

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

Potíže se šéfy aneb Odpovědnost zaměstnance za nesplnění legálního příkazu a za splnění protiprávního příkazu nadřízeného

Vedoucí zaměstnanci nad rámec plnění povinností, které má každý jiný, i řadový zaměstnanec, jsou dále podle ust. § 302 písm. a) a b) zákoníku práce povinni řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky a co nejlépe organizovat práci. A každý, kdo kdy vedl nějaký útvar, pracovní kolektiv, ví, že to není vždy jednoduché. Ale ani pro podřízené nemusí být jednoduché řádně plnit příkazy svých nadřízených.

Ostatně s trochou humorné nadsázky můžeme připomenout jeden z Murphyho zákonů, který říká: „Kdo něco umí, ten to dělá. Kdo to neumí, ten to učí. Kdo to neumí učit, ten to řídí.“ A Peterův princip, jako další z Murphyho zákonů, tvrdí: V každé organizaci se zaměstnanci snaží dosáhnout takového postavení, pro které jsou naprosto nezpůsobilí. Z čehož vyplývá: 1. Časem je každé místo obsazeno člověkem neschopným vykonávat svou práci. 2. Práci vykonávají ti zaměstnanci, kteří ještě nebyli přeraženi[1] na místo, pro které jsou nezpůsobilí. A tak může mít i podřízený potíže se svým vedoucím a příčina přitom může být na straně představného.

Zaměstnanec je povinen plnit pokyny nadřízených - vedoucích zaměstnanců vydané v souladu s právními předpisy bez ohledu na to, jaké stanovisko k nim zaujímá. Musí jim vyhovět, i kdyby byly, zdály se mu, vyhodnotil je vnitřně jako sebehloupejší - musí je splnit, i když je schopen prokázat třeba i jejich nesprávnost, nesmyslnost. Jakmile jsou pokyny šéfů legální, nejsou v rozporu s právními předpisy, jsou pokyny a příkazy vedoucích zaměstnanců pro zaměstnance doslova svaté. Pokud zaměstnanec zaměstnavatelovy pokyny neplní, porušuje, protíví se jim, porušuje je, jeho jednání může být hodnoceno jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, tedy porušení pracovní kázně, což je důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Jeho protivení se pokynům a příkazům zaměstnavatele může být vyhodnoceno dokonce jako porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem, a tedy jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Tím spíše by tedy nerespektování pokynů mohlo vést k mírnější sankci - k výpovědi, a to za závažné porušování pracovních povinností.

Je-li však zaměstnanci vydán pokyn, který není v souladu s právními předpisy, tedy protiprávní, není zaměstnanec povinen takový pokyn splnit. Pokud však zaměstnanec přesto takový pokyn splní, a zaměstnavateli tím vznikne škoda, odpovídá za ni, a to ve smyslu ust. § 250 zákoníku práce. Namísto však úvaha o poměrném omezení odpovědnosti zaměstnance z důvodu spoluodpovědnosti zaměstnavatele ve smyslu ust. § 250 odst. 2 zákoníku práce, což připomenul Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3157/2017, ze dne 12. 9. 2018. Odpovědnost zaměstnance za splnění protiprávního příkazu bude tedy jen částečná. Nicméně i v takovém případě v závislosti zejména na výši škody, která vznikla zaměstnavateli, na míře zavinění zaměstnance, způsobu a intenzitě porušení konkrétní pracovní povinnosti, důsledkům porušení pracovní povinnosti pro zaměstnavatele s ním může být rozvázán pracovní poměr buď okamžitým zrušením, pokud je to odůvodněno zvlášť

hrubým porušením pracovních povinností, nebo mírnějším postupem výpovědí, pokud jde o závažné porušení pracovní kázně. Ústavní soud totiž určil v usnesení spis. zn. II. ÚS 3408/16, ze dne 9. 8. 2018, že nedostatky v plnění pracovních úkolů nelze klást za vinu i nadřízeným (vedoucím zaměstnancům) zaměstnance, protože za plnění pracovních úkolů je výhradně odpovědný zaměstnanec.

Zaměstnanec tedy může odmítnout, resp. měl by ve svém zájmu odmítnout, splnění jen protiprávního příkazu zaměstnavatele, ne pouze nevhodného, nekvalifikovaného, neúčelného, diletantského, nesmyslného.... Odlišení jedněch a druhých však pro něj nemusí být pochopitelně vůbec snadné. Zaměstnanec není oprávněn hodnotit legální pokyny a příkazy zaměstnavatele a nesmí odmítnout jejich splnění např. pro nerozumnost nebo ne hospodárnost. 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, jak plyne např. z případu projednávaného Nejvyšším soudem ČR pod spis. zn. 21 Cdo 3840/2014 a Ústavním soudem pod spis. zn. II. ÚS 3339/2015 (usnesení ze dne 7. 6. 2016). Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3840/2014, ze dne 2. 9. 2015) dospěl k závěru, 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. Jedním ze základních znaků závislé práce je totiž její výkon ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Zaměstnanec je povinen plnit pokyny vedoucích zaměstnanců vydané v souladu s právními předpisy bez ohledu na to, jaké odborné stanovisko k nim zaujímá.

Zaměstnanec na zodpovědnější pozici je se tedy nachází někdy ve velmi složité situaci - musí plnit všechny legální pokyny a nesmí se jim protivit, na druhou stranu odpovídá za škodu, i když jen částečně, vzniklou splněním protiprávního příkazu. A rozvázán pracovní poměr s ním může být jak za neplnění legálních pokynů, tak i za splnění protiprávního pokynu, pokud tím způsobil zaměstnavateli významnější potíže. Chyby šéfa ho omlouvají částečně jen v otázce náhrady škody, ale nechrání ho před propuštěním.



Richard W. Fetter,

právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

[1] Vhodnější možná bude výraz: povýšení.

Další články:

- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Výroční zpráva ÚOOÚ za rok 2025: nové regulační priority v oblasti ochrany osobních údajů](#)
- [Vadné nařízení vlády č. 493/2025 Sb. a dopady fixace limitů drobných oprav na pronajímatele](#)
- [Nařízení PPWR: cesta do pekla dlážděná dobrými úmysly](#)
- [AML - od zákona č. 253/2008 Sb. k AMLR: co konkrétně musí česká povinná osoba změnit do roku 2027](#)
- [Podmíněné propuštění ve světle zásady ústnosti a přímosti](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 37.: Povinná forma jednání ve smlouvách](#)
- [Poučení z krizového vývoje v kauze bitcoiny](#)
- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)
- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice - natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)