17. 6. 2011

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

# Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru – porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem pro nedodržování pracovní doby

Nejvyšší soud vydal dne 10. května 2011 rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1395/2010, v němž prohlásil za neplatné okamžité zrušení pracovního poměru pro zvlášť hrubé porušení pracovní kázně. Zaměstnavatel pracovní poměr okamžitě zrušil proto, že zaměstnankyně nedodržovala zaměstnavatelem jednostranně stanovenou pracovní dobu. Podle rozhodnutí soudu však toto jednostranné rozvržení bylo v rozporu s ujednáním o pracovní době obsaženým v pracovní smlouvě, a proto jej zaměstnankyně nebyla povinna dodržovat a nemohlo se tedy jednat ani o porušení pracovní kázně.

**Shrnutí situace**

V posuzovaném případu pracovala zaměstnankyně jako „odborný operátor Call Center“. V dohodě o změně pracovní smlouvy si s ní zaměstnavatel sjednal „pracovní úvazek: nerovnoměrně stanovená pracovní doba s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem v délce nejvýše 37,5 hod. týdně s účinností od 1. ledna 2001“.

V březnu 2006 zaměstnavatel prostřednictvím interní elektronické pošty zaměstnankyni oznámil, že přechází na dvousměnný pracovní režim s tím, že noční směny budou sloužit již jen operátoři s nižší odborností (brigádníci). Zaměstnankyně s poukazem na ujednání o třísměnném pracovním provozu obsažené v její pracovní smlouvě odmítla respektovat tento nový rozpis směn a nadále vykonávala práci podle původního rozpisu.

Zaměstnavatel proto dal zaměstnankyni výpověď z pracovního poměru na základě závažného porušení pracovní kázně (nyní porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci), a následně jí okamžitě zrušil pracovní poměr pro zvlášť hrubé porušení pracovní kázně z důvodu opakované absence v určených pracovních směnách. Zaměstnankyně poté podala žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, protože se domnívala, že zaměstnavatel nebyl oprávněn jednostranně měnit podmínky dohodnuté v pracovní smlouvě, včetně pracovní doby.

**Městský soud**

Městský soud v Brně žalobu zamítl s odkazem na ustanovení zákoníku práce, podle kterého o

rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel. Vedle toho soud dospěl k názoru, že nerespektováním změn v rozvrhu práce a docházením na směny podle původního rozpisu bez omluvitelného důvodu zaměstnankyně „hrubým a závažným způsobem porušila pracovní kázeň, když narušila celkový chod směn na pracovišti dle stanoveného rozvrhu“.

**Krajský soud**

Krajský soud v Brně potvrdil rozhodnutí městského soudu. Poukázal přitom na kogentnost ustanovení zákoníku práce, podle kterého je rozhodnutí o stanovení rozvrhu pracovní doby výlučně v pravomoci zaměstnavatele.

**Nejvyšší soud**

Proti rozsudku odvolacího soudu podala zaměstnankyně dovolání, ve kterém namítala, že zaměstnavatel nebyl oprávněn rozhodnout bez jejího souhlasu o jejím přeřazení z třísměnného provozu sjednaného v pracovní smlouvě na dvousměnný provoz. Podle zaměstnankyně nemohl zaměstnavatel bez jejího souhlasu jednostranně změnit podmínky sjednané v pracovní smlouvě.

Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání bylo přípustné vzhledem k právní otázce, která dosud nebyla v jeho rozhodování vyřešena. Ta zní: Dopustí se zaměstnanec porušení pracovní kázně, jestliže nedodržuje rozhodnutí zaměstnavatele o rozvržení pracovní doby, které není v souladu s ujednáním účastníků obsaženým v pracovní smlouvě?

Po posouzení celé věci zaujal Nejvyšší soud názor, že s rozhodnutím odvolacího soudu nesouhlasí. Pravomoc zaměstnavatele rozvrhnout týdenní pracovní dobu tím, že stanoví začátek a konec pracovní doby, rozvrh směn, pracovní režim, nepřetržitý odpočinek mezi směnami atd. nezpochybnil. Z druhé strany však stanovil, že nelze jednostranně měnit **dohodnuté podmínky o pracovní době sjednané mezi stranami v pracovní smlouvě – takováto změna by byla možná pouze na základě dohody účastníků o změně sjednaných pracovních podmínek**.

Na základě toho Nejvyšší soud dovodil, že zaměstnankyně byla oprávněna po zaměstnavateli požadovat výkon práce v pracovní době sjednané v pracovní smlouvě a zároveň odmítnout výkon práce ve dvousměnném provozu, který v souladu s její pracovní smlouvou nebyl. Proto také nemohlo dojít k porušení pracovní kázně a nebyl dán důvod k rozvázání pracovního poměru.

**Závěr**

Nejvyšší soud v tomto rozsudku judikoval důležitou zásadu, která v současné praxi často působí problémy zaměstnavatelům. Dvoustranné sjednání jakékoli pracovní doby v pracovní smlouvě či jejím dodatku znamená omezení pravomoci zaměstnavatele rozvrhovat pracovní dobu svých zaměstnanců podle aktuálních potřeb a stavu.

Zaměstnavatelům lze proto doporučit vyhnout se jakémukoli časovému určení pracovní doby v pracovní smlouvě, protože ke každé změně budou následně potřebovat souhlas zaměstnance. Pozor, i sjednání 40 hodinové pracovní doby může v praxi způsobit problémy. Zaměstnavatel totiž ztrácí možnost rozvrhnout zaměstnanci práci v dvousměnném, třísměnném či nepřetržitém provozu, kdy zákoník práce s tímto rozvrhem spojuje stanovenou týdenní pracovní dobu 38,75, respektive 37,5 hodiny týdně.

**JUDr. Nataša Randlová**,
advokát, partner

**Lucie Hořejší**,
právní asistent

Randl Partners
advokátní kancelář, člen ius laboris

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 78 Praha 4

Tel:  + 420 222 755 311
Fax: + 420 239 017 574
e-mail: office@randls.com

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

## Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe