

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Diplomová práce

**OCHRANA OPRÁVNĚNÝCH  
ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE**

Vilém Danzig

Plzeň 2020

# ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2019/2020

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Vilém DANZIG**  
Osobní číslo: **R16M0038P**  
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**  
Studijní obor: **Právo**  
Téma práce: **Ochrana oprávněných zájmů zaměstnavatele**  
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

### Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Vymezení základních pojmů
3. Historický vývoj právní úpravy ochrany zájmů zaměstnavatele
4. Právní úprava oprávněných zájmů zaměstnavatele a její ochrany de lege lata
5. Zahraniční exkurz
6. Úvahy de lege ferenda
7. Závěr

Rozsah diplomové práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

### Seznam doporučené literatury:

- BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8
- BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2014, 159 s. ISBN 978-80-7380-507-4
- BEZOUŠKA, Petr. Vyhledky do budoucnosti pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 316 s. ISBN 978-80-7380-193-9
- BARANCOVÁ, Helena; SCHRONK, Robert. Pracovní právo. 6. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint dva s.r.o., 2018, 579 s. ISBN 978-80-8971-039-3
- BARANCOVÁ, Helena a kol. Zákoník práce: komentár. Bratislava: C.H. Beck, 2017, 1397 s. ISBN 978-80-89603-53-4
- KUDRHALT SUCHÁ, Barbora; VRAJÍK, Michal; ČERMÁK, Tomáš. Srovnání českého a slovenského zákoníku práce. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 375 s. ISBN 978-80-7554-157-4
- PODRAZIL, Petr. Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej. Právní rozhledy. 2016, 8, s. 273-278. ISSN 1210-6410

Vedoucí diplomové práce:

**Bc. et Mgr. Ilona Kostadinová**

Fakulta právnická

Datum zadání diplomové práce:

**26. března 2019**

Termín odevzdání diplomové práce:

**31. března 2020**



**Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.**

děkan



**Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.**

vedoucí katedry

**Prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracoval samostatně, a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Plzeň, srpen 2020

.....

Vilém Danzig

**Poděkování:**

Na tomto místě bych rád poděkoval paní Mgr. Iloně Kostadinovové za její vstřícnost a za odborné vedení při psaní diplomové práce.

## OBSAH

<b>1 ÚVOD</b> .....	<b>1</b>
<b>2 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ</b> .....	<b>4</b>
<b>2.1 POJMY OBECNÉ</b> .....	<b>5</b>
2.1.1 <i>Pracovněprávní vztah</i> .....	6
2.1.2 <i>Zaměstnavatel</i> .....	7
2.1.3 <i>Zaměstnanec</i> .....	8
2.1.4 <i>Loajalita zaměstnance</i> .....	9
2.1.5 <i>Majetková a nemajetková újma</i> .....	10
<b>2.2 OPRAVNĚNÝ ZÁJEM ZAMĚSTNAVATELE JAKO POJEM</b> .....	<b>11</b>
2.2.1 <i>Oprávněný zájem zaměstnavatele jako pojem obecný</i> .....	11
2.2.2 <i>Oprávněný zájem zaměstnavatele jako pojem pracovněprávní</i> .....	13
2.2.3 <i>Oprávněný zájem zaměstnavatele stricto sensu</i> .....	14
<b>3 HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY OCHRANY ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE</b> .....	<b>19</b>
<b>3.1 OBDOBÍ PŘED VZNIKEM ČESKOSLOVENSKA</b> .....	<b>19</b>
<b>3.2 V LETECH 1918–1991</b> .....	<b>21</b>
<b>3.3 1991–DODNES (POČÁTKY OPRAVNĚNÝCH ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE V UŽŠÍM SMYSLU)</b> .....	<b>22</b>
<b>4 PRÁVNÍ ÚPRAVA OPRAVNĚNÝCH ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE A JEJICH OCHRANY DE LEGE LATA</b> .....	<b>32</b>
<b>4.1 OCHRANA MAJETKOVÝCH ZÁJMŮ</b> .....	<b>33</b>
4.1.1 <i>Prevenční povinnost</i> .....	34
4.1.2 <i>Základní povinnost zaměstnance k náhradě škody</i> .....	35
4.1.3 <i>Zvláštní povinnost zaměstnance k náhradě škody</i> .....	38
<b>4.2 OCHRANA NEMAJETKOVÝCH ZÁJMŮ</b> .....	<b>41</b>
4.2.1 <i>Ochrana před neoprávněnou kritikou</i> .....	41
4.2.2 <i>Ochrana dobré pověsti a jména zaměstnavatele</i> .....	42
<b>5 ZAHRANIČNÍ EXKURZ</b> .....	<b>43</b>

<b>5.1 SLOVENSKO .....</b>	<b>43</b>
5.1.1 <i>Koncepce pracovního práva .....</i>	<i>43</i>
5.1.2 <i>Ochrana oprávněných zájmů zaměstnavatele.....</i>	<i>44</i>
<b>5.2 POLSKO .....</b>	<b>44</b>
5.2.1 <i>Koncepce pracovního práva .....</i>	<i>44</i>
5.2.2 <i>Ochrana oprávněných zájmů zaměstnavatele.....</i>	<i>45</i>
<b>6 ÚVAHY DE LEGE FERENDA .....</b>	<b>47</b>
<b>6.1 MOŽNÁ ÚPRAVA SOUČASNÉHO ZNĚNÍ ZÁKONÍKU PRÁCE.....</b>	<b>47</b>
<b>7 ZÁVĚR.....</b>	<b>50</b>
<b>8 RESUMÉ.....</b>	<b>51</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>52</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>57</b>

# 1 ÚVOD

Jako téma své práce jsem zvolil problematiku ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatele – téma, které na straně jedné bezprostředně souvisí se základními právy a povinnostmi ve vztahu zaměstnavatel–zaměstnanec tak, jak byly vymezeny minimálně již v dobách vzniku pracovního práva jako samostatného právního odvětví, na straně druhé je však zřejmé, že s rozvojem moderních technologií, které umožňují stále snadnější a rychlejší sdílení informací, je čím dál tím složitější udržet dobré jméno (nejenom) zaměstnavatele. A vzhledem k tomu, že je snazší nejen pomluvy šířit, ale i je vyhledávat, je ochrana dobrého jména jako jedna ze zásadních složek oprávněných zájmů zaměstnavatele čím dál tím zásadnější pro jeho podnikatelský úspěch, nebo dokonce i samotné ekonomické přežití.

V kapitole druhé nejprve vymezím základní pojmy, které jsou pro tuto práci klíčové, ale hlavní pozornost bude věnována podrobnějšímu výkladu toho, co je vlastně chápáno pod klíčovým pojmem celé této práce, tedy *oprávněný zájem zaměstnavatele*. Vzhledem k tomu, že jde o sousloví bez zákonné definice, jehož hranice či obsah dosud nebyly podrobně vymezeny ani odbornou literaturou, avšak je s ním nakládáno i při nalézání práva soudy, bude tento rozbor zároveň též jedním z hlavních cílů práce.

Třetí kapitola především naváže v ozřejmování obsahu ústředního pojmu práce, a to historickou metodou interpretace. Zaměřím se na to, jaké jsou kořeny dnešní úpravy, jaká motivace vedla zákonodárce k takové úpravě, nebo i na to, zda, a případně jak, se obsah od té doby změnil. Zdrojem budou např. důvodové zprávy, dobové komentáře, ale případně i jiné soudobé dokumenty.

Těžištěm práce bude kapitola čtvrtá, zaměřená na analýzu současné právní úpravy oprávněných zájmů zaměstnavatele, na to, co konkrétně je ještě zájem oprávněný, jak posuzovat kolizi s jinými subjektivními právy, a v neposlední řadě se budu samozřejmě zabývat i konkrétními možnostmi ochrany z pozice



zaměstnavatele. Budu hledat odpovědi na otázky jako: „Do jaké míry může zaměstnanec zaměstnavatele pomlouvat? Pokud je tato míra překročena, jaké prostředky ochrany může zaměstnavatel využít?“ V této části práce budu využívat nejenom „běžné“ prameny, jakými jsou např. judikatura a odborné publikace, ale vyhledám i mediálně známé případy ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatele, což přispěje ke zjištění nejen toho, jaké problémy v této oblasti pracovněprávního vztahu dnes vyvstávají, ale též toho, jak jsou v praxi řešeny.

Následující pátá kapitola bude věnována komparaci české právní úpravy a judikatury s úpravou a rozhodovací praxí v Polsku a na Slovensku. V případě Slovenska bude zvláště zajímavé porovnat, zda, případně k jakému, došlo odchýlení po rozdělení Československa, kdy naše státy vykročily ze stejného výchozího bodu, naopak Polsko bylo vybráno z důvodu, že jde také o kulturně (a to nejen právně-kulturně) velmi blízký stát, který vychází z podobných hodnot či sociálních norem, také je členem Evropské unie, Severoatlantické aliance nebo i Visegrádské čtyřky, ovšem jeho právní systém se již delší dobu vyvíjel samostatně.

Poznatky z kapitoly páté, ale i ostatních předcházejících kapitol, využiji v závěrečné části své práce, kde se zaměřím na to, jakým směrem by se právní úprava mohla případně vyvíjet v budoucnu, aby došlo k jejímu zlepšení.

Text práce vychází z právní úpravy účinné ke dni 1. 3. 2020. Nevyplývá-li z okolností něco jiného, jsou všechny právní předpisy v celé práci použity ve znění účinném k tomuto datu, případně, u předpisů k tomuto dni již neúčinných, k poslednímu dni jejich účinnosti.

## 2 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Tak jako u všech právních odvětví v ČR, i u práva pracovního jsou pramenem nejvyšší právní síly ústavní zákony. Z nich se potom této oblasti nejvíce dotýká Listina základních práva a svobod<sup>1</sup> (dále také jen Listina), zejména ve své čtvrté hlavě, kde upravuje např. právo na práci<sup>2</sup>, na spravedlivou odměnu za ni a na uspokojivé pracovní podmínky.<sup>3</sup>

Základním odvětvovým normativním pramenem českého pracovního práva je zákon č. 262/2006 Sb. (dále také jen „zákoník práce“ či ZP), přičemž je však třeba mít vždy na paměti specificky subsidiární<sup>4</sup> povahu zákona č. 89/2012 Sb. (dále také jen „občanský zákoník“ či „OZ“). Tento vztah k civilnímu kodexu se *de lege lata* projevuje tak, že občanský zákoník lze aplikovat pouze ve věcech, které zákoník práce neupravuje speciálně, a vždy s přihlédnutím k tomu, aby zůstaly chráněny *základní zásady pracovněprávních vztahů*.<sup>5</sup> Jejich (jak však vyplývá přímo z uvození, toliko demonstrativní) výčet lze nalézt<sup>6</sup> v § 1a zákoníku práce, a svůj interpretační význam mají nejen pro použití ustanovení občanského zákoníku, ale i pro zákoník práce samotný:

---

<sup>1</sup> Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

<sup>2</sup> čl.26 odst. 3 Listiny

<sup>3</sup> čl. 28 Listiny

<sup>4</sup> Pro další podrobnosti ke vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku viz kapitoly 1.1.2

<sup>5</sup> § 4 zákoníku práce

<sup>6</sup> Což není samozřejmé – srov. poznámku pod čarou č. 107, pojednávající o polské úpravě.

„(1) Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména:

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.“<sup>7</sup>

Obě aplikační pravidla, tedy přednostní užití zákoníku práce a omezení užití občanského zákoníku jen na ustanovení, která nejsou v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, je třeba vnímat kumulativně.<sup>8</sup>

Postavení zákoníku práce jako *lex specialis* k občanskému zákoníku je potvrzeno i v § 2401 OZ.

## 2.1 Pojmy obecné

Pracovní právo upravuje tři sféry: individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a zaměstnanost.<sup>9</sup> Pro účely této práce je podstatná zejména prvně jmenovaná; s ohledem na to budou vymezeny klíčové prvky individuálního pracovněprávního vztahu (tedy takového, jehož subjekty jsou zaměstnavatel a zaměstnanec<sup>10</sup>), a další pojmy obecné, avšak s tématem práce těsně spjaté.

---

<sup>7</sup> Zákoník práce, § 1a

<sup>8</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014, 159 s. ISBN 978-80-7380-507-4. s. 22

<sup>9</sup> BĚLINA, Miroslav. Kapitola 1 [Pojetí pracovního práva a jeho funkce]. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, MORÁVEK, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margarita. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 3.

<sup>10</sup> PICHRT, Jan. Kapitola 2 [Druhy (třídění) pracovněprávních vztahů]. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, MORÁVEK, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margarita. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 58.

### 2.1.1 Pracovněprávní vztah

Ústředním prvkem celého pracovního práva je *pracovněprávní vztah* – pojem, který je částečně vymezen přímo v § 1 zákoníku práce. Mimo primárního pracovněprávního vztahu, který definuje písm. a) příslušného ustanovení a jenž označujeme jako *individuální*, je pracovněprávním vztahem také vztah kolektivní povahy, který s výkonem závislé práce pouze souvisí. V této souvislosti je však třeba zmínit, že zákoník práce upravuje i vztahy jiné, než pracovněprávní – např. některé z těch, které se utváří ještě před vznikem samotného individuálního pracovněprávního vztahu.<sup>11</sup>

Pokud byla zmíněna *závislá práce*, i ta má v zákoníku práce svou legální definici.<sup>12</sup> *De lege lata* se závislou prací rozumí taková, která je zaměstnancem vykonávána:

- a) osobně,
- b) ve vztahu podřízenosti vůči svému zaměstnavateli dle jeho pokynů  
a
- c) jménem zaměstnavatele.

Individuální pracovněprávní vztahy lze dále dělit na *základní* a na ty, které se základními souvisí, které je doplňují. V rámci základních lze rozeznávat mezi pracovními poměry a pracovněprávními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. I toto členění upravuje přímo zákoník práce, přičemž zároveň doplňuje, že *závislá práce* může být vykonávána – až na výjimky – právě jen v základním pracovněprávním vztahu. Pro snazší orientaci ještě schematické znázornění:

---

<sup>11</sup> § 1 ZP

<sup>12</sup> § 2 odst. 1 ZP

- pracovněprávní vztahy
  - kolektivní
  - individuální
    - související
    - základní
      - pracovní poměr
      - pracovněprávní vztah založený dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr

### 2.1.2 Zaměstnavatel

Jedním ze základních pojmů, které zákoník práce ve všeobecných ustanoveních definuje, je i pojem zaměstnavatele – tím je tedy „*osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“<sup>13</sup> Je však třeba mít na paměti, že postavení zaměstnavatele upravuje – stejně jako ostatní statusové otázky obecně – již samotný občanský zákoník jako *lex generalis*, a to konkrétně v § 15 a následujících.<sup>14</sup> Zaměstnavatelem může být osoba jak fyzická, tak právnická, nebo i stát, v jehož případě se uplatní fikce, že „*v oblasti soukromého práva [se] považuje za právnickou osobu.*“<sup>15</sup>, a za nějž jedná a práva a povinnosti vykonává příslušná organizační složka státu.<sup>16</sup>

Co se týče svéprávnosti v případě fyzické osoby – zaměstnavatele, obecně platí, že vzniká dosažením zletilosti – ať už dovršením věku osmnácti let, uzavřením sňatku, nebo přiznáním zletilosti či ve zvláštním režimu

---

<sup>13</sup> § 7 zákoníku práce

<sup>14</sup> Před účinností zákona č. 89/2012 Sb. však problematiku právní subjektivity osob v pracovněprávních vztazích upravoval zákoník práce komplexně. K tomu blíže PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014, 159 s. ISBN 978-80-7380-507-4. s. 32

<sup>15</sup> § 21 občanského zákoníku

<sup>16</sup> § 9 zákoníku práce

pravděpodobně<sup>17</sup> i udělením souhlasu zákonného zástupce s provozováním obchodního závodu nebo obdobnou činností.<sup>18</sup>

Obsahem pracovního poměru je na straně zaměstnavatel mzda či plat, kterou poskytuje za výkon práce druhé straně – zaměstnanci.

### **2.1.3 Zaměstnanec**

Postavení zaměstnance v systému pracovního práva upravuje § 6 zákoníku práce: „Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“<sup>19</sup> Také v případě způsobilosti být zaměstnancem však další podmínky nalezneme v občanském zákoníku. Uzavírat pracovní smlouvu jako zaměstnanec lze nejdříve po dovršení patnácti let věku, zároveň však platí, že sjednaným dnem nástupu do práce nesmí být den, který by předcházel dni ukončení povinné školní docházky.<sup>20</sup>

Zákoník práce poté ve směru k mladistvým zaměstnancům stanoví některé odchylky, z nichž obzvláště jedna (sice ve dvou ustanoveních, avšak druhově jde stále o tutéž) je velmi významná pro předmět této práce: se zaměstnancem, který nedovršil věk osmnácti let, nesmí být uzavírány dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených mu k vyúčtování (§ 252 ZP) a o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (§ 255 ZP).<sup>21</sup>

---

<sup>17</sup> Srov. GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 113 ;

též BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, MORÁVEK, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margarita. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8. s. 66

<sup>18</sup> § 30 a násl. občanského zákoníku

<sup>19</sup> § 6 zákoníku práce

<sup>20</sup> § 35 zákoníku práce

<sup>21</sup> K těm více v podkapitole 4.1.3

#### 2.1.4 *Loajalita zaměstnance*

Pojem *loajalita*, který etymologicky nejspíše vychází z latinského *lex*<sup>22</sup>, pracovněprávní předpisy nejen že nedefinují, ale dokonce jej ani neužívají, ovšem v odborných publikacích věnovaných pracovnímu právu se s ním lze setkat zcela běžně. To sice ještě neznamená, že by panovala stoprocentní shoda na tom, jak jej definovat, či jaký je jeho obsah, ovšem u vícero odborníků lze vysledovat určité společné rysy, které mohou být jako definiční vnímány. Východiskem je skutečnost, že základní pracovněprávní vztahy se od ostatních vztahů závazkového práva odlišují typicky intenzivnějším sepejetím obou stran, tedy zaměstnance a zaměstnavatele, což vychází už jen z toho faktu, že jeden ze subjektů je svým způsobem jakoby podřízen druhému (konečně hovoříme o *závislé* práci). Tento vztah se navíc obvykle vyznačuje i poměrně vysokou stálostí a dlouhodobostí, čemuž např. odpovídá i to, jaká péče bývá věnována výběru druhé strany vztahu (ať je to zaměstnavatel, nebo zaměstnanec), a jaké aspekty v tomto výběru hrají roli.

Obtíže při snaze vymezit pojem loajalita tak, aby vyhovoval pro účely legislativy, můžeme snadno pochopit, pokud si položíme otázku, co zaměstnavatel očekává od loajálního zaměstnance. V některých oborech je základním předpokladem poslušnost zaměstnance vůči všem nařízením zaměstnavatele, jako je tomu například u vojska. Tam lze loajalitu definovat snadněji, i když i v tomto modelu narážíme na obtíže. Jako příklad může sloužit situace v dopravním letadle, kdy první pilot udělal kritickou chybu, kterou druhý pilot sice zaznamenal, ale neupozornil na ni – z důvodu firemní kultury, která nedovolovala kritiku výše postaveného pilota. Podobně si můžeme klást otázku, zda je či není loajální neuposlechnutí příkazu, který je v rozporu s některou hodnotou deklarovanou zaměstnavatelem.

---

<sup>22</sup> KLEINIG, John. Loyalty. Stanford Encyclopedia of Philosophy [online]. 2017 [cit. 2020-02-18]. Dostupné z: <https://plato.stanford.edu/entries/loyalty/>



U jiných subjektů je naopak vyžadováno kreativnější pojetí péče o dobro firmy. Zaměstnanec, který pouze vzorně plní své povinnosti a v rámci loajality vůči firmě nikdy nekritizuje postupy nemůže plnit funkci "loajální opozice", tedy osoby uvnitř firmy, znalé detailů prostředí, která má možnost upozornit na neekonomické nebo dokonce nefunkční prvky ve firemních procesech. Důležité je, aby kritika směřovala ke zlepšení v zájmu zaměstnavatele. Kritika, která je zaměřena proti zaměstnavateli, samozřejmě funkci loajální opozice neplní. Toto odlišení lze těžko přesně definovat pro potřeby legislativy, již proto, že výsledek kritiky ani následných opatření zaměstnavatele není předem zaručený.

Projevy toho, co je označována za tento zvláštní vztah loajality, jsou v současném zákoníku práce spatřovány právě např. v § 301 písm. d) (v tomto případě obecně v celém bodě, tedy nejen v závěrečných slovech, na které se z velké části zaměřuje tato práce).

### **2.1.5 Majetková a nemajetková újma**

Občanský zákoník dělí újmu obecně na újmu majetkovou (materiální), které zároveň přisuzuje legislativní zkratku *škoda*, a na nemajetkovou (imateriální) újmu.<sup>23</sup> Toto základní dělení ctí i zákoník práce, který obsahuje speciální úpravu v části jedenácté. Ta je sice nazvána „*Náhrada majetkové a nemajetkové újmy*“, ovšem hned v úvodní hlavě upravuje též samotnou povinnost prevenční, a to pro obě strany individuálního pracovněprávního vztahu; zaměstnanec je především „*povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě (dále jen "škoda"), nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení*“<sup>24</sup>, naproti tomu zaměstnavatelovou základní povinností je svým zaměstnancům zajistit takové

---

<sup>23</sup> § 2894 odst. 1 občanského zákoníku

<sup>24</sup> § 249 odst. 1 zákoníku práce

pracovní podmínky, ve kterých mohou pracovní úkoly plnit „*bez ohrožení zdraví a majetku*“.<sup>25</sup>

Rozlišování mezi majetkovou a nemajetkovou újmou však v praxi nemusí být zcela jednoznačné a může docházet k hraničním případům. To je způsobeno už samotným faktem, že i nemajetková újma je způsobitelná v důsledku vést ke vzniku újmy majetkové – např. poškození dobrého jména zaměstnavatele se může promítnout v odklonu zákazníků, ale třeba i obchodních partnerů, což povede ke vzniku ušlého zisku. Tento princip je ještě výraznější u právnických osob (které tvoří významnou skupinu zaměstnavatelů) -

## **2.2 Oprávněný zájem zaměstnavatele jako pojem**

Dříve, než se lze zabývat *ochranou* oprávněných zájmů zaměstnavatele, je naprosto nezbytné přesně vymezit, co uvažujeme pod samotným pojmem *oprávněný zájem zaměstnavatele*. Vzhledem k tomu, že zákoník práce, ani jiné v současnosti účinné pracovněprávní (či i občanskoprávní) předpisy legální definici nenabízí, budou nejprve uvedeny všechny významy, které lze pod tímto souslovím rozumět, a to od nejširšího k nejužšímu pojetí.<sup>26</sup>

### **2.2.1 *Oprávněný zájem zaměstnavatele jako pojem obecný***

Zprv je o oprávněných zájmech zaměstnavatele hovořit v nejobecnějším významu jako o všech zájmech zaměstnavatele, které vycházejí z této jeho pozice a které jsou legitimní. V tomto smyslu bychom mezi takové zájmy mohli zařadit i takové, který sice souvisí s pozicí zaměstnavatele, ovšem nikoliv s tímto postavením v pracovněprávním vztahu. Být zaměstnavatelem přináší specifické potřeby i ve vztahu ke státu či společnosti. Příkladem může být zájem

---

<sup>25</sup> § 248 odst. 1 zákoníku práce

<sup>26</sup> Pro snazší orientaci jsou tato zjednodušeně znázorněna Obrázkem 1 na konci kapitoly (s. 10)

zaměstnavatele na stabilním ekonomickém prostředí, na efektivitě veřejné správy, nebo třeba i na minimálním daňovém zatížení.

Drobnou variací takového vymezení pojmu může být omezení na ty zájmy, které se nejen zdají být společensky legitimní, ospravedlnitelné, ale na které má zaměstnavatel zároveň také zákonné subjektivní právo. Konečně teorie práva přímo označuje subjektivní právo též jako *oprávnění*<sup>27</sup> - pak tedy se nabízí ta interpretace, že právě *oprávnění* v tomto smyslu je tím, co dělá z „běžných“ zájmů zaměstnavatele zájmy oprávněné.

Do této kategorie lze zařadit například také specifickou situaci z jiného právního odvětví: Nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR)<sup>28</sup> umožňuje správci zpracovávat osobní údaje jen z taxativně vymezených důvodů – jedním z těchto je i stav, kdy je to „*nezbytné pro účely oprávněných zájmů [...] správce*“<sup>29</sup>. Pakliže se tedy zaměstnavatel (a zároveň *správce*) např. rozhodne zpracovávat osobní údaje neúspěšných uchazečů o zaměstnání z titulu tohoto svého *oprávněného zájmu*, jistě lze hovořit o „oprávněném zájmu zaměstnavatele“<sup>30</sup> avšak jde čistě o volné spojení slov, nikoliv o sousloví speciálního významu – oprávněné zájmy zaměstnavatele se

---

<sup>27</sup> KNAPP, Viktor. Teorie práva. Praha: C. H. Beck, 1995. ISBN 80-7179-028-1. s. 193

<sup>28</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů). In: *Úřední věstník*, L119, 4.5.2016. Dostupné také z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>

<sup>29</sup> Čl. 6 odst. 1 písm. f) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů). In: *Úřední věstník*, L119, 4.5.2016. Dostupné také z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>

<sup>30</sup> Jak činí v předmětné souvislosti např. DAVID, Jaroslav. *Jak by měl zaměstnavatel naložit s osobními údaji neúspěšných, ale přesto potenciálně zajímavých uchazečů o zaměstnání?* [online]. 24.01.2019 [cit. 2020-03-11]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/jak-by-mel-zamestnavatel-nalozit-s-osobnimi-udaji-neuspesnych-ale-presto-potencialne-zajimavych-uchazecu-o-zamestnani>

v tomto smyslu významově nijak neliší kupř. od *oprávněných zájmů školského zařízení, oprávněných zájmů telefonního operátora* apod.

Lze tedy uzavřít, že toto pojetí je fenoménem spíše společenskovedním či třeba ekonomickým, sice jistě s určitým přesahem do oboru práva, ovšem víceméně nahodilým a okrajovým (což při zúžení na právo pracovní platí ještě více), proto v této diplomové práci nebude dále podrobněji rozebíráno.

### **2.2.2 *Oprávněný zájem zaměstnavatele jako pojem pracovněprávní***

Zadruhé by bylo možno o oprávněných zájmech zaměstnavatele hovořit ve významu těch zájmů, které zaměstnavateli náleží jako subjektu pracovněprávního vztahu, tedy které se uplatňuje vůči zaměstnancům či jejich zástupcům. V tomto smyslu lze v současné právní úpravě vnímat např. § 1a, odst. 1 písm. d) zákoníku práce, jenž jako jednu<sup>31</sup> ze základních zásad pracovněprávních vztahů jmenuje i „*řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele*“, když Petr Hůrka v komentáři tohoto ustanovení dovozuje, že „*za zájmy zaměstnavatele lze považovat úspěšnou realizaci jeho činnosti, dodržování právních předpisů, reprezentaci společnosti navenek, ochranu zdraví a majetku atd.*“<sup>32</sup> Jde tedy o značně rozsáhlý katalog zájmů, v zásadě stejný, jaký byl zmíněn v předchozí podkapitole, ovšem v tomto případě nacházející uplatnění jen vůči dalším subjektům v pracovněprávních vztazích (dikce zákona sice hovoří o řádném výkonu práce **zaměstnance**, ovšem rozhodné je, že jde o *zásadu*, která se jako taková, byť třeba nepřímo, promítá do všech pracovněprávních vztahů – kolektivní či odvozené nevyjímaje).

---

<sup>31</sup> K těm ostatním viz začátek této kapitoly.

<sup>32</sup> HŮRKA, Petr. § 1a (Základní zásady). In: VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE a Nataša RANDLOVÁ. Zákoník práce: komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 6. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-807-4789-557.

Do této skupiny oprávněných zájmů zaměstnavatele lze zařadit i povinnost vyplývající zaměstnancům a jejich zástupcům z čtvrtého odstavce § 278 zákoníku práce, totiž že při informování či projednávání si „[z]aměstnavatel, zaměstnanci a zástupci zaměstnanců jsou povinni (...) poskytovat součinnost a jednat v souladu se svými **oprávněnými zájmy**.“<sup>33</sup> Toto ustanovení zákoníku práce zapracovává<sup>34</sup> směrnici 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství<sup>35</sup>, která se s účinností<sup>36</sup> od 1. 4. 2006 „stačila“ takřka totožně projevit i v § 18 předchozího zákoníku práce<sup>37</sup>. Ten o oprávněných zájmech zaměstnavatele pojednával i před tímto datem, konkrétně ve znění účinném od 1. února 1991, avšak bylo to jen v souvislosti se zachováváním mlčenlivosti.

Jiným ustanovením, které chrání zájmy zaměstnavatele v tomto významu, je § 249 a násl. zákoníku práce, stanovující zaměstnancům počínat si tak, aby nedocházelo k újmám.

## § 276

### 2.2.3 *Oprávněný zájem zaměstnavatele stricto sensu*

Konečně třetím, nejužším a velmi konkrétním pojetím je takové, kdy *oprávněnými zájmy zaměstnavatele* myslíme právě ty zájmy, které (nejen, že by bylo lze zařadit do obou nadřazených kategorií, ale zároveň) v kontextu ostatních

---

<sup>33</sup> § 278 odst. 4 zákoníku práce

<sup>34</sup> Srov. § 363 zákoníku práce

<sup>35</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství. In: *Úřední věstník*, L 080, 23/03/2002, s. 0029–0034. Dostupné také z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:32002L0014>

<sup>36</sup> Na základě zákona č. 72/2006 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů

<sup>37</sup> § 18 odst. 1 zákoníku práce (1965)

povinností zaměstnance vůči k zaměstnavateli jsou odbornou literaturou a judikaturou typicky spojovány s § 301 písm. d) in fine zákoníku práce:

*„Zaměstnanci jsou povinni*

- a) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,*
- b) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,*
- c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,*
- d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s **oprávněnými zájmy zaměstnavatele.**“<sup>38</sup>*

V tomto významu by se o oprávněných zájmech zaměstnavatele dalo uvažovat jako o jakési „zbytkové“<sup>39</sup> kategorii povinností – povinností, které nejsou jmenovány určitěji, povinností, které chrání zájmy, jež by bez tohoto ustanovení zůstaly nechráněny.

Tento soubor povinností zaměstnance vůči zaměstnavateli, které zůstanou po odečtení těch konkrétněji stanovených jinými ustanoveními či předpisy, je zároveň částí vztahu zaměstnance k zaměstnavateli, označovaného jako *loajalita zaměstnance*<sup>40</sup>. Je ovšem třeba mít na paměti, že tato loajalita ve svém celku

---

<sup>38</sup> § 301 zákoníku práce

<sup>39</sup> Ve smyslu poslušnosti, jistě však ne významem.

<sup>40</sup> Viz podkapitolu 2.1.4

zároveň zahrnuje i skupinu povinností, které speciálně upraveny, či alespoň vyjmenovány, jsou. Tak budiž příkladem prevenční povinnost zaměstnance (zaměstnanec je povinen „*střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím*“<sup>41</sup>), která jistě je projevem loajality<sup>42</sup>, avšak vzhledem k tomu, že je přímo upravena, nedávalo by logicky smysl ji podřazovat zároveň i pod („ostatní, jinde neupravené“) oprávněné zájmy zaměstnavatele ve smyslu § 301 písm. d) in fine ZP (dále také jen „*oprávněné zájmy zaměstnavatele stricto sensu*“). Obdobně to platí např. i pro omezení možnosti výkonu vedlejší výdělečné činnosti, upravené § 304 zákoníku práce („*Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.*“<sup>43</sup>), či též pro případně sjednanou konkurenční doložku<sup>44</sup>.

Shodou okolností (nikoliv z definice) tedy sice vše, co lze uvažovat pod oprávněnými zájmy zaměstnavatele stricto sensu, je odrazem teoretického pojmu loajalita zaměstnance, avšak ne vše, co považujeme za loajalitu zaměstnance, naopak spadá pod toto úzké pojetí. V souladu s tímto i Petr Bezouška konstatuje, že „*[p]ovinnost loajality je souhrnným označením pro různé vedlejší povinnosti zaměstnance, které se zakládají na zásadě, že zaměstnanec má hájit oprávněné zájmy zaměstnavatele*“.<sup>45</sup>

Stejně tak lze říci, že všechny *oprávněné zájmy zaměstnavatele stricto sensu* jsou zájmy nemajetkovými, ovšem jde o vztah nezávislý.

---

<sup>41</sup> § 301 písm. d) zákoníku práce

<sup>42</sup> PŘIB, Jan. Loajalita zaměstnance [online]. 2016, 04.08.2016 [cit. 2020-03-08]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/loajalita-zamestnanec>

<sup>43</sup> § 304, odst. 1 zákoníku práce

<sup>44</sup> Hlava VI zákoníku práce

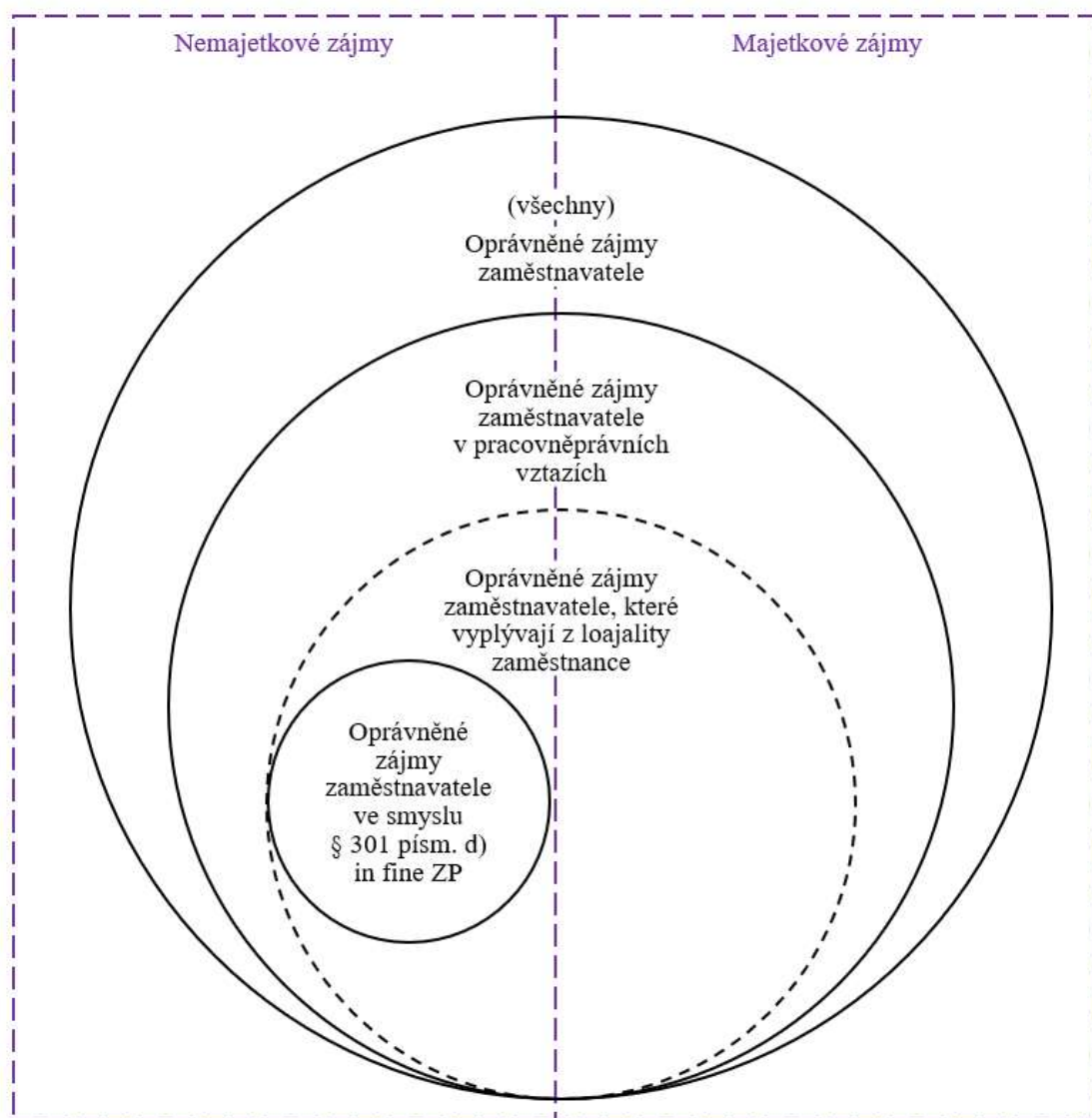
<sup>45</sup> BEZOUŠKA, Petr. Vyhledky do budoucnosti pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 316 s. ISBN 978-80-7380-193-9. s. 128

V odborné literatuře sice někdy dochází až ke zdánlivému směšování *oprávněných zájmů zaměstnavatele ve smyslu § 301 písm. d) in fine zákoníku práce* s pojmem *loajalita zaměstnance*, kdy např. Miroslav Bělina ve svém komentáři uvádí, že „[m]ezi základní povinnosti [sic] zaměstnance vůči zaměstnavateli je i určitý požadavek loajality zaměstnance definovaný v § 301 písm. d) jako povinnost zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele“<sup>46</sup>, to se však jeví být spíše jen projevem jisté vágnosti a neurčitosti těchto pojmů. Proto pro účely této práce budiž stanoveno, že *loajalita zaměstnance* = určitý zvláštní vztah zaměstnance ke svému zaměstnavateli, který není legálně vymezen a projevuje se ve veškerém chování zaměstnance, tedy šířeji, než pouze v závěrečných slovech § 301 písm. d) zákoníku práce.

---

<sup>46</sup> BĚLINA, Miroslav. § 301 [Základní povinnosti zaměstnanců]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 1171.





**Obrázek 1: zjednodušený diagram znázorňující vztah mezi různými definicemi pojmu *oprávněné zájmy zaměstnavatele*. Přerušované čáry zobrazují vztah k souvisejícím, avšak nezávislým pojmům. [Autor]**

### 3 HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY OCHRANY ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE

Jak vyplývá již z jejího názvu, tato kapitola se zaměří na ochranu zájmů zaměstnavatele v širším kontextu.

Už vzhledem k okolnostem, že se pracovní právo vyvinulo s potřebou ochrany zaměstnance jakožto slabší strany právního vztahu, lze o skutečném předchůdci institutu ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatele v dnešním smyslu slova mluvit teprve od té doby, kdy již zaměstnanci musela být poskytnuta taková ochrana, že vyvstala potřeba protipólu.

#### 3.1 Období před vznikem Československa

Prvotní známky ochrany této slabší strany můžeme sledovat již v římském právu. V římském právu existovalo *locatio conductio operarum*, tedy smlouva námezdní, kdy námezdní pracovník poskytuje služby a jeho činnost sleduje zájmy zaměstnavatele. V římském právu existoval pak též vztah, kdy se pracovník zavazuje, že zhotoví dané dílo, danou hmotnou věc, to se nazývá *locatio conductio operis*. Vztahy zde existují mezi lokátorem a konduktorem.

První právem definované úpravy ochrany zájmů zaměstnavatele v našich zemích vznikaly ve středověku. Jedním z prvních významných dokumentů je *Ius regale montanorum* z roku 1305 (některé zdroje uvádí rok 1300, přesné datum vydání tohoto zákoníku nelze s jistotou potvrdit). Tento dokument vznikl na podnět krále Václava II. v souvislosti s obrovským rozmachem hornictví v Kutné Hoře. *Ius regale montanorum* vzniklo pod velkým vlivem římského práva, nicméně není pouhým převzetím. Nejvýznamnější část tohoto zákoníku je jeho první kniha, která upravuje postavení a vztahy zúčastněných osob. Tento dokument kodifikoval

pravidla pro bezpečnost práce, délku pracovní doby i výplatu mezd. Jde o unikátní dokument pro české země, který byl na svou dobu velmi pokrokový.

Ve středověku a novověku na našem území existovala další pracovně-právní opatření, která právně upravovala ochranu zájmů zaměstnavatele. V dobách feudálních a v dobách stavovské monarchie byla tato byla pracovní smlouvy omezeny na města. Rozlišujeme smlouvy čelední, tovaryšské a učednické.

Čelední smlouvy byly obdobou pracovní smlouvy na dobu určitou. Tato smlouva se uzavírala mezi vrchností a čeledí každoročně 11. listopadu na svátek svatého Martina, obvykle na období jednoho roku.

Tovaryšské a učednické smlouvy spadaly pod kompetence jednotlivých cechů. Nicméně všechny tyto vztahy byly silně ovlivňovány nevolnictvím.

Další významnou právní normou byl Všeobecný rakouský občanský zákoník (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, ABGB), který byl vyhlášen císařským patentem č. 946/1811 Sb. z.s. Zákoník upravoval povinnosti zaměstnavatele co se týče pracovních úrazů a nemocí z povolání. Zaměstnavatel musel ručit jednak za zdraví a ochranu života zaměstnance a újmy musel zaměstnavatel hradit z vlastních nákladů. Též musel zajišťovat v rozumné míře ochranu zaměstnance při provádění práce. Zákoník též kodifikuje zánik nároků. Zákoník chrání zaměstnavatele před předčasným rozvázáním služebního poměru bez důležitého důvodu, kdy mohl při předčasném vystoupení zaměstnaného zaměstnavatel žádat náhradu škody.

V roce 1916 byla přijata novela občanského zákoníku, což představovalo další významný mezník ve vývoji pracovního práva. Tato novela se dotkla zejména úprav vyplácení mezd a dále náhrady mezd v případě překážek při plnění práce na straně zaměstnavatele.

### 3.2 V letech 1918–1991

Po roce 1918 byla při příležitosti vzniku samostatného Československého státu přenesena převažující část občanského zákoníku Rakousko-Uherského. Významné byly úpravy sociální politiky dle zákona č. 2/1918 Sb. Po zrodu republiky bylo uzákoněno trvání pracovní doby po dobu 8 hodin, nicméně v období hospodářské krize byly některé záruky tohoto zákona, co se týče sociální politiky, pozměněny.

Další významný mezník vývoje právní úpravy ochrany zájmů zaměstnavatele představovala okupace Československa a zřízení protektorátu výnosem o zřízení Protektorátu Čechy a Morava č. 75/1939 Sb. Pracovněprávní vztahy začaly být více podřízené protektorátní regulaci. Zejména došlo ke ztrátě autonomie zaměstnavatelů ve prospěch úřadu práce. Dříve platné podmínky sjednávání a ukončování smluvního poměru omezilo vládní nařízení z 21. prosince 1939 č. 323/1939 Sb, které předalo zrušování pracovních poměrů a přijímání pracovních sil do kompetence úřadu práce. Nacistické právo potíralo vnímání práv zaměstnavatele z pohledu soukromého práva, místo toho byla práva zaměstnavatele vnímána čistě z pohledu veřejného práva a říšských zájmů. V roce 1941 vládní nařízení č. 46/1941 Sb. o totálním nasazení dále umožňovalo zaměstnavateli v pozici protektorátního veřejného práva povolát zaměstnance.

Po osvobození Československa pozbyly protektorátní předpisy právní platnosti a znovu se ustanovila předrepubliková kontinuita. Kvůli poválečnému nedostatku pracovních sil se vytvořily úřady ochrany práce. Tyto úřady přiřazovaly zaměstnance na jednotlivá pracovní místa, dle dekretu č. 88/1945 Sb. Po roce 1948 byly započaty úpravy pracovního práva v souladu se socialistickou politikou. Pro zaměstnance byly vytvořeny umístěnky, které stanovovaly absolventům vysokých škol a některých odborných škol povinnost nastoupit do určitého zaměstnání. Byly upraveny podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dále došlo ke kodifikaci

odpovědnosti pracovníka za škodu způsobenou podnikem při výkonu povolání a ke kodifikaci odpovědnosti podniku při pracovních úrazech či při nemocích z povolání. Výsledkem úprav pracovního práva v období 50. let byl zmatečný a nepřehledný systém. Proto v roce 1965 došlo k vytvoření zákoníku práce 65/1965 Sb., který vešel v účinnost 1. 1. 1966.

### 3.3 1991–dodnes

#### (Počátky *oprávněných zájmů zaměstnavatele v užším smyslu*)

Po listopadové revoluci docházelo k nevyhnutelným celospolečenským změnám, a oblast práva a právních předpisů byla samozřejmě spíše z kategorie těch naléhavějších. Jednotlivé zákony se novelizovaly tak, aby byly „očištěny“ od socialistických prvků (či alespoň termínů), ale vzhledem k přeměně politického zřízení na pluralitní demokracii a k přechodu k tržnímu hospodářství se samozřejmě nemohlo jednat jen o tyto kosmetické změny.

Tak vešel 1. února roku 1991 v účinnost také zákon č. 3/1991 Sb., který novelizoval zákoník práce (1965). Kromě obligátních ustanovení ve stylu „*se slovo "socialistického" nahrazuje slovy "slušnosti a občanského" [soužití]*“<sup>47</sup> došlo např. k omezení počtu kogentních ustanovení<sup>48</sup> či k nutným úpravám v oblasti kolektivního práva, souvisejícím se vznikem zákonů č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Tato novela však mimo dalšího měla také zásadní význam pro předmět této práce, a to sice že spolu s ní přibyl v zákoníku práce (1965) i přímý předchůdce dnešního „oprávněného zájmu zaměstnavatele ve smyslu § 301 ZP písm. d) in fine“, tedy oprávněné zájmy zaměstnavatele jako jedna z hodnot přímo chráněných ve

---

<sup>47</sup> Čl. 1 bod 15. zákona č. 3/1991 Sb.

<sup>48</sup> BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovní právo*. Štvrté prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint, 2018. ISBN 978-80-89710-39-3. s. 50

výčtu povinností zaměstnance (pracovníků<sup>49</sup>). Ty byly ZP (1965) stanoveny v § 73, a 1. 2. 1991 došlo k této změně:

## § 73

### Základní povinnosti pracovníků

Pracovníci jsou povinni zejména

- a) pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a dodržovat zásady ~~soudružské~~ spolupráce **s ostatními pracovníky,**
- b) plně využívat pracovní doby a výrobních prostředků k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně, hospodárně a včas pracovní úkoly,
- c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,
- d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim organizací a střežit a ochraňovat majetek ~~v socialistickém vlastnictví~~ **organizace** před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím **a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy organizace.**<sup>50</sup>

Je tedy patrné, že doplnění posledních slov do odstavce d) bylo jedinou ryze funkční změnou. Důvodová zpráva<sup>51</sup> k tomuto dodatku žádné vysvětlení nepodává,

---

<sup>49</sup> Slova „pracovník“ a „organizace“ byla s účinností od 1. 6. 1994 nahrazena slovy „zaměstnanec“ a „zaměstnavatel“ zákonem č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

<sup>50</sup> Porovnání znění ZP (1965) účinného do 1. 2. 1991 se zněním účinným od tohoto data. Změny jsou vyznačeny přeškrtnutým (=slova účinná pouze před předmětným datem) či tučným (=slova účinná pouze od předmětného data) písmem.

<sup>51</sup> Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění a doplňuje zákoník práce. *Tisk č. 261 Federálního shromáždění ČSFR 1991, VI. volební období.* Dostupné z: [https://psp.cz/eknih/1990fs/tisky/t0261\\_01.htm](https://psp.cz/eknih/1990fs/tisky/t0261_01.htm)

ovšem kolektiv autorů dobového komentáře uvádí, že „[t]ím je míněna i povinnost nezneužívat poznatky získané v mateřské organizaci ve prospěch případných konkurenčních zájmů jiných zaměstnavatelů, u nichž je pracovník zaměstnán v souběžném (vedleším) pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jde o dočasné vyplnění mezery v právním řádu do doby, než budou případy tzv. nekalé soutěže a s tím související otázky upraveny v obchodním právu.“<sup>52</sup>

Od této doby až do současnosti se však znění výčtu základních povinností zaměstnance v podstatě nezměnilo – za dobu účinnosti ZP (1965) fakticky<sup>53</sup> vůbec, do „nového“ zákoníku práce, účinného od 1. ledna 2007 bylo také přeneseno téměř doslovně {a konkrétně písm. c) a d) zcela doslovně}<sup>54</sup>, a od té doby se nezměnilo již vůbec.

Co se s novým zákoníkem práce změnilo, bylo uvození těchto práv, kdy z jejich nadpisu bylo odstraněno slovo „zejména“. Důvodová zpráva<sup>55</sup> uvádí, že tím mělo dojít ke změně z výčtu demonstrativního na taxativní, ovšem vzhledem k tomu, že jde o – jak vyplývá z názvu hlavy<sup>56</sup> – seznam toliko „základních“ povinností zaměstnance, rozhodně jej nelze považovat za uzavřený či úplný ve vztahu k povinnostem zaměstnanců obecně. Nadto lze minimálně z teoretického hlediska mít pochybnosti o tom, nakolik vypuštění slova „zejména“ znamená zároveň i významový posun ke slovu „pouze“ či „jen“. Zákon navíc nepřiznává kategorii *základních* povinností (s jedinou zdánlivou výjimkou v § 37, která bude rozebrána níže) zaměstnance odlišnou, zvláštní ochranu – jejich výslovné označení

---

<sup>52</sup> VOTRUBA, Svatopluk a Václav ŠUSTA. *Zákoník práce a s ním souvisící předpisy v úplném znění, Díl 3: Výklad pro praxi*. Praha: Hříbal, 1991. s. 202. ISBN 80-900892-2-4.

<sup>53</sup> Jediná změna – viz poznámka pod čarou č. 49

<sup>54</sup> Pro znění účinné k dnešnímu dni viz podkapitolu 2.2.3

<sup>55</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>56</sup> „Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiné povinnosti zaměstnanců, zvláštní povinnosti některých zaměstnanců a výkon jiné výdělečné činnosti“. Hlava II části třinácté ZP.

za takové může mít význam jen interpretační, a interpretací samozřejmě lze stejně tak dospět k tomu, že i povinnost, která za takovou explicitně označena není, má charakter povinnosti *základní*. Pochybnosti o taxativnosti základních povinností zaměstnance, respektive vůbec o určitosti tohoto pojmu, vyvolává i samotný zákoník práce, když

- 1) v § 106 hovoří o znalosti „*základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele*“<sup>57</sup> – pakliže mohou základní povinnosti vyplývat dokonce i z ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele, těžko lze o zákonném výčtu hovořit jako o uzavřeném.
- 2) § 37 ukládá zaměstnavateli povinnost zaměstnance nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru písemně informovat „*o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru*“<sup>58</sup>, ovšem zároveň stanoví výjimku, že „*[p]ovinnost písemně informovat zaměstnance o **základních** právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměr na dobu kratší než 1 měsíc*“<sup>59</sup>, přičemž z kontextu je zřejmé, že jde stále o tentýž soubor práv a povinností. Bylo by i logicky nesmyslné, aby zaměstnavateli u pracovního poměru na kratší dobu odpadla povinnost informovat zaměstnance o *základních* povinnostech, ale přetrvávala by povinnost informovat jej o právech a povinnostech vůbec, resp. o jiných než základních. To potvrzuje i výklad odborných komentářů k tomuto ustanovení, když je – při jejich vzájemném porovnání<sup>60</sup> – zřejmé,

---

<sup>57</sup> § 106 odst. 4 zákoníku práce

<sup>58</sup> § 37 odst. 1 zákoníku práce. Pozn.: Citované znění celého ustanovení vychází ze směrnice ES č. 91/533/ECC, které se již od roku 2001 obdobně promítlo i do § 32 zákoníku práce (1965).

<sup>59</sup> § 37 odst. 4 zákoníku práce

<sup>60</sup> {Detaily publikací jsou uvedeny ve Zdrojích}



že užívají slova „základní“ zcela volně a nečiní rozdíly v právech a povinnostech podle prvního a čtvrtého odstavce předmětného ustanovení.

Z těchto důvodů se tedy autor této práce přiklání spíše k pohledu Margerity Vysokajové, výslovně uvádějící, že jde o seznam demonstrativní<sup>61</sup>; ovšem lze rozumět i značné<sup>62</sup> části odborných publikací (včetně těch, jež se přímo zabývaly srovnáním starší a novější právní úpravy<sup>63</sup>), které vnímají tento odstavec v novém zákoníku práce jako taxativní.

Ještě však k oné „dočasnosti“ rozšíření povinností zaměstnance o povinnost „*nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy organizace*“: jak bylo uvedeno, mělo se jednat o provizorní úpravu do doby, než materii tzv. nekalé soutěže upraví předpis obchodního práva. Historická metoda výkladu<sup>64</sup> může významně přispět k rozklíčování skutečného (alespoň původního) obsahu „těchto“ *oprávněných*

- 
- a) VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. s. 119
  - b) BĚLINA, Miroslav. § 37 [Informování o obsahu pracovního poměru]. In: BĚLINA, Miroslav et al. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 222.
  - c) HŮRKA, Petr, et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. 2017. ISBN 978-80-7554-132-1

<sup>61</sup> {A to shodně ve třetím (2007) až současném, sedmém (2017), vydání publikace (detaily všech jsou uvedeny ve Zdrojích).} Za všechny např.:

VYSOKAJOVÁ, Margerita. I. Základní povinnosti zaměstnanců. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, MORÁVEK, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margarita. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 169.

<sup>62</sup> Za všechny např. BĚLINA, Miroslav. § 301 [Základní povinnosti zaměstnanců]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 1171.

<sup>63</sup> KUBÍNKOVÁ, Marcela. *Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy: s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. Praha: Sondy, 2006. Paragrafy do kapsy. ISBN 80-868-4615-6. s. 300

<sup>64</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 5., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. Právníké učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-233-2. s. 135

*zájmů zaměstnavatele*. Pro to je ovšem v tomto případě naprosto zásadní dokonalá orientace v chronologickém sledu událostí:

31. leden 1991	zákon č. 3/1991 Sb., rozšiřující výčet povinností tak, jak bylo uvedeno, vstupuje v platnost
1. únor 1991	zákon č. 3/1991 Sb. nabývá účinnosti
červen–prosinec 1991 (přesné datum není uvedeno, avšak zřejmě po 31. květnu)	výše zmíněná publikace <sup>65</sup> hovoří o dočasnosti do doby, než budou tzv. nekalosoutěžní ustanovení upravena v obchodním právu
18. prosinec 1991	zákon č. 513/1991 Sb., Obchodní zákoník, který skutečně upravuje problematiku nekalé soutěže, vstupuje v platnost
1. leden 1992	zákon č. 513/1991 Sb., Obchodní zákoník, vstupuje v účinnost

**Tabulka 1 - časový průběh zákonné úpravy tzv. nekalé soutěže [Autor]**

Ze shora uvedené tabulky je dobře patrné, že úprava provedená novelou zákoníku práce (1965) skutečně pokryla období necelého jednoho roku (1. únor 1991 – 31. prosinec 1991), než vešel v účinnost zákon č. 513/1991 Sb. (dále také jen „obchodní zákoník“), který již nekalosoutěžní jednání upravoval. To by nasvědčovalo tomu, že obsahem *oprávněných zájmů zaměstnavatele* ve smyslu tehdejšího § 73, resp. současného § 301 zákoníků práce, mohlo původně být to (ne

<sup>65</sup> Viz pozn. pod čarou č. 52

nutně však „všechno to“), co následně upravil obchodní zákoník v části týkající se nekalé soutěže:

*„zejména:*

- a) klamavá reklama,*
- b) klamavé označování zboží a služeb,*
- c) vyvolávání nebezpečí záměny,*
- d) parazitování na pověsti podniku, výrobků či služeb jiného soutěžitele,*
- e) podplácení,*
- f) zlehčování,*
- g) porušování obchodního tajemství,*
- h) ohrožování zdraví spotřebitelů a životního prostředí.“<sup>66</sup>*

Z tohoto výčtu by za jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele bylo možno – typově – považovat zejména bod g), případně ještě f)<sup>67</sup>. Tento kazuistický seznam případů, které mohou být považovány za nekalou soutěž, zákon<sup>68</sup> dále vykládá – tak tedy *zlehčováním* se rozumí *„jednání, jímž soutěžitel uvede nebo rozšiřuje o poměrech, výrobcích nebo výkonech jiného soutěžitele nepravdivé údaje způsobilé tomuto soutěžiteli přivodit újmu“<sup>69</sup>, porušením obchodního tajemství je, pokud jednajíc osoba pro sebe či pro jiného využije v hospodářské soutěži využitelné obchodní tajemství, o němž se dozvěděla v souvislosti se svým pracovním poměrem k soutěžiteli, nebo takové tajemství*

---

<sup>66</sup> § 44 odst. 2 obchodního zákoníku v původním znění, účinném 1. 1. 1992 – 31. 12. 2000. Tento seznam se však během let téměř nezměnil a dodnes jej lze v jen minimálně pozměněné podobě nalézt v § 2976 občanského zákoníku, jenž úpravu nekalé soutěže v podstatě přejal z obchodního zákoníku.

<sup>67</sup> Pozn.: všechny tyto body jsou součástí předmětného výčtu dodnes, ovšem písmenné označení zcela zachováno nebylo.<sup>68</sup> V tomto případě lhostejno, zda obchodní či občanský zákoník.

<sup>68</sup> V tomto případě lhostejno, zda obchodní či občanský zákoník.

<sup>69</sup> § 50 obchodního zákoníku ve všech zněních

neoprávněně sdělí jiné osobě či zpřístupní. K tomu je třeba dodat, že obchodním tajemstvím se rozumí „*veškeré skutečnosti obchodní, výrobní či technické povahy související s podnikem, které mají skutečnou nebo alespoň potenciální materiální či nemateriální hodnotu, nejsou v příslušných obchodních kruzích běžně dostupné, mají být podle vůle podnikatele utajeny a podnikatel odpovídajícím způsobem jejich utajení zajišťuje.*“<sup>70</sup> Zjednodušeně by se tato jednání dala označit za „pmlouvání“ či očerňování a za zneužívání know-how. Obchodní zákoník však takové jednání upravuje pro oblast hospodářské soutěže – typickým příkladem jednajícího v rozporu s ním může být zaměstnanec, který po odchodu od zaměstnavatele založí vlastní společnost, a o původním zaměstnavateli rozšiřuje nepravdivé pomlouvačné informace, nebo k podnikání využívá kontaktů získaných v tomto předchozím zaměstnání, které by jinak nezískal. Jak konstatoval Nejvyšší soud ČR v usnesení sp. zn. 32 Odo 1464/2006<sup>71</sup>, nekalosoutěžního jednání se sice může dopustit i zaměstnanec, který sám soutěžitelem není, ovšem jen tehdy, pokud má na výsledku konkurenčního boje dvou soutěžitelů jiný vlastní zájem. „Běžný“ zaměstnanec, který ku příkladu šíří pomluvy o svém zaměstnavateli třeba „jen“ proto, aby se mu pomstil, aby mu způsobil újmu, když naopak ze svého jednání sám žádnou výhodu nemá, tedy nebude odpovědný z titulu nekalosoutěžního jednání. Vzhledem k tomu, že tvorba právních předpisů či novel může někdy z různých důvodů (mezi nimiž bychom jistě našli potřebu rychlé přeměny vyvolanou změnou politického režimu) probíhat ne zcela systémově, však nelze vyloučit, že původním záměrem novely provedené zákonem č. 3/1991 Sb. skutečně mohlo být pouze přechodné „pokrytí“ relativně specifické situace, kdy se ze zaměstnance následně stane konkurenční soutěžitel. Mírně odlišnou možností by mohlo být, že „jednáním v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele“ bylo míněno jednání sice druhově

---

<sup>70</sup> § 17 obchodního zákoníku ve všech zněních, podobně však i § 504 občanského zákoníku

<sup>71</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 32 Odo 1464/2006

stejně, avšak zcela záměrně se vztahující na jednání zaměstnance obecně (bez ohledu na to, zda je či není soutěžitelem).

Zákon č. 3/1991 Sb. však termín „oprávněné zájmy“ vnesl ještě do jiného ustanovení zákoníku práce z roku 1965 – do § 18. Ten se ve zkratce týkal účasti zaměstnanců (pracovníků) na vedení organizace, a po novele, kdy byl kompletně přepracován, obsahoval i zcela nový odstavec pátý: *„Členové příslušného odborového orgánu jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením **mlčenlivosti** mohlo dojít k porušení státního, hospodářského nebo služebního tajemství, nebo **oprávněných zájmů organizace**. Tato povinnost trvá i po dobu jednoho roku po skončení výkonu funkce, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak.“*<sup>72</sup> Oprávněné zájmy organizace (zaměstnavatele<sup>73</sup>) se tedy i zde vyskytovaly v souvislosti s povinností zachovávat mlčenlivost, podobně, jak bylo rozebráno v předchozím odstavci.

Z těchto důvodů si tedy autor této práce dovoluje vyjádřit domněnku, že původně zamýšleným obsahem oprávněných zájmů podle § 301 písm. d) in fine dnešního zákoníku práce, ve skutečnosti mohla být buď

- ochrana před konkurenčním jednáním zaměstnanců či bývalých zaměstnanců, spočívající ve zneužívání obchodního tajemství, případně snad i ve zlehčování, nebo
- ochrana před jednáním stejného druhu, avšak zcela záměrně neomezená požadavkem konkurenčnosti, tedy vztahující se i na

---

<sup>72</sup> § 18 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb. ve znění po novele provedené zákonem č. 3/1991, účinném od 1. 2. 1991 do 31. 12. 2000. Tučně vyznačená slova jsou zvýrazněním autora práce.

<sup>73</sup> Viz pozn. pod čarou číslo 49.

zaměstnance, kteří na výsledku hospodářské soutěže žádný přímý zájem nemají.

S jistotou však lze tvrdit, že dnešní obsah tohoto ustanovení je poněkud širší, jak již bylo nastíněno v kapitole předchozí, a jak bude dále rozebráno v té následující.

## 4 PRÁVNÍ ÚPRAVA OPRÁVNĚNÝCH ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE A JEJICH OCHRANY DE LEGE LATA

S ohledem na výše uvedené<sup>74</sup> lze oprávněné zájmy zaměstnavatele jakožto subjektu pracovněprávního vztahu rozdělit na ty, jejichž ochrana je odbornou literaturou a judikaturou spatřována právě v § 301 písm. d) *in fine* zákoníku práce, a na ty ostatní, jejichž ochrana vyplývá z jiných ustanovení či předpisů. Takové dělení je však čistě teoretické, a jakkoliv se může promítnout např. i v aplikační, rozhodovací rovině, pro praxi z pohledu zaměstnavatele, ale i zaměstnance, by příliš praktickým nebylo – už jen proto, že laik pravděpodobně ani nebude vědět, z jakého titulu je ten či onen zájem chráněn. Naopak i široké veřejnosti je poměrně zjevné dělení na újmu majetkovou a nemajetkovou<sup>75</sup>, proto se jej tedy přidrží i tato kapitola.

V této souvislosti je vhodné také připomenout, že subjektivní práva nemusí určitému subjektu vyplývat pouze z toho titulu, že mu je právní norma explicitně přiznává, ale mohou vyplývat též z jeho oprávněného požadavku na to, aby se ostatní subjekty chovaly podle právních norem – ať již mají povinnost konat, zdržet se konání, či něco strpět.<sup>76</sup> Tak tedy i ochrana zájmů zaměstnavatele je často uskutečňována prostřednictvím požadavku právními předpisy kladeného na zaměstnance.

---

<sup>74</sup> Viz podkapitolu 2.2

<sup>75</sup> K tomu více podkapitola 2.1.5

<sup>76</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 5., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. Právnícké učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-233-2. s. 149

## 4.1 Ochrana majetkových zájmů

V současném zákoníku práce je odpovědnost zaměstnance za materiální újmu, tedy škodu, upravena komplexně (tedy nedojde k subsidiárnímu užití občanského zákoníku), avšak v několika různých režimech. Ty lze kategorizovat např. podle toho, zda jde o odpovědnost obecnou, či zvláštní (ve smyslu „veškerá jiná, než označená zákoníkem práce jako obecná“ – konkrétně tedy jde o povinnost nahradit schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, povinnost nahradit škodu vzniklou ztrátou svěřené věci, ale i o povinnost k náhradě škody v případě nesplnění prevenční a zakročovací povinnosti).<sup>77</sup> Všechny jednotlivé druhy lze však posuzovat také kritériem vztahu zaměstnance ke vzniklé škodě – tedy zda (zjednodušeně):

- 1) původcem škody sám ani nebyl,
- 2) je původcem škody, avšak jen takové, za níž odpovídá  
v *základním*<sup>78</sup> režimu, čistě ze své pozice zaměstnance i bez  
dalšího, či
- 3) má ke vzniklé škodě zvláštní, dopředu založený, odpovědnostní  
vztah.

Podle uvedeného schématu budou členěny následující subkapitoly.

Některé aspekty jsou však upraveny společně pro všechny typy povinností zaměstnance k náhradě škody.

---

<sup>77</sup> Např. HLOUŠKOVÁ, Pavla. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2019. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-5541-901. s. 418

<sup>78</sup> Za účelem zřejmému odlišení od užší kategorie, označené § 250 ZP jako odpovědnost „obecná“, bude takto definovaná odpovědnost označována za *základní*.



### 4.1.1 Prevenční povinnost

Zaměstnanec je obecně povinen „*počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě [...], nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení*“.<sup>79</sup> K této obecné prevenční povinnosti zákoník práce zaměstnanci ukládá ještě povinnost oznamovací (musí na hrozbu škody upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance)<sup>80</sup>, a omezeně dokonce i povinnost zakročovací – nebrání-li v tom zaměstnanci závažná okolnost a nevystaví-li tak sebe, ostatní zaměstnance, nebo osobu blízkou<sup>81</sup>, vážnému nebezpečí<sup>82</sup>, je povinen v případě zaměstnavateli hrozící škody zakročit.<sup>83</sup>

V návaznosti na to § 251 zákoníku práce stanoví, že pokud vědomé nesplnění zakročovací či oznamovací povinnosti povede ke vzniku škody, kterou nelze nahradit jinak (např. celou ji vymoci po zjištění škůdci), může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat, aby se na náhradě podílel. I s ohledem na to, že zaměstnanec v tomto případě není primárním původcem škody, po něm však nemůže být vyžadována náhrada celé škody, oprávněnou výši náhrady je navíc třeba určit s přihlédnutím k dalším souvisejícím aspektům – zákoník práce uvádí konkrétně okolnosti, „*kteřé bránily splnění povinnosti*“, a význam škody pro zaměstnavatele, ovšem jde o výčet demonstrativní, uvozený slovem „*zejména*“. Příkladem si lze představit situaci, kdy zaměstnanec neplní svou ohlašovací povinnost, ale ke vzniku škody nakonec jen shodou okolností nedojde, protože hrozbu zaregistruje nadřízený, který jde právě okolo. Pokud po důrazném poučení tohoto zaměstnance jeho vinou ke vzniku škody stejného druhu skutečně dojde o

---

<sup>79</sup> § 249 odst. 1 zákoníku práce

<sup>80</sup> § 249 ods. 3 zákoníku práce

<sup>81</sup> Pozn.: novelou vyplývající ze zákona č. 285/2020 Sb. se s účinností od 30. 7. 2020 tento okruh osob, jejichž případné vážné ohrožení vylučuje zasahovací povinnost, rozšiřuje obecně na všechny fyzické osoby.

<sup>82</sup> § 249 odst. 2 zákoníku práce

<sup>83</sup> § 249 odst. 2 zákoníku práce

týden později, může se předcházející incident promítnout ve stanovení výše požadované náhrady. V žádném případě však nesmí být brány v potaz např. majetkové poměry zaměstnance – to by bylo v rozporu s principem rovného zacházení a zákazem diskriminace; kromě toho, zaměstnavatel ani není oprávněn tyto osobní údaje zjišťovat.<sup>84</sup>

Zároveň maximální výše plnění je v těchto případech omezena na částku rovnající se trojnásobku zaměstnancova průměrného měsíčního výdělku (jde tedy o limit vůči zaměstnanci ještě mírnější, než u obecné úpravy).<sup>85</sup> Důkazní břemeno leží na straně zaměstnavatele.<sup>86</sup>

#### **4.1.2 Základní povinnost zaměstnance k náhradě škody**

V případě, že zaměstnanec „*porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním*“<sup>87</sup> škodu sám zavinil, bude se tato nahrazovat v režimu § 250 zákoníku práce. Zaměstnavatel má potom nárok na náhradu skutečné škody v plné výši (tedy nikoliv jen podílu), avšak nebyla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, či po zneužití jiných návykových látek, je tento nárok omezen maximálně na částku rovnající se čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku před porušením rozhodující povinnosti. Pokud naopak byla způsobena úmyslně, může požadovat i náhradu ušlého zisku. Na tomto místě je vhodné zvláště upozornit na fakt, že jde skutečně o dvě různé úpravy zvýšené ochrany zaměstnavatele, které se od sebe liší – jednáním v opilosti či po zneužití jiných návykových látek, avšak nedbalostním, se sice „prolomí“ omezení co do

---

<sup>84</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2019. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-5541-901. s. 411

<sup>85</sup> § 258 zákoníku práce

<sup>86</sup> § 250 odst. 3 zákoníku práce

<sup>87</sup> § 250 odst. 1 zákoníku práce

maximální možné výše nároku (vázané na průměrný výdělek), ovšem domáhat se ušlého zisku by ani tak nebylo možné.

U obecné (ve smyslu § 250 zákoníku práce) odpovědnosti za škodu je také třeba zdůraznit omezení plynoucí z limitace uplatnitelnosti jen na ta jednání, která mají souvislost s plněním pracovních povinností. Třebaže by chování zaměstnance mělo jiný těsný vztah k výkonu práce (např. místem události by bylo pracoviště), pokud nejsou kumulativně splněny podmínky vztahu k plnění pracovního úkolu:

- a) místního,
- b) časového a
- c) věcného.

Hledisko věcné (vnitřního vztahu) má ovšem největší význam. Škoda, způsobená zaměstnancovou činností nesledující plnění pracovního úkolu, ale např. své vlastní zájmy (jako krádež plynu), je excesem z povinnosti vyplývající z pracovního poměru, byť by k ní došlo i na pracovišti a v pracovní době.<sup>88</sup> Za škody z takového jednání pak bude viník odpovědný podle předpisů občanského zákoníku, zpravidla tedy v plné výši.

V praxi může docházet k situacím, u kterých na první pohled nemusí být zcela zjevná příčinná souvislost, resp. rozhodující příčina vzniku škody. Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 300/2001 shledal, že příčinný vztah mezi porušením pracovních povinností zaměstnance sice musí být postaven najisto, nesmí být jen spekulací, na druhou stranu však „[z]aviněné porušení pracovních povinností zaměstnancem nemusí být jedinou příčinou vzniku škody; musí však být jednou z příčin, a to příčinou důležitou, podstatnou a značnou.“<sup>89</sup> Při posuzování vztahu příčin k nastalé škodě je třeba každý případ řešit s ohledem na okolnosti

---

<sup>88</sup> Rozhodnutí krajského soudu v Ústí n. L. z 9. února 1961, 11 Co 28/61

<sup>89</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. února 2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001

konkrétního případu. „[p]rotože příčinná souvislost je zákonitostí přírodní a společenskou“<sup>90</sup>

Tyto principy se však neomezují jenom na rozhodování o tom, zda chování zaměstnance vůbec bylo příčinou vzniku škody, ale i o tom, zda je subsumovatelné pod odpovědnost obecnou, nebo zda jde toliko o zanedbání některého z prevenčních typů povinnosti. Pokud řidič autobusu spatří, že z motorového prostoru vychází dým, autobus odstaví, domluví se s dispečerem na setrvání na místě do příjezdu mechaniků, avšak po nějaké době se z vlastní vůle rozhodne cestu přece jen dokončit, pak bude za případně nastalý požár odpovědný v režimu obecné odpovědnosti, protože, ač nebyl primárním původcem závady na vozidle, právě jeho chování již po oznámení závady (tedy řádném splnění oznamovací povinnosti) mělo na vznik škody největší vliv.<sup>91</sup>

Do kategorie základních povinností lze však řadit i odpovědnost, která není upravena v díle „Obecná povinnost nahradit škodu“, ale – snad trochu nesystematicky – ve „Společných ustanoveních o povinnosti zaměstnance nahradit škodu“<sup>92</sup>: způsobí-li zaměstnanec škodu úmyslným jednáním, které je v rozporu s dobrými mravy, bude povinen ji nahradit bez ohledu na to, že jiné své právní povinnosti neporušil.

Důkazní břemeno i u základní odpovědnosti za škodu leží na straně zaměstnavatele.

---

<sup>90</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. února 2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001

<sup>91</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3555/2013

<sup>92</sup> Díl 5. hlavy II. jedenácté části zákoníku práce

### 4.1.3 Zvláštní povinnost zaměstnance k náhradě škody

Zákoník práce zná dva instituty zpřísněné povinnosti zaměstnance k náhradě škody. Oběma je společné, že jim předchází písemná dohoda či potvrzení, a že odpovědnost zaměstnance je zásadně objektivní.

#### 4.1.3.1 Odpovědnost za svěřené hodnoty

Ke vzniku povinnosti k náhradě škodu na svěřených hodnotách (za něž *„se považují hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny“*<sup>93</sup>) je bezvýjimečně třeba uzavření písemné „dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování“. Ta může být uzavřena samostatně, nebo může být součástí samotné pracovní smlouvy<sup>94</sup>, a vyloučena není ani u pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Kontrahentem takové dohody nesmí být osoba mladší osmnácti let (i kdyby již byla plně svéprávná v důsledku přiznání svéprávnosti soudem či uzavření manželství) a stejně tak ani osoba s omezenou svéprávností, a to ani v zastoupení.

Co se týče věkové hranice, z dikce zákona nevyplývá, že by se měl požadavek zletilosti aplikovat toliko na subjekt zavazující se ke zvýšené míře odpovědnosti, tedy zaměstnance, lze však přisvědčit názoru kolektivu autorů pod vedením Kláry Valentové, když uvádí, že pokud by nezletilému zaměstnavateli byla odepřena možnost uzavírat tyto dohody, vedlo by to *„k neodůvodněnému*

---

<sup>93</sup> § 252 odst. 1 zákoníku práce

<sup>94</sup> R 12/1976 civ.; Sbíрка soudních rozhodnutí a stanovisek, 2-3/1976

*zhoršení jeho postavení vůči ostatním zaměstnavatelům.*“<sup>95</sup> Autor této diplomové práce si stejný názor dovoluje podpořit ještě teleologickou metodou interpretace:

Lze spatřovat dva základní důvody, pro něž se v oblasti závazkového práva vůbec omezuje svéprávnost:

- 1) Ochrana fyzické osoby, u které se předpokládá, že by na sebe v důsledku svého ne zcela dovršeného rozvoje rozumové vyspělosti mohla vzít příliš těžké břemeno povinností či odpovědnosti, které by na sebe jinak možná nevzala.
- 2) Ochrana ostatních fyzických či právnických osob před **protiprávními** následky neuváženého jednání osob s nezavršenou rozumovou vyspělostí. Podstatným kritériem je však ona potenciální protiprávnost. Zdá se spravedlivé ochraňovat ostatní účastníky právních vztahů před vznikem škody vzniklé tak, že si šestileté dítě objedná panenku na zakázku v hodnotě průměrné měsíční mzdy, ale svému „závazku“ posléze nedostojí, neboť ani nechápe hodnotu peněz. Pokud by však v průběhu výroby cena podobných panenek na trhu vzrostla na dvojnásobek, těžko by bylo lze jako spravedlivé označit chování zhotovitele, kdyby panenku najednou odmítl prodat s poukazem na to, že byla objednána neuváženě (byť by tomu tak ve skutečnosti opravdu bylo). Účelem právní úpravy svéprávnosti jistě není poskytovat „rozumnějším“ subjektu ochranu i pro takovéto hypotetické situace.

První důvod lze zřejmě vyloučit, protože v kontextu ostatních povinností zaměstnavatele s sebou právě tato jedna žádné zvláštní riziko nenesou. Stejně tak je těžko představitelné, že by zaměstnancům, nebo i ostatním osobám, měla vznikat

---

<sup>95</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. s. 774

nějaká újma v důsledku jaksi neuváženě užívaného institutu dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty – zaměstnanec se k této dohodě zavazuje dobrovolně, navíc, jak bylo řečeno, ten plně svéprávný je.

Podstatné je, že tato dohoda nemůže chránit hodnoty, které nejsou předmětem obratu (jako třeba pracovní prostředky, svěřený mobilní telefon, služební vůz apod.). Naproti tomu se však platná dohoda bude vztahovat na všechny předměty obratu obecně – dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty, v níž bude specifikováno, že těmito hodnotami je hotovost, bude stejně tak aplikovatelná i na škodu způsobenou na jiných hodnotách, např. na zboží. Z pohledu právní jistoty bude tedy většinou výhodnější rovnou koncipovat jako generální, bez vymezení konkrétních hodnot. Dalším základním znakem je, že zaměstnanec musí mít možnost po celou dobu s hodnotami osobně nakládat.

Schodek (pro zaměstnavatele negativní rozdíl mezi účetní evidencí a skutečným stavem hodnot), který je předpokladem vzniku odpovědnosti, se zjišťuje obvykle inventarizací, zaměstnavatel však může využít i jiných vhodných důkazních prostředků – musí pouze věrohodně prokázat vznik schodku a existenci dohody, zavinění zaměstnance se poté předpokládá. Zaměstnanec se může povinnosti k náhradě zprostit, prokáže-li, že schodek vznikl bez jeho zavinění.

#### **4.1.3.2 Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí**

Druhým typem zvláštní, zpřísněné odpovědnosti zaměstnance, je odpovědnost za škodu vzniklou „*ztrátou nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení.*“<sup>96</sup> I v tomto případě platí, že se odpovědnost zaměstnance presumuje,

---

<sup>96</sup> § 259 odst. 1 zákoníku práce

kdy tento se povinnosti ztrátu nahradit může zcela či částečně zprostit, prokáže-li, že nevznikla (zcela) jeho vinou.<sup>97</sup>

Škoda, kterou nelze odčinit navrácením v předešlý stav, se hradí v penězích, a nebyla-li způsobena úmyslně, v opilosti či po požití jiných návykových látek, je její výše omezena na čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku daného zaměstnance.

## 4.2 Ochrana nemajetkových zájmů

Ochrana zájmů nemajetkových ve vztahu k zaměstnanci vyplývá zejména z oprávněných zájmů zaměstnavatele ve smyslu § 301 písm. d) zákoníku práce, tak jak byla vymezena výše<sup>98</sup>

### 4.2.1 Ochrana před neoprávněnou kritikou

Prvním druhem poškození dobrého jména zaměstnavatele *largo sensu* může být takové jednání zaměstnance, které bude přímou kritikou zaměstnavatele. Často půjde zároveň o jednání úmyslné – v tom případě lze navíc rozlišovat mezi situacím, kdy zjevně jedinou či výrazně převažující motivací zaměstnance je poškodit zaměstnavatele, a situacím, kdy hlavním záměrem je dosažení nápravy prostřednictvím upozornění veřejnosti na problémy s celospolečenským dopadem (tzv. whistleblowing<sup>99</sup>). Zaměstnanec se ovšem může přímé kritiky svého zaměstnavatele dopustit též nedbalostně. Takovým jednáním by ku příkladu mohlo být, kdyby zaměstnanec omylem zaměnil adresu příjemce e-mailové zprávy, a ta tak namísto manželce dorazila bývalému spolužákovi ze základní školy, který nyní

---

<sup>97</sup> § 255 zákoníku práce

<sup>98</sup>

<sup>99</sup> MATZNER, Jiří. Whistleblowing – hrdinství, nebo udavačství? *Právní prostor* [online]. 2015, 14.07.2015 [cit. 2020-03-12]. ISSN 2336-4114. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/whistleblowing-hrdinstvi-nebo-udavacstvi>



pracuje jako reportér v médiích. Jak bude dále rozebráno, všechny tyto aspekty navíc hrají roli při posuzování o protiprávnosti konkrétního jednání.

#### ***4.2.2 Ochrana dobré pověsti a jména zaměstnavatele***

Druhým možným zásahem do zájmů zaměstnavatele může být i takové chování zaměstnance, které se zaměstnavatelem bezprostředně ani nesouvisí, ale přesto zde existuje vztah mezi tímto jednáním a pracovněprávním vztahem.

## 5 ZAHRANIČNÍ EXKURZ

V této části práce provedu srovnání stávající tuzemské právní úpravy a rozhodovací praxí ochrany zájmů zaměstnavatele se stavem na Slovensku a v Polsku. Slovensko bylo vybráno zejména z důvodu dlouhé společné právní, ale samozřejmě i sociokulturní, historie, pročež bude obzvláště zajímavé sledovat to, jakým směrem se naše země z téhož výchozího bodu vydaly, nakolik se různí jejich současná právní úprava, ale i rozhodovací praxe.

Srovnání s úpravou v těchto zemích bude dalším důležitým podkladem k úvahám *de lege ferenda* (viz následující kapitola).

### 5.1 Slovensko

#### 5.1.1 *Koncepce pracovního práva*

Systematika a zařazení slovenského pracovního práva v sobě nenechá zapřít společnou právní historii s Českem. Ostatně zákoník práce z dob Československa přetrval na Slovensku – byť samozřejmě několikrát novelizovaný – až do roku 2001, kdy byl s účinností od 1. dubna nahrazen současným pracovněprávním kodexem, zákonem č. 311/2001 Z. z., *Zákoník práce* {dále také jen „zákoník práce (SK)“<sup>100</sup>.

Stejně jako u nás, i na Slovensku platí, že základním pramenem pracovního práva jsou normativní právní akty, z nichž nejdůležitějšími jsou ústava<sup>101</sup> a ústavní zákony.<sup>102</sup> Základním zákonem je potom samostatný kodex – zmiňovaný zákoník práce (SK). Také jeho vztah k základnímu soukromoprávnímu předpisu – zákonu

---

<sup>100</sup> SLOVENSKO. *Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce.*

<sup>101</sup> SLOVENSKO. *Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky*

<sup>102</sup> BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovní právo. Štvrté prepracované a doplnené vydanie.* Bratislava: Sprint, 2018. ISBN 978-80-89710-39-3. s. 56

č. 40/1964 Zb., Občianský zákonník (dále také jen „OZSK“)<sup>103</sup> – je v hrubých rysech srovnatelný. Zákonník práce (SK) předepisuje jeho subsidiární užití, které, na rozdíl od české úpravy, není korigováno kritériem souladu se základními zásadami pracovního práva, zato je však vztaženo výhradně k první části (všeobecným ustanovením) OZSK<sup>104</sup>.

### **5.1.2 Ochrana oprávněných zájmů zaměstnavatele**

Náhradu škody ve slovenském zákonníku práce upravuje část osmá, která obdobně jako česká úprava zmiňuje napřed povinnost prevenční, včetně obdobné úpravy povinnosti zakročovací i oznamovací.

Také úprava obecné odpovědnosti, i odpovědností zvláštních, v zásadě kopíruje úpravu v České republice.

## **5.2 Polsko**

### **5.2.1 Koncepce pracovního práva**

Také polská koncepce pracovního práva je v základních rysech srovnatelná s českou – základním normativním aktem upravujícím práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů je zákoník práce {zákon ze dne 26. června 1974 (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141), *Kodeks pracy*, dále též jen „KP“}<sup>105</sup>, pojetí subsidiárního užití občanského zákoníku<sup>106</sup> je české úpravě ještě bližší, než to slovenské – civilní

---

<sup>103</sup> SLOVENSKO. Zákon č. 40/1964 Zb. - Občiansky zákonník

<sup>104</sup> § 1 odst. (4) Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

<sup>105</sup> POLSKO. Zákon ze dne 26. června 1974 (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141). Dostupný také z: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>

<sup>106</sup> POLSKO. Zákon ze dne 23. května 1964 (Dz. U. 1964 Nr 16 poz. 93). Dostupný také z: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19640160093/U/D19640093Lj.pdf>

kodeks se použije jen na věci *kodeksem pracy* neupravené, a zároveň je vyloučena aplikace těch ustanovení, která by byla v rozporu se zásadami pracovního práva.<sup>107</sup>

Nad oběma těmito zákony stojí ústava – *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.* (dále také jen „konstytucja“)<sup>108</sup>, která navíc upravuje otázky pracovního práva do většího detailu, než česká Listina (namátkou zaměstnanci přímo přiznává právo na placenou dovolenou či na dny pracovního klidu<sup>109</sup>) i než slovenská ústava (minimální věk zaměstnance<sup>110</sup>).

### 5.2.2 Ochrana oprávněných zájmů zaměstnavatele

Demonstrativní<sup>111</sup> výčet povinností zaměstnance je upraven art.<sup>112</sup> 100, § 2 KP, a to tak, že „zaměstnanec je povinen zejména:

1. využívat na pracovišti pracovní dobu,
2. dodržovat pracovní předpisy a stanovený pracovní řád,
3. dodržovat ustanovení zákonů a zásady vztahující se k ochraně bezpečnosti a zdraví při práci, jakož i předpisy požární ochrany,

---

<sup>107</sup> art. 300 KP; odlišností, která pro předmět této diplomové práce nemá zásadnější přímý význam, avšak jistě stojí za zmínku, je skutečnost, že v Polsku tyto zásady nejsou zákoníkem práce zcela vymezeny a jejich obsah je předmětem diskusí. Srov. WYPYCH-ŻYWICKA, Alina. Refleksje nad art. 300 Kodeksu pracy. *Studia Iuridica Lublinensia*. 2015, 24(3). DOI: 10.17951/sil.2015.24.3.97. ISSN 17316375. Dostupné také z: <https://journals.umcs.pl/sil/article/view/1932>

<sup>108</sup> POLSKO. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. 1997 Nr 78 poz. 483) Dostupný také z: <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm>.

<sup>109</sup> art. 66 konstytucje

<sup>110</sup> art. 65 ust. 3 konstytucje

<sup>111</sup> Srov. kapitolu 3.3 pojednávající o vymezení odpovídajícího ustanovení v českém zákoníku práce.

<sup>112</sup> Základní jednotkou členění polských kodexů jsou *artykuły* (články; pokud možno, má jít o jednu větu), ty se dále dělí na paragrafy, následují *punkty* (body) a *litery* (písmena). V podrobnostech viz: POLSKO. *Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie "Zasad techniki prawodawczej"* (Dz.U. 2002 nr 100 poz. 908). Dostupné také z: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20021000908>

4. *pečovat o pracoviště a příslušející majetek, uchovávat v tajnosti informace, jejichž zveřejněním by zaměstnavateli mohla vzniknout újma*<sup>113</sup>,
5. *zachovávat mlčenlivost stanovenou zvláštními ustanoveními,*
6. *dodržovat na pracovišti zásady sociálního soužití.*<sup>114</sup>

Oproti současné české právní úpravě<sup>115</sup> je zde jako povinnost zaměstnance výslovně stanovena povinnost mlčenlivosti *ex lege*, významné navíc je, že tato norma po zaměstnanci vyžaduje aktivní jednání („*uchovávat v tajnosti*“), nikoliv pouhé zdržení se chování, a nadto se vztahuje i na informace, které by ke vzniku újmy být jen mohly vést.

Čtvrtý bod výčtu zároveň *in principio* poměrně elegantně řeší i ochranu před vznikem majetkové újmy, navíc taktéž s jistým prvkem aktivního přičinění zaměstnance – zákon zaměstnanci neukládá povinnost toliko nepoškozovat majetek zaměstnavatele, ale o tento přímo i pečovat.

---

<sup>113</sup> V originále použitý pojem „szkoda“ je polským ekvivalentem újmy obecně, tedy škody (v terminologii současného českého práva) i nemajetkové újmy.

<sup>114</sup> art. 100, § 2 KP (překlad vlastní).

**Originální znění:** „Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.”

<sup>115</sup> Viz podkapitulu 2.2.3

## 6 ÚVAHY DE LEGE FERENDA

Před úvahami nad budoucností pracovněprávní úpravy tématu, o němž bylo pojednáváno, je samozřejmě nezbytné nejprve zhodnotit funkčnost a případné problémy úpravy stávající. V tom směru je na prvním místě třeba přiznat, že jakkoliv autor této práce spatřoval v mnoha ohledech prostor ke zlepšení, nezdá se, že by se v praxi jednalo o nejpálčivější problémy českého práva, ba ani českého pracovního práva. Ustálená judikatura dokládá, že v rozhodovací praxi soudů panuje vesměs shoda na tom, jaký je obsah povinností zaměstnance vůči zaměstnavateli, a jaké zájmy zaměstnavatele jsou do jaké míry ještě chráněny.

Anglické pořekadlo sice říká „If it ain't broke, don't fix it“<sup>116</sup> („Co není rozbité, neopravuj.“), avšak alespoň teoretické úvahy nad tím, jak stav věcí zlepšit, mohou být přesto podnětné. Konečně, srozumitelná a jednoznačná právní úprava je tím důležitější, čím křehčí a slabší účastníky právních vztahů si klade za cíl chránit, a v tomto ohledu se v rámci odvětví soukromého práva blíží tomu pracovnímu snad jen specifická oblast ochrany spotřebitele. Je navíc v zájmu nejen zaměstnance, ale i zaměstnavatele, aby byly jejich vzájemná práva a povinnosti jasně definovány, jedině tak lze předcházet nedorozuměním.

### 6.1 Možná úprava současného znění zákoníku práce

Nepříliš invazivním, a přesto, či právě proto, vhodným zásahem do současného znění zákoníku práce, by podle autora práce mohla být „pouhá“ změna závěrečných slov § 301 písm. d) v zásadě inspirovaná polským pracovním kodexem<sup>117</sup>, a to tak, že by celý paragraf zněl:

---

<sup>116</sup> If it ain't broke, don't fix it. In: *Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus* [online]. Cambridge University Press [cit. 2020-04-06]. Dostupné z: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/if-it-ain-t-broke-don-t-fix-it>

<sup>117</sup> Viz kapitola 5.2

## § 301

*Zaměstnanci jsou povinni*

- a) *pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,*
- b) *využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,*
- c) *dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,*
- d) *řádne hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a ~~nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele~~ zachovávat mlčenlivost ve věcech, jejichž zveřejněním by zaměstnavateli zjevně mohla vzniknout újma.*

Ostatním výskytům pojmu „oprávněné zájmy zaměstnavatele“ v zákoníku práce by potom byl přiřknut jednotný význam (a to spíše širší, obecnější, odrážející loajalitu zaměstnance).

Tato úprava by znamenala, že:

1. zaměstnavatelé i zaměstnanci by díky konkrétnějšímu vymezení lépe rozuměli skutečnému obsahu ustanovení,
2. nedocházelo by k mnohoznačnosti jednoho pojmu (alespoň) v rámci jednoho právního předpisu,

3. z definice by plynulo omezení dané slovem „zjevně“. Je jasné, že tato „zjevnost“ by mohla vyplývat např. i z interního předpisu zaměstnavatele, který by takové věci upravoval,
4. po zaměstnanci by bylo vyžadováno konání – *zachovávat mlčenlivost*.

Petr Bezouška ve své úvaze (která je však vedena myšlenkami o komplexní nové úpravě zákoníku práce *de lege ferenda*) navrhuje – jako přiměřenou protiváhu loajality zaměstnavatele vůči zaměstnanci – stanovit zaměstnanci ze zákona ještě přísnější požadavek, a to sice, že by měl být „*povinen hájit zaměstnavatelovy oprávněné zájmy*.“<sup>118</sup> Povinnost aktivního a obecného „bránění“ zaměstnavatele se však autorovi této diplomové práce jeví být jako přece jenom poněkud příliš extenzivní – symetrická úprava povinností obou stran by *de facto* smazávala zaměstnancovu pozici „slabší“, chráněné strany, čímž by šla i proti samotnému smyslu pracovního práva jako takového<sup>119</sup>. Nadto se nabízí otázka, zda by v praxi nedocházelo k tomu, že laickou veřejností domnělý rozsah takto definované povinnosti by byl dokonce ještě širší, než ten skutečně vyžadovaný, tedy že by muselo být zcela zjevné, že i takto kategoricky formulovaná povinnost není bezbřehá, ale má své hranice.

---

<sup>118</sup> BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 316 s. ISBN 978-80-7380-193-9. s. 128

<sup>119</sup> Srov. § 1a odst. 1, písm. a) zákoníku práce



## 7 ZÁVĚR

Hlavním cílem mé práce byla analýza toho, jaký obsah je odbornou literaturou či soudy připisován samotnému pojmu „Oprávněné zájmy zaměstnavatele“, a to i s ohledem na historický vývoj. Dále jsem zjišťoval, zda lze nalézt podobné instituty v porovnávaných sousedních zemích, případně jak jsou upraveny tamními právními předpisy.

V kapitole druhé jsem dospěl k zjištění, že pojem „oprávněné zájmy zaměstnavatele“ nemá nejen zákonnou definici, ale není zcela jednoznačně vymezen ani v právní vědě. Provedl jsem tedy následně kategorizaci různých možných vnímání na tři identifikovatelné druhy užití předmětného pojmu, a zároveň podrobně popsal jejich vzájemné souvislosti.

Kapitola třetí především přispěla k dalšímu zpřesnění obsahu pojmu tak, jak byl původně míněn v současném zákoníku práce v § 301.

Čtvrtá kapitola se zaměřila na analýzu toho, jaké prostředky má zaměstnavatel k ochraně svých oprávněných zájmů *largo sensu*.

V páté kapitole jsem provedl komparaci české, slovenské a polské právní úpravy. Ve všech lze spatřovat společné rysy, úprava na Slovensku se od té české prakticky ani neliší. Drobné odlišnosti v polském kodexu pracovního práva mi byly podstatnou inspirací při úvahách *de lege ferenda* v kapitole následující, šesté.

Přestože praktických problémů při aplikaci dotčených institutů není příliš mnoho, navrhl jsem v kapitole poslední možnou úpravu současného českého zákoníku práce, které by mohly přinést především jeho větší systematičnost.

## 8 RESUMÉ

Employer's legitimate interests are an important and complex topic. This thesis tries to explore this issue thoroughly and unify the available sources into one coherent text.

The thesis is divided into six parts. In introduction, this thesis gives an overview of the topic and sets the aims.

In second chapter basic terminology is outlined and definitions of key words are given.

Third chapter details the legal history of employer's legitimate interests in Czech Republic. It describes the preceding legal systems in the context of social history.

Fourth chapter describes legislation of legitimate interests and protection of interests *de lege lata*. Further details are given for financial asset protection and non-financial asset protection.

Fifth chapter focuses on differences of employer's legitimate interests in some countries. Emphasis was given to neighbouring countries.

Last chapter describes proposals for future law, the *de lege ferenda* proposals. Two main streams of thought are given. The possible change of current labour code. And the proposals for a complex change.

# SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

## Právní předpisy

*Nevyplývá-li z okolností něco jiného, jsou všechny právní předpisy v celé práci použity ve znění účinném k 1. 3. 2020, případně, u předpisů k tomuto dni již neúčinných, k poslednímu dni jejich účinnosti.*

1. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
2. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
3. Zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
4. POLSKO. Zákon ze dne 26. června 1974 (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141).
5. POLSKO. Zákon ze dne 23. května 1964 (Dz. U. 1964 Nr 16 poz. 93).
6. POLSKO. *Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie "Zasad techniki prawodawczej" (Dz.U. 2002 nr 100 poz. 908).*
7. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství. In: *Úřední věstník*, L 080, 23/03/2002, s. 0029–0034. Dostupné také z:  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:32002L0014>
8. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních

údajů.

In: *Úřední věstník*, L119, 4.5.2016. Dostupné také z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>

## **Judikatura**

1. Rozhodnutí krajského soudu v Ústí n. L. z 9. února 1961, 11 Co 28/61
2. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. února 2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001
3. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3555/2013
4. Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 32 Odo 1464/2006

## **Publikace a odborné články**

### **Publikace**

1. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, ISBN 978-80-7400-759-0.
2. BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, MORÁVEK, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margarita. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8.
3. BĚLINA, Miroslav, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, KALENSKÁ, Marie, PICHRT, Jan, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ,

- Margerita. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014, ISBN 978-80-7400-283-0.
4. BĚLINA, Miroslav, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, KALENSKÁ, Marie, PICHRT, Jan, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 5.vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2013, ISBN 978-80-7400-405-6.
  5. BĚLINA, Miroslav, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, KALENSKÁ, Marie, PICHRT, Jan, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 4.vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-186-4.
  6. BĚLINA, Miroslav, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, KALENSKÁ, Marie, PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5.
  7. PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014, 159 s. ISBN 978-80-7380-507-4.
  8. BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 316 s. ISBN 978-80-7380-193-9.
  9. BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovní právo*. Štvrté prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint, 2018. ISBN 978-80-89710-39-3.

10. KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Praha: C. H. Beck, 1995. ISBN 80-7179-028-1.
11. VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE a Nataša RANDLOVÁ. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-807-4789-557.
12. HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr, ELIÁŠ, Karel, ROUČKOVÁ, Dana a SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. 4. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2017. ISBN 978-80-7554-132-1.
13. GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 5., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. Právnícké učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-233-2.
14. VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3.
15. VOTRUBA, Svatopluk a Václav ŠUSTA. *Zákoník práce a s ním souvisící předpisy v úplném znění, Díl 3: Výklad pro praxi*. Praha: Hříbal, 1991. ISBN 80-900892-2-4.
16. KUBÍNKOVÁ, Marcela. *Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy: s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. Praha: Soudy, 2006. Paragrafy do kapsy. ISBN 80-868-4615-6.
17. HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2019*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-5541-901.

### **Odborné články**

1. WYPYCH-ŻYWICKA, Alina. Refleksje nad art. 300 Kodeksu pracy. *Studia Iuridica Lublinensia*. 2015, 24(3). DOI: 10.17951/sil.2015.24.3.97. ISSN 17316375. Dostupné také z: <https://journals.umcs.pl/sil/article/view/1932>.

### **Internetové zdroje**

1. PŘIB, Jan. Loajalita zaměstnance [online]. 2016, 04.08.2016 [cit. 2020-03-08]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/loajalita-zamestnance>.
2. MATZNER, Jiří. Whistleblowing – hrdinství, nebo udavačství? *Právní prostor* [online]. 2015, 14.07.2015 [cit. 2020-03-12]. ISSN 2336-4114. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/whistleblowing-hrdinstvi-nebo-udavacstvi>.

## SEZNAM PŘÍLOH

Obrázek 1: zjednodušený diagram znázorňující vztah mezi různými definicemi pojmu *oprávněné zájmy zaměstnavatele*. [Autor] ..... 18

Tabulka 1 - časový průběh zákonné úpravy tzv. nekalé soutěže [Autor].. 27