

10. 12. 2015

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

## Makej a neptej se proč!

Je zcela běžné, že podřízený zaměstnanec se v řadě případů vnitřně neztotožňuje s pokynem, který mu udělil jeho nadřízený po stránce obsahové. Jedním z důvodů této mentální rezervace může být rozdílný náhled obou stran na to, zdali jde o pracovní pokyn smysluplný či nikoliv, což odpovídá přirozené povaze člověka dělat věci po svém a jinak, nežli po něm chtějí druzí (a samozřejmě lépe). Jedna věc je pak pochopitelně to, co člověk chce, a druhá, co musí.

Nejvyšší soud v čerstvém usnesení sp. zn. 21 Cdo 3840/2014, ze dne 2. 9. 2015 dovedil (ve vztazích nadřízenosti a podřízenosti, které pracovněprávní vztahy ovládají, ani nemohl učinit jinak), že podřízený zaměstnanec musí respektovat pracovní pokyny svého nadřízeného udělené v souladu s právními předpisy, byť by si o nich myslel své. Zaměstnanec je tedy povinen pracovní úkoly plnit, otázka proč je má plnit, je pak bezpředmětná. Jestliže podřízený zaměstnanec pracovní pokyny opakovaně neplní, koleduje si o okamžité zrušení pracovního poměru.

Nejvyšší soud ve shora citovaném rozhodnutí připomněl, že jedním ze základních znaků závislé práce (srov. ust. § 2 odst. 4 zák. práce) je její výkon ve vztazích nadřízenosti a podřízenosti. Od vzniku pracovního poměru jsou zaměstnanci povinni konat práci podle pracovní smlouvy podle pokynů zaměstnavatele [srov. ust. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce], a proto musí být povinni plnit pokyny nadřízených. Povinnost zaměstnanců plnit pokyny nadřízených, která patří k základním povinnostem zaměstnanců uvedeným v ust. § 301 zák. práce, se týká pouze takových pokynů, které jsou vydány v souladu s právními předpisy.

V posuzovaném případě šlo o to, že zaměstnankyně „přes opakovaná upozornění“ zcela úmyslně opětovně porušila zcela jednoznačný zákaz zaměstnavatele vydaný v souladu s právními předpisy provádět hotovostní platby nad 1.000,- Kč za hotové, kvůli čemuž s ní zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr.

Nejvyšší soud dospěl k závěru, že zaměstnankyně tímto porušila jednu ze stěžejních povinností zaměstnance charakterizující pracovní poměr jako výkon závislé práce - plnit pokyny zaměstnavatele vydané v souladu s právními předpisy [ust. § 301 písm. a) zák. práce].

Nejvyšší soud zdůraznil, že je právně zcela nerozhodné, jak sama žalobkyně hodnotila vydaný pokyn, neboť zaměstnanec je povinen plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy bez ohledu na to, jaké odborné stanovisko k nim zaujímá.

Nejvyšší soud konečně uzavřel, že okamžité zrušení pracovního poměru této „rebelující“ zaměstnankyně ze strany zaměstnavatele se v daném případě jeví jako adekvátní opatření.

Lze tak očekávat, že konstatování „makáme a nevíme proč“ uslyšíme ještě často...



**Mgr. Vladimír Janošek, Kobyli\***

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 - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://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](#)