

28. 6. 2024

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

Předepsaný pracovní oděv (dress code) v pracovněprávních vztazích

Často se lidé nastupující do nového zaměstnání setkávají s informací, že při práci musí dodržovat firemní dress code. Co se skrývá pod tímto anglickým výrazem a jaké následky mohou zaměstnanec stíhat v případě jeho nedodržování se dozvíte v následujícím článku.

Pojmem firemní dress code se rozumí jednotná pravidla stanovená zaměstnavatelem týkající se oděvů a obuvi zaměstnanců. Zaměstnavatelé mnohdy zaměstnance instruuji i ohledně jejich celkového vzhledu, kdy vydávají pokyny k účesům, šperkům a jiným doplňkům. Cílem firemního dress code může být i snaha o omezování výstředního oblékání na pracovišti, případně snaha působit kultivovaným dojmem vůči klientům. Jedním z hlavních přínosů jednotného oblékání zaměstnanců je též jejich snadná rozpoznatelnost ze strany běžných zákazníků.

Z pohledu práva lze předepsané pracovní oděvy rozdělit na dva typy. První z nich představují oděvy, jejichž nošení je dáno požadavkem zaměstnavatele na určitý stejnost, vystupování vůči klientům apod. Jedná se pouze o požadavek zaměstnavatele pro řádný výkon práce zaměstnancem. Pokud zaměstnanec dress code bez zavinění zaměstnavatele nedodržuje, může to být důvodem k výpovědi z pracovního poměru dle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce, a to pro neplnění požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon práce.^[1] Zaměstnavatel by však měl upravit pravidla odívání, pokud možno co nejpřesněji, aby mohlo být vyžadováno dodržování. K úpravě pravidel odívání může posloužit pracovní smlouva nebo vnitřní předpis. Z praktického důvodu není vhodné upravovat požadavky na dress code v pracovní smlouvě, neboť tyto požadavky nemohou být měněny bez souhlasu zaměstnance, což by mohlo být pro zaměstnavatele nepraktické.

Druhým typem jsou pracovní oděvy, jež plní funkci ochranných pracovních prostředků dle ustanovení § 106 odst. 4 písm. d) zákoníku práce. V případě jejich nepoužívání hrozí zaměstnanci výpověď dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce. Výpovědní důvod by představovalo závažné porušení či soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Na soustavné méně závažné porušování však musí být zaměstnanec v souvislosti s možností výpovědi v posledních 6 měsících písemně upozorněn.^[2] V případě nepoužívání ochranných pracovních prostředků by mohlo dojít za určitých okolností i okamžitému zrušení pracovního poměru pro zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.^[3]



JUDr. Irena Valíčková, MBA,
advokátka



Štěpánka Frimlová,
právní asistentka



Valíček & Valíčková
advokátní kancelář, s.r.o.

[Valíček & Valíčková, advokátní kancelář](#)

Kanceláře Brno: Nám. Svobody 18, Brno

Kancelář Praha: The Flow Building, Václavské nám. 47, Praha

Kancelář Vyškov: Dukelská 12, Vyškov

Kancelář Ivančice: Petra Bezruče 2, Ivančice

Tel.: 770 685 603

email: info@brno-advokatnikancelar.cz



[1] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, 21 Cdo 2930/2014

[2] § 52 písm. g) zákoníku práce

[3] § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgánem inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)

- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)