

20. 4. 2016

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

Když láska zvítězí nad paragrafy

Je již notorií, že zaměstnavatelé čas od času zapomínají na to, že princip nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance se uplatí toliko v rovině pracovněprávního vztahu a nikoliv mimo něj ve sféře soukromí zaměstnance. Zaměstnavateli je tedy lidově řečeno houby po tom, jestli zaměstnanec dává přednost Petrovi před Petrou, že zaměstnanec je původem aristokrat, plebs či nedej bože uprchlík, že jde o odborářského bosse, komunálního, regionálního anebo celostátního politika, potažmo praktikujícího křesťana [§ 316 odst. 4 písm. c), d), e), f) a g) ZPr]. A co teprve, když se zaměstnankyně zamiluje do klienta zaměstnavatele, může jí za to zaměstnavatel dát padáka?

Nejvyšší soud v případě řešeném pod sp. zn. 21 Cdo 4902/2014 posuzoval platnost rozvázání pracovního poměru se zaměstnankyní okamžitým zrušením z důvodů porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnankyni vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, které se měla zaměstnankyně dle zaměstnavatele dopustit tím, že *navázala milostný poměr s vedoucím pracovníkem velmi důležitého obchodního partnera zaměstnavatele, otcem rodiny*. Toto jednání zaměstnankyně mělo dle zaměstnavatele porušit princip loajality k zaměstnavateli i zásadu dobrých mravů.

Nejvyšší soud dospěl k očekávanému závěru, že zaměstnavatel v daném případě náležitě nerozlišuje osobní a soukromé vztahy zaměstnance na jedné straně a vztahy pracovněprávní na straně druhé, a skutečnost, že samotné navázání tohoto soukromého vztahu nelze podřadit pod žádné porušení povinností zaměstnankyně ve smyslu § 301 ZPr.

Nejvyšší soud dále podotknul, že poněkud nadsazená a v rovině spekulací je již úvaha zaměstnavatele, že se tím (tj. navázáním milostného poměru) dopustila zaměstnankyně úmyslného jednání proti zájmům zaměstnavatele. Je jistě podle Nejvyššího soudu možné, že v rámci mimopracovních či soukromých vztahů může dojít k prozrazení údajů o skutečnostech, které se týkají provozu zaměstnavatele, popřípadě skutečností, které mají povahu obchodního tajemství, a které by z tohoto hlediska měly pracovněprávní povahu. Potom však může být skutkovým důvodem úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru porušení právě těchto povinností, a nikoliv samotná okolnost, že zaměstnanec navázal vztah (osobní, rodinný, sourozenecký, přátelský apod.), s nímž zaměstnavatel nesouhlasí.

Když ji (ho) miluješ, není co řešit! A už vůbec ne pracovní pokyny zaměstnavatele v tomto směru...



Mgr. Vladimír Janošek, Kobyly*,
advokátní koncipient

Autor působí v obchodní společnosti Továrek, Horký a partneři, advokátní kancelář, s.r.o. Tento článek není oficiálním stanoviskem advokátní kanceláře.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)