

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 zaměstnance 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 instruují 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 stejnokroj, 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:

- [Bez rozvrhu pracovní doby to nepůjde](#)
- [Státní zaměstnanci a úředníci v byznysu: Flexinovela bourá hranice a otevírá dveře do podnikatelských orgánů](#)
- [Projevy tzv. flexinovely zákoníku práce při skončení pracovního poměru výpovědí udělenou zaměstnanci ze strany zaměstnavatele](#)

- [Byznys a paragrafy, díl 11.: Pracovněprávní nástrahy \(nejen\) léta pro zaměstnavatele](#)
- [Provozovatel e-shopu Rohlik.cz uspěl u NSS: Příklad údajného švarcsystému musí soud posoudit znovu!](#)
- [Zákaz doložek mlčenlivosti o mzdě, zrušení povinných vstupní lékařských prohlídek u nerizikových prací a navýšení podpory v nezaměstnanosti aneb flexinovela zákoníku práce není jen o změnách ve zkušební či výpovědní době](#)
- [Výpověď z pracovního poměru z důvodu neomluveného zameškání jedné směny](#)
- [„Flexinovela“ zákoníku práce: Co vše se letos mění?](#)
- [Posouzení intenzity porušení pracovních povinností zaměstnance – komentář k rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 9.: Flexinovela zákoníku práce](#)
- [Právní novinky v roce 2025, část druhá – Změna v obsazení soudů, úprava psychoaktivních látek a změny v pracovním právu](#)