

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Diplomová práce

OCHRANA MAJETKOVÝCH PRÁV ZAMĚSTNAVATELE

Petr Duchek

Plzeň 2022

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Petr DUCHEK**
Osobní číslo: **R17M0045P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Téma práce: **Ochrana majetkových práv zaměstnavatele**
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Vymezení základních pojmů
3. Historický exkurz
4. Ochrana majetkových práv zaměstnavatele de lege lata
5. Majetková práva
6. Judikatura
7. Srovnání se zahraniční právní úpravou
8. Úvahy de lege ferenda
9. Závěr

Rozsah diplomové práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- BEZOUŠKA, Petr. Vyhledky do budoucnosti pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 316 s. ISBN 978-80-7380-193-9.
- DOLEŽÍLEK, J. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, s. 392. 978-80-7478-886-4.
- 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. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.
- HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, 511 s. ISBN 978-80-7380-825-9.
- HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N. Labour Code Commentary. Prague: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, p. 560. ISBN 978-80-7357-631-8.
- KOCOUREK, J., DOBŘIČOVSKÝ, T. Pracovní právo pro praxi. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2016, 329 s. ISBN 978-80-7400-616-6.
- KOTTNAUER, A. Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace. Praha: Leges, 2014, 368 s. ISBN 978-80-7502-038-3.
- PAINTER, Richard W., HOLMES, A. Cases and Materials on Employment Law. Oxford: Oxford University Press, 2008, p. 960. ISBN 978-0-19-923585-8.
- 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.

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Martin Janák

Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce:

1. února 2021

Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2022



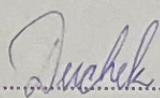
JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 9. září 2021

Prohlašuji, že jsem vypracoval práci samostatně za použití uvedených pramenů a literatury.

.....

Duchek

Rád bych na tomto místě poděkoval vedoucímu diplomové práce panu JUDr. Martinu Janákovi za cenné rady a připomínky.

OBSAH

1. ÚVOD	1
2. HISTORICKÝ EXKURZ	3
2.1 VZNIK ZÁKONODÁRSTVÍ O PRÁCI	3
2.2 PRACOVNÍ PRÁVO OD ROKU 1918 DO ROZPADU ČESKOSLOVENSKA	5
2.3 CESTA K PŘIJETÍ STÁVAJÍCÍHO ZÁKONÍKU PRÁCE	7
3. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	10
3.1. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH	12
3.2 ZÁVISLÁ PRÁCE	13
3.3 SMLUVNÍ STRANY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	14
3.4 ZAMĚSTNANEC	14
3.5 ZAMĚSTNAVATEL	16
3.6 MAJETKOVÉ ZÁJMY ZAMĚSTNAVATELE	17
4. OCHRANA MAJETKOVÝCH PRÁV ZAMĚSTNAVATELE	19
4.1 MAJETKOVÁ PRÁVA	19
4.2 OCHRANA MAJETKOVÝCH PRÁV	22
4.3 MAJETKOVÁ PRÁVA ZAMĚSTNAVATELE PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE	25
4.4. JUDIKATURA	35
5. SROVNÁNÍ S BRITSKÝM „EMPLOYMENT LAW“	43
6. ÚVAHY DE LEGE FERENDA.....	47
7. ZÁVĚR	48
8. RESUMÉ V ANGLICKÉM JAZYCE – SUMMARY IN ENGLISH.....	50
9. ZDROJE	52

1. Úvod

Téma ochrany majetkových práv zaměstnavatele je v současnosti velmi živým, i když stále celkem nezdůrazňovaným problémem. Většina právní regulace vnitrostátní, ale také mezinárodní a evropské se zaměřuje na ochranu zájmů zaměstnance a tak prací pojednávajících o tématu z pohledu druhého je celkem poskrovnu. O to zajímavější a přínosnější se může jevit i s přihlédnutím k jejich nízkému počtu na úrovni diplomových či dalších kvalifikačních prací.

V této práci pojednávám o majetkových právech zaměstnavatele a jejich ochraně a to s důrazem na praxi. Větší část stati teoretické vychází z komentářů příslušných ustanovení zákoníku práce¹ a obecně užívaných monografií především charakteru vysokoškolských učebnic. Jak již však bylo řečeno, většina dostupné literatury se zabývá populárním tématem objímající veškeré sociálněprávní ale také pracovněprávní zákonodárství, tedy ochranou slabší strany, kdy zaměstnavatel za tuto považován nebývá. Bylo tedy třeba přistoupit k obsáhlejšímu rozboru judikátů k danému tématu a několika časopiseckých pojednání, která se však především soustřeďují na nové evropské požadavky stran GDPR.²

Struktura práce tedy vychází z praktického uspořádání s důrazem na rozbor judikátů, které zabírají největší část textu. V první kapitole se zaměřuji na stručný nástin historie právní úpravy ochrany majetkových práv zaměstnavatele respektive zpočátku především rozvoji v odvětví pracovního práva jako takového s následným omezováním postavení zaměstnavatele až do současné podoby. Následuje výklad základních pojmů, jejichž pochopení je stěžejní pro následující výklad samotného tématu, ať již jsou to obecné pojmy pracovního práva, především vyložení stran pracovněprávního vztahu nebo jejich vzájemných práv a jim odpovídajících povinností. Následuje stěžejní část práce s teoretickým úvodem v podobě výkladu ustanovení zákoníku práce ohledně ochrany majetkových práv zaměstnavatele a poté již zmiňované rozbor vybraných soudních rozhodnutí.

¹ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

² Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. (EU) 2016/679 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)

V části páté srovnávám velmi stručně českou a britskou právní úpravu dané problematiky s přihlédnutím ke zcela odlišnému vývoji českého potažmo kontinentálně evropského právního systému a angloamerického. Následují úvahy de lege ferenda, kde jsem se pokusil nastínit možné změny stávající úpravy, avšak (a to vyplývá i z judikatury), praxe v oblasti právních vztahů či rozhodování případných sporů z nich vyplývajících je podle mého názoru dostatečná a proto je na místě třeba předeslat, že se o žádné radikální zásahy jednat nebude.

Práce je zakončena hodnotícím závěrem, který stručně shrnuje poznatky studie a totéž provádí následující cizojazyčné resumé v angličtině jakožto součást požadavků ke zpracování. Celkově jsou v práci činěny poznámky průběžně a na závěr je tak obsažen pouze výčet použitých zdrojů a nikoli souhrnný poznámkový aparát. Je třeba také zmínit, že veškeré aktuální právní předpisy jsou užity ve znění ke dni 1.3.2022, pokud není uvedeno jinak. V případě historické části se jedná o stav právních předpisů k poslednímu dni jejich účinnosti.

2. Historický exkurz

Následující kapitola práce podává stručný nástin vývoje ochrany majetkových práv a dalších zájmů zaměstnavatele, ačkoli lze hovořit spíše o vývoji jejich omezování. Historie pracovního práva obecně jde ruku v ruce se zaměřením celé společnosti na ochranu slabších stran, z čehož plyne také akcentování zaměstnance jakožto strany zranitelnější, což legislativa této oblasti reflektuje.

V úvodu je rovněž třeba zmínit, že se zabývám pouze pracovním zákonodárstvím na našem území, přesto, že rozvinutou oblast pracovního práva lze zkoumat již od dob antického Říma a to včetně v ní vystupujících majetkových práv.

2.1 Vznik zákonodárství o práci

Významným dokumentem, který zasáhl nejen do předmětné oblasti, ale má dopad napříč tehdejšími oblastmi práva byl horní zákoník Václava II. „Ius regale montanorum“ již z roku 1305.³ Týkal se zejména podmínek těžby stříbra v Kutné hoře, ale posléze byl používán i jinde a jeho význam přerostl hranice Českého království. Ke zkoumanému tématu je zásadní kniha první, která navazovala na římskoprávní tradici a obsahovala řadu úprav z oblasti pracovního práva zejména ochrany při práci, ohledně délky pracovní doby či výplaty mezd. V tomto období vystupovala z pozice zaměstnavatele vrchnost, která s pracovníky, tedy poddanými, uzavírala čelední, tovaryšské či uřednické smlouvy, které lze přirovnat ke smlouvám na dobu určitou, jelikož se jejich uzavírání konalo pravidelně jedenkrát do roka. Odměňování probíhalo jednou ročně a bylo stanoveno smluvně, přičemž po zbytek roku poddaní pracovali za ubytování a stravu.

Tento stav trval až do 16. století, kdy zemské sněmy uzákonily tzv. čelední řády, které zavedly mimo jiné také právo zaměstnávající vrchnosti požadovat po poddaných fedrovní listy, neboli průvodní listy doplněné o souhlas vrchnosti, od které poddaný přicházel. Tehdejší zaměstnavatel měl rovněž právo vymáhat plnění

³ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. xxviii, s. 19. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-667-8.

povinností plynoucích z čelední smlouvy v rámci trestního řízení.⁴ Takováto regulace poměrů trvala až do konce 18. století a od poloviny století 17. byla navíc doplněna robotními patenty, které rámcově upravovaly pracovněprávní vztahy na panstvích. Stále se však nedalo hovořit o smluvním pracovním právu, jelikož zdejší poměry byly deformovány existencí nevolnictví.

Z uvedeného plyne, že výraznějšího oživení pracovněprávního zákonodárství se obyvatelstvo na českém území dočkalo až se zrušením nevolnictví roku 1781, které následoval rozvoj kapitalistického hospodářství a příliv svobodné pracovní síly do měst. Zásadní obecnou úpravou se pak roku 1811 stává Všeobecný rakouský občanský zákoník⁵ a to zejména jeho úprava námezdní smlouvy v hlavě 26. Z ní se pak novelizací vydělila smlouva služební, která fungovala obdobně jako současné pracovněprávní smlouvy s tím, že také předpokládala sjednání úplaty za vykonané služby a dokonce již moderně nejen s výplatou odměny po provedení služeb ale rovněž v měsíčních intervalech. Zaměstnavatel pak měl právo zaměstnance přímo úkolovat a požadovat po něm osobní plnění. Ochrana zaměstnavatele byla zajištěna především možností žádat náhradu škody v případě předčasného rozvázání poměru ze strany zaměstnance. Z pohledu práv zaměstnavatele však významem stále převažovaly čelední řády, které dokonce umožňovaly zaměstnance fyzicky trestat a prohlédávat jeho věci. Zaměstnavatel měl rovněž možnost vést čelední knížky, kam zaznamenával hodnocení pro něj pracujících osob.⁶

Již v tomto období se však projevuje shora zmíněné omezování zaměstnavatelů především rozvojem tzv. ochranného zákonodárství. Lze například jmenovat omezení v oblasti zaměstnávání dětí z roku 1786 a následně jeho širší rozpracování po roce 1837. K obecné ochraně zaměstnanců byl pak vydán Horní zákon z roku 1854 a jeho úpravu posléze přebral také živnostenský řád. Vše vyvrcholilo koncem 90. let v tzv. Taafeho reformách, když bylo zavedeno povinné sociální pojištění pro dělníky.⁷

⁴ MALÝ, Karel a kol. Dějiny českého a československého práva do roku 1945. 4. přeprac. vyd., (v nakl. Leges 1.). Praha: Leges, 2010. s. 115. Student. ISBN 978-80-87212-39-4.

⁵ Císařský patent č. 946/1811 Sb.z.s., Obecný zákoník občanský

⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. xxviii, s. 20. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁷ MALÝ, Karel a kol. Dějiny českého a československého práva do roku 1945. 4. přeprac. vyd., (v nakl. Leges 1.). Praha: Leges, 2010. s. 170. Student. ISBN 978-80-87212-39-4.

2.2 Pracovní právo od roku 1918 do rozpadu Československa

Stejně jako většinu ostatních předpisů také předpisy z oblasti pracovněprávní přejala nově vzniklá republika jako nástupnický stát v rámci velké recepce práva roku 1918. Ačkoliv stejně jako dnes i tehdy byly pracovní smlouvy především záležitostí soukromoprávní, začíná sem pronikat poměrně výrazná veřejnoprávní regulace a to zejména v oblasti ochrany zdraví při práci a kolektivních smluv úzce navazující na zrušení zákazu kolektivního sdružování z roku 1870, který se týkal dokonce i zaměstnavatelů.

Po bouřlivých letech, které následovaly po 1. světové válce však dochází ke stagnaci a oblast pracovního práva se dostává do pozadí a to až do roku 1929, kdy neefektivnost systému prokázala světová hospodářská krize. Vlivem turbulentní politické situace však ani v následujících letech k výrazným zásahům ze strany zákonodárce nedošlo a také v době nacistické okupace zůstaly stávající předpisy v platnosti s drobnými avšak devastujícími novelami týkajícími se likvidace skupin pracovníků především židovského vyznání.

Po roce 1945 dochází k převzetí původního pracovního práva z let První republiky a vypuštění protektorátních změn. Vlivem dělnického hnutí byl vyvíjen velký tlak na sociální otázky v této oblasti a to zejména v období právnické dvouletky po únoru 1948.⁸ Zejména byly tendence soustředit roztržštěnou úpravu do jediného právního předpisu. V polovině padesátých let navíc byla přijata úprava odpovědnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech. Vše vyvrcholilo v roce 1965 přijetím prvního zákoníku práce.⁹

Jelikož Ústava Československé socialistické republiky garantovala sociální práva pracujícím, bylo třeba je zakotvit v ucelené právní úpravě, která doposud v československém právním řádu absentovala. Tato nová úprava byla schválena Národním shromážděním 16. června 1965 a přijata jako zákoník práce, tedy zákon č. 65/1965 Sb., který účinnosti nabyl 1. ledna 1966. Diskuze o novém zákoníku však nebyla odborná, ale převážně veřejná, či lépe řečeno odborová a jejím výsledkem byl pouze požadavek na začlenění socialistických zásad do nového

⁸ HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2020. s. 40. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7380-825-9.

⁹ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

předpisu. Ať už byla jeho kvalita jakákoliv, bezesporu se jednalo o první samostatnou úpravu veškerých pracovněprávních vztahů na našem území. Zavedl také jednotnou terminologii¹⁰, kdy pro dnešního zaměstnavatele používal pojem „socialistická organizace“. Charakteristická tedy pro něj byla komplexnost úpravy, neboť upravoval všechny otázky pracovněprávních vztahů s výjimkou drobných technických záležitostí týkajících se výplaty mezd. Zásadním odlišením od současného zákoníku je však téměř výlučná kogentnost jeho ustanovení, která neumožňovala jakoukoli odchylku a to dokonce ani formou kolektivních smluv. Důsledkem toho byla nutnost časté novelizace a přijetí celé řady podzákonných předpisů ze strany vlády, aby bylo možné pružněji reagovat na společenské potřeby. Obecně byla nová úprava pracovního práva vysoce ochranná vůči zaměstnancům a žádnou variantu pojmu ochrany práv či zájmů zaměstnavatele neznala. Zaměstnavatel v podobě organizace měl dokonce velmi přísně taxativně vymezeny důvody, za jakých bylo možné dát zaměstnanci výpověď (například v případech, kdy již měl domluvené jiné pracovní místo v rámci náborové akce jiné organizace, což souviselo s nutností každého ekonomicky aktivního občana socialistického státu být aktivně zaměstnán) a rovněž výpovědní doba byla odstupňována dokonce podle věku zaměstnance. Stran ochrany zájmů zaměstnavatele znal tehdejší zákoník práce pouze instituty vyplývající z porušení pracovní kázně zaměstnancem a s tím spojené kární projednání před orgány v rámci organizace. Celkově lze původní znění prvního zákoníku práce shrnout jako úpravu reflektující socialistické zřízení, kdy nemohla být řeč o ochraně majetkových zájmů zaměstnavatele, neboť to by souviselo s nutností existence pojmu soukromého vlastnictví v rámci občanského práva, ale tento institut tehdejší právní řád neobsahoval.

Následné novelizace až do roku 1989 na tomto faktu nic neměnily a pouze reagovaly na aktuální společenské potřeby. Výjimkou byla pouze rozsáhlejší novela z roku 1975¹¹, která zapracovávala zásadní úmluvy v rámci Mezinárodní organizace práce.

¹⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. xxviii, s. 24. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹¹ Zákon č. 20/1975 Sb., kterým se mění a doplňují některá další ustanovení zákoníku práce

Zásadní obrat samozřejmě následoval po roce 1989, kdy stávající pracovní zákoník musel rozsáhlými změnami reagovat na celou řadu legislativních počínů¹² reflektujících nové společenské poměry, což provedla především novela zákoníku práce z roku 1991¹³. Zásadní změnou bylo upuštění od socialistické koncepce vlastnictví a s ním související terminologie a dále zrušení kárného řízení v rámci podniků a přenechání výhradního rozhodování pracovních sporů soudům. Podstatné bylo rovněž začlenění požadavku jednání s oprávněnými zájmy organizace, tedy zaměstnavatele mezi základní povinnosti zaměstnance a jak název napovídá, nejednalo se o uzavřený výčet jeho povinností vůči zaměstnavateli, čímž lze vysledovat drobné upuštění od do té doby platícího ryze prodělnického směřování pracovněprávní legislativy. Celkově však byla úprava stále velmi rigidní a spočívala na veskrze kogentních ustanoveních brzdících svobodný rozvoj podnikání, což se mělo změnit až se vznikem samostatného českého státu a přispěla k tomu nepřímo také potřeba nově uspořádat stát prostřednictvím ústavních zákonů jejichž součástí byl také výčet základních práv a svobod.

2.3 Cesta k přijetí stávajícího zákoníku práce

S účinností od roku 1993 byly přijaty další zásadní zákony v oblasti pracovněprávního odvětví, které měly reagovat na nově přijatou Listinu základních práv a svobod¹⁴ (dále jen „Listina“) jakožto součást nové Ústavy České republiky¹⁵.

Kogentní ustanovení zákoníku práce z roku 1965 stále stavěly na tezi „vše je zakázáno, co není dovoleno“ a byly tak v ostrém rozporu s ustanovením Listiny, konkrétně čl. 2 odst. 3:

Čl.2

(1) Stát je založen na demokratických hodnotách a nesmí se vázat ani na výlučnou ideologii, ani na náboženské vyznání.

(2) Státní moc lze uplatňovat jen v případech a v mezích stanovených zákonem, a to způsobem, který zákon stanoví.

¹² Především zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

¹³ Zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce

¹⁴ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

¹⁵ Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

(3) Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.

Idea dalšího směřování pracovněprávní kodifikace však nebyla jednotná, jak by se mohlo z dnešního pohledu jevit. Dokonce ani Ústavní soud se ve svých nálezech neshodoval, co do potřeby dispozitivnosti jednotlivých ustanovení zákoníku práce¹⁶.

Stejnou měrou jako vlivy vnitřní však k obratu v uvažování zákonodárce v oblasti pracovněprávní legislativy přispěly také vlivy vnější. V souvislosti se započatými přístupovými rozhovory s Evropským společenstvím a posléze s Evropskou unií (dále jen „EU“). Pro potřeby blížícího se přistoupení k EU byla vypracována analýza nutných legislativních změn mimo jiné v oblasti pracovního práva. Na základě těchto studií bylo rozhodnuto, že konformizace české vnitrostátní úpravy proběhne ve dvou fázích a to za prvé transpozicí evropských předpisů do současné úpravy a konečně za druhé přijetím nové již plně eurokonformní a liberální úpravy pracovního práva¹⁷.

Pod dohledem Evropské komise tak proces započal novelou zákoníku práce¹⁸, která se dotýkala několika oblastí pro evropské konsolidační právo typických a to zejména zákazu diskriminace na základě pohlaví, práva na informace, úpravy pracovní doby a dovolené, rodičovské dovolené a ochrany zdraví při práci. Ačkoliv nakonec bylo dosaženo cíle, tedy přizpůsobení pracovních předpisů volnému tržnímu hospodářství a jejich příprava pro vstup do EU, dá se říci, že dosavadní úprava byla již na hranici srozumitelnosti vlivem četných zásahů v textu zákoníku práce a rovněž častou doslovnou transkripcí evropských předpisů, bylo proto rozhodnuto o nutnosti přijmout novou moderní a srozumitelnou právní úpravu.

Od poloviny 90. let až do 23. května 2006, kdy byl nový zákoník práce schválen tak probíhaly přípravné práce. Hlavním požadavkem bylo stavění na

¹⁶ Nález Ústavního soudu čj. II. ÚS 192/95 a proti němu nález Ústavního soudu čj. I. ÚS 27/96

¹⁷ HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2020. s. 46. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7380-825-9.

¹⁸ Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

liberálním principu a úzká vazba na občanský zákoník, jelikož oba kodexy jsou pilíři soukromého práva. Kogentní normy byly použity pouze jako garant sociálního standardu a je možné se od nich odchýlit vzájemným ujednáním pokud není stanoveno jinak. Ihned po přijetí nového zákoníku práce do jeho znění významným způsobem zasáhl opět Ústavní soud¹⁹ a to zejména ve věci dispozitivnosti a kogentnosti jednotlivých ustanovení a také ve vztahu k občanskému zákoníku, který má mít úlohu pouze subsidiární právní úpravy.

Na závěr této kapitoly lze tedy shrnout, že celý proces utváření pracovněprávní legislativy na našem území se nesl v duchu omezování práv zaměstnavatele (či jeho terminologických obdob v minulosti až do 90. let 20. století) v duchu zajišťování sociálního standardu zaměstnanců, který se postupem doby rozšiřoval. Současná podoba je pak výsledkem porevoluční liberalizace poměrů a přijetím eurokonformních kroků s krátkou epizodou začlenění zájmů zaměstnavatele do litery zákona. Aktuální zákoník práce, zejména pak výklad pojmů stěžejních pro téma této práce je předmětem kapitoly následující.

¹⁹ Nález Ústavního soudu Pl. ÚS 82/06 vyhlášen pod č. 116/2008 Sb.

3. Vymezení základních pojmů

Na následujících stranách bude vyloženo několik základních pojmů pracovního práva, které jsou spíše obecného charakteru, avšak jsou potřebné pro chápání problematiky ochrany majetkových práv zaměstnavatele. Samotný pojem majetkových práv a jejich ochrany však bude obšírněji probírán až v kapitole čtvrté.

Pro zasazení tématu práce do kontextu právního řádu České republiky je zapotřebí specifikovat pozici pracovního práva jako takového, určit jeho prameny a definovat pracovněprávní vztahy. Všechna odvětví vnitrostátního českého práva mají samozřejmě za pramen nejvyšší právní síly Ústavu spolu s Listinou a dalšími ústavními zákony. V předchozí kapitole bylo již zmíněno, že zásadním pro směřování nové kodifikace v podobě stávajícího zákoníku práce bylo mimo jiné nově přijaté znění Listiny a její založení na zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“ a rovněž byl vyložen i dopad na svobodu podnikání, což se zaměstnavatele jako osoby přímo dotýká. Listina ovšem ve svobodách zachází ještě dál a v hlavě IV.²⁰ specifikuje mezi hospodářskými, sociálními a kulturními právy mimo zásad bezpečnosti práce a dalších týkajících se především zaměstnanců, také právo podnikat:

Čl.26

(1) Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.

(2) Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.

(3) Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.

(4) Zákon může stanovit odchylnou úpravu pro cizince.

V dalších ohledech je však pracovní právo nedílnou součástí práva soukromého, nicméně komplikovaný vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku byl v předchozí kapitole rovněž vyložen. Zásadním rozdílem, který

²⁰ Čl. 26 a následující usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

odlišuje pracovní právo od občanského práva je omezení smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích ochranným zákonodárstvím s větším množstvím kogentních ustanovení. Nejedná se však o jediné omezení svobodné vůle v těchto vztazích, kromě zákonných omezení sem přistupují také omezení ze strany případně uzavíraných kolektivních smluv. Zásadní odlišností se také může jevit nerovné postavení subjektů vztahu nikoli při jeho uzavírání, ale při jeho následném naplňování, kdy jedna strana typicky určuje činnost strany druhé a vyžaduje od ní osobní plnění zadaných úkolů.

Nyní je tedy třeba předeštit obecnou úpravu pracovněprávních vztahů, kterou ztělesňuje zákoník práce²¹ a v úvodních upravuje mimo jiné předmět, účel a základní odvětvové zásady pracovního práva. Mezi zásadní již dříve jmenované patří zásada autonomie vůle a principiální možnost odchýlit se od zákonného ustanovení, které specifikuje zákoník práce v §4a, kde stanoví možnosti odchýlné smluvní úpravy. Mezi další pracovněprávní zásady patří zákaz nucené práce, který vyplývá již ze zmiňovaného čl. 26 Listiny, ale také řady mezinárodních úmluv²², která stanoví dobrovolnost závazání se k výkonu závislé práce s výjimkou veřejného zájmu. Dále jsou to zásady ochrany postavení zaměstnance, práva na uspokojivé pracovní podmínky a na rovné zacházení či spravedlivé odměňování, které zákoník práce vysloveně zmiňuje v §1a odst. 2 a má za cíl chránit slabší stranu pracovněprávního vztahu, neboť zaměstnanec za ni může být považován z pozice ekonomické nutnosti vstoupit do tohoto poměru za účelem obživy.

Pro toto téma zásadní se může jevit zásada obsažená v zákoníku práce konkrétně v čl. 1a odst. 1 písm. d), tedy požadavek na řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Ten by měl vycházet jednak ze zákonných povinností stanovených zaměstnanci v rámci zákoníku práce ale také dalšími právními předpisy, ale také konkrétním ujednáním projevujícím se například v dodržování interních předpisů zaměstnavatele na zaměstnance dopadajících. V praxi se tak může jednat nejen o řádné plnění zadávaných úkolů, ale také kvalita reprezentace zaměstnavatele navenek či ochrana

²¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²² Např. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod publikovaná jako zákon č. 209/1992 Sb.

zdraví svého i ostatních zaměstnanců a ochrana svěřeného majetku. Poslední aspekt je natolik důležitý, že bude rozpracován konkrétněji ve čtvrté kapitole.

Poslední zmínku tohoto obecného úvodu si zasloužený moderní trend projevující se v pracovním právu, tzv. flexicurita. Jedná se o pojem, který reflektuje na jedné straně požadavek na smluvní volnost v pracovněprávních vztazích a na straně druhé potřebu ochrany zaměstnance vyplývající z jeho sociálního postavení. Umožňuje pružnost v uzavírání pracovních smluv a fluktuaci zaměstnanců a při tom garantuje jejich stabilní příjmy v návaznosti na sociální zabezpečovací legislativu. Jedná se tak o jakýsi „zlatý trojúhelník“ spojující volnost angloamerického modelu, garanci příjmů kontinentálního přístupu a intenzivní zásahy do politiky zaměstnanosti modelu skandinávského.²³

Potom, co bylo pracovní právo zařazeno jako celek, definován jeho základní právní předpis, ze kterého vychází a zmíněny zásady, kterou jsou pro něj stěžejní; je třeba definovat základní pojmy obsažené v zákoníku práce a sloužící k pochopení dané problematiky.

3.1. Pracovněprávní vztah

Tento pojem definuje předmět zákoníku práce a také samotný zákoník jej uvádí v §1 písm. a), kdy smyslem těchto vztahů je regulovat výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Měly by tak být na jedné straně poskytnuty nástroje pro organizaci práce zaměstnavatelem a na straně druhé zajištěny podmínky k jejímu výkonu. Z pohledu postavení subjektů vztahu se jedná o specifikum vztahů soukromoprávních, jelikož je zde jedna strana dlouhodobě podřízena straně druhé. Pracovněprávní vztah je v porovnání se vztahy uzavíranými na základě občanského práva vztahem dlouhodobým a na jeho trvání mají zájem jak obě jeho strany, tak i celá společnost, protože v případě neúspěšného uzavírání pracovněprávních vztahů ve větším měřítku by se projevil negativní ekonomické dopady i u nezúčastněných subjektů. Při jeho uzavírání je kladen důraz na autonomii vůle vyplývající z již výše zmíněných ustanovení Listiny.

²³ HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2020. s. 33. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-825-9.

Pracovněprávní vztahy lze dělit na vztahy individuální, kolektivní a zaměstnanostní²⁴. Zásadní pro téma této práce jsou vztahy individuální jsou definovány potřebou zajištění pracovní síly jednoho subjektu pro druhý subjekt. Příslušná ustanovení individuálních pracovněprávních vztahů rovněž upravují jejich vzájemná práva a jim odpovídající povinnosti. Další formou těchto vztahů jsou kolektivní vztahy, které také upravují práva a povinnosti, ale zpravidla mezi subjekty, které zastupují ostatní, ovšem s dopadem na všechny. Specifickým případem vztahů pracovněprávních jsou pak vztahy zaměstnanostní, které jako jedině zákoník práce neupravuje, ale jsou návazně na něj upraveny zákonem o zaměstnanosti²⁵.

Je třeba rovněž zdůraznit, že zákoník práce v určitých případech upravuje také poměry stran ještě před vznikem samotného pracovněprávního vztahu a to v §§ 30 až 32 a zde se jedná o práva a povinnosti ze strany zaměstnavatele a také fyzické osoby, která se uchází o zaměstnání a do budoucna se stane stranou zaměstnance. Zákoník práce rovněž zapracovává případy, kde se jedná o neschopnost zaměstnance vykonávat přidělené úkoly, v praxi tedy pracovní neschopnost. Předmětem pracovněprávního vztahu je závislá práce.

3.2 Závislá práce

Závislá práce je pojmem, který vymezuje zákoník práce jakožto předmět pracovního práva a potažmo pracovněprávních vztahů. Dokonce zákoník stanoví, že pokud se jedná o činnost, která má znaky závislé práce, pak musí vždy být vykonávána v pracovněprávním vztahu. Jak vyplývá z §2 odst. 1 a 2 zákoníku práce, je závislá práce vykonávána v rámci vztahů nadřízenosti a podřízenosti, osobně ze strany zaměstnance a na základě pokynů zaměstnavatele. Typická bývá rovněž kontrola výkonu závislé práce průběžně ze strany zaměstnavatele nebo jím pověřené osoby. Podmínkou, která musí být vždy splněna a ostatně vyplývá i z dalších právních předpisů nikoli jen ze zákoníku práce, je odměna, za kterou musí být práce vykonávána. Další požadavky, které zákoník na výkon závislé práce klade, jsou spíše organizační a týkají se rozvrhu práce a přidělování úkolů v různých pracovních režimech.

²⁴ HŮRKA, Petr. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. xxxv, s. 4. Komentáře Wolters Kluwer. Kodex. ISBN 978-80-7598-910-9.

²⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

3.3 Smluvní strany pracovněprávních vztahů

Jedná se o subjekty, které jsou stranami individuálních pracovněprávních vztahů. Na subjekty jsou jako ve všech případech právních vztahů kladeny určité požadavky. Zejména je to nutnost mít právní subjektivitu a v tomto konkrétním případě tedy nabývat práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích. Dále, ale stále ještě v hmotněprávní rovině, musejí mít subjekty možnost zavazovat se k povinnostem, tedy způsobilost k právním úkonům. S tím se pojí také procesněprávní hledisko a tím je procesní způsobilost svá práva uplatňovat před soudem. Subjekty potažmo smluvními stranami pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé.

3.4 Zaměstnanec

Legální definici zaměstnance poskytuje zákoník práce hned v úvodu hlavy druhé:

§ 6

Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Z ustanovení je patrný soukromoprávní charakter vztahu a vzájemnost stran, přičemž obecné požadavky na zaměstnance stanoví již v rámci subsidiarity k zákoníku práce občanský zákoník v § 34²⁶ a jedná se zejména o právní osobnost a svéprávnost vázanou na dosažení patnáctého roku věku, avšak současně musí být splněn požadavek ukončené školní docházky.

Zaměstnanec disponuje ze svého postavení řadou práv, ale je také vázán mnoha povinnostmi. Na straně povinností se jedná zejména o ty, které jsou specifikovány v § 106 zákoníku práce, ale i v řadě dalších ustanoveních. Zejména mu ukládá povinnost podílet se na vytváření bezpečného pracovního prostředí a taktéž je mu uloženo dbát o svou osobní bezpečnost a také bezpečnost ostatních osob na pracovišti. Dále se má účastnit školení, které zaměstnavatel zajišťuje, dodržovat právní předpisy včetně vnitřních předpisů vydávaných zaměstnavatelem. Nesmí také na pracovišti požívat alkoholické nápoje a jiné omamné látky a stejně

²⁶ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

tak dodržovat pracovní postupy, oznamovat závady na zařízení, přiměřeně se podílet na odstraňování jejich nedostatků a oznamovat bezodkladně pracovní úrazy nebo se na vyžádání podrobit kontrole vlivu alkoholu na své osobě. Samozřejmě výše uvedené je převážně v působnosti a povinnostech zaměstnavatele, ale podílení se na tzv. BOZP je nutnou podmínkou zajištění funkčního a bezpečného prostředí na pracovišti.

Zvláštní pozornost si jistě zaslouží v kontextu tématu této práce také ustanovení § 301 zákoníku práce, které se týká dalších povinností zaměstnanců a zejména písmeno d) zmíněného ustanovení, podle kterého jsou zaměstnanci povinni „řádě hospodařit s prostředky jim svěřenými zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Kompletně je § 301 ustanovením kogentním a porušení povinností z něj plynoucích může mít za následek rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele a to zejména v případech, kdy jsou dané povinnosti (a to velmi často) dále specifikovány vnitřním předpisem.²⁷

Mezi další povinnosti zaměstnance patří také ty, které sice plynou z ustanovení § 301, ale zákon je přímo nespecifikuje. Ačkoliv hovoří o nutnosti loajality zaměstnance, jedná se o pojem, který není legislativně definován a jeho význam se dovozuje od následujícího zákazu jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Opět je případné, aby povinnosti zaměstnance byly specifikovány vnitřním předpisem nebo přímo smluvním ujednáním. Může se tak jednat o rozšiřující ustanovení ohledně firemního know-how²⁸ nebo svěřeného majetku.

V neposlední řadě sem bývá řazena také ochrana před konkurenčním jednáním zaměstnance tedy situace, kdy zaměstnanec za trvání pracovního poměru vykonává souběžně činnost, která je shodná s pracovní činností zaměstnavatele, ledaže se jedná o vědeckou a obdobnou záležitost. K takovému jednání musí mít zaměstnanec souhlas ze strany zaměstnavatele, který jej ovšem může odvolat.

²⁷ HŮRKA, Petr. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. xxxv, s. 644. Komentáře Wolters Kluwer. Kodex. ISBN 978-80-7598-910-9.

²⁸ BEZOUŠKA, Petr a IVANCO, Gabriela. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha: Linde, 2010. s. 57. ISBN 978-80-7201-795-9.

Pokud by obdobný režim měl následovat také po skončení pracovního poměru, bylo by nutné uzavřít tzv. konkurenční doložku a to v písemné formě.

3.5 Zaměstnavatel

Další stranou pracovněprávního vztahu je zaměstnavatel, pro nějž definici stanoví opět zákoník práce v §7:

§7

Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Z uvedeného lze vypožorovat, že zde již neplatí výlučný požadavek jako v případě zaměstnance, tedy že jím může být pouze fyzická osoba, ale v případě zaměstnavatele se může jednat také o právnickou osobu či o stát, který se pro potřeby pracovněprávních vztahů považuje za právnickou osobu, za nějž plní práva a povinnosti jeho organizační složky a konkrétně jejich jedná ní upravuje zvláštní zákon.²⁹ V případě fyzické osoby v roli zaměstnavatele se typicky jednou o podnikající osobu na základě živnostenského oprávnění a také na základě jiných právních předpisů.³⁰ Také v tomto případě jsou na osobu zaměstnavatele kladeny určité nároky především stran svéprávnosti. Úprava této otázky zaznamenala od roku 2006 čtené změny, přičemž v současnosti již zákoník práce toto neupravuje a je třeba opět vycházet ze subsidiární role občanského zákoníku. Pro zaměstnavatele jakožto fyzickou osobu je také zajímavé ustanovení občanského zákoníku uvedené v § 33 odst. 1:

§33

(1) Udělí-li zákonný zástupce nezletilého, který nenabyl plné svéprávnosti, souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti, stává se nezletilý způsobilý k jednáním, jež jsou s touto činností spojena. K platnosti souhlasu se vyžaduje přivolení soudu.

Rozhodnutí soudu v těchto případech dokonce nahrazuje požadavek věku pro výkon konkrétní činnosti podle jiných právních předpisů³¹.

²⁹ Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích

³⁰ Např. zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii

³¹ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. xxviii, s. 24. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-667-8.

Vzhledem k osobnímu výkonu závislé činnosti může být právnická osoba pouze v postavení zaměstnavatele a v převážné většině případů se jedná o osoby označované zákonem³² za obchodní korporace a vedle nich jsou další početnou skupinou zaměstnavatelů taktéž obce a kraje.

S postavením zaměstnavatele navíc zákoník práce spojuje řadu povinností, které specifikuje v § 103. Jedná se zejména o oblast péče o zaměstnance, respektování jeho důstojnosti a ochranu jeho soukromí.

3.6 Majetkové zájmy zaměstnavatele

Pro návaznost na následující kapitolu je třeba mezi základními ustanoveními zákoníku práce zmínit ochranu majetkových zájmů zaměstnavatele, která se může týkat majetkových práv, i když z názvu je patrné, že zákonodárce měl na mysli širší oblast ochrany než jen majetkových práv. Danou problematiku upravuje zákoník práce přímo v úvodu hlavy osmé a to v §316, který v odstavci prvním stanoví, že *„zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.“* Následující odstavce pak přidávají omezení zaměstnavatelovy kontroly užívání svého majetku a činnosti zaměstnanců s tím, že případné narušování soukromí například sledováním, odposlechem či záznamem telefonických hovorů musí být zaměstnanci předem oznámeno a rovněž musí být splněna podmínka zvláštní povahy zaměstnavatelovy činnosti, která podobné narušení vyžaduje. Odstavec čtvrtý také stanoví informace, které zaměstnavatel od svých zaměstnanců požadovat nesmí a tento výčet je navíc pouze demonstrativní a nesmí je získávat ani prostřednictvím třetích osob.

Z hlediska kontextu ke zbylým ustanovením zákoníku práce je §316 zvláštní v tom, že nezajišťuje ochranu primárně pracovněprávních práv, ale jiných, zejména z pohledu zaměstnavatele majetkových, která mohou být při výkonu práce dotčena. Jedná se tak o obecný zákaz užití zaměstnavatelova majetku k soukromým účelům

³² Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)

zaměstnanec, přičemž podrobnosti je opět vhodné stanovit vnitřním předpisem. Případný monitoring je, jak již bylo řečeno, nutné předem ohlásit a provádět jej jen do nezbytné míry a předem specifikovaným způsobem. Informace, které není možné ze strany zaměstnavatele požadovat, ale přesto může zaměstnanec poskytnout a nebude se jednat o porušení zákona.³³

³³ HŮRKA, Petr. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. xxxv, s. 670. Komentáře Wolters Kluwer. Kodex. ISBN 978-80-7598-910-9.

4. Ochrana majetkových práv zaměstnavatele

Následuje stěžejní část práce, ve které je pojednáno o ochraně majetkových práv zaměstnavatele. V první podkapitole se zaměřuji na výklad pojmu majetkových práv, aby bylo zřejmé, jakých institutů se zmiňovaná ochrana týká. Text vychází především z obecné úpravy občanskoprávní, neboť zákoník práce upravuje toliko majetkové zájmy zaměstnavatele a následně je třeba tuto ochranu jeho práv dovozovat převážně z jednotlivých ustanovení nalézajících se porůznu napříč zákoníkem práce a převážně odpovídajících povinnostem zaměstnance či oprávněním zaměstnavatele.

V další části se zaměřuji právě na zmiňovanou úpravu v rámci zákoníku práce a to především na § 316, který je předmětnému tématu nejbližší. Další podkapitoly se snaží uvést teorii do praxe mapováním konkrétních případů ať již formou souborných pojednání nebo přímo rozbořem judikátů. Jednotlivá rozhodnutí soudů v konkrétních případech se ukázala jako zásadní pro celou práci, jelikož monografie na dané téma zcela absentují a také dílčí pojednání v časopisech či odborných časopisech jsou velmi sporadická a povětšinou pouze na jedno téma a to je užití služebního vozidla nebo mobilního telefonu k soukromým účelům a jeho kontrola zaměstnavatelem. Aby se práce nezabývala jen těmito dvěma případy neustále dokola, přistoupil jsem k obsáhlejšímu rozboru judikátů a proto je každému z nich věnována samostatná podkapitola.

4.1 Majetková práva

Doktrinálně i legálně se majetková práva člení na absolutní a relativní, přičemž se jedná o tradiční rozdělení, které zákon nevykládá a pouze rozděluje majetková práva mezi část třetí a čtvrtou se shodnými názvy, tedy absolutní a relativní majetková práva. Jedná se o rozdělení převzaté ze stejné systematiky obecného zákoníku občanského z roku 1811, jak již bylo zmíněno v historickém exkurzu kapitoly druhé. Jinak toto rozdělení pravidlem nebývá.³⁴ Uvedené rozdělení přímo souvisí s tím, jakým způsobem tato práva působí na jednotlivé účastníky vztahu a jak také působí vůči ostatním nezúčastněným osobám navenek.

³⁴ SPÁČIL, Jiří a kol. Občanský zákoník: komentář. III, Věcná práva (§ 976-1474). 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2021. xxi, s. 1. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-803-0.

Absolutní majetková práva upravuje občanský zákoník ve své třetí části, konkrétně v rámci §§ 976 až 1720.³⁵ V § 976 vysloveně říká, že tato práva působí vůči každému s výjimkou těch ustanovení, kdy sám zákon stanoví něco jiného. V následujícím § 977 si navíc vyhrazuje právo určit, která práva k majetku budou absolutní. Zákon rovněž zakotvuje kogentní povahu těchto ustanovení přičemž případná jiná ujednání zavazují pouze zúčastněné strany.³⁶ Mezi absolutní majetková práva patří práva věcná jako jedna velká skupina, druhou jsou práva dědická, která nebudou předmětem tohoto pojednání. Typickým věcným právem je právo vlastnické a občanský zákoník zde bezprostředně vychází z ústavněprávní regulace obsažené zejména v člancích 11 a 12 Listiny. Ochrana vlastnického práva a stejně tak ostatních majetkových práv však na rozdíl od názvu této skupiny absolutní není, jelikož vždy přináší omezení jiné osoby, než poživatele individuálního práva. Navíc jsou některá práva omezována i veřejným zájmem, jako je tomu například v případech ochrany kulturních památek. Není tak pouze úkolem zákonodárce, ale také orgánů právo aplikujících nalézt hranici mezi těmito právy a zájmy a volba kompromisního řešení případných sporů. Recipročně k omezení absolutních práv však působí požadavek na každou další osobu zdržet se jakýchkoli zásahu do výkonu takového práva. Pro účely tématu je tedy třeba shrnout, že pokud pracuji s pojmem absolutní majetková práva, mám tím na mysli věcná práva v podobě vlastnictví nebo věcných práv k věcem cizím jako je např. právo stavby či právo zástavní.

Relativní majetková práva jsou občanským zákoníkem upravena v části čtvrté, konkrétně se jedná o §§ 1721 až 3014. Jak je patrné z výčtu paragrafů jednotlivých práv se dotýkajících, relativních majetkových práv je velké množství. Nejedná se však o striktní protipól práv absolutních neboť také práva relativní jsou chráněna defacto absolutně vůči třetím osobám. Sice třetí osoby nijak nezavazují, ale nikdo nemá právo do nich bezdůvodně zasahovat či je jinak narušovat. Nicméně pro relativní majetková práva je dále typické, že vznikají mezi určitě ohraničeným množstvím subjektů a právě proto mezi nimi zakládají vztah, tedy relaci. Protože tyto subjekty mají mezi sebou zpravidla nějaké závazky, hovoříme o vztazích

³⁵ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

³⁶ HURDÍK, Jan a kol. Občanské právo hmotné: obecná část: absolutní majetková práva. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2018. s. 201. ISBN 978-80-7380-718-4.

závazkových. Závazkové právo pak popisuje tu část občanského práva, kdy na jedné straně vztahu stojí strana s povinností poskytnout plnění a na druhé strana s právem takové plnění požadovat. Jelikož se jedná o vztahy smluvní, není překvapením, že jejich úprava je v převážné části dispozitivního charakteru. Z toho také vyplývá, že ačkoli je výčet závazků velmi obsáhlý, není jejich úprava omezující a jedná se pouze o demonstrativní úpravu, která umožňuje rovněž uzavírání inominátních, nepojmenovaných smluv. Jelikož se pohybujeme v oblasti majetkových práv, občanský zákoník klade tento požadavek i na plnění ze závazků, tedy toto může být pouze majetkové povahy.

Ačkoli podoba závazků i jejich výčet občanský zákoník uvádí v podstatě příkladem, jejich vznik však udává poměrně přesně v § 1723, kde stanoví, že závazek vznikne ze smlouvy, z protiprávního činu nebo z jiné právní skutečnosti a lze prohlásit, že stejné skutečnosti jsou rozhodné také pro změnu či zánik závazků.³⁷ Nejpodstatnější je přirozeně pro dané téma vznik závazku ze smlouvy. Pojem smlouvy není legálně definován, jen jsou vždycky specifikovány její konkrétní znaky. Podle §1724 občanského zákoníku se má jednat o projev vůle smluvních stran. Smluvní stranou se pak rozumí subjekt závazku, který smlouvu sjednává. Celý proces uzavírání smlouvy tzv. negociace je souborem na sebe navazujících právních jednání. Podle obsahu se pak rozdělují jednotlivé typy závazků podle občanského zákoníku, případně se může jednat o zmíněné smlouvy inominátní.³⁸ Závazky vzniklé jednostranným jednáním jsou v rámci občanského práva méně časté, nicméně i na ně občanský zákoník pamatuje a to zejména na různé formy slibů např. daru podle §2056. Závazky mohou přirozeně vznikat také z deliktů, kdy dochází k porušení primárních povinností jedné strany a vzniku povinností sekundárních od nich odvozených. Jak již bylo řečeno, výčet závazků je v občanském zákoníku demonstrativní, tedy závazky mohou vznikat také z jiných právních skutečností.

³⁷ FIALA, Josef a kol. Občanské právo hmotné. 2., upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. s. 361. ISBN 978-80-7380-228-8.

³⁸ RABAN, Přemysl a kol. Občanské právo hmotné: relativní majetková práva. Brno: Václav Klemm, 2013. s. 31. ISBN 978-80-87713-10-5.

4.2 Ochrana majetkových práv

Ochrana těchto práv se dotýká jak práv absolutních, tak i relativních. Opět se primárně odvozuje od ústavněprávních záruk, ale zásadním pro praktické užití se jeví občanský zákoník potažmo v procesní části občanský soudní řád³⁹. I zde je patrný důraz na ochranu nejvíce zastoupených majetkových práv, kdy nejčastějším případem je ochrana práva vlastnického. Zásadní úlohu pro ochranu této skupiny práv hrají dvě žaloby upravené občanským zákoníkem a to žaloba reivindikační a negatorní.

Reivindikační žalobu, tedy žalobu na vydání věci občanský zákoník upravuje především v § 1040, kdy stanoví:

§ 1040

- (1) *Kdo věc neprávem zadržuje, může být vlastníkem žalován, aby ji vydal.*
- (2) *Žalovat o vydání věci nemůže ten, kdo věc svým jménem nabyvateli zcizil, aniž byl jejím vlastníkem, a teprve poté k ní vlastnické právo nabyt; nabytím vlastnického práva zcizitelem se nabyvatel stává vlastníkem věci.*

Je třeba si ovšem uvědomovat, že takto lze žádat vrácení pouze určitých (identifikovatelných) věcí a ne věcí určených druhově, jak doplňuje následující § 1041 tamtéž.⁴⁰

Dalším typickým prostředkem ochrany vlastnického práva je žaloba zápůrčí, tedy negatorní, kterou občanský zákoník upravuje následovně:

§ 1042

Vlastník se může domáhat ochrany proti každému, kdo neprávem do jeho vlastnického práva zasahuje nebo je ruší jinak než tím, že mu věc zadržuje.

Obě tyto žaloby jsou označovány jako žaloby vlastnické a doktrína je navíc specifikuje dále jako žaloby z prokázaného nebo také pravého vlastnictví.⁴¹ Dalším typem jsou totiž žaloby z domnělého vlastnictví, opět v podobě reivindikační a

³⁹ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

⁴⁰ Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník dostupná na <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=oz5f6mrqgez6obzl5shu&rowIndex=0>

⁴¹ ŠVESTKA. Občanský zákoník - Komentář - Svazek III (absolutní majetková práva). Wolters Kluwer, 2014. s. 129. ISBN 978-80-7478-546-7.

negatorní, které občanský zákoník upravuje v §§ 1043 a 1044. Nejedná se ovšem o jediné prostředky ochrany vlastnictví podle občanského zákoníku. K tomuto účelu mohou sloužit také prostředky typu dovolená svépomoc v § 14, ochrana držby dle § 1003 nebo podpůrně žaloba na náhradu škody, na vydání bezdůvodného obohacení a další.

Předpokladem úspěchu v případě žaloby na vydání věci je aktivní legitimace žalobce, pasivní legitimace žalovaného a způsobilost věci, o jejíž vrácení se jedná. Aktivní legitimaci má pouze vlastník věci, který má v tomto případě důkazní břemeno na své straně, tedy musí tuto skutečnost prokázat. Neoprávněné zadržování věci je pak předpokladem pasivní legitimace žalovaného. Může se jednat jak o případ, že osoba věc zadržuje z původně legitimního důvodu, který ale odpadl nebo samozřejmě i pokud takový důvod nikdy neexistoval. Pokud by mělo dojít k porovnávání oprávněné držby s oprávněným vlastnictvím, je navíc třeba dát přednost silnějšímu právu – v tomto případě vlastnickému. Nakonec předmětem žaloby není věc samotná, ale její vrácení a jak již bylo řečeno, věc může být hmotná i nehmotná, movitá i nemovitá, ale vždy individuálně určená. U věcí movitých pak dochází k faktickému předání věci, nicméně u nemovitých věcí rozhodovací praxe soudů trvá na žalobě na vyklizení věci, protože tomu odpovídá způsob exekuce soudního rozhodnutí, neboť stávající občanský soudní řád⁴² jiný způsob výkonu nezná, čemuž odpovídá také znění řádu exekučního.⁴³

Již bylo řečeno, že druhou velkou skupinou majetkových práv jsou relativní majetková práva. Také jim občanský zákoník poskytuje ochranu a to zejména tím, že dává stranám k dispozici určité nástroje, jak zajistit splnění závazku. Zcela zásadní je z tohoto pohledu ustanovení o smluvní pokutě:

§ 2048

(1) Ujednají-li strany pro případ porušení smluvené povinnosti smluvní pokutu v určité výši nebo způsob, jak se výše smluvní pokuty určí, může věřitel požadovat smluvní pokutu bez zřetele k tomu, zda mu porušením utvrzené povinnosti vznikla škoda. Smluvní pokuta může být ujednána i v jiném plnění než peněžitém.

⁴² § 340 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

⁴³ § 73 zákona č. 120/2001 Sb., exekuční řád

(2) K ujednání, kterým se zavázal k plnění smluvní pokuty nezletilý, který v době ujednání nedovršil patnácti let, se nepřihlíží.

Kromě preventivní a sankční funkce má sjednání smluvní pokuty význam i pro upozornění o významu splnění smluvené povinnosti.⁴⁴ Je třeba rovněž upozornit, že smluvní pokuta je svou povahou akcesorická, neboť je její existence vázána na splnění nebo respektive nesplnění hlavního závazku. Smluvní pokutu lze rovněž i v nepeněžitě podobě, i když to nebývá příliš časté; nicméně tento způsob utvrzení dluhu má řadu výhod zejména fakt, že v případě prodlení dlužníka a tím pádem povinnosti uhradit smluvní pokutu se nezkoumá jeho zavinění, pokud tedy není sjednáno jinak. Důležité také je, že případné splnění smluvní pokuty nemá vliv na povinnost plnit primární závazek.

Posledním zde zmíněným způsobem ochrany majetkových práv, respektive závazkových práv je náhrada škody. Tento institut upravuje občanský zákoník v hlavě III dílu prvním, který je nazván náhrada majetkové a nemajetkové újmy:

§ 2894

(1) Povinnost nahradit jinému újmu zahrnuje vždy povinnost k náhradě újmy na jmění (škody).

(2) Nebyla-li povinnost odčinit jinému nemajetkovou újmu výslovně ujednána, postihuje škůdce, jen stanoví-li to zvlášť zákon. V takových případech povinnost nahradit nemajetkovou újmu poskytnutím zadostiučinění posoudí obdobně podle ustanovení o povinnosti nahradit škodu.

Občanský zákoník je postaven na přesvědčení, že dokonce i porušení smluvní povinnosti je deliktem⁴⁵, jak je ostatně sám nazývá zařazením do hlavy třetí. V prvním odstavci je stanovena povinnost nahradit škodu vždy, pokud se jedná o újmu na měně a to ze zákona, další ustanovení se pak týká případů, kdy je tak mezi stranami předem ujednáno. Pojem škody definoval svým rozhodnutím Nejvyšší soud, kdy stanovil, že: „Škodou se rozumí újma, která nastala v majetkové sféře poškozeného a je objektivně vyjádřitelná penězi, a je tedy napravitelná

⁴⁴ ŠVESTKA. Občanský zákoník - Komentář - Svazek V (relativní majetková práva 1. část). Wolters Kluwer, 2014. s. 586. ISBN 978-80-7478-638-9.

⁴⁵ ŠVESTKA, J. a kol. Občanský zákoník - Komentář - Svazek VI. Praha: Wolters Kluwer, 2014. s. 861. ISBN 978-80-7478-630-3.

poskytnutím majetkového plnění, především poskytnutím peněz k uvedení věci do předešlého stavu.“⁴⁶ Na tomto místě je třeba také zmínit, že povinnost k náhradě škody je možné smluvně předem omezit, nicméně takové ujednání se mimo jiné nesmí týkat případů, kdy byla škoda způsobena úmyslně.

Obecně lze shrnout, že občanský zákoník jakožto *lex generalis* oblasti soukromého práva dává možnosti ochrany jak absolutních tak i relativních majetkových práv a to především prostřednictvím žalob, pro účely práce nejčastěji vlastnických. Případná další ochrana práv je povětšinou přímo závislá na smluvní úpravě případně v menší míře daná zákonem, ale i ta je smluvně ve většině případů omezitelná.

4.3 Majetková práva zaměstnavatele podle zákoníku práce

Ačkoliv již bylo nastíněno, že občanský zákoník obsahuje obecné možnosti ochrany majetkových práv, je to právě zákoník práce, který je poměrně komplexně specifikuje. V následující kapitole budou vyložena stěžejní ustanovení zákoníku práce, která se dané problematiky týkají a v jejím závěru budou rovněž doplněna soudními rozhodnutími, aby bylo zřejmé, jak zákonná úprava funguje v praxi.

Prvním ustanovením, které se dané problematiky dotýká, je § 248 zákoníku práce (dále jen „zákon“), který uvozuje část jedenáctou nazvanou náhrada majetkové a nemajetkové újmy, konkrétně hlavu první pojednávající o prevenci:

§ 248

(1) Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.

(2) Zaměstnavatel je z důvodu ochrany majetku oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců. Při kontrole a prohlídce podle věty první musí být dodržena ochrana osobnosti. Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví.⁴⁷

⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu čj. R 55/1971 s. 151

⁴⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Vzhledem k odlišnosti závislé práce od obecných občanskoprávních vztahů, přináší zákoník práce zvláštní ustanovení ohledně odpovědnosti za škodu, v tomto případě tak nelze občanského zákoníku užít ani subsidiárně. Dokonce je dovozováno praxí, že od ustanovení zde zmíněných se nelze smluvně odchýlit.⁴⁸ Vždy je navíc třeba mít na zřeteli, že není podstatné, zda škoda vznikla zaměstnavateli v souvislosti s porušením povinností vyplývajících ze zákoníku práce či jiných předpisů a dokonce ani zda k ní došlo za trvání pracovněprávního vztahu, ale musí se jednat o věcnou souvislost s plněním úkolů v rámci závislé práce. Zákoník práce rovněž rozeznává odpovědnost obecnou a zvláštní, přičemž zde vztah subsidiarity platí.

Ačkoli i zde platí, že zákoník práce ukládá preventivní povinnosti zaměstnavateli, neznamená to vůbec, že by podobné požadavky nekladl také na zaměstnance. Navíc se v praxi povětšinou požadavek na zaměstnavatele přenáší na vedoucí zaměstnance, kteří jsou příslušnými úkony pověřeni. Jim je již tímto zákonem uloženo v § 302 vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a zdraví při práci.

V souvislosti s ochranou vlastních práv je z textu § 248 odst. 2 patrné, že zaměstnavatel může provádět v nezbytném rozsahu prohlídky zaměstnanců, aby zjistil, jaké věci na pracoviště vnášejí nebo z něj naopak vynášejí.⁴⁹ Praxe dovozuje, že za tímto účelem může sjednat i bezpečnostní agenturu, která pro něj prohlídky provádí.

Následující ustanovení zákona přímo specifikuje povinnosti zaměstnance:

§ 249

(1) Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě (dále jen „škoda“), nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda

⁴⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. xxii, s. 957. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

⁴⁹ HLOUŠKOVÁ, Pavla et al. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1.1.2019. 12. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2019. s. 406. Práce. Mzdy. Pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1.

nebo nemajetková újma, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.

(2) Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit; nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo jinou fyzickou osobu.

(3) Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.⁵⁰

Zaměstnanec tak má především povinnost počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na majetku zaměstnavatele. Tento požadavek je specifický v tom, že klade určité nároky na zaměstnance v celé délce trvání pracovního poměru a ne jen v okamžicích, kdy škoda hrozí, nicméně na druhou stranu se od zaměstnance neočekává předvídání všech situací a úplné vyloučení vzniku škody. Naproti tomu vznik oznamovací povinnosti zaměstnance začíná až momentem, kdy škoda reálně hrozí. V odstavci druhém je vidět také povinnost zaměstnance učinit patřičný zákrok k zamezení vzniku škody, která již bezprostředně hrozí a nelze tak již využít oznamovací povinnosti. Je třeba zdůraznit, že zde se jedná pouze o škodu, která by vznikla zaměstnavateli a také zde, podobně jako v jiných oblastech, existují situace, kdy takovou povinnost zaměstnanec nemá. Zejména se jedná o nedostatečnou odbornou znalost k takovému zákroku nebo v případech, kdy by zaměstnanec ohrozil sebe nebo někoho dalšího. Dále vyložený § 251 upřesňuje odpovědnost zaměstnance, že by svou oznamovací povinností porušil či nutně nezakročil, přičemž zákon upravuje také odpovědnost zaměstnavatele za škodu, která by při těchto úkonech vznikla zaměstnanci. Ustanovení v odstavci třetím má rovněž velmi praktické využití, neboť je velmi důležité, zda na nevytvoření potřebných podmínek zaměstnanec předem upozorňoval či nikoliv a bude se od toho také odvíjet jeho případná možnost zprostit se povinností uhradit vzniklou škodu.⁵¹

V hlavě druhé pak zákon upravuje odpovědnost zaměstnance za škodu:

§ 250

⁵⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵¹ HŮRKA, Petr. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. xxxv, s. 499. Komentáře Wolters Kluwer. Kodex. ISBN 978-80-7598-910-9.

(1) Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

(2) Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, povinnost zaměstnance nahradit škodu se poměrně omezí.

(3) Zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnance, s výjimkou případů uvedených v § 252 a 255.⁵²

Tak jako v dalších oblastech práva, kde se setkáváme s deliktní odpovědností (v tomto případě užito nepřesně, i když např. občanský zákoník s tímto termínem pracuje) je třeba nejprve stanovit předpoklady k jejímu vzniku. Na straně zaměstnance to tak bude porušení pracovních povinností, přičemž stále platí v úvodu řečené, tedy k porušení muselo dojít v souvislosti s plněním úkolů v rámci závislé práce. Dále je to samotný vznik škody a nakonec také obligátní kauzální nexus mezi jednáním a jeho následkem. Důkazní břemeno zde přitom spočívá na straně zaměstnavatele, který má povinnost v případě žaloby na náhradu škody dle § 250 občanského soudního řádu prokázat kumulativní splnění uvedených náležitostí.

Je třeba také uvést (a bylo to již zmíněno v obecné občanskoprávní části této práce), že škoda, ačkoli není legálně definována, je vymezena judikaturou a ta se ustálila na jejím popisu jako újmy v majetkové sféře a je tak vyjádřitelná penězi. Škoda může být spatřována nejen v nutnosti např. opravy nějakého výrobního vybavení, ale také v nemožnosti rozmnožit zaměstnavatelův majetek na tuto škodu navazující. Může se rovněž jednat o škodu v podobě uložené sankce ze strany orgánu veřejné správy, ke které by nedošlo, pokud by zaměstnanec své povinnosti neporušil. Ovšem k těmto škodám nelze navíc přičíst veškeré ztráty, které zaměstnavateli nezávisle na sobě vznikly v tomtéž časovém období a je proto třeba zavinění zaměstnance posuzovat ke každé škodě zvlášť.⁵³

V úvodu již bylo řečeno, že porušení právních povinností není nutně spjato pouze s porušením předpisů pracovního práva či vnitřních předpisů zaměstnavatele,

⁵² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵³ BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. xxii, s. 963. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

jedná se vždy o porušení v souvislosti s výkonem práce. Zajímavé ovšem je posuzování v případech, kdy k porušení povinnosti vyplývající z právního předpisu dojde na pokyn nadřízeného zaměstnance. V takovém případě pak nelze jednoznačně připisovat vinu za nastalou škodu pouze zaměstnanci, ale také zaměstnavateli. Uvedené na stranu druhou neznamena, že i pokud zaměstnanec způsobil škodu např. majetkem zaměstnavatele, ale ne při plnění pracovních úkolů, nemůže po něm zaměstnavatel požadovat náhradu škody. Pak se ovšem bude jednat z pohledu pracovního práva o exces a situace se bude posuzovat podle ustanovení občanského zákoníku (podle kapitoly třetí).

Rovněž je třeba dotknout se problematiky odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli v případě v čase mimo pracovní dobu a také po úplném skončení pracovního poměru. Z pohledu prvního případu je třeba zdůraznit, že se nedá zaměňovat trvání pracovního poměru s pracovní dobou a je tak lhostejno, zda ke škodlivým následkům zaměstnance došlo během pracovní doby nebo mimo ni. V případě již skončeného pracovního poměru se posuzuje příčinná souvislost jako trvajících, pokud jednání bylo provedeno ještě za existence pracovního poměru a v souvislosti s plněním uložených úkolů a to i v případě, že následek nastal později.

Zajímavou otázkou je pojem zavinění z pohledu zaměstnance. Zákoník práce ani občanský zákoník jej nedefinují, ale nějaký význam je třeba mu dát, jelikož je to mimo jiné zavinění, které je zaměstnavatel povinen prokázat. Dovojuje se tedy analogicky k definicím forem zavinění trestního práva, že toto není dáno pouze pokud zaměstnanec nevěděl, že může škodu způsobit a zároveň o této skutečnosti ani vědět nemohl.

Pro výše uvedené případy porušení povinností ze strany zaměstnance zákon upravuje možnosti zaměstnavatele, pokud zaměstnanec neupozornil na hrozící škody nebo proti ní nezakročil:

§ 251

(1) Na zaměstnanci, který vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může zaměstnavatel

požadovat, aby se podílel na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena, a to v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možné nahradit jinak.

(2) Zaměstnanec není povinen nahradit škodu, kterou způsobil při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.⁵⁴

Obdobně jako v případě přímého zavinění škody zaměstnancem, také jeho povinnost hrozící škodu ohlašovat nebo jí zabránit má své náležitosti, které musejí být kumulativně naplněny. Jednak se musí jednat o fakticky vzniklou škodu, dále porušení oznamovací nebo zakročovací povinnosti, kauzální nexus, ale také nemožnost škodu vymoci přímo na škůdci samotném.⁵⁵ Samotnou oznamovací povinnost má zaměstnanec vůči jemu nadřízeným zaměstnancům a povinnost zakročit má, pokud již není možné skutečnost pouze oznamovat. To vše s přihlédnutím k možnosti jeho zákroku, pokud mu nebrání již dříve jmenované skutečnosti, jako je např. nedostatečná odbornost k takovému úkonu. Na rozdíl od § 249 se pak nejedná o náhradu škody v plném rozsahu, ale pouze o podílené se na náhradě škody, jelikož škodu jako takovou zaměstnanec svým jednáním sám nezpůsobil.

V díle třetím se zákon zabývá schodkem na zaměstnanci svěřených hodnotách a s tím spojenými záležitostmi, zejména pak dohodou o této odpovědnosti, jejími náležitostmi a také způsobem jejího ukončení. V úvodním ustanovením tak zákon řeší vznik této dohody:

§ 252

(1) Byla-li se zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen „dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty“), za které 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, je povinen nahradit zaměstnavateli schodek vzniklý na těchto hodnotách.

⁵⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵⁵ HLOUŠKOVÁ, Pavla et al. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1.1.2019. 12. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2019. s. 410. Práce. Mzdy. Pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1.

(2) Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku.

(3) Byla-li svéprávnost zaměstnance omezena, nesmí za něj zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty.

(4) Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty musí být uzavřena písemně.

(5) Zaměstnanec se zproští povinnosti nahradit schodek zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.⁵⁶

Z ustanovení je patrné, že se jedná o zvláštní případ náhrady škody, který je specifický hned několika náležitostmi. Jednak musí být taková dohoda předem sjednána, dále musí dojít k negativnímu následku, tedy schodku na svěřených hodnotách a předpokládá se také zavinění ze strany zaměstnance. Zvláštností však v tomto případě je, že zavinění není třeba prokazovat, což samozřejmě nezbavuje zaměstnance se vyvinít. *Conditio sine qua non* je předchozí uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, které může být provedeno samostatně nebo jako součást pracovní smlouvy. Není podstatné, zda jsou v dohodě uvedeny konkrétní svěřené hodnoty (např. ceniny) ani to, zda je označené konkrétní pracoviště, na kterém se s hodnotami pracuje. Naproti tomu se případná povinnost škody snižuje i o podíly zaměstnanců, které dohodu uzavřenou nemají.⁵⁷ Obecnou formou prokazování schodku je inventura, nicméně pokud by nebyla provedena, neznamená to ještě, že zaměstnavatel schodek nemůže prokázat a zbavuje se tak možnosti požadovat náhradu škody.

Jak již bylo řečeno, zavinění se v tomto případě neprokazuje, nicméně zaměstnanec se z povinnosti uhradit vzniklou škodu může vyvinít například prokázání zavinění třetí osoby. Sem spadá například úmyslné jednání třetí osoby – pachatele, který svěřené hodnoty odcizil při vloupání do podniku. Mezi další případy, kdy je možné, aby se zaměstnanec vyvinil, patří nevytvoření podmínek pro zabezpečení svěřených hodnot ze strany zaměstnavatele.

⁵⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. xxii, s. 976. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

Následující ustanovení, konkrétně § 253, řeší odstoupení od již sjednané dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty. Zákoník práce požaduje písemnou formu odstoupení od této dohody a závazky pro zaměstnance z ní tak zanikají dnem doručení odstoupení zaměstnavateli. Zpětné účinky v takovém případě nejsou možné,⁵⁸ jelikož by to narušilo smysl sjednané dohody, která má chránit zaměstnavatelův majetek po celou dobu své účinnosti.

Dalším typem dohody týkající se ochrany majetku zaměstnavatele je dohoda odpovědnosti za ztrátu, která je upravena v rámci § 255. Jejím specifikem je ochrana věcí, které zaměstnanec běžně k výkonu práce používá. Jelikož se povětšinou jedná o drobnější věci, jako jsou např. ochranné brýle a zaměstnanec je má neustále při výkonu práce při sobě, jejich zajištění proti zničení nebo odcizení zaručuje sám zaměstnanec. Předpokladem je samozřejmě písemné uzavření dohody a to s konkrétním uvedením věci, nejedná se tak o obecné ujednání jako v předchozím případě dohody o ochraně svěřených hodnot; nicméně další náležitosti se neliší, zejména předpokládané zavinění ze strany zaměstnance. V případě negativních následků jednání zaměstnance pak lze uvažovat o dvou možných postupech zaměstnavatele, jednak se může domnívat, že věc stále existuje a drží ji zaměstnanec, je pak na místě reivindikační žaloba nebo pokud byla věc prokazatelně zničena, přikročí přímo k požadování náhrady škody. Na věci, jejichž hodnota překračuje 50.000,- Kč zákon navíc požaduje dvoustrannou dohodu o odpovědnosti za jejich ztrátu. I když jsou v případě věcí svěřených podle dohod z § 255 kladeny na zaměstnance vyšší nároky, i zde se může vyvinut z povinnosti nahradit škodu v případě nezabezpečení podmínek k jejich bezpečnému uschování ze strany zaměstnavatele.

Následně zákon řeší možnosti odstoupení od těchto dohod a zánik závazků z nich vyplývajících. Stejně jako v předchozích případech je také zde zaměstnanec oprávněn odstoupit od dohody v případě, že mu zaměstnavatel nezabezpečil odpovídající podmínky pro uchovávání svěřených věcí, přičemž opět je vyžadována písemná forma s účinky od doručení zaměstnavateli. Dodatečné zhojení nedostatku formy není v tomto případě možné.⁵⁹

⁵⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. xxii, s. 986. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

⁵⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. xxii, s. 993. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

V následujícím ustanovení § 257 zákon upravuje způsob a výši náhrady škody a to zejména co do maximální výše, za kterou může být odpovědný zaměstnanec podle § 250. Jak ovšem vyplývá z odstavce druhého, zastropování maximální náhrady škody se jedná pouze v případech nedbalostního zavinění: „Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek.“⁶⁰ Způsob náhrady škody má možnost zaměstnanec zvolit, přičemž se jedná pouze o nahrazení skutečné škody a to uvedením v předešlý stav nebo náhradou v penězích. Také v tomto případě je třeba přihlídnout k případné míře zavinění zaměstnavatelem a o tento rozdíl požadovanou náhradu škody po zaměstnanci snížit. Stejně tak odstavec pátý řeší situaci, kdy byla škoda způsobena více zaměstnanci a její poměrné rozdělení.

§ 258 přímo řeší odpovědnost zaměstnance z porušení povinností podle § 251, tedy oznamovací a zakročovací povinnosti. I zde je stanovena maximální výše požadované náhrady škody a to na trojnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, ale je omezena také dalšími kritérii. Jedna je třeba přihlídnout k případným okolnostem, které zaměstnanci bránili ve splnění těchto povinností a tak k tomu, že se nejedná primárně o škodu způsobenou samotným zaměstnancem, ale třetí osobou. Zaměstnanec hradí pouze faktickou škodu, ovšem následující ustanovení § 259 říká, že v případě škody na svěřených věcech či hodnotách, hradí ji v plné výši. Ke společné odpovědnosti nicméně může být zavázáno i více zaměstnanců a v takovém případě se přihlíží k jednotlivým hrubým výdělkům, ale také výši postavení v zaměstnání tedy i míře jejich odpovědnosti. Samozřejmě se při stanovení výše náhrady škody přihlíží také k míře zavinění společně zavázaných zaměstnanců.

Následně jsou stanoveny podmínky, za kterých dochází k omezení odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnanci. Opět lze spatřovat jistou inspiraci v trestním právu, jelikož pro náhradu škody je požadována „schopnost ovládnout

⁶⁰ §257 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

své jednání a posoudit jeho následky“⁶¹ a dokonce v odstavci druhém lze spatřit ekvivalent trestněprávního institutu *actio libera in causa*, kdy se zaměstnanec sám svým zaviněním do takového stavu přivede. Závěrečný odstavec třetí pak upravuje případy, kdy zaměstnanec způsobí škodu úmyslně jednáním proti dobrým mravům, přičemž jeho záměr není podstatný, jelikož se vychází z požadavku loajality k zaměstnavateli.⁶²

Zákon v § 262 také stanoví, že výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel. Je zde tedy dána silná pozice zaměstnavatele až do doby, než o případném odškodnění bude rozhodovat soud. Samozřejmě je nutné, aby zaměstnavatel stanovil výši škody na základě určitých kritérií, např. soupisem ztracených věcí nenalezených při inventuře resp. jejich hodnot. Zákon mu na stanovení výše škody a oznámení požadavku zaměstnanci dává lhůtu jednoho měsíce od doby zjištění vzniku škody. Pro oznámení výše požadované náhrady škody pro případné ujednání o jejím uhrazení zaměstnancem zákon opět vyžaduje písemnou formu, ledaže by zaměstnanec škodu uhradil již před tím sám z vlastní iniciativy. Následně je rovněž stanoveno moderační právo soudu ohledně výše náhrady škody, přičemž v oblasti pracovního práva mají soudy toto právo širší než v obecné občanskoprávní rovině a mohou tak přihlížet například k majetkovým poměrům povinného nebo k dopadu škody na zaměstnavatele.

K ochraně majetkových práv zaměstnavatele je rovněž v širším kontextu možné zařadit ustanovení o konkurenční doložce, které zahrnuje zákoník práce v § 310. Konkurenční doložka je ujednání, které se sjednává buď přímo v pracovní smlouvě nebo zvlášť a zároveň s ní se obvykle sjednává také smluvní sankce. Konkurenční doložka má chránit zaměstnavatele před vynášením jeho technologických postupů a dalších informací. Jedná se fakticky o nemožnost zaměstnanec pracovat ve stejném oboru činnosti po určitou dobu po skončení pracovního poměru se zaměstnavatelem, se kterým je doložka uzavírána a ten se mu naopak zavazuje toto znevýhodnění finančně kompenzovat. Uzavření konkurenční doložky však není možné požadovat po všech zaměstnancích, ale jen po těch kteří přijdou do styku s utajovanými informacemi z pohledu

⁶¹ § 261 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶² HŮRKA, Petr. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. xxxv, s. 499. Komentáře Wolters Kluwer. Kodex. ISBN 978-80-7598-910-9.

zaměstnavatele. Praktické je sjednání konkrétních podrobností ad hoc nicméně zaměstnanec má obecně právo od ní odstoupit v případě, že mu zaměstnavatel nevyplácí sjednané kompenzace a zaměstnavatel ji má právo vypovědět po dobu trvání pracovního poměru.⁶³

Zákoník práce dále pojednává spíše o ochraně majetkových zájmů zaměstnavatele, což je pojem širší než samotná ochrana jeho majetkových práv. V této souvislosti je třeba zmínit zejména § 316, který se týká střetu tohoto zájmu s ochranou osobních práv zaměstnanců, nicméně již odstavec první má velký význam pro, zjednodušeně řečeno, ochranu zaměstnavatelova majetku: „Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.“⁶⁴ Následně zákon specifikuje, v jakých případech může zaměstnavatel provádět monitoring zaměstnanců a jaké údaje o nich shromažďovat resp. na jaké informace právo nemá. Vždy je třeba přistupovat k opatřením proporcionálním, která naruší soukromí zaměstnance jen v nezbytné míře.

4.4. Judikatura

Následující podkapitola je věnována čistě judikatuře, která bude propojena s předchozím teoretickým výkladem jednotlivých ustanovení zákoníku práce, přičemž se popis nebude omezovat pouze na jednotlivé právní věty, ale také stručné nastínění konkrétního případu. Na soudních rozhodnutích je dobře patrné, jakým způsobem je legislativa uplatňována v praxi, nicméně některé významné judikáty jsou vybrány ještě z doby platnosti předchozího zákoníku práce, což ale nesnižuje jejich význam pro pochopení pracovního práva a ochrany majetkových práv.

Obecně k pojmu škody se vyjádřil Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1111/2001, když definoval škodu jako „majetkovou újmu, která je důsledkem konkrétního porušení pracovních povinností a je s tímto porušením pracovních

⁶³ HŮRKA, Petr. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. xxxv, s. 661. Komentáře Wolters Kluwer. Kodex. ISBN 978-80-7598-910-9.

⁶⁴ § 316 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

povinností v příčinné souvislosti.“⁶⁵ Zde se jednalo o případ, kdy zaměstnanec společnosti záměrně stornoval zakázky zahraničních odběratelů a zatajil před svým stávajícím zaměstnavatelem, že založil vlastní firmu zabývající se stejnou činností, která pak dříve zrušené zakázky získávala, čímž pro sebe získal sít' zákazníků svého v době sporu již bývalého zaměstnavatele. Rozhodnutí je ale významné zejména v tom, že stanovuje, co lze za škodu způsobenou zaměstnavateli považovat a jakou náhradu pak po škůdci požadovat a v tomto případě soud dovozuje, že je třeba každou vzniklou škodu posuzovat zvlášť a ne ji kumulativně shrnout pod jeden případ.

V předchozí kapitole zmiňovaná náhrada škody vzniklé uložením sankce ze strany orgánu veřejné moci byla řešena Nejvyšším soudem již rozsudkem sp. zn. 6 Cz 37/89, kde bylo řečeno, že „v případě posouzení důvodnosti žaloby organizace, která se domáhá vůči pracovníkovi náhrady škody, jež jí vznikla zaplacením pokuty uložené orgánem bezpečnosti práce, je třeba se v rámci zjišťování předpokladů odpovědnosti za škodu u žalovaného pracovníka zabývat zejména tím, zda k jeho povinnostem patřilo např. provádění pravidelných revizí bezpečnosti práce, zda k závadám shledaným orgánem bezpečnosti práce skutečně došlo (vzniknou-li o tom pochybnosti), zda mohl žalovaný pracovník sám provést nebo zajistit opravy revidovaných zařízení a zda kromě žalovaného pracovníka odpovídá za vzniklou škodu případně i další jiný pracovník. Zdůvodnění žalobního návrhu tím, že žalovaný pracovník odpovídá za škodu "ve značné míře", je nepostačující.“⁶⁶ V tomto případě bylo pracovníkovi pověřeném správou budov požadováno zaplacení náhrady škody za uloženou pokutu za propadlé revize na několika zařízeních v budovách pod jeho správou. Nicméně soud zde zdůrazňuje nutnost zjistit, zda takový pracovník má také povinnost revize provádět nebo alespoň zajišťovat a také je třeba prověřit příčinnou souvislost mezi nezajištěním revizí a uložením pokuty.

V rozsudku sp. zn. 21 Cdo 3721/2016 se Nejvyšší soud zabýval situací, kdy zaměstnanec jednal v rozporu s právním předpisem, ale na příkaz nadřízeného, přičemž měl možnost plnění takového úkolu odmítnout. V tomto případě se jednalo o neplatně sjednanou dohodu o provedení práce ze strany vedoucího zaměstnance,

⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. srpna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001

⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky z 28. 11. 1989, 6 Cz 37/89

kdy uložením pokuty Školní inspekcí vznikla zaměstnavateli škoda, kterou v plné výši požadoval po zaměstnanci. Nejvyšší soud k tomu uvádí, že „jednal-li zaměstnanec protiprávně na pokyn nadřízeného zaměstnance, nelze protiprávní jednání zaměstnance (zaviněné porušení pracovněprávních povinností) považovat za jedinou příčinu vzniku škody, nýbrž příčinu vzniku škody je třeba spatřovat rovněž (zároveň) v porušení povinností ze strany zaměstnavatele.“⁶⁷

Poměrně zajímavé bylo rozhodnutí Nejvyššího soudu v případě sp. zn. 31 Cdo 2764/2016, kde bylo řečeno, že „organizační složky státu vykonávající za stát práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů pouze obhospodařují majetek, který vlastní stát, a proto v důsledku zaviněného porušení povinností při plnění pracovních úkolů zaměstnance nebo v přímé souvislosti s ním může vzniknout újma na majetku (zmenšení majetku nebo zmaření očekávatelného zvýšení majetku) pouze státu, a nikoliv organizační složce státu.“⁶⁸ Zde byl žalovaný zaměstnanec na pozici referenta organizační složky státu, která se v roli žalobkyně domáhala náhrady škody, nicméně soud judikoval tak, že náhrada škody náleží pouze státu, jelikož organizační složky vystupují pouze jako jeho zástupci, kteří hospodaří se státním majetkem.

Výše bylo rovněž zmíněno, že podstatné pro stanovení povinnosti nahradit škodu způsobenou zaměstnancem je její vznik v souvislosti s plněním pracovních úkolů. K tomuto se Nejvyšší soud rovněž vyjádřil: „Pro posouzení, zda činnost zaměstnance lze považovat za plnění pracovních úkolů, není významný motiv či pohnutka zaměstnance; rozhodující je, zda z hlediska věcného, místního i časového jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.“⁶⁹ V tomto konkrétním případě zaměstnanec požadoval po zaměstnavateli, aby mu zaplatil náhradu škody a další kompenzace v souvislosti s úrazem, který postihl žalobce ve voze jeho nadřízeného, když jej po pracovní době odvážel, nejednalo se tak o úkol plněný v rámci zaměstnaneckého poměru.

Také v následujícím případě sp. zn. 21 Cdo 3157/2017 se Nejvyšší soud zabýval způsobením škody zaměstnancem při plnění úkolu, který byl zadán

⁶⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 1. 2017 sp. zn. 21 Cdo 3721/2016

⁶⁸ Rozsudek velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2017, sp. zn. 31 Cdo 2764/2016

⁶⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. ledna 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002

v rozporu s právním předpisem. Jednalo se o to, že žalovaná měla odebrat z pokladny finanční obnos a pořídit za něj věci, které nijak nesouviseli s činností zaměstnavatele, měla tak ovšem učinit na základě nařízení jí nadřízeného zaměstnance. Nejvyšší soud zde dovozuje, že výše škody by měla být poměrně snížena vzhledem k tomu, že žalovaná nezavinila škodu sama, ale došlo zde ke spoluzavinění ze strany zaměstnavatele.⁷⁰

V rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1852/2003 Nejvyšší soud poukazuje na to, že skončení pracovního poměru nemá vliv na trvající příčinnou souvislost mezi jednáním a následkem, který způsobil škodu zaměstnavateli. „Jestliže v důsledku zaviněného porušení povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu zaměstnancem začala zaměstnavateli vznikat škoda, okolnost, že pracovní poměr zaměstnance skončil, sama o sobě neznamená, že by věc neměla být nadále posuzovaná podle ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu.“⁷¹ Zde konkrétně se jednalo o případ zaměstnance na pozici řidiče, se kterým byl ukončen pracovní poměr a až následně při inventuře bylo zjištěn schodek na svěřených hodnotách, načež zaměstnanec namítal, že již zaměstnavatel nemá právo po něm náhradu škody požadovat.

Charakteristikou zavinění v pracovním právu se Nejvyšší soud zabýval v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1059/2003. Zde se jednalo o případ, kdy zaměstnankyně pracovala na pozici tajemníka Městského úřadu a ukončila pracovní poměr se zaměstnavatelem, který ji ovšem nadále několik měsíců vyplácel plat, čímž mu měla vzniknout škoda. Nejvyšší soud ovšem v tomto případě nedává za pravdu, protože za takovou škodu z pohledu zákoníku práce odpovídá zaměstnavatel, který ji svým jednáním způsobil.⁷²

Také v dalším rozsudku sp. zn. 21 Cdo 4956/2015 se Nejvyšší soud zabýval zaviněním, tentokrát ve formě nedbalosti. Zde se jednalo o zaměstnance na pozici řidiče, který jel se služebním vozem po silnici, která ale byla označena jako uzavřená a na této silnici vůz poškodil. Zaměstnanec se bránil tím, že ani vozidlo nebylo v majetku zaměstnavatele a tudíž ten nemá právo po něm požadovat náhradu

⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 9. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3157/2017

⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. ledna 2004 sp. zn. 21 Cdo 1852/2003

⁷² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. února 2004 sp. zn. 21 Cdo 1059/2003

škody. Nicméně soud na tomto případě konstatuje, že povinnost uhradit škodu má zaměstnanec i v případě, že ji způsobí nevědomky na majetku třetí osoby, pokud ji pak bude muset zaměstnavatel uhradit.⁷³

Následující rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2536/2013⁷⁴ se zabývá způsobem vyúčtování hodnot svěřených zaměstnanci na základě dohody o odpovědnosti, kdy se žalobce z pozice zaměstnavatele domáhal, aby mu žalovaná zaplatila škodu způsobenou na ceninách, které v rámci dohody převzala. Zaměstnankyně pracovala na pozici pokladní a svěřené ceniny ukládala do tzv. safebagu, který pak ukládala za dozoru bezpečnostní agentury do trezoru. Při další kontrole však jí vložený safebag v trezoru nebyl, čímž vznikla zaměstnavateli škoda. Zaměstnankyně se bránila tím, že samotným vložením do trezoru již svou povinnost splnila nicméně bylo prokázáno, že nedbala dalšího školení ze strany zaměstnavatele ohledně „principu čtyř očí“, podle kterého má na uzavírání trezoru dohlížet spolu se zaměstnancem bezpečnostní agentury a proto nese odpovědnost za škodu.

V následujícím rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1358/2002 se Nejvyšší soud zabývá schodkem na svěřených hodnotách způsobeným třetí osobou. Zde Nejvyšší soud konstatuje, že samotné zavinění třetí osobou nemá na povinnost náhrady škody na svěřených hodnotách vliv, pokud se příslušný zaměstnanec nevyviní například prokázáním, že k jejich odcizení došlo vloupáním. Jednalo se o svěřené ceniny zaměstnankyni stánku, do kterého se třetí osoba vloupala a ceniny odcizila, přestože je tato zaměstnankyně řádně uložila na určené místo. Zaměstnavatel po ní přesto požadoval náhradu takto vzniklé škody.⁷⁵

Do značné míry opačným případem se zabýval Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 711/2001, kde se zaměstnanec snažil zprostit odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavatele s tím, že vznikla odcizením svěřených hodnot ze služebního vozidla. Sám ji však v tomto případě způsobil nepatřičným postupem, když převážel finance v kufříku na sedadle spolujezdce a ten mu neznámý pachatel odcizil v momentě, kdy opravoval defekt na vozidle.⁷⁶

⁷³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. dubna 2016 sp. zn. 21 Cdo 4956/2015

⁷⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2536/2013

⁷⁵ Rozsudek ze dne 25. února 2003, sp. zn. 21 Cdo 1358/2002

⁷⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001

Nejvyšší soud se rovněž zabýval schodkem na svěřených hodnotách v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 979/2001, který vznikl tím, že zaměstnanec na pozici pokladního nedodržel předepsaný postup a nekontroloval podpis na účtence při platbě platební kartou, což mělo za následek nepřevedení peněz z účtu banky zákazníka. Zaměstnanec se hájil tím, že žádné peníze nepřevzal a tím se na věc nevztahuje jím uzavřená dohoda o hmotné odpovědnosti. V tomto případě ale soud dovozuje, že je zcela lhostejno, v jaké podobě platba proběhne, pokud škoda vznikne v souvislosti s nesplněním povinností zaměstnance.⁷⁷

Specifickým případem se Nejvyšší soud zabýval v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2426/2009, kde zaměstnavatel nevyužil možnosti uzavřít dohodu o hromadné odpovědnosti s více zaměstnanci na pracovišti, ale poté povinnost náhrady škody podle ustanovení o hromadné odpovědnosti zaměstnanců vypočítal, což soud označil za nedůvodné. Dohoda o odpovědnosti byla sjednána s každým zaměstnancem zvlášť a proto je povinností zaměstnavatele jednotlivé náhrady poměrně rozdělit a řešit ad hoc s každým zaměstnancem.⁷⁸

Zajímavý je také případ, který řešil Krajský soud v Ostravě pod sp. zn. 16 Co 131/98, kde se jednalo o situaci zaměstnankyň s uzavřenou hmotnou odpovědností pracujících na pozici prodavaček. Při inventuře byl zjištěn schodek na svěřených hodnotách, který zaměstnankyně odmítly uhradit s tím, že prodejna byla personálně nedostatečně zajištěna a stavebně špatně řešena, takže mohlo docházet ke krádežím ze strany zákazníků. Soud k tomu uvádí, že aby bylo možné se odpovědnosti za škodu v tomto případě zprostit, musely by zaměstnankyně prokázat, že bez souvislostí jimi nastíněnými by schodek nevznikl nebo alespoň nevznikl v takové výši, což se zde nepodařilo.⁷⁹

Velmi specifickým případem se zabýval Nejvyšší soud v případě sp. zn. 21 Cdo 233/2004 ve kterém konstatoval, že je možné uznat existenci nároků v rámci pracovněprávních vztahů ještě nevzniklých co do důvodu a výše. V tomto případě se jednalo uznání výplaty mzdy za budoucí měsíce, které potom žalované nechtěla

⁷⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 979/2001

⁷⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 8. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2426/2009

⁷⁹ Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 3. 6. 1998 sp. zn. 16 Co 131/98

učinit, ale soud odvodil, že žalobce má jako bývalý zaměstnanec žalované nárok na vyplacení jí uznaných nároků.⁸⁰

V rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2697/2003 Nejvyšší soud dovozuje, že dojde-li ještě před vznesením požadavku k zaplacení náhrady škody v určité výši k uzavření dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o narovnání, nelze již zpětně požadovat zaplacení vzniklé škody v původní výši a je třeba se řídit novou dohodou. Zde se jednalo o zaměstnance prodejny obuvi, který si bral od zákazníků finanční obnosy, které pak nekládal do pokladny a tak s ním jeho zaměstnavatelka ukončila pracovní poměr, přičemž se s ním ale dohodla na splátkovém kalendáři, ve kterém jí měl škodu splatit. Protože tento kalendář zaměstnanec neplnil, rozhodla se požadovat zaplacení původně vzniklé škody, což už ale po vzniku nové dohody nebylo možné.⁸¹

Výše probíranou tematikou ve vztahu k moderačnímu právu soudu se zabýval také Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1330/2004, kde šlo o případ pokladní, které byl po změně majitele firmy a provedené inventuře zjištěn schodek na svěřených hodnotách, které odmítla zaplatit s tím, že jí nebyly vytvořeny podmínky pro výkon funkce. Celkově se mělo jednat o částku 150 tisíc korun. Výše částky je v tomto případě důležitá, neboť Nejvyšší soud dovozuje, že v případech zjevně nepřiměřených požadavků na úhradu škody mají soudy povinnost zkoumat, zda nejsou dány důvody pro její snížení.⁸²

Následují dva judikáty k problematice konkurenční doložky. V prvním se Nejvyšší soud svým rozhodnutím sp. zn. 21 Cdo 1773/2008 zabývá neplatností konkurenční doložky v případě, že zaměstnanci vznikla škoda a neplatnost sjednané doložky jím nebyla způsobena, v takovém případě mu musí zaměstnavatel škodu uhradit. V tomto konkrétním případě nebyla v rozporu se zákonným požadavkem sjednána kompenzace zaměstnance po skončení pracovního poměru, čímž mu vznikla škoda a v takovém případě byl zaměstnavatel povinen mu ji uhradit.⁸³

⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. června 2004 sp. zn. 21 Cdo 233/2004

⁸¹ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. května 2004 sp. zn. 21 Cdo 2697/2003

⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 1330/2004

⁸³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008

Ve druhém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 4986/2010 Nejvyšší soud judikuje: „K platnosti konkurenční doložky se nevyžaduje, aby zaměstnanec ještě před uzavřením smlouvy (předem) získal informace, poznatky či znalosti pracovních a technologických postupů, jejichž využitím při své výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, by mohl zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.“⁸⁴ Zde se žalobkyně z pozice zaměstnankyně domáhala vyplacení smluvené částky z konkurenční doložky, přičemž její zaměstnavatel to odmítal učinit s tím, že žalobkyně v době, za kterou kompenzaci požaduje, neměla přístup k informacím, kvůli kterým byla doložka sjednána.

Pro úplný výčet judikatury ve vztahu k předchozí kapitole, kdy byly vyloženy konkrétní části zákoníku práce je třeba navázat také na praktické užití § 316, kdy pro účely této práce jsou nejpodstatnější ustanovení o oprávnění zaměstnavatele kontrolovat užití svých výrobních a pracovních prostředků. Zvolil jsem pro tento účel judikát celkem obecný, nicméně vystihující povahu tohoto ustanovení. Jedná se o rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.⁸⁵ V tomto případě se jednalo o soustavné sledování, jaké internetové stránky zaměstnanci na pracovních počítačích sledují s tím, že v provozním řádu bylo zakázáno navštěvovat takové stránky, které nesouvisí s výkonem práce. Konkrétnímu zaměstnanci pak byl ukončen pracovní poměr s odůvodněním, že se více než polovinu své pracovní doby zabýval na internetu aktivitami, které s výkonem práce nesouvisely. Proti tomu se dotyčný ohrazoval, že takové sledování je v rozporu s právními předpisy a navíc pokud navštěvoval i jiné stránky na internetu, nebylo to nikdy na úkor plnění pracovních povinností. Soudy v první i druhé instanci a nakonec také Nejvyšší soud nicméně daly za pravdu zaměstnavateli. Mimo jiné konstatuje soud, že v tomto případě nešlo o způsob nepřiměřené kontroly ze strany zaměstnavatele, nicméně dodává, že hypotéza v tomto ustanovení zákona je natolik široká, že do budoucna bude vždy na každém soudu, aby ji definoval pro konkrétní situaci.

⁸⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010

⁸⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

5. Srovnání s britským „Employment Law“

Rozhodl jsem se pro porovnání s britskou právní úpravou ochrany majetkových práv zaměstnavatele, jelikož se rozdílnost kontinentálního systému a angloamerického jeví zajímavou a dobře viditelnou. Pokud by byla porovnávána úprava česká a například slovenská či polská nemusely by odchylky být tak markantní a snadno popsitelné.

Jelikož je angloamerický právní systém značně odlišný od našeho, bude třeba vycházet zejména z případových studií, které zřejmě nejlépe vystihují precedenční povahu anglického práva. V angloamerickém právu se uplatňuje tzv. „case law“, tedy případy, kdy soudy na rozdíl od našich nejen právo aplikují, ale také vytvářejí. V přesně dané hierarchii, která je dána v anglické úpravě ve všech oblastech kupříkladu i v dokazování, jsou předchozí rozhodnutí pro jednotlivé soudní instance závazná a chtějí-li se v obdobných případech odchýlit od ustálené praxe, musí taková rozhodnutí velmi precizně zdůvodnit. Konkrétně v pracovním právu dochází již od 70. let minulého století ke střetu dvou koncepcí a to tradiční, která v duchu laissez-faire nechává velkou smluvní volnost stranám ve sjednávání pracovněprávních smluv a alternativní, která se snaží přizpůsobit standardům Mezinárodní organizace práce a tuto volnost svazuje především v duchu ochrany zaměstnance jakožto strany slabší. V současnosti se ovšem objevuje ještě třetí přístup, který je ještě rozhodněji v omezování volnosti v pracovněprávních vztazích a to zejména s ohledem na přísné potlačování diskriminace. Dokonce se tedy dá říci, že většina dostupných publikací převážně z produkce univerzit v Cambridge nebo Oxfordu, se ve větší míře problematikou diskriminace na pracovišti zabývají.⁸⁶

Podle průzkumu z roku 2019 provedeném ve Spojeném království existují v Anglii registrované čtyři miliony „limited companies“ jako obdoby našich společností s ručením omezených, které zaměstnávají v hlavním pracovním úvazku na 21 milionů lidí.⁸⁷ Stejně jako v české republice, také britské pracovní právo dbá

⁸⁶ PAINTER, Richard W. a HOLMES, Ann E. M. Cases and materials on employment law. 7th ed. Oxford: Oxford University Press, 2008. Ivii, s. 5. ISBN 978-0-19-923585-8.

⁸⁷ UK Employment Laws Explained [online]. 2020 [cit. 2022-03-01]. Dostupné z: <https://www.citation.co.uk/news/hr-and-employment-law/uk-employment-laws-explained/>

na ochranu zájmů i zdraví zaměstnanců, přičemž je ale patrná větší rovnocennost úpravy ve prospěch obou stran, tedy také pro zaměstnavatele. Konkrétně se tento vztah vysvětluje jako ochrana zaměstnanců před diskriminací na pracovišti, bezdůvodným propuštěním, zaručení délky dovolené a výplaty, zatímco ve prospěch zaměstnavatele má chránit jeho oprávněné zájmy tak, aby jejich vzájemné vztahy byly v rovnováze.

Na první pohled se také britská úprava pracovního práva jeví jako velmi komplexní, je třeba také mít na paměti, že vzhledem ke své kazuističnosti a precedenční povaze, není soustředěna do jediného kodexu, jako v našem případě. To paradoxně ztěžuje pozici podnikatelů a dalších zaměstnavatelů, kteří se musí v obsáhlém „Case Law“ orientovat. Pro ně má pracovní právo zajišťovat ochranu podnikání stejně jako určit jejich možnosti a oprávnění vůči zaměstnancům i veřejné správě a tím vyrovnávat situaci, kdy pracovní právo jako takové výrazně straní zaměstnanci.

Co se týče ochrany zájmů v anglickém právu, to na prvním místě zmiňuje ochranu odborových organizací. Jelikož v Británii neexistuje jednotný zákoník, kde by byl přesný výčet, co musí pracovní smlouvy obsahovat, jsou to právě kolektivní smlouvy uzavírané mezi odbory a zaměstnavateli, které mají být návodem, jaké podmínky do nových smluv zahrnout. Jedná se především o délku dovolené, ale také způsob, jakým spolu zaměstnavatel i zaměstnanec komunikují, především jak zaměstnavatel upozorňuje na případné nedostatky ze strany zaměstnance u nás běžně nazývané vytýkácí dopisy, které předcházejí dalším krokům v rámci pracovněprávního vztahu. Na straně druhé anglické právo rovněž zajišťuje zaměstnancům standardy, na které jsme zvyklí i z našich podmínek. Jedná se především o stanovení výše minimální mzdy a to dokonce odstupňované věkem. Od podpisu pracovní smlouvy na takového zaměstnance dopadá zákon, který je v prostředí Case Law výjimkou a jen podtrhuje existenci sociálního zákonodárství také v Británii. Jedná se o tzv. Equality Act 2010 nebo také The National Minimum Wage and Living Wage Act⁸⁸. Také tento zákon ovšem upřednostňuje tematiku diskriminace, kdy zakazuje zaměstnavateli určovat výši mzdy či platu na základě

⁸⁸ The national Minimum Wage and Living Wage Act [online] 2010 [cit. 2022-03-01]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/national-minimum-wage>

devíti taxativně vymezených vlastností zaměstnance, především jeho pohlaví, rasy či postižení.

Britské zákonodárství se omezuje jen na nejnutnější minimum, nicméně i další oblast pracovního práva je v tomto případě výjimečná. Jedná se o ochranu bezpečnosti a zdraví při práci, kterou jako jednu ze stěžejních součástí v sobě inkorporuje tzv. Work Act z roku 1974 a zabezpečuje tak všem zaměstnancům právo na bezpečné pracovní prostředí. Jinak je záběr pracovněprávních problematik podobně široky jako v našem prostředí. Spadají sem jak pracovněprávní smlouvy a otázky výměry mezd, dovolených a dalších záležitostí, tak ale také sociálněji zaměřená témata jako je omezení délky pracovní doby, těhotenství, různé podoby diskriminace, mateřská a rodičovská (a také otcovská) dovolená, rovnost v příležitostech, ale také disciplinární řízení a další typy následků za porušení zaměstnaneckých povinností.

Stejně jako je tomu v našem prostředí, také zde je velkým tématem problematika ochrany osobních údajů a jejich zpracování zaměstnavatelem. Toto téma zahrnuje přístup k osobním údajům, jejich uchování i využití. Ve Spojeném království byl za tímto účelem přijat tzv. Data Protection Act 2018, který reagoval na evropské nařízení GDPR⁸⁹, jehož text nejlépe vystihuje tvrzení, že zaměstnavatel musí obstarat písemný souhlas zaměstnanců s uchováním a užitím jejich osobních údajů. Podle tohoto zákona musejí být údaje přesné a pravdivé, bezpečně uchovávané a použité jen za předem definovaným účelem. Toto ustanovení v sobě rovněž zahrnuje právo zaměstnance na výmaz svých údajů ze všech databází zaměstnavatele, jakmile k jejich uchování pominou důvody. Na tomto místě je třeba zmínit, že uchování citlivých údajů se řídí ještě přísnějším režimem a odpovídá tomu také konkrétní legislativa, jedná se především o údaje o rase zaměstnance nebo jeho politické příslušnosti či příslušnosti k odborové organizaci.

Celkově lze tedy shrnout, že právo ve Spojeném království ve smyslu jak je vnímáme my, tedy psaný zákon, majetková práva zaměstnavatele neupravuje. Zákonodárství v oblasti pracovněprávní se zaměřuje na sociální otázky spojené

⁸⁹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. (EU) 2016/679 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)

s naplňováním závazků spojených z příslušnosti k mezinárodním organizacím, jakými jsou Mezinárodní organizace práce nebo dříve také Evropská unie. Ačkoliv došlo k vystoupení Velké Británie z Evropské unie, legislativa reagující na jednotlivé dílčí směrnice či nařízení stále zůstává v platnosti a to zejména v oblasti shromažďování údajů o zaměstnancích podle nařízení výše zmiňovaného, tedy GDPR které bylo inkorporováno speciálním zákonem. Ohledně ochrany majetkových práv, neliší se režim jejich ochrany od jakékoli jiné běžné soukromoprávní a pokud zaměstnavatel požaduje vyšší míru zabezpečení svých práv, může tak učinit v rámci smluvní volnosti, která je v angloamerickém systému značná, nicméně již také bývá omezována sociální legislativou zejména v oblasti ochrany před diskriminací na pracovišti.

6. Úvahy de lege ferenda

Úvodem je třeba předeslat, že se závažnější zásah do stávající úpravy nejeví jako potřebný ani účelný. Zákoník práce je moderním kodexem, který reaguje na stávající požadavky společnosti a jako takový byl také přijat, aby nahradil již nedostačující úpravu svého předchůdce, která byla za více než čtyřicet let své existence tolikrát novelizována, že se stala značně nepřehlednou a nakonec se v ní odrážela také dědictví minulého režimu. Dnešní zákon velmi citlivě vyvažuje zájmy zaměstnavatele i zaměstnance v rámci závislé práce při ochraně především zaměstnancových práv, což se jeví ale zcela v pořádku, jelikož je to právě zaměstnanec, který je obecně vnímán jako slabší strana. Nebylo by tak účelné tuto nastolenou harmonii vztahů vychylovat na jednu či druhou stranu a podle mého zjištění se o to nesnaží ani valná většina autorů monografií s tematikou pracovního práva, ať už se jedná o vysokoškolské učebnice nebo autory komentářů k zákoníku práce.

Jediný kritický názor jsem našel v knize Petra Bezoušky *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*⁹⁰, kde autor v rámci § 301 navrhuje doplnit ještě povinnost zaměstnance, aby musel rovněž hájit zaměstnavatelovy oprávněné zájmy. Toto se mi jeví přesně jako typ zásahu, který by byl nežádoucí a doplnil by do litery zákona opět těžko definovatelnou povinnost, kterou by blíže musela specifikovat až soudní praxe. Toto je však nežádoucí neboť abstraktnost zákona umožňuje právě výkladem soudů „dotváření“ práva pro konkrétní situace a není třeba zahrnovat do legislativy další povinnosti, které už tak jsou dosti široce stanoveny. Jak je vyjádřeno v předchozí kapitole, judikatura v oblasti ochrany majetkových práv je celkem obsáhlá a neukazuje na nedostatky, tudíž legislativní zásahy se nejeví jako potřebné.

⁹⁰ BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 316 s. ISBN 978-80-7380-193-9

7. Závěr

V úvodu práce jsem vytyčil několik cílů, kterých bylo, podle mého názoru, dosaženo. Zejména se jedná o komplexní pojednání o ochraně majetkových práv s důrazem na konkretizaci v oblasti pracovněprávní a to přímo z pohledu zaměstnavatele. Práce tak obsahuje pět kapitol dále členěných, které o ochraně majetkových práv zaměstnavatele pojednávají a vše je doplněno krátkým zamyšlením *de lege ferenda*, které ale nemá za cíl navrhnout výrazné zásahy do úpravy stávající neboť a to již bylo výše řečeno, současná úprava se jeví v dané oblasti jako dostačující.

První část práce se tak zaměřuje na historii pracovněprávní legislativy s tím, že konstatuje její faktickou existenci až od milníku v podobě ABGB, tedy 19. století. Dále také zmiňuje vývoj pojmu zaměstnavatele, který začínal v podání vrchnosti vrcholného středověku a končil současným pojetím, přičemž samotný pojem zaměstnavatel je v podstatě záležitostí spojenou až s existencí samostatného státu po roce 1993. Od počátku 20. století navíc docházelo k omezování jednotlivých práv zaměstnavatele pod vlivem silícího sociálně zaměřeného zákonodárství.

V kapitole následující jsem se zaměřil na výklad základních pojmů v oblasti pracovního práva, aby bylo možné s nimi dále hlouběji pracovat. Bylo tak vyloženo, co se skrývá pod pojmy jako zaměstnavatel, zaměstnanec, pracovněprávní vztah, závislá práce a v neposlední řadě také definována širší kategorie zmiňovaná v § 316 zákoníku práce, tedy majetkové zájmy zaměstnavatele.

Čtvrtá kapitola je nejvýznamnější, jelikož již přímo odpovídá na otázku po aktuální podobě tématu *de lege lata* a to jak z pohledu obecné úpravy občanského zákoníku, která se v daném případě však použije jen ve velmi specifických případech, tak (a to především) z pohledu zákoníku práce. Jsou zde tak vyloženy pojmy jako majetková práva, jejich rozdělení a ochrana a podrobně referováno o konkrétních částech zákoníku práce, zejména o části jedenácté a dále paragrafu 316 tamtéž. Ke konkrétním případům jsem také doplnil dohledatelnou judikaturu, která názorně vystihuje funkčnost jednotlivých ustanovení v praxi.

V závěrečné části lze nalézt zajímavé porovnání s anglickým Case Law nebo lépe řečeno v tomto konkrétním případě Employment Law, které je svou koncepcí zcela odlišné od české právní úpravy, ať už tím, že celkově není kodifikováno nebo tím, že klade velký důraz na smluvní úpravu dokonce i pracovních vztahů ovšem s přihlédnutím k průběžnému omezení této volnosti z důvodu závazků vůči mezinárodním organizacím. Dále lze v práci nalézt již zmíněné úvahy de lege ferenda a shrnutí v angličtině.

8. Resumé v anglickém jazyce – Summary in English

This thesis deals with the living topic of protection of property rights of the employer in the context of labor and civil law. It focuses on practical issues of the application of the provisions of the Czech Labor Code and its application in the decision-making practice of courts.

The first part of the thesis deals with the historical development of the protection of the employer's property interests in the Czech Republic. However, the vast majority of these are general developments in labor law, as the concept of protection of employers' interests is associated with the post-revolutionary period, namely the mid-1990s, when the terminology of the former Socialist Labor Code of 1965 was changed. .

The second part is devoted to the interpretation of basic concepts needed to understand the issue. These are the basic building blocks on the basis of which the relationship between the employee and the employer in the area of protection of his property interests is interpreted. Specifically, these are the concepts of employment relationship, dependent work, employee, employer and finally the employer's property interests, always with the appropriate reference to the legislation. The last mentioned part then directly introduces the key chapter of the thesis, ie the treatise on the protection of the employer's property rights.

In the main part, ie in this case in the fourth chapter, the thesis first deals with the concept of property rights, which are interpreted according to the current civil law and placed in the context of labor relations. In the individual subchapters, specific practical cases are presented where the protection of property rights is applied, and half of this chapter is also made up of court decisions in the given area. It is mainly about the possibility of monitoring employees when dealing with entrusted property, but also about the rights to employee works.

The following is a very brief comparison with the British legislation, especially taking into account the significant differences from the continental approach, although even here Anglo-American tendencies are already evident. Furthermore, the work is supplemented by *de lege ferenda* considerations, which

are the author's thoughts on the possible improvement of the current situation and follows the conclusion, which summarizes the findings and summarizes the study.

9. Zdroje

Právní předpisy:

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 65/1965 Sb. zákoník práce

Zákon č. 20/1975 Sb., kterým se mění a doplňují některá další ustanovení zákoníku práce

Zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce

Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

Zákona č. 120/2001 Sb., exekuční řád

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii

Císařský patent č. 946/1811 Sb.z.s., Obecný zákoník občanský

Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. (EU) 2016/679 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)

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod publikovaná jako zákon č. 209/1992 Sb.

Soudní rozhodnutí:

Nález Ústavního soudu čj. II. ÚS 192/95

Nález Ústavního soudu čj. I. ÚS 27/96

Nález Ústavního soudu Pl. ÚS 82/06 vyhlášen pod č. 116/2008 Sb.

Rozsudek Nejvyššího soudu čj. R 55/1971

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. srpna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky z 28. 11. 1989, 6 Cz 37/89

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 1. 2017 sp. zn. 21 Cdo 3721/2016

Rozsudek velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2017, sp. zn. 31 Cdo 2764/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. ledna 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 9. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3157/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. ledna 2004 sp. zn. 21 Cdo 1852/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. dubna 2016 sp. zn. 21 Cdo 4956/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2536/2013

Rozsudek ze dne 25. února 2003, sp. zn. 21 Cdo 1358/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 979/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 8. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2426/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. června 2004 sp. zn. 21 Cdo 233/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 1330/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 3. 6. 1998 sp. zn. 16 Co 131/98

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. května 2004 sp. zn. 21 Cdo 2697/2003

Odborné knižní a časopisecké publikace:

BEZOUŠKA, Petr a IVANCO, Gabriela. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha: Linde, 2010. 223 s. ISBN 978-80-7201-795-9.

BEZOUŠKA, Petr. Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 316 s. ISBN 978-80-7380-193-9

BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. xxviii, 477 stran. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. xxii, 1508 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0

DOLEŽÍLEK, Jiří, ed. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015. 391 stran. Judikatura. Přehledy judikatury; 102. svazek. ISBN 978-80-7478-886-4.

FIALA, Josef a kol. Občanské právo hmotné. 2., upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 650 s. ISBN 978-80-7380-228-8.

HLOUŠKOVÁ, Pavla et al. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1.1.2019. 12. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2019. 1303 stran. Práce. Mzdy. Pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1.

HURDÍK, Jan a kol. Občanské právo hmotné: obecná část: absolutní majetková práva. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2018. 302 stran. ISBN 978-80-7380-718-4.

HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2020. 511 stran. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7380-825-9.

HŮRKA, Petr. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. xxxv, 810 stran. Komentáře Wolters Kluwer. Kodex. ISBN 978-80-7598-910-9.

HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018], ©2018. 879 stran. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1.

HŮRKA, Petr. Labour code: commentary. 1st ed. Prague: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. xxv, 531 s. Codex. ISBN 978-80-7357-631-8.

KOCOUREK, Jiří a DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. Pracovní právo pro praxi. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2016. xvi, 313 stran. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6.

KOTTNAUER, Antonín. Pracovní právo v praxi: Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace. Praha: Leges, 2014. 368 s. Praktik. ISBN 978-80-7502-038-3.

KOTTNAUER, Antonín. Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012. Vyd. 1. Praha: Leges, 2012. 1087 s. Komentátor. ISBN 978-80-87576-08-3.

MALÝ, Karel a kol. Dějiny českého a československého práva do roku 1945. 4. přeprac. vyd., (v nakl. Leges 1.). Praha: Leges, 2010. 640 s. Student. ISBN 978-80-87212-39-4.

PAINTER, Richard W. a HOLMES, Ann E. M. Cases and materials on employment law. 7th ed. Oxford: Oxford University Press, 2008. lvii, 893 s. ISBN 978-0-19-923585-8.

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2014. 159 stran. ISBN 978-80-7380-507-4.

RABAN, Přemysl a kol. Občanské právo hmotné: relativní majetková práva. Brno: Václav Klemm, 2013. 476 s. ISBN 978-80-87713-10-5.

SPÁČIL, Jiří a kol. Občanský zákoník: komentář. III, Věcná práva (§ 976-1474). 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2021. xxi, 1665 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-803-0.

ŠVESTKA. Občanský zákoník - Komentář - Svazek III (absolutní majetková práva). Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-546-7.

ŠVESTKA. Občanský zákoník - Komentář - Svazek V (relativní majetková práva 1. část). Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-638-9.

ŠVESTKA, J. a kol. Občanský zákoník - Komentář - Svazek VI. Praha: Wolters Kluwer, 2014. s. 1516. ISBN 978-80-7478-630-3.

Internetové zdroje:

Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník dostupná na <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=oz5f6mrqgezff6obzl5shu&rowIndex=0>

UK Employment Laws Explained [online]. 2020 [cit. 2022-03-01]. Dostupné z: <https://www.citation.co.uk/news/hr-and-employment-law/uk-employment-laws-explained/>

The national Minimum Wage and Living Wage Act [online] 2010 [cit. 2022-03-01]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/national-minimum-wage>