

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Jana Hašková

**Porušení povinností zaměstnancem
v pracovněprávních vztazích**

Diplomová práce

Olomouc 2011

Prohlášení

Já, níže podepsaná Jana Hašková, autorka diplomové práce na téma: „Porušení povinností zaměstnancem v pracovněprávních vztazích“, která je literárním dílem ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, dávám tímto jako subjekt údajů svůj souhlas ve smyslu § 4 písm. e) zákona č. 121/2000 Sb., správci:

Univerzita Palackého v Olomouci, Křížkovského 8, Olomouc 771 47, Česká republika

ke zpracování osobních údajů v rozsahu: jméno a příjmení v informačním systému, a to včetně zařazení do katalogů, a dále ke zpřístupnění jména a příjmení v katalozích a informačních systémech Univerzity Palackého, a to včetně neadresného zpřístupnění pomocí metod dálkového přístupu. Údaje mohou být takto zpřístupněny uživatelům služeb Univerzity Palackého. Realizace zpřístupnění zajišťuje ke dni tohoto prohlášení vnitřní složka Univerzity Palackého, která se nazývá Knihovna Univerzity Palackého.

Souhlas se poskytuje na dobu ochrany autorského díla dle zákona č. 121/2000 Sb.

V Olomouci 14. dubna 2011

.....

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „*Porušení povinností zaměstnancem v pracovněprávních vztazích*“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 14. dubna 2011

.....

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé diplomové práce paní JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D., za její odborné vedení, cenné připomínky, čas a ochotu při zpracování této práce.

Obsah

1. Úvod	7
2. Porušení povinností zaměstnancem vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonané práci.....	10
2.1 Pojem a použití pojmu povinnost zaměstnance v zákoníku práce.....	10
2.2 Obsah pojmu povinnost zaměstnance	11
2.2.1 Základní povinnosti zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.....	11
2.2.2 Základní povinnosti vedoucích zaměstnanců v pracovněprávních vztazích ...	15
2.2.3 Základní povinnosti státních zaměstnanců	16
2.2.4 Jiné povinnosti zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.....	19
2.3 Pracovní kázeň	21
3. Intenzita porušení povinností zaměstnancem v pracovněprávních vztazích	25
3.1 Méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci	27
3.2 Závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.....	30
3.3 Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem	32
4. Jednotlivé sankce jako následek porušení povinností zaměstnancem	36
4.1 Okamžité zrušení pracovního poměru	37
4.1.1 Obecně k pojmu okamžitého zrušení pracovního poměru.....	37
4.1.2 Náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru.....	38
4.1.3 Zákonné důvody k okamžitému zrušení pracovního poměru	39
4.1.4 Lhůty k uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru.....	40
4.2 Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.....	41
4.2.1 Obecně k pojmu výpověď z pracovního poměru.....	41
4.2.2 Náležitosti výpovědi z pracovního poměru	43
4.2.3 Zákonné důvody k výpovědi ze strany zaměstnavatele	44
4.2.4 Lhůty k uplatnění výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele..	47
4.3 Krácení dovolené	47
4.4 Nepřiznání a krácení mzdy	50
4.5 Převedení na jinou práci.....	52

5. Sankce v podobě výpovědi v německém právu	54
6. Závěr	58
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	61
1. Monografie	61
2. Odborné články	62
3. Judikatura	63
4. Internetové zdroje	64
5. Právní předpisy	64
SHRNUTÍ	66
ABSTRAKT	67
SEZNAM KLÍČOVÝCH SLOV	68
KEY WORDS	68

1. ÚVOD

Problematiku povinností zaměstnance, jejich porušování a otázku následků z tohoto porušení plynoucí jsem si zvolila jako téma své diplomové práce, jelikož řádné dodržování povinností zaměstnance směřuje k zajištění bezproblémového pracovního procesu a tudíž jejich nerespektování závažně ovlivňuje existenci pracovněprávního vztahu a zasahuje do práv zaměstnance. V souvislosti s porušováním povinností zaměstnance vzniká celá řada teoretických i praktických otázek od intenzity porušení počínaje jejím sankcionováním konče. Domnívám se, že tato problematika se stává zajímavou i tím, že není jevem neobvyklým, naopak si dovoluji tvrdit, že se jedná o záležitost běžného každodenního pracovního života. Poměrně často slycháváme ve sdělovacích prostředcích případy, kdy zaměstnanec slovně v horším případě fyzicky napadl svého zaměstnavatele, požil v pracovní době alkoholických nápojů nebo vůbec nepřišel bez jakékoli omluvy do práce. Zároveň pro mě toto téma bylo zajímavé i z důvodu, že oblast porušování povinností především jeho intenzita není jasně upravena. Tato oblast je v současnosti vystavěna především na rozhodovací praxi soudů a nakonec i zákoník práce jí svou strohou úpravou nechává dostatečný prostor.

Hlavní cíl diplomové práce spatřuji v odborném zpracování daného tématu, tak aby došlo ke komplexnímu zpracování povinností zaměstnance spolu se sankcemi, jejichž hrozba by měla na zaměstnance pozitivně působit a vyloučit zaměstnancovo nežádoucí jednání či opomenutí. Tyto budou rozebírány nejen samostatně ale i ve vzájemné souvislosti. Zároveň vzhledem k teoreticky neexistující samostatné monografii, která by se věnovala úpravě institutu stupně porušení povinností zaměstnance, je mým cílem jej obsahově vymezit, v souladu s dosavadní rozhodovací praxí soudů upozornit na konkrétní případy a vykládací praxi soudů. Mým cílem je zároveň vytvořit ucelený pohled na problematiku povinností zaměstnance, jejich porušování a následků z takového porušení plynoucích, tak aby čtenář získal celkový přehled o shora uvedeném tématu diplomové práce.

Členění práce koresponduje s uvedeným obsahem práce. Celkově je diplomová práce členěna do pěti velkých kapitol, které jsou pro přehlednost a srozumitelnost práce dále rozčleněny do podkapitol. Základní snahou členění práce bylo logické postavení kapitol práce.

Tato diplomová práce v první své části komplexně zpracovává povinnosti zaměstnance nejen v souvislosti se vznikem pracovního poměru, ale i povinnosti existující popřípadě vzniknuvší během jeho trvání. V této části je mým cílem shrnout jednotlivé povinnosti zaměstnance a to především s ohledem na skutečnost, že ani jejich úpravu v současně platném

a účinném zákoníku práce, který je třeba chápat jako obecný právní předpis přinášející základní úpravu zaměstnancových povinností, není možné označit za jednotnou a komplexně zařazenou na jednom místě. Cílem této kapitoly je seznámit čtenáře s těmito povinnostmi, tak aby o nich získal ucelený přehled a vytvořit základ pro otázky řešené v dalších kapitolách. Důvodem zařazení této kapitoly na samý úvod diplomové práce spatřuji ve skutečnosti, že povinností zaměstnance obsahově utváří pracovní poměr a celkově ovlivňují existenci pracovněprávního vztahu

Zde je zařazena práce s judikaturou, kterou jsou doplněny výkladové nepřesnosti související s obsahem konkrétních povinností. Pro lepší srozumitelnost se tato kapitola členění vzhledem k osobě zaměstnance na povinnosti zaměstnanců, vedoucích zaměstnanců a povinnosti státních zaměstnanců. Zvlášť je zaměřena pozornost na tzv. jiné povinnosti, které se nacházejí roztržštěně v celém zákoníku práce.

Poslední část této kapitoly je věnována změně dosavadně zákoníkem práce užívaného pojmu pracovní kázeň na poměrně složitě znějící porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Legální definici porušení pracovní kázně české pracovní právo nezná. Z tohoto důvodu v této části bude řešena obsahová náplň tohoto institutu. Dále se zaměřím na vliv změny archaicky znějícího pojmu „pracovní kázeň“ na *porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících k zaměstnancem vykonávané práci*. Tato podkapitola pak bude věnována otázce, zda se tyto pojmy shodují.

Druhá kapitola reaguje na nedostatečnou úpravu intenzity porušení zaměstnancových povinností. Zákoník práce jednotlivé stupně člení, nicméně blíže se k nim nevyjadřuje a nečiní tak ani jiný další pracovněprávní předpis. Touto kapitolou se snažím blíže vymezit jednotlivé stupně intenzity porušení zaměstnancových povinností s odkazem na příslušnou rozhodovací praxi soudů, která je pro tuto část výchozím a bohatým pramenem. Výchozí otázkou, které bude na tomto místě řešena, se pro tuto kapitolu stala hranice mezi jednotlivými stupni intenzity porušení povinností zaměstnancem.

Na tuto kapitolu navazuje diplomová práce částí věnující se samotným sankcím, kterými zaměstnavatel disponuje a které může využít k „potrestání“ zaměstnancova jednání či opomenutí. Jednotlivé podkapitoly přibližující sankční prostředky přinášejí podmínky pro jejich využití a reflektují jejich zásah do postavení zaměstnance. Příslušná sankce je řešena s ohledem na téma diplomové práce vždy ve vztahu k porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. I tato kapitola je obohacena o stávající judikaturu českých soudů.

Poslední pátá kapitola přináší exkurz do zahraniční úpravy, a to německé, především se soustřeďuje na konstrukci sankce - výpovědi, kterou má německý zaměstnavatel k dispozici k sankcionování zaměstnance. Na rozdíl od české úpravy je německá úprava výpovědi z pracovního poměru členěna na výpověď přeměnnou, mimořádnou a řádnou.

Jsem si vědoma toho, že jednotlivé kapitoly, které shora uvádím, jsou natolik rozsáhlé, že by mohly být náplní další diplomové práce. Z tohoto důvodu věnuji pozornost především jejich styčným bodům v návaznosti na zvolené téma diplomové práce. Celá práce je psána především z pohledu zaměstnavatele, tzn., není věnována dílčí pozornost právům zaměstnance, které samozřejmě s povinnostmi logicky a neodmyslitelně souvisí. Stejně tak v případě kapitoly Jednotlivé sankce jako následek porušení povinností zaměstnancem není upraveno zaměstnancovo postavení a možnosti jeho obrany.

Jako základní zdroj při zpracování své diplomové práce budu vycházet jednak z různých komentovaných znění zákoníku práce především M. Běliny, J. Hochmanna a J. Jakubky a dalších autorů. Osobně za nejlepší považuji a také pro předkládanou práci volím komentované znění od M. Běliny a to z následujících důvodů. Komentářová literatura od M. Běliny mi přijde nanejvýš přehledná, podrobná a především oceňuji doplnění výkladu odkazem na příslušnou rozhodovací praxi soudů. Při zpracování práce využívám také řadu učebnic pracovního práva a dalších knižních zdrojů (například publikace J. Doležálka). Blíže na ně odkazuji v použité literatuře v závěru práce. Pro úplnost pracuji i s odbornými články, které se věnují bližšímu rozboru především sankcím za porušení povinností z pracovního poměru, popřípadě rozboru stěžejních rozhodnutí soudů České republiky. Hojně jsem čerpala také z rozhodovací praxe soudů České republiky, která je především v kapitole Intenzita porušení povinností zaměstnancem pramenem výchozím. Zároveň nelze upřít na významu judikatornímu výkladu. Diplomové práce vychází z platných a účinných právních předpisů ke dni 30. března 2011.

V diplomové práci převládá deskriptivní metoda, která je základem zpracování této práce. Účelově jsem jí zvolila u kapitoly druhé, která přináší přehled zaměstnancových povinností. Dále využívám metody analýzy, kterou jsem využila především v kapitole řešící Intenzitu porušení povinností zaměstnancem. V páté kapitole předkládané práce upravující pohled do německého pracovního práva v oblasti institutu výpovědi z pracovního poměru je ústřední metodou metoda komparativní. Vedle těchto metod je třeba uvést také užití metody deduktivní především v závěru práce. Při práci s jednotlivými ustanoveními používaných právních předpisů používám metodu interpretační.

2. PORUŠENÍ POVINNOSTÍ ZAMĚSTNANCEM VYPLÝVAJÍCÍCH Z PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ VZTAHUJÍCÍCH SE K JÍM VYKONANÉ PRÁCI

„Povinnost je přesný opak toho, co by člověk nejraději udělal.“

Mark Twain

Jako výchozí bod nejen této kapitoly ale teoreticky i celé práce považují vymezení samotných povinností zaměstnance, protože právě na základě nich a jejich porušení je možné uvažovat o případných následcích. V úvodní kapitole této práce se budu věnovat jednotlivým povinnostem, kterými je zaměstnanec vázán okamžikem vzniku pracovního poměru a jejichž nedodržení vede k porušení povinností vyplývajících z jednotlivých právních předpisů, které se vztahují k zaměstnancem vykonávané práci.

2.1 Pojem a použití pojmu povinnost zaměstnance v zákoníku práce

Pracovní poměr představuje právní vztah, ze kterého oběma subjektům tohoto vztahu, zaměstnanci a zaměstnavateli, vznikají vzájemná práva a povinnosti. Pracovněprávní vztah je z povahy věci právním vztahem synallagmatickým, kdy určitým právům na straně jednoho subjektu pracovněprávního vztahu odpovídá řada povinností druhého subjektu tohoto vztahu, přičemž totéž platí i naopak.¹

Povinnosti zaměstnance vymezují právní předpisy. Pro základní pracovněprávní vztahy to je především zákoník práce, pro další vztahy jako například služební poměry vojáků z povolání nebo příslušníků bezpečnostních sborů jsou to ustanovení speciálních právních norem.²

Právní úprava zákoníku práce vychází z koncepce členění povinností zaměstnance na základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců plynoucích z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a dále zvláštní povinnosti některých dalších zaměstnanců.

Zákoník práce nesoustředí výčet povinností zaměstnanců pouze na jednom místě. Struktura zákoníku práce prozrazuje, že v části třinácté, tedy až ve Společných ustanoveních v hlavě II, lze nalézt soubor povinností zaměstnanců. Nicméně jedná se o výčty pouze

¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 176.

² Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů; zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

základních povinností, přičemž v řadě dalších ustanovení zákoníku se objevují další povinnosti, kterými je zaměstnanec vázán bez ohledu na to, zda jsou zahrnuty v primárním souhrnu v ustanoveních § 301, 302 a 303 zákoníku práce.

2.2 Obsah pojmu povinnost zaměstnance

Povinnost teorie práva vykládá jako **nutnost subjektu chovat se způsobem, ke kterému jej právní norma zavazuje.**³

Zaměstnanec je povinen dodržovat povinnosti, které mu plynou ze vznikuvšího pracovního poměru. Jejich obsah primárně utváří povinnosti sloužící k zajištění bezvadného průběhu pracovního procesu. Nejrozšířenějším právním úkonem, na základě kterého pracovní poměr vzniká, je pracovní smlouva. Obsah pracovního poměru je ve skutečnosti širší, nelze se domnívat, že jej utváří jen subjektivní práva a povinnosti vycházející z pracovní smlouvy. Do obsahu pracovního poměru se zahrnují také práva a povinnosti zakotvené ve všeobecných právních předpisech, a to i tehdy, nezahrnuli jej smluvní strany pracovní smlouvy do jejího obsahu.⁴

2.2.1 Základní povinnosti zaměstnanců v pracovněprávních vztazích

Základní povinnosti zaměstnanců nalezneme v zákoníku práce v ustanovení § 301. Toto ustanovení přináší obecný taxativní výčet povinností zaměstnance, které vyplývají z pracovněprávních vztahů. Tyto povinnosti pak mohou být dále konkretizovány, a to například prostřednictvím pracovní či jiné individuální smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V případě kolektivní smlouvy je nutné uvést, že ta povinnosti zaměstnance nezakládá ani nekonkretizuje. Kolektivní smlouva, jako dvoustranný pracovněprávní úkon uzavíraný mezi odborovou organizací popřípadě více odborovými organizacemi, u kolektivní smlouvy vyššího stupně, mezi odborovou organizací či odborovým svazem na straně jedné a zaměstnavateli na straně druhé, nestanoví zaměstnanci povinnosti, nýbrž jeho práva a v neposlední řadě i práva a povinnosti subjektů takové smlouvy.⁵ Zdrojem povinností může být také vnitřní předpis zaměstnavatele, včetně pracovního řádu, v rámci kterých má zaměstnavatel možnost povinnost uloženou zaměstnanci

³ HARVÁNEK, Jaromír a kol. *Teorie práva*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 206.

⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 160, 186 - 187.

⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 482.

například pracovní smlouvou specifikovat a blíže konkretizovat, nicméně není možné stanovit zaměstnanci povinnost přesahující zákonný rámec.⁶

Zaměstnanci jsou tedy povinni:

- a) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,
- b) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,
- c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,
- d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.⁷

Shora uvedené povinnosti mohou pro přehlednost typově zahrnout do čtyř skupin, a to povinnost řádně pracovat řádně, povinnost využívat pracovní dobu k výkonu práce, povinnost dodržovat předpisy a povinnost řádně hospodařit s majetkem.⁸

a) POVINNOST ŘÁDNĚ PRACOVAT

Projev této základní povinnosti lze spatřit již v části druhé, hlavě druhé zákoníku práce upravující vznik pracovního poměru v ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, který výslovně stanoví, že zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.⁹

Definičním znakem závislé práce, jejíž definici přináší § 2 odst. 4 zákoníku práce, je výkon práce ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti zaměstnavatele a zaměstnance. Konkrétní podobu tohoto vztahu lze vidět v pracovních pokynech ukládaných zaměstnanci, na základě kterých je povinen práci konat. Takovýto pracovní pokyn musí být dostatečně jasný a pro zaměstnance srozumitelný, tak aby bylo patrné, co je jeho předmětem. V případě pracovního pokynu, který by byl v rozporu s právními předpisy, popř. pokynu ukládající povinnosti nad

⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 763 - 764 (§ 301).

⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 301.

⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 763 (§ 301).

⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 38 odst. 1 písm. b).

rámec stanovený zákonem, nedojde při jeho nesplnění k porušení povinností na straně zaměstnance. Nesplnění povinnosti z takového pokynu nelze proto přičítat zaměstnanci.¹⁰

Ustanovení § 301 odst. 1 písm. a) pamatuje i na poměrně častou situaci jakou je výkon závislé práce v širším kolektivu zaměstnanců, proto také mezi základní povinnosti zaměstnanců zahrnuje povinnost spolupráce s ostatními zaměstnanci. Význam zařazení této povinnosti mezi povinnosti zaměstnanci uložené primárně shledávám ve snaze zákonodárce působit na utváření dobrých pracovních vztahů mezi jednotlivými zaměstnanci na pracovišti, což má dozajista vliv také na kvalitu pracovních výkonů zaměstnanců.¹¹ Zákoník práce obsah povinnosti „**spolupracovat s ostatními zaměstnanci**“ dále nevyomezuje, nelze se ovšem domnívat, že představuje pouze povinnosti právní. Do jisté míry zahrnuje i morální pravidla slušného chování mezi zaměstnanci navzájem. Myslím si, že případné narušování v různých formách a intenzitě se negativně odráží v celém kolektivu zaměstnanců a v určitých vymezených případech může vést i ke snižování lidské důstojnosti například při šikanózním chování vůči předem určenému zaměstnanci.¹²

b) POVINNOST VYUŽÍVAT PRACOVNÍ DOBU

Z definičních znaků závislé práce plyne, že jedním z nich je také skutečnost, že výkon práce probíhá v určité **pracovní době**. Patrná je zde souvislost s § 81 odst. 3 zákoníku práce, který zavazuje zaměstnance k tomu, aby byl na začátku směny na svém pracovišti a odcházel z něho až po skončení této směny.¹³ Z výše uvedených skutečností dovozují, že jednou ze základních povinností zaměstnance je povinnost využívat pracovní dobu k výkonu uložené práce. Celá řada ustanovení zákoníku práce, zejména část čtvrtá zákoníku práce upravující pracovní dobu a dobu odpočinku, po té tuto povinnost dále rozvádí a konkretizuje.

V případě zameškání práce, které je zaměstnavatelem po dohodě s odborovou organizací, působí-li u zaměstnavatele, kvalifikováno jako neomluvené, dochází k porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů.¹⁴ Nejvyšší soud judikoval, že porušení povinnosti plynoucí z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci lze i mimo pracovní dobu. V rozsudku Nejvyššího soudu se stanoví „*jednání zaměstnance ke škodě na*

¹⁰ JAKUBKA, Jaroslav. Pracovní kázeň a důsledky jejího porušování. *Mzdy a personalistika v praxi*, 2004, roč. 6, č. 7, s. 24.

¹¹ HOCHMAN, Josef a kol. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde Praha, 2008, s. 728.

¹² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 187 - 188.

¹³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 81 odst. 3.

¹⁴ ŠUBRT, Bořivoj. Neomluvená nepřítomnost zaměstnance v práci. *Práce a mzda*, 2008, roč. 55, č. 9, s. 22. Shodně BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 764 (§ 301).

majetku zaměstnavatele může představovat porušení povinnosti stanovené ustanovením § 73 odst. 1 písm. d) ZPr 1965 (nyní § 301 písm. d) ZPr) i v případě, že se tohoto jednání zaměstnanec dopustil mimo stanovenou pracovní dobu¹⁵. K tomu blíže v dalších kapitolách.

c) POVINNOST DODRŽOVAT PŘEDPISY

Tuto povinnost je třeba si vykládat jako povinnost zaměstnance dodržovat právní předpisy vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci. Pojmem „**právní předpisy**“ se rozumí obecně závazné právní předpisy, především ovšem nejen zákoník práce. Obecně závazné právní předpisy je zaměstnanec povinen dodržovat vždy, aniž by byl s nimi zaměstnavatelem blíže seznámen.¹⁶ Základní povinnost zaměstnanců dodržovat právní předpisy není časově omezena, tedy není možné jí vztahovat pouze na dobu výkonu práce. Výše uvedené lze demonstrovat na příkladu pracovní pohotovosti a povinností z ní plynoucích nebo zdržení se požívání alkoholických nápojů v takové míře, aby zaměstnanec nebyl pod jejich vlivem v okamžiku nástupu do práce atd.

Zaměstnanci jsou ovšem povinni nejen dodržovat právní předpisy vztahující se k jim vykonávané práci ale i tzv. **ostatní předpisy** vztahující se taktéž k jím vykonávané práci. Definici těchto „ostatních“ předpisů zákoník práce nepřináší, nicméně logicky lze vyvodit, že „ostatními“ předpisy jsou míněny jiné předpisy než předpisy právní, a to například předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vnitřní předpisy upravující technologický postup či organizační řád. Povinnost zaměstnance je dodržovat vzniká okamžikem, kdy se s nimi zaměstnanec řádně seznámí. Zákoník práce v případě výkladu pojmu „řádně seznámí“ mlčí. Odborná literatura nicméně dovozuje, že v některých případech nestačí, že zaměstnanec si vnitřní předpis přečetl, ale zvláště u podstatně složitějších vnitřních předpisů je třeba jej vysvětlit a ověřit, zda mu zaměstnanec dostatečně porozuměl.¹⁷

d) POVINNOST ŘÁDNĚ HOSPODAŘIT S MAJETKEM ZAMĚSTNAVATELE

Právní úprava týkající se povinností shora uvedené v **§ 301 písm. d)** zákoníku práce úzce souvisí a představuje určité rozvedení preventivní povinnosti zaměstnance v § 249 odst. 1, větě první zákoníku práce, kdy „*zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení.*“ V případě jejího nesplnění

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

¹⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 188 - 189.

¹⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 728 (§ 301).

přichází sankce v podobě odpovědnosti za škodu a v určitých případech i trestněprávní odpovědnost.¹⁸

Mezi základní povinnosti zaměstnance patří i povinnost zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, tak jak ukládá § 301 písm. d). Jedná se o určitý výraz jakési loajality zaměstnance k zaměstnavateli. Co zařadit pod „oprávněné zájmy“ zákonodárce jako ve většině případů blíže nespecifikuje a možný výklad ponechává na odborné literatuře či judikatuře soudů. Může jím být postavení zaměstnavatele v hospodářské soutěži, které zaměstnanec svým nevhodným chováním ohrozil nebo zájmy majetkové, jímž ochranu zajišťuje ustanovení § 316 zákoníku práce. Takovéto jednání zaměstnance v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, vede k porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.¹⁹

2.2.2 Základní povinnosti vedoucích zaměstnanců v pracovněprávních vztazích

Zákonodárce k základním povinnostem zaměstnanců připojuje ještě další povinnosti určené vedoucím zaměstnancům dle ustanovení § 302 zákoníku práce. Dle ustanovení § 11 zákoníku práce „*vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je rovněž vedoucí organizační složky státu.*“

Vedoucí zaměstnanci jsou tedy dále povinni:

- a) řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,
- b) co nejlépe organizovat práci,
- c) vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- d) zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle tohoto zákona,
- e) vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,
- f) zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů,
- g) zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.²⁰

Jedná se o taxativní výčet povinností vedoucích zaměstnanců, který doplňuje základní povinnosti zaměstnance v § 301, kterými jsou taktéž vedoucí zaměstnanci vázáni. Povinnosti

¹⁸ HOCHMAN, Josef a kol. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde Praha, 2008, s. 728.

¹⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 172-173.

²⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 302.

dle § 302 písm. a) a b) rozpracovávají výše uvedenou zákonnou definici vedoucího zaměstnance. Úprava zakotvená v písm. c) téhož ustanovení odpovídá úpravě povinností v § 38 odst. 1 písm. a), tedy povinností vyplývajícím z pracovního poměru. Je patrné, že jednotlivé povinnosti vedoucího zaměstnance mají oporu i v dalších ustanoveních zákoníku práce, které je doplňují a blíže konkretizují.²¹

2.2.3 Základní povinnosti státních zaměstnanců

Souhrn základních povinností je rozšířen i o další specifické povinnosti pro taxativně vymezenou oblast státních zaměstnanců uvedených v § 303 zákoníku práce.²² Tyto povinnosti reagují na nezbytnost zajištění nestrannosti a neovlivnitelnosti těchto zaměstnanců při výkonu jejich pravomocí. Zmíněná ustanovení se aplikují subsidiárně, tedy pokud zvláštní zákon nestanoví jinak, nebo pokud tak zvláštní zákon stanoví. Zvláštním zákonem, který bude přednostně aplikován, může být například zákon č. 238/1992 Sb., o střetu zájmů, ve znění pozdějších předpisů.²³

První z těchto povinností je jednat a **rozhodovat nestranně a zdržet se při výkonu práce všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost rozhodování**. Zásada nestrannosti je jednou z ústředních zásad demokratického právního státu. Vyjadřuje potřebu nezaujatého přístupu zaměstnanců státní správy a dalších státních orgánů uvedených v § 303 zákoníku práce při výkonu svých pravomocí, tak aby při něm nezvýhodňovali určité osoby, popř. skupiny osob.

Druhou z těchto povinností vztahující se k výkonu veřejné správy je **zachovávat mlčenlivost o skutečnostech**, o nichž se zaměstnanci vypočtení v § 303 odst. 1 zákoníku práce dozvěděli při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám, pokud ovšem této povinnosti nebyli zproštěni nebo nestanoví – li zvláštní předpis jinak. Tato povinnost stanovená nad rámec základních povinností otevřeně reaguje na nakládání s osobními údaji a hájí tak zájmy jednotlivých občanů před případnou prostořekostí okruhu již několikrát zmiňovaných zaměstnanců. Veškeré informace získané při výkonu práce a v její souvislosti jsou v důsledku této povinnosti utajeny.²⁴

²¹ HOCHMAN, Josef a kol. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde Praha, 2008, s. 728.

²² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 303.

²³ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, s. 271.

²⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 190.

Dle § 303 odst. 2 písm. c) zákoníku práce jsou zaměstnanci uvedení v odst. 1 téhož ustanovení²⁵ dále povinni v souvislosti s výkonem zaměstnání **nepřijímat dary nebo jiné výhody**, s výjimkou darů nebo výhod poskytovaných zaměstnavatelem, u něhož jsou zaměstnání, nebo na základě právních předpisů. Tato povinnost je dle mého názoru určitým zpětným navázáním k povinnosti specifikované v písm. a) téhož ustanovení zákoníku práce. Při pozornějším prostudování lze logicky vyvodit, že tato povinnost je prostředkem ochrany zásady nestrannosti prezentované v povinnosti jednat a rozhodovat nestranně při výkonu pravomocí orgánů veřejné správy. Zároveň tato povinnost demonstruje snahu předcházet pokusům o korupci státních zaměstnanců a lze jí chápat jako méně či více účinné protikorupční opatření.

Poslední z okruhu uváděných povinností je **povinnost zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními**, zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání ve prospěch vlastní nebo někoho jiného.²⁶ Vymezení pojmu veřejný zájem není jednotné. Legální definice v českém právním řádu chybí. Petr Průcha ve své publikaci *Správní právo jim rozumí „takový zájem, resp. zájmy, jež by bylo možno označit za obecné či veřejné, resp. obecně prospěšné zájmy, jejichž nositeli jsou blíže neručené, nicméně alespoň rámcově determinovatelné okruhy či společenství osob jako tzv. veřejnost“*.²⁷ Touto povinností má být zaručeno jednání zaměstnance nezavdávající pochybnosti, že by případně mohlo dojít ke střetu zájmu veřejných se zájmy osobními.

Z důvodu účinnějšího zajištění zásady nestrannosti pamatuje zákoník práce i na aktivity těchto zaměstnanců v soukromé sféře, kdy v § 303 odst. 3 vymezuje určité omezení v této oblasti. Tito zaměstnanci nesmí být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost. V případě že byl zaměstnanec zaměstnavatelem vybrán do příslušného orgánu právnické osoby, která provozuje podnikatelskou činnosti a zároveň kumulativně není za činnost v tomto orgánu odměňován, ustanovení § 303 odst. 3 pro něj neplatí.²⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 4. 2001 doplňuje toto ustanovení závěrem, že případná smlouva o výkonu funkce, kterou byla sjednána odměna za výkon funkce v některém orgánu právnické osoby, je pro rozpor s ustanovením § 73 odst. 2

²⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 303 odst. 1.

²⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 303 odst. 2 písm. d).

²⁷ PRŮCHA, Petr. *Správní právo: Obecná část*. 6. doplněné a aktualizované vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, s. 52.

²⁸ JAKUBKA, Jaroslav. *Pracovní kázeň a důsledky jejího porušování. Mzdy a personalistika v praxi*, 2004, roč. 6, č. 7, s. 25.

zákoníku práce (nyní § 303 odst. 1 a 3) neplatná.²⁹ Článek 26 v odst. 1³⁰ Listiny základních práv a svobod výslovně zaručuje mimo jiné i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Toto základní hospodářské právo může být omezeno pouze za podmínek stanovených v témže článku odst. 2³¹, tedy pouze zákon jej může omezit.

Předpokladem, aby tito zaměstnanci mohli samostatně podnikat ve smyslu § 2 odst. 1³² obchodního zákoníku, je předchozí písemný souhlas zaměstnavatele. Rozhodujícím se proto stává stanovisko zaměstnavatele vyjma činnosti vědecké, pedagogické, publicistické, literární, umělecké nebo správy vlastního majetku.

Výkon „výdělečné činnosti“ představuje pro zaměstnance zákaz být zaměstnán u konkurenční společnosti nebo podnikat ve stejném nebo srovnatelném oboru. Zaměstnanec se tímto vlastně do budoucna zavazuje nevykonávat „výdělečnou činnost“. Na druhou stranu mohou dovést, že pokud by zaměstnanec vykonával konkurenční činnost, z které by neměl žádný majetkový prospěch, nejednalo by se o činnost zakázanou.³³

Nejvyšší soud se ve svém rozhodnutí ze dne 1. října 2002 vyjádřil k pojmu výdělečné činnosti. „*O výkon výdělečné činnosti jde v případě, že zaměstnanec vykonává vedle svého zaměstnání na základě právního vztahu činnosti, s níž je obvykle spojeno poskytování odměny. Okolnost, zda při výkonu této činnosti zaměstnanec výdělek skutečně dosáhl, není sama o sobě významná. Obstarání si živnostenského oprávnění nezbytného pro výkon konkrétní činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele a účast na výběrovém řízení zahrnujícím vyprodání a učinění konkrétní nabídky, nejsou spojeny s poskytováním odměny a nemohou představovat konkurenční činnost ve smyslu § 75 zákoníku práce.*³⁴ Toto rozhodnutí správně reflektuje fakt, že za výdělečné jednání je nutno rozumět i situaci, kdy zaměstnanec vykonává činnost, s kterou je běžně spojeno poskytování odměny. Takováto restrikce se vztahuje na výkon výdělečné činnosti pouze tehdy, jedná – li se předmět činnosti zaměstnavatele, v jiných případech by takové omezení bylo nezákonné, omezující Listinou základních práv a svobod zaručené právo.³⁵

²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. dubna 2001, sp. zn. 29 Cdo 2024/2000.

³⁰ „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“

³¹ „Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.“

³² § 2 (1) Podnikáním se rozumí soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem, vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku.

³³ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, 2008, s. 103.

³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1. října 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001.

³⁵ VOŘÍŠEK, Vladimír a kol. *Právní nároky zaměstnanců: výklad práv a povinností zaměstnanců i zaměstnavatelů v pracovněprávních a souvisejících vztazích*. 2. přepracované vydání. Praha: Eurounion Praha, 2004, s. 58-61.

Zákoník práce řeší v § 304 odst. 2 i situaci, kdy zaměstnavatel udělený písemný souhlas k výkonu výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele odvolá. Po formální stránce tento právní úkon zaměstnavatele vyžaduje písemnou formu a odůvodnění změny svého předchozího rozhodnutí. Odvolání uváděného souhlasu zavazuje zaměstnance, ke skončení doposud vykonávané výdělečné činnosti. Shora uvedené se aplikuje, nestanoví-li zvláštní zákon jinak³⁶

Jednání zaměstnance odporující citovaným ustanovením zákoníku práce, tj. výkon výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele bez písemného souhlasu, naplňuje porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Za porušení povinnosti přichází logicky sankce. Dle posouzení intenzity takového porušení jí může být výpověď z pracovního poměru nebo podle § 52 písm. g) zákoníku práce nebo jeho okamžité zrušení dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.³⁷

2.2.4 Jiné povinnosti zaměstnanců v pracovněprávních vztazích

Tak jak jsem uvedla v úvodní části k této kapitole, povinnosti zaměstnance nejsou uvedeny v zákoníku práce jednotně na jednom místě, ale kromě stěžejní hlavy II části třinácté zákoníku práce, je možné je nalézt i v dalších ustanoveních tohoto právního předpisu. Domnívám se, že jejich základní funkcí je konkretizovat zobecněné povinnosti zaměstnance v části zákoníku práce věnující se základním povinnostem zaměstnanců, vedoucích zaměstnanců, potažmo zvláštním povinnostem některých zaměstnanců. V této části bych ráda zmínila, některé tzv. jiné povinnosti zaměstnance, o kterých si myslím, že mají v pracovněprávních vztazích podstatný význam.

Na prvním místě je vhodné uvést § 38 zákoníku práce, který obecně tvoří jakýsi rámec povinností subjektů pracovněprávního vztahu vyplývajících z pracovního poměru a který je precizován v úpravě dalších povinností v hlavě druhé části třinácté zákoníku práce. Domnívám se, že konstrukce tohoto ustanovení odpovídá jeho zařazení. Toto ustanovení v sobě zahrnuje, jak povinnosti zaměstnavatele, tak zaměstnance s ohledem na vzniknuvší pracovní poměr. Zaměstnanec je tedy v souladu s tímto ustanovením povinen podle pokynů

³⁶ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, s. 272.

³⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 191 - 192.

zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.³⁸

Z tohoto pracovního poměru je zaměstnanec povinen v zásadě konat druh práce uvedený v pracovní smlouvě a v místě takto sjednaném. Pracovní závazek se do určité míry vyznačuje osobní povahou vzhledem k osobě zaměstnance. Osobní povahu pracovního závazku charakterizuje povinnost zaměstnance konat specifikovaný druh práce osobně. Základním znakem je tedy osobní a nezastupitelný výkon práce zaměstnance.³⁹

Při vymezování tzv. jiných povinností zaměstnance je důležité věnovat pozornost i ustanovení § 249 zákoníku práce, které ztělesňuje určitou prevenci k předcházení škod na majetku či zdraví subjektů pracovněprávního vztahu a bezdůvodnému obohacení. Odst. 1 tohoto ustanovení lze pojmově nazvat obecnou prevenční povinností.⁴⁰ Tato obecná prevenční povinnost zaměstnance vymezuje, jakým způsobem by se měl zaměstnanec chovat, aby byl schopen zabránit vzniku škody. V rámci prevenční povinnosti se vyžaduje určitý stupeň bdělosti a pozornosti zaměstnance při výkonu práce, tak aby se zaměstnanec vyvaroval chování vedoucího ke vzniku škody a zároveň riziko vzniku škody alespoň v co největší míře snížil. Nicméně nelze se domnívat, že tato povinnost zahrnuje předvídat každý možný vznik škody do budoucna, takový závazek by byl nesmyslný a nereálný. Nedodržení obecné prevenční povinnosti, v jehož důsledku vznikne škoda, zakládá za podmínek § 250 zákoníku práce obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu. Poslední věta téhož odst. 1 zavazuje zaměstnance oznámit hrozící škodu nadřízenému zaměstnanci, a to v okamžiku, kdy škoda již skutečně hrozí bez rozdílu komu nebo na čem hrozí.⁴¹

Právní úprava ukládá zaměstnancům v § 249 odst. 2 zvláštní povinnost zakročit, je-li to třeba k odvrácení škody, která hrozí bezprostředně. V tomto případě povinnost zvláštní oznamovací povinnosti ustupuje před povinností zakročit a takto hrozící škodu vlastním zákrokem odvrátit. Tuto povinnost ovšem nelze vztáhnout na všechny případy, kdy má škoda vzniknout. Je třeba počítat i se situacemi, kdy zaměstnanci v odvrácení škody dle zákoníku práce brání důležitá okolnost jako například nedostatek odborných znalostí, stejně tak došlo –

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

³⁹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, s. 240 – 243.

⁴⁰ § 249 odst. 1 zákoník práce „Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda, je povinen na ní upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.“

⁴¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 647 (§ 249).

li by k vážnému ohrožení ostatních zaměstnanců, popřípadě osoby mu blízké dle § 116 občanského zákoníku.⁴²

Zákoník práce v zájmu ochrany zaměstnance přináší i řadu ustanovení sloužící k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnance při práci. Bezpečnost a ochrana zdraví je výrazem ochrany zaměstnanců v pracovním procesu.⁴³ Práva a povinnosti zaměstnance v oblasti BOZP jsou upraveny v § 106 zákoníku práce. Soubor povinností zaměstnanců je koncipován v odst. 4 tohoto ustanovení.⁴⁴ Tyto povinnosti s přihlédnutím k povinnostem v § 301,302 a 303 zákoníku práce mají dostatečně zajistit BOZP.

Ustanovení § 81 odst. 3 zákoníku práce jsem již v této kapitole zmiňovala v souvislosti se základní povinností zaměstnanců uvedenou v § 301 zákoníku práce. Povinnost zaměstnance být na začátku směny na svém pracovišti a opouštět jej, až po skončení směny představuje povinnost být připraven k výkonu činnosti. Nutné úkony jako převléknout se, příprava pracoviště je zaměstnanec povinen provést před začátkem samotné směny.⁴⁵

2.3 Pracovní kázeň

Pracovní kázeň je a vždy byla nepostradatelným předpokladem pro řádné fungování jakéhokoli pracovního procesu. Její případné porušování ochromuje předem nastavený pracovní proces, jeho organizaci a dozajista i výsledky. Proto v zájmu zaměstnavatele bude takové porušení co nejefektivněji postihnout.⁴⁶

Od 1. února 1991 zákoník práce nepřináší úpravu zvláštní odpovědnosti za porušení pracovní kázně. Došlo k zrušení kárných opatření, dřívějších zákonných postihů, čímž byla zvýšena a upevněna soukromoprávní podstata pracovního práva. Povinnosti, kterými je zaměstnanec vázán vzniknuvším pracovním poměrem, lze tedy postihovat soukromoprávní sankcí.⁴⁷

Institut pracovní kázně nebyl doposud zákoníkem práce definován a ani nynější nová právní úprava závaznou definice nepřináší. Veškeré břímě tedy leželo a je nutné podotknout, že stále leží na judikatuře českých soudů, která se snažila vydefinovat tento institut a naplnit

⁴² BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 647 - 648 (§249).

⁴³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 352.

⁴⁴ Viz § 106 odst. 4 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁵ HOCHMAN, Josef a kol. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde Praha, 2008, s. 244 - 245.

⁴⁶ JAKUBKA, Jaroslav. Pracovní kázeň a následky jejího porušování. *Personalistka a mzdy*, 2004, roč. 6, č. 7, s. 204.

⁴⁷ GALVAS, Milan. Krácení mzdy při porušení pracovní kázně. Glosa k usnesení Ústavního soudu vztahující se ke snížení mzdy při porušení pracovní kázně. *Práce a mzda*, 2003, roč. 51, č. 9, s. 3 - 4.

jej určitým obsahem. Tak tomu ostatně bylo i při vymezení stupně porušení pracovní kázně. Z mnoha rozhodnutí Nejvyššího soudu uvádím starší rozhodnutí tohoto soudu ze dne 26. března 1977, které **pracovní kázní rozumí dodržování právních povinností, které zaměstnanci vyplývají z pracovněprávního vztahu.**⁴⁸ Teorie pracovního práva tento pojem zpravidla vykládá jako „**kvalifikované chování zaměstnance spočívající v plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru**“.⁴⁹

Nový zákoník práce s účinností od 1. 1. 2007 zrušil pojem „pracovní kázeň“ a nadále s ním nepracuje. Důvodová zpráva k návrhu nového zákoníku práce tento krok vysvětluje příslušností tohoto pojmu služebněprávními vztahům, tj. v subordinačních vztazích, nikoli vztahům pracovněprávními. Je ovšem třeba zdůraznit, že v případě pracovněprávních vztahů existuje také určitá subordinace. Vždyť závislá práce je vykonávána ve vztahu podřízenosti k zaměstnavateli, který zaměstnanci svými pokyny organizuje činnost. Zároveň důvodová zpráva upozorňuje i na zastaralost tohoto výrazu. Z těchto důvodů zákoník práce zavádí nový pojem „**porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci**“, nahrazující dosavadní slovní spojení „porušení pracovní kázně“.⁵⁰

Hlavním cílem zákonodárců vedoucích zřejmě dobrým úmyslem bylo nahradit tento archaicky vyznívající institut novým modernějším pojmem, i když poněkud složitější slovní formulací, tak aby se obsahově překrývaly. Lze se shledat s názory odborníků⁵¹, kteří míní, že obsahově k žádné změně nedošlo, na druhé straně jsou zde jisté pochybnosti ohledně výkladu a následné aplikace tohoto nově zavedeného pojmu.⁵²

Co se tedy může zdát problémovým? Určitý výkladový problém může vyvolat nepřesná formulace „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů“ Otázkou, která by mohla vyvolávat jisté pochybnosti, je, co lze pojmově zahrnout pod „právní předpis“. Je možné jím rozumět nejen zákoník práce, ale i pracovní smlouvu, vnitřní předpis zaměstnavatele nebo kolektivní smlouvu? Dle názoru Miroslava Běliny v tomto případě „může být vymezení obsahu pojmu *povinnost vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práce při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s nimi* chápána úžeji než

⁴⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. března 1976, sp. zn. 5 Cz 19/76.

⁴⁹ KOTTNAUER, Antonín, ŠTALMACH, Petr. *Lexikon - Pracovní právo*. 2. rozšířené vydání. Ostrava: Sagit, 2001, s. 234.

⁵⁰ BĚLINA, Miroslav, PICHTR, Jan. Nad návrhem nového zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2005, roč. 13, č. 11, s. 387.

⁵¹ BUKOVJAN, Petr. Jak na „pracovní kázeň v novém zákoníku práce. *Práce a mzda*, 2007, roč. 55, č. 4, s. 47.

⁵² ZUSKA, Karel. *Pracovní kázeň* [online]. Epravo.cz, 30.10.2006 [cit. 20. listopadu 2010]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-kazen-43979.html>>.

dosavadní vymezení pracovní kázně, resp. nemusí pokrývat případy, které stávající dikce pokrývá“. Důsledkem užšího vymezení může být fakt, že porušení povinnosti vycházející z pokynu zaměstnavatele, nebude sumbsumovatelné pod povinnost vyplývajících z právních předpisů.⁵³

Nicméně na druhou stranu existují i koncepce, které vycházejí z porušení povinností zaměstnancem plynoucích z pracovního poměru, uložených právními předpisy publikovanými ve Sbírce zákonů. Bez diskuze je jím určitě zákoník práce, dále například občanský zákoník, zákoník trestní. Pojmově pod právní předpis zahrnují i povinnosti pramenící z vnitřního předpisu zaměstnavatele, jímž může být pracovní řád. Porušení povinností lze pak také vztáhnout i na povinnosti vymezené pracovní, popřípadě jinou smlouvou a v poslední řadě i povinnosti uložené závazným pokynem zaměstnavatele, popřípadě vedoucích zaměstnanců.⁵⁴ Z těchto dvou protichůdných postojů ke skladebnosti těchto slovních spojení vyjadřující porušení povinností zaměstnance lze na první pohled usoudit, že druhá zmíněná koncepce vychází z širšího pojetí a výkladu pojmu „právní předpis“. Osobně se k tomuto názoru přikláním také. Myslím si, že zaměstnavatel by měl mít co největší možnost postihnout různorodá jednání či opomenutí zaměstnance, která naruší existenci bezvadného pracovního procesu, což pro zaměstnavatele může mít v některých případech i nedožrnné následky. Zdá se, že se naše zraky bude opět nutné upírat směrem k rozhodovací činnosti soudů, která přinese bližší výklad obsahu pojmu „právní předpis“ ve vazbě na porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů. Řešením do jisté míry vidím v definování některých povinností, které nejsou patrné přímo ze zákona, v pracovním řádu. Určitou komplikaci lze spatřovat v § 306 odst. 1 poslední větě, která zužuje rozsah stanovitelných povinností v pracovním řádu. Pracovní řádem nelze určit zaměstnancům povinnosti nové. To znamená, že případný pracovní řád bude blíže konkretizovat povinnosti zaměstnance vycházející ze zákona ve vazbě na konkrétní zaměstnání.⁵⁵

Smyslem vydání vnitřního předpisu se může v této souvislosti stát také snaha upravit vzájemné vztahy mezi zaměstnanci při výkonu práce během pracovního procesu, stejně tak vztahy ke třetím osobám. I v těchto dvou případech při porušení pracovního řádu dojde k porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem

⁵³ BĚLINA, Miroslav, PICHTR, Jan. Nad návrhem nového zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2005, roč. 13, s. 387.

⁵⁴ MARELOVÁ, Lucie. Porušení „pracovní kázně“ vs. neuspokojivé pracovní výsledky. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 4, s. 19-20.

⁵⁵ ZUSKA, Karel. *Pracovní kázeň* [online]. Epravo.cz, 30.10.2006 [cit. 20. listopadu 2010]. Dostupné na < <http://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-kazen-43979.html> >.

vykonané práci (dříve porušení pracovní kázně). Vzájemné vztahy na pracovišti byť nepřímou mohou také ohrozit zaměstnatelovy zájmy a poškodit ho.⁵⁶

⁵⁶ TELEEC, Ivo. Jak ochránit zaměstnatele před zaměstnanci? *Právní rozhledy*, 2004, roč. 12, č. 1, s. 18-19.

3. INTENZITA PORUŠENÍ POVINNOSTÍ ZAMĚSTANCEM V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

„Má-li být porušení pracovní kázně právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity.“⁵⁷

Každé porušení povinností zaměstnancem vyplývající z právních předpisů vztahující se k jím vykonávané práci dosahuje určitého stupně intenzity porušení povinností. Porušení povinností může být různorodé a nelze ke konkrétnímu porušení přiřadit určitou intenzitu. Těžko si představit „tabulku“ jednotlivých porušení zahrnující veškerá možná porušení, kterých se zaměstnanec může dopustit, a k nim přiřazenou příslušnou intenzitu. Proto v každém jednotlivém případě bude třeba zkoumat konkrétní porušení individuálně a individuálně mu také přisoudit stupeň porušení zaměstnancových povinností bez jakékoliv vazby na případy, kdy stejnému porušení byla v minulosti přiřazena jiná intenzita.

Zákoník práce rozlišuje z hlediska stupně intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci následovně:

- a) **porušení povinností zvlášť hrubým způsobem**
- b) **závažné porušení povinností**
- c) **méně závažné porušení povinností.**⁵⁸

V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „porušení povinností zvlášť hrubým způsobem“, „závažné porušení povinností“, a „méně závažné porušení povinností“ blíže definovány, přičemž na jejich správném vymezení závisí možnost postihu zaměstnance.⁵⁹

Při hodnocení konkrétního stupně je vždy třeba vzít v úvahu veškerá možná hlediska, jejichž zohlednění bude následně obrazem určeného stupně porušení. Tyto jakési ukazatele nejsou právně zakotveny, jejich výčet příkladmo specifikuje soudní praxe a jejichž škála je neustále rozšiřována. Intenzita porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci se stanoví v závislosti na okolnostech, jimiž jsou zejména osoba zaměstnance, funkce, která byla zaměstnancem zastávána, doba a

⁵⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000.

⁵⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 52 písm. g) a § 55.

⁵⁹ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 1. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2009, s. 94 – 95.

situace, v které k porušení povinností došlo, zda zaměstnanec již někdy své povinnosti porušil, jaké důsledky takové porušení mělo či zda z takového jednání vznikla škoda.⁶⁰

Mám za to, že zaměstnavatel by měl správnému zhodnocení stupně intenzity věnovat patřičnou pozornost, protože právě špatně určená intenzita zaměstnancova porušení ve vazbě na další nároky u jednotlivých stupňů intenzity (jako například u méně závažného porušení, kde se vyžaduje soustavnost atd.) je ve velké míře důvodem soudních sporů týkajících se neplatnosti výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru.

Ustanovení zákoníku práce, která diferencují mezi jednotlivými stupni, jsou **§ 51 písm. g)** a **§ 55 odst. 1 písm. b)**. Výpovědní důvod pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nebo soustavné méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností zaměstnanec písemně upozorněn na možnost výpovědi. Ustanovení **§ 55 odst. 1 písm. b)** představuje důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, poruší – li zaměstnanec shora uvedené povinnosti zvlášť hrubým způsobem. Tyto ustanovení jsou pokládána za ustanovení s relativně neurčitou hypotézou. Toto tvrzení ostatně potvrdil i Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 14. února 2001, který konstatoval, že výklad ustanovení § 52 písm. g) vzhledem k pojmu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a k okolnostem umožňujícím posouzení intenzity takového porušení se v rozhodovací praxi soudů již ustálil a je k němu přistupováno jako k právní normě s abstraktní hypotézou.⁶¹

Právní norma s relativně neurčitou hypotézou je právní norma, u níž není hypotéza stanovená přímo právním předpisem. Taková právní norma nechává široký prostor k uvážení soudu, aby v jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého neomezeného okruhu okolností. Soud taktéž hodnotí stupeň intenzity porušení povinností, přičemž jak již několikrát uvedla soudní praxe „*není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu hodnotí určité jednání zaměstnance.*“⁶²

⁶⁰ KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Nový zákoník práce*. 1. vydání. Praha: SONDY, 2006, s. 85. Shodně Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 5. 1970, sp. zn. 3 Cz 4/70.

⁶¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14. února 2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000.

⁶² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99. Shodně Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31. července 2002, sp. zn. 21 Cdo 1987/2001, v kterém Nejvyšší soud zdůraznil, že „*závisí v každém jednotlivém případě na úvaze soudu, je zcela nerozhodné, zda zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) stanovil, co má být v souvislosti s posuzováním porušení pracovní kázně zaměstnancem považováno za důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru.*“

Jelikož je právní úprava v této oblasti strohá, budu tuto kapitolu zakládat především na práci s dostupnou judikaturou, prostřednictvím nichž bych ráda zpracovala postoj soudů a odborné veřejnosti k této problematice. Zároveň chci touto kapitolou upozornit i na užití jednotlivých stupňů intenzity porušení povinností zaměstnance v zákoníku práce.

3.1 Méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci

Méně závažné porušování povinností zaměstnancem je nejnižším stupněm porušení povinností zaměstnance. Zákoník práce, jak jsem již zmiňovala shora, definici jednotlivých stupňů intenzity porušení povinností nepřináší. Nabízí se za použití definice „kruhem“ tento pojem definovat tak, že méně závažné porušení je každé zaviněné porušení povinností, nedosahuje – li stupně vyššího. Stejným směrem se ubírala i rozhodovací praxe soudů. Nejvyšší soud se v tomto směru vyslovil tak, že *„každé porušení pracovní kázně, které nedosahuje intenzity porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní kázně, je proto vždy méně závažným porušením pracovní kázně“*⁶³. Vzhledem k tomu, že toto rozhodnutí je z roku 2001, tak stále pracuje s pojmem pracovní kázeň, který byl současným účinným zákoníkem práce nahrazen porušením povinností zaměstnancem vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Tyto pojmy se teoreticky překrývají (blíže v podkapitole Pracovní kázeň), proto i definici z tohoto rozhodnutí uvádím.

Méně závažné porušení je vždy podvědomě spojované s výpovědí z pracovního poměru. Nastane – li situace, že na straně zaměstnance dojde k jednání, opomenutí či zanedbání, které zaměstnavatel zhodnotí ve vazbě na zmiňované okolnosti ovlivňující stupeň intenzity takového porušení jako méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, neznamená to automaticky možnost aplikace výpovědního důvodu v souladu s § 52 písm. g) část věty za středníkem. Právní úprava v tomto ohledu vyžaduje **soustavnost** takového jednání. Uvážím – li, že by tady taková podmínky chyběla, tak by zaměstnatel mohl prakticky pracovní poměr se zaměstnancem ukončit kdykoli, čemuž tato podmínka soustavnosti zabraňuje.

Vymezení soustavnosti zákoník práce neobsahuje a ponechává její výklad na judikatuře soudů. Nejvyšší soud ve svých rozhodnutích dovodil, že *„o soustavné méně závažné porušování pracovní kázně se jedná, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří porušení, která nedosahují intenzity zvlášť hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností a mezi*

⁶³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. dubna 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000. Shodně DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních*. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing, 2002, s. 34.

nimiž je přiměřená časová souvislost.“⁶⁴ Nemusí jít samozřejmě o tři porušení stejné povinnosti. Časovou souvislost lze spatřovat v tom, že jedno porušení zaměstnancových povinností navazuje na druhé (další) tak, že jej lze vnímat jako určitý sled jednotlivých na sebe navazujících „porušení“. Kolik dnů či snad měsíců činí přiměřená časová souvislost, není jasné a názory odborné veřejnosti se na ní různí. V zásadě se pohybuje mezi 2 až 6 měsíci.⁶⁵

K tomu, aby byl výpovědní důvod v § 52 písm. g) části věty za středníkem naplněn nicméně nepostačuje jen existence několika méně závažných prohřešků, mezi nimiž je určitá časová souvislost. Právní úprava v tomto směru vyžaduje i upozornění zaměstnance na možnost ukončení pracovního poměru formou výpovědi, budou – li se takováto porušení nadále opakovat. Hlavní funkcí takovéto výstrahy spatřuji ve snaze upozornit zaměstnance na nevhodnost svého chování, které může být za určitých okolností v krajním případě řešeno skončením pracovního poměru.⁶⁶

Zde v této souvislosti vyvstává otázka, kdy má zaměstnavatel upozorňovací povinnost realizovat? Zákoník práce úpravu této otázky nezakotvuje. Nejvyšší soud tuto otázku mimo jiné také posuzoval a dospěl k následujícímu závěru. „Protože tzv. upozorňovací povinnost zaměstnavatele je dána v souvislosti s porušením pracovní kázně a protože účelem (smyslem) této povinnosti je, aby zaměstnanec věděl o následcích, jaké bude mít jeho případné další méně závažné porušení pracovní kázně, a aby tím byl od dalšího porušování pracovní kázně odrazen, je třeba dovodit, že zaměstnavatel - má-li být výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) části věty za středníkem zák. práce (nyní § 52 písm. g) části věty za středníkem) platným právním úkonem - musí jednak alespoň jednou písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi **nejpozději při méně závažném porušení pracovní kázně, které předcházelo dalšímu méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď** z pracovního poměru...“⁶⁷

V tomto závěru Nejvyšší soud podporuje mimo jiné zákonnou úpravu, která požaduje písemnost učiněného upozornění. Ljubomír Drápal nicméně dále pracuje s povahou takovéto písemné výtky a dochází k závěru, že toto písemné upozornění na možnost výpovědi není

⁶⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 25. října 2006, sp. zn. 21 Cdo 3140/2005.

⁶⁵ KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Nový zákoník práce*. 1. vydání. Praha: SONDY, 2006, s. 85.

⁶⁶ V roce 2009 – 2010 jsem pracovala ve Studentské právní poradně při Právnické fakultě Univerzity Palackého v rámci sekce pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Několikrát jsem se setkala s klienty, kteří takové výtky ve svých případech dokládali. Ve většině případů se jednalo o výtku formou dopisu adresovaného zaměstnanci, která obsahovala stroze popsané skutečnosti, jež jsou zaměstnanci vytýkány a odkaz na ustanovení § 52 písm. g).

⁶⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 25. října 2006, sp. zn. 21 Cdo 3140/2005.

svou povahou úkonem pracovněprávním, nýbrž faktickým, na něž nelze vztahovat důvody neplatnosti. Domáhal - li by se zaměstnanec prostřednictvím žaloby na určení neplatnosti tohoto upozornění, soud by byl nucen tuto žalobu zamítnout.⁶⁸

V tomto shora citovaném výňatku z rozhodnutí Nejvyššího soudu je také vhodné si všimnout faktu, že Nejvyšší soud upřesňuje i počet písemných upozornění formulací „ (...) alespoň **jednou** písemně upozornit (...)“. Jinými slovy řečeno zaměstnavateli za splnění dalších podmínek v § 52 písm. g) část věty za středníkem k zákonnosti dané výpovědi postačí jedno písemné upozornění.

Poslední skutečností, která ovlivňuje platnost výpovědi z pracovního poměru pro méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, je časové období, v kterém má být upozorňovací povinnost splněna. Zákoník práce jasně stanoví „lhůtu“ 6 měsíců, v nichž musí být zaměstnanec před samotným podáním výpovědi upozorněn na případné využití takové sankce za další „prohřešky“.⁶⁹ Zaměstnavatel by si měl lidově „pohlídat“, jestli doba mezi učiněným písemným upozorněním a doručením výpovědi nepřesáhla 6 měsíců.

V již několikrát zmiňovaném rozhodnutí ze dne 25. října 2006 se Nejvyšší soud vypořádával i s argumentem dovolatelky, že výpověď adresovaná jejímu zaměstnanci z důvodu § 52 písm. g) část věty za středníkem byla dána na základě jiného porušení, než na které upozornila prostřednictvím písemné výtky a že tuto skutečnost odvolací soud nezohlednil, když danou výpověď shledal za neplatnou. Nejvyšší soud upozornil na to, že „není z hlediska splnění tzv. upozorňovací povinnosti zaměstnavatelem ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) části věty za středníkem zák. práce (nyní § 52 písm. g) část věty za středníkem) samo o sobě významné, zda zaměstnanec byl písemně upozorněn na možnost výpovědi z pracovního poměru v souvislosti s jednáním, které posléze nebylo použito jako důvod výpovědi z pracovního poměru“⁷⁰ Nejvyšší soud svůj názor opřel o dikci ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem, z kterého plyne povinnost zaměstnavatele upozornit na možnost výpovědi z pracovního poměru v souvislosti s jednáním, které zaměstnavatel zhodnotil jako méně závažné porušení povinností, nýbrž takovéto jednání nemusí být pak také důvodem k později dané výpovědi. Osobně považuji závěr soudu za správný a vázat výpovědní důvod na jednání či opomenutí, které bylo předmětem upozorňovací povinnosti za nesmyslné.

⁶⁸ DRÁPAL Ljubomír in BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 212 (§ 53).

⁶⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, viz § 52 písm. g).

⁷⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 25. října 2006, sp. zn. 21 Cdo 3140/2005.

V praxi si lze méně závažné porušování pracovní kázně představit v podobě pozdního příchodu do práce, popř. předčasných odchodů ze zaměstnání a jiné drobné prohřešky proti povinnostem stanoveným obecně závaznými právními předpisy i předpisy vnitřními.

Praxe s sebou přináší ještě jedno úskalí v podobě neuspokojivých pracovních výsledků. Za určitých okolností je hranice mezi těmito instituty pracovního práva velmi úzká. Stěžejním rozdílem, který tyto dva instituty diferencuje, je skutečnost, že klasifikace neuspokojivých pracovních výsledků nevyžaduje jakékoli porušení povinností zaměstnancem. V případě neuspokojivých pracovních výsledků není rozhodné, zda jsou způsobeny zaměstnancovou neschopností či neodpovědným přístupem. Pouhá jejich existence sama o sobě za předpokladu splnění zákonných podmínek zakládá výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. f.), bez zřetele na dodržování pracovních povinností zaměstnancem.⁷¹

Jak lze vidět méně závažné porušení povinností samo o sobě není výpovědním důvodem a je třeba, aby došlo k naplnění dalších zákonných požadavků. To je také jeden z primárních rozdílů mezi závažným porušením povinností a porušením povinností zvlášť hrubým způsobem, které jsou bez dalšího důvodem k výpovědi z pracovního poměru, popř. u porušení zvlášť hrubým způsobem i důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru.

3.2 Závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci

Závažné porušení povinností je pomyslným druhým stupněm intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. I v tomto případě platí, že zákoník práce ani jiný pracovněprávní předpis závažné porušení pracovních povinností nedefinuje. Stejně tak v tomto směru mlčí odborná veřejnost a ve většině případů odkazuje na rozhodovací praxi soudů. Tak tomu je například i u Marcely Kubínkové, která taktéž potvrzuje absenci jakéhokoliv bližšího definování tohoto pojmu v zákoníku práce či jiném právním předpise. Ve svých úvahách nad tímto pojmem dochází k závěru, že jej nelze ani dost dobře definovat, a proto je třeba vycházet z dosavadní judikatury soudů.⁷²

Podobným směrem se ubírá i Milan Galvas, který upozorňuje na to, že se musí jednat o porušení pracovních povinností zaměstnancem poměrně vysoké intenzity. Zároveň uvádí, že při hodnocení tohoto znaku vysoké intenzity je bezpochyby nutné vycházet i z dalších

⁷¹ MARELOVÁ, Lucie. Porušení „pracovní kázně“ vs. Neuspokojivé pracovní výsledky. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 4., s. 19.

⁷² KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Nový zákoník práce*. 1.vyd. Praha: SONDY, 2006, s. 85.

okolností dovozených soudní praxí jako míra zavinění, plnění dosavadních povinností, k důsledkům, které porušení povinností mělo pro zaměstnavatele atd.⁷³

Obrátila jsem se proto s touto otázkou na judikatorní výklad. Ani Nejvyšší soud se k vymezení „závažného“ porušení povinností nestaví příliš podrobně. V rozhodnutí ze dne 26. července 2005 judikoval, že „*pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň (nyní: povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet.*“⁷⁴ Tímto výňatkem chci poukázat na to, že i Nejvyšší soud si je vědom faktu, že jednotlivé stupně intenzity, které zákoník práce rozlišuje, sám nedefinuje a ani tak nečiní žádný jiný právní předpis, přičemž na jejich správném vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení jeho povinností plynoucích mu z pracovního poměru. Z těchto zmiňovaných důvodů uzavírá, že by soud, posuzuje - li stupeň porušení zaměstnancových povinností, měl zohlednit při svých úvahách i další kriteria (osoba zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance apod.). Zároveň i u závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci platí, že soud není vázán hodnocením stupně intenzity zaměstnavatelem.⁷⁵

Osobně si dovoluji tvrdit, že tato úprava je nedostatečná a prakticky zaměstnanci ani zaměstnavateli neposkytuje žádnou právní jistotu. Považovala bych do budoucna za vhodné alespoň rámcově závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci v zákoníku práce vymežit. Chápu, že je nemožné, aby zákoník práce obsahoval taxativní výčet všech závažných porušení zaměstnancových povinností, na druhou stranu si myslím, že potřeba vymezení alespoň styčných bodů takového stupně intenzity porušení povinností tu existuje. Jistým přínosem by mohlo být přiblížení případů, kdy se bude zpravidla jednat o závažné porušení povinností. Samozřejmě s dodatkem, který by odkazoval i na další okolnosti, které při hodnocení stupně intenzity zaměstnavatel a následně i soud zohlednil. Tím by mohlo vzniknout určité vodítko, které by do budoucna zabránilo mnoha soudním sporům týkajících se neplatnosti výpovědi z pracovního poměru.

Odborná veřejnost za závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci pokládá například déle trvající

⁷³ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita nakladatelství Doplněk, 2004, s. 312.

⁷⁴ Rozhodnutí Nejvyššího ze dne 26. července 2005, sp. zn. 21 Cdo 2375/2004.

⁷⁵ Rozhodnutí Nejvyššího ze dne 26. července 2005, sp. zn. 21 Cdo 2375/2004. Shodně Rozhodnutí Nejvyššího soudu dne 19. ledna 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99.

neomluvenou absenci, výkon práce pro vlastní potřebu v pracovní době, požívání alkoholických nápojů v pracovní době, nerespektování pracovních příkazů nadřízených atd., nicméně vždy je třeba zvážit konkrétní okolnosti případu. Za určitých okolností může být například požití alkoholu porušení povinností zvláště hrubým způsobem. Stejně tak pozdní příchod do zaměstnání se hodnotí jinak u strojvůdce vlaku a jinak u uklízečky.⁷⁶

Závažné porušení pracovních povinností zaměstnancem samo o sobě naplňuje výpovědní důvod v § 52 písm. g) v části věty před středníkem, pro jehož použití postačuje jen jediné závažné porušení povinností na rozdíl od méně závažného porušení povinností zaměstnancem, kde zákonná úprava vyžaduje soustavnost jednání klasifikovaného jako méně závažné porušení a písemné upozornění na možnost výpovědi.

3.3 Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem

Nejvyšším možným stupněm porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci rozeznávaným zákoníkem práce je porušení povinností zvláště hrubým způsobem. Stejně tak jako u předešlých zmiňovaných stupňů intenzity porušení „pracovní kázně“ i zde musím konstatovat, že zákon s tímto pojmem sice pracuje, zmiňuje jej ve svých ustanoveních, nicméně obsah tohoto institutu pracovního práva nadále nerozvádí. V tomto směru jsou skoupá jak komentovaná znění zákoníku práce, tak přední teoretici a odborníci v pracovním právu. Promítnu – li si rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, které jsem v souvislosti s touto problematikou prošla, tak opět docházím k tomu, že ani tato soudní instance nikdy tento pojem nenaplnila svým obsahem. Dalo by se říci, že „každý“ se tomuto kroku vyhýbá, dost možná proto, že jej ani definovat nelze.

Zákonodárce byl zřejmě veden dobrým úmyslem, když zakotvil diferenciaci jednotlivých stupňů intenzity porušení povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, protože považuji za správné činit rozdíl mezi tím, zda se zaměstnanec opozdí s příchodem do směny o 5 minut či přijde opilý a fyzicky či slovně napadne svého zaměstnavatele. Na druhou stranu se mi taková úprava jeví zbytečnou, pokud zaměstnavatel a vlastně ani zaměstnanec neví, kterého stupně jeho jednání dosáhlo. Z tohoto důvodu proto, jak jsem již ostatně dříve

⁷⁶ GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. 1. Vydání. Brno: Computer Press, a.s., 2007, s. 21. Shodně KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Nový zákoník práce*. 1.vyd. Praha: SONDY, 2006, s. 83.

uvedla, spatřuji bližší specifikaci jednotlivých stupňů intenzity porušení pracovních povinností za více než vhodnou.

Teoreticky i na toto místo patří shora uvedené závěry u závažného porušení povinností zaměstnance a i zde řekla bych důrazněji, platí nutnost komplexního přístupu ke všem skutečnost a okolnostem, které se lidově podepisují na konkrétním stupni intenzity porušení povinností. Nutnosti tohoto přístupu si je vědom i Nejvyšší soud České republiky a v mnoho svých rozhodnutí jej také potvrdil. Určitým vodítkem pro správné posouzení stupně porušení povinností nejen pro zaměstnavatele ale i soud může být „*osoba zaměstnance, funkce, kterou zastává, jeho dosavadní postoj k plnění pracovních úkolů, doba a situace, v níž došlo k porušení pracovní kázně, míra zavinění zaměstnance, způsob a intenzita porušení konkrétních povinností zaměstnance, důsledky porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, skutečnost, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.*“⁷⁷

Obecně jednotlivé stupně intenzity porušení povinností zaměstnancem vyjadřují určitou míru konkrétního prohřešku, kterou zaměstnancem svým jednáním dosáhl. Domnívám se, že na základě jazykového výkladu pojmu „zvlášť hrubý způsob“ lze konstatovat, že míra konkrétního prohřešku musí být za této situace velmi vysoká.

Zákoník práce porušením povinností zvlášť hrubým způsobem vymezuje jeden z důvodů, pro které může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr okamžitým zrušením pracovního poměru. Zároveň zprostředkovaně se porušení povinností zvlášť hrubým způsobem dotýká i první věty ustanovení § 52 písm. g), jelikož tento výpovědní důvod je kumulací několika dalších důvodů, jak jsem uvedla již v případě postihu věnujícímu se výpovědi z pracovního poměru.⁷⁸

Tato úprava dle mého názoru prozřetelně dává zaměstnavateli určitou volbu, v případě rozhodne – li se zaměstnavatelem pracovní poměr s provinivším zaměstnancem ukončit. Význam způsobu zapracování tohoto stupně intenzity v ustanoveních, která teoreticky vedou ke stejnému cíli ovšem v jiném časovém okamžiku, spatřuji právě v poskytnutých variantách řešení dané situace. Zaměstnavatel může na jedné straně zaměstnanci zmírnit následky ukončení pracovního poměru, na druhé straně se může v případě soudního sporu vyhnout případnému prohlášení neplatnosti skončení pracovního poměru okamžitým zrušením.

V praxi je poměrně složité správně posoudit, jaký stupeň porušení byl v konkrétní situaci dosažen. Hranice mezi závažným porušením a porušením povinností zvlášť hrubým

⁷⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. ledna 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000.

⁷⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, viz § 52 písm. g). „ Jsou – li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr...“

způsobem je velmi úzká. Samotné posouzení, zda byly splněny zákonné podmínky okamžité zrušení pracovního poměru tak závisí na zaměstnavateli, což v praxi činí obrovské problémy a bohatá judikatura soudů, řešící v rámci své rozhodovací praxe určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru dokazuje, že tomu tak skutečně je. Na základě výše uvedeného se mi jeví jako vhodnou „zlatou“ střední cestou zaměstnavateli doporučit postihnout zaměstnance pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, není – li si jist posouzením zaměstnancova jednání a zvoleným stupněm intenzity porušení povinností, především výpovědi na základě § 52 písm. g). Osobně se domnívám, že by zaměstnavatel, v případě, že je pevně rozhodnut potrestat zaměstnance za jeho jednání okamžitým zrušením pracovního poměru, měl do budoucna uvážit případný soudní spor týkající se neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Soud následně taktéž posuzuje dosažený stupeň intenzity bez ohledu na to, jak jej klasifikoval zaměstnavatel ve svém pracovním řádu nebo jiném interním předpisu. Zjišťovaná intenzita v soudním sporu je výsledkem samostatného uvážení soudu.⁷⁹ Pokud soud zhodnotí porušení povinností jako zvlášť závažné a nikoliv porušení zvlášť hrubým způsobem, bude nucen vyslovit neplatnost skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodu absence zákonného důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Zaměstnavatel může být také veden k přikročení rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením i faktem, že nechce, aby provinivší zaměstnanec dále vykonával v pracovní smlouvě dohodnutou práci ve výpovědní době. Na tomto místě se nabízí řešení prostřednictvím fakultativního převedení na jinou práci dle § 41 odst. 2 písm. a).⁸⁰

Touto podrobnou úvahu chci poukázat na to, jaké úskalí s sebou může přinést špatné zhodnocení intenzity porušení povinností zaměstnancem vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Zaměstnavatel by tak měl na případné závažné prohřešky reagovat s „chladnou“ hlavou, není – li si volbou okamžitého zrušení pracovního poměru jist.

Dosavadní rozhodovací praxe soudů hodnotí jako porušení povinností zvlášť hrubým způsobem např. déle trvající neomluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci, krádež majetku většího rozsahu, fyzické napadání, požívání alkoholických nápojů apod.⁸¹ Za takovéto porušení lze považovat i např. hrubý a vulgární útok zaměstnance vůči zákazníkovi zaměstnavatele, neboť takové jednání se sice bezprostředně nedotýká zaměstnavatele,

⁷⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99.

⁸⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, viz § 52 písm. g). Blíže v kapitole 3.5.

⁸¹ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 21. dubna 2004, sp.zn. IV. ÚS 367/0.

nicméně může jím být zaměstnavatel poškozen. Stejně tak zaměstnavateli způsobena majetková újma či prozrazení obchodního tajemství zaměstnavatele může být klasifikováno jako důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru.⁸²

Rozborem některých rozsudků zejména Nejvyššího soudu jsem porovnala případy porušení povinností zaměstnancem, které zaměstnavatelé považovali za porušení povinností zvláště hrubým způsobem a případy, kdy soud potvrdil závěr zaměstnavatele a shledal jej také porušením „pracovní kázně“ zvláště hrubým způsobem. Jedná se například o zneužití poskytnuté zaměstnanecké výhody, tj. nad rámec jejího účelu a v rozporu se zájmy zaměstnavatele; používání internetového připojení u zaměstnavatele k soukromým účelům, a to po značnou část pracovní doby zaměstnance; výkon výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele, ovšem bez jeho předchozího písemného souhlasu; nedovolená manipulace s majetkem zaměstnavatele, jeho odcizení; podávání důvěrných informací spadajících pod pojem „obchodní tajemství“ třetí osobě, a to přes výslovný zákaz zaměstnavatele; nedodržování pracovní doby, svévolné překračování rozsahu pracovních cest služebním automobilem a nezajištění řízení společnosti z pozice vedoucího zaměstnance.⁸³

⁸² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. dubna 2002, sp.zn. 21 Cdo 678/2001 a ze dne 17. ledna 2006, sp. zn. 617/2005.

⁸³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. září 2004, sp.zn. 21 Cdo 562/2004; Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. února 2005, sp.zn. 21 Cdo 1864/2004; Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. května 2005, sp.zn. 21 Cdo 2001/2004; Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. prosince 2005, sp.zn. 21 Cdo 59/2005; Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. ledna 2006, sp.zn. 21 Cdo 617/2005; Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. května 2006, sp.zn. 21 Cdo 1422/2005.

4. JEDNOTLIVÉ SANKCE JAKO NÁSLEDEK PORUŠENÍ POVINNOSTÍ ZAMĚSTNANCEM

„Sankcí je nutno rozumět ustanovení právní normy o následcích nesplnění povinností, určených právní normou“⁸⁴

V právních vztazích, tedy nejen v těch pracovněprávních vznikají subjektům tohoto vztahu vždy na jedné straně práva, ale na druhé straně samozřejmě i povinnosti. Jak již bylo diskutováno v kapitole 2., se vznikem pracovního poměru je spojena i skutečnost respektovat a plnit povinnosti, které jsou jedním ze základních kamenů pracovního poměru. Bohužel si tento nepříliš populární fakt mnozí plně neuvědomují a jim vytyčené povinnosti nerespektují.

Zákoník práce v řadě svých ustanovení odpovídá své ochranné funkci zaměstnance, nicméně v případě porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci přináší určitou obranu i zaměstnavateli. Je – li cílem každého zaměstnavatele zajistit plynulý pracovní proces a jeho stabilitu, potom musí disponovat sankčními prostředky, jejichž hrozbou bude působit na plnění povinností zaměstnanci uložených. Zákonodárce tuto skutečnost potvrdil zapracováním právních postihů zaměstnance při porušení povinností, ke kterým se zavázal okamžikem vzniku pracovního poměru.⁸⁵

Zákonné postihy za porušení pracovní kázně jsou:

1. Okamžité zrušení pracovního poměru,
2. Výpověď,
3. Krácení dovolené,
4. Krácení mzdy,
5. Převedení zaměstnance na jinou práci.⁸⁶

Samozřejmě nejlepším řešením je situace, kdy zaměstnavatel nemusí přistoupit k užití žádného z výše uvedených postihů, v současné době se ovšem jedná o situaci nepříliš častou, takřka ojedinělou. Prostředkem snižující časté případy, kdy zaměstnavatel musí přikročit k okamžitému zrušení pracovního poměru, jako prostředku nejtvrdějšímu, může představovat patřičný dohled nad dodržováním zaměstnancových povinností. Výhradu kontroly si zaměstnavatel vymezuje v pracovním řádu. Případná výhrada kontroly tak nesmí být

⁸⁴ Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 30. května 2001, sp. zn. 16Co 138/2001.

⁸⁵ *Postihy za porušování pracovní kázně* [online]. PRAVNIRADCE.IHNED.cz, 23. července 2003[cit. 9. února 2011]. Dostupné na <http://pravnicaradce.ihned.cz/1-10002980-13108770-F00000_detail-a3>.

⁸⁶ MNICH, Václav. Sankce za porušení pracovní kázně. *Práce a mzda*, 1999, roč. XLVII, č. 4, s. 45.

v rozporu se zákonem, omezovat základní lidská práva, být úměrná druhu a cílům výkonu práce a v neposlední řadě také zájmům, které zaměstnavatel sleduje.⁸⁷

Touto kapitolou bych chtěla proto zpracovat jednotlivé právní postihy porušení povinností zaměstnancem jak z hlediska teoretického, tak z hlediska jejich účinnosti na další dodržování zaměstnavatelem vymezených povinností.

4.1 Okamžité zrušení pracovního poměru

4.1.1 Obecně k pojmu okamžitého zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru spolu s výpovědí, dohodou o rozvázání pracovního poměru a zrušením pracovního poměru ve zkušební době patří mezi právní úkony, na základě kterých dochází k rozvázání pracovního poměru. **Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním úkonem vyjadřující vůli subjektu pracovněprávního vztahu, tj. jak zaměstnavatele, tak zaměstnance, ukončit pracovní poměr.**⁸⁸

Toto téma je natolik rozsáhlé, že by se jistě dalo zpracovat hned v několika diplomových pracích, proto se nadále budu již věnovat v souladu s tématem mé diplomové práce jen okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ve vazbě na porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Tento způsob skončení pracovního poměru je považován za výjimečný a také by měl být v praxi výjimečně využíván. Exkluzivitu toho opatření dokážu následujícími skutečnostmi.

Jednou ze skutečností dokládající výjimečnost tohoto institutu je samotná dikce zákona v ustanovení § 55 zákoníku práce, které výslovně stanoví, že „*zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,...*“. Dále je nutné také přihlídnout k faktu, že zaměstnavatel tohoto opatření může využít jen **v zákonem taxativně vymezených případech** zakotvených v ustanovení § 55 odst. 1 zákoníku práce. Situace, na které je v tomto ustanovení pamatováno, jsou případy závažného porušení povinností vyplývajících z předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. V těchto případech se nelze na zaměstnavateli domáhat, aby zaměstnance dále zaměstnával. Tato výjimečnost je představována také jeho účinky, jelikož okamžité zrušení pracovního poměru **je účinné okamžikem jeho doručení zaměstnanci**, a to i kdyby v něm bylo stanoveno jiné pozdější datum, případně datum rušící pracovní poměr zpětně. S tím koresponduje i názor Nejvyššího

⁸⁷ TELEČEK, Ivo. Jak ochránit zaměstnavatele před zaměstnanci? *Právní rozhledy*, 2004, roč. 12, č. 1, s. 19-20.

⁸⁸ KALENSKÁ, Marie. Okamžité zrušení pracovního poměru. *Právní rádce*, 1995, roč. 3, č. 6 s. 44.

soudu již z roku 1971, který doplňuje, že „Účinky zrušovacího projevu učiněného v souladu s ustanovením § 55 zák. práce (nyní ustanovení § 60 zákoníku práce) nastávají ze zákona tím dnem, kdy písemný projev o okamžitém zrušení pracovního poměru byl druhému účastníku doručen. Jakýkoliv jiný časový údaj uvedený ve zrušovacím projevu nemůže proto měnit tyto zákonné účinky.“⁸⁹ V případě tohoto zrušovacího úkonu neexistuje tedy žádná další doba, kterou zaměstnanec setrvává u zaměstnavatele a nadále vykonává práci, tak jak je tomu při výpovědi u výpovědní doby. Výjimečnost tohoto způsobu ukončení pracovního poměru vedoucího k zániku pracovněprávního vztahu dosvědčuje také fakt, že jej **nelze vzít zpět**, tak jak tuto možnost právní úprava poskytuje u výpovědi z pracovního poměru.⁹⁰

Myslím si, že shora uvedené dostatečně vyjadřuje, že okamžité zrušení pracovního poměru zasahuje velkou měrou do práv zaměstnance, a proto jej zákonodárce také prostřednictvím právní úpravy tak přísně reguluje. Přistoupí – li zaměstnavatel k užití tohoto sankčního prostředku k postihu provinivšího se zaměstnance, vybere si dozajista ten nejtvrdší v celé škále možných sankcí, kterými zaměstnance může postihnout.

4.1.2 Náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru

Právní úprava poměrně jasně a striktně vymezuje náležitosti, které pod sankcí absolutní neplatnosti, musí zaměstnavatel do okamžitého zrušení pracovního poměru promítnout. Jsou jimi v souladu s § 60 zákoníku práce:

- a) písemná forma,
- b) skutkové vymezení důvodu,
- c) doručení druhé straně.⁹¹

Písemnost znázorňuje povinnost zaměstnavatele promítnout obsah tohoto rozvázání pracovního poměru v listinné podobě. Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být v písemné podobě okamžitého zrušení pracovního poměru dostatečně skutkově vymezen, tak aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem, popř. jej dodatečně měnit. Zaměstnavatel by tak měl jednání zaměstnance, v kterém je spatřováno porušení povinností, v tomto zrušovacím úkonu blíže rozvést, tak aby z něho byl zvolený důvod patrný. Naplnění smyslu

⁸⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19. března 1971, sp. zn. 3 Cz 4/71. Shodně DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing, 2002, s. 51.

⁹⁰ § 50 odst. 4 zákoníku práce: „ Výpověď, který byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem (...) „

⁹¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 60.

rozvázání pracovního poměru musí být tento jednostranný úkon druhému subjektu pracovněprávního vztahu doručen.⁹²

4.1.3 Záonné důvody k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr z následujících důvodů:

- a) byl – li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl – li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- b) **porušil – li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.**⁹³

Judikatura českých soudů vymezuje vzájemný vztah těchto důvodů, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, tak že existují vedle sebe samostatně bez toho, že by spolu souvisely či na sobě závisely. Z jejich vzájemné komparace nelze provádět žádné závěry o tom, jak vysokou intenzitu má mít porušení povinností zvlášť hrubým způsobem, aby odůvodňovalo uchýlení zaměstnavatele k tomuto mimořádnému opatření.⁹⁴

Použití okamžitého zrušení pracovního poměru jako sankčního prostředku v případě porušení povinností zaměstnancem podmiňuje, tak jak uvádí právní úprava v § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, naplněním dvou základních předpokladů. Zaměstnanec **musí porušit některou ze základních povinností**, které mu vyplývají z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Zároveň **musí intenzita porušení povinností naplnit zvlášť hrubé porušení.**⁹⁵

Pojmu zvlášť hrubé porušení povinností zaměstnancem jsem se věnovala blíže v kapitole 3., podkapitole 3.3, nicméně považuji za vhodné ještě i v této kapitole zdůraznit, že zákoník práce neoperuje s žádnou závaznou definicí a pouze vymezuje, že jde o povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Hodnocení intenzity porušení povinností je individuálním posouzením, kdy se jednotlivě i ve vzájemné souvislosti posuzují všechny okolnosti vedoucí k porušení povinností. Zaměstnavatel by měl zohlednit, nejen jaká povinnost byla porušena, její důsledky, ale

⁹² JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 129.

⁹³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 55.

⁹⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. září 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000.

⁹⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 222 (§ 55).

pamatovat i na osobu zaměstnance, jeho dosavadní pracovní výkony. Dlouhodobá rozhodovací praxe soudů přispívá nesčetnými případy, které lze označit jako zvlášť hrubé porušení povinností. Jsou jimi, jak bylo ostatně již diskutováno, například agresivita vůči zaměstnavateli, alkohol na pracovišti, dlouhodobá neomluvená absence.⁹⁶

Jak již bylo mnohokrát uvedeno, tak okamžité zrušení pracovního poměru markantně ovlivňuje práva zaměstnance. Zákoník práce přináší v tomto směru zaměstnancům ochranu prostřednictvím striktně stanovených podmínek, jejichž splnění se vyžaduje pro uplatnění tohoto úkonu, jímž se okamžitě končí pracovní poměr. Relativní ochrany požívají těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené, zaměstnanec nebo zaměstnankyně na rodičovské dovolené. S těmito zaměstnanci zaměstnavatel zrušit pracovní poměr okamžitě nemůže.⁹⁷ Určité východisko pro zaměstnavatele, nelze – li po něm spravedlivě požadovat, aby tyto zaměstnance nadále zaměstnával, spatřuji v institutu výpovědi. I zde právní úprava počítá s výjimkou, která platí pro ženu na mateřské dovolené a pro zaměstnance v době rodičovské dovolené do doby, po kterou je oprávněna žena čerpat mateřskou dovolenou.⁹⁸ Sociální „zranitelnost“ těchto zaměstnanců je daleko vyšší, proto hlavní smysl této úpravy vidím v absolutní ochraně těchto subjektů vzhledem k následkům, které s sebou okamžité zrušení pracovního poměru nese.

Působí – li u zaměstnavatele odborová organizace, je zaměstnavatel povinen projednat případné okamžité zrušení pracovního poměru s touto organizací. Porušil – li své povinnosti zaměstnanec, jež je členem odborové organizace, v době funkčního období a nejdéle ve lhůtě 1 roku po skončení výkonu této funkce, si je zaměstnavatel povinen vyžádat předchozí souhlas odborové organizace.⁹⁹

4.1.4 Lhůty k uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru

Ze samotné jazykové interpretace tohoto způsobu skončení pracovního poměru lze vydedukovat, že v případě splnění podmínek k jeho užití, se má tento prostředek postihu zaměstnance zvolit okamžitě. Zákonná úprava v § 58 odst. 1, § 59 umožňuje zaměstnavateli učinit tak v subjektivní lhůtě **2 měsíců** ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, nejdéle však v objektivní lhůtě **1 roku** ode dne, kdy důvod

⁹⁶ HOCHMAN, Josef a kol. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde Praha, 2008, s. 196.

⁹⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 55 odst. 2.

⁹⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 53 odst. 1. Shodně BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 235.

⁹⁹ BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce – IV. část. *Mzdy a personalistika v praxi*, 2006, roč. 8, č. 11, s. 11.

k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl. Zákon č. 65/1996 Sb., zákoník práce, ve znění platném do 31. prosince 2006 upravoval subjektivní lhůtu v délce 1 měsíce, nyníjší platná a účinná úprava sjednotila délku subjektivní lhůty na 2 měsíce pro okamžité zrušení pracovního poměru i výpověď ze strany zaměstnavatele.

Zákoník práce pamatuje i na výkon sjednaného druhu práce a případného porušení povinností zaměstnancem v zahraničí. Zde se lhůta prodlužuje, kdy zaměstnavatel může pracovní poměr skončit okamžitě v subjektivní lhůtě 2 měsíců po návratu zaměstnance z ciziny, nejpozději v objektivní lhůtě 1 roku od vzniku důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru.¹⁰⁰

Výjimečnou situací, které je třeba věnovat pozornost, je šetření jednání naplňující podstatu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci jiným orgánem. Za této situace má zaměstnavatel možnost využít okamžitého zrušení i do 2 měsíců po skočení tohoto šetření, resp. kdy se dověděl o výsledku tohoto šetření.¹⁰¹

Zaměstnavatel musí mít na paměti, že tyto lhůty mají charakter prekluzivních (propadných) lhůt. Jejich povaha výslovně vyplývá z ustanovení § 330 zákoníku práce, kdy v uvedených případech (mimo jiné právě také v případě § 58 zákoníku práce) dochází k zániku tohoto práva, které nebylo ve stanovené lhůtě uplatněno. Uplynutím výše specifikovaných lhůt tedy zaměstnavatel ztrácí možnost pracovní poměr s provinivším zaměstnancem skončit, i kdyby všechny předpoklady byly naplněny.¹⁰²

4.2 Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Výpověď z pracovního poměru je základním a hojně využívaným postihem za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Právní úprava výpovědi obsažená v části druhé, hlavě čtvrté v ustanovení § 50 zákoníku práce a v ustanoveních následujících, je nejrozsáhlejší a nejropracovanější úpravou rozvázání pracovního poměru v zákoníku práce.

4.2.1 Obecně k pojmu výpověď z pracovního poměru

Výpověď je, jak jsem již uvedla v podkapitole 4.1 věnující se nejtvrděmu postihu zaměstnance, a to okamžitému zrušení pracovního poměru, jedním z možných způsobů skončení pracovního poměru. Výpovědí se dle teorie pracovního práva rozumí **jednostranný**

¹⁰⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 58 odst. 1.

¹⁰¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 58 odst. 2.

¹⁰² BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 249 (§ 58).

právní úkon, tedy projev vůle zaměstnavatele či zaměstnance směřující k rozvázání pracovního poměru. Jednostrannost tohoto úkonu dokládá i skutečnost, že tento úkon nevyžaduje souhlas druhého subjektu pracovněprávního vztahu. Dalo by se říci, že ve většině případů tomu je tak, že druhý účastník pracovního poměru s výpovědí nesouhlasí, respektive si není vědom porušení svých povinností. Nicméně je – li dostáno všem náležitostem a podmínkám vyžadujících zákoníkem práce, je výpověď platná bez ohledu zda tu souhlas druhé strany je či není.¹⁰³

Výpověď je třeba striktně odlišovat od dalších možných způsobů, jimiž pracovní poměr končí, především od těch, které pracovní poměr ukončují taktéž jednostranně. Porovnám - li okamžité zrušení pracovního poměru a výpověď, jeví se rozhodným odlišujícím kritériem okamžik skončení pracovního poměru. Oba tyto úkony vyvolávají stejný účinek v podobě zániku pracovněprávního vztahu. U okamžitého zrušení pracovního poměru v souladu s jeho základním významem je okamžik rozvázání pracovního poměru spojen s jeho doručením druhé straně. V případě výpovědi z pracovního poměru rozvázání pracovního poměru nastává až uplynutím zákonné výpovědní doby, která za současné právní úpravy činí nejméně 2 měsíce. Výpovědní doba je „časový úsek, který musí plynout od podání výpovědi do skončení pracovního poměru.“¹⁰⁴

Zákoník práce zaměstnavateli nabízí ještě jeden jednostranný úkon, který taktéž vede ke skončení pracovního poměru, a to zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Právní úprava dle mého názoru prozřetelně poskytuje zaměstnavateli zkušební dobu, tedy určitou dobu, která má sloužit k prověření schopností a uplatnění konkrétního zaměstnance v rámci sjednaného druhu práce. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jakási pomyslná třetí skupina jednostranného zrušovacího úkonu vedoucího ke skončení pracovního poměru, u které se domnívám, že do jisté míry v sobě zahrnuje rysy okamžitého zrušení pracovního poměru. Při zrušení pracovního poměru ve zkušební době se nepochybně sleduje okamžité skončení pracovního poměru, tak jak u okamžitého zrušení pracovního poměru, nicméně pracovní poměr zanikne dnem v tomto právním úkonu označeném. Tímto dnem může být nejdříve den doručení zrušení pracovního poměru ve zkušební době, nejpozději den skončení zkušební doby, přičemž účinky u okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají okamžikem doručení tohoto zrušovacího úkonu druhé straně. Celkově jde ovšem tento institut

¹⁰³ JAKUBKA, Jaroslav. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2. aktualizované vydání. Praha: GRADA, 2000, s. 11 - 12.

¹⁰⁴ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce, chyby a problémy*. 2. vydání. Praha: GRADA, 2001, s. 90.

nahradiť jak výpověď, tak okamžitým zrušením pracovního poměru, tak dohodou o skončení pracovního poměru.

Určitém specifíkem výpovědi jako způsobu skončení pracovního poměru je možnost již podanou výpověď odvolat. Ustanovení § 50 odst. 5 výslovně tuto skutečnost zakotvuje slovy „výpověď, který byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem; odvolání výpovědi i souhlas jejím odvoláním musí být provedeno písemně“.¹⁰⁵ Jaroslav Jakubka ve své publikaci upozorňuje na fakt, že zákoník práce nestanoví konkrétní sankci, nebude – li tato forma dodržena. Proto lze souhlasit s tím, že pokud žádná ze stran platnost případné dohody o odvolání výpovědi nenapadne před soudem, bude takovéto odvolání výpovědi platné.¹⁰⁶

4.2.2 Náležitosti výpovědi z pracovního poměru

Zákoník práce reguluje požadavky na formu i obsahové náležitosti výpovědi v § 50. K platnosti výpovědi je třeba dostat **písemné formy**.

Právní úprava podmiňuje rozvázání pracovní výpovědi ze strany zaměstnavatele uvedením důvodu, pro který se tak děje. Výčet těchto důvodů, pro které může zaměstnavatel se zaměstnancem ukončit pracovní poměr, obsahuje ustanovení § 52 zákoníku práce. Toto ustanovení je nutné vykládat kogentně, zaměstnavatel nemůže tuto škálu výpovědních důvodů za žádných okolností rozšiřovat. Stejně tak uvedený důvod měnit či eliminovat některý z nich.¹⁰⁷ Na tomto místě je vhodné uvést, že právní úprava upravuje rozličné náležitosti pro výpověď zaměstnance, který není vázán povinností výpověď odůvodnit, i pro výpověď zaměstnavatele. Tato úprava nasvědčuje snaze zákonodárce chránit zaměstnance před bezdůvodným ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a samozřejmě zohledňuje i neblahý zásah do zaměstnancových práv při využití tohoto „postihu“.

Během příprav současného zákoníku práce se objevovaly snahy, učinit právní úpravu v tomto směru flexibilnější. Určitém uvolněním se jevila skutečnost, dát zaměstnavateli možnost rozvázat pracovního poměr se zaměstnancem i bez uvedení důvodu. Kompenzací pro zaměstnance pak mělo být jakési „odstupné“. Tato zamýšlená úprava se ovšem neshledala s velkým ohlasem, a proto s ní nebylo ani v novém zákoníku dále počítáno.¹⁰⁸

¹⁰⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 50 odst. 5.

¹⁰⁶ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce: chyby a problémy*. 2. vydání. Praha: GRADA, 2001, s. 89 – 90.

¹⁰⁷ HOCHMAN, Josef a kol. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde Praha, 2008, s. 178 - 179.

¹⁰⁸ BĚLINA, Miroslav, PICHTR, Jan. Nad návrhem nového zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2005, roč. 13, č. 11, s. 386 - 387.

Dle analýzy Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj s názvem „Cesta k růstu“, jsou v České republice vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem považovány za nejméně svobodné ze všech vyspělých zemí světa. Dokladem toho je index regulace, který je v rámci českého pracovního trhu výrazně vyšší než v jiných zemích EU. Jinými slovy lze konstatovat, že tento index jako „varovný prst“ naznačuje potřebu ulehčit zaměstnavateli individuální propuštění zaměstnanců.¹⁰⁹

Podmínkou platnosti výpovědi je také její doručení zaměstnanci do vlastních rukou. Tento způsob doručování odpovídá významu, jaký skončení pracovního poměru nepochybně má. Doručování zákoník práce upravuje v ustanoveních § 334 až § 336. Nejčastěji se výpověď doručuje na místě k tomu nejpříhodnějším, a to přímo na pracovišti popřípadě kdekoli, kde lze zaměstnance zastihnout. Samozřejmě může zaměstnavatel zvolit, nepodaří – li se mu doručit na pracovišti či v místě bydliště zaměstnance, doručení i prostřednictvím držitele poštovní licence.

4.2.3 Zákonné důvody k výpovědi ze strany zaměstnavatele

Právní úprava zakotvuje důvody, pro něž je možné rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem v ustanovení § 52 zákoníku práce.¹¹⁰ Důvody v tomto ustanovení vypočtené lze rozdělit do několika okruhů. § 52 písm. a), b), c) jsou případy, kdy důvod ke skončení pracovního poměru vznikne na straně zaměstnavatele. Důvody blíže specifikované v písm. d), e), f) a g) jsou důvody, které mohou vzniknout na straně zaměstnance.

K porušení povinností zaměstnancem se váže důvod uvedený v písm. g) tohoto ustanovení, z toho důvodu se mu také budu dále blíže věnovat. Vezmu – li v potaz další důvody ospravedlňující skončení pracovního poměru výpovědí, domnívám se, že právě tento důvod je jedním z nejčastěji používaných výpovědních důvodů. K tomu, aby mohlo být porušení povinností zaměstnancem obstat jako výpovědní důvod, musí zaměstnanec toto porušení nezbytně zavinit a to alespoň ve formě nevědomé nedbalosti.

Z dikce ustanovení § 52 písm. g) lze dovodit, že samo v sobě zahrnuje několik důvodů, které lze dále pro přehlednost z tohoto ustanovení vyčlením.

a) V první řadě to jsou důvody, pro které může zaměstnavatel se zaměstnancem zrušit pracovní poměr okamžitě,¹¹¹

¹⁰⁹ ZLÁMALOVÁ, Lenka. *Regulace práce patří k nejtěžším v Evropě* [online]. KarieraWeb.cz, 18. března 2005 [cit. 15. ledna 2011]. Dostupné na <<http://kariera.ihned.cz/c1-15825730>>.

¹¹⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, viz § 52.

¹¹¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, viz § 55.

- b) poruší – li zaměstnanec povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci závažným způsobem,
- c) poruší – li zaměstnanec soustavně povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažným způsobem, a to za předpokladu že byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením této povinnosti písemně upozorněn na možnost použití tohoto sankčního prostředku.¹¹²

První situace představuje případ, kdy jsou naplněny důvody k okamžitému zrušení pracovního poměru. Právní úprava na tomto místě poskytuje zaměstnavateli možnost volby, zda postihnout zaměstnance okamžitým zrušením pracovního poměru či zvolit prostředek mírnější formou výpovědi z pracovního poměru. Blíže v kapitole 4.1 okamžité zrušení pracovního poměru.

V ostatních dvou případech je třeba vycházet z intenzity porušení povinností, k jejichž dodržování je zaměstnanec vázán. Hodnocení a jednotlivým stupňům porušení povinností zaměstnancem jsem věnovala celou kapitolu 3., na kterou si dovoluji v tomto směru odkázat.

Rozhodne – li se zaměstnavatel potrestat zaměstnancovo porušení povinností výpovědí, měl by důkladně zhodnotit naplnění následujících bodů, aby tak předešel případnému sporu o její platnost.

- 1) Základ vidím ve správném zhodnocení stupně konkrétního porušení povinnosti ve vazbě na jednotlivá kritéria, které je při hodnocení nutné vzít v úvahu. Správné zhodnocení intenzity má vliv na uplatnění dalších „podmínek“, proto aby výpověď byla platným rozvazovacím úkonem. Právní úprava u porušení povinností zvláště hrubým způsobem a při závažném porušení povinností **nevyžaduje soustavnost a upozornění zaměstnavatele** na případnou možnost výpovědi, tak jak je tomu u méně závažného porušení.
- 2) Je – li porušení povinnosti zaměstnavatelem zhodnoceno jako méně závažné, je třeba, aby zaměstnavatel zvážil splnění následujících kritérii. Méně závažné porušení je výpovědním důvodem tehdy, došlo – li k němu **opakovaně**. Dle judikatury českých soudů soustavnost naplňuje porušení nejméně **tří povinností v určité časové souvislosti**, tak aby se nejednalo o nárazové porušení povinností takříkajíc „čas od času“.¹¹³

¹¹² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, viz § 52 písm. g).

¹¹³ BUKOVJAN, Petr. Jak na „pracovní kázeň“ v novém zákoníku práce. *Práce a mzda*, 2007, roč. 55, č. 4, str. 47 – 49.

- 3) Hmotněprávním předpokladem pro platnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušení povinností je také dodržení **upozorňovací povinnosti** ze strany zaměstnavatele, tedy výstraha adresovaná zaměstnanci, kde je upozorněn na možnost výpovědi z pracovního poměru. Dikce příslušného ustanovení zákoníku práce předepisuje písemně informovat zaměstnance ve lhůtě 6 měsíců před případným podáním výpovědi.¹¹⁴
- 4) Zákoník práce v ustanovení § 52 písm. g) výslovně nestanoví při jakém méně závažném porušení má zaměstnavatel dodržet svou upozorňovací povinnost. Nejvyšší soud se k této otázce vyjádřil tak, že „*zaměstnavatel musí písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení povinností, které předcházelo dalšímu méně závažnému porušení, po němž následovala výpověď z pracovního poměru.*“¹¹⁵
- 5) Ve shora citovaném rozhodnutí Nejvyšší soud dospěl také k názoru, že se nelze domnívat, že porušení povinností, s nímž byla spojena upozorňovací povinnost zaměstnavatele, musí být důvodem pro pozdější rozvázání pracovního poměru výpovědí.¹¹⁶ Tento závěr soudu se mi jeví jako velmi praktický. Zabraňuje tak situaci, kdyby zaměstnavatel byl do budoucna vázán jen uplatněným důvodem v upozornění určenému zaměstnanci.

Shledá – li zaměstnavatel existenci některého z důvodů uvedených v § 52 písm. g) opodstatňujících ukončení pracovního poměru, nemusí to nutně znamenat, že může být se zaměstnancem pracovní poměr rozvázán. Zákoník práce pamatuje na určité životní situace, kdy je třeba poskytnout zaměstnancům ochranu před ukončením pracovního poměru, které by pro ně mohlo mít, vzhledem k situaci ve které se nacházejí, tíživé následky. Právní úprava v ustanovení § 53 odst. 1 vymezuje události, v rámci kterých nesmí zaměstnavatel se zaměstnancem ukončit pracovní poměr. Zákonodárce na tomto místě operuje s pojmem „ochranná doba“. Ochrannou dobou je třeba rozumět období, kdy sice byl naplněn některý z důvodů pro výpověď z pracovního poměru, nicméně zaměstnavatel výpověď ke skončení pracovního poměru použít nemůže.¹¹⁷ Zaměstnanec je sice v těchto případech uchráněn před neblahými důsledky výpovědi ovšem ne

¹¹⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, viz § 52 písm. g).

¹¹⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 25. října 2006, sp. zn. 21 Cdo 3140/2005.

¹¹⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 25. října 2006, sp. zn. 21 Cdo 3140/2005.

¹¹⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 229 (§ 53).

bezvýjimečně. Zákoník práce upravuje výjimky se shora uvedeného § 53 odst. 1, tedy ze zákazu výpovědi, v ustanovení § 54.

4.2.4 Lhůty k uplatnění výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Otázka lhůt a jejich délky je totožná s úpravou lhůt u okamžitého zrušení pracovního poměru, tak jak ostatně napovídá § 58 odst. 1 i odst. 2 zákoníku práce, proto v plném rozsahu odkazují na podkapitolu 4.1.4 řešící lhůty u okamžitého zrušení pracovního poměru.

Stejně tak společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru v hlavě čtvrté zákoníku práce upravují shodně povinnost zaměstnavatele projednat případnou výpověď s odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele jako taková existuje.

4.3 Krácení dovolené

Dovolená je chápána jako nejvýznamnější doba odpočinku, jelikož se prostřednictvím ní uskutečňuje jedno ze základních sociálních práv zaměstnance, a to právo na dlouhodobější odpočinek v pracovním procesu. Tato podoba odpočinku má směřovat především k zotavení a regeneraci pracovní síly.¹¹⁸

Právní úprava dovolené je obsažena v části deváté, v ustanoveních § 211 až § 223 zákoníku práce. Zákoník práce v § 211 stanoví, že zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených zákoníkem práce právo na

- a) dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- b) dovolenou za odpracované dny,
- c) dodatkovou dovolenou.

Nadále se nebudu zabývat jednotlivými druhy dovolené, otázkami kdy na ní zaměstnanci vznikne právo nebo čerpání dovolené, což by bylo z hlediska tématu mé diplomové práce nadbytečné a přejdu hned k zákonnému postihu zaměstnance ve formě krácení dovolené, a to konkrétně krácením dovolené pro neomluvené zameškání pracovní směny.

Aktuální právní úprava krácení dovolené je předmětem § 223 zákoníku práce. Jejím podkladem je § 11 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony.

Při krácení dovolené pozbývá zaměstnanec právo na tu část dovolené, o kterou mu byla dovolená zkrácena. Krácením dovolené lze postihnout zaměstnance, který dovolenou ještě nečerpal nebo jí nevyčerpal celou, stejně tak zaměstnance, který již dovolenou vyčerpal.

¹¹⁸ FETTER, Richard. Dovolená a její krácení pro nepřítomnost v práci. *Právní rádce*, 2008, roč. 16, č. 7, s. 29.

V případě již vyčerpané dovolené, je zaměstnanec povinen vrátit zaměstnavateli nabytou náhradu mzdy či platu za část dovolené, kterou by krácením dovolené ztratil. Pokud dovolená nebyla ještě čerpána nebo ne zcela, potom zaměstnanec tímto zákonným postihem ztrácí právo na takto zkrácenou dovolenou pro futuro. Dovolenu lze ovšem zkrátit pouze za kalendářní rok, v němž se poskytuje.¹¹⁹

Zákonodárce v § 223 odst. 1, 2 a 4 uvádí důvody pro krácení dovolené. Ve vazbě na povinnost zaměstnance využívat pracovní dobu k výkonu práce, blíže specifikované v podkapitole 2.2.1, se dovolená zaměstnanci krátí, pokud **neomluveně zameškal pracovní směnu a zaměstnavatel mu tuto nepřítomnost neomluvil.** „ *O neomluvené zameškání práce zaměstnancem se jedná tehdy, jestli zaměstnanec ve sjednané pracovní době neplní svoje pracovní povinnosti z pracovního poměru z důvodu nepřítomnosti na určeném pracovišti a jestliže nepřítomnost není způsobena jeho prokázanou pracovní neschopností, čerpáním dovolené v souladu se zákoníkem práce nebo zákonnou překážkou v práci.*“¹²⁰ Takto definoval neomluveně zameškanou pracovní směnu Nejvyšší soud v rozhodnutí ze dne 27. března 2001.

Zaměstnavatel ovšem nemá neomezené právo určovat, co bude považovat za neomluvenou absenci a co ne. Prostředkem, který má zabránit libovůli zaměstnavatele, je dohoda s odborovým orgánem nebo orgány, působí – li u zaměstnavatele, a to i za předpokladu, že zaměstnanec není jejich členem. Až na základě souhlasného projevu odborového orgánu a zaměstnavatele, lze nepřítomnost zaměstnance hodnotit jako nepřítomnost neomluvenou. K nepřítomnosti zaměstnance se v případě, působí – li u zaměstnavatele více odborových organizací, vyjadřuje odborová organizace, jejíž je členem. Nelze – li postupovat dle členství zaměstnance v odborové organizaci, přebírá pravomoc vyjádřit se k absenci zaměstnance odborová organizace s největším počtem odborově organizovaných zaměstnanců, neurčí – li tento jinak. Shora uvedené platí za situace, že u zaměstnance skutečně odborová organizace působí. V opačném případě stačí pouze stanovisko zaměstnavatele.¹²¹

Změnu v této oblasti přináší náleží Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, č. 106/2008 Sb. Ústavní soud zde mimo jiné řešil také otázku, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací a zastupování zaměstnance, který se odborově neorganizuje. Ústavní

¹¹⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4 vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 273 -274.

¹²⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. března 2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001.

¹²¹ HROUZKOVÁ, Veronika. Neomluvená nepřítomnost zaměstnance. *Personální a sociálně právní kartotéka*, 2007, roč. 10, s. 30.

soud shrnul, že právem zaměstnance, který není členem odborové organizace působící u zaměstnavatele, je dle dikce zákona i **určit jinak**, než že jej bude zastupovat nejpočetnější odborová organizace. „Určit jinak“ vymezuje v souladu s názorem Ústavního soudu i právo celkově vyloučit působení jakékoliv odborové organizace existující u zaměstnavatele. Ústavní soud konstatoval, že výše uvedené platí, i tehdy působí – li u zaměstnavatele více odborových organizací, stejně tak v případě pouze jedné odborové organizace. Právo vyloučit působení odborové organizace v záležitostech neodborově organizovaného zaměstnance je možné uplatnit ad hoc nebo generálně pro všechny pracovní právní záležitosti. V takovém případě vrátím – li se zpět k otázce, zda posoudit absenci v práci jako omluvenou či neomluvenou, je rozhodující jen posudek zaměstnavatele bez ingerence odborové organizace.¹²²

Zaměstnavatel dle dikce zákona **disponuje** možností krátit zaměstnanci dovolenou za neomluveně zameškanou směnu. Zákoník práce mu přináší určitý prostor pro možnost krácení dovolené. Záleží tedy na jeho uvážení, rozhodně ke krácení dovolené není povinen. Takto je možné krátit neomluveně zameškanou pracovní dobu jak dovolenou za kalendářní rok, popř. její poměrnou část, tak dovolenou za odpracované dny, tak dovolenou dodatkovou. Kratší úsek směny, který byl zaměstnancem zameškán, se pro účely krácení sčítá s případným dalším zameškáním částí směny.¹²³

Pokud zaměstnavatel využije k sankcionování zaměstnance krácení dovolené, má možnost zaměstnancovu dovolenou postihnout **o jeden až tři dny** za každou neomluveně zameškanou směnu. Právní úprava blíže nespecifikuje, kdy za neomluvenou absenci zkrátit dovolenou o jeden či více dní. Zde bude záležet na individuálním hodnocení zaměstnavatele, na základě kterého pak zvolí počet dní, o které dovolenou zkrátí.¹²⁴

Přikročí – li zaměstnavatel ke krácení dovolené, je třeba mít na paměti, že právní úprava v ustanovení § 223 odst. 3 zákoníku práce zaměstnanci v pracovním poměru trvajícím kalendářní rok zaručuje dovolenou alespoň v délce dvou týdnů. Zcela jinou situací je, pokud pracovní poměr neexistuje celý kalendářní rok, potom se zaměstnanci přiznává pouze poměrná část dovolené, kterou je možné krátit zcela.¹²⁵ Právní předpis zde určitým způsobem chrání zaměstnance, u nichž pracovní poměr trvá celý kalendářní rok před krácením celé

¹²² Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl ÚS 83/06, body 278 – 326.

¹²³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 603-604 (§ 223).

¹²⁴ JAKUBKA, Jaroslav, ŠPUNDOVA, Eva. *Dovolená a její aplikace v praxi*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007, s. 78-79.

¹²⁵ SMEJKAL, Ladislav. Neomluvená absence zaměstnanců – jak jí předcházet a jak jí postihovat. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 7, s. 236.

dovolené. Tím by byl ohrožen základní smysl institutu dovolené - poskytnutí odpočinku a regenerace sil.

4.4 Nepřiznání a krácení mzdy

Ze zákonné definice závislé práce (§ 2 odst. 4) lze dovodit, že jedním z definičních znaků je také výkon práce za úplatu.

Odměna za práci je právo zaměstnance zaručené Listinou základních práv a svobod v čl. 28, který zaměstnanci přiznává právo na spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé pracovní podmínky. V podrobnostech tento článek Listiny odkazuje na zákon, jímž je zákoník práce a byly jím také zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku pro podnikatelskou sféru a zákon č. 143/1992 Sb., o platu pro sféru nepodnikatelskou. S účinností nového zákoníku práce, tj. od 1. 1. 2007 je celá oblast týkající se odměňování upravena komplexně v zákoníku práce, vyjma odměňování vojáků z povolání, které je upraveno právě v zákoně o platu. Při výkladu pojmu „odměna“, s kterým Listina základních práv a svobod pracuje, je třeba vycházet z nejširšího možného výkladu. Zmiňovaná odměna pojímá jak mzdu, plat, náhrady mzdy, přiznání odměn a další.¹²⁶

Velmi rozporuplným tématem v odborné veřejnosti se jeví sankcionování porušení povinností zaměstnancem snížením mzdy zaměstnance za provedenou práci.

Zaměstnavatel v souladu s úpravou od 1. 1. 1992 nesmí sankcionovat zaměstnance za porušení jeho povinností plynoucích z pracovního poměru pokutou. Dokladem toho je ustanovení § 13 odst. 2 písm. f) zákoníku práce, které zaměstnavateli zakazuje ukládat či požadovat pokuty v souvislosti s porušením povinností vyplývajících zaměstnanci z pracovněprávního vztahu. Toto ovšem neplatí v případě náhrady škody, kterou má zaměstnavatel právo po zaměstnanci vymáhat.¹²⁷

Opodstatnění tohoto kogentního ustanovení zákoníku práce lze demonstrovat na faktu, že nelze vytvořit jakýsi „sazebník pokut“, tak jak jej používá ve své Glose M. Galvas, kterým by byla vypočtena určitá škála porušení povinností a k nim připojeny jednotlivé peněžní postihy. Dle jeho názoru by tím byla porušena zásada, podle které se porušení povinností zaměstnance, dříve tedy pracovní kázeň, posuzuje individuálně, kdy zaměstnavatelem mají být brány v potaz všechny rozhodné skutečnosti, které měly nebo mohly mít vliv na porušení povinností

¹²⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 279, 282 - 283.

¹²⁷ GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. 1. vydání. Brno: Computer Press, 2007, s. 21.

zaměstnancem.¹²⁸ Vzhledem k ojedinělosti jednotlivých porušení zaměstnancových povinností, nelze vytvořit jeden konkrétní vzor použitelný na všechny situace, proto nelze s tímto názorem nesouhlasit.

Jinou otázkou se jeví samotné snížení mzdy jako peněžní postih za porušení již několikrát zmiňovaných povinností zaměstnance. Bořivoj Šubrt, předseda Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, přichází se dvěma možnými pohledy na tuto problematiku pokutování a snižování mzdy. Jedním z nich je možnost snížit mzdu pro porušení povinností zaměstnancem, ovšem jen v té části mzdy, která představuje osobní přínos zaměstnance například kvalita odvedené práce. Tuto skutečnost mohu demonstrovat na příkladu nepřiznání osobního ohodnocení, popř. různých druhů benefitů.

Konstrukce mzdy záleží ryze na zaměstnavateli. Zaměstnavatel má v této oblasti volné pole působnosti. Může určit, že část mzdy bude právě vázána na osobní výkony zaměstnance a tím jej motivovat k lepším pracovním výkonům, na kterých má zaměstnavatel bezesporu zájem. Realizace shora uvedeného je možná jen v případě, kdy jsou s tím zaměstnanci patřičně srozuměni, a to buď v mzdovém výměru, jestliže tyto údaje neobsahuje pracovní smlouva nebo vnitřním mzdový předpis. Takovéto snížení mzdy vycházející z pohyblivé složky mzdy zaměstnance může být uskutečněno pouze do časového období, v němž je mzda zaměstnanci odváděna. Tento závěr lze odůvodnit snahou ochránit zaměstnance před snižováním mzdy v období, kdy k porušení povinností nedošlo. To vše je dokladem toho, že by zaměstnavatel měl posoudit, které složky mzdy budou nárokové, nenárokové a které budou mít pouze fakultativní charakter.¹²⁹

Je patrné, že současný postup snižování mzdy při „trestání“ zaměstnance, není jistě sankčním prostředkem nejtvrdějším, nicméně se domnívám, že i přesto je třeba v něm spatřovat určité sankční opatření ze dvou následujících důvodů. Myslím si, že peněžní postih v současné nestálé ekonomické situaci může být, alespoň pro některé napravitelné zaměstnance dostatečnou motivací k řádnému plnění pracovních úkolů. Druhý důvod spatřuji v tom, že zaměstnavatel jím dává na vědomí, že dodržování povinností zaměstnancem sleduje a nezdráhá se proti němu zakročit.

¹²⁸ GALVAS, Milan. Krácení mzdy při porušení pracovní kázně. Glosa k usnesení Ústavního soudu vztahující se ke snížení mzdy při porušení pracovní kázně. *Práce a mzda*, 2003, roč. 51, č. 9, s. 3 – 4.

¹²⁹ ŠUBRT, Bořivoj. Krácení mzdy při porušení pracovní kázně. Ještě jedna poznámka ke snížení mzdy pro porušení pracovní kázně. *Práce a mzda*, 2003, roč. 51, č. 9, s. 7 – 8.

V otázce pokut se B. Šubrt ztotožňuje se závěrem M. Galvase, že případná ujednání zaměstnavatele, která by stanovovala peněžní postihy za konkrétní porušení povinností, jsou absolutně neplatná.

4.5 Převedení na jinou práci

Převedení na jinou práci je nástrojem pracovního práva, který má v určitých případech zajistit pokračování pracovního poměru i za předpokladu, kdy dočasně nebo trvale není zaměstnanec schopen konat práci sjednanou v pracovní smlouvě. Převedením na jinou práci zákonodárce reaguje na určité okamžiky v životě zaměstnance, pro které nelze konat druh práce smluvený v pracovní smlouvě, přičemž zároveň nejsou důvodem k ukončení pracovního poměru.¹³⁰

Právní úprava rozeznává převedení zaměstnance na jinou práci, k němuž je zaměstnavatel povinen (blíže ustanovení § 41 odst. 1 zákoníku práce) a případy, kdy tak může učinit (blíže ustanovení § 41 odst. 2 a odst. 4 téhož zákona). V tomto případě se nejedná o právní povinnost zaměstnavatele. Odmítne – li zaměstnanec vykonávat práci, na kterou byl jednostranným příkazem zaměstnavatele převeden ve smyslu § 41 zákoníku práce, dopouští se porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.¹³¹

Vzhledem k tématu mé diplomové práce lze institutu převedení zaměstnance na jinou práci využít jako podpůrného opatření v situaci, kdy zaměstnanci byla dána výpověď pro nesplnění předpokladů stanovených právními předpisy nebo požadavků pro řádný výkon práce za podmínek v ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce či výpověď pro porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci opět za podmínek uvedených v ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce. Zaměstnavatel sám za těchto okolností zhodnotí, zda výpověď z pracovního poměru je sankcí dostatečnou či nikoliv.

Převedení lze realizovat až poté, co byla zaměstnanci řádně doručena výpověď. Z logiky věci tedy dovozují, že převedení na jinou práci může nejdéle trvat do uplynutí výpovědní doby, tedy do okamžiku skončení pracovního poměru. Pokud zaměstnavatel využije svého práva a i přes výpověď zaměstnance převede na jinou práci, je zaměstnanec tento pokyn povinen splnit, i kdyby s ním nesouhlasil.¹³²

¹³⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 212.

¹³¹ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi komplexní průvodce s řešením problémů*. 1. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2009, s. 78 – 79.

¹³² HOCHMAN, Josef a kol. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde Praha, 2008, s. 163.

U každého převádění na jinou práci, tedy nevyjímaje převedení z důvodu dané výpovědi, je zaměstnavatel povinen postupovat ve smyslu zásady převedení zaměstnance na pro něj vhodnou práci s přihlédnutím k jeho zdravotnímu stavu a případné kvalifikaci zakotvené v § 41 odst. 6 zákoníku práce. Tato zásada ve vztahu k § 41 odst. 1 písm. a) téhož zákona je vyjádřením potřeby ochrany zaměstnance i tehdy, prochází – li výpovědní lhůtou. Jinými slovy řečeno i po dobu výpovědní lhůty je třeba zaměstnanci přidělovat práci, která jej zdravotně neohrožuje a rozvíjí jeho schopnosti a dovednosti.¹³³

Ze shora uvedeného lze konstatovat doplňkový charakter tohoto institutu vzhledem ke snaze „ potrestat“ zaměstnance za porušování povinností. K jeho častějšímu uplatnění a využívání přistupuji ovšem trochu skepticky.

¹³³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 176 - 177 (§ 41).

5. SANKCE V PODOBĚ VÝPOVĚDI V NĚMECKÉM PRÁVU

Nejčastějším způsobem ukončení pracovního poměru, tak jak je tomu ostatně i v České republice, je výpověď z pracovního poměru, z toho důvodu jsem na ní zaměřila svoji pozornost i v rámci německé pracovní právní úpravy. I německá úprava pamatuje na případy porušování povinností zaměstnancem a takové má svoje místo mezi výpovědními důvody. Český právní řád nabízí poměrně úzkou klasifikaci výpovědi, a to na výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnance. Německá právní úprava je v tomto směru širší. Německé pracovní úprava klasifikuje výpověď **řádnou, mimořádnou a tzv. přeměnnou výpověď**.

A. PŘEMĚNNÁ VÝPOVĚĎ

Přeměnnou výpověď německá teorie pracovního práva charakterizuje jako druh výpovědi, kdy zaměstnavatel nemá v úmyslu se touto výpovědí se zaměstnancem pracovním rozloučit a pracovní poměr s ním ukončit, nicméně jej nemůže zaměstnávat na stejném místě a za stejných podmínek. Jinými slovy německá právní úprava poskytuje zaměstnavateli, nechce – li zaměstnanci dále přidělovat práci v rámci sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě, možnost nově vymezit pracovní podmínky a tím jednostranně změnit pracovní smlouvu.

Tento druh výpovědi má formálně dvě části. První částí zaměstnavatel projevuje vůli pracovní poměr se zaměstnancem ukončit a zároveň v druhé části zaměstnanci nabízí nový pracovní poměr ovšem na základě nových pracovních podmínek. Přeměnná výpověď se může vyskytovat ve formě tzv. nezbytné přeměnné výpovědi, o které se výše zmiňuji, kdy zaměstnavatel zaměstnanci ihned poskytne návrh na uzavření nové pracovní smlouvy. Druhou formou je odkladná přeměnná výpověď, při níž je odmítnutí poskytnutého návrhu podmínkou pro udělení výpovědi. Tento druh představuje povolenou odkladnou („potestativní“) podmínku.

Česká právní úprava obsahuje pouze jediný druh výpovědi ze strany zaměstnavatele, a to ze zákonných důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce. Tento typ výpovědi, jaký zná německá právní úprava, v českém právním řádu zakotven není. Česká pracovní úprava zaměstnanci nabízí zaměstnavateli, chce – li změnit obsah pracovního poměru pouze cestou dohody o změně pracovní smlouvy. Česká právní úprava je úpravou poměrně kogentní a neponechává příliš velký prostor pro řešení nastalých mimořádných situací.

Domnívám se, že tato úprava by prospěla i českému právnímu prostředí. Znamenalo by to určitou liberalizaci právní úpravy. Při nejmenším by zaměstnanec nemusel dostat výpověď

z organizačních důvodů dle § 52 písm. c) a měl by nadále zajištěnou práci, i když je možné, že by tomu bylo za horších pracovních podmínek.¹³⁴

B. MIMOŘÁDNÁ VÝPOVĚĎ (§ 626 BGB)

Německé pracovní právo nemá výslovně samostatně stojící institut okamžitého zrušení pracovního poměru, tak jak tomu je v českém zákoníku práce. Nicméně povahu tohoto formálně německým zákonodárcem nezakotveného institutu plní mimořádná výpověď. Mimořádná výpověď dává německému zaměstnavateli možnost pracovní poměr s provinivším zaměstnancem ukončit okamžitě bez jakékoli výpovědní doby. Ustanovení § 626 BGB opravňuje, kteroukoli ze stran pracovního poměru, tedy jak zaměstnavatele i zaměstnance, ukončit pracovní poměr, pokud existují skutečnosti, na základě kterých není možné po zaměstnavateli či zaměstnanci požadovat další setrvání v pracovním poměru.¹³⁵ Typicky se pak jedná o případy požívání alkoholických nápojů na pracovišti, krádež, fyzické napadení na straně zaměstnance či nevyplacení výplaty, hrubé urážky ze strany zaměstnavatele, spáchání trestného činu vůči zaměstnavateli či spoluzaměstnancům. Ukončí – li zaměstnavatel pracovní poměr z důvodu trestného činu, je třeba rozlišovat dvě následující situace. Jednou z nich je situace, kdy vypovězený spáchal trestný čin (např. zpronevěru), druhou poté je podezření z jeho spáchání. Pokud zaměstnavatel tvrdí, že došlo ke spáchání trestného činu a z toho důvodu také pracovní poměr ukončuje okamžitě, je povinen dokázat, že zaměstnanec trestný čin skutečně spáchal. Jedná – li se o pouhé podezření ze spáchání takové činu, není třeba prokazatelného důkazu. Otázka, která se mi v této souvislosti nabízí, je, zda existuje nějaká dostatečná ochrana nevinného zaměstnance. Zákon za těchto okolností vyžaduje, aby byl zaměstnavatel o tomto podezření vyslyšen. Mimořádnou výpovědí pak lze pracovní poměr skončit, je – li toto podezření konkrétní a má podstatný vliv na pokračování pracovního poměru. Jinými slovy zaměstnavatel při vědomí možného spáchání trestného činu, nemůže dále zaměstnance zaměstnávat.

I německá pracovní úprava počítá s kvalifikací zaměstnancova jednání. Zaměstnavatel ovšem neposuzuje jen závažnost porušení pracovních povinností, ale i naplnění obecných podmínek pro řádnou výpověď z pracovního poměru. Jen ve výjimečných shora uvedených

¹³⁴ KOLDOVÁ, Dana. *Malé zamyšlení nad zavedením nového druhu výpovědi z pracovního poměru* [online]. eLAW.cz, 18.10.2010 [cit. 17.3.2011]. Dostupné na <<http://www.elaw.cz/cs/pracovni-pravo/298-male-zamysleni-nad-zavedenim-noveho-druhu-vypovedi%20zpracovniho-pomeru.html>>.

¹³⁵ Bürgerliches Gesetzbuch, ve znění pozdějších předpisů, dále BGB, viz § 626 odst. 1.

případech může být zaměstnavatelovo posouzení omezeno skutečností, že by pokračování v pracovním poměru za těchto skutečností bylo značně nežádoucí.¹³⁶

BGB v ustanovení § 626 odst. 2 k uplatnění mimořádné výpovědi poskytuje dvoutýdenní lhůtu. Německý zákonodárce váže její běh na okamžik, kdy se zaměstnavatel či zaměstnanec dozví o skutečnostech, které odůvodňují podání mimořádné výpovědi. Německá pracovní úprava rozličně upravuje povinnost zaměstnavatele „okamžitého zrušení pracovního poměru“ uvést důvody, kterými jej odůvodňuje. Český zaměstnavatel je povinen důvod okamžitého zrušení skutkově dostatečně vymežit, tak aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem. Naopak německá úprava tuto povinnost výslovně v ustanovení § 626 odst. 2 BGB váže až na žádost osoby vypovězené z pracovního poměru, potom je třeba tyto důvody písemně vypovězenému sdělit.¹³⁷

C. ŘÁDNÁ VÝPOVĚĎ

Řádnou výpověď české pracovní právo zná jako výpověď z pracovního poměru. Obecně i pro německé právo dozajista platí, že se jedná o jednostranný projev vůle směřující k rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem či zaměstnancem. Pro uplatnění řádné výpovědi uvádí zákon na ochranu před výpovědí tři zákonné důvody. Jsou jimi podnikové důvody, výpověď z osobních důvodů a výpověď z důvodu chování či určitého jednání. Řádná výpověď přichází v úvahu v případě pracovního poměru na dobu určitou. Jedná – li se o pracovní poměr na dobu určitou, tak jen tehdy, byla – li dohodnuta v pracovní či kolektivní smlouvě.

Zákonná výpovědní doba činí minimálně 4 týdny k 15 dni měsíce nebo ke konci měsíce. Výpovědní lhůta může být i delší dle doby trvání pracovního poměru (tato lhůta může být prodloužena například 1 měsíc ke konci kalendářního měsíce při dvouleté příslušnosti k podniku).¹³⁸

Otázka odůvodnění výpovědi je do jisté míry podobná právnímu stavu v České republice. Podává – li výpověď zaměstnancem, není třeba výpověď jakkoli odůvodňovat, ostatně tak jak tomu je i v českém pracovním právu. Na druhou stranu zaměstnavatel takovou výpověď odůvodňuje, pokud v ní uplatní znění zákona o ochraně před výpovědí. Jedná se o případy,

¹³⁶ HELML, Eduard. *Darstellung der Grundlagen des deutschen Arbeitsrechts, herausgeber*. Passau: Diözesanverband, 1993, s. 61.

¹³⁷ Bürgerliches Gesetzbuch, ve znění pozdějších předpisů, viz §626 odst. 2. Srov. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 60.

¹³⁸ Okresní hospodářská komora. *Příručka: Jak podnikat ve službách na území Německa – pracovníprávní podmínky a zákonné standardy* [online]. BusinessInfo.cz, 28. září 2006 [cit. 31. března 2011]. Dostupné na <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/nemecko/prirucka-jak-podnikat-ger-pracovni-pravo/1000636/41718/>>.

kdy podnik má více než 5 zaměstnanců a pracovní poměr k podniku trval déle než 6 měsíců. Po formální stránce se vyžaduje písemná forma výpovědi.¹³⁹

Platná právní úprava v Německu současně poskytuje zvláštní ochranu před výpovědí pro určité skupiny osob, mezi které náleží především těhotné a matky v šestinedělí, matky na mateřské dovolené, osoby těžce postižené, učni apod.¹⁴⁰

¹³⁹ HENSSLER, Martin, BRAUN, Axel. *Arbeitsrecht in Europa*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2003, s. 21-36, 65 – 81.

¹⁴⁰ Okresní hospodářská komora. *Příručka: Jak podnikat ve službách na území Německa – pracovní právní podmínky a zákonné standardy* [online]. BusinessInfo.cz, 28. září 2006 [cit. 31. března 2011]. Dostupné na <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/nemecko/prirucka-jak-podnikat-ger-pracovni-pravo/1000636/41718/>>.

6. ZÁVĚR

Pracovněprávní vztah představuje osobitý právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zjednodušeně řečeno jeho obsah pak tvoří výkon závislé práce ve stanovenou dobu za sjednanou odměnu.¹⁴¹ Dodržování a plnění povinností z tohoto právního vztahu vzniknuvších bylo, je a bude vždy podmínkou bezvadného pracovního procesu. Každý zaměstnanec má bezesporu zájem na trvalosti pracovního poměru a případné jeho ukončení s sebou nese vždy negativní důsledky, kterými v první řadě může být ztráta finanční. V současné nestálé ekonomické situaci se jedná o zásah jistě markantní s nedozírnými následky. S touto problematikou se každý z nás dnes a denně potýká a i z tohoto důvodu jsem jí věnovala pozornost v předkládané diplomové práci. Platná právní úprava dává zaměstnavatelům řadu nástrojů, kterými je možné takováto porušování předcházet, korigovat je či přímo sankcionovat. Přijetí vhodného sankčního prostředku je bezesporu klíčové nejen pro „potrestání“ provinivšího zaměstnance, ale má i dozajista vliv na jednání dalších zaměstnanců.

V souvislosti se zrušením pojmu „pracovní kázeň“ může dojít k mylnému názoru zaměstnavatele, že v důsledku jeho přejmenování na institut porušení povinností zaměstnancem vyplývajících z právních předpisů se zúží jeho možnost postihnout nežádoucí jednání či opomenutí zaměstnance. Osobně se domnívám, že tomu tak není. V rámci podkapitoly věnující se pracovní kázní (2.3) jsem se touto otázkou blíže zabývala. Problémovým se zdá, jak již bylo ostatně v této podkapitole diskutováno, slovní spojení „právní předpis“ v porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Tento výkladový problém rozděluje odbornou veřejnost na dva tábory s různými pohledy.

Toto nové slovní spojení, kterým se nahrazuje poněkud archaicky znějící „pracovní kázeň“, je na jedné straně chápáno úžeji, než byl nikde přesně nedefinovaný institut pracovní kázně, čímž se vlastně vytváří prostor zahrnout pod něj různá méně či více závažná porušení povinností zaměstnancem. Na druhé straně existují i koncepce, které tento výkladový problém překlenou nejširším možným výkladem pojmu „právní předpis“ zahrnuvší právní předpisy publikované ve Sbírce zákonů, stejně tak povinnosti založené vnitřním předpisem, pracovní smlouvou či závazné pokyny vedoucího zaměstnance. Osobně se přikláním k úvaze druhé. Vykládat „právní předpis“ co nejšířeji především s ohledem na skutečnost, že dodržování

¹⁴¹ SMEJKAL, Ladislav. Neomluvená absence zaměstnanců – jak jí předcházet a jak jí postihnout. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 7, s. 233.

povinností zaměstnanci je základním předpokladem fungování pracovního procesu, jeho existence. I když zákoník práce působí na většině svých míst vůči zaměstnanci ochránářsky, v tomto směru bych podpořila přísnější přístup k posuzování povinností, které plynou z „právních předpisů“.

Posoudí – li zaměstnavatel jednání či opomenutí zaměstnance za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, stává se rozhodující jeho intenzita. Tak jak bylo naznačeno v úvodu k diplomové práci, je institut intenzity porušení povinností zaměstnancem oblastí, v které vystává řada teoretických i praktických otázek dosud zákonnou úpravou neřešených. Ve své práci jsem jednotlivé stupně, s kterými zákoník práce operuje, porovnávala a snažila se najít hranici mezi nimi. V souvislosti s položenou otázkou na základě prostudování řady odborných monografií, článků a seznámení se s judikatorním výkladem v této oblasti, jsem dospěla k názoru, že hranice mezi jednotlivými stupni intenzity porušení povinností je skutečně velmi úzká ba někdy tak mizivá, že menší změna okolností může ovlivnit samotný stupeň intenzity.

Domnívám se, že současná nejasná úprava jednotlivých stupňů intenzity porušení pracovní kázně nevytváří pro zaměstnavatele a ostatně i pro zaměstnance garanci určité právní jistoty. Jako řešení tohoto jistě nežádoucího stavu bych do budoucna viděla alespoň rámcové vymezení jednotlivých stupňů intenzity porušení povinností zaměstnancem v zákoníku práce. Jsem si vědoma toho, že je teoreticky i prakticky nemožné soustředit do zákoníku práce vyčerpávající výčet všech možných jednání či opomenutí, které je možné kvalifikovat jako méně závažné, závažné porušení povinností a porušení povinností zvláště hrubým způsobem. Za přínos bych považovala přiblížení jednotlivých případů například prováděcím předpisem, kdy lze mít za to, že se bude jednat o konkrétní stupeň. Tak aby byl zachován prostor pro uvážení soudu odkaz na tyto shora zamýšlené případy, by měl být určitě doplněn o možnost přihlídnout i k dalším okolnostem, které mohou být pro konkrétní stupeň rozhodné. Tím by dle mého názoru mohlo být vytvořeno určité přesnější vodítko ke kvalifikaci zaměstnancova jednání či opomenutí, kterým porušuje povinnosti dané existujícím pracovním poměrem.

Tato problematika je velmi citlivá a takřka shodný případ může být hodnocen rozličně s různými právními následky, což ostatně dokazují i případy z rozhodovací praxe soudů, na které byla tato část mé diplomové práce vystavěna.

Celkově čtvrtou část diplomové práce jsem věnovala sankcím za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Cílem kapitoly věnující se sankcím nebylo jejich podrobné zpracování, protože každá taková by

mohla být tématem další diplomové práce. Z toho důvodu jsem jim věnovala pozornost spíše zevrubně z pohledu podmínek, které je třeba splnit k užití konkrétní sankce. Otázka sankcí není dosud samostatně zpracována žádnou monografií, proto bylo mým cílem pro čtenáře přinést především jejich přehled a ucelený výklad.

S účinností od 1. února 1991 došlo ke zrušení kárných opatření ukládaných v rámci oprávnění vedoucího organizace jako sankce pracovníkovi za jeho zaviněné porušení pracovní kázně.¹⁴² Podle současně platné a účinné právní úpravy lze teoreticky členit sankce za porušení „pracovní kázně“ na ty, které vedou ke skončení pracovního poměru a ty, které k němu nesměřují, nicméně zaměstnance zasahují jiným způsobem.¹⁴³ V tomto duchu byly také sankce v předkládané práci řazeny. Volba sankce je plně v rukou zaměstnavatele a je skutečně třeba, aby k této volbě přistupoval nanejvýš obezřetně, a to především volí – li jednu z forem skončení pracovního poměru. Vyvaruje se tím možnosti prohlášení takové výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru za neplatné. Snažila jsem se proto uvést případy možných komplikací, které mohou vzniknout a přinést odpověď na to, jak se jim vyhnout (především tedy u okamžitého zrušení pracovního poměru a výpovědi).

Zajímavou se pro mě stala otázka krácení mzdy, krácení dovolené a převedení na jinou práci. Mohlo by se na první pohled zdát, že se jedná o případy sankcí spíše doplňujícího charakteru a ono tomu skutečně tak je, nicméně i tak se domnívám, že plní nepostradatelnou funkci výstrahy a mohou vést až k „nápravě“ zaměstnance.

Z důvodu širšího pohledu na problematiku porušování povinností a úpravy sankcí jsem se v závěru práce věnovala krátkému exkurzu do německého pracovního práva v oblasti rozvázání pracovního poměru. Německé pracovní právo se vyznačuje určitou podobností s právem českým, nicméně institut výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru jako sankční opatření proti porušování povinností zaměstnancem je upraven do jisté míry odlišně. V souvislosti s tímto tématem byla věnována pozornost využití německé úpravy i v českém právním prostředí. Domnívám se, že do budoucna by se měl český zákonodárce touto úpravou inspirovat. Za přínosné bych považovala zvážení úpravy přeměnné výpovědi, tak jak jí zná německé pracovní právo.

¹⁴² KALENSKÁ, Marie. *Socialistická pracovní kázeň*. 1. vydání. Praha: Československá akademie věd Praha, 1965, s. 128.

¹⁴³ KOTTNAUER, Antonín, ŠTALMACH, Petr. *Lexikon - Pracovní právo*. 2. rozšířené vydání. Ostrava: Sagit, 2001, s. 335.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. Monografie

1. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4 vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s.
2. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. 1063 s.
3. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 1123 s.
4. DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing, 2002. 115 s.
5. GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004. 671 s.
6. GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. 1. vydání. Brno: Computer Press, 2007. 178 s.
7. HARVÁNEK, Jaromír a kol. *Teorie práva*. 2. oprav. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 342 s.
8. HELML, Eduard. *Darstellung der Grundlagen des deutschen Arbeitsrechts, herausgeber*. Passau: Diözesanverband, 1993.
9. HOCHMAN, Josef a kol. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde Praha, 2008. 927 s.
10. JAKUBKA, Jaroslav. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2. aktualizované vydání. Praha: GRADA, 2000. 119 s.
11. JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce: chyby a problémy*. 2. vydání. Praha: GRADA, 2001. 155 s.
12. JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 1. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2009. 240 s.
13. JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2010. 1150 s.
14. JAKUBKA, Jaroslav, ŠPUNDOVA, Eva. *Dovolená a její aplikace v praxi*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007. 157 s.
15. KALENSKÁ, Marie. *Socialistická pracovní kázeň*. 1. vydání. Praha: Československá akademie věd Praha, 1965. 170 s.

16. KOTTNAUER, Antonín, ŠTALMACH, Petr. *Lexikon - Pracovní právo*. 2. rozšířené vydání. Ostrava: Sagit, 2001. 484 s.
17. KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Nový zákoník práce*. 1. vydání. Praha: SONDY, 2006. 507 s.
18. PRŮCHA, Petr. *Správní právo: Obecná část*. 6. doplněné a aktualizované vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004. 356 s.
19. ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, 2008. 203 s.
20. VOŘÍŠEK, Vladimír a kol. *Právní nároky zaměstnanců: výklad práv a povinností zaměstnanců i zaměstnavatelů v pracovněprávních a souvisejících vztazích*. 2. přepracované vydání. Praha: Eurounion Praha, 2004. 316 s.

2. Odborné články

1. BĚLINA, Miroslav, PICHTR, Jan. Nad návrhem nového zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2005, roč. 13, č. 11, s. 381 - 389.
2. BUKOVJAN, Petr. Jak na „pracovní kázeň v novém zákoníku práce. *Práce a mzda*, 2007, roč. 55, č. 4, s. 47 – 49.
3. BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce – IV. část. *Mzdy a personalistika v praxi*, 2006, roč. 8, č. 11, s. 6 - 13.
4. FETTER, Richard. Dovolená a její krácení pro nepřítomnost v práci. *Právní rádce*, 2008, roč. 16, č. 7, s. 29 – 35.
5. GALVAS, Milan. Krácení mzdy při porušení pracovní kázně. Glosa k usnesení Ústavního soudu vztahující se ke snížení mzdy při porušení pracovní kázně. *Práce a mzda*, 2003, roč. 51, č. 9, s. 1 - 5.
6. HROUZKOVÁ, Veronika. Neomluvená nepřítomnost zaměstnance. *Personální a sociálně právní kartotéka*, 2007, č. 10, s. 30.
7. JAKUBKA, Jaroslav. Pracovní kázeň a důsledky jejího porušování. *Mzdy a personalistika v praxi*, 2004, roč. 6, č. 7, s. 24-27.
8. KALENSKÁ, Marie. Okamžité zrušení pracovního poměru. *Právní rádce*, 1995, roč. 3, č. 6, s. 44-46.
9. MARELOVÁ, Lucie. Porušení „pracovní kázně“ vs. neuspokojivé pracovní výsledky. *Práce a mzda*, roč. 2010, roč. 58, č. 4, č. s. 19-22.
10. MNICH, Václav. Sankce za porušení pracovní kázně. *Práce a mzda*, 1999, roč. XLVII, č. 4, s. 45-48.

11. SMEJKAL, Ladislav. Neomluvená absence zaměstnanců – jak jí předcházet a jak jí postihovat. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 7, s. 233 – 237.
12. ŠUBRT, Bořivoj. Neomluvená nepřítomnost zaměstnance v práci. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 9, s. 21 – 26.
13. ŠUBRT, Bořivoj. Krácení mzdy při porušení pracovní kázně. Ještě jedna poznámka ke snížení mzdy pro porušení pracovní kázně. *Práce a mzda*, 2003, roč. 51, č. 9, s. 5 – 9.
14. TELEC, Ivo. Jak ochránit zaměstnatele před zaměstnanci? *Právní rozhledy*, 2004, roč. 12, č. 1 s. 18-23.

3. Judikatura

1. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. prosince 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005
2. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. dubna 2001, sp. zn. 29 Cdo 2024/2000
3. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. října 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001
4. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. března 1976, sp. zn. 5 Cz 19/76
5. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. dubna 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000
6. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 29. května 1970, sp. zn. 3 Cz 4/70
7. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. února 2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000
8. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. ledna 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99
9. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. dubna 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000
10. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. října 2006, sp. zn. 21 Cdo 3140/2005
11. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. července 2005, sp. zn. 21 Cdo 2375/2004
12. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. ledna 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99
13. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. ledna 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000
14. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. března 1971, sp. zn. 3 Cz 4/71
15. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. září 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000
16. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. října 2006, sp. zn. 21 Cdo 3140/2005
17. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. března 2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001
18. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 678/2001
19. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. ledna 2006, sp. zn. 617/2005
20. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. července 2002, sp. zn. 21 Cdo 1987/2001
21. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl ÚS 83/06, body 278-326
22. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 21. dubna 2004, sp. zn. IV. ÚS 367/0

23. Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 30. května 2001, sp. zn. 16 Co 138/2001
24. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. září 2004, sp.zn. 21 Cdo 562/2004
25. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3. února 2005, sp.zn. 21 Cdo 1864/2004
26. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. května 2005, sp.zn. 21 Cdo 2001/2004
27. Rozhodnutí ze dne 15. prosince 2005, sp.zn. 21 Cdo 59/2005
28. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. ledna 2006, sp.zn. 21 Cdo 617/2005
29. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 4. května 2006, sp.zn. 21 Cdo 1422/2005

4. Internetové zdroje

1. ZUSKA, Karel. *Pracovní kázeň* [online]. Epravo.cz, 30.10.2006 [cit. 20. listopadu 2010]. Dostupné na < <http://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-kazen-43979.html>>.
2. ZLÁMALOVÁ, Lenka. *Regulace práce patří k nejtuzším v Evropě* [online]. KarieraWeb.cz, 18. března 2005 [cit. 15. ledna 2011]. Dostupné na < <http://kariera.ihned.cz/c1-15825730>>.
3. *Postihy za porušování pracovní kázně* [online]. PRAVNIRADCE.IHNED.cz, 23. července 2003 [cit. 9. února 2011]. Dostupné na < http://pravniciradce.ihned.cz/1-10002980-13108770-F00000_detail-a3>.
4. KOLDOVÁ, Dana. *Malé zamyšlení nad zavedením nového druhu výpovědi z pracovního poměru* [online]. eLAW.cz, 18.10.2010 [cit. 17.3.2011]. Dostupné na <http://www.elaw.cz/cs/pracovni-pravo/298-male_zamysleni-nad-zavedenim-noveho-druhu-vypovedi%20zpracovniho-pomeru.html>.
5. Okresní hospodářská komora. *Příručka: Jak podnikat ve službách na území Německa – pracovněprávní podmínky a zákonné standardy* [online]. BusinessInfo.cz, 28. září 2006 [cit. 31. března 2011]. Dostupné na < <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/nemecko/prirucka-jak-podnikat-ger-pracovni-pravo/1000636/41718/>>.

5. Právní předpisy

1. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
2. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
3. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
4. Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
5. Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

6. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů
7. Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 17. Januar 2011 (BGBl. I S. 34) geändert worden ist.
8. Kündigungsschutzgesetz (KSchG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 26. März 2008 (BGBl. I S. 444) geändert worden ist.

SHRNUTÍ

Pracovní poměr představuje právní vztah, ze kterého oběma subjektům tohoto vztahu, zaměstnanci a zaměstnavateli, vznikají vzájemná práva a povinnosti. Povinnost teorie práva vykládá jako nutnost subjektu chovat se způsobem, ke kterému jej právní norma zavazuje. Povinnosti zaměstnance vymezují právní předpisy. Pro základní pracovněprávní vztahy to je zejména zákoník práce, pro další vztahy jako například služební poměry vojáků z povolání jsou to ustanovení speciálních právních norem.

Zákoník práce nesoustředí výčet povinností zaměstnanců pouze na jednom místě. Struktura zákoníku práce prozrazuje, že v části třinácté ve Společných ustanoveních, v hlavě II (§301, 302, 303) lze nalézt soubor povinností zaměstnanců. Právní úprava zákoníku práce vychází z koncepce členění povinností zaměstnance na základní povinnosti zaměstnanců (§ 301) a vedoucích zaměstnanců (§ 302) plynoucích z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a zvláštní povinnosti některých dalších zaměstnanců (§ 303).

Mezi tzv. jiné povinnosti, které nejsou soustředěny v základním souhrnu, jsou například § 38 zákoníku práce, který obecně tvoří jakýsi rámec povinností subjektů pracovněprávního vztahu, dále ustanovení § 249 zákoníku práce, které ztělesňuje určitou prevenci k předcházení škod na majetku či zdraví subjektů pracovněprávního vztahu a bezdůvodnému obohacení či ustanovení zajišťující BOZP atd.

Pracovní kázní se **rozumí dodržování právních povinností, které zaměstnanci vyplývají z pracovněprávního vztahu**. Nový zákoník práce s účinností od 1. 1. 2007 zrušil pojem „pracovní kázeň“ a nahrazuje jej novým pojmem „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“.

Každé porušení povinnosti zaměstnancem vyplývající z právních předpisů vztahující se k jím vykonávané práci dosahuje určitého stupně intenzity porušení povinnosti. Zákoník práce rozlišuje z hlediska stupně intenzity porušení povinností porušení povinností zvlášť hrubým způsobem, závažné porušení povinností, méně závažné porušení povinností. Zákoník práce ani jiný pracovněprávní předpis nepřináší definici těchto stupňů. Výklad zajišťuje především judikatura soudů.

Sankcí je nutno rozumět ustanovení právní normy o následcích nesplnění povinností, určených právní normou. Zákonné postihy za porušení povinností zaměstnancem jsou okamžité zrušení pracovního poměru, výpověď z pracovního poměru, krácení dovolení, krácení mzdy, převedení zaměstnance na jinou práci.

ABSTRAKT

An employment relationship is a legal relationship from which both parties to this relationship, employees and employers, create mutual rights and obligations. The obligation is interpreted by the theory as necessity of the subject to behave in a way that legal rule obligates them. Employee's duties are defined by legal regulations. For the basic relationships that is particularly the Labour Code, for other relationships such as service relationship of professional soldiers are the provisions of legal rule.

The Labour Code doesn't concentrate lists of obligations of employees in one place. The thirteenth part, called the Common provisions, of the Labour Code defined a set of basic obligations of employees. Legal regulation of the Labour Code divide obligations of employees into basic obligations of employees and obligations of managers employees, arising from the employment relationship or agreement for work performed outside the employment relationship, and other specific obligations of some others employees.

Among the so-called other duties, that are not concentrated in the thirteenth part of the Labour Code, are for example in § 38 of the Labour Code, which generally form the basis for rights and obligations of employees when the employment relationship formations, then the provision of § 249 of the Labour Code, which represents a prevention to prevent damage to property or health of the subject of the industrial and unjust enrichment and ensuring health and safety provisions etc.

Work discipline means keeping legal obligations arising from an employment relationship to employees. The new Labour Code abolished the concept of "work discipline" with effect from 1. 1. 2007 and replaces it with the term "breach of obligations arising from the legal regulations relating to the employee performed work".

Any breach of obligations by employees arising from legal regulations relating to employee performed work reaches a certain level of intensity of violation. The Labor Code makes a distinction in terms of intensity levels of violation and it distinguishes gross violation of obligation, serious breach of obligation, minor breach of obligation. Labour Code or other labour legislation does not define these levels of violation. Interpretation is provided by court judicature.

Sanction is understood that part of the rule of law, which deals with the consequences of breach of duty established by legal rule. Legal sanctions for employee's breach of duty is an immediate termination of employment, give notice from employment relationship, reduction of leave, wage reduction, employee transfer to another job.

SEZNAM KLÍČOVÝCH SLOV

krácení dovolené, krácení mzdy, méně závažné porušení povinností, okamžité zrušení pracovního poměru, porušení povinností zvláště hrubým způsobem, převedení zaměstnance na jinou práci, povinnosti zaměstnance, pracovní kázeň, sankce, výpověď, závažné porušení povinností

KEY WORDS

employee's duties (povinnosti zaměstnance), gross violation of obligation (porušení povinností zvláště hrubým způsobem, immediate termination of employment (okamžité zrušení pracovního poměru), minor breach of obligation (méně závažné porušení povinností), reduction leave (krácení dovolené), sanctions (sankce), serious breach of obligation (závažné porušení povinností), termination of employment (výpověď z pracovního poměru), transferring employees to other work (převedení zaměstnance na jinou práci), wage reduction (krácení mzdy), work discipline (pracovní kázeň)