařskou mzdu, ale mzdu náležející za výkon práce, na kterou byl po výpovědní dobu převeden⁹⁵.

Další množinou zaměstnanců převedených na jinou práci jsou pak ti, proti nimž bylo zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním došlo ke škodě na majetku zaměstnavatele⁹⁶. Trestní řízení je zahájeno pravomocným usnesením policejního vyšetřovatele nebo státního zástupce a končí pravomocným rozsudkem nebo zastavením trestního řízení. Nemají na něj vliv úkony přípravného řízení jako je například předběžný výslech. Převedení na jinou práci má v tomto případě zabránit další trestné činnosti, likvidaci důkazů nebo zametání stop a podobným zločineckým praktikám. Zaměstnanci, který byl nařknut neprávem a nebyl pravomocně odsouzen, náleží samozřejmě odškodnění v podobě doplatku do výše průměrného výdělku⁹⁷, kterého dosahoval před svým neoprávněným převedením⁹⁸.

Posledním případem možnosti převedení na jinou práci je v tomto světle situace, kdy zaměstnanci nebyla dána výpověď pro nesplňování předpokladů, ač dána být mohla⁹⁹. Tato forma převedení poskytuje zaměstnavateli dobu 30 pracovních dnů v kalendářním roce k vyjasnění otázky dalšího setrvání a pracovního zařazení zaměstnance v podniku. Typickým příkladem je potřeba obnovy odborné zkoušky. Svářeč či například elektrikář s neplatnou odbornou zkouškou, která je předpokladem pro výkon jeho práce, je proto do doby než svou odbornost znovu osvědčí, převeden na jinou práci, za níž obdrží náležející mzdu¹⁰⁰.

3.3.2.3 Rozvázání pracovního poměru

Bezesporu nejradikálnějším řešením, kdy pro zaměstnavatele není jakkoli přijatelné s problematickým zaměstnancem nadále spolupracovat, je rozvázání pracovního poměru. Tomu se blíže věnuji v následujících kapitolách.

⁹⁵ TIETJENOVÁ, Karolína a autorský kolektiv. *Meritum mzdy 2010*. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2010. 757s. ISBN 978-80-7357-515-1.

⁹⁶ § 41 odst. 2 písm. b) zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

⁹⁸ § 139 odst. 2 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁹ § 41 odst. 2 písm. c) zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 599s. ISBN 978-80-7400-405-6.

4 Skončení pracovněprávního vztahu pro porušení pracovních povinností

Skončení pracovního poměru znamená zánik právního vztahu¹⁰¹. Tento úkon musí vždy být prováděn v souladu s ustanoveními zákoníku práce. V mé práci se budu zabývat subjektivním právním jednáním směřujícím k zániku právního vztahu, nezávislým na vůli druhé strany. Z důvodu porušení pracovních povinností připadají v úvahu dva základní způsoby rozvázání pracovního poměru, a to výpověď a okamžité zrušení.

4.1 Podmínky skončení pracovněprávního vztahu

Aby bylo možné se zaměstnancem platně rozvázat pracovněprávní vztah pro uvedené důvody, musí být kvalifikováno porušení povinností vyplývajících z předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci. Jako u každého porušení normy, je třeba i zde naplnit čtyři základní znaky deliktního jednání.

Objektem je v tomto případě nesplnění povinnosti stanovené zaměstnanci zaměstnavatelem. Tedy vazba povinnosti na pracovněprávní vztah. **Objektivní stránkou** je protiprávní jednání. Tedy činnost v rozporu s normou, nebo nečinnost, ačkoli je normou vyžadována. **Subjektem** je v tomto případě vždy zaměstnanec. A **subjektivní stránkou** je zaviněné jednání zaměstnance, ať už úmyslné či nedbalostní¹⁰². Širším objektem je pak zkoumání intenzity daného porušení, které je predispozicí určení, jaká sankce bude v daném případě použita. Zda je nutné přikročit k některé z forem rozvázání pracovního poměru, či postačí pouze písemné upozornění, za kterým teprve může výpověď následovat. Posouzení intenzity porušení je velmi subjektivní záležitostí. V úvahu je třeba vzít řadu faktorů, kdy stejné jednání může být jednou hodnoceno jako porušení zvláště hrubým způsobem a za jiných podmínek zase méně závažné. Domnívám se, že právě proto zákoník práce nestanoví žádné způsoby a limity, jak porušení hodnotit. Pomoc nám v tomto případě poskytne poměrně rozsáhlá judikatura. S tím souvisí také četnost soudních sporů, jejichž předmětem jsou žaloby

¹⁰¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 599s. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹⁰² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 599s. ISBN 978-80-7400-405-6.

zaměstnanců na nesprávné zhodnocení intenzity porušení pracovních povinností zaměstnavatelem.

4.2 Skončení pracovněprávního vztahu výpovědí

Výpověď je jednostranným právním jednáním, kterým lze rozvázat pracovní poměr, aniž by bylo třeba souhlasu druhé strany¹⁰³. Často rozvazuje pracovní poměr dokonce proti vůli druhé strany. Pro platnost výpovědi je třeba dodržet její formální znaky. Kromě obecných náležitostí potřebných k platnosti právního jednání, jako jsou srozumitelnost, určitost a vážný projev vůle, výpověď musí být vždy písemná, jinak je považována za neplatnou a tuto vadu nelze zhojit ani dodatečně¹⁰⁴, a její písemná podoba musí být doručena druhému z účastníků pracovněprávního vztahu.

Výpověď je typickým způsobem, který používá ke skončení pracovního poměru zaměstnavatel, pokud došlo k porušení pracovních povinností zaměstnancem¹⁰⁵. Zaměstnavatel však může dát zaměstnanci výpověď pouze z taxativně vyjmenovaných důvodů, uvedených v § 52 zákoníku práce. Důvod musí být ve výpovědi specifikován dostatečně určitě¹⁰⁶, aby bylo jasné, co zaměstnavatele k tomuto kroku vedlo, respektive jaký výpovědní důvod využívá¹⁰⁷. Nelze prostě odkázat na písmeno v paragrafu. Odůvodnění musí obsahovat alespoň krátké vylíčení skutkových okolností, které k výpovědi vedou¹⁰⁸.

Specifika výpovědi dané zaměstnavatelem plynou v našem právním řádu zejména z Úmluvy Mezinárodní organizace práce¹⁰⁹, i když jí Česká republika není vázána. Uvedená úmluva vychází z předpokladu, že výpovědní důvody zaměstnavatele mohou být v zásadě tří druhů. První skupinu tvoří **organizační důvody na straně zaměstnavatele**. V zákoníku práce jsou skryty v § 52 pod písmeny a) až c). Mohou spočívat v organizačních, ekonomických, technologických či technických okolnostech

¹⁰³ VYSOKAJOVÁ, Margerita.; KAHLE, Bohuslav.; RANDLOVÁ, Nataša.; HŮRKA; Petr.; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2013. 800 s.. ISBN 978-80-7478-033-2.

¹⁰⁴ § 50 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 599s. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹⁰⁶ Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 3 Cdon 946/1996; Určitost výpovědi; ze dne 14.října 1996.

¹⁰⁷ Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 1369/2001; Konkretizace jednotlivých důvodů výpovědi; ze dne 3. června 2002.

¹⁰⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

¹⁰⁹ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158/1982, o skončení pracovního poměru.

souvisejících s provozem zaměstnavatele. Při jejich využití vzniká zaměstnanci právo na odstupné¹¹⁰. Druhou skupinou jsou důvody spočívající ve **způsobilosti zaměstnance k plnění pracovních úkolů**. Sem řadíme zdravotní stav prokázaný kvalifikovaným lékařským posudkem, kdy zaměstnanec nemůže dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí. Nebo kdy zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost. Třetí a poslední skupinou výpovědních důvodů, která je pro mou práci stěžejní, jsou důvody týkající se **chování zaměstnance**¹¹¹. Tuto důkladně přiblížím v následujících kapitolách.

4.2.1 Výpovědní doba

Nejdůležitějším důsledkem výpovědi je započítání běhu výpovědní doby, jejímž uplynutím teprve pracovní poměr končí¹¹². Výpovědní doba podle zákona činí nejméně **dva měsíce**. Zvláštní dohodou nebo například v pracovní smlouvě lze sjednat i výpovědní dobu delší. A jistě nesmím zapomenout na specifické způsoby prodlužování výpovědní doby, kdy mezi aktem podání výpovědi a skončením pracovního poměru uběhne doba podstatně delší. Mám zde na mysli přerušení výpovědní doby ochrannou dobou, tedy například dočasnou pracovní neschopností či mateřskou dovolenou, jejíž běh se nezapočítává. Tímto způsobem může být pracovní poměr prodloužen o měsíce, ale i roky¹¹³.

Výpovědní doba počíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí zásadně uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, bez ohledu na to, zda tento den připadne na den pracovního klidu. Pokud se zamyslím nad smyslem této úpravy, napadá mě opět odůvodnění „duchem“ celého zákoníku práce, tedy ochranným zákonodárstvím. Výpovědní doba zejména odvrací vznik patologických jevů z důvodu ztráty hmotného zajištění. Zaměstnanec totiž po její plynutí pobírá mzdu či plat, ale zároveň se mu otevírá prostor pro hledání jiného zaměstnání¹¹⁴.

¹¹⁰ §67 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vyd. Praha : C.H.Beck. 2012. 1643 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

¹¹² § 51 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹³ TIETJENOVÁ, Karolína a autorský kolektiv. *Meritum mzdy 2010*. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2010. 757s. ISBN 978-80-7357-515-1.

¹¹⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

Pracovní poměr však v určitých případech může skončit i dříve než uplynutím výpovědní doby. Jedná se zejména o případy dobrovolných **dohod**, kdy zaměstnanec neprodleně po obdržení výpovědi najde jinou práci a pro obě strany je výhodné, stanovit si pro skončení pracovního poměru individuální datum, nezávisle na tom vyplývajícím z výpovědi. Samozřejmě běh výpovědní doby také nebrání tomu, aby byl pracovní poměr zrušen okamžitě. Musí však být splněny zákonné předpoklady, které rozeberu později.

4.3 Výpověď z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce

Zaměstnanci lze dát výpověď, pokud nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy. Takovými se rozumí například absence různých oprávnění nutných pro výkon práce, třeba zneplatnění dokladu o úspěšně ukončeném studiu pro výkon povolání lékaře, nebo ztráta oprávnění řídit motorové vozidlo pro výkon povolání řidiče, či konec platnosti odborné elektrikářské zkoušky pro výkon povolání elektrikáře, ale i mnoho základních obecněprávních předpokladů, jako jsou morální vlastnosti či občanská bezúhonnost, nutné třeba pro výkon povolání pedagogického pracovníka, tělesná a duševní způsobilost, státní občanství, předpoklady stanovené lustračním zákonem a další¹¹⁵.

Právními předpisy stanovené předpoklady pro výkon sjednané práce musí zaměstnanec splňovat při vzniku pracovního poměru, ale také po celou dobu trvání pracovního poměru. Jedná se totiž převážně o předpoklady, které mají obligatorní povahu a ani vůle zaměstnavatele na ně nemá vliv. Jestliže se jedná o předpoklady, které zákon stanoví pouze fakultativně a zaměstnavatel se z nějakého důvodu rozhodne je prominout, může pak z tohoto důvodu dát výpověď pouze v případě, kdy nejsou dodržovány podmínky, za kterých předpoklady prominul¹¹⁶. Aplikovat lze na případ, kdy zaměstnanec přislíbí zvyšování kvalifikace, či dosažení vyššího vzdělání a zaměstnavatel tento předpoklad, u kterého to právní předpis dovoluje, o dobré vůli

¹¹⁵ VYSOKAJOVÁ, Margerita.; KAHLE, Bohuslav.; RANDLOVÁ, Nataša.; HŮRKA; Petr.; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2013. 800 s.. ISBN 978-80-7478-033-2.

¹¹⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

promine. Když pak zaměstnanec podmínky neplní, vzniká zaměstnavateli znovu možnost výpovědi pro nesplnění předpokladů¹¹⁷.

Pokud nastane stav, kdy zaměstnanec nesplňuje předpoklady, neznamená to okamžité zneplatnění pracovního poměru. Ten je nadále platný, ale zaměstnanec po dobu, kdy nesplňuje předpoklady, nesmí vykonávat práci. Zaměstnavatel potom řeší, co s takovým zaměstnancem učinit. Na jeho straně totiž vzniká zákaz přidělovat sjednanou práci, k níž jsou předpoklady zapotřebí. Jistě může zaměstnance převést na jinou práci, jak jsem uvedla výše. Je však omezen zákonnou lhůtou 30 dní¹¹⁸. Samozřejmě definitivní možností je pak rozloučit se se zaměstnancem formou výpovědi dle § 52 písm. f) věty první.

4.4 Výpověď z důvodu nesplňování požadavků pro řádný výkon práce bez zavinění

Tento výpovědní důvod, na rozdíl od předchozího, nemá oporu v právních předpisech. Jedná se pouze o nesplňování požadavků zaměstnavatele vzhledem k jeho konkrétním potřebám. Zákoník práce neurčuje, jakým způsobem mají být tyto požadavky stanoveny. Musí však jít o takové požadavky, u kterých může zaměstnavatel prokázat, že jsou pro jeho provoz vyžadovány oprávněně¹¹⁹. Tedy při jejich nedodržení by zaměstnancovy úkoly nebyly plněny tak, jak potřeby zaměstnavatele vyžadují. Ani v tomto případě však požadavky nemohou být nepřiměřené vzhledem k povaze vykonávané činnosti a zaměstnavatel nesmí zaměstnance svými požadavky šikanovat¹²⁰.

Požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce, mohou vyplývat z pracovní smlouvy, pracovního řádu, vnitropodnikové směrnice, etického kodexu, popřípadě z pokynů vedoucího pracovníka¹²¹. Nebo může jít o požadavky,

¹¹⁷ TIETJENOVÁ, Karolína a autorský kolektiv. *Meritum mzdy 2010*. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2010. 757s. ISBN 978-80-7357-515-1.

¹¹⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

¹¹⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

¹²⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita.; KAHLE, Bohuslav.; RANDLOVÁ, Nataša.; HŮRKA; Petr.; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2013. 800 s.. ISBN 978-80-7478-033-2.

¹²¹ Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 1561/2003; ze dne 17. prosince 2003.

kteře jsou pro výkon určitého povolání všeobecně známé¹²². Mohu sem tedy řadit i určitou míru manuální zručnosti, odborných znalostí či organizačních schopností. Požadavky mohou být na vlastnosti psychické, ale i fyzické. Jako příklad mohu uvést požadavek na určitý styl oblékání a celkovou úpravu zevnějšku, dnes velmi dobře známý pod anglickým označením „dress code“. Za nesplňování požadavků lze považovat i skutečnost, kdy vedoucí zaměstnanec svým podřízeným trpí porušování povinností, nebo jim neoprávněně poskytuje výhody, či špatně organizuje práci.

Dle judikatury¹²³ zákoník práce ani jiné právní předpisy nestanoví, že by zaměstnavatel mohl definovat nebo změnit své požadavky pro výkon určité práce vždy jen písemně, a ani nepředpokládají jejich vyhlášení u zaměstnavatele či jiné zveřejnění. Z povahy věci ovšem vyplývá, že se stanovenými požadavky musí být seznámen každý, jehož práv a povinností z pracovněprávních vztahů se dotýkají nebo jehož práv a povinností se po vzniku pracovněprávního vztahu se zaměstnavatele dotýkat mohou.

Zaměstnavatel může dříve stanovené požadavky pro řádný výkon práce měnit, zejména, ukazuje-li se, že prostřednictvím dosud vymezených požadavků není možné dosahovat odpovídajících výsledků. Zaměstnanec nesplňující nově stanovené požadavky se z tohoto důvodu stává „nadbytečným“. Nicméně tento stav nelze kvalifikovat jako výpovědní důvod nadbytečnosti, neboť práce doposud vykonávaná zaměstnancem neodpadla, pouze byly pro její výkon stanoveny nové požadavky¹²⁴.

Podmínkou tohoto výpovědního důvodu není zavinění na straně zaměstnance. Lze ji tedy dát, i kdyby zaměstnanec z objektivních důvodů nebyl schopen požadavky splnit. Naopak ale, aby mohl zaměstnavatel tento důvod uplatnit jako výpovědní, nesmí nesplňování požadavků sám zapříčinit¹²⁵. Za takové zavinění považuji případ, kdy zaměstnavatel neumožní zaměstnanci zúčastnit se školení, na kterém by zaměstnanec získal odborné znalosti zaměstnavatelem požadované. Za takové situace by nebylo možné dát výpověď z důvodů **dle § 52 písm. f) věta druhá**.

¹²² BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

¹²³ Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 2383/2008; K požadavkům zaměstnavatele po řádný výkon práce; ze dne 3. června 2009.

¹²⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita.; KAHLE, Bohuslav.; RANDLOVÁ, Nataša.; HŮRKA; Petr.; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2013. 800 s.. ISBN 978-80-7478-033-2.

¹²⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

4.5 Výpověď z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků

Tento výpovědní důvod spojitě navazuje na důvod předešlý. Jedná se totiž o specifický případ nesplňování požadavků, kdy výše zmíněné nesplňování požadavků pro řádný výkon práce spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích. Ty svědčí o neschopnosti řádně vykonávat přidělovanou práci, kdy zaměstnanec nedosahuje pracovní výkonnosti požadované zaměstnavatelem, když ostatní stejně pracovní zařazení zaměstnanci jí dosahují. Důvodem přitom může být i skutečnost, že zaměstnanec na danou práci svými fyzickými či psychickými dispozicemi prostě nestačí. Tyto nedostatky tedy nemusí být zaměstnancem zaviněny¹²⁶.

Nejvyšší soud ve své judikatuře¹²⁷ uvádí, že tento výpovědní důvod především vůbec nevyžaduje porušení pracovních povinností (i když není vyloučeno, že neuspokojivých pracovních výsledků může zaměstnanec dosahovat také proto, že některé své povinnosti porušuje), vychází totiž z objektivního zjištění, že zaměstnanec neuspokojivých výsledků reálně dosahuje, a to bez ohledu na skutečnost, zda se tak děje v důsledku zaviněného jednání zaměstnance, alespoň ve formě nedbalosti¹²⁸. Je zcela nepodstatné, zda neuspokojivé pracovní výsledky jsou důsledkem zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti, nezodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností, či jiných. Hlavní je, že neuspokojivé pracovní výsledky objektivně existují¹²⁹. Přitom oproti výpovědním důvodům podle § 52 písm. f) věty první a druhé, je zcela nepodstatné, zda zaměstnanec všechny zaměstnavatelovy požadavky plní a právní předpisy dodržuje, tedy chodí do práce, dodržuje pracovní dobu, respektuje pokyny nadřízených a další.

Hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi podle § 52 písm.f) věty třetí je písemná výzva zaměstnanci ze strany zaměstnavatele k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, a to v posledních 12 měsících¹³⁰. Tato písemnost musí být

¹²⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

¹²⁷ Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 758/2006; K rozlišení výpovědního důvodu porušení pracovní kázně a neuspokojivých pracovních výsledků; ze dne 16. listopadu 2006.

¹²⁸ Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 619/2010; O rozdílu výpovědních důvodů písm. f) a g); ze dne 18.ledna 2011.

¹²⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita.; KAHLE, Bohuslav.; RANDLOVÁ, Nataša.; HŮRKA; Petr.; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2013. 800 s.. ISBN 978-80-7478-033-2.

¹³⁰ Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 4066/2008; K výzvě k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků; ze dne 22.září 2009.

zaměstnanci doručena do vlastních rukou¹³¹. Výzva musí také obsahovat určení dostatečné lhůty, ve které by zaměstnanec mohl prokázat zlepšení svých pracovních výsledků. Pokud by ve výzvě tato lhůta uvedena nebyla, nebo byla nepřiměřeně krátká, v případném sporu hrozí, že by soud konstatoval neplatnost výpovědi¹³².

4.6 Výpověď z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr a okamžitě zrušení pracovního poměru

Výpovědní důvod podle § 52 písm. g) věta první v sobě zároveň nese odkaz na § 55 zákoníku práce, pojednávající o okamžitém zrušení pracovního poměru. Tento způsob skončení je krajním řešením pro obě strany pracovního poměru. Zákoník práce proto opravňuje zaměstnavatele, aby tímto způsobem ukončil vztah pouze ve výjimečných situacích, kdy je nadále neúnosné, aby pracovní poměr se zaměstnancem trval ještě minimálně další dva měsíce, do uplynutí výpovědní doby. V důsledku okamžitého zrušení totiž pracovní poměr končí ihned, respektive doručením písemného zrušovacího projevu druhé straně¹³³. Z tohoto důvodu je bez významu, uvádět v písemném okamžitém zrušení jakýkoliv časový údaj¹³⁴. Na účinky skončení pracovního poměru by totiž neměl vliv. Vzhledem k těmto striktním zákonným účinkům zrušovacího projevu nepřipadá v úvahu jeho zpětvzetí, pokud již byl doručen.

Prvním ze dvou důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je **odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin** k nepodmíněnému trestu odnětí svobody ve stanovené délce trvání nejméně 1 rok. Pokud se jedná o trestný čin spáchaný v souvislosti s plněním pracovních úkolů, postačí pak nepodmíněný trest na dobu delší než 6 měsíců. Tento důvod musí být tedy podložen pravomocným rozhodnutím soudu. Takový rozsudek vyřazuje zaměstnance na stanovenou dobu z pracovního procesu a na zaměstnavateli nelze požadovat, aby na zaměstnance, navíc pokud mu svým jednáním způsobil škodu, po stanovenou dobu čekal.

¹³¹ § 334 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹³² VYSOKAJOVÁ, Margerita.; KAHLE, Bohuslav.; RANDLOVÁ, Nataša.; HŮRKA; Petr.; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2013. 800 s.. ISBN 978-80-7478-033-2.

¹³³ Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 563/2005; Okamžitě zrušení pracovní poměru a doručení zrušovacího projevu; ze dne 3. ledna 2005.

¹³⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

Druhým důvodem okamžitého zrušení je **porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci**. Rozhodující pro užití tohoto výpovědního důvodu je, zda lze porušení podřadit pod skupinu **porušení zvláště hrubým způsobem**. Otázku intenzity rozvádím dále. Příkladem takového porušení může být *zaviněná dlouhodobá neomluvená absence¹³⁵, hrubé slovní či fyzické bezdůvodné napadení zaměstnavatele, jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, krádež majetku zaměstnavatele ve větším rozsahu* a podobné. Před okamžitým zrušením pracovního poměru však musí mít zaměstnavatel tento důvod dostatečně zjištěn a prokázán. Nestačí pouhé podezření, že se nějaké porušení děje¹³⁶. Dostatečné zjištění důvodu pak zpravidla není možné bez vyjádření zaměstnance. A zde narážím na aplikační problém tohoto ustanovení, neboť zaměstnavatel jen s obtížemi získá vyjádření zaměstnance potvrzující jeho protiprávní jednání. V takovém případě je dokazování a posuzování opět věcí soudu. Z rozhodovací praxe soudů však vyplývá, že užití okamžitého zrušení pracovního poměru by mělo být spíše výjimečné a užívané pouze v případech, kdy skutečně nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance, byť třeba jen po výpovědní dobu, dále zaměstnával.

4.7 Výpověď z důvodu závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů

Zde se dostávám ke konkrétnímu případu vypuštění pojmosloví pracovní kázně¹³⁷, což bylo mimo jiné zdůvodněno tím, že institut pracovní kázně přísluší spíše služebním vztahům, než pracovnímu poměru¹³⁸. Výpověď z tohoto důvodu může být zaměstnanci dána i po jediném porušení povinností. Intenzita však musí dosahovat jistého vyššího stupně¹³⁹.

¹³⁵ Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 1435/2000; K posouzení nepřítomnosti zaměstnance jako neomluvené zmeškání práce; ze dne 10. května 2001.

¹³⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

¹³⁷ Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 3323/2008; O povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; ze dne 17. prosince 2008.

¹³⁸ BUKOVJAN, Petr. *Porušení „pracovní kázně“ v souvislostech*. Odborný článek. Časopis : Práce a mzda. 8. vydání. Praha : Nakladatelství Sagit. 2011.

¹³⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita.; KAHLE, Bohuslav.; RANDLOVÁ, Nataša.; HŮRKA; Petr.; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2013. 800 s.. ISBN 978-80-7478-033-2.

Typickým a velmi častým příkladem důvodu pro výpověď podle § 52 písm. g) **věta druhá**, je požívání alkoholu a jiných návykových látek na pracovišti. Obvyklá je také déle trvající neomluvená absence. Patří sem rovněž nepovolené užívání dopravních prostředků zaměstnavatele pro soukromé cesty zaměstnance, nebo majetkové delikty na pracovišti, či výkon soukromých činností v pracovní době.

4.8 Výpověď z důvodu soustavného méně závažného porušování povinností

Toto porušení povinností vyžaduje sice nižší intenzitu¹⁴⁰, ale zato je nutné splnění podmínky soustavnosti. Podle soudního výkladu se za soustavnost považují alespoň tři a více případů. Právní názory na délku období, v průběhu kterého lze uvažovat soustavnost, se různí. Obecně se tato doba pohybuje mezi dvěma a šesti měsíci¹⁴¹. Dopustí-li se zaměstnanec třech porušení svých povinností, které nedosahují intenzity závažného porušení, a mezi nimiž je přiměřená časová souvislost, má zaměstnavatel právo dát výpověď podle § 52 písm. g) **věta třetí**. Podle judikatury¹⁴² je tento výpovědní důvod naplněn i v případě, kdy se zaměstnanec dopustí jen jediného méně závažného porušení pracovní kázně, které však není ojedinělé. Předpokladem je, že se předtím dopustil dvou jiných méně závažných porušení pracovní kázně, a že byl v souvislosti s některým z nich v době posledních šesti měsíců upozorněn na možnost výpovědi¹⁴³.

Podmínkou platnosti této výpovědi je tedy splnění hmotněprávního předpokladu, povinnosti zaměstnavatele písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi pro méně závažné soustavné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci v případě dalšího porušení¹⁴⁴. Tato výzva sama nemá žádné právní důsledky, je ale podmínkou platnosti výpovědi.

¹⁴⁰ Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 2334/2009; Porušení pracovní povinnosti; ze dne 6.května 2009.

¹⁴¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita.; KAHLE, Bohuslav.; RANDLOVÁ, Nataša.; HŮRKA; Petr.; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2013. 800 s.. ISBN 978-80-7478-033-2.

¹⁴² Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 687/2012; K soustavnému méně závažnému porušení pracovní kázně; ze dne 6. března 2013.

¹⁴³ Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 3019/2000; K vymezení soustavného méně závažného porušení pracovní kázně; ze dne 12.dubna 2001.

¹⁴⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

Nejvyšší soud¹⁴⁵ nepovažuje toto písemné upozornění zaměstnavatele na možnost výpovědi za právní jednání, neboť nejde o takový projev vůle, se kterým by předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost, tedy faktický úkon, která je hmotněprávním předpokladem pro právní jednání, výpověď.

Typickým příkladem soustavného méně závažného porušení povinnosti je opakovaný pozdní příchod zaměstnance do zaměstnání. Z judikatury Nejvyššího soudu pak ještě opakovaná nedostatečná ochrana majetku zaměstnavatele¹⁴⁶ či opuštění pracoviště a domluva o zástupu s jiným zaměstnancem bez vědomí zaměstnavatele¹⁴⁷.

4.8.1 Lhůta pro podání výpovědi

Výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. g) lze dát pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu výpovědi dozvěděl¹⁴⁸. Nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Tyto subjektivní i objektivní lhůty jsou prekluzivní, což znamená, že po jejich marném uplynutí právo výpovědi zaniká. Pro počátek běhu **dvouměsíční prekluzivní lhůty** není rozhodující, kdy se o porušení povinností dozví přímo zaměstnavatel, ale postačí, že se o něm dozvěděl kterýkoli zaměstnanec, který je porušujícím zaměstnanci nadřízen. Ten je potom povinen neprodleně porušení oznámit zaměstnaneckým orgánům¹⁴⁹.

4.8.2 Určení intenzity porušení

Absence alespoň rámcového vodítka pro posouzení intenzity porušení v zákoně má svůj význam, neboť každý případ je ovlivněn řadou konkrétních faktorů, které si zasluhují individuální posouzení. Domnívám se však, že i pro zaměstnavatele samotného musí být složité, posoudit míru porušení a na základě toho podniknout konkrétní kroky.

¹⁴⁵ Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 3046/2010; K povaze tzv. faktického úkonu – upozornění zaměstnance na možnost výpovědi; ze dne 14. července 2011.

¹⁴⁶ Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 679/2004; ze dne 20. září 2004.

¹⁴⁷ Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 282/2005; ze dne 26. října 2005.

¹⁴⁸ § 58 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita.; KAHLE, Bohuslav.; RANDLOVÁ, Nataša.; HŮRKA; Petr.; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2013. 800 s.. ISBN 978-80-7478-033-2

Judikatura Nejvyššího soudu¹⁵⁰ stanoví, ke kterým faktorům je při posuzování intenzity porušení třeba přihlídnout. Patří sem: *osoba zaměstnance, funkce, kterou zastává, jeho dosavadní postoj k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovních povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovních povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu* a podobně. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí odpovídala tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.

Judikatura¹⁵¹ dále stanoví, že při hodnocení stupně intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci není soud vázán tím, jak zaměstnavatel sám hodnotí určité jednání zaměstnance. *A contrario* lze tedy usuzovat, že zaměstnavatel je vázán ustálenou soudní judikaturou a je zapotřebí, aby se s touto seznámil a právě její hodnotovou stupnici převzal do svých vnitřních předpisů, pokud chce předejít případným soudním sporům.

Příklad

Jako demonstrativní příklad hodnocení intenzity porušování pracovních povinností jsem zvolila značně judikovanou oblast problematiky požívání alkoholu v rámci pracovněprávního vztahu. Zákoník práce totiž spojuje zákaz požívání alkoholu jak s pracovištěm, tak s pracovní dobou¹⁵². Pokud tedy bude zaměstnanec požívat alkohol mimo budovu svého zaměstnavatele, ale v pracovní době, dopouští se porušení pracovních povinností stejně, jako když zůstane v prostorách zaměstnavatele po pracovní době a pozře alkohol. Pokud zvažují do důsledků, když zaměstnanec k obědu vypije alkoholické pivo, byť v restauračním zařízení mimo pracoviště, ale v pracovní době, porušuje své povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Stejně tak, když zaměstnanec po pracovní době setrvá na pracovišti, kde požije alkohol, dopouští se porušení povinnosti rovněž. Až v tomto názorném

¹⁵⁰ Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 3178/2010; ze dne 15. prosince 2011.

¹⁵¹ Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 2172/2010; ze dne 2. srpna 2011.

¹⁵² § 106 odst. 4 písm. e) zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

příkladu tedy dostávají okolnosti, k nimž se přihlíží při posuzování intenzity porušení, svůj velký význam.

Pro názornost uvádím ještě další příklad posuzování intenzity porušení pracovních povinností. Představme si tedy situaci, kdy ředitel výroby podnikne služební cestu ve svém voze, řízeném osobním řidičem, za doprovodu zapisovatelky. V čase oběda zastaví ředitel se svým doprovodem v restauraci, kde si k české specialitě obědového menu objedná rovněž sklenici alkoholického piva. Nabídku požití alkoholického nápoje k jídlu učiní ředitel rovněž zapisovatelce i řidiči.

V případě zapisovatelky bych posoudila situaci jako *méně závažné porušení pracovních povinností*. Neboť zkonsumovaná sklenka piva možná povede k tomu, že bude zapisovat pomaleji a nekvalitně, nicméně k práci se staví zodpovědně, důsledky způsobené jejím porušením nebudou závažné a škoda vznikne v minimálním rozsahu. Postih tak připadá v úvahu až při opakování takové činnosti a vzniku předmětné soustavnosti.

U řidiče lze jeho provinění považovat za závažnější. Osobně bych intenzitu posoudila jako *závažné porušení povinností* vyplývajících z právních předpisů. Nejen, že porušuje předpisy trestněprávní, tedy dopouští se trestného činu ohrožení pod vlivem návykové látky¹⁵³, ale porušuje (pro mou práci primárně) také předpisy práva pracovního. Jeho postoj k plnění pracovních úkolů se jeví jako neodpovědný, důsledky porušení mohou být fatální a jelikož jeho odpovědnost je nepoměrně vyšší, v případě dopravní nehody může po něm zaměstnavatel požadovat rovněž náhradu škody.

Nejvyšší intenzity však bezesporu dosahuje porušení povinností ředitele výroby, respektive vedoucího zaměstnance. Nejen, že sám v pracovní době požíval alkoholické nápoje. Pokud totiž pobídl k pití své zaměstnance a v případě řidiče navíc ještě připustil, aby pod vlivem alkoholu řídil služební vozidlo, porušil tím jednu z hlavních povinností vedoucího zaměstnance, a to zabezpečovat dodržování právních předpisů a vnitřních předpisů zaměstnavatele¹⁵⁴. Intenzitu porušení v tomto případě zvyšuje také fakt, že nejen nedbal na dodržování předpisů, ale v podstatě k jejich porušení naváděl. Povaha jeho funkce si přitom žádá pravý opak. A vzniklé důsledky mohou přinést nemalé

¹⁵³ § 274 zákona č.40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁴ § 302 písm. f) zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

škody. Jedná se tedy dle mého názoru přinejmenším o *závažné porušení povinnosti*, spíše však o porušení povinností *zvláště hrubým způsobem*.

4.9 Výpověď z důvodu porušení povinnosti léčebného režimu

Oproti pracovnímu zákoníku č. 65/1965 Sb. se jedná o nový výpovědní důvod, který dřívější zákon dokonce zakazoval. Poměrnou novinkou je i v současném zákoníku č. 262/2006 Sb., byl totiž zařazen teprve velkou novelou v roce 2012. Zaměstnavatel tak může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr pro porušení léčebného režimu zvláště hrubým způsobem. Opět však existuje hmotněprávní předpoklad v podobě podmínky, že porušení povinnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného musí být zjištěno v době prvních 21 dnů trvání pracovní neschopnosti¹⁵⁵. Tedy v době, kdy je náhrada mzdy nebo platu poskytována zaměstnavatelem.

Zařazení tohoto důvodu pod písmeno h) již dost rozsáhlého paragrafu 52 je nasnadě a pro mne snad trochu nesouvislé. Problémem totiž je, že i když se zaměstnanec dopustí sebehoršího porušení povinnosti léčebného režimu (obvyklým příkladem je, když odjede namísto léčení se na rekreaci), nejedná se o porušení vlastní pracovní povinnosti. Zaměstnavatel proto nemůže použít žádný z výpovědních důvodů předchozích, na výkonu pracovní činnosti závislých. Zřejmě proto byl formulován nový samostatný výpovědní důvod.

Souhlasím s názorem Hůrky¹⁵⁶, který tuto změnu vidí jako nesystémové řešení, neboť se jedná o porušení veřejnoprávní povinnosti, za níž následuje soukromoprávní sankce od zaměstnavatele. To vede k nepřipustné ingerenci veřejného práva do zákoníku práce. Kontrolní a sankční pravomoci nositele nemocenského pojištění jsou totiž přenášeny na zaměstnavatele. Zaměstnavatel tedy musí složitě posuzovat intenzitu porušení léčebného režimu, z čehož následně vyvodí, zda skutečně přistoupí k výpovědi pro důvod specifikovaný v **§ 52 písm. h)** či „jen“ sníží nebo odejme náhradu mzdy či platu, která zaměstnanci po dobu pracovní neschopnosti náleží¹⁵⁷. V případném soudním sporu je však pro zaměstnavatele nesmírně složité hrubé porušení léčebného režimu prokazovat.

¹⁵⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

¹⁵⁶ HŮRKA, Petr. *Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012*. Časopis : Práce a mzda. 10. vydání. Praha : Nakladatelství Sagit. 2011. Dostupné z elektronické databáze ASPI.

¹⁵⁷ § 192 odst. 5 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Z léčebných povinností se hovoří zejména o povinnosti zdržovat se v místě pobytu a povinnosti dodržovat doby a rozsah povolených vycházek. Místem pobytu se v tomto případě rozumí místo, které zaměstnanec sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Doby a rozsah vycházek stanoví ošetřující lékař. Zaměstnavatel smí požádat ošetřujícího lékaře o sdělení léčebného režimu v rozsahu, v jakém je oprávněn jeho dodržování zaměstnancem kontrolovat.

Pokud se však zaměstnanec v místě pobytu zdržuje, není zaměstnavatel oprávněn jej sankcionovat. Jakým způsobem se zaměstnanec v průběhu léčby chová, byť na určeném místě, je pro zaměstnavatele nedůležité. Při kontrolách je povinen postupovat podle zákoníku práce¹⁵⁸ a při zjištění porušení povinnosti vyhotovit o kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, které shledává porušením léčebného režimu. Stejnopis tohoto záznamu doručí zaměstnanci, příslušné okresní správě sociálního zabezpečení a ošetřujícímu lékaři¹⁵⁹.

Výpověď tedy přichází v úvahu, pokud zaměstnanec poruší alespoň jednu ze dvou výše zmíněných povinností léčebného režimu¹⁶⁰. A to zvláště hrubým způsobem. Kritéria určení intenzity jsou pak obdobná těm, které jsem již několikrát zmínila. Toto subjektivní posouzení „zvláště hrubého způsobu“ porušení dle mého názoru užití celého výpovědního důvodu ještě ztěžuje. Je dána rovněž kratší doba pro uplatnění výpovědi. Zaměstnavatel totiž musí dát zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu pouze do jednoho měsíce ode dne, kdy se o porušení léčebného režimu dozvěděl¹⁶¹. Výpovědní doba činí jako u jiných výpovědních důvodů minimálně dva měsíce, nevzniká však nárok na odstupné.

¹⁵⁸ § 192 odst. 6 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁹ TIETJENOVÁ, Karolína a autorský kolektiv. *Meritum mzdy 2010*. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2010. 757s. ISBN 978-80-7357-515-1.

¹⁶⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

¹⁶¹ § 57 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

5 Následky skončení pracovněprávního vztahu

Skončení pracovního poměru může nastat jedině na základě některé právní skutečnosti, s níž právo takové právní účinky spojuje. Skončení pracovněprávního vztahu současně znamená i zánik většiny práv a povinností tvořících jeho obsah. Zanikají všechna práva a povinnosti, které jsou spojeny s předmětem pracovněprávního vztahu¹⁶². Na druhé straně však řada práv a povinností se skončením pracovního poměru nezaniká, ale naopak vzniká.

5.1 Nárok na podporu v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti představuje finanční plnění poskytované v případě nemožnosti výkonu vhodného zaměstnání a slouží primárně k zajištění životních potřeb. Ukončení pracovního vztahu bez vážnějšího důvodu, s sebou nese snížení podpory v nezaměstnanosti. Do reformy v roce 2006 se tato skutečnost do vyplácení dávek v nezaměstnanosti neprojevovala. V rámci snah o úsporu veřejných rozpočtů, byl však limit nastaven také důvodem vstupu účastníka do systému podpor. Nepopiratelným efektem je motivace k hledání zaměstnání a setrvání v systému veřejných dávek co nejkratší dobu. Bližší úpravu této problematiky přináší zákon o zaměstnanosti¹⁶³.

Výše podpory se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku. Vliv má také právě způsob, jakým byl pracovní poměr ukončen. Pokud totiž zaměstnanec ukončil poslední zaměstnání bez vážného důvodu, který lze spatřovat třeba v nemoci, pro kterou zaměstnání již není možné dále vykonávat, snižuje se jeho percentil vyměřovacího základu peněžní dávky. Vůbec pak nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti ten, se kterým byl v uplynulých 6 měsících ukončen pracovněprávní vztah okamžitým zrušením, nebo na základě výpovědi dle § 52 písm. h), tedy nedodržení režimu dočasné pracovní neschopnosti¹⁶⁴.

Nárok na podporu záleží na řadě podmínek. Tou přednostní je odpracování zákonem¹⁶⁵ stanovené doby. Dále skutečnost, že účastník systému podpory není

¹⁶² BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.

¹⁶³ Zákon č.435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶⁴ TIETJENOVÁ, Karolína a autorský kolektiv. *Meritum mzdy 2010*. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2010. 757s. ISBN 978-80-7357-515-1.

¹⁶⁵ Zákon č.435/2004 Sb. a Zákon č.155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

zároveň poživitelem starobního důchodu. A samozřejmě doručení žádosti o přiznání podpory krajské pobočce Úřadu práce. Vyplácení podpory v nezaměstnanosti je rovněž podmíněno časovým rozsahem. V zákoně se hovoří o „podpůrčí době“, tedy časovém úseku, po který je účastník oprávněn pobírat podporu. Pro její určení je rozhodující věk žadatele dosažený ke dni podání žádosti o podporu. Dalším eliminujícím faktorem je pak délka podpůrčí doby. Sazba podpory se totiž snižuje s délkou jejího trvání. Po první dva měsíce podpůrčí doby náleží účastníku celých 65% průměrného čistého měsíčního výdělku, za další dva měsíce je to 50% a po zbývající měsíce už pouze 45%. Pokud se však považuje skončení pracovního poměru pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k účastníkem vykonávané práci, činí sazba podpory v nezaměstnanosti pouhých 45% průměrného čistého měsíčního výdělku od prvního dne její výplaty¹⁶⁶.

5.2 Žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru

Pokud zaměstnanec považuje výpověď od zaměstnavatele za neopodstatněnou a protiprávní, neváhá využít prostředků občanského soudního řízení. Zákoník práce¹⁶⁷ poskytuje zaměstnanci, ale i zaměstnavateli možnost napadnout neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením u soudu ve lhůtě dvou měsíců, ode dne kdy měl údajně pracovní poměr skončit. Jedná se o tzv. určovací žalobu. Teorie ji řadí mezi „jiné určovací žaloby“, není totiž vyjmenována v ustanoveních občanského soudního řádu¹⁶⁸, ale vyplývá z konkrétního právního předpisu.

Obvyklým návrhem znění petitu je určení, že rozvázání pracovního poměru je neplatné a zároveň, že zaměstnancův poměr stále trvá. Důvodem je snaha o zajištění pracovního místa, spojitě s finančním zaopatřením. Avšak pravomocná rozhodnutí soudu vydaná na základě určovacích žalob nemohou mít za následek určení neplatnosti výpovědi a navrácení zaměstnance zpět do pracovního poměru. Soudním řízením se pouze zjišťuje, zda předmětný právní vztah existuje či nikoli. Rozsudek o této určovací žalobě má tak pouze deklaratorní charakter. Určení povinnosti zaměstnavatele

¹⁶⁶ TIETJENOVÁ, Karolína a autorský kolektiv. *Meritum mzdy 2010*. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2010. 757s. ISBN 978-80-7357-515-1.

¹⁶⁷ § 72 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶⁸ § 80 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

k obnovení pracovního poměru bude případně předmětem dalšího řízení, s již konstitutivním rozsudkem¹⁶⁹.

Účastníci řízení si však mohou své sporné nároky upravit také formou smíru a tento smír následně předložit soudu, před kterým vedou určovací řízení, ke schválení. Nabízí se zároveň ukončení formou dohody o narovnání, ve spojení se zpětvzetím žaloby. Zejména ze strany zaměstnavatele bývá tento způsob hojně využíván, neboť znakem pracovněprávních sporů bývá obvykle důkazní nouze, v důsledku čehož spor nabývá na časové náročnosti a zároveň také finančních nákladech.

5.3 Odstupné

Vzhledem k tomu, že zákonné odstupné připadá v úvahu zejména u výpovědních důvodů §52 písm. a) až c), a smluvní odstupné přísluší na základě ujednání v pracovní nebo kolektivní smlouvě, či úpravy vnitřního předpisu pouze některým zaměstnancům, stojí mimo rámec mé práce. Nebudu tedy jednorázový peněžitý příspěvek náležející zaměstnanci po skončení pracovního poměru¹⁷⁰ blíže právně rozebírat. Dovoluji si v této souvislosti pouze zmínit studii evropské sítě advokátních kanceláří Deloitte Legal¹⁷¹, publikovanou v českých médiích a prezentovanou advokátem Janem Procházkou¹⁷², která přináší převratný průzkum v oboru zaměstnanosti v Evropě. Dle mého názoru poskytuje komplexní pohled na stav české politiky zaměstnanosti v oblasti skončení pracovního poměru v porovnání s ostatními evropskými zeměmi.

Navzdory multimediálnímu tlaku sdělovacích prostředků studie tvrdí, že propouštění zaměstnanců v České republice je v evropských poměrech levné, nikoli však jednoduché. Podle průzkumu mají nejtvrďší podmínky propouštění zaměstnavatelé z Itálie. Propouštění zaměstnance je v Itálii drahé kvůli dlouhým výpovědním dobám zakotveným v kolektivních smlouvách i relativně vysokému zákonnému odstupnému. Obdobně jsou na tom i Belgie a Španělsko. V obou zemích jsou vysoké náklady na propouštění zaměstnance způsobeny dlouhými výpovědními dobami, vysokým

¹⁶⁹ TIETJENOVÁ, Karolína a autorský kolektiv. *Meritum mzdy 2010*. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2010. 757s. ISBN 978-80-7357-515-1.

¹⁷⁰ TIETJENOVÁ, Karolína a autorský kolektiv. *Meritum mzdy 2010*. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2010. 757s. ISBN 978-80-7357-515-1.

¹⁷¹ Deloitte Legal. *Studie: Propouštění v Evropě : podmínky se mění*. Odborný článek dostupný na webu : <http://www.deloittelegal.cz/moderni-rizeni-propousteni-v-evrope-podminky-se-meni.html>. 26.4.2013.

¹⁷² Deloitte Legal. *Propouštění lidí ze zaměstnání*. Přepis televizního rozhovoru dostupný na webu : <http://www.deloittelegal.cz/propousteni-lidi-ze-zamestnani.html>. 12.11.2012.

odstupným a někdy dokonce i nutnou asistencí právníků. Do skupiny pěti zemí s nejvyššími náklady na výpověď zaměstnance pak patří ještě Nizozemsko a Švédsko.

Náklady na propuštění zaměstnance v České republice jsou srovnatelné s ostatními postsocialistickými zeměmi Evropy. Tedy dvakrát nižší než v zemích ostatních. V porovnání s Itálií jsou náklady zhruba pětinové. Propuštění nadbytečného zaměstnance neznámá pro českého zaměstnavatele enormní finanční zátěž, v porovnání právě se zaměstnavatelem italským je ale hodně komplikované. A to z důvodu, jak již bylo zmíněno, složité a nejednoznačné právní úpravy, ale také kvůli nízké flexibilitě. Narážím zde na ustanovení §50 odst. 2, tedy povinnost zaměstnavatele dát výpověď pouze z důvodu stanoveného v §52 zákoníku práce. Takto striktně definovaná pravidla pro výpověď nemají v Evropské unii obdobu. V mnoha státech totiž postačí k propuštění pracovníka jen obecné zdůvodnění.

Výpočet délky pracovní doby se v Evropě obvykle určuje podle počtu odpracovaných let. Zatímco nejkratší výpovědní doby jsou v Lotyšsku, Rumunsku či Španělsku, a obvykle nepřekročí ani jeden měsíc, nejdelší jsou ve skandinávských zemích, kde dosahují délky až šesti měsíců. Své specifikum má v této oblasti Velká Británie. Zaměstnanci tu náleží za každý odpracovaný rok jeden týden výpovědní doby, nejvýše však 12 týdnů. Pokud tedy zaměstnanec pracuje u stejného zaměstnavatele pouhý rok, jeho výpovědní doba uplyne během jediného týdne. To je obecně nejkratší výpovědní lhůta v Evropě. Česká republika si zachovává své standardní nejméně 2 měsíce počínající od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce podle díky § 51 zákoníku práce. Hovoří se zde i o tom, že výpovědní doba smí být prodloužena a to pouze písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Z hlediska odstupného jsou největší finanční náklady na propuštění zaměstnance vynaloženy zaměstnavateli ze Španělska, Itálie, či Švédska. Španělský zaměstnanec mohl ještě do nedávna, tedy před ekonomickou krizí země obdržet odstupné ve výši až dvanácti měsíčních platů. Zaměstnanci z Itálie získají za každý odpracovaný rok u zaměstnavatele odstupné ve výši jedné měsíční mzdy. Ve Švédsku sice zákonný institut odstupného neexistuje, přesto je však velmi často ujednáno v pracovních smlouvách, a to běžně na šesti až patnácti násobek měsíční mzdy. Pro evropské státy je obvyklé odstupné ve výši jednoho až tří měsíčních platů. Nejtvrďší podmínky mají jistě

zaměstnanci němečtí, belgičtí, nizozemští, norští a finští. Nárok na odstupné totiž nemají vůbec. Tedy ze zákona nikoli, může jim však být poskytnuto dohodou v pracovní či kolektivní smlouvě, nebo přímo v samotné výpovědi.

V porovnání se zbylými zeměmi Evropy tedy stojí Česká republika se svými dvěma měsíci výpovědní doby a jedním až třemi měsíčními platy odstupného někde na nižším Evropském středu.

5.4 Povinnosti zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru

Specifický vztah zaměstnavatele k zaměstnanci nekončí pouze uplynutím výpovědní doby nebo doručením okamžitého zrušení pracovního poměru. V souvislosti s rozvázáním pracovního poměru totiž vznikají zaměstnavateli ještě další zákonné povinnosti. Tyto povinnosti se dotýkají zejména ukončení právního vztahu se zaměstnancem a umožnění zaměstnanci založit nový vztah u jiného zaměstnavatele¹⁷³.

Po skončení pracovního má zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci „**Potvrzení o zaměstnání**“¹⁷⁴. Mezi laickou veřejností je tento dokument častěji znám pod označením „*Zápočtový list*“. Nový zaměstnavatel si potvrzení o zaměstnání vyžádá, neboť mu snadno a rychle poskytne přehled o zaměstnancově původním pracovním závazku. Zákon definuje náležitosti, které musí být v potvrzení uvedeny. Mezi ně patří typové údaje o předešlém zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti, a jaká byla délka jejich trvání. Dále pak druh vykonávané práce. Úroveň dosažené kvalifikace. Zda byl pracovní poměr zrušen z důvodu porušení právních povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby. Důležitou je informace, zda jsou ze zaměstnancovy mzdy prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka na mzdě váznoucí, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky. A v poslední řadě údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

Oproti zaměstnavatelově povinnosti vydat potvrzení o zaměstnání, poskytnutí **Pracovního posudku** není samozřejmou povinností. Zaměstnavatel je povinen vydat

¹⁷³ HŮRKA, Petr. Pracovní právo v bodech s příklady. *Povinnosti zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru*. 2008. Dostupné z elektronické databáze ASPI.

¹⁷⁴ § 313 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

pracovní posudek až na žádost zaměstnance, a to do 15 dnů. Není však povinen učinit tak dříve než 2 měsíce před skončením pracovního poměru¹⁷⁵. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají spojitost s výkonem pracovní činnosti, a které umožní novému zaměstnavateli lepší poznání zaměstnance a jeho správné zařazení na pracovní místo.

Nezřídkou však bývají informace v pracovních posudcích subjektivně podbarvené. Důvodem je obvykle osobní vztah hodnotícího k zaměstnanci. Ke zjištění správnosti skutečností uvedených v posudku o pracovní činnosti lze proto využít také institut **Referencí**. Ten umožňuje, aby se zaměstnavatel obrátil na předchozího zaměstnavatele za účelem ověření informací v posudku uvedených. Zaměstnavatel přitom neporušuje osobní práva zaměstnance a nemá k tomuto kroku zapotřebí ani zaměstnancova souhlasu, pokud okruh zjišťovaných údajů je shodný s tím, který už zaměstnanec předložil v pracovním posudku. S ohledem na profesní etiku je však vhodné sdělení úmyslu zaměstnavatele ověřit uvedené údaje u předchozího zaměstnavatele rovněž zaměstnanci. Žádost o reference může totiž vyústit ve sdělení neformálních informací, odlišných od těch, které zaměstnanec sám zaměstnavateli sdělil, a může se dostat do rozporu ochranou osobnostních práv zaměstnance¹⁷⁶.

¹⁷⁵ § 314 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷⁶ TIETJENOVÁ, Karolína a autorský kolektiv. *Meritum mzdy 2010*. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2010. 757s. ISBN 978-80-7357-515-1.

Závěr

Pracovní právo je každodenní součástí života člověka. Pracovněprávní vztah je totiž nejběžnějším prostředkem k uspokojení základních lidských potřeb a znalost alespoň jeho obecných znaků je nezbytná. Se zájmem strany pracovněprávního vztahu definují svá práva, je však nutné, aby disponovaly znalostí také základních povinností z tohoto vztahu plynoucích. Ve své práci jsem se zaměřila zejména na stranu zaměstnance. Je všeobecně známou pravdou, že koncepce pracovního práva jsou ve většině zemí Evropy pojaty spíše „*prozaměstnanecky*“. To považuji za nezbytnost, neboť z povahy pracovněprávního vztahu jasně vyplývá, že zaměstnavatel je tou silnější polovinou pracovněprávního vztahu. Pro zaměstnavatele není ztráta protějšku v pracovněprávním vztahu zásadním problémem, zatímco zaměstnanec se bez zaměstnavatelovy součinnosti dostává prakticky do existenční krize, neboť přichází o zásadní zdroj příjmů, tedy prostředek obživy. Proto je nanejvýše vhodné, aby zaměstnavatelovu libovůli v zacházení se zaměstnancem omezovaly zákonné mantinely. I zde však musí být snaha o přiměřenost, neboť zaměstnanec by neměl být v pracovněprávním vztahu zvýhodňován na úkor zaměstnavatele.

V první řadě jsem se ve své práci pokusila blíže prozkoumat povinnosti zaměstnance plynoucí z pracovněprávního vztahu. Shledávám, že právní úprava je v této oblasti značně roztržštěná a vyhledat v rozsáhlém textu zákona konkrétní povinnost zaměstnance není jednoduché. Krom toho, definice povinností jsou strohé, na mnoha místech opakující se a bez důslednějších sankcí. Tuto úpravu povinností proto shledávám pro reálný zaměstnanecký vztah jako nedostatečnou. Na druhou stranu je pochopitelné, že základní text právního odvětví, jako je právě zákoník práce, nelze rozšiřovat do větších rozměrů, neboť by tím jeho přehlednost o mnoho klesla. A stejně tak dle mého názoru není možné shromáždit veškeré povinnosti stran pracovněprávního vztahu do souborného ustanovení, jelikož povinnosti v pracovním právu jsou natolik různorodé, že je vhodnějším řešením zasadit jednotlivé povinnosti v systematické pracovněprávní zákoníku ke každé specifické hlavě zvlášť. S ohledem na zmiňované problémy právní úpravy považuji ustanovení zákoníku práce ve věci definice povinností za rámcová. Jejich hlavním účelem je směřovat druh povinností. Samotné povinnosti však vyžadují svou bližší konkretizaci.

V pracovněprávním vztahu nelze pouze spoléhat na intuici zaměstnance a jeho právní povědomí, ovlivněné řadou zkušeností osobních, či radami přátel, nebo dokonce médií. Za vhodnou cestu k nutné konkretizaci povinností zaměstnance považuji užití vnitřních předpisů. Jakkoli mohou být vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli přátelské, je na místě věnovat se svědomitě sestavování vnitřních předpisů, zejména pak pracovních řádů, které nejlépe poslouží jako nástroj identifikace povinností. Propojení zákona s interním předpisem jeví se vhodným řešením, neboť zákon poskytuje rámec povinností, které mohou být vnitřním řádem upraveny, avšak jejich úpravu nikterak nelimituje a umožňuje adaptaci na konkrétní podmínky zaměstnavatele. Již jsem uzavřela, že zaměstnavatel je v pracovněprávním vztahu silnější entitou, proto nepovažuji za škodné, zatížit ho také vnitřní normotvorbou. Jistě to s sebou nese své náklady. To je však kompenzováno faktem, že je stanovena možnost, nikoli povinnost vnitřní předpisy sestavit. Nicméně v této podobě právní úpravy považuji vnitřní novotvorbu za maximálně účelnou. Dle mého názoru lze tím předejít řadě sporů týkajících se předmětu pracovního závazku zaměstnance.

Dalším objektem zkoumání mé práce byly následky případného porušení povinností ze strany zaměstnance. Skrze veškeré mírnější formy postihu v rámci pracovněprávního vztahu, primárně jsem se zaměřila na jeden z důsledků porušení povinností, a to skončení pracovněprávního vztahu. V této oblasti lze jasně spatřovat limitaci zaměstnavatelovy libovůle. Zákoník práce nabízí poměrně širokou škálu výpovědních důvodů, ze kterých je patrná inspirace nadnárodní úpravou i snaha o vytvoření „všeobsahu“. Domnívám se však, že touto snahou značně utrpěla systematika kodexu v oblasti ustanovení § 52. Zákoník v tomto disponuje osmi skupinami výpovědních důvodů, označenými písmeny. Ve své práci jsem se zaměřila na rozbor tří z nich. Souhrnně se jedná o ty výpovědní důvody, které sledují porušení povinností, ať už definovaných právními předpisy, či požadavky zaměstnavatele, na straně zaměstnance. Jejich třídění do tří skupin však nepovažuji za příliš šťastné. Rozdělení skupin výpovědních důvodů pod příslušná písmena, již tak rozsáhlého, paragrafu 52 ubírá na jeho přehlednosti. Tím spíše, když mezi výpovědními důvody soustředěnými pod jedním písmenem postrádám bližší souvislost.

Skončení pracovněprávního vztahu v důsledku nesplňování požadavků právních předpisů je logickým následkem. Obdobně zánik pracovněprávního vztahu na základě nesplňování požadavků zaměstnavatele má své opodstatnění. Další třídění výpovědních důvodů však shledávám zbytečným. Neuspokojivé pracovní výsledky totiž považuji pouze za podskupinu výpovědního důvodu nesplňování požadavků zaměstnavatele. Požadavkem zaměstnavatele na své zaměstnance je nepochybně dosažení uspokojivého pracovního výsledku, který povede k pozitivní bilanci podniku. Logickým argumentem *a contrario* tedy usuzuji, že dosažení neuspokojivých pracovních výsledků je nesplněním požadavku zaměstnavatele.

Rovněž všechny stupně intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práce lze snadno subsumovat pod skupiny základních dvou výše uvedených výpovědních důvodů. Závažné porušení pracovní povinnosti i soustavné méně závažné porušení pracovní povinnosti nebo porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem bude vždy zároveň porušením požadavku zaměstnavatele, v horším případě také porušením právního předpisu. Tím spíše, že v platné systematice výpovědních důvodů postrádám postih za méně závažné, nikoli však soustavné porušení pracovních povinností, a porušení pracovních povinností hrubým způsobem, nikoli však zvláště hrubým. Lze tedy usuzovat, že tato porušení pracovních povinností jsou prostým nesplněním požadavku zaměstnavatele, ale nedosáhla v systematice zákoníku práce na vlastní výpovědní důvod.

Nad smyslem posledního z výpovědních důvodů polemizuji už v samotném textu práce. Léčebný režim totiž jistě nelze považovat za náplň pracovní činnosti. Krom ztráty pracovní síly totiž nemá zaměstnavatelův provoz s léčebným režimem zaměstnance žádné spojení. Postrádám tedy logiku v tom, proč by měl zaměstnavatel v rámci pracovněprávního vztahu sankcionovat porušení povinnosti, která s předmětem pracovněprávního vztahu nikterak nesouvisí.

Dalším problémem této oblasti jsou dle mého mínění lhůty. Zatímco nesplňování požadavků, ať už zákonných, či zaměstnavatelových, považuji za samozřejmý výpovědní důvod, neuspokojivé pracovní výsledky dovoluji si zařadit do stejné kategorie. Zákonem poskytovanou lhůtu 12 měsíců považuji za přehnanou. V případě menší výroby v počtu několika zaměstnanců může být jediný, byť snaživý zaměstnanec, který však dispozicemi na výrobu nestačí, svými neuspokojivými pracovní výsledky po

tak dlouhou dobu pro firmu devastační. Protiargumentem je skutečnost, že zaměstnavateli za účelem bližšího poznání schopnosti a výkonnosti zaměstnance slouží zkušební doba. Domnívám se však, že nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnavatel po tom, co zaměstnance vyzval k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, čekal ještě celý kalendářní rok, než pracovněprávní vztah ukončí. Zde tedy považuji zákonnou úpravu za příliš striktní a domnívám se, že vhodnějším řešením by byla zákonná úprava dodatečné lhůty poskytované zaměstnanci ke zlepšení svých výsledků.

Obdobně výpovědní důvody pro porušování povinností v různém rozsahu intenzity s sebou nesou svá úskalí. Problémem je dle mého názoru určení intenzity porušení. Judikатурní praxe zavedla princip, kdy se intenzita porušení nepovažuje podle předem stanovených podmínek zaměstnavatele, nýbrž rozhodnutím soudu. Zaměstnavatel je tedy při sestavování pracovních řádů limitován rozhodnutími soudu a musí svůj interní předpis přizpůsobit názoru judikatury. V opačném případě totiž hrozí nebezpečí, že možný soudní spor ve věci intenzity porušení pracovní povinnosti skončí pro zaměstnavatele nepříznivým výsledkem, neboť jeho představy o závažnosti povinností se liší od těch judikovaných. Domnívám se, že pokud zákon poskytne zaměstnavateli prostor, aby provoz svého podniku upravil vnitřním předpisem, měl by pak jeho počín respektovat. Jestliže zaměstnavatel předem seznámí své zaměstnance se závažností té které povinnosti a připomene též případné následky jejího porušení, považuji zásah soudu do těchto zaměstnavatelem nastavených pravidel za neoprávněný. Pochopitelně není možné, aby vnitřní předpis obsahoval právní excesy. Na druhou stranu by v takovém případě připadala v úvahu žaloba na neplatnost vnitřního předpisu, nikoli však žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí.

Předmětem častých diskuzí odborné veřejnosti v rámci liberalizace pracovního práva je začlenění výpovědi bez udání důvodu s přiměřeným odstupným. Osobně považuji naše právní prostředí za nevyzrálé pro zanesení tak silného výpovědního důvodu. Na druhou stranu nelze pominout fakt, že podle platné právní úpravy může dát zaměstnanec výpověď z pracovního poměru z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu, oproti tomu zaměstnavatel je při ukončování pracovněprávního vztahu limitován daleko striktněji. Samozřejmě je nutno pamatovat také na aplikační dosah praxe. Není totiž výjimkou, aby zaměstnavatel některý z výpovědních důvodů uměle vytvořil účelovými organizačními změnami, v jejichž důsledku se zaměstnanec stane

nadbytečným, stanovováním nadstandardních požadavků, které zaměstnanec není schopen splnit, i vytvářením nepřátelského prostředí na pracovišti, které přiměje zaměstnance ke skončení pracovního poměru z vlastní vůle. Vystává tedy otázka, zda není vhodnějším a bezesporu také důstojnějším řešením problému umožnit zaměstnavateli využití výpovědi bez udání důvodu. V takovém případě však považuji za nezbytné doplnit tento výpovědní důvod ještě dostatečným odstupným.

Pro řádnou aplikaci tohoto výpovědního důvodu bych předvíдалa provedení hned několika zásahů do právní úpravy. V první řadě je nutné, přikládat ještě větší váhu vnitřnímu předpisu, který je sice závazným pro zaměstnavatele i zaměstnance, ale bez hlubšího významu pro soudy. Pokud by tedy zaměstnavatel ve svém vnitřním předpise předvídal možnost výpovědi bez udání důvodu, nezbyvá soudům, než jeho vnitřní normotvorbu respektovat a jednat rovněž v duchu interního předpisu.

Obdobně není na tento výpovědní důvod připraven ani systém odstupného, v jehož stanovení by bylo třeba inspirovat se ostatními zeměmi s ustálenou praxí výpovědi bez udání důvodu. Finanční vyspělost naší ekonomiky není s to unést odstupné v nepřiměřené výši a výpověď bez udání důvodu by se stala mrtvým výpovědním důvodem. Na druhou stranu z flexibility pracovněprávního vztahu nelze činit libovůli a zneužití tohoto výpovědního důvodu by mělo být omezeno alespoň jeho finanční nákladností. V odborných kruzích se často hovoří o odstupném ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku, které mi připadá přiměřené a na naše právní prostředí aplikovatelné.

V závěru svých rozborů tedy shledávám, že k usnadnění pohybu na trhu práce by zákoník v oblasti úpravy skončení pracovněprávního vztahu ještě potřeboval určitou dávku liberalizace a flexibility. Potřeby však nedosahují takové naléhavosti, abychom v dnešní nejisté době občanskoprávní novelizace, narušovali právní jistotu ještě novelizací zákoníku práce. Základní zásady pracovního práva považuji za správné a prověřené, a právě v jejich duchu by se měl vést celý pracovněprávní vztah. Zaměstnavatel dostává při sjednávání obsahu pracovněprávního vztahu svůj prostor a právě jemu samotnému je do rukou vložena možnost upravit si v rámci zákona svůj provoz individuálně. Rovněž zaměstnanci je ze strany pracovního zákoníku poskytnuta dostatečná ochrana. Dokonce jsem při procházení rozsáhlé materie v oblasti žalob na neplatnost výpovědi nenarazila na jedinou, v níž by na straně žalobce figuroval

zaměstnavatel. I tento fakt mi napovídá, že zaměstnanec si je svého výsadního postavení v oblasti pracovního práva vědom a nezřídka využívá poskytované prostředky ke své právní ochraně. Výpovědní důvody zákoníku práce v oblasti porušení povinnosti zaměstnance považuji za příliš široké. Rozdělení prakticky totožných skutkových podstat do několika odstavců ustanovení označuji za zbytečné a na přehlednosti ubírající. Vhodným řešením je dle mého názoru spojení obsahově totožných výpovědních důvodů v jediný odstavec, který pak výkladem umožní aplikaci i ostatních podobných porušení. Začlenění výpovědního důvodu, který má oporu v porušení veřejnoprávní povinnosti, považuji za naprosto liché řešení a jeho zařazení do zákoníku práce bych zcela vypustila.

MARTINA BARBARIČOVÁ

Seznam použité literatury

Knižní zdroje :

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 599s. ISBN 978-80-7400-405-6.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1.vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck. 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita.; KAHLE, Bohuslav.; RANDLOVÁ, Nataša.; HŮRKA; Petr.; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2013. 800s. ISBN 978-80-7478-033-2.
- JAKUBKA, Jaroslav.; SCHMIED, Zdeněk.; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce*. 8.aktual. vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG. 2012. 159s. ISBN 978-80-7263-709-6.
- JAKUBKA, Jaroslav. *Vnitřní předpisy zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství ASPI. 2008. s. 20. ISBN 978-80-7357-396-6.
- TIETJENOVÁ, Karolína a autorský kolektiv. *Meritum mzdy 2010*. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR. 2010. 757s. ISBN 978-80-7357-515-1.
- GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*, 4. upravené vydání. Plzeň: Nakladatelství Aleš Čeněk, 2007, 343 s. ISBN 978-80-7380-023-9.

Elektronické zdroje :

- Elektronická databáze beck-online.cz
- Elektronická databáze ASPI
- Elektronická databáze CODEXIS
- webové stránky : <http://www.epravo.cz>
- webové stránky : <http://jinepravo.blogspot.cz>
- webové stránky : <http://cs.wikipedia.org>
- právní slovník beck-online.cz

Odborné články :

- ZUSKA, Karel. *Pracovní kázeň*. Odborný článek, publikovaný na webu EPRAVO.CZ. 30.10.2006. Dostupný na: <http://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-kazen-43979.html>
- KAHLE, Bohuslav. *Vnitřní předpis a kolektivní smlouva*. Časopis : Právo a zaměstnání. 5. vydání. Praha : Nakladatelství Sagit. 2005. Dostupné z elektronické databáze ASPI.
- BĚLINA, Miroslav. PICHRT, Jan. *Nad návrhem novelizace zákoníku práce*. Časopis : Právní rozhledy. 17. vydání. 2011. Dostupné z elektronické databáze Beck-online.
- HŮRKA, Petr. *Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012*. Časopis : Práce a mzda. 10. vydání. Praha : Nakladatelství Sagit. 2011. Zapůjčeno v knihovně advokátní kanceláře Toman, Devátý a partneři, s.r.o.

- JAKUBKA, Jaroslav. *Liberalizace v pracovněprávních vztazích a její meze*. Časopis : Práce a mzda. 5. vydání. Praha : Nakladatelství Sagit. 2010. Zapůjčeno v knihovně advokátní kanceláře Toman, Devátý a partneři, s.r.o.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady. Povinnosti zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru*. 2008. Dostupné z elektronické databáze ASPI.
- BUKOVJAN, Petr. *Porušení „pracovní kázně“ v souvislostech*. Časopis : Práce a mzda. 8. vydání. Praha : Nakladatelství Sagit. 2011. Zapůjčeno v knihovně advokátní kanceláře Toman, Devátý a partneři, s.r.o.
- HAVLÍK, Antonín. *Pracovní kázeň, pracovní řád, řídicí akty a vnitřní předpisy zaměstnavatele*. Časopis : Práce a mzda. 7. vydání. Praha : Nakladatelství Sagit. 2005. Zapůjčeno v knihovně advokátní kanceláře Toman, Devátý a partneři, s.r.o.
- BUKOVJAN, Petr. *Nadbytečnost zaměstnance vs. požadavky na výkon jeho práce*. Časopis : Práce a mzda. 9. vydání. Praha : Nakladatelství Sagit. 2009. Zapůjčeno v knihovně advokátní kanceláře Toman, Devátý a partneři, s.r.o.
- BUKOVJAN, Petr. *Neuspokojivé pracovní výsledky a výzva jejich odstranění*. Časopis : Práce a mzda. 11. vydání. Praha : Nakladatelství Sagit. 2009. Zapůjčeno v knihovně advokátní kanceláře Toman, Devátý a partneři, s.r.o.
- Deloitte Legal. *Studie: Propouštění v Evropě : podmínky se mění*. Odborný článek dostupný na webu : <http://www.deloittelegal.cz/moderni-rizeni-propousteni-v-evrope-podminky-se-meni.html>. 26.4.2013.
- Deloitte Legal. *Propouštění lidí ze zaměstnání*. Přepis televizního rozhovoru dostupný na webu : <http://www.deloittelegal.cz/propousteni-lidi-ze-zamestnani.html>. 12.11.2012.

Použité právní předpisy :

- Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění zákona 155/2013 Sb.
- Zákon č. 309/2006 Sb., Zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- Zákon č. 251/2005 Sb., Zákon o inspekci práce
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., Zákon o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- Zákon č.435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č.155/1995 Sb., Zákon o důchodovém pojištění
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- Zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce, platný a účinný do 31.12.2006
- Zákon č.83/1990 Sb., o sdružování občanů
- Zákon č.40/2009 Sb., trestní zákoník

- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

Judikatura :

- Nález ÚS č.116/2008 Sb.
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158/1982, O skončení pracovního poměru
- Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 3 Cdo 946/1996; ze dne 14. října 1996.
- Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 1369/2001; ze dne 3. června 2002.
- Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 2383/2008; ze dne 3. června 2009.
- Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 758/2006; ze dne 16. listopadu 2006.
- Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 3019/2000; ze dne 12. dubna 2001.
- Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 4066/2008; ze dne 22. září 2009.
- Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 687/2012; ze dne 6. března 2013.
- Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 3323/2008; ze dne 17. prosince 2008.
- Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 3046/2010; ze dne 14. července 2011.
- Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 679/2004; ze dne 20. září 2004.
- Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 1561/2003; ze dne 17. prosince 2003.
- Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 282/2005; ze dne 26. října 2005.
- Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 1435/2000; ze dne 10. května 2001.
- Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 3178/2010; ze dne 15. prosince 2011.
- Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 619/2010; ze dne 18. ledna 2011.
- Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 2334/2009; ze dne 6. května 2009.
- Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 563/2005; ze dne 3. ledna 2005.
- Nejvyšší soud ČR; Rozsudek 21 Cdo 2172/2010; ze dne 2. srpna 2011.

„The breach of employee duties and its employment consequences“

Summary

In the Czech labour law, both parties of the employment relationship have its manipulation space, very easy to abuse. I examined the part of the employee especially. It is very well known fact that the concept of labour law in most countries of Europe serves employees more. I consider this necessary because from the nature of the employment relationship it is clear that the employer is the stronger part of the relationship and employer get along very easily without employee, but the employee gets into an existential crisis, when he loses a basic source of income. So it is advisable to moralize employers arbitrariness in the manipulation with the employee. Despite it, it is necessary to find the adequacy, because the employee should not be favored at the expense of the employer.

First, the legislation of duties is widely fragmented. Definitions of duties are short-spoken, repeating and without rigorous sanctions. On the other hand, the basic text of the legal enactment like the Labour Code, can not be extended to a larger size, because its clarity could be aggravated. Also it is not possible to collect all the duties of the employment to the union provision, because duties under labour law are so diverse that it is better to subsume them in the scheme of Labour Code to each specific part separately. So the labour law provisions about employee duties could be considered as frame provisions. The main purpose is to establish the duty, but the duty requires its concretization. Possible way to concrete the duties is using internal regulations. Connection of internal regulations with the Code seems to be a good solution, the Code provides a framework of duties, which may be adjusted by internal rules.

The whole Labour Code is a general law. In contrast, the internal regulation is part of a special, corporate law, drawn up by the internal needs of each individual employer. By this act, the employer imposes a duty or vice versa establishes the right of a person in subordinate position. The employee is required under the labour contract to accept this act. The most commonly used type of internal regulation is the Staff Regulation. This act may establish rights and duties, however, only by specification of the rights and duties that are contained in the provisions of the Labour Code. It can not therefore establish new rights and duties for employees. In these chapters well-known

provisions usually appear, for example: to work diligently, aggressively, properly, to cooperate with other employees to perform efficiently work tasks, to record working hours and the method of recording the arrival of work and leaving, to maintain rules in the workplace, to maintain, renew and deepen qualifications to work, to maintain confidentiality, non to drink alcoholic beverages and other drugs at the workplace and during working hours and outside the workplace, non to accept any tangible or intangible benefits from business partners, the conclusion of agreements of material accountability, the control of things that employees bring and deliver, the definition of items that are prohibited to wear to work, etc. However fundamental is a chapter labeled as "Breach of the duties arising from the law applicable to the work performed by the employee." In this part of the internal regulation the meaning of "serious breach", "minor breach" and sometimes even third degree "particularly gross violation" is defined.

Another task of the thesis are consequences of any breach of the duties by the employee. Through all the milder forms of punishment in the context of an employment relationship, I focused primarily on one of the consequences of the breach - termination of the employment relationship by the dismissal. The Labour Code provides a relatively wide range of reasons for dismissal, from which the attempt to create inclusiveness is evident. Dismissal is a unilateral legal act, by which it is possible to terminate the employment, without the need of consent from the other party. Important is that the employer may give notice to the employee only from enumerated reasons. Notice the reasons of an employer may be essentially of three types. The first group consists of organizational reasons on the part of the employer. The second group are the reasons of employee eligibility for performance of work tasks. And the third group are the reasons of the employee's behavior. All the reasons for the dismissal are in section 52 of the Labour Code specified and each has its own rules.

Employees may be given notice when they doesn't meet the requirements established by law. Another reason is the non-fulfillment of the requirements for the proper performance of work through no fault. The requirements, which are a prerequisite for the proper performance of work may result from the employment contract, staff regulations, internal regulations, code of ethics, or the instructions given by the employer. Or there may be requirements that are generally known, such as a

degree of manual dexterity, expertise and organizational skills. The requirements may be to the properties of psychological and physical, for example the requirement of a solid style of dress and overall grooming, now very well known under the denotation "dress code". Another reason for dismissal is a specific case of non-fulfillment of requirements where non-fulfillment of the requirements for the proper performance of the work represent unsatisfactory work results. This reason for dismissal does not require breach of duties, it is only derived from an objective finding that the employee actually achieves disappointing results. Special is the reason for which it is possible to terminate the employment immediately. First part of it is conviction of employee for an intentional offense to imprisonment for a required length of at least 1 year. Second part is breach of the duties arising from the law applicable to the work performed by the employee in particularly gross. Other reasons for dismissal are breaches of the duties arising from legislation. It is important to assess the severity of the breach correctly. In this case, any framework guide to determine the intensity is absent. It is necessary to confine solely in case law.

The problem of reasons to dismissal is mainly deadline. While the non-fulfillment of requirements, whether legal or employer's, may be considered obvious reason for dismissal, unsatisfactory work results may be classified in the same category and severity. Also the tenancy of 12 months for dismissal seems to be immoderate. In the case of smaller production, one even diligent employee with unsatisfactory results may be devastating. The counter-argument is that employer has a probationary period to get to know about employees skills. I think, the employer can not be reasonably required to wait another year to release employee, after he has appeal to the worker for the removal of unsatisfactory work results. Here I consider the statutory provisions of tenancy as too strict and I believe that a more suitable solution would be statutory regulation of the additional period granted to employees for improving their results.

Also the dismissal for breaches of duty of varying degrees of intensity are difficult. According to principal "three strikes" less serious breach of specific consistency may be considered as adequate in the range of court rulings. The problem is determining the intensity. The court practice established the principle that the intensity of the violation is not considered according to predetermined conditions of the employer, but by the conditions of the court. Therefore the employer is limited in

drawing up codes by court decisions and must adapt the internal legislation to jurisprudence concept. In the opposite direction, there is the possibility that the litigation concerning the severity of the employee's breach would be lost, because employer's ideas about the seriousness differ from those of the judge. I think that if the law gives employers space to operate how to modify internal regulation according to their wishes and needs, their achievement should be then respected by the law. When employer introduce the internal regulation to the employees with the severity of the particular duty and also reminds potential consequences of failure, there is no reason for intervene to these employer set rules by the court. Obviously it is not possible for the internal regulation to contain some legal excesses. On the other hand, in this case the action for annulment of internal regulation can be used, but not an action for annulment of the dismissal notice.

The subject of frequent discussion is the inclusion of statements for dismissal without any reason. Personally, I think our legal surrounding is immature for inclusion such a strong reason for termination. For proper application, several interventions in the Labour Code should be done. First, an act of internal regulation is necessary to be considered as more important, while it is now quite mandatory for employers and employees, but totally irrelevant to the courts. Thus, if the employer in his internal regulation foresaw the possibility of termination without any reason, the courts have no choice than just respect his decision and also act in accordance with internal regulation.

In conclusion we can say that the Labour Code, could be liberalized more. But the basic principles of labour law shall be deemed correct and verified and the employment relationship should be lead according to these principles. Employees are provided adequate protection and they also know their privileged position in the field of labour law and they often use the sources provided to their legal protection. On the other hand, the employer gets also his space during negotiating about the content of the employment relationship and he can customize its operation individually, in the framework of the law.

Reasons for dismissal of the Labour Code in case of violation of duties of the employee I consider too broad. Division identical reasons to dismissal to several provisions of section is unnecessary and clarity wending. A suitable solution is in my

opinion the connection of identical reasons for dismissal in a single section, which then allows the application and interpretation of other similar violations. Incorporating reason for termination, which is supported by the breach of public duty, I consider absolutely meaningless and its inclusion in the Labour Code would be completely deleted.

Klíčová slova :

pracovní právní vztahy, pracovní kázeň, porušení povinnosti, skončení pracovního poměru

Subject heading :

labour relations, work discipline, duties breaking, termination of employment