

3. 11. 2015

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# **Dress code (předpisové oblečení zaměstnanců) jako požadavek pro řádný výkon práce určený zaměstnavatelem**

Není neobvyklé, že zaměstnavatel klade určité nároky na oblečení a celkové vzezření svých zaměstnanců, a to především těch, kteří při výkonu své práce přicházejí do kontaktu s veřejností. Pravidla oblékání a vzhledu odpovídající určitému formálnímu standardu (tzv. dress code) sjednává zaměstnavatel se zaměstnancem v pracovní smlouvě nebo určuje vnitřním předpisem.

## **Šaty dělají člověka**

Zaměstnavatel má právo stanovit požadavky pro výkon práce.[1] Toto oprávnění z žádného ustanovení zákoníku práce sice výslovně nevyplývá, nicméně s nesplňováním požadavků stanovených zaměstnavatelem pro výkon práce spojuje zákoník práce možnost zaměstnavatele ukončit podle ust. § 52 písm. f) pracovní poměr výpovědí, neplní-li bez zavinění zaměstnavatele zaměstnanec požadavky pro řádný výkon této práce.

Zaměstnavatel může mimo konkrétních požadavků pro faktický výkon práce požadovat, aby zaměstnanci dodržovali jím určený způsob oblečení či vzhledu pro výkon sjednané práce, tzv. dress code. Zákoník práce takovou povinnost zaměstnancům neukládá. Proto zaměstnavatel, který chce, aby zaměstnanci určitý způsob oblékání dodržovali, jej musí pro své zaměstnance stanovit a s danými pravidly je seznámit. Podle ust. § 301 písm. c) zákoníku práce jsou zaměstnanci povinni dodržovat vedle právních předpisů i ostatní (zaměstnavatelovy vnitřní) předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni.

Jestliže zaměstnavatel chce vymezit jako požadavek určitý formální oděv, musí tak učinit ve vnitřním předpisu, se kterým musí zaměstnance seznámit. Vnitřní předpis může specifikovat okruh zaměstnanců, kterých se formální oblečení bude týkat, dobu, po kterou jsou povinni formální oblečení dodržovat, a také stanovit, co formální oděv pro danou situaci představuje.

## **Rovné zacházení se zaměstnanci v souladu s dobrými mravy**

Při vyhlášení požadavků na způsob oblékání a vzhled zaměstnanců je zaměstnavatel omezen zásadou slušnosti - dobrých mravů,[2] podle které výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Vymezení pojmu dobré mravy neobsahuje ani zákoník práce ani občanský zákoník. Podle převažujícího výkladu se o výkon práva v rozporu s dobrými mravy jedná, jestliže se výkon práva ocitá v rozporu s uznávaným míněním rozhodující části společnosti, které ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje, jaký má být výkon práva tak, aby byl v souladu se základními a obecně respektovanými zásadami mravního řádu demokratické společnosti, tj. se zásadou slušnosti, poctivosti, čestnosti, vzájemné úcty, tolerance apod. Zaměstnavatel proto při vyhlášení požadavků na způsob oblékání musí zohlednit běžně ve společnosti existující pravidla pro vnímání určitého způsobu oblékání a přitom musí zohlednit, pokud nebude zaměstnancům na oblečení přispívat, také jejich výdělečné možnosti při stanovení úrovně

oblečení.

Zaměstnavatel musí při vyhlášení požadavku na vhodné oblečení zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci a při vyhlášení požadavku na stanovené formální oblečení zajistit jejich rovná práva.[3] Znamená to postupovat shodně u zaměstnanců zařazených do určitého stupně řízení v rámci hierarchie vedení u zaměstnavatele.

### **Závěrečné shrnutí**

Přestože zákoník práce pravidla oblékání a vzezření zaměstnanců výslovně neupravuje, má zaměstnavatel v přiměřených mezích právo určit, jak by měl zaměstnanec při výkonu práce vypadat. Nedodržování firemního dress code může být posouzeno jako nesplňování požadavků stanovených zaměstnavatelem pro výkon práce, pro které dává zákoník práce zaměstnavateli možnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí.[4]

### **Richard W. Fetter**

-----  
[1] Z judikatury: Zatímco předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce představují obecné (všeobecně platné) nároky na výkon určité práce, požadavky pro řádný výkon práce reflektují především konkrétní podmínky u konkrétního zaměstnavatele a jeho představy o tom, jaké nároky mají být kladeny na zaměstnance, který konkrétní druh práce (funkci) vykonává. Legitimita požadavků zaměstnavatele na výkon určitého druhu práce (funkce) je dána jen tehdy, jestliže jsou tyto požadavky odůvodněny a jsou vyvolány zvláštností výkonu konkrétní funkce (pracovního místa). (Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1731/2005, ze dne 11. 5. 2006)

[2] Srovnej Firemní dress code, 30. 5. 2011, Verlag Dashöfer, Firemní dress code - kde jsou jeho hranice, 31. 7. 2012, Verlag Dashöfer.

[3] Viz poznámku č. 2.

[4] Z judikatury k výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodu nepoužívání pracovního oděvu zaměstnancem: „Právní předpisy nestanoví povinnost zaměstnance, aby při práci používal pouze oděv určený zaměstnavatelem [není-li takový pracovní oděv součástí osobních ochranných pracovních prostředků, které je podle ust. § 106 odst. 4 písm. d) zákoníku práce zaměstnanec povinen používat]. Protože takovou povinnost nesmí stanovit ani pracovní řád, který jen rozvádí ustanovení zákoníku práce, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, jde-li o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů, aniž by mohl zakládat nové povinnosti zaměstnanců, nemůže zaměstnanec nepoužíváním pracovního oděvu určeného zaměstnavatelem (používáním jiného oděvu) porušit povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci ve smyslu ust. 52 písm. g) zákoníku práce.

Stanoví-li povinnost zaměstnance používat takový oděv „vnitřní předpis“ zaměstnavatele (akt řízení, který není vnitřním předpisem zaměstnavatele ve smyslu ust. § 305 odst. 1 zákoníku práce), pokyn nadřízeného vedoucího zaměstnance nebo pracovní smlouva, nejde o povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, nýbrž o požadavek zaměstnavatele pro řádný výkon práce zaměstnancem, jehož nesplňování bez zavinění zaměstnavatele může být důvodem k výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, nikoli však k výpovědi podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce.“

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2930/2014, ze dne 25. 6. 2015)

K dalšímu významu judikátu - dostupné na [www](http://www), k dispozici >>> [zde](#).

## Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulatorní paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)