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 dovodil (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 jevilo jako adekvátní opatření.

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



Mgr. Vladimír Janošek, Kobylí*
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

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu