

# 1 PRACOVNÍ POVINNOST A JEJÍ PORUŠENÍ V KONTEXTU ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

## 1.1 Pojem pracovní povinnost a jeho obsahové vymezení

Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále též jen „pracovní povinnost“<sup>1</sup>) představuje zcela klíčovou komponentu hned dvou variant rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to jednak výpovědi na základě § 52 písm. g) zák. práce, jednak okamžitým zrušením pracovního poměru ve smyslu § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce. V konstantním pojetí pracovněprávní doktríny se rozvázáním pracovního poměru rozumějí způsoby skončení pracovního poměru na základě právního jednání.

Vyomezit lze v tomto smyslu právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru dvoustranná (k nimž lze přiřadit dohodu o rozvázání pracovního poměru podle § 49 zák. práce) a jednostranná, jež se dále nabízí rozčlenit podle toho, zda rozvazujícím subjektem je zaměstnavatel (výpověď ve smyslu § 52 zák. práce, okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 zák. práce a zrušení pracovního poměru ve zkušební době na základě § 66 odst. 1 zák. práce), nebo zaměstnanec (výpověď ve smyslu § 50 odst. 3 zák. práce, okamžité zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 zák. práce a zrušení pracovního poměru ve zkušební době na základě § 66 odst. 1 zák. práce).

Aby se ve vymezeném kontextu jednalo o platný důvod pro rozvázání pracovního poměru z důvodu porušení pracovní povinnosti, musí být bezpodmínečně splněny tyto tři základní hmotněprávní atributy:

1. ze strany zaměstnance dojde k porušení pracovní povinnosti, které
2. dosahuje určitého stupně intenzity a je zaměstnancem
3. zaviněno alespoň ve formě nevědomé nedbalosti.<sup>2</sup>

Již odborná literatura reflektující předešlou právní úpravu jako nezbytné znaky porušení „*pracovní kázně*“ v zásadě totožně vyjmenovává triádu „*protiprávnost*

<sup>1</sup> Blíže k argumentačnímu zdůvodnění ve vztahu k užívané terminologii srov. dále.

<sup>2</sup> Úsnesení NS ze dne 17. 10. 2006 sp. zn. 21 Cdo 84/2006.

*jednání pracovníka*“, „*zavinění na straně pracovníka*“ a „*stupeň intenzity porušení pracovní kázně*“.<sup>3</sup> Ona protiprávnost explicitně uvedená v rámci hned prvního kritéria je přitom v nynějším vymezení obsažena implicitně, jelikož pracovní povinnost plyne zaměstnanci z příslušných právních předpisů (navíc, jak bude blíže rozvedeno dále, s podkladem napříč celým právním řádem). Samotný důvod, pro který je se zaměstnancem pracovní poměr rozvazován, tj. v tomto případě spočívající v porušení pracovní povinnosti, musí být v souladu s příslušnými ustanoveními a ve spojení s relevantními závěry konstantní judikatury navíc zaměstnavatelem skutkově dostatečně specifikován tak, aby bylo bez jakýchkoli pochyb určitelné, v jakém konkrétním jednání zaměstnance je onen důvod shledáván, a aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem.<sup>4</sup>

Sluší se pro úplnost poznamenat, že nadto je nutno reflektovat též speciální doplňující kritéria (převážně procesněprávního charakteru), projevující se jednak v ingerenci odborové organizace ve smyslu § 61 zák. práce (tj. výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru musí být s odbory buď předjednány, nebo přímo odsouhlaseny, jde-li o funkcionáře odborové organizace) a jednak v dodržení subjektivní, případně objektivní lhůty (zakotvené v rámci § 58 odst. 1 zák. práce), v níž je možné k rozvázání pracovního poměru v konkrétním případě přistoupit.<sup>5</sup> S naposledy uvedeným souvisí rovněž nevyhnutelnost postupu v souladu se zákazem dání výpovědi zaměstnanci v ochranné době, se zákonem stanovenými výjimkami pro rozvázání pracovního poměru z důvodu porušení pracovní povinnosti,<sup>6</sup> jakož i se zákazem se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr z téhož důvodu podle § 55 odst. 2 zák. práce (srov. též dále).

Zcela na okraj, s přihlédnutím ke značnému přesahu problematiky mimo vlastní obsahové zaměření tohoto textu je nutno na tomto místě konstatovat, že samotný akt rozvázání pracovního poměru přirozeně musí primárně splňovat podmínky perfekce právního jednání. Ve vymezeném kontextu se jedná toliko o předpoklady existence právního jednání, přičemž podmínky jeho platnosti – např. absence omylu (ve smyslu § 583 obč. zák., resp. § 584 odst. 2 obč. zák.), plná svéprávnost, případně dostatek způsobilosti k učiněnému právnímu jednání osoby nikoli plně svéprávné (na základě § 581 obč. zák.) či nesoulad s kogentními právními normami, pokud to smysl a účel zákona v individuálním případě vyžaduje (podle § 580 odst. 1 obč. zák.) – jsou zde záměrně ponechány stranou.

<sup>3</sup> PAVLÁTOVÁ, J. In: BERNARD, F., PAVLÁTOVÁ, J. *Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. vyd. Praha: Práce, 1984, s. 221–222.

<sup>4</sup> Viz § 50 odst. 4 zák. práce, resp. § 60 první větu zák. práce. K tomu srov. např. rozsudek NS ze dne 21. 11. 1996 sp. zn. 2 CdoN 198/96, shodně rozsudek NS ze dne 18. 11. 2014 sp. zn. 21 Cdo 2298/2013.

<sup>5</sup> Blíže k problematice vymezených lhůt a dalším relevantním souvislostem viz ZAPLETAL, R. Okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. In: DOBEŠ, M., HADAMČÍK, L., SELUCKÁ, M., SPRINGINSFELDOVÁ, N., RICHTER, Š., JANOVEC, M. (eds.). *COFOLA 2019. Část I. Jednostranná právní jednání. Sborník z konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2019, s. 136–152.

<sup>6</sup> Srov. § 53 odst. 1, ve spojení s § 54 písm. c) a písm. d) zák. práce.

Vlastní podmínky perfekce právního jednání, v komentářové literatuře označované též jako pojmové znaky právního jednání,<sup>7</sup> lze alespoň ve stručnosti ve vztahu k analyzovanému kontextu rozvázání pracovního poměru shrnout takto:

- A) primárně se jedná o obecné náležitosti právního jednání v intencích občanského zákoníku, jimiž jsou *in concreto*:
1. vůle jednajícího (§ 551 obč. zák.),
  2. zaměření projevu vůle na dané právní následky,
  3. zjevný projev vážné vůle – ať již výslovný, či konkludentní, tj. projevený jiným než explicitním způsobem nevzbuzujícím pochybnost o obsahovém záměru projevu vůle jednajícího (§ 552 obč. zák., ve spojení s § 546 obč. zák.),
  4. určitost a srozumitelnost vůle, případně možnost jejich dovození interpretací (§ 553 odst. 1 obč. zák.);
- B) vedle toho je nutno reflektovat kritérium písemné formy<sup>8</sup> a s ním související požadavek vlastnoručního podpisu zaměstnavatele, případně jiné k tomu oprávněné osoby (§ 561 odst. 1 obč. zák.);<sup>9</sup>
- C) a konečně je dán též předpoklad plynoucí z charakteru jednostrannosti a adresnosti předmětného právního jednání, jež představuje doručení projevu vůle do výlučné sféry vlivu adresáta (ve smyslu § 570 odst. 1 obč. zák.), přičemž je pro oblast pracovněprávních vztahů přirozeně nevyhnutelné reflektovat speciální právní úpravu pro doručování písemností v režimu zákoníku práce.

Ve vztahu k samotnému porušení pracovní povinnosti lze v souvislosti s třístupňovou rozdílností intenzity tohoto porušení sestupně hierarchizovat tyto tři skutkové podstaty:

1. Pracovní povinnost zaměstnance je porušena „*zvláště hrubým způsobem*“, přičemž je zaměstnavatel *ex lege* oprávněn přistoupit k výpovědi z pracovního poměru [§ 52 písm. g) první věta, ve spojení s § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce], nebo přímo k okamžitému zrušení pracovního poměru [§ 55 odst. 1 písm. b) zák. práce].
2. Jednání zaměstnance je možné kvalifikovat jako „*závažné porušení*“ pracovní povinnosti, což zaměstnavateli umožňuje rozvázání pracovního poměru výpovědí [§ 52 písm. g) část věty před středníkem zák. práce].

<sup>7</sup> HANDLAR, J. In: LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1943.

<sup>8</sup> Ačkoliv jsou tyto případy s přihlédnutím k dynamickému technologickému pokroku v současné době již zcela marginální, lze zmínit závěry judikatury, že písemná forma není splněna (a tudíž nejde o platné právní jednání), byl-li daný dokument (v projednávaném případě okamžité zrušení pracovního poměru) doručen pouze prostřednictvím telefaxu. Blíže viz rozsudek NS ze dne 20. 9. 2001 sp. zn. 21 Cdo 2708/2000.

<sup>9</sup> V uvedeném kontextu nelze nezmínit přelomový judikaturní názor, očividně zcela nereflektující díky citovanému ustanovení obč. zák., že vlastnoruční podpis na písemném jednostranném právním jednání zaměstnavatele směřujícím k rozvázání pracovního poměru s dotčeným zaměstnancem (v daném případě ve výpovědi z pracovního poměru) nelze pod sankcí neplatnosti nahrazovat mechanickými prostředky. Srov. usnesení NS ze dne 18. 12. 2018 sp. zn. 21 Cdo 682/2018.

3. Ze strany zaměstnance dochází k „soustavnému méně závažnému porušování“ pracovní povinnosti, kdy zaměstnavatel může pracovní poměr platně rozvázat, byl-li dotčený zaměstnanec v průběhu posledních šesti měsíců v souvislosti s tímto porušením na možnost výpovědi písemně upozorněn [§ 52 písm. g) část věty za středníkem zák. práce].

Lze předeslat, že naplnění intenzity porušení pracovní povinnosti a jeho subsumpce v konkrétních případech pod tu kterou skutkovou podstatu, jak byly právě vymezeny shora, je přitom předmětem analýzy v rámci následující kapitoly. Její vlastní obsah je věnován tuzemskému právnímu stavu *de lege lata*. Sluší se přesto již na tomto místě uvést, že to, pod kterou z uvedených skutkových podstat bude konkrétní jednání zaměstnance podřazeno, závisí primárně na posouzení zaměstnavatele.<sup>10</sup> Právní úprava v zákoníku práce, zdánlivě vytvářející extenzivně nastavený manévrovací prostor, však přirozeně musí být, při reflexi fundamentální ochranné funkce pracovního práva (projevující se ať už více či méně razantními státními intervencemi v podobě kogentních právních norem),<sup>11</sup> jež je navíc explicitně subsumována pod hodnoty chránící veřejný pořádek,<sup>12</sup> určitým způsobem omezována.

Od všeobecné preference výpovědi před okamžitým zrušením pracovního poměru se lze ve smyslu uvedeného odchýlit v situacích, kdy po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance porušivšího pracovní povinnost zvláště hrubým způsobem zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.<sup>13</sup> Vedle toho je možné vůdčí úlohu pracovněprávní judikatury vysledovat v samotném podřazování konkrétního jednání zaměstnance pod tu kterou skutkovou podstatu porušení pracovní povinnosti, jež v těchto případech tvoří jádro pracovních sporů o to, zda ze strany zaměstnavatele došlo k platnému rozvázání pracovního poměru, či nikoliv.

Na tomto místě nelze alespoň rámcově mezi úvahy nezahrnout též významnou limitaci zaměstnavatele týkající se kvalifikovaných skupin osob v důsledku zákonem vymezených sociálních událostí, v jejichž průběhu s dotčeným zaměstnancem nelze pracovní poměr platně rozvázat, ať už byla zaměstnavatelem preferována cesta výpovědi, nebo okamžitého zrušení pracovního poměru. Současná právní úprava je totiž zvolenou koncepcí *prima facie* značně nepřehledná, a tudíž uživatelsky nikterak příliš přívětivá. Samotné vymezení ochranných dob v rámci § 53 odst. 1 zák. práce, aplikovatelných pro případy výpovědi ze strany zaměstnavatele, problémy sice nečiní, zato konstrukce výjimek ze zákazu výpovědi (a výjimek z těchto výjimek) podle navazujícího ustanovení (§ 54 zák. práce) není řešena zcela

---

<sup>10</sup> Viz např. rozsudek NS ze dne 26. 11. 2015 sp. zn. 21 Cdo 4596/2014; shodně usnesení NS ze dne 12. 6. 2012 sp. zn. 21 Cdo 1479/2011.

<sup>11</sup> GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z. Úvahy o problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu. *Právník*. 2014, roč. 153, č. 1, s. 24. Jako „nejdůležitější a převažující“ vnímá ochrannou funkci též BĚLINA, M. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 3.

<sup>12</sup> Ve smyslu § 1a odst. 1 písm. a), ve spojení s § 1a odst. 2 zák. práce.

<sup>13</sup> Srov. např. rozsudek NS ze dne 16. 11. 2016 sp. zn. 21 Cdo 5727/2015; shodně rozsudek NS ze dne 9. 8. 2012 sp. zn. 21 Cdo 4851/2010.

systematicky. Následující výklad se proto pokouší problematiku shrnout do stručného srozumitelného přehledu.

Porušil-li dotyčný zaměstnanec pracovní povinnost zvláště hrubým způsobem, zaměstnavatel nemůže přistoupit k výpovědi pouze tehdy,<sup>14</sup> pokud se ochranná doba vztahuje na zaměstnankyni na mateřské dovolené (na základě § 195 zák. práce), zaměstnance na otcovské dovolené (podle § 195a zák. práce) nebo na zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené (v souladu s § 196 zák. práce), a to pouze do oprávněné délky čerpání mateřské dovolené,<sup>15</sup> tj. v zásadě po dobu 28 týdnů, případně 37 týdnů u vícečetného porodu.<sup>16</sup> Naproti tomu však, pokud porušení pracovní povinnosti zaměstnance bylo v daném případě vyhodnoceno jako sice dosáhuvší nejvyššího stupně intenzity, avšak ze strany zaměstnavatele bylo namísto k výpovědi přistoupeno k okamžitému zrušení pracovního poměru, osobami před tímto způsobem rozvázání chráněnými jsou v intencích § 55 odst. 2 zák. práce bez dalších výjimek těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené, zaměstnanec na otcovské dovolené a zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpající rodičovskou dovolenou.

V případech závažného porušení a soustavného méně závažného porušování pracovní povinnosti lze ochrannou dobu vztáhnout pouze na tytéž právě vymezené skupiny osob, jež jsou chráněny před okamžitým zrušením pracovního poměru. Ve smyslu shora předestřené a plně v souladu s § 54 písm. d) zák. práce jde o zaměstnankyně těhotné nebo čerpající mateřskou či rodičovskou dovolenou, popřípadě o zaměstnance čerpající otcovskou nebo rodičovskou dovolenou (zde v celé délce až do tří let věku dítěte,<sup>17</sup> tj. bez omezení ohraničením maximálního trvání mateřské dovolené). S ostatními zaměstnanci, byť by se nacházeli v ochranné době, pracovní poměr pro porušení pracovní povinnosti (nedosahující nejvyššího stupně) platně rozvázat výpovědí bez dalšího lze.

Uvedené přitom nevyhnutelně souvisí se samotným smyslem a účelem právní ochrany, jež je optikou shora vymezeného prostřednictvím zakotvení zvláštní zákonné ochranné doby kvalifikovaně poskytována těm zaměstnancům, u nichž je okruh potenciálních porušení pracovní povinnosti pro nastalou sociální událost vyúsťující v čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené, znemožňující jim po určitý časový úsek výkon práce (potažmo přítomnost na pracovišti vůbec), přirozeně značně zúžen. A to na rozdíl od zaměstnankyně těhotné, která pro svého zaměstnavatele nadále vykonává práci, a proto je chráněna toliko před rozvázáním pracovního poměru okamžitým zrušením, nikoli však již výpovědí ze shodného

<sup>14</sup> Opačně přesto JANŠOVÁ, M. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVA, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 221, 239.

<sup>15</sup> V souladu s § 54 písm. c) zák. práce.

<sup>16</sup> Viz § 195 odst. 1 zák. práce. Uvedené doby se vztahují k mateřské dovolené v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů se uplatní zvláštní doby, jež jsou zakotveny v § 197 odst. 2 zák. práce (zásadně 22 týdnů, resp. 31 týdnů v případě převzetí dvou a více dětí).

<sup>17</sup> Srov. § 196 odst. 1 druhou větu zák. práce.

důvodu (tj. pro porušení pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem). Zřejmým cílem této úpravy se jeví garance zachování alespoň zákonné výpovědní doby, s přihlédnutím k negativním důsledkům projevujícím se markantně v existenční sféře každého zaměstnance (a tím spíše zaměstnankyně očekávající narození svého potomka), jež s sebou skončení pracovního poměru nehledě na zvolený způsob téměř vždy bezesporu přináší.

Je nezbytné podotknout, že zákoník práce při vlastním terminologickém vymezení institutu pracovní povinnosti není zcela vyčerpávající, a je proto nutné jej interpretovat v extenzivním pojetí. Zaměstnanec totiž nemusí porušit toliko povinnost vztahující se k jím vykonávané práci „*vyplývající z právních předpisů*“, nýbrž též povinnost plynoucí z vnitřních předpisů, zejm. pracovního řádu, (závazného) pokynu zaměstnavatele, resp. odpovědného nadřízeného vedoucího zaměstnance, nebo ze samotné pracovní smlouvy, případně jiné dohody zaměstnavatele se zaměstnancem, či z kolektivní smlouvy.<sup>18</sup>

Co se týče právních předpisů *per se*, kromě celé palety povinností plynoucích zaměstnanci přímo z norem obsažených v zákoníku práce, jimž je bližší pozornost věnována v následující podkapitole, se typicky může jednat o rozličné povinnosti zakotvené ve veškerých dalších, obecných i zvláštních zákonných (a přirozeně též podzákonných) právních předpisech. Pro ilustraci lze alespoň ve stručnosti zmínit, na základě příkladů vycházejících ze závěrů velmi recentní judikatury dovolacího soudu vztahující se k veřejnoprávním předpisům, soubor povinností vyplývajících z držitelství zbrojního průkazu a ze zacházení se služební zbraní,<sup>19</sup> povinnost dodržovat lhůty pro vydání správního rozhodnutí presumované správním řádem<sup>20</sup> nebo povinnost dodržovat autorskoprávní legislativu při výkonu tvůrčí (zde akademické) činnosti.<sup>21</sup>

<sup>18</sup> Rozsudek NS ze dne 14. 2. 2001 sp. zn. 21 Cdo 971/2000; shodně rozsudek NS ze dne 17. 12. 2009 sp. zn. 21 Cdo 3323/2008.

<sup>19</sup> Důvod k rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. g) zák. práce na základě závažného porušení pracovní povinnosti byl v rozsudku NS ze dne 27. 11. 2018 sp. zn. 21 Cdo 2535/2018 shledán tehdy, pokud strážník městské policie a držitel zbrojního průkazu ve smyslu § 16 a násl. zákona č. 119/2002 Sb., o střelných zbraních a střelivu (zákon o zbraních), ve znění pozdějších předpisů, nedodržel zde regulovanou povinnost při nošení nebo přepravování služební zbraně mít zbraň pod neustálou kontrolou a při jejím uschovávání, ukládání nebo uskládňování ji vhodně zabezpečit proti zneužití, ztrátě a odcizení, a to nejen v době výkonu práce strážníka městské policie, ale i v době čerpání přestávky na jídlo a oddech mimo služebnu.

<sup>20</sup> Z rozsudku NS ze dne 6. 4. 2023 sp. zn. 21 Cdo 3330/2021 se podává, že zaměstnanec podílející se na výkonu správních činností (úředník územního samosprávného celku) poruší pracovní povinnost tehdy, pokud nevydá rozhodnutí ve lhůtě „*bez zbytečného odkladu*“ podle § 71 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř.“), a v případě, kdy to okolností posuzovaného případu neumožňují, ve lhůtě těmto okolnostem přiměřeně do uplynutí podpůrné lhůty (třicetidenní nebo prodloužené) podle § 71 odst. 3 s. ř., přičemž takové porušení povinnosti může být výpovědním důvodem [§ 52 písm. g) zák. práce], případně i důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru [§ 55 odst. 1 písm. b) zák. práce], bylo-li zaměstnancem zaviněno (úmyslně nebo z nedbalosti) a dosahuje-li potřebné intenzity (porušení závažné nebo zvlášť hrubým způsobem).

<sup>21</sup> V rozsudku NS ze dne 29. 6. 2023 sp. zn. 21 Cdo 34/2023; 21 Cdo 302/2023 dovolací soud uzavřel, že předložil-li akademický pracovník jako svoji habilitační práci do habilitačního řízení část

Ke shodnému závěru o porušení pracovní povinnosti se judikatura přiklonila v případech, kdy k tomuto porušení došlo při výkonu jiné činnosti (než spadající pod druh práce ujednaný v pracovní smlouvě) pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy,<sup>22</sup> vždy však musí být splněn požadavek, že ony povinnosti vyplývají z pracovněprávního vztahu.<sup>23</sup> Třebaže obsahem vymezených pracovních povinností zaměstnanec nejsou (a pojmově ani nemohou být) jim odpovídající právní povinnosti zaměstnavatele, přesto pokud došlo k jejich porušení ze strany zaměstnavatele, může mít tato okolnost v závislosti na příčinné souvislosti ve vztahu k vlastním porušení povinnosti zaměstnancem relevanci při výsledném hodnocení dosaženého stupně intenzity.<sup>24</sup>

Co se týče povinnosti plnění pokynů (pracovních úkolů) zaměstnancem, je přitom nutno vyčlenit situaci, kdy splnění určité povinnosti je objektivně nemožné. Zaměstnanec je totiž povinen plnit jen takové pokyny, jež nejsou v rozporu s právními předpisy, jsou přiměřené sjednanému druhu práce, splnitelné a pro jejich splnění byly zaměstnavatelem vytvořeny vhodné podmínky,<sup>25</sup> a pokud se naopak jedná o pracovní úkol objektivně nesplnitelný (v projednávaném případě s přihlédnutím ke stanovené lhůtě do konce pracovního dne shodného se dnem zadání úkolu, jež proto nemohla být dodržena), jeho nesplnění nemůže odůvodnit rozvázání pracovního poměru pro porušení pracovní povinnosti.<sup>26</sup> Ve světle recentní judikatury nadto samotnou intenzitu porušení pracovní povinnosti nesnižuje (a ani naopak nezvyšuje) okolnost, že byla zaměstnancem porušena povinnost plynoucí mu ze smluvně převzatých závazků, oproti porušení jednostranných příkazů (pokynů) ze strany zaměstnavatele.<sup>27</sup>

Nedotčeno v tomto kontextu přirozeně zůstává rovněž se zákonným požadavkem na zajištění adekvátní bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (k tomu srov. též v textu dále) přímo související oprávnění zaměstnanec odmítnout výkon práce, avšak jen a pouze takové, o níž je důvodně přesvědčen, že „*bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje*“ život nebo zdraví ať už přímo jeho, případně i jiného člověka.<sup>28</sup> V intencích citovaného ustanovení se v takovém případě explicitně nejedná o nesplnění (potažmo porušení) pracovní povinnosti zaměstnanec, v důsledku

---

monografie, která nebyla výsledkem jeho tvůrčí činnosti (dotyčný zaměstnanec nebyl jejím autorem), učinil tak v rozporu se zákonem [zejm. s § 11 a § 12 zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „autorský zákon“)], a porušil tím pracovní povinnost, neboť povinnost dodržovat autorský zákon při výkonu tvůrčí činnosti nepostrádá místní, časový, ale zejména věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění závazků akademického pracovníka (a nadto prorektora vysoké školy) plynoucích z pracovního poměru mezi ním a zaměstnavatelem (vysokou školou).

<sup>22</sup> Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 30. 6. 1993 sp. zn. 6 Cz 25/92.

<sup>23</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 26. 3. 1976 sp. zn. 5 Cz 19/76.

<sup>24</sup> Rozsudek NS ze dne 3. 9. 2013 sp. zn. 21 Cdo 2590/2012.

<sup>25</sup> Ve smyslu § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce.

<sup>26</sup> Rozsudek NS ze dne 19. 7. 2016 sp. zn. 21 Cdo 3557/2015.

<sup>27</sup> Rozsudek NS ze dne 18. 9. 2019 sp. zn. 21 Cdo 1631/2018.

<sup>28</sup> Ve smyslu § 106 odst. 2 zák. práce.

čehož proto nelze ani usuzovat na existenci ospravedlnitelného důvodu pro potenciální rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Hledisko subjektivního rozhodnutí v návaznosti na vyhodnocení dané situace zaměstnancem je nicméně pro účely případného důkazního řízení konfrontováno taktéž s objektivním stavem.<sup>29</sup> Za předpokladu zjevně nesprávného zhodnocení by tudíž předmětné nekonání zaměstnance již mohlo naplnit předpoklady pro porušení pracovní povinnosti, a to včetně následku v podobě možného ukončení pracovního poměru.

Vybízí se zde otázka, nakolik výše vymezená extenze zákonného ustanovení nerozporuje jeden z pilířů demokratického právního státu a zároveň vůdčí soukromoprávní princip právní jistoty účastníků právních vztahů. Lze se v tomto smyslu v zásadě domnívat, že každý racionálně uvažující zaměstnanec musí být schopen dovodit, že pokud zákoník práce vyžaduje porušení pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů, nelze se omezovat jen na povinnosti v zákonných, resp. podzákonných normách výslovně ustanovené. Zaměstnavatel je přirozeně oprávněn tyto povinnosti blíže rozvádět (za plného reflektování díkce § 4a zák. práce), a to ať už v rámci svých jednostranných aktů, či prostřednictvím dohody se zaměstnancem.

Třebaže explicitně normovanou zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích<sup>30</sup> není možné generalizovat ani ji pojímat nijak absolutně,<sup>31</sup> lze vnímat jako vhodné zákonodárci ke zvážení doporučit současně platnou úpravu modifikovat. V úvahu v tomto smyslu přichází jednak vypuštění formulace „*vyplývající z právních předpisů*“ a nutná gramatická úprava z této změny plynoucí (tj. ve výsledku by bylo možné hovořit o „*porušení povinnosti vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci*“). Anebo lze uvažovat o omezení se, i s přihlédnutím k předešlé právní úpravě,<sup>32</sup> toliko na zkracující termín „*pracovní povinnost*“. Navrhovanou terminologii v kontextu tzv. předčasného (okamžitého) propuštění, jinými slovy okamžitého zrušení služební smlouvy z důvodu porušení pracovní povinnosti,<sup>33</sup> nadto výslovně aplikuje (jako „*die Verletzung der Arbeitspflicht*“) taktéž rakouská odborná literatura.<sup>34</sup> Německá pracovněprávní teorie dokonce pracovní povinnost („*die Arbeitspflicht*“) ve spojení s jejími jednotlivými složkami považuje za vůdčí povinnost vztahující se k výkonu práce.<sup>35</sup> Není přitom žádného racionálního důvodu se domnívat, že by nebylo možné namísto stávajícího opisu zakotvit uvedený zjednodušující pojem přímo na zákonné úrovni.

<sup>29</sup> ŠVEC, M. a kol. *Šikanovanie, preťažovanie a porušovanie zákonov na pracovisku*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018, s. 107.

<sup>30</sup> Viz § 1a odst. 1 písm. a) zák. práce.

<sup>31</sup> Srov. např. rozsudek NS ze dne 6. 9. 2017 sp. zn. 21 Cdo 1619/2017.

<sup>32</sup> Srov. § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce 1965.

<sup>33</sup> Ve smyslu § 27 bodu 4. rakouského zákona o služební smlouvě soukromých zaměstnanců (tzv. zákona o soukromých zaměstnancích). Blíže viz *Bundesgesetz Nr. 292/1921 BGBl. vom 11. 5. 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz)*.

<sup>34</sup> Viz LÖSCHNIGG, G. *Arbeitsrecht*. 12. Auflage. Wien: ÖGB-Verlag, 2015, s. 692–693.

<sup>35</sup> JUNKER, A. *Grundkurs Arbeitsrecht*. 19. Auflage. München: Verlag C. H. Beck, 2020, s. 109.