



Úřad vlády
České republiky



Jak postupovat při nabídnutí daru v souvislosti s výkonem zaměstnání

M E T O D I C K É D O P O R U Č E N Í

podle stavu k 1. listopadu 2026

OBECNÁ ČÁST

Metodické doporučení vychází z § 303 odst. 2 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který se na státní zaměstnance použije podle § 1 odst. 2 zákona č. 195/2026 Sb., o právních poměrech státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech (zákon o státních zaměstnancích). Státní zaměstnanec nesmí v souvislosti s výkonem zaměstnání přijímat dary ani jiné výhody; výjimkou jsou plnění od jeho zaměstnavatele nebo plnění poskytovaná na základě právních předpisů. Doporučení je určeno státním zaměstnancům vymezeným v § 3 zákona o státních zaměstnancích, tedy zaměstnancům v pracovním poměru k České republice zařazeným ve správním úřadu, kteří jako službu veřejnosti vykonávají alespoň jednu z činností podle § 7 tohoto zákona, s výjimkami podle § 3 odst. 2 až 4 tohoto zákona. Doporučení reaguje na potenciální problémy, jež se mohou vyskytnout v praxi při aplikaci dotčeného ustanovení zákoníku práce. Ačkoliv je státním zaměstnancům zapovězeno přijímat jakékoliv dary v souvislosti s výkonem zaměstnání, s výjimkou darů poskytovaných zaměstnavatelem nebo na základě právních předpisů, mohou se přesto dostávat do situací, kdy jim bude dar v souvislosti s výkonem zaměstnání nabídnut nebo bude dokonce i přes odmítnutí ponechán v jejich dispozici. Toto doporučení proto podrobněji upravuje postup v situacích, jež ve spojitosti s nabídnutím daru v souvislosti s výkonem zaměstnání běžně nastávají zejména, pokud jde o dary odmítnuté a zanechané v dispozici státního zaměstnance nebo o dary od neznámého dárce.

Metodické doporučení vychází z ideje, že práce státních zaměstnanců je vykonávána jako služba veřejnosti. Státní zaměstnanci jsou pak za výkon práce odměňováni z veřejných rozpočtů v rámci systému odměňování. Zákoník práce tento koncept doplňuje stanovením povinnosti nepřijímat v souvislosti s výkonem zaměstnání žádné dary, s výjimkou darů poskytovaných zaměstnavatelem nebo na základě právních předpisů. Tato úprava koresponduje s úpravou v dalších zákonech upravujících veřejné zaměstnanecké poměry (např. zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávních celků a o změně některých zákonů, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání); zákaz se

uplatní bez ohledu na finanční hodnotu daru. Zákodárce tedy zohlednil rovněž mravní hledisko této problematiky, podle něž není etické ze strany státních zaměstnanců přijímat dary nebo výhody nabídnuté v souvislosti s výkonem zaměstnání, je-li hodnota práce, kterou státní zaměstnanci vykonávají, již oceněna prostředky z veřejných rozpočtů.

Zákoník práce připouští v souvislosti s výkonem zaměstnání přijetí darů nebo jiných výhod poskytovaných zaměstnavatelem, u něhož je státní zaměstnanec zaměstnán, nebo na základě právních předpisů. Může jít například o dary poskytované zaměstnavatelem v souladu s rozpočtovými pravidly¹⁾. Na dary a výhody spadající pod uvedené zákonné výjimky se metodické doporučení nezaměřuje.

Metodické doporučení se zaměřuje na dary, jejichž přijetí je státnímu zaměstnanci zapovězeno, a přesto se dostane do situace, kdy byl dar zanechán v jeho dispozici, nebo do situace, kdy nebylo možné dar odmítnout nebo kdy mu dar zanechal neznámý dárce. Toto doporučení se také zabývá vysvětlením toho, co je třeba považovat za dar a na které dary nebo výhody lze pohlížet jako na dary nebo výhody, které nejsou poskytovány v souvislosti s výkonem zaměstnání a jejichž přijetí se tedy připouští. V neposlední řadě doporučení navrhuje oznamovací a záznamní postupy. Zaměstnavatel je může rozvést např. v pracovním řádu podle § 306 zákoníku práce pouze, pokud konkretizují existující zákonné povinnosti, zejména povinnost chránit nestrannost a předcházet střetu zájmů podle § 303 odst. 2 písm. a) a d) zákoníku práce. Samotné doporučení novou povinnost nezakládá.

ZVLÁŠTNÍ ČÁST

Dar

Darování představuje závazkový právní vztah, v němž dárce bezplatně převádí vlastnické právo k věci a obdarovaný tuto nabídku přijímá (§ 2055 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník). Pro základní vymezení daru (darování) lze vyjít z definice obsažené v občanském zákoníku. Darem však nejsou jen hmotné věci, ale darem je třeba

¹⁾ Konkrétně v souladu s hospodařením organizačních složek státu s Fondem kulturních a sociálních potřeb - § 48 odst. 8, § 49 odst. 5 a 6, § 65 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů.

rozumět cokoliv, čím dochází k majetkovému prospěchu obdarovaného, resp. cokoliv, co obdarovanému poskytuje jakoukoliv výhodu, takže např. i pozvání na společenskou událost, dárkové poukazy, zážitkové poukazy, poskytnutí služeb, vykonání činností, ale např. i prominutí dluhu nebo převzetí závazku. Ve všech uvedených případech totiž dochází ke zhodnocování majetkové sféry obdarovaného, ať už tím, že dochází ke zvýšení majetku, nebo naopak tím, že nedochází ke snížení majetku, k němuž by jinak došlo.

Darem se pro účely tohoto metodického doporučení rozumí bezplatné poskytnutí věci nebo jiného plnění či výhody státnímu zaměstnanci nebo jiné osobě, pokud k tomu dochází s vědomím státního zaměstnance, a to bez ohledu na okolnosti (např. společenská příležitost) nebo povahu daru (např. propagační předměty). Dary se tedy nerozumí pouze věci, ale obecně cokoliv, co může znamenat pro státního zaměstnance jakoukoliv majetkovou výhodu.

Zároveň je třeba připomenout, že s výhradou zákonných výjimek uvedených v obecné části se zákaz vztahuje na dary, jež byly státnímu zaměstnanci nabídnuty v souvislosti s výkonem zaměstnání. Jedná se tedy o dary, které jsou státnímu zaměstnanci nabídnuty právě proto, že je státním zaměstnancem a že vykonává práci na svém pracovním místě, a které, pokud by nebyl státním zaměstnancem a nevykonával práci na svém pracovním místě, by mu nabídnuty nebyly. Jde tak o dary, jejichž prvotním účelem je zvýšení soukromého vlivu dárce na výkon práce státního zaměstnance. Dary nabídnuté v souvislosti s výkonem práce jsou způsobilé ovlivnit její výkon, a proto je zapovězeno je přijímat.

Metodické doporučení nevylučuje dary poskytované při pracovních či společenských příležitostech z definice darů, neboť se nepochybně o dary jedná. Jedná se však o dary, které symbolizují výraz úcty, vděku, jsou předávány na znamení dobrých vztahů nebo přátelství. Tyto dary nejsou způsobilé ovlivnit výkon práce, neboť to ani není jejich cílem, a tudíž je třeba na ně nahlížet jako na dary, které nejsou poskytovány v souvislosti s výkonem práce. Státní zaměstnanec tedy může takové dary přijmout. Může se jednat o běžné reprezentační a upomínkové předměty, kytice na uvítanou, pohoštění při oficiálním jednání nebo při reprezentování úřadu na slavnostní recepci apod., které státní zaměstnanec obdrží při obvyklých pracovních či společenských příležitostech a které jsou zpravidla poskytovány všem zúčastněným.

Metodické doporučení se nevztahuje na dary, které jsou státnímu zaměstnanci nabídnuty proto, že je členem nějakého pracovního kolektivu, nikoliv proto, aby ovlivnily jeho výkon práce. Mezi takové dary lze počítat např. dary od spolupracovníků či vedoucích státních zaměstnanců ke jmeninám, narozeninám či jiným životním událostem státního zaměstnance. Ani tyto dary nesouvisí s výkonem práce státního zaměstnance.

Státní zaměstnanec proto při nabídnutí daru musí vždy vyhodnocovat důvody, pro které mu byl dar nabídnut, okolnosti a příležitosti, za kterých mu byl dar nabídnut – podle toho musí vyhodnotit, zda je mu dar nabízen v souvislosti s výkonem práce, a tedy zda je nabídnutý dar způsobilý ovlivnit řádný výkon práce daného zaměstnance či nikoliv.

Má-li státní zaměstnanec pochybnosti o tom, zda smí nabízený dar přijmout či nikoliv, musí jej odmítnout.

Nakládání s dary

Je nepřípustné, aby státní zaměstnanec pro sebe nebo jinou osobu (např. osobu blízkou, vedoucího státního zaměstnance apod.) vyžadoval dary v souvislosti s výkonem práce.

Dary, které byly státnímu zaměstnanci nabídnuty v souvislosti s výkonem práce, je státní zaměstnanec povinen odmítnout, nejde-li o některou ze zákonných výjimek uvedených v obecné části, jinak se vystavuje riziku zaviněného porušení povinností vyplývajících mu z právních předpisů vztahujících se k výkonu práce, v jehož souvislosti jej může zaměstnavatel písemně upozornit na porušení povinnosti a na možnost výpovědi nebo při splnění zákonných podmínek může dát výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce nebo výjimečně okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. K darům, jež jsou způsobilé ovlivnit výkon práce, nemusí nutně patřit jen dary vyšší hodnoty, ale i věci takřka nepatrné hodnoty, na jejichž získání má státní zaměstnanec zájem.

Přijetí darů, které byly nabídnuty státnímu zaměstnanci při obvyklých pracovních a společenských příležitostech, je, nejde-li o zákonnou výjimku uvedenou v obecné části, přípustné pouze v případě, že takové dary nemají souvislost s výkonem práce, a tedy nejsou způsobilé ovlivnit řádný výkon práce státního zaměstnance. Pokud se však jedná o dary, které

sice nejsou způsobilé ovlivnit výkon práce, ale svou povahou nejsou zcela přiměřené významu dané příležitosti či jejím okolnostem, měl by státní zaměstnanec sepsat záznam o tom, že mu byl takový dar nabídnut a že jej přijal.

V každé situaci a při každé příležitosti však platí, že pokud si státní zaměstnanec není jistý, zda nabídnutý dar smí přijmout či nikoliv, musí jej odmítnout. Navrhovaný postup především chrání státního zaměstnance před rizikem zaviněného porušení povinností vyplývajících mu z právních předpisů vztahujících se k výkonu práce, a je v souladu s konceptem výkonu práce jako služby veřejnosti, jež je kompenzována z veřejných rozpočtů.

Pokud státní zaměstnanec přesto přijal v souvislosti s výkonem práce dar, o němž později zjistil, že jej přijmout neměl nebo nesměl, není tím způsobena neplatnost darování. Přijetím takového daru mohl státní zaměstnanec zaviněně porušit povinnosti vyplývající mu z právních předpisů vztahujících se k výkonu práce, což nelze napravit vrácením daru²⁾. Vrátit takový dar navíc bude možné jen, pokud dárce projeví vůli vzít dar zpět. Právě s ohledem na omezenou možnost vrácení daru je třeba, aby státní zaměstnanec v pochybnostech dar odmítl. Pro zmírnění dopadů zaviněného porušení povinností státního zaměstnance, které mu vyplývají z právních předpisů vztahujících se k výkonu práce, lze přihlídnout ke skutečnosti, že státní zaměstnanec projevils prokazatelnou snahu nedovolený dar vrátit, případně, že jej věnoval nebo použil pro dobročinné účely apod.

Předpokládá se, že ve správním úřadě bude určeno, který organizační útvar je příslušný ke spravování darů. Státní zaměstnanci budou příslušnému organizačnímu útvaru odevzdávat dary, které i přes neprojevení vůle dar přijmout nebo přes nemožnost dar přijmout zůstaly v jejich dispozici, a s nimiž je třeba z hlediska občanského práva nakládat jako s věcmi nalezenými³⁾. Konkrétní způsob spravování pak bude vycházet ze zavedených postupů ve správním úřadu v mezích občanského zákoníku. Lze předpokládat, že v případě věcí podléhajících rychlé zkáze bude uplatňován jiný postup než v případě ostatních věcí. Úprava podrobností spravování darů je ponechána na jednotlivých správních úřadech.

Pokud státní zaměstnanec neprojeví vůli dar přijmout, k darování nedošlo. V praxi však mohou nastávat případy, ve kterých bude dárce na darování trvat. Zůstane-li v takové situaci dar v dispozici státního zaměstnance (typicky se bude jednat o situace, kdy dárce i přes odmítnutí zanechá dar na pracovišti státního zaměstnance, nebo o situace, kdy státní zaměstnanec nalezne dar na svém pracovišti, případně situace, kdy je státnímu zaměstnanci dar na pracoviště doručen a jiné obdobné situace), měl by jej vrátit dárce, je-li mu znám. Pokud by to bylo spojeno s neúměrnými obtížemi nebo státnímu zaměstnanci není známa totožnost dárce, předá státní zaměstnanec dar příslušnému organizačnímu útvaru správního úřadu, v němž je zařazen. Příslušný organizační útvar by měl, pokud je to možné, zjistit osobu dárce, vyvinout úsilí dar vrátit, jinak s darem naloží jako s věcí nalezenou.

Pokud byl státnímu zaměstnanci nabídnut dar v souvislosti s výkonem práce za takových okolností, za nichž jej nebylo možné ihned odmítnout, měl by státní zaměstnanec, je-li mu známa totožnost dárce, učinit neprodleně nezbytné kroky k odmítnutí daru – sepsat záznam a dar vrátit. Pokud by však vrácení daru bylo spojeno s neúměrnými obtížemi, odevzdá státní zaměstnanec dar příslušnému organizačnímu útvaru, jenž s darem naloží jako s věcí nalezenou.

Oznamovací povinnost

Doporučuje se zaměstnavatelům upravit např. v pracovním řádu podle § 306 zákoníku práce oznamovací, resp. záznamní postup v případě přijetí daru, který ačkoliv nebyl státnímu zaměstnanci nabídnut v souvislosti s výkonem práce, není svou povahou zcela přiměřený významu dané příležitosti či jejím okolnostem. Závaznou povinnost lze takto rozvést pouze v rozsahu, v němž konkretizuje zákonnou povinnost chránit nestrannost nebo předcházet střetu zájmů. Nad tento rámec jde o doporučený dobrovolný postup; samotný vnitřní předpis nemůže podle § 305 odst. 1 zákoníku práce ukládat nové povinnosti.

Doporučený postup je následující:

Státnímu zaměstnanci se doporučuje vyhotovit písemný záznam o přijetí daru, který sice není způsobilý ovlivnit výkon práce státního

²⁾ Občanský zákoník neupravuje možnost odstoupení od darovací smlouvy ze strany obdarovaného.

³⁾ § 1051 a násl. občanského zákoníku

zaměstnance, ale svou povahou se vymyká obvykle nabízeným darům v typově stejných nebo podobných situacích. Do písemného záznamu se uvede jméno státního zaměstnance, jméno nebo název dárce, je-li státnímu zaměstnanci znám, popis daru, důvod přijetí daru a datum, kdy byl dar přijat.

Státnímu zaměstnanci se rovněž doporučuje vyhotovit písemný záznam, pokud byl nabídnut dar osobě státnímu zaměstnanci blízké (typicky se bude jednat o manžela, partnera, rodinné příslušníky, přátele apod.⁴⁾) v souvislosti s jeho výkonem práce, a takový dar byl osobou blízkou přijat. Záznam by měl vyhotovit, jakmile se o této skutečnosti dozví. Navrhovaný postup by měl zajistit prevenci ovlivnění řádného výkonu práce státním zaměstnancem prostřednictvím jiných osob, kterým byl poskytnut dar a které mají na státního zaměstnance vliv. V písemném záznamu se uvede jméno státního zaměstnance, jméno nebo název dárce, je-li státnímu zaměstnanci znám,

jméno osoby, kterou byl dar přijat, popis daru, důvod přijetí daru a datum, kdy byl dar přijat, je-li státnímu zaměstnanci známo.

Vyhotovený písemný záznam by měl státní zaměstnanec předat cestou svého bezprostředně nadřízeného vedoucího státního zaměstnance osobě určené zaměstnavatelem, a to bezodkladně nebo např. do 5 pracovních dnů ode dne, kdy dar přijal, nebo ode dne, kdy se dozvěděl o přijetí daru osobou jemu blízkou. Nevyhotovení záznamu lze posuzovat jako porušení pracovních povinností jen tehdy, pokud byla porušena právně závazná povinnost; samotné nedodržení tohoto metodického doporučení pracovněprávní odpovědnost nezakládá.

Zaměstnavatel může dále za stejných podmínek, např. v pracovním řádu, rozvést oznamovací postup i na další případy – např. i na případ, kdy byl dar, který byl nabídnutý státnímu zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce, odmítnut.

⁴⁾ Ustanovení § 22 občanského zákoníku definuje osobu blízkou jako příbuzného v řadě přímé, sourozence a manžela nebo partnera podle zákona upravujícího registrované partnerství. Jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, pokud by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pocítovala jako újmu vlastní. Má se za to, že osobami blízkými jsou i osoby sešvagřené nebo osoby, které spolu trvale žijí. Dále podle nálezu Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 955/18 ze dne 9. 7. 2018 nemusí být mezi osobami blízkými vztah rodinný, nýbrž jen silný citový vztah, proto i přátelé mohou být osobami navzájem blízkými.