

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

Neplatnost výpovědi pro zneužití výkonu práva - změna formy pracovní doby jako sankce za porušení pracovní kázně

Nejvyšší soud vydal 15. dubna 2010 rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1288/2009 prohlašující za neplatnou výpověď z pracovního poměru pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně (v souladu se současným zákoníkem práce: „porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“) spočívající v nerespektování změny pracovní doby zaměstnance z pružné na pevnou.



Shrnutí situace

V posuzovaném případě zaměstnankyně pracovala v režimu pružné pracovní doby. Na den 14. 2. 2006 jí její nadřízená povolila čerpat náhradní volno s tím, že si poskytnuté volno tzv. „napracuje“ v období jarních prázdnin. Bylo rovněž dohodnuto, že si zaměstnankyně do evidence docházky tento den vyznačí jako odpracovaný. Dne 14. 4. 2006 však od ředitele společnosti obdržela oznámení, že je s ní zahájeno řízení pro porušení pracovní kázně z důvodu, že si den 14. 2. 2006 nepravdivě vykazala jako den odpracovaný. Měsíc po tomto oznámení jí byla jako sankce za toto porušení pracovní kázně mimo jiné zrušena pružná pracovní doba. Byla jí nařízena pracovní doba pevná s dalším omezením, které se týkalo opuštění pracoviště. Zaměstnankyně však opatření/sankci o pevné pracovní době nerespektovala a do práce i nadále nastupovala v režimu pracovní doby pružné. Zaměstnavatel jí proto dal výpověď pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně, s odůvodněním že nedodržuje stanovenou pracovní dobu. Zaměstnankyně následně podala žalobu na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, protože podle jejího názoru nerespektováním popsaného opatření nemohla pracovní kázeň porušit.

Okresní soud

Okresní soud v Bruntále – pobočka v Krnově tuto **žalobu zamítl** s tím, že zrušení pružné pracovní doby jako sankci umožňuje vnitřní předpis žalované a její postup byl proto v pořádku. Pokud se žalobkyně domnívala, že stanovení pevné pracovní doby je pro ni diskriminační, neměla „vzít právo do vlastních rukou“, ale domáhat se upuštění od diskriminace zákonným způsobem.

Krajský soud

Krajský soud v Ostravě **rozsudek soudu prvního stupně změnil a určil neplatnost výpovědi z pracovního poměru**. Při rozhodování vycházel z následujících skutečností:

- na zavedení pružné pracovní doby není právní nárok;
- záleží výhradně na vůli zaměstnavatele, jakou formu pracovní doby pro své zaměstnance stanoví; pokud u něj působí odborová organizace, musí s ní takové rozhodnutí projednat;
- v případě žalobkyně se však jednalo o zneužití výkonu práva ve smyslu zákoníku práce, protože ten neupravuje možnost změnit formu pracovní doby jako sankci za porušení pracovní kázně;
- pokud tedy žalobkyně nerespektovala změnu formy pracovní doby, nedopustila se tím porušení pracovní kázně.

Nejvyšší soud ČR

Proti rozhodnutí Krajského soudu podala žalovaná dovolání, ve kterém namítala, že opatření, kterým se změnila forma pracovní doby, bylo naprosto legální i legitimní a bylo k němu přistoupeno především proto, aby mohla být zajištěna lepší kontrola nad řádným výkonem práce ze strany žalobkyně. Rovněž argumentovala tím, že pokud „na zavedení pružné pracovní doby není právní nárok, nemůže být dost dobře vyloučeno, aby pružná pracovní doby byla rozhodnutím zaměstnavatele zrušena“.

Nejvyšší soud ČR v tomto případě však **dal za pravdu soudu odvolacímu** a potvrdil neplatnost výpovědi s následujícím odůvodněním:

- objektivní právo předpokládá, že výkon subjektivního práva směřuje k uskutečnění cíle sledovaného právní normou;
- výkon práva vylučuje protiprávnost, protože stejný stav nemůže být současně stavem právním i protiprávním;
- chování, které směřuje k zákonem předpokládanému výsledku, je třeba považovat za dovolené i tehdy, je-li jeho vedlejším následkem vznik majetkové/nemajetkové újmy na straně dalšího účastníka právního vztahu;
- pokud však jednájící jedná v mezích svého práva, ale sleduje poškození druhého účastníka právního vztahu, jedná se sice o výkon práva, ale o výkon práva závadný;
- jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž, které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu, je považováno za zneužití výkonu práva.

V předmětném případě nebylo cílem změny formy pracovní doby z pružné na pevnou dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, tedy stanovení pracovní doby s ohledem na povahu práce, provozní podmínky žalované, lepší využívání pracovní doby nebo uspokojování potřeb žalobkyně, ale, jak vyplývalo z dopisu ředitele, sankce za porušení pracovní kázně.

Z výše uvedených důvodů tedy Nejvyšší soud věc uzavřel s tím, že pokud žalobkyně nerespektovala změnu formy pracovní doby, jež byla pro zneužití výkonu práva neplatná, nemohla se dopustit porušení pracovní kázně.

Poznámka

Nejvyšší soud rozhodoval podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, účinného do 31. 12. 2006. Pokud by podobná situace nastala v době účinnosti zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, nejednalo by se již o zneužití výkonu práva, ale o výkon práva v rozporu s dobrými mravy dle § 14 odst. 1 zákoníku práce (jak Nejvyšší soud v rozhodnutí naznačil). Je však velice pravděpodobné, že by soud i podle nové právní úpravy došel ke stejnému závěru. Zaměstnavatelé by si proto při výkonu svých práv měli uvědomit, že cílem jejich jednání by mělo být dosažení účelu a smyslu sledovaného

právní normou, nikoliv způsobení újmy zaměstnanci. Takovéto jednání se totiž může obrátit proti nim jako ve výše uvedeném případě.

Text rozsudku Nejvyššího soudu ČR > [ZDE](#)



JUDr. Nataša Randlová,
advokát, partner

[Randl Partners](#)
advokátní kancelář

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:

- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 2. díl](#)
- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Právní důsledky aplikace českého sociálního zabezpečení při absenci výjimky dle čl. 16 nařízení \(ES\) č. 883/2004](#)
- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 1. díl](#)
- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační 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](#)