3. 1. 2017

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

Pokyny a příkazy zaměstnavatele jsou pro zaměstnance „svaté“

Zaměstnanec není oprávněn hodnotit pokyny a příkazy zaměstnavatele a nesmí odmítnout jejich splnění např. pro nerozumnost nebo nehospodárnost. Jakýkoliv legální pokyn zaměstnavatele k vykonání činnosti, která je podřaditelná pod sjednaný druh práce, musí zaměstnanec splnit, i když s ním nesouhlasí, protože se mu zdá třeba nelogický, v rozporu s obchodní strategií firmy, i když ztěžuje práci jemu samotnému nebo smluvním partnerům zaměstnavatele.

Podle ust. § 301 písm. a) zákoníku práce jsou zaměstnanci povinni pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci. Vzhledem k tomu, že jedním ze základních znaků závislé práce je její výkon ve vztazích nadřízenosti a podřízenosti, jsou zaměstnanci od vzniku pracovního poměru povinni konat práci podle pracovní smlouvy podle pokynů zaměstnavatele, a proto musí být povinni plnit pokyny nadřízených. Povinnost zaměstnanců plnit pokyny nadřízených, která patří k základním povinnostem zaměstnanců uvedeným v ust. § 301 zákoníku práce, se samozřejmě týká pouze takových pokynů, které jsou vydány v souladu s právními předpisy. Nejvyšší soud ČR ve dvou nedávných případech sporu o platnost okamžitého zrušení pracovního poměru pro porušení pracovní kázně určil, že podřízený zaměstnanec musí plnit pokyny svých nadřízených, vydané v souladu s právními předpisy, byť by si o nich, a to i ze svého odborného pohledu, myslel cokoliv. Zaměstnanec je povinen pracovní úkoly plnit, otázka proč je má plnit, je irelevantní, neboť jedním základních znaků závislé práce je její výkon ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti.

Lékárnice nerespektováním zákazu hotovostních plateb dodavatelům zvýšila obrat, ale porušila tím pracovní kázeň

Zaměstnavatel provozující lékárnu zrušil okamžitě pracovní poměr se svou zaměstnankyní lékárnicí pro zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, protože zaměstnankyně přes opakovaná upozornění znovu porušila zákaz provádění hotovostních plateb nad 1 000 Kč bez předchozího souhlasu. Žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru zaměstnankyně zdůvodnila zejména tím, že striktním dodržováním pokynů, aby si hotovostní platby přesahující 1 000 Kč nechala schvalovat příslušným zaměstnancem žalovaného, by byl v podstatě ochromen provoz lékárny, protože část zboží by bez hotovostních plateb přesahujících 1 000 Kč vůbec nebyla do lékárny dodavateli dodána. Jestliže tedy v některých případech prováděla platby za příjem zboží převyšující částku 1 000 Kč bylo to odůvodněno naléhavou provozní potřebou lékárny.

Soud prvního stupně žalobě vyhověl, když dospěl k závěru, že byl sice vydán pokyn, že žalobkyně nemůže platit hotově více než 1 000 Kč, nicméně vzhledem ke zvýšení obratu za tržby pouze za volný prodej kosmetiky a ostatních doplňků soud nepovažuje toto rozhodnutí společnosti o omezení placení a nákupu za hotové „za rozhodnutí, které by mělo vést ke zlepšení finanční situace společnosti, ale spíše za rozhodnutí účelové“. Plnění pracovních povinností je sice základní povinností zaměstnance, ale „jestliže pokyny nadřízených jsou v rozporu s tím, aby se dosáhlo vyšší tržby v lékárně, pak je těžko považovat porušení těchto pokynů za hrubé porušení pracovních povinností souvisejících s plněním pracovních povinností“. Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně pro jeho formální chyby a nedostatky zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Soud prvního stupně poté žalobě znovu

vyhověl, když vyšel ze zjištění, že po nástupu žalobkyně došlo ke značnému zvýšení obratu, snažila se získávat zboží, které nedodával velkoobchod jako lékárenské zboží, především kosmetiku a doplňky stravy, které dodávaly společnosti, které s ohledem na dřívější jednání nebyly ochotny poskytovat toto zboží na faktury a žádaly zaplacení tohoto zboží v hotovosti.

Odvolací soud však rozsudek soudu prvního stupně změnil a žalobu zamítl. Podle něj je zcela irelevantní, zda jednáním došlo ke zvýšení tržeb žalované, neboť žalobkyně byla přijata jako lékárník asistent, a ačkoliv byla posléze pověřena vedením lékárny, ze své pracovní pozice za ekonomické výsledky žalované neodpovídala; přitom žádný právní předpis zaměstnanci neumožňuje, aby svévolně nakládal s prostředky zaměstnavatele. Nejvyšší soud ČR pak konstatoval, 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, a tím porušila jednu ze stěžejních povinností zaměstnance charakterizující pracovní poměr jako výkon závislé práce – plnit pokyny zaměstnavatele vydané v souladu s právními předpisy [§ 301 písm. a) zákoníku práce]. Je právně nerozhodné, jak sama 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. Již ze skutečnosti, že žalobkyně nebrala zřetel na předchozí pokyny zaměstnavatele a přesto dále jednala proti výslovnému příkazu nadřízených, je zřejmé, i s přihlédnutím k dalším dvěma vytýkaným porušením právních povinností, že po žalované nelze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr žalobkyně trval až do uplynutí výpovědní doby. Nejvyšší soud ČR proto dovolání proti rozsudku odvolacího soudu zamítl svým rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 3840/2014, ze dne 2. 9. 2015. Proti rozsudku NS ČR však byla dne 13. 11. 2015 podána ještě ústavní stížnost, kterou však Ústavní soud odmítl svým usnesením sp. zn. II ÚS 3339/2015, ze dne 7. 6. 2016, když dospěl k závěru, že napadená rozhodnutí obecných soudů, na která si propuštěná zaměstnankyně stěžovala, nevedla k porušení jejích základních práv a svobod.

Italský kuchař v „italské“ restauraci odmítl vařit neitalská jídla – české denní menu a ohrozil tím chod podniku

Zaměstnanec – kuchař – expert na italskou kuchyni odmítl vařit jídla podle nového jídelního lístku změněného vedoucím restaurace s odůvodněním, že s ním nebyly změny konzultovány. Zaměstnavatel za něj musel do práce povolat náhradu, aby se v jeho restauraci v daný den vařilo a nevznikla škoda. Se zaměstnancem byl pracovní poměr téhož dne rozvázán jeho okamžitým zrušením.

Soud prvního stupně žalobě na neplatnost rozvázání pracovního poměru vyhověl. Vycházel ze zjištění, že žalobce po svém návratu z dovolené „nesouhlasil s doplňkem k jídelnímu lístku v rozsahu denního menu“ a že uvedl, že „toto jídlo není italské a že ho odmítá vařit“. Nepovažoval však za prokázáno, že žalobce „by toto jídlo nevařil“. Tím, že „odmítal část jídelního lístku“, se žalobce podle názoru soudu prvního stupně dopustil porušení pracovních povinností, neboť odmítl vykonat pokyn nadřízeného, avšak jednalo se o svou intenzitou méně závažné porušení pracovních povinností, které nemohlo odůvodnit rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Shodně se soudem prvního stupně dospěl k závěru, že žalobce sice porušil své povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci tím, že nerespektoval pokyn nadřízeného, avšak že toto porušení nedosáhlo intenzity porušení povinností zvlášť hrubým způsobem. Přihlédl přitom k tomu, že žalobce byl žalovaným přijat do pracovního poměru jako odborník na italskou kuchyni, který sestavoval jídelní lístek, že změny jídelního lístku, kterými jednatel žalovaného spolu s druhým kuchařem „hodlali doplnit denní nabídku“ a se kterými žalobce nesouhlasil, s ním nebyly předem projednány, že slovní konflikt mezi žalobcem a jednatelem žalovaného ohledně změny jídelního lístku, po němž žalobce odešel z restaurace, byl „důsledkem nedorozumění vyplývající z nedostatečné znalosti českého jazyka žalobce“, že žalobce svým jednáním

neohrozil chod restaurace, neboť jednatel žalovaného věděl, že má možnost zavolat druhého kuchaře, který bydlel nedaleko, že žalovaný dříve toleroval „nekonformní“ jednání žalobce (například jeho noční návštěvu restaurace, nepřítomnost na části směny apod.) s odůvodněním, že žalobce „tak byl zvyklý z Itálie“, a že tedy „zřejmě odbornost žalobce převyšovala určité výhrady žalovaného k práci žalobce“.

Nejvyšší soud ČR s odvolacím soudem souhlasil v tom, že při posuzování intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci je třeba přihlížet též k okolnostem, za nichž došlo k porušení pracovní povinnosti, k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, jakož i k důsledkům porušení uvedených povinností pro zaměstnavatele. Vzhledem k okolnostem, za nichž k porušení pracovních povinností žalobcem došlo, měl však odvolací soud přihlížet zejména k tomu, že žalobce svým jednáním spočívajícím v odmítnutí pokynu nadřízeného, který se týkal výkonu práce žalobce podle pracovní smlouvy a který byl vydán v souladu s právními předpisy, úmyslně porušil povinnost zaměstnance konat práci podle pracovní smlouvy podle pokynů zaměstnavatele, která pro něj vyplývá z pracovního poměru a která patří mezi základní atributy závislé práce vykonávané v pracovněprávním vztahu. Na této povaze jednání žalobce nemůže nic změnit okolnost, že změny v jídelním lístku restaurace, se kterými žalobce nesouhlasil, s ním nebyly jako s odborníkem na italskou kuchyni předem projednány, neboť zaměstnanec je povinen plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy bez ohledu na to, jaké odborné stanovisko k nim zaujímá. Míru zavinění žalobce nesnižuje ani jeho nedostatečná znalost českého jazyka, protože ze zjištění soudů vyplývá, že pokynu jednatele žalovaného připravovat jídla podle změněného jídelního lístku, který odmítl provést, žalobce porozuměl. Důsledkem odmítnutí uvedeného pokynu žalobcem bylo, že žalovaný byl nucen pro zabezpečení chodu restaurace zajistit přítomnost jiného kuchaře; okolnost, že se mu to podařilo, nemění nic na tom, že svým jednáním žalobce ohrozil provoz restaurace. Za okolnost snižující intenzitu porušení pracovní povinnosti žalobce nelze pokládat ani tolerantní postoj žalovaného k dřívějším porušením jeho pracovních povinností, a to již proto, že tato porušení pracovních povinností byla jiného druhu. Nejvyšší soud ČR proto oba rozsudky nižších soudů svým rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 1271/2013, ze dne 18. 3. 2014, zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně, aby rozhodl podle závazného právního názoru Nejvyššího soudu. Nejvyšší soud ČR tedy rozhodl i tento spor ve prospěch zaměstnavatele, neboť zaměstnanec porušil pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem tím, že odmítl konat práci podle pracovní smlouvy dle pokynů zaměstnavatele. Pokyn zaměstnavatele byl v souladu se sjednaným druhem práce „kuchař“ (jiná situace by zřejmě nastala, kdyby měl dovolatel sjednán druh práce „kuchař italské kuchyně“).

Závěr

Zaměstnanec je povinen plnit pokyny vedoucích zaměstnanců vydané v souladu s právními předpisy bez ohledu na to, jaké odborné stanovisko k nim zaujímá. Pokud zaměstnanec zaměstnavatelovy pokyny, zvláště přes opakované písemné upozornění, porušuje, jeho jednání může být hodnoceno jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem a tedy důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Terezie Nývltová Vojáčková

© 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