

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**Právnická fakulta**

**Mgr. Bc. Hedvika Váchalová**

**Povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního  
poměru**

Rigorózní práce

Pověřený akademický pracovník: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Tematický okruh: Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 8.7.2020

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 257 185 znaků včetně mezer.

Mgr. Bc. Hedvika Váchalová

V Praze dne 8.7.2020

## **Poděkování**

Děkuji doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc. za cenné připomínky a podněty k obsahu této práce a mému manželovi a dalším blízkým členům mé rodiny za podporu, jíž se mi od nich dostalo.

## Obsah

Úvod.....	1
1. Pojem povinnost zaměstnance vyplývající z pracovního poměru.....	3
2. Historický vývoj právní úpravy povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru.....	4
2.1. Právní úprava ve všeobecném rakouském zákoníku občanském.....	5
2.2. Právní úprava v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce.....	6
3. Současná právní úprava.....	13
3.1. Zdroje povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru.....	13
3.2. Povinnosti zaměstnance podle zákoníku práce.....	14
3.2.1. Základní povinnosti zaměstnance.....	15
3.2.2. Povinnost dodržovat pracovní dobu.....	21
3.2.3. Povinnosti zaměstnance související s bezpečností a ochranou zdraví při práci.....	23
3.2.4. Povinnost řádně využívat prostředky zaměstnavatele.....	31
3.2.5. Povinnosti zaměstnance související s dočasnou pracovní neschopností.....	32
3.2.6. Povinnost zaměstnance prohlubovat si kvalifikaci.....	36
3.2.7. Prevenční povinnost zaměstnance.....	39
3.2.8. Povinnost zdržet se výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele.....	41
3.2.9. Informační povinnost zaměstnance.....	43
3.3. Povinnosti vedoucích zaměstnanců.....	47
3.4. Zvýšené povinnosti u některých skupin zaměstnanců pracujících ve veřejné sféře v zákoníku práce a zvláštní povinnosti státních zaměstnanců a úředníků územních samosprávných celků jako příklady povinností podle lex specialis.....	55
3.4.1. Zvýšené povinnosti u některých skupin zaměstnanců v zákoníku práce.....	55
3.4.2. Povinnosti zaměstnanců podle zákona o státní službě.....	57
3.4.3. Povinnosti zaměstnanců podle zákona o úřednících územních samosprávných celků.....	58
4. Porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru a jeho následky.....	61
4.1. Výpověď z pracovního poměru.....	61
4.2. Okamžité zrušení pracovního poměru.....	64
4.3. Povinnosti nahradit škodu.....	66
4.4. Krácení dovolené.....	70
4.5. Krácení náhrady mzdy nebo platu či jejich neposkytnutí.....	71
4.6. Další důsledky porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru.....	72
5. Whistleblowing jako výjimka z porušení povinnosti loajality zaměstnance k zaměstnavateli a jeho právní úprava v evropském měřítku a právní úpravě vybraných států.....	73
5.1. Whistleblowing v právu Evropské unie.....	76

5. 2. Právní úprava whistleblowingu na Slovensku .....	81
5. 3. Právní úprava whistleblowingu v Polsku.....	90
5. 4. Právní úprava whistleblowingu v Rakousku.....	90
5. 5. Právní úprava whistleblowingu v Německu .....	91
Závěr.....	93
Seznam používaných zkratk .....	97
Seznam použitých zdrojů .....	99

## Úvod

Ode dne vzniku pracovního poměru vznikají zaměstnanci vůči jeho zaměstnavateli práva a povinnosti. Povinnosti zaměstnance jednak omezují v jeho jednání a jednak jej nutí aktivně něco činit. Povinnosti zaměstnance vytváří základní rámec pro jeho chování v pracovním poměru. V současné době tento základní rámec upravuje zákoník práce.

Cíle rigorózní práce jsou rozvrženy do dvou oblastí. První oblast této práce, konkrétně v částech 2, 3 a 4, analyzuje právní úpravy povinností zaměstnance vyplývající z právních předpisů na území našeho státu. Cíle této oblasti jsou následující. Bude provedena rešerše historie právní úpravy povinností zaměstnance, dále analýza povinností zaměstnance vyplývajících z aktuálně platného zákoníku práce ve znění ke dni uzavření rukopisu a popis následků porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru ve formě postihů, které vůči němu může uplatnit jeho zaměstnavatel. V rámci této oblasti bude také provedena analýza vybraného vzorku soudních rozhodnutí týkajících se šikany na pracovišti a zkoumána možnost vyhodnocení výskytu takového chování na pracovišti jako porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru. Druhá oblast, konkrétně část 5, řeší vysvětlení pojmu whistleblowing. Cílem této oblasti bude popis české právní úpravy ochrany whistleblowerů, jako oznamovatelů společensky škodlivé činnosti, spolu s právní úpravou tohoto institutu v právu sousedních států České republiky a právu Evropské unie.

Problematika whistleblowingu s porušením povinností zaměstnance úzce souvisí, neboť whistlebloweři často vychází z informací, které získali díky svému pracovnímu poměru a dochází při tom ke střetu zájmů jejich zaměstnavatele s veřejným zájmem. Je-li jim z důvodu veřejného zájmu na oznamování společensky škodlivého jednání zaměstnavatelů poskytována ochrana, je na takovou situaci možné nazírat jako na výjimku z porušení povinností zaměstnance.

Tato práce je rozčleněna do pěti částí. První část vymezuje pojem povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Druhá část se zabývá historickým vývojem právní úpravy povinností vyplývajících zaměstnanci z pracovního poměru na našem území. Je v ní pojednáno o právní úpravě povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru v obecném zákoníku občanském, zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění ke dni jeho účinnosti a ve znění, ve kterém se nacházel před jeho zrušením zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Třetí část se věnuje aktuální právní úpravě povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru obsažené v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce. V části jsou popsány základní povinnosti zaměstnanců a další povinnosti, které jim ukládá zákoník práce. Mezi ně například patří prevenční povinnost zaměstnance, povinnosti související s bezpečností a ochranou zdraví při práci, povinnost prohlubovat si kvalifikaci, povinnosti spojené s dlouhodobou pracovní neschopností, povinnost zdržet se výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele. Pozornost je také věnována povinnostem vedoucích zaměstnanců a jsou reflektovány též zvýšené povinnosti některých skupin zaměstnanců ve veřejné sféře zakotvené v zákoníku práce. Pro srovnání je pojednáno též o povinnostech zaměstnance vyplývajících ze zákona o státní službě a zákona o úředních samostatných samosprávných celcích. Tato část se zabývá též aktuálním problémem šikany na pracovišti ve formě bossingu, mobbingu či staffingu z pohledu zaměstnavatele a možnostmi vyhodnotit takové chování jako porušení povinnosti zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru.

Čtvrtá část se zabývá následky porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru. Je pojednáno o více závažných následcích, které vedou k ukončení pracovního poměru, jako je výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru, tak i o méně závažných následcích jako jsou krácení dovolené či zásahy do majetkové sféry zaměstnance.

Pátá část se zabývá problematikou whistleblowingu jako výjimky z porušení povinnosti loajality zaměstnance k jeho zaměstnavateli a pojednává o právní úpravě whistleblowingu v právním řádu České republiky a v právu Evropské unie a právu sousedních států České republiky, kterými jsou Slovensko, Rakousko, Německo a Polsko.

Při zpracování tohoto tématu budou využity tradiční vědecké metody – deskriptivní, interpretační analýzy, syntézy a komparační.

## 1. Pojem povinnost zaměstnance vyplývající z pracovního poměru

Jedním z hlavních důvodů, proč subjekty vstupují do pracovněprávních vztahů, je předpoklad určitého jednání druhé smluvní strany. Díky vzniku pracovněprávního vztahu je tato osoba k tomuto jednání povinna. Aby došlo k naplnění očekávání jedné smluvní strany, musí druhé smluvní straně vzniknout tomu odpovídající právní povinnost. Právní povinnost znamená pro povinnou stranu nutnost chovat se určitým způsobem pod hrozbou sankce, přičemž tato nutnost vyplývá přímo z právních norem nebo z aktu aplikace práva či dobrovolného závazku, do kterého vstoupila se záměrem být vázána jeho pravidly.<sup>1</sup> Povinnost může zahrnovat jak aktivitu spočívající v povinnosti něco dát či konat, tak nečinnost spočívající ve strpení nebo zdržení se konání.<sup>2</sup> Jde-li o pracovněprávní povinnost, je třeba prameny této povinnosti hledat v pracovním právu. V případě povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru je pracovněprávním vztahem, ze kterého povinné straně plynou povinnosti, pracovní poměr. Pracovněprávní vztah zahrnuje více práv a povinností. Poměr, v jakém jsou vůči sobě povinnosti jednotlivých smluvních stran, nemusí být stejný a postavení smluvních stran nemusí být rovnocenné. V případě pracovního poměru je zaměstnanec podřízen svému zaměstnavateli, který má proto výhodnější mocenské postavení. Povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru je však možné chápat nejen jako soubor povinností, které je zaměstnanec povinen plnit vůči svému zaměstnavateli, ale také jako mocenské omezení zaměstnavatele, neboť díky tomu, že jsou povinnosti zaměstnance jasně stanoveny, nemůže zaměstnanec nutit, aby splnil jeho jakýkoliv požadavek.

---

<sup>1</sup> GERLOCH, Aleš. Teorie práva. 3. rozš. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2004, s. 166. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 80-86473-85-6.

<sup>2</sup> GERLOCH, Aleš. Teorie práva. 3. rozš. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2004, s. 166. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 80-86473-85-6.



## 2. Historický vývoj právní úpravy povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru

Počátky pracovněprávního zákonodárství na území našeho státu je možné nalézt již před vznikem samostatného československého státu, a to dokonce již ve středověku. Je vhodné zmínit „Ius regale montanorum“ – horní zákoník Václava II. z let 1300 až 1305, který mimo jiné obsahoval též předpisy o délce pracovní doby, která byla ve 14. století šestihodinová.<sup>3</sup> Povinnost dodržovat pracovní dobu by tedy bylo možné nalézt již v tomto zákoníku. Pro středověkou ekonomiku měl sice výkon práce v oblasti hornictví nezanedbatelný význam, ale větší množství pracovníků bylo soustředěno v oblasti rostlinné a živočišné výroby a rovněž výroby řemeslné. Za účelem úpravy práv a povinností těchto pracovníků a osob, kterým své služby poskytovali, byly ve středověku uzavírány čelední smlouvy.<sup>4</sup> Obsah čeledních smluv byl následně v 16. století konkretizován a regulován zemskými sněmy, které vyhlásily písemné čelední řády, přičemž plnění povinností z čelední smlouvy mohlo být na čeledínech vymáháno.<sup>5</sup> Co se týče řemeslné výroby, už ve 13. a 14. století existovaly tovaryšské a učednické smlouvy, jejichž obsah regulovaly cechy v rámci svých cechovních řádů.<sup>6</sup> Od druhé poloviny 17. století upravovaly právní vztahy též robotní patenty.<sup>7</sup> Existence nevolnictví vznik a vývoj pracovněprávních institutů limitovala<sup>8</sup> a nemohlo tudíž dojít k tak podrobné regulaci jako dnes. Následující kapitoly se proto podrobněji zabývají pouze předchozími právními úpravami povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru na našem území od vzniku samostatného československého státu až do účinnosti aktuálně platného zákoníku práce. Toto období bylo zvoleno z důvodu, že již existovaly moderní právní kodexy s obecnou úpravou, které jsou vhodnými podklady pro analýzu povinností, neboť jejich struktura je přehledná a texty jsou dobře dostupné, což umožňuje provést porovnání se současnou právní úpravou povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru, která je obsažena v zákoníku práce.

---

<sup>3</sup> BĚLINA, M. PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. s. 19. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400667-8.

<sup>4</sup> Tamtéž.

<sup>5</sup> Tamtéž.

<sup>6</sup> BĚLINA, M. PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. s. 20. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400667-8.

<sup>7</sup> Tamtéž.

<sup>8</sup> Tamtéž.

## 2. 1. Právní úprava ve všeobecném rakouském zákoníku občanském

Všeobecný rakouský zákoník občanský z roku 1811 obsahoval nejprve institut námezdní smlouvy. Na základě námezdní smlouvy vznikala jedné smluvní straně povinnost konat služby nebo zhotovit dílo a druhé smluvní straně povinnost poskytnout jí za to mzdu v penězích. Smluvní strany tohoto smluvního vztahu byly označeny jako zjednaný či pracovník a objednatel. Pracovníci, kteří byli zjednaní na určitý čas nebo až do dokončení nějakého díla, nemohli bez řádného důvodu dříve, než uplyne čas a než dokončí dílo, ani práci zanechat ani být propuštěni. Pokud došlo k přerušení práce, odpovídala každá ze smluvních stran za své zavinění a žádná smluvní strana neměla odpovědnost za náhodu. Svěřit práci jiné osobě mohl pracovník nebo správce dílny jen v případě, že šlo o naléhavý případ, a i pak odpovídal za vinu při volbě této osoby. Došlo-li k přerušení práce, odpovídala každá strana za své zavinění, ale žádná za náhodu. Novelou všeobecného rakouského zákoníku občanského přijatou v roce 1916 došlo k rozštěpení tohoto smluvního typu na služební smlouvu a smlouvu o dílo. Smluvní strany služební smlouvy byly označeny jako zaměstnaný a zaměstnavatel. Označení smluvních stran se tu tedy již blížilo pojmům užívaným současnou moderní právní úpravou. Na základě služební smlouvy byl zaměstnaný povinen konat práce osobně, jestliže ze služební smlouvy nebo okolností nevyplývalo něco jiného. Pokud nebylo nic podrobněji ujednáno ani o způsobu a rozsahu služeb, měl povinnost konat služby okolnostem přiměřené. Jestliže se smluvní strany nedohodly jinak nebo nebyl s druhem služby, která měla být poskytnuta, spojen nějaký obyčej, musela být odměna vyplacena poté, co služby byly vykonány. Jak je patrné z výše uvedeného, úprava povinností zaměstnaného vyplývajících mu ze služební smlouvy byla velmi kusá.

Na základě recepční normy byl tento zákoník v roce 1918 přejet do právního řádu nově vzniklého československého státu. Československé zákonodárství se následně muselo vypořádat s následky první světové války, hospodářskou krizí ve 20. letech a též druhou světovou válkou. Revoluční aktivita dělníků, která byla reakcí na poválečnou bídu, si vynutila si ústupky v pracovněprávním zákonodárství za účelem zvýšení ochrany zájmů pracovníků například ve formě zákona o osmihodinové pracovní době z roku 1918 a zákona o placené dovolené na zotavenou pro horníky z roku 1921.<sup>9</sup> Ve dvacátých letech pracovní zákonodárství víceméně stagnovalo a rovněž období nacistické okupace bylo spojeno jen s drobnými úpravami například ve formě zakotvení nucených prací a diskriminace v zaměstnání, které reflektovaly cíle nacistické ideologie. K výraznému

---

<sup>9</sup> BĚLINA, M. PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. s. 22. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400667-8.

rozšíření okruhu povinností pak došlo až zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který přinesl komplexní úpravu.

## **2. 2. Právní úprava v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce**

Některé povinnosti, které v současné době vyplývají zaměstnanci z pracovního poměru podle nyní platného a účinného zákoníku práce, lze nalézt již v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Původní znění zákona prošlo mnohonásobnými novelizacemi mimo jiné též s ohledem na změny ve společenském vývoji souvisejícími s přechodem z totalitního socialistického režimu do demokratické kapitalistické společnosti. V této kapitole bude pojednáno o znění zákona ve formě, ve které byl přijat, a o znění, ve kterém se nacházel před svým zrušením, kdy byl nahrazen zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, nabyt účinnosti ode dne 1.1.1966. Prvotní znění tohoto zákona bylo velmi poplatné době a je zde patrný socialistický akcent. Práce jednotlivce byla vnímána jako celospolečensky prospěšná aktivita a nikoliv pouze jako činnost v zájmu zaměstnavatele. Místo pojmu zaměstnanec byl používán pojem pracující. Druhou stranou pracovního poměru nebyl zaměstnavatel, ale socialistická organizace. Kromě povinností k zaměstnavateli měli pracující i povinnosti k plnění celospolečensky významných úkolů. V preambuli bylo zakotveno, že se má každý pracující povinnost účastnit na plnění úkolů socialistické výstavby a výsledcích společné práce. Práce ve prospěch společnosti a podle jejích potřeb měla být přední povinností každého občana. Mezi základní zásady zakotvené v tomto zákoně patřila povinnost pracujícího plnit povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů a z funkce, již byl v socialistické organizaci pověřen, a tím upevňovat a prohlubovat socialistickou pracovní kázeň. Samotná socialistická pracovní kázeň byla deklarována jako předpoklad úspěšného plnění úkolů socialistické organizace a měla spočívat v uvědomělém plnění úkolů, které pro pracovníky vyplývají z jejich účasti na společenské práci. Jako základ socialistické práce byly deklarovány mimo jiné vzájemná pomoc pracovníků a jejich uvědomělý poměr k práci. Pracovník byl povinen rozvíjet iniciativu v práci, zvyšovat ideologickou a odbornou úroveň, upozorňovat na zjištěné nedostatky, odstraňovat je, pomáhat v boji proti rušitelům pracovní kázně a dodržovat právní předpisy a zásady socialistické jednání při společné práci.

Mezi základní povinnosti pracovníka vyplývající z pracovního poměru tento zákon zařadil

povinnost pracovat svědomitě a řádně podle jeho sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených a dodržovat zásady soudružské spolupráce, plně využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, dodržovat předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a předpisy o požární bezpečnosti a povinnost řádně hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnanci organizací, jakož i povinnost střežit a ochraňovat majetek v socialistickém vlastnictví před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím. S plným využíváním pracovní doby byla provázána též povinnost pracovníka být na začátku pracovní doby již na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení pracovní doby. Tato povinnost koresponduje se současnou povinností zaměstnance být na začátku směny na svém pracovišti odejít z něho až po jejím skončení. Specifická pravidla pro počátek pracovní doby byla nastavena u horníků pracujících pod zemí, kdy počátek pracovní doby byl dán okamžikem sestupu a konec jeho výstupem na povrch. Podrobněji byly též v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, rozvedeny povinnosti na poli bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Povinnost socialistické organizace všestranně pečovat o bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahovala na všechny osoby, které se s vědomím socialistické organizace zdržovaly na jejím pracovišti. Pracovníci navíc měli povinnost se aktivně účastnit na řešení všech otázek souvisejících s péčí o bezpečnost a ochranu zdraví při práci. V zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci měli pracovníci dodržovat předpisy a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byli řádně seznámeni, jakož i zásady bezpečného chování na pracovišti a stanovené pracovní postupy, používat při práci ochranných zařízení a ochranných pracovních prostředků, účastnit se školení a výcviku prováděného organizací v zájmu zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podrobit se stanoveným zkouškám a lékařským prohlídkám a oznamovat svému nadřízenému nebo orgánům dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci nedostatky a závady, které by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví při práci, a podle svých možností účastnit se na jejich odstraňování. Upravena byla též povinnost pracovníka k náhradě škody. Pracovník byl povinen nahradit škodu, kterou způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Povinnost k náhradě škody znamenala náhradu skutečné škody v penězích, pokud nebyla odčiněna uvedením v předešlý stav. Limit výše náhrady škody způsobené z nedbalosti byl dán výší trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Limit pro náhradu škody byl tedy nastaven níže než dnes. Toto omezení se neaplikovalo v případě, že škoda byla způsobena v opilosti, kterou si pracovník sám přivodil. Jestliže byla škoda způsobena úmyslně, mohla pracovníkovi vzniknout též povinnost nahradit i jinou škodu, pokud by její neuhrazení odporovalo pravidlům socialistického soužití. Byla-li škoda způsobená také organizací nebo několika pracovníky, povinnost k náhradě škody se u konkrétního pracovníka poměrně omezila. Pracovník, který škodu

způsobil při odvracení škody hrozící organizaci nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, neměl povinnost tuto škodu nahradit, pokud závadný tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal-li si přitom způsobem přiměřeným okolnostem. Povinnost k náhradě škody nebyla dána také v případě, že škoda vyplývala z hospodářského rizika. V případě, že pracovník byl stížen duševní poruchou, odpovídal za škodu jím způsobenou, jen byl-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Pokud se pracovník vlastní vinou uvedl do takového stavu, že nebyl schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, měl odpovědnost za škodu jím způsobenou v tomto stavu. Byla dána též odpovědnost za škodu u pracovníka, který ji způsobil úmyslným jednáním proti pravidlům socialistického soužití. Obdobně jako podle aktuální právní úpravy mohla vzniknout odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, pokud měl pracovník uzavřenu dohodu o hmotné odpovědnosti, a povinnost k náhradě škody v případě ztráty svěřených předmětů, které byly svěřeny pracovníkovi na základě písemného potvrzení. V případě odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů se pracovník mohl vyvinut, pokud prokázal, že ztrátu nezavinil. Pokud pracovník chtěl uzavřít vedlejší pracovní poměr, měl tento záměr nejdříve oznámit socialistické organizaci, s níž byl v pracovním poměru. Možnost vzniku vedlejšího pracovního poměru mohla být podmíněna souhlasem socialistické organizace, pokud to bylo zakotveno v pracovní smlouvě nebo pracovním řádu. Pracovníkovi mohla též vzniknout povinnost vedlejší pracovní poměru ukončit, a to v případě že socialistická organizace svůj souhlas odvolala v případě, že by práce ve vedlejším pracovním poměru bránila pracovníkovi řádně plnit povinnost vyplývající pro něj z jeho pracovního poměru k socialistické organizaci nebo by byla na újmu jeho zdraví. Kromě základních povinností pracovníků zákon upravoval také zvláštní povinnosti pracovníků, kteří byli na vedoucích pozicích. Tito pracovníci měli povinnost řídit a kontrolovat práci a pravidelně hodnotit poměr pracovníků k práci a k pracovnímu kolektivu a jejich pracovní výsledky, v zájmu zvyšování produktivity práce co nejlépe organizovat práci a dbát, aby výroba odpovídala podle hospodářských a technických možností požadavkům technickoekonomického rozvoje, vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, důsledně uplatňovat socialistické zásady odměňování za práci a zabezpečovat odměňování vynikajících pracovních zásluh jednotlivých pracovníků, zabezpečovat předpoklady pro tvůrčí iniciativu pracovníků a pro jejich aktivní účast na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace, vytvářet příznivé podmínky pro zvyšování ideologické a odborné úrovně pracovníků a pro uspokojování jejich kulturních a sociálních potřeb, vést pracovníky k pracovní kázi, oceňovat iniciativu a pracovní zásluhy, zajišťovat, aby budovatelské úsilí pracujících nebylo narušováno projevy nekázně a neplněním pracovních povinností, a vyvozovat důsledky z porušení pracovních povinností. S ohledem na celospolečenský význam práce jednotlivce měli vedoucí pracovníci též

povinnost vytvářet podmínky, aby byly co nejučinněji uplatňovány prostředky společenského působení a výchovy, a spolupracovat při zajišťování pracovní kázně se společenskými organizacemi, zejména s Revolučním odborovým hnutím a Československým svazem mládeže. S těmito subjekty měly být projednávány jejich záměry udělování vyznamenání, pochval a odměn, jakož i případy porušování pracovní kázně a volba nejvhodnější formy nápravy. Oproti dnešní úpravě povinností vedoucích zaměstnanců se povinnosti vedoucích pracovníků netýkaly pouze regulace výkonu práce ze strany podřízených pracovníků, ale vedoucí zaměstnanci měli též přispívat k formování jejich osobností způsobem, který byl společensky žádoucí.

Co se týče znění zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, do dne 31.12.2006, zákon obsahoval úpravu povinností zaměstnance, která byla velmi podobná současné právní úpravě. Namísto pojmu pracovník byl již používán pojem zaměstnanec. Druhou stranou pracovního poměru pak byl zaměstnavatel. Zaměstnanec byl povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň. Mezi základní povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru patřila povinnost pracovat svědomitě a řádně podle jeho sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci, plně využívat pracovní doby a výrobních prostředků k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně, hospodárně a včas pracovní úkoly, dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané a dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané, pokud s nimi byl řádně seznámen. Též sem spadala povinnost řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a povinnost střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Zvýšené povinnosti měli zaměstnanci orgánů státní správy, územních samosprávných celků zařazení do obecního úřadu, městského úřadu, magistrátu statutárního města nebo magistrátu územně členěného statutárního města, úřadu městského obvodu nebo úřadu městské části územně členěného statutárního města, krajského úřadu, Magistrátu hlavního města Prahy a úřadu městské části hlavního města Prahy, s výjimkou úředníků územních samosprávných celků podle zvláštního právního předpisu, zaměstnanci územních samosprávných celků zařazení v obecní policii, zaměstnanci soudů a státních zastupitelství, Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, ozbrojených sil, Bezpečnostní informační služby, Vězeňské služby, Probační a mediační služby, Kanceláře prezidenta republiky, Kanceláře Poslanecké sněmovny a Kanceláře Senátu, Kanceláře Veřejného ochránce práv, Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, České správy sociálního zabezpečení a okresních správ sociálního zabezpečení, Úřadu vlády, Nejvyššího

kontrolního úřadu, Úřadu pro ochranu osobních údajů, České národní banky a státních fondů, zaměstnanci chráněných krajinných oblastí a národních parků. Tito zaměstnanci byli povinni jednat a rozhodovat nestranně a zdržet se při výkonu práce všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost jejich rozhodování, zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám. To neplatilo, pokud byli této povinnosti zproštěni statutárním orgánem nebo jím pověřeným vedoucím zaměstnancem, jestliže zvláštní zákon nestanovil jinak. Dále měli povinnost v souvislosti s výkonem zaměstnání nepřijímat dary nebo jiné výhody, s výjimkou darů nebo výhod poskytovaných zaměstnavatelem, u něhož byli zaměstnání, nebo poskytovaných na základě právních předpisů a kolektivních smluv a zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními, zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání ve prospěch vlastní nebo někoho jiného. Mezi další zvláštní povinnost spadala povinnost zdržet se členství v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost, pokud do takového orgánu nebyli vysláni svým zaměstnavatelem, a rovněž výkon podnikatelské činnosti u nich byl podmíněn souhlasem zaměstnavatele. Tato omezení se nevztahovala na činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou a na správu vlastního majetku. Co se týče výkonu jiné výdělečné činnosti, mohl zaměstnanec, na kterého se nevztahovala výše uvedená omezení platná pro určité skupiny zaměstnanců, provozovat výdělečnou činnost, která byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož byl zaměstnán, jen s jeho předchozím souhlasem. Zaměstnavatel měl právo udělený souhlas písemně odvolat, avšak musel v odvolání uvést důvody změny svého rozhodnutí. Došlo-li k odvolání souhlasu, byl zaměstnanec povinen svou výdělečnou činnost ukončit, a to bez zbytečného odkladu.

Na poli bezpečnosti a ochrany zdraví při práci měli zaměstnanci povinnost podílet se na vytváření zdravého a bezpečného pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření, a dále svou účastí na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Každý zaměstnanec byl též povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Kromě těchto obecně formulovaných povinností zaměstnanci z pracovního poměru vyplývalo v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci také šest více konkretizovaných povinností. Zaměstnanec byl povinen účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem v zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podrobit se ověření jeho znalostí. Též měl povinnost se podrobit lékařským prohlídkám, očkování, vyšetření

a diagnostickým zkouškám stanoveným zvláštními právními předpisy, a dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele. Při práci měl zaměstnanec dodržovat stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a tato svévolně neměnit a nevyřazovat z provozu a nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích, kde pracují také nekuřáci. Zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahoval na zaměstnance v horkých provozech v případě konzumace piva se sníženým obsahem alkoholu a zaměstnance, u nichž konzumace alkoholických nápojů byla součástí pracovních úkolů nebo byla s plněním pracovních úkolů spojena. Zaměstnanec byl v neposlední řadě povinen oznamovat svému nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti, které by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví při práci, a podle svých možností se účastnit na jejich odstraňování. Došlo-li k pracovnímu úrazu, měl jeho vznik zaměstnanec bezodkladně oznámit svému nadřízenému, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolil, a informovat jej o pracovním úrazu jiné osoby, jehož byl svědkem. Při vyšetřování příčin pracovního úrazu byl zaměstnanec povinen spolupracovat. Za účelem kontroly plnění zákazu konzumace alkoholu a jiných návykových látek měl zaměstnanec povinnost se na pokyn příslušného vedoucího zaměstnance stanoveného v pracovním řádu podrobit zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. Zákon obsahoval i povinnost zaměstnance zvyšovat a prohlubovat si kvalifikaci a povinnost k náhradě škody. Zaměstnanec odpovídal za škodu, kterou způsobil svému zaměstnavateli zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pokud však škoda byla způsobena také porušením povinností zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance byla poměrně omezena. Stejně tak v případě, že odpovědnost za škodu byla dána u více zaměstnanců, byl zaměstnanec povinen uhradit poměrnou část. Odpovědnost zaměstnance stíženého duševní poruchou byla dána v případě, že sám způsobil škodu a byl zároveň schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Pokud se zaměstnanec uvedl vlastní vinou do takového stavu, že nebyl schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, odpovídal za škodu, kterou v tomto stavu způsobil. Odpovědnost za škodu byla dána též v případě, že zaměstnanec škodu způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Odvracel-li zaměstnanec škodu hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu či zdraví a způsobil-li při tom škodu, odpovídal za vzniklou škodu jen v případě, jestliže tento krizový stav sám úmyslně vyvolal a počítal-li si při tom způsobem nepřiměřeným okolnostem. Zaměstnanec však neodpovídal za škodu, která



vyplývá z hospodářského rizika. Povinnost k náhradě škody znamenala povinnost nahradit skutečnou škodu, která zaměstnavateli vznikla, jestliže zaměstnanec škodu neodčinil uvedením v předešlý stav. Náhrada škody způsobené z nedbalosti byla limitována na čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance určeného z období před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Toto omezení se neaplikovalo v případě škody způsobené v opilosti nebo pod vlivem návykových látek, pokud si tento stav zaměstnanec sám přivodil. Byla-li škoda způsobená úmyslně, mohl zaměstnavatel požadovat i náhradu jiné škody.

Stejně jako u současné právní úpravy byly v zákoně zakotveny též základní povinnosti vedoucích zaměstnanců. Vedoucí zaměstnanci, kromě plnění základních povinností zaměstnance, byli povinni plnit též základní povinnosti spojené s vedoucí funkcí spočívající v povinnosti kontrolovat práci a pravidelně hodnotit poměr zaměstnanců k práci a k pracovnímu kolektivu a jejich pracovní výsledky, dále v zájmu zvyšování produktivity práce co nejlépe organizovat práci a dbát, aby výroba odpovídala podle hospodářských a technických možností požadavkům technickoekonomického rozvoje, vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochrany zdraví při práci, zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle mzdových předpisů a kolektivních smluv, popřípadě vnitřních mzdových předpisů nebo pracovních smluv, a diferencovat mzdu zaměstnanců podle jejich výkonnosti a zásluh o konečné výsledky práce, v neposlední řadě vytvářet příznivé podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců a pro uspokojování jejich kulturních a sociálních potřeb, zabezpečovat dodržování právních a jiných předpisů, zejména vést zaměstnance k pracovní kázní, oceňovat jejich iniciativu a pracovní úsilí, zajišťovat, aby nedocházelo k porušování pracovní kázně a k neplnění povinností a zabezpečovat přijetí včasných a účinných opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.

Jak je patrné z výše uvedeného nový zákoník práce přijatý zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce ze svého „předchůdce“ vychází. O současné právní úpravě pojednává následující kapitola.

### **3. Současná právní úprava**

Základní rámec povinností zaměstnance, které mu vyplývají z pracovního poměru, je dán zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. O povinnostech zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru podle současné právní úpravy podrobněji pojednávají následující podkapitoly.

#### **3. 1. Zdroje povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru**

Jakmile zaměstnanec vstoupí do pracovního poměru, vznikají mu z tohoto pracovněprávního vztahu práva a povinnosti. Pracovní poměr může vzniknout buď na základě pracovní smlouvy, nebo jmenováním. V obou případech je zdrojem povinností zákoník práce a další pracovněprávní předpisy. Do této skupiny patří například zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, který reguluje oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nebo nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, které zaměstnancům ukládá povinnosti v souvislosti s překážkami v práci na straně zaměstnance. Mezi ostatní právní předpisy spadají též právní předpisy, které upravují práva a povinnosti specifických skupin zaměstnanců jako jsou státní úředníci, členové bezpečnostní sborů, soudci a další zaměstnanci soudů, vysokoškolští učitelé a příslušníci bezpečnostních sborů a ozbrojených sil. Spadá sem například zákon č. 234/2012 Sb., o státní službě, zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státních správě soudů a o změně některých dalších zákonů, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů.

Kromě vnitrostátního práva se mohou aplikovat i prameny unijního práva nebo mezinárodního práva. Jako příklad lze uvést Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85 a Evropskou dohodu o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě neboli AETR, podle kterého musí řidiči nákladních vozidel dodržovat přestávky v řízení vozidla nebo Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob

v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES neboli GDPR, na které je v praxi zaměstnavatelů nakládajících s osobními údaji často odkazováno. V případě pracovního poměru založeného pracovní smlouvou pak mohou být některé povinnosti vyplývající z pracovního poměru upraveny pracovní smlouvou. Zákoník práce umožňuje, aby došlo k odchýlné úpravě práv nebo povinností, avšak tyto nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví zákoník práce nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné. Úprava může být provedena smlouvou nebo vnitřním předpisem, avšak k úpravě povinností zaměstnance může dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Na základě smlouvy tedy mohou zaměstnanci vzniknout i povinnosti, které zákoník práce zaměstnanci neukládá. Jako další zdroj povinností lze uvést ostatní právní předpisy, které se vztahují k práci zaměstnancem vykonávané. Povinnosti mohou zaměstnancům plynout také z ostatních předpisů, které se vztahují k jimi vykonávané práci, pokud byli s jejich obsahem řádně seznámeni. Do této skupiny spadají například technické normy.<sup>10</sup> Zdrojem povinností může být též pokyn zaměstnavatele vydaný v souladu s právními předpisy. Kolektivní smlouva může být zdrojem pouze práv zaměstnance, neboť v zákoníku práce je zakotveno pravidlo, že k ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená zákoníkem práce, se nepřihlíží.

### **3. 2. Povinnosti zaměstnance podle zákoníku práce**

Práva a povinnosti účastníků pracovního poměru, která jsou z hlediska obsahu pracovního poměru jeho základem a tvoří pracovní závazek<sup>11</sup>, jsou vymezena v ustanovení § 38 odst. 1 zákoníku práce. Esenciální povinnosti zaměstnance vyplývající pro něj z pracovního poměru jsou vymezeny v písm. b) výše uvedeného ustanovení. Zaměstnanec je povinen konat práce podle pracovní smlouvy osobně, podle pokynů zaměstnavatele a v rozvržené pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Povinnost vykonávat práci osobně znemožňuje zaměstnanci, aby výkonem sjednané práce pověřil jinou osobu. Osoba zaměstnance je v pracovním poměru nezastupitelnou na rozdíl od pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, které umožňují, aby sjednanou práci kromě

---

<sup>10</sup> BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 1169. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>11</sup> BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 163. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

zaměstnanec vykonávali společně s ním také jeho rodinní příslušníci uvedení v předmětné dohodě. Zaměstnanec je dále povinen respektovat při výkonu práce pokyny zaměstnavatele, které jsou mu zpravidla udíleny prostřednictvím vedoucích zaměstnanců. Udílení pokynů zaměstnanci zaměstnavatelem a jejich respektování zaměstnancem je nezbytné pro dosažení cíle sledovaného zaměstnavatelem. Povinnost zaměstnance podřídit se při výkonu sjednané práce uděleným pokynům ilustruje vztah podřízenosti zaměstnance a nadřízenosti zaměstnavatele v pracovním poměru, do něhož oba účastníci pracovního poměru vstoupili na základě své svobodné vůle.

Povinnost zaměstnance dodržovat pracovní dobu je podrobněji rozvedena v příslušné podkapitole této práce. Povinnost zaměstnance dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru, nezahrnuje pouze povinnosti zaměstnance uvedené v zákoníku práce, ale přesahuje tento právní předpis a zahrnuje též povinnosti upravené v jiných právních předpisech, které mají často povahu *lex specialis* nebo jsou ve formě podzákonných právních předpisů a jejich okruh se liší podle typu sjednané práce. Více konkretizovanými povinnostmi zaměstnance v zákoníku práce se zabývají následující podkapitoly.

### **3.2.1. Základní povinnosti zaměstnance**

Základní povinnosti zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru jsou upraveny v ustanovení § 301 zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení jsou zaměstnanci povinni pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci. Druhou základní povinností je povinnost využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly. Dále jsou zaměstnanci povinni dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané a dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni. Mezi poslední základní povinnost patří povinnost zaměstnanců řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

S povinností pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností je propojena povinnost zaměstnavatele stanovit zaměstnanci přiměřené množství práce a přiměřené pracovní temp. Zákoník práce v ustanovení § 300 ukládá zaměstnavateli, aby vzal v úvahu při určení množství

požadované práce a pracovního tempa fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech. Jak množství práce, tak pracovní tempo může zaměstnavatel stanovit normou spotřeby práce.

Povinnost zaměstnance plnit pokyny nadřízených, které jsou vydané v souladu s právními předpisy, reflektuje podřízené postavení zaměstnance, které má vůči zaměstnavateli, který je oprávněn mu autoritativně zadávat pracovní úkoly. Zaměstnanec má možnost odmítnout plnění pokynu nadřízeného pouze v případě, že je takový pokyn v rozporu s právními předpisy a tedy protiprávní. Nemůže však odmítnout splnění pokynu, který mu přijde například neefektivní nebo nesmyslný. Jak judikoval Nejvyšší soud České republiky zaměstnanec je povinen plnit pokyn, který byl vydán v souladu s právními předpisy, bez ohledu na to, jaké odborné stanovisko k takovému pokynu zaujímá.<sup>12</sup> Není též rozhodné, zda mělo neuposlechnutí pokynu pro zaměstnavatele pozitivní nebo negativní důsledky. Nejvyšší soud České republiky se v jedné věci zabýval situací, kdy zaměstnankyně přes zákaz prováděla platby dodavatelům lékárny v hotovosti v částkách převyšujících jeden tisíc korun, ale svým jednáním fakticky zaměstnavatele nepoškodila a zajistila dostatečné zásobování lékárny.<sup>13</sup> O porušení povinností se tedy jedná i v případě, kdy v porušení pokynu bylo ku prospěchu zaměstnavatele. Důsledek neuposlechnutí pokynu však může hrát roli při hodnocení intenzity porušení povinností. Neuposlechnutí pokynu, který byl fakticky v rozporu se zájmy zaměstnavatele, je jistě nutné zhodnotit jako méně závažné pochybení ze strany zaměstnance. Pokyn může být udělen jak v ústní, tak písemné formě. Z rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4.9.2012, sp.zn. 21 Cdo 2141/2011, lze vyvodit, že pro zaměstnance je závazný i pokyn, který je svým obsahem expresivní a v rozporu se zásadami slušného chování.<sup>14</sup> I když by se tedy pokyn například dotkl osobní cti zaměstnance, měl by jej zaměstnanec raději uposlechnout.

Povinnost plnění většiny povinností zaměstnance je z povahy věci svázána s jeho pracovní dobou. Pracovní poměr však trvá po celý den, nejen v úseku dne, kdy zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává práci. Některé povinnosti proto přesahují i do soukromého života a nejsou omezeny pracovní dobou. Jednou z takových povinností je i povinnost dodržovat právní předpisy vztahující se k práci zaměstnanci vykonávané a dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi

---

<sup>12</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.9.2015, sp.zn. 21 Cdo 3840/2014.

<sup>13</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.9.2012, sp.zn. 21 Cdo 2141/2011.

<sup>14</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.9.2015, sp.zn. 21 Cdo 3840/2014.

vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni<sup>15</sup>. I v době odpočinku, kdy zaměstnanec nepracuje, má povinnost chránit majetek zaměstnavatele a nejednat v rozporu s jeho oprávněnými zájmy<sup>16</sup>. Drží-li zaměstnanec pracovní pohotovost, musí dodržovat povinnosti, které mu z pracovní pohotovosti plynou.<sup>17</sup> Jelikož u ostatních předpisů je podmínkou jejich závaznosti skutečnost, že s nimi byl zaměstnanec řádně seznámen, měl by mít zaměstnavatel k dispozici důkazní prostředek, kterým by v případě soudního sporu o neplatnost zrušení pracovního poměru, mohl toto řádně doložit. Kromě písemného potvrzení opatřeného podpisem zaměstnance se v dnešní době stále více využívají i elektronické prostředky. Například samotné školení na konkrétní předpis probíhá formou prezentace nebo elektronického testu. V těchto případech by měli zaměstnavatelé dbát na to, že budou schopni záznamy o školení či testu spárovat s konkrétním zaměstnancem. K tomu, aby se jednalo o řádné seznámení vyžadované zákoníkem práce, nemusí vždy stačit to, že zaměstnanec si předpis přečetl, nebo mu byl dostupný a byla mu poskytnuta informace, že se s ním může seznámit.<sup>18</sup> Zejména u složitějších vnitřních předpisů je žádoucí zaměstnanců vysvětlit obsah předpisu a případně vhodnou formou ověřit, že zaměstnanec svým povinnostem řádně porozuměl<sup>19</sup> například jeho přezkoušením.

Skupina předpisů, které by měl zaměstnanec dodržovat, se u jednotlivých zaměstnanců liší s ohledem na druh vykonávané práce a aktivitu zaměstnavatele v oblasti interní regulace. Určitý přehled předpisů zákoník práce vymezuje v souvislosti s problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V ustanovení § 349 odst. 1 zákoníku práce lze nalézt celé portfolio předpisů, které přichází v úvahu. Jsou to předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví. Mezi ostatní předpisy, které by měl zaměstnanec dodržovat, je možné zařadit též vnitřní předpisy. Definici vnitřního předpisu obsahuje § 305 zákoníku práce. Vnitřním předpisem je zaměstnavatel oprávněn stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec výhodněji, než stanoví zákoník práce. Vnitřní předpis nesmí zaměstnanci ukládat povinnosti nebo zkracovat

---

<sup>15</sup> BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 1169. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>16</sup> Tamtéž.

<sup>17</sup> Tamtéž.

<sup>18</sup> BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 1169. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>19</sup> Tamtéž.

jeho práva stanovená zákoníkem práce. Vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Zvláštním typem vnitřního předpisu je pracovní řád, který jsou povinni vydat zaměstnavatelé uvedení v ustanovení § 303 odst. 1 zákoníku práce, tj. správní úřady, Policie České republiky, ozbrojené síly České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba, Úřad pro zahraniční styky a informace, Vězeňská služba České republiky, Probační a mediační služba, Kancelář prezidenta republiky, Kancelář Poslanecké sněmovny, Kancelář Senátu, Kancelář Veřejného ochránce práv, Kancelář finančního arbitra, Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových, Česká správa sociálního zabezpečení včetně okresních správ sociálního zabezpečení, Nejvyšší kontrolní úřad, Úřad pro ochranu osobních údajů, Ústav pro studium totalitních režimů, chráněné krajinné oblasti a národní parky, Správa úložišť radioaktivních odpadů, soudy a státní zastupitelství, Česká národní banka, státní fondy, obecní úřady, městské úřady, magistráty statutárního města nebo magistráty územně členěného statutárního města, úřady městského obvodu nebo městské části územně členěného statutárního města, krajské úřady, Magistrát hlavního města Prahy a úřady městských částí hlavního města Prahy, obecní policie, školy zřizované Ministerstvem vnitra a zaměstnanci Policejní akademie České republiky.

Někteří zaměstnavatelé vydávají velké portfolio svých interních předpisů. Například se může jednat o organizační či podpisový řád, skartační a spisový řád, předpisy zabývající se ochranou osobních údajů nebo předpisy upravující správný technologický postup.<sup>20</sup> Těchto předpisů může být celá řada, ne všechny z těchto interních předpisů zaměstnavatele ale budou zároveň naplňovat definici vnitřního předpisu podle zákoníku práce. Některé interní předpisy zaměstnavatele budou svou povahou akty řízení<sup>21</sup>. V mnoha profesích je při výkonu požadováno, aby byl zaměstnanec oblečen ve stejnokroji. Tento požadavek bude zpravidla uveden v interním předpisu zaměstnavatele, který však má charakter aktu řízení.<sup>22</sup> Nenosí-li pak zaměstnanec stejnokroj jak mu ukládá vnitřní předpis, nejedná se o porušení povinnosti dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané a dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané, pokud s nimi byl řádně seznámen. Chce-li dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pro nenošení stejnokroje, může se snadno dostat na scestí. Nejvyšší soud České republiky se v rozsudku ze dne 25.6.2015, sp.zn. 21 Cdo 2930/2014, zabýval ukončením pracovního poměru řidiče trolejbusu,

---

<sup>20</sup> BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 1169. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>21</sup> BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 1184. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>22</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.6.2015, sp.zn. 21 Cdo 2930/2014.

který nenosil při výkonu práce předepsaný stejnokroj.<sup>23</sup> Nejvyšší soud České republiky v tomto rozsudku dospěl k závěru, že jelikož právní předpisy zaměstnanci nestanovily povinnost, aby při práci používal pouze oděv určený zaměstnavatelem, pokud není součástí osobních ochranných prostředků, které je v souladu se zákoníkem práce povinen používat, pak takovou povinnost nesmí stanovit ani pracovní řád a jde-li o povinnost stanovenou interním předpisem zaměstnavatele, který je fakticky aktem řízení a nikoliv vnitřním předpisem ve smyslu § 305 zákoníku práce, pak nejde o povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, nýbrž o požadavek zaměstnavatele pro řádný výkon práce zaměstnancem, jehož nesplňování bez zavinění zaměstnavatele může být důvodem k výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce.<sup>24</sup> Jak vyplývá z výše uvedeného, zaměstnavatel sice může využívat svého autoritativního postavení a udílet zaměstnanci pokyny, v oblasti vlastní pracovněprávní normotvorby je však velmi omezen.

Naposledy je třeba mezi základní povinnosti třeba podřadit povinnost zaměstnance řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. K porušení této povinnosti může dojít například v případě, kdy zaměstnanec využije kontaktů, které získal v rámci výkonu práce, a uzavře obchod ve svůj vlastní prospěch namísto obchodu sjednaného ve prospěch zaměstnavatele.<sup>25</sup> Toto ustanovení reflektuje skutečnost, že v rámci pracovního poměru často zaměstnanec přijde do kontaktu s informacemi, které může využít ve svůj prospěch nebo ve prospěch třetí osoby a negativně tak zasáhnout do majetkové sféry zaměstnavatele nebo ho poškodit jiným způsobem. Zaměstnanec může též využít k vlastnímu obohacení svého postavení v organizační struktuře zaměstnavatele, oprávnění spojených s jeho pracovní pozicí a kontaktů s ostatními zaměstnanci nebo i zaměstnaneckých výhod. Případem zneužití zaměstnaneckých výhod se zabýval Nejvyšší soud České republiky v rozsudku ze dne 23.9.2004, sp.zn. 21 Cdo 562/2004, kdy řešil jednání zaměstnankyně banky, která prováděla devizové operace na svém soukromém účtu.<sup>26</sup> Nejvyšší soud České republiky v tomto případě dospěl k závěru, že i při využívání přiznaných zaměstnaneckých výhod zaměstnancem se může zaměstnanec dopustit jednání, které je v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, a může tudíž dojít k porušení jeho povinností.<sup>27</sup> Co se týče

---

<sup>23</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.6.2015, sp.zn. 21 Cdo 2930/2014.

<sup>24</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.6.2015, sp.zn. 21 Cdo 2930/2014.

<sup>25</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.3.2012, sp. zn. 21 Cdo 1405/2012.

<sup>26</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.9.2004, sp.zn. 21 Cdo 562/2004.

<sup>27</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.9.2004, sp.zn. 21 Cdo 562/2004.



časového omezení plnění této povinnosti, Nejvyšší soud České republiky v rozsudku ze dne 15.12.2005, sp.zn. 21 Cdo 59/2005, dospěl k názoru, že k porušení povinnosti zaměstnance může dojít i v případě, že k zásahu do majetku zaměstnavatele došlo mimo pracovní dobu zaměstnance.<sup>28</sup> V této věci se Nejvyšší soud České republiky zabýval protiprávním jednáním prodavačky, která se v době svého pracovního volna ve spolupráci s další osobou po skončení prodejní doby pokusila vyvézt z prodejny zboží, které nebylo zapláceno. K zásahu do majetku zaměstnavatele může dojít v důsledku útoku, který může být přímý nebo nepřímý. Přímým útokem bude například krádež, zpronevěra, cílené poškození nebo zneužití majetku zaměstnavatele. V souvislosti s přímým útokem na majetek zaměstnavatele se Nejvyšší soud České republiky mimo jiné zabýval také případem, kdy zaměstnanec přijal od klienta finanční prostředky, jejich přijetí mu potvrdil razítkem zaměstnavatele, ale finanční prostředky zaměstnavateli neodevzdal.<sup>29</sup> Nepřímým útokem pak může být mimo jiné jednání zaměstnance, kterým se pokusí odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího plnění.<sup>30</sup> Takovým jednáním může být například záměrné chybné vyúčtování nákladů pracovní cesty či jednání, které Nejvyšší soud České republiky analyzoval v rozsudku ze dne 17.10.2012, sp.zn. 21 Cdo 2596/2011, kdy zaměstnanec vykázal v systému docházky příchod na pracoviště, následně z pracoviště odešel řešit své osobní záležitosti a na pracoviště se znovu vrátil až za účelem vykázání odchodu z pracoviště v systému docházky.<sup>31</sup> Fakticky tedy nepracoval, ale udržoval zaměstnavatele v omylu, že pro něj vykonává práci a nárokoval si mzdu.

V souvislosti s porušením této povinnosti je vhodné se zmínit též o problému kritiky zaměstnavatele ze strany zaměstnance uveřejněné na sociálních sítích nebo ve sdělovacích prostředcích nebo jiným veřejně dostupným způsobem. V takovém případě se široká veřejnost dozvídá nelichotivé informace o zaměstnavateli, které mohou poškodit její dobrou pověst. V takovém případě se dostává do kolize právo zaměstnavatele na zachování dobré pověsti a právo zaměstnance na svobodu projevu.<sup>32</sup> Kritika zaměstnavatele je s ohledem na právo zaměstnance na svobodu projevu zásadně přípustná a zaměstnanec za ni nemůže být postihován.<sup>33</sup> Aby se jednalo o kritiku přípustnou, musí být naplněna kritéria dána judikaturou. Podle Nejvyššího soudu České republiky kritika musí v takovém případě vycházet z pravdivých a doložitelných skutkových tvrzení a pravdivých podkladů, ze kterých je možné vyvodit závěry, a nesmí být ani přehnaná či

---

<sup>28</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.12.2005, sp.zn. 21 Cdo 59/2005.

<sup>29</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.3.2008, sp. zn. 21 Cdo 596/2007.

<sup>30</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.10.2012, sp.zn. 21 Cdo 2596/2011.

<sup>31</sup> Tamtéž.

<sup>32</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.3.2017, sp.zn. 21 Cdo 1043/2016.

<sup>33</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15.5.2017, sp.zn. 21 Cdo 1336/2017.

přemrštěná.<sup>34</sup> V kritice mohou být obsaženy jak skutková tvrzení, tak hodnotící soudy, ale musí být přiměřené jak co do obsahu, tak formy i místa.<sup>35</sup> Je třeba též zkoumat pohnutky, které zaměstnance ke kritice vedly a cíl, který kritikou sledoval. K tomuto závěru dospěl i Ústavní soud, který v návaznosti na judikaturu Evropského soudu pro lidská práva uvedl, že předmětem posuzování nemohou být samostatně jednotlivé výroky zaměstnance bez ohledu na kontext, ve kterém byly proneseny.<sup>36</sup>

Ke kritice zaměstnavatele se může zaměstnanec uchýlit mimo pracovní dobu nebo v pracovní době. Je-li kritické sdělení adresováno ostatním zaměstnancům zaměstnavatele na pracovišti, nejde o porušení povinností zaměstnance v případě, že kritika nijak nenaruší chod zaměstnavatele, nevybočí ze společenských norem nebo neznemožní práci ostatním zaměstnancům.<sup>37</sup> V případě, že je k sepsání či uveřejnění kritiky zaměstnancem využita výpočetní technika nebo telekomunikační zařízení poskytnuté zaměstnavatelem za účelem výkonu práce, je možné se též zabývat otázkou, zda zaměstnanec neporušil zákaz užívání těchto prostředků zaměstnavatele pro osobní potřebu.

### **3.2.2. Povinnost dodržovat pracovní dobu**

Pracovní dobou se rozumí doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a v níž je přítomen na pracovišti a připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, který je rovněž oprávněn určit začátek a konec směn. Pokud není v pracovní smlouvě uvedena pracovní doba a její rozvržení, je zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 37 odst. 1 písm. zákoníku práce povinen zaměstnance písemnou formou informovat o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, a to nejpozději do jednoho měsíce ode dne vzniku pracovního poměru. V rámci této informace je povinen zaměstnance mimo jiné informovat o pracovní době a jejím rozvržení. Zákoník práce stanovuje zaměstnanci v ustanovení § 81 odst. 3 zákoníku práce povinnost být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny. Směnou je část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních

---

<sup>34</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.3.2017, sp.zn. 21 Cdo 1043/2016.

<sup>35</sup> Tamtéž.

<sup>36</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 23.3.2010, sp. zn. I.ÚS 1990/08.

<sup>37</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 560/2012.

směn odpracovat. Výše uvedená povinnost zaměstnance není splněna v případě, že je zaměstnanec po začátku pracovní doby přítomen v budově, kde vykonává svou práci, ale není na svém pracovišti. Zaměstnanec musí být na začátku pracovní doby přítomen přímo v prostoru, který mu zaměstnavatel vyhradil k výkonu práce jako jeho pracoviště.

Některé druhy práce vyžadují přípravu pracovních pomůcek a nástrojů či spuštění zařízení používaných k výkonu práce. Též může být podle druhu vykonávané práce nezbytné, aby zaměstnanec vykonal nejprve osobní očistu a převlékl si do pracovního oděvu či si nasadil ochranné pracovní pomůcky. Provedení všech těchto úkonů je nezbytné, aby byl zaměstnanec připraven k výkonu práce. Tyto úkony by proto měly být vykonány před začátkem směny a zaměstnavatel je oprávněn to po zaměstnanci požadovat.<sup>38</sup> Požadavek zaměstnavatele, aby zaměstnanec dorazil na místo, kde se nachází jeho pracoviště, s předstihem před začátkem své směny a též z něho odcházel později po jejím skončení, je oprávněným požadavkem ačkoliv se může ze strany zaměstnanců setkávat s neochotou jej respektovat. Zákoník práce zaměstnavateli ukládá povinnost poskytnout zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech v trvání třiceti minut nejdéle po šesti hodinách, kdy dospělý zaměstnanec vykonával nepřetržitě práci, a po čtyřech a půl hodině, kdy mladistvý zaměstnanec nepřetržitě vykonával práci. Tato přestávka může být rozdělena, avšak nejdelší z jejích úseků musí činit alespoň patnáct minut. Přestávky na jídlo a oddech poskytnuté zaměstnavatelem se do pracovní doby nezapočítávají, pokud nejde o následující výjimky. V případě prací, které nemohou být přerušeny, musí být dospělému zaměstnanci i bez přerušování provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo. V takovém případě se doba na oddech a jídlo do pracovní doby započítá. V případě mladistvého zaměstnance však tento postup není možný a uplatní se obecná pravidla pro poskytnutí přestávky na jídlo a oddech. Dalším typem povinné přestávky je bezpečnostní přestávka. Bezpečnostní přestávku upravují zvláštní právní předpisy. Pokud bezpečnostní přestávka připadne na dobu přestávky na jídlo a oddech, započítává se do pracovní doby. Z výše popsané povinnosti zaměstnavatele poskytnout přestávku na jídlo a oddech a bezpečnostní přestávku lze dovodit zároveň povinnost zaměstnance tyto přestávky v souladu s jejich účelem využít.

Na základě dohody se zaměstnavatelem může zaměstnanec držet pracovní pohotovost. Pracovní pohotovostí je časový úsek, v němž zaměstnanec nepracuje, ale je připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec

---

<sup>38</sup> BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 529. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost musí být držena na jiném místě, než jsou pracoviště zaměstnavatele. Pokud by zaměstnanec držel pracovní pohotovost na svém pracovišti, spadal by tento časový úsek v souladu s judikaturou Evropského soudního dvora do pracovní doby<sup>39</sup> a nemohlo by se tudíž jednat o výkon pracovní pohotovosti, ale o výkon práce přesčas.

### **3.2.3. Povinnosti zaměstnance související s bezpečností a ochranou zdraví při práci**

Bezpečností a ochranou zdraví při práci se zabývá část pátá zákoníku práce, kde zákoník práce ukládá zaměstnanci několik povinností. Dle ustanovení § 106 odst. 3 zákoníku práce má zaměstnanec právo a zároveň i povinnost se podílet na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Na základě tohoto ustanovení by se měl zaměstnanec do vytváření bezpečného pracovního prostředí prakticky a aktivně zapojovat. Kromě aplikace opatření zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci do praxe se počítá s tím, že by zaměstnanec měl poskytnout zaměstnavateli součinnost při tvorbě interní politiky bezpečnosti práce. V souladu s ustanovením § 106 odst. 4 zákoníku práce je každý zaměstnanec povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Zákoník práce vyžaduje, aby zaměstnanec měl znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a tuto znalost považuje za nedílnou a trvalou součást kvalifikačních předpokladů zaměstnance. Zatímco výše uvedené povinnosti jsou zákoníkem práce formulovány spíše obecně, zákoník práce v další části čtvrtého odstavce uvádí již velmi konkrétní povinnosti, které je zaměstnanec na poli bezpečnosti a ochrany zdraví při práci povinen plnit. Zaměstnanec je povinen účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí.

Dále se musí podrobit pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy. Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona

---

<sup>39</sup> NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, R. Pracovní pohotovost. Právní prostor. [online]. 8 January 2018. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pracovni-pohotovost>>.

č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (dále jen „vyhláška o pracovnělékařských službách“) upravuje celé portfolio pracovnělékařských prohlídek. V souladu s ustanovením § 9 vyhlášky o pracovnělékařských službách jsou pracovnělékařskými prohlídkami vstupní prohlídka, prohlídka periodická a prohlídka mimořádná, které se provádějí za účelem posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci, výstupní lékařská prohlídka a lékařská prohlídka po skončení rizikové práce. V souladu s ustanovením § 32 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před vznikem pracovního poměru podrobila vstupní lékařské prohlídce, a této povinnosti zaměstnavatele odpovídá povinnost budoucího zaměstnance se této prohlídce podrobit. Povinnost podrobit se vstupní lékařské prohlídce může zaměstnanci vzniknout znovu v průběhu trvání pracovního poměru. Vstupní prohlídka se provádí též před převedením zaměstnance na jinou práci, pokud jde o práci vykonávanou za odlišných podmínek, než ke kterým byla posouzena zdravotní způsobilost zaměstnance. Odlišnými podmínkami se rozumí navýšení rizikových faktorů nejméně o jeden, a to bez ohledu na to, zda změna takových podmínek vede ke změně výsledné kategorie práce. Cílem vstupní prohlídky je totiž zajištění, aby k výkonu práce v podmínkách s předpokládanou zdravotní náročností nebyla zařazena osoba ucházející se o zaměstnání, jejíž zdravotní způsobilost neodpovídá zařazení k předpokládané práci. Periodická prohlídka se provádí za účelem zjištění včasné změny zdravotního stavu vzniklé v souvislosti se zdravotní náročností vykonávané práce nebo stárnutím organismu, kdy další výkon práce by mohl vést k poškození zdraví posuzovaného zaměstnance, nebo k poškození zdraví jiných osob. Podle kategorie práce se periodická prohlídka provádí v různě dlouhých intervalech. Periodické prohlídce je zaměstnanec povinen se podrobit. Mimořádná prohlídka se provádí za účelem zjištění zdravotního stavu posuzovaného zaměstnance v případě důvodného předpokladu, že došlo ke ztrátě nebo změně zdravotní způsobilosti k práci nebo pokud dojde ke zvýšení míry rizika již dříve zohledněného rizikového faktoru pracovních podmínek. Výstupní prohlídka se provádí na základě žádosti zaměstnance, nebo pokud tak stanoví jiný zákon, za účelem zjištění zdravotního stavu zaměstnance v době ukončení výkonu práce, a to s důrazem na zjištění takových změn zdravotního stavu, u kterých lze předpokládat souvislost se zdravotní náročností vykonávané práce. Výstupní prohlídka se podle vyhlášky o pracovnělékařských službách provádí v případě ukončení pracovněprávního nebo obdobného vztahu nebo v případě převedení na práci se sníženou zdravotní náročností ve smyslu snížení míry rizika nebo na práci konanou za příznivějších pracovních podmínek, než ke kterým byla posouzena zdravotní způsobilost zaměstnance. Následná prohlídka se provádí za účelem včasného zjištění změn zdravotního stavu vzniklých v souvislosti s prací za takových pracovních podmínek, jejichž důsledky se mohou

projevit i po ukončení práce, a to za účelem včasného zajištění potřebné zdravotní péče, popřípadě odškodnění.

Pracovnílékařské služby v souladu s ustanovením § 53 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o pracovnílékařských službách, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon o pracovnílékařských službách“) zajišťuje pro své zaměstnance zaměstnavatel. Pracovnílékařskými službami se rozumí zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění pracovnílékařských prohlídek, které jsou preventivními prohlídkami, a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce. U pracovnílékařských služeb si pacient nemůže sám vybrat svého lékaře, neboť tím, kdo příslušného lékaře volí, je zaměstnavatel, který s vybraným lékařem uzavírá smlouvu.

Zaměstnanec též musí dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele. Dále je povinen dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu. Předpokladem plnění povinnosti užívání ochranných pracovních prostředků logicky je, že jimi zaměstnavatel zaměstnance vybaví.

V souvislosti s bezpečností a ochraně zdraví při práci se především na přelomu února a března 2020 řada zaměstnavatelů začala potýkat s problémy souvisejícími se šířením nákazy koronavirem SARS-CoV-2. Kromě státem nařízených restrikcí řada zaměstnavatelů přikročila k vlastním ochranným opatřením. Z důvodu minimalizace styku větších skupin osob a ochrany jejich zdraví se v souladu s doporučením vlády<sup>40</sup> ve velké míře začal využívat institut práce z domova neboli home-office. Základní úpravu práce z domova lze nalézt v ustanovení § 317 zákoníku práce. Zde je uvedeno, že na zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušování práce způsobené

---

<sup>40</sup> Usnesení vlády ze dne 16.3.2020 č. 215.

nepříznivými povětrnostními vlivy a při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nejde-li o některou z výjimek, a dále mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek. Je zapotřebí, aby zaměstnavatel a zaměstnanec ohledně práce z domova dospěli k dohodě. Zaměstnavatel tedy nemůže zaměstnanci práci z domova autoritativně nařídít, a pokud zaměstnanec práci z domova odmítne, nemůže dojít k porušení povinností, které mu vyplývají z pracovního poměru. Byla-li zaměstnanci nařízena karanténa, je bezesporu povinen ji dodržovat. Někteří zaměstnavatelé však za účelem prevence nákazy SARS-CoV-2 začali svým zaměstnancům nařizovat karanténu v případech, kdy nebylo vydáno rozhodnutí o karanténě zaměstnance podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně souvisejících zákonů. Například byla nařizována izolace zaměstnancům, kteří se v únoru 2020 vrátili z rizikové oblasti v Číně v souladu s doporučením Státního zdravotního ústavu. Nebo bylo nařizováno zaměstnancům podrobit se měření teploty a využívání dezinfekce a ochranných pomůcek. Na rozdíl od nařízení práce z domova, neuposlechnutí takového nařízení zaměstnavatele by bylo možné vyhodnotit jako porušení povinnosti zaměstnance, a to právě povinnosti dodržovat pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. S ohledem na výjimečnost a vážnost situace lze předpokládat, že budou zaměstnavatelé nedodržování svých pokynů sankcionovat mírnější formou a nebude docházet k ukončení pracovních poměrů.

V praxi se objevují případy, kdy zaměstnavatelé musí řešit problém užívání alkoholu a omamných látek zaměstnanci. Tento jev je silně nežádoucí, neboť tyto látky mají vliv na pozornost zaměstnance a v případě jejich požití během pracovní doby nebo před začátkem pracovní doby je ohrožena jak bezpečnost práce vykonávané zaměstnancem, tak její kvalita. Zákoník práce proto zaměstnanci výslovně ukládá nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci. Zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a na zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno. Je logické, že nelze požadovat, aby se konzumování alkoholických nápojů v pracovní době vyvarovali zaměstnanci, u kterých je ochutnávání alkoholických nápojů součástí práce, jako je například sommeliér, sládek nebo degustátor pálenky. Ke konzumaci však nemůže docházet nezřízeně. Zákoník práce stanoví výjimku pouze v případě, že je konzumace alkoholu součástí plnění pracovních úkolů nebo je

s plněním těchto úkolů obvykle spojena. Co se týče požívání alkoholických nápojů v případě, že na pracovišti panují nepříznivé mikroklimatické podmínky, lze sledovat spíše trend omezování konzumace těchto nápojů, neboť zaměstnanci mohou nepříznivé mikroklimatické podmínky kompenzovat požitím jiných ochranných nápojů s nižším množstvím alkoholu nebo nápojů nealkoholických.<sup>41</sup> Předpokladem provedení kontroly dodržování této povinnosti zaměstnavatelem je poskytnutí součinnosti zaměstnance. Požití alkoholu či jiných návykových látek bude moci být vyvráceno nebo potvrzeno provedením testu, který změří hodnoty v organismu zaměstnance a tento test nelze provést bez toho, aby došlo k zásahu do integrity zaměstnance. Zákoník práce proto zaměstnanci ukládá též povinnost podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. Pokud zaměstnanec odmítne podrobit se těmto zjištění, půjde o porušení jeho povinnosti vyplývající mu z jeho pracovního poměru. U osoby, která udílí zaměstnanci pokyn, musí být současně splněny dvě podmínky. Musí se jednat o vedoucího zaměstnance, tedy zaměstnance naplňujícího definici vedoucího zaměstnance v smyslu ustanovení § 11 zákoníku práce, a současně musí být nějakým dokumentem vydaným zaměstnavatelem zakotveno jeho oprávnění udílet takový pokyn určité skupině zaměstnanců. Zpravidla zaměstnavatel tyto zaměstnance určí interním předpisem s ohledem na jejich pracovní zařazení. Zaměstnavatel by však mohl vedoucím zaměstnancům udílet i individuální písemné zmocnění. V rámci organizační struktury zaměstnavatele může být určeno celé portfolio zaměstnanců, kteří jsou oprávněni udílet pokyn podrobit se zjištění alkoholu nebo jiných návykových látek v organismu. Logické je, aby byl předmětný vedoucí zaměstnanec oprávněn udílet pokyny zaměstnancům, kteří jsou mu organizačně podřízeni. Celou agendu však může mít na starosti i pouze jeden vedoucí zaměstnanec. Vedoucí zaměstnanec oprávněný udílet pokyn nemusí zkoušku provést sám. Zkouška může být vykonána jiným zaměstnancem nebo poskytovatelem pracovnělékařských služeb. K provedení zkoušky mohou být využity specializované testery, k jejichž použití není nutné mít zdravotnické vzdělání. V případě krevního testu však musí být využito služeb poskytovatele zdravotních služeb, neboť již samotné provedení odběru krve vyžaduje vysokou míru odbornosti.

Jak bylo již uvedeno výše, zákoník práce ukládá zaměstnanci povinnost, aby na pracovišti nepožíval alkohol a nevstupoval na něj pod jeho vlivem, pokud nespadá do některé z kategorií

---

<sup>41</sup>KRATOCHVÍLOVÁ, K. Alkohol v krvi není automatický důvod pro vyhazov, zbytkový lze tolerovat. Právní rádce. [online]. 29 March 2017. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z <<https://pravniradce.ihned.cz/c1-65676810-alkohol-v-krvi-neni-automaticky-duvod-pro-vyhazov-zbytkovy-lze-tolerovat>>.



zaměstnanců, kteří to s ohledem na druh práce a pracovní prostředí mají zákoníkem práce povoleno. Pokud je u zaměstnance, u kterého není dána výjimka ze zákazu požívání alkoholu, zjištěna jiná než nulová hladina alkoholu v krvi, je třeba konstatovat, že došlo k porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru. To však automaticky neznamená, že takové porušení bude pro zaměstnance znamenat skončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru. Jak judikoval Nejvyšší soud České republiky pozitivní zjištění, neznamená vždy bez dalšího porušení povinností takové intenzity, aby je bylo možné kvalifikovat jako závažné porušení povinnosti ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce.<sup>42</sup> Stav, kdy zaměstnanec ve smyslu ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) zák. práce vstupuje na pracoviště zaměstnavatele pod vlivem alkoholického nápoje, nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje, nýbrž k jeho požití musí dojít v takové míře, že má vliv na snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance.<sup>43</sup> U každého případu je nutné posoudit míru závažnosti takového prohřešku. Rozhodující je především druh vykonávané práce a množství alkoholu. Například u justičního čekatele je nutné porušení ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce nutné kvalifikovat jako závažnější porušení povinnosti zaměstnance<sup>44</sup> zatímco u zaměstnance, který vykonává práci vrátného, je možné uplatnit vyšší míru tolerance a i poměrně vysoká naměřená hodnota alkoholu v krvi nemusí být soudem posouzena jako natolik závažná, aby ospravedlňovala ukončení pracovního poměru.<sup>45</sup> Ve věci, kde Nejvyšší soud České republiky rozhodl rozsudkem ze dne 19.12.2016, sp.zn. 21 Cdo 4733/2015, byla jako důkaz použita lékařská zpráva, která obsahuje konstatování, že oficiální forenzní stanovisko v oboru soudního lékařství ve vztahu k alkoholu v krvi považuje hladinu alkoholu do 0,2 g/kg za neprůkaznou, hladinu alkoholu do 0,3 g/kg označuje za nevýznamnou pro silniční provoz a hladina alkoholu mezi 0,31 a 0,49 g/kg pak svědčí o skutečnosti, že dotyčná osoba alkohol požila, avšak je jím prakticky neovlivněna.<sup>46</sup> Zaměstnavatel by měl při posouzení závažnosti provinění posoudit také to, zda zaměstnanec pracuje v nebezpečném provozu.<sup>47</sup> I když se dostupná judikatura soudů vyšší instance zaobírá především problémem alkoholu na pracovišti, je nutné zdůraznit, že zákoník práce stanovuje omezení též k užívání návykových látek. U zaměstnanců vykonávajících manuální práci

---

<sup>42</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.12.2016, sp.zn. 21 Cdo 4733/2015.

<sup>43</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19.12.2016, sp.zn. 21 Cdo 4733/2015.

<sup>44</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18.1.2007, sp. zn. 21 Cdo 689/2006.

<sup>45</sup> KRATOCHVÍLOVÁ, K. Alkohol v krvi není automatický důvod pro vyhazov, zbytkový lze tolerovat. Právní rádce [online]. 29 March 2017. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z <<https://pravniradce.ihned.cz/c1-65676810-alkohol-v-krvi-neni-automaticky-duvod-pro-vyhazov-zbytkovy-lze-tolerovat>>.

<sup>46</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19.12.2016, sp.zn. 21 Cdo 4733/2015.

<sup>47</sup> Usnesení Nejvyššího soudu České republiky za dne 11.4.2013, sp.zn. 21 Cdo 1751/2012 .

v továrnách se lze v praxi poměrně často setkat s užíváním marihuany<sup>48</sup>, což s ohledem na vliv, který tato látka má na pozornost člověka, představuje závažný problém v případě pracovišť, kde může zaměstnanec v důsledku snížené pozornosti přijít k pracovnímu úrazu nebo újmu na zdraví způsobit ostatním zaměstnancům.

Nikotin je sice fakticky návykovou látkou, ale návykovými látkami ve smyslu ustanovení § 104 odst. 6 zákoníku práce je třeba rozumět pouze návykové látky obsažené pod definicí uvedenou v ustanovení § 2 písm. a) zákona č. 167/1998 Sb., o návykových látkách a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon o návykových látkách“). Za návykové látky je tedy pro účely zákoníku práce třeba považovat omamné látky a psychotropní látky uvedené v přílohách č. 1 až 7 nařízení vlády o seznamu návykových látek, tj. látky uvedené v nařízení vlády č. 463/2017 Sb., o seznamech návykových látek. Kouření na pracovišti a v jiných prostorách je proto v rozporu s ustanovením § 104 odst. 6 zákoníku práce pouze v případě, že jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci. Je však nutné zdůraznit, že kromě zákoníku práce upravuje zákaz kouření také zákon č. 65/2017 Sb., o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon o ochraně zdraví“), který jsou zaměstnanci rovněž povinni dodržovat, jinak by se mohli dopustit porušení právních předpisů vztahujících se k jimi vykonávané práci. Zákon o ochraně zdraví zakazuje kouření ve veřejnosti volně přístupném vnitřním prostoru, s výjimkou stavebně odděleného prostoru vyhrazeného ke kouření, v tranzitním prostoru mezinárodního letiště, s výjimkou stavebně odděleného prostoru vyhrazeného ke kouření, na nástupišti, v přístřešku a čekárně veřejné dopravy, v dopravním prostředku veřejné dopravy, ve zdravotnickém zařízení a v prostorech souvisejících s jeho provozem, s výjimkou stavebně odděleného prostoru vyhrazeného ke kouření v uzavřeném psychiatrickém oddělení nebo v jiném zařízení pro léčbu závislostí, ve škole a školském zařízení, v zařízení sociálně-právní ochrany dětí, v provozovně, kde je provozována živnost, jejímž předmětem je péče o děti do 3 let, v prostoru, kde je poskytována služba péče o dítě v dětské skupině, nebo v zařízení, kde je uskutečňována mimoškolní výchova a vzdělávání, nezařazeném do rejstříku škol a školských zařízení, v prostoru dětského hřiště a sportoviště určeného převážně pro osoby mladší 18 let, ve vnitřním prostoru všech typů sportovišť, ve vnitřním zábavním prostoru, jako je kino, divadlo, výstavní a koncertní síň a sportovní hala, a dále v jiném vnitřním prostoru po dobu pořádání kulturní a taneční akce, ve vnitřním prostoru provozovny stravovacích

---

<sup>48</sup> HOVORKOVÁ, K. Kouřil marihuanu, dostal okamžitou výpověď. Co na to právník? idnes.cz [online]. 19 February 2016. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <[https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/marihuana-v-praci-vypoved.A160218\\_112952\\_podnikani\\_kho](https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/marihuana-v-praci-vypoved.A160218_112952_podnikani_kho)>.

služeb, s výjimkou užívání vodních dýmek a v prostoru zoologické zahrady, s výjimkou vnějších prostor, které provozovatel zoologické zahrady ke kouření vyhradí.

Je sice možné, aby u zaměstnavatele bylo kuřácké pracoviště, ale takové případy budou spíše ojedinělé. Co se týče kouření zaměstnanců, potýkají se zaměstnavatelé více s problémem, že zaměstnanec kvůli častému odsakování na cigaretu mimo pracoviště neplní pracovní dobu,<sup>49</sup> než s problémem cigaretového kouře jako imise. Výše uvedené zákazy platí pro pracoviště zaměstnance a v případě kouření též pro jiné prostory, kde jsou účinkům kouření vystaveni nekuřáci. Zákoník práce sice neuvádí, že by mělo jít o prostory zaměstnavatele, ale z povahy věci je logické, že tyto prostory musí mít nějakou souvislost s činností zaměstnavatele. Pracoviště je místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly.<sup>50</sup> Pojem pracoviště je třeba chápat široce, nemusí se jen jednat o místnost, kde zaměstnanec vykonává práci, nebo jinak ohraničený prostor v nemovitosti. Pracovištěm může být i dopravní prostředek. Jak judikoval Nejvyšší soud České republiky, pokud zaměstnanec užívá zaměstnavatelem mu svěřené vozidlo, stává se toto vozidlo jeho pracovištěm.<sup>51</sup>

Dále je zaměstnanci uložena povinnost oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, zejména hrozící vznik mimořádné události nebo nedostatky organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení. Zákoník práce reflektuje skutečnost, že je to právě zaměstnanec, kdo má největší předpoklady pro to zjistit, že něco na pracovišti není v pořádku. V neposlední řadě je zaměstnanec povinen s ohledem na druh jím vykonávané práce a podle svých možností se podílet na odstraňování nedostatků zjištěných při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů. Tato povinnost zaměstnance reflektuje skutečnost, že v případě, že zaměstnanec vykonává vysoce kvalifikovanou a specializovanou práci, je často jediným, kdo určité problematice v organizaci skutečně rozumí nebo má dostatečně podrobný předmět o situaci v organizaci a je schopen lokalizovat nezbytné podklady, které si kontrolor vyžádá. Zaměstnanec je též povinen bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí,

---

<sup>49</sup> BENEŠOVÁ, P., K. KOZMOVÁ, A. HOLUŠOVÁ. Kouřil marihuanu, dostal okamžitou výpověď. Co na to právník? irozhlas.cz [online]. 22 January 2013. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <[https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/firmy-vytahly-do-boje-proti-kurakum-na-pracovistich\\_201301220940\\_aholusova](https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/firmy-vytahly-do-boje-proti-kurakum-na-pracovistich_201301220940_aholusova)>.

<sup>50</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.11.2015, sp.zn. 21 Cdo 4596/2014.

<sup>51</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.4.2003, sp.zn. 21 Cdo 1755/2002.

a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin.

V rámci úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zákoník práce zakotvuje právo zaměstnance odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob. Zákoník práce výslovně uvádí, že takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance.

### **3.2.4. Povinnost řádně využívat prostředky zaměstnavatele**

Za účelem řádného výkonu práce je často zapotřebí, aby byly zaměstnanci poskytnuty výrobní a pracovní prostředky. V dnešní době je výkon některých prací bez využití výpočetní techniky a telekomunikačních zařízení téměř nemyslitelný, neboť z časového hlediska by práce odváděná zaměstnancem nemohla být dostatečně efektivní. V souladu s ustanovením § 316 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Této povinnosti odpovídá právo zaměstnavatele přiměřeným způsobem kontrolovat dodržování tohoto zákazu ze strany jeho zaměstnanců. Při hodnocení porušení této povinnosti je třeba postupovat uvážene a zohlednit míru závažnosti porušení a přiměřenost zvolených prostředků kontroly, aby nedošlo k nepřiměřenému zásahu do soukromí zaměstnance.<sup>52</sup> Pouze při dodržení těchto kritérií může být porušení této povinnosti zaměstnance zaměstnavatelem úspěšně sankcionováno.

---

<sup>52</sup> NEŠPŮREK, R., J. ŠUCHMAN, J. JAROŠ. Monitoring zaměstnanců: Práva a povinnosti zaměstnavatelů při zpracování osobních údajů. In: Právní prostor [online]. 27 March 2019. [cit. 2020-06-14]. Dostupné z: <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/monitoring-zamestnancu-prava-a-povinnosti-zamestnavatelu-pri-zpracovani-osobnich-udaju>>.

### **3.2.5. Povinnosti zaměstnance související s dočasnou pracovní neschopností**

V souladu s ustanovením § 301a zákoníku práce je zaměstnanec v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinen dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění. Zaměstnavatel může dodržování těchto povinností kontrolovat. Toto oprávnění mu zakládá ustanovení § 192 odst. 6 zákoníku práce. Zaměstnavatel je oprávněn požádat ošetřujícího lékaře, který stanovil zaměstnanci režim dočasně práce neschopného pojištěnce, aby mu sdělil detaily tohoto režimu v rozsahu, který je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat. Zaměstnanec má zákoníkem práce stanovenou povinnost umožnit zaměstnavateli kontrolu dodržování svých povinností vyplývajících mu z režimu práce dočasně neschopného zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen v případě zjištění porušení povinnosti zaměstnance zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah stanovených vycházek a vyhotovit o kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, které dokládají porušení tohoto režimu. Stejnopis záznamu je zaměstnavatel povinen doručit zaměstnanci, který tento režim porušil, okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti a ošetřujícímu lékaři zaměstnance. Ošetřujícího lékaře zaměstnance může zaměstnavatel požádat o zhodnocení zjištěných porušení režimu práce dočasně neschopného zaměstnance, kterých se zaměstnanec dopustil. Zaměstnavatel je ve své kontrolní činnosti omezen na ověření skutečností, zda se zaměstnanec zdržuje v místě pobytu a zda dodržuje dobu a rozsah povolených vycházek. Zaměstnavatel už není oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec dodržuje jiná doporučení lékaře, která se vztahují k režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Pokud by například zaměstnavatel přistihl zaměstnance, který je v dočasné pracovní neschopnosti z důvodu zlomené končetiny, jak vykonává manuální práce na zahradě, nemohl by zaměstnance za toto porušení léčebného režimu nijak potrestat, neboť zaměstnanec byl v době kontroly prokazatelně v místě pobytu. Kontrola by měla být prováděna přiměřeným způsobem a zaměstnavatelem by neměl nadměrně zasahovat do soukromí zaměstnance. Zaměstnavatel může kontrolu buď provádět sám nebo prostřednictvím svých zaměstnanců nebo externího spolupracovníka. V současné době je takovou službu oprávněn poskytovat zaměstnavateli držitel

koncesované živnosti Ostraha majetku a osob a služby soukromých detektivů.<sup>53</sup> Kontrola dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce je pro zaměstnavatele časově i finančně nákladná. Je možné se v praxi setkat s tím, že zaměstnavatel provádí dálkovou kontrolu dodržování léčebného režimu kontrolou obsahu zaměstnancova profilu na sociální síti Facebook. Z informací uváděných zaměstnancem na jeho soukromém profilu zejména ve formě fotografií a sdělení by bylo možné dovodit, zda se zaměstnanec nedopustil porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce například několikanásobným vycestováním mimo místo pobytu. Tento postup však není plně v souladu s právními předpisy upravujícími ochranu osobních údajů a jde o extenzivní zásah do práv zaměstnance, neboť momentě, kdy zaměstnavatel nahlíží na facebookový profil zaměstnance, dostává se k informacím o soukromých aktivitách a rodinném životě zaměstnance, které s plněním jeho povinnosti dodržovat režim dočasně práce neschopného pojištěnce nesouvisí. Zaměstnavatel by mohl sice argumentovat tím, že tento způsob zpracování je v souladu s ustanovením čl. 6 odst. 1 písm. f) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES, (dále jen „GDPR“), neboť zjišťování informací ze zaměstnancova soukromého profilu na sociální síti je nezbytné k ochraně oprávněných zájmů zaměstnavatele, je však otázkou nakolik by byl s touto argumentací úspěšný v případě soudního sporu. Důkaz, který byl opatřen v rozporu s právními předpisy, by soud v případném soudním sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru neměl provést a označit jej za nepřijatelný.<sup>54</sup> Kromě nemožnosti úspěšného užití důkazu opatřeného nahlížením na soukromý profil zaměstnance na sociální síti se navíc zaměstnavatel vystaví riziku uložení sankce ze strany Úřadu na ochranu osobních údajů. V případě, že dojde k porušení základních zásad zpracování stanovených GDPR, mezi které mimo jiné patří i zásada zákonnosti zpracování, může být na základě ustanovení čl. 83 odst. 5 písm. a) GDPR udělena pokuta správní pokuty až do výše 20 000 000 EUR, nebo jedná-li se o podnik, až do výše 4 % celkového ročního obrátu celosvětově za předchozí finanční rok, podle toho, která hodnota je vyšší. Při ukládání sankce má dozorový úřad mimo jiné přihlídnout ke kategoriím osobních údajů dotčených daným porušením a v případě profilu na sociální síti může zaměstnavatel získat osobní údaje, které jsou zvláště citlivé z hlediska ochrany základních práv a svobod a podle GDPR zasluhují zvláštní ochranu. Zaměstnavatel by například mohl získat informace o sexuálním životě nebo orientaci svého zaměstnance. Kontrola

---

<sup>53</sup> KUČEROVÁ, D. Právní moc zaměstnavatele jsou omezené. Podnikatel.cz [online]. 18 December 2008. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <<https://www.podnikatel.cz/clanky/pravomoci-zamestnavatele-jsou-omezene/>>.

<sup>54</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.10.1998 sp. zn. 21 Cdo 1009/98.

dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce prostřednictvím sociální sítě je proto nevhodným způsobem.

Zaměstnavatel nemůže jako porušení povinnosti zaměstnance podle ustanovení § 301a zákoníku práce vyhodnotit situaci, kdy se mu nepodařilo přesně nalézt zaměstnancovo obydlí. Například může jít o situaci, kdy zaměstnanec zdržující se v bytě, nemá na zvonku bytového domu své jméno.<sup>55</sup> V takovém případě lze zaměstnanci vytýkat neposkytnutí dostatečné součinnosti k provedení kontroly, ale nepůjde o porušení povinnosti uvedené v ustanovení § 301a zákoníku práce.

Na porušení povinností zaměstnance vyplývajících mu z ustanovení § 301a zákoníku práce může zaměstnavatel reagovat buď výpovědí z pracovního poměru, kterou je však možné využít jen v případě, že porušení dosahovalo takové intenzity, aby je bylo možné vyhodnotit jako porušení zvlášť hrubým způsobem anebo může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností neposkytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu nebo je snížit podle ustanovení § 192 odst. 5 zákoníku práce. K výpovědi a neposkytnutí či snížení náhrady mzdy nebo platu však nesmí dojít kumulativně, neboť zaměstnavatel může využít jen jeden z těchto kroků. Je proto na zaměstnavateli, aby dostatečně pečlivě analyzoval situaci a vyhodnotil míru závažnosti porušení povinnosti a podle toho zvolil odpovídající řešení, které je v souladu s právní úpravou. Porušení povinnosti zaměstnance dodržovat režim práce dočasně neschopného zaměstnance zvlášť hrubým způsobem je samostatným výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce. Tento výpovědní důvod doplnila novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "zákoník práce"), a další související zákony, který nabyl účinnosti od 1. ledna 2012. Novela dále do zákoníku práce zakotvila, že zákaz výpovědi v ochranné době se na tento případ výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nevztahuje. Ochrannou dobu vymezuje zákoník práce v § 53 zákoníku práce. Jde o dobu, kdy je zaměstnanec dočasně práce neschopným, na vojenském cvičení nebo službě v operačním středisku včetně doby od doručení povolávacího rozkazu do doby uplynutí dvou týdnů po propuštění z těchto druhů vojenské činné služby, dále dobu, kdy je zaměstnanec dlouhodobě uvolněn pro výkon veřejné funkce a dobu, kdy čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou. Ochrannou dobou je též doba, kdy zaměstnanec, který pracuje v noci, byl uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem

---

<sup>55</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.10.2016, sp.zn. 21 Cdo 5126/2014.

pracovnílékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci a doba, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči a ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti či pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění. Výjimka ze zákazu výpovědi v ochranné době v souladu s ustanovením § 54 písm. d) zákoníku práce neplatí pouze tehdy, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Zákoník práce zároveň omezil dobu, ve které může zaměstnavatel dát zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď. Dle ustanovení § 57 zákoníku práce může k výpovědi zaměstnavatel přistoupit pouze do jednoho měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl. Pokud se však v průběhu tohoto jednoho měsíce stane jednání zaměstnance, kterým mělo dojít k porušení režimu práce dočasně neschopného zaměstnance, předmětem šetření jiného orgánu, je možné, aby zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď ještě do jednoho měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

Proti předmětné novele zákoníku práce byl podán návrh 54 poslanců k Ústavnímu soudu, který mimo jiné směřoval proti porušení povinnosti dodržovat režim dočasně práce neschopného pojištěnce jako zvláštního výpovědního důvodu. Veřejná ochránkyně práv byla v řízení před Ústavním soudem vedlejším účastníkem. Skupina poslanců mimo jiné namítala, že nelze za porušení pracovních povinností zaměstnance považovat porušení povinnosti pojištěnce zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění, když tyto povinnosti nejsou ani v přímé souvislosti s výkonem práce.<sup>56</sup> Též Veřejná ochránkyně práv namítala, že napadený výpovědní důvod nikterak nesouvisí s výkonem práce v pracovněprávním vztahu a nemá žádnou souvislost s plněním pracovních úkolů a pracovních povinností.<sup>57</sup> Ústavní soud však protiústavnost napadených ustanovení zákona neshledal. Ústavní soud konstatoval, že jestliže je to zaměstnavatel, kdo "ze svého" platí dočasně práce neschopnému zaměstnanci náhradu mzdy či platu, vzniká zde mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vedle pracovněprávního ještě i další vztah. Dále uvedl, že porušuje-li zaměstnanec své povinnosti v době dočasné pracovní neschopnosti, poškozuje tím svého zaměstnavatele a ačkoliv nepracuje, neléčí se, přesto požaduje od svého zaměstnavatele náhradu mzdy a svého zaměstnavatele tak de facto "podvádí".<sup>58</sup> Jelikož

---

<sup>56</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 23. května 2017, sp.zn. Pl.ÚS 10/12.

<sup>57</sup> Tamtéž.

<sup>58</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 23. května 2017, sp.zn. Pl.ÚS 10/12.



zaměstnanec může dokonce zaměstnavateli svou nedůvodnou nepřítomností způsobit i vážné hospodářské potíže, zvláště hrubé porušení povinnosti dočasně práce neschopného zaměstnance může vést k zásadnímu narušení důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>59</sup> Dle Ústavního soudu nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával člověka, který jej "podvedl", snažil se jej připravit o peníze nebo jej jinak vážně poškodil a Ústavní soud považuje možnost výpovědi z pracovního poměru za rozumnou.<sup>60</sup> Možnost výpovědi pro porušení povinnosti zaměstnance podle ustanovení § 301a zákoníku práce tak zůstala v našem právním řádu zachována.

### **3.2.6. Povinnost zaměstnance prohlubovat si kvalifikaci**

Povinnost zaměstnance prohlubovat si kvalifikaci k výkonu sjednané práce je zakotvena v ustanovení § 230 zákoníku práce. Zákoník práce tak reaguje na potřebu zaměstnavatele reflektovat výsledky vývoje v oboru, ve kterém působí, do jeho činnosti. Je nutné zdůraznit, že povinnost zaměstnance prohlubovat si kvalifikaci nezahrnuje zvyšování kvalifikace či rekvalifikaci na jinou práci. Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Za prohlubování kvalifikace se považuje též udržování a obnovování kvalifikace. V některých případech může být sporné, zda jde o zvyšování kvalifikace či prohlubování kvalifikace. Díky technickému rozvoji dochází často ke změnám ve využívaných technologiích a zaměstnanci jsou nuceni si osvojit například používání nových počítačových programů, nových přístrojů, nových technologických postupů apod. I když si zaměstnanec osvojuje nové dovednosti, jsou-li tyto dovednosti nezbytné pro výkon sjednané práce, jde o prohlubování kvalifikace nikoliv o její zvyšování, i když zaměstnanec může mít pocit, že na něj zaměstnavatel klade vyšší požadavky než předtím. Rozhodujícím měřítkem jsou takové dovednosti a znalosti, které zaměstnanec musí nezbytně mít, aby mohl řádně vykonávat sjednanou práci.

Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci, aby se účastnil školení či studia nebo jiných forem přípravy k prohloubení kvalifikace. Soustavné prohlubování kvalifikace včetně jejího udržování a obnovování je povinností zaměstnance a zaměstnavatel může zaměstnanci uložit účast na

---

<sup>59</sup> Tamtéž.

<sup>60</sup> Tamtéž.

školení.<sup>61</sup> Zaměstnavatel je též oprávněn po zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby. Zaměstnavatelem požadované prohlubování kvalifikace může mít formu jednorázového školení či několikadenního vzdělávacího kurzu. V úvahu může připadat i pracovní stáž či dálkové studium. Zatímco školení a vzdělávací kurzy mohou být zaměstnavatelem organizovány pro zaměstnance bez větších problémů hromadně, prohlubování kvalifikace zaměstnance formou studia v rámci vzdělávací instituce bude zpravidla vyžadovat individuální přístup ke vzdělávacím potřebám každého zaměstnance. Může vzniknout potřeba potvrdit, že zaměstnanec se ve svém oboru orientuje a nově nabyt určité znalosti či dovednosti. Přezkoušení zaměstnance v oblasti dosažených odborných znalostí nemusí být spojeno pouze se studiem na některé vzdělávací instituci. Nejvyšší soud uvedl, že i školení či vzdělávací kurzy mohou být zakončena přezkoušením, které slouží k ověření stupně znalostí, vědomostí i jejich praktického uplatňování.<sup>62</sup> Nepodrobí-li se zaměstnanec účasti na školení či studiu za účelem prohloubení kvalifikace, je možné takové jednání kvalifikovat jako porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru.<sup>63</sup> K čemu však zaměstnavatel oprávněn není, je uložit zaměstnanci, aby se podrobil přezkoušení úrovně kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.<sup>64</sup> V průběhu pracovního poměru může vzniknout potřeba přezkoušet zaměstnance z důvodu změny právních předpisů či dalších okolností, které jsou rozhodné pro výkon sjednané práce. Skutečnost, že zaměstnavatel nemá oprávnění autoritativně zaměstnanci uložit, aby se takovému přezkoušení podrobil, nevylučuje, aby takové přezkoušení proběhlo v případě, že zaměstnanec s ním dobrovolně souhlasí. Toto přezkoušení může být výhodné pro obě strany, neboť zaměstnavateli umožní rozřazení zaměstnanců do skupin podle jejich znalostí a zaměstnanci se tak může dostat vzdělávání v takové formě, která je nejvíce zaměřena na nedostatky v jeho znalostech a prohlubování kvalifikace probíhá efektivněji.

Z hlediska místa může prohlubování kvalifikace probíhat v provozovně zaměstnavatele či v jiných prostorách. Zaměstnanec může být za účelem doplnění kvalifikace vyslán i mimo místo výkonu práce, přičemž toto vyslání bude mít charakter pracovní cesty. Nelze však zaměstnance vyslat na doplnění kvalifikace mimo místo výkonu práce bez jeho souhlasu, neboť vyslání na pracovní cestu je vždy podmíněno dohodou se zaměstnancem. Náklady na prohlubování kvalifikace zaměstnance je povinen hradit zaměstnavatel, je však možné, aby se zaměstnanec na těchto nákladech podílel, pokud sám požaduje, aby mu bylo zaměstnavatel umožněno prohlubování kvalifikace ve formě,

---

<sup>61</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. Cdo 182/2006, ze dne 26.10.2006.

<sup>62</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.9.2002, sp.zn. 21 Cdo 1791/2001.

<sup>63</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.10.2006, sp.zn. Cdo 182/2006.

<sup>64</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.9.2002, sp.zn. 21 Cdo 1791/2001.

kteřá je finančně náročnější. Účast zaměstnance na školení a jiných formách vzdělávání za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce a za takto strávenou dobu přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. V případě, že náklady na prohlubování kvalifikace dosahují aspoň 75.000,- Kč, může být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena kvalifikační dohoda. Zároveň v takovém případě nelze zaměstnanci prohlubování kvalifikace uložit a konsenzus obou stran je nezbytností. Výše nákladů na prohlubování kvalifikace tvořící hranici, od které může být sjednána kvalifikační dohoda, může být zvýšena nařizením vlády. Vláda však dosud k takovému kroku nepřistoupila. Předchozí zákoník práce stanovoval jako hranici částku 100.000,- Kč. Jelikož dosud nedošlo ke zvýšení hranice nařizením vlády, lze konstatovat, že hranice zakotvená v zákoníku práce je pro potřeby praxe vyhovující. Zákoník práce stanoví následující požadavky na obsah kvalifikační dohody. V kvalifikační dohodě musí být obsažen druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení. Dále musí být uvedena doba, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po prohloubení kvalifikace a též druhy nákladů a celkovou částku, kterou je zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek v zaměstnání setrvat.

Je možné se zabývat otázkou, z čí strany by měla vzejít iniciativa k prohloubení kvalifikace. Ustanovení § 230 odst. 2 zákoníku práce stanoví zaměstnanci povinnost prohlubovat si svou kvalifikaci k výkonu sjednané práce a tato povinnost není nijak vázána na pokyn zaměstnavatele. Toto ustanovení ale dává zaměstnavateli oprávnění donutit zaměstnance, aby si kvalifikaci prohluboval účastí na školení a studiu nebo jiných formách přípravy k prohloubení kvalifikace. Iniciativa by měla tedy vycházet spíše ze strany zaměstnance než zaměstnavatele. V souladu s ustanovením § 301 písm. c) zákoníku práce je zaměstnanec povinen dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané. Aby zaměstnanec mohl právní předpisy dodržovat, je nutné, aby znal jejich obsah. Vzhledem ke skutečnosti, že dochází k časté novelizaci či rušení právních předpisů a jejich nahrazování novými právními předpisy, lze se i ze strany zástupců odborné veřejnosti setkat s kritikou stavu právního řádu České republiky, který je přirovnán k právní džungli.<sup>65</sup> Může tak poměrně lehce nastat situace, že zaměstnanec v důsledku neznalosti aktuální právní úpravy právní předpis vztahující se k jím vykonávané práci poruší. Zatímco u právních předpisů týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je dána povinnost zaměstnavatele informovat o jejich obsahu zaměstnance při nástupu do práce a dále povinnost provádět pravidelná

---

<sup>65</sup> JANUŠ, J. Šéf Nejvyššího soudu Šámal: Zakony jsou džungle, nikdo je nezná všechny. Je to kritické. Info.cz.[online]. 29 January 2019.[cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <<https://www.info.cz/pravo/sef-nejvyssiho-soudu-samal-zakony-jsou-dzungle-nikdo-je-nezna-vsechny-je-to-kriticke-39854.html>>.

školení zaměstnanců v této oblasti, u právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zaměstnavatel takovou povinnost nemá. Dojde-li tedy k porušení právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci v důsledku neznalosti, je třeba aplikovat zásadu, že neznalost zákona neomlouvá, a porušení posoudit jako porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru, přičemž je ovšem nutné posoudit intenzitu porušení povinnosti a jeho důsledku za účelem zvolení vhodného kroku vůči zaměstnanci. Portfolio právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci může být i u méně kvalifikovaných profesí poměrně široké. Lze proto doporučit zaměstnavatelům, aby se nespolehali na to, že neznalost právních předpisů jde k tíži zaměstnance, a věnovali i této problematice dostatečnou pozornost v rámci pravidelných školení zaměstnanců. Nicméně porušení povinnosti zaměstnance prohlubovat si kvalifikaci nemusí být důsledkem jenom porušení povinnosti dodržovat právní předpisy vztahující se k vykonávané práci. Ústavní soud se zabýval případem, kdy neznalost právních předpisů a nedostatek odborných znalostí byly důvodem výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce, kdy bylo zaměstnavatelem shledáno, že zaměstnankyně nesplňuje požadavky pro řádný výkon práce.<sup>66</sup> Tento případ se však týkal pracovního poměru právního čekatele a závěry soudů v této věci nelze bez dalšího obecně aplikovat na jiné zaměstnance. Nicméně lze konstatovat, že nedodržování povinnosti prohlubovat si kvalifikaci ze strany zaměstnance může mít nezanedbatelný vliv na trvání pracovního poměru.

### **3.2.7. Prevenční povinnost zaměstnance**

V rámci pracovního poměru má zaměstnanec též povinnosti, které mají vést k prevenci vzniku škody či nemajetkové újmy. Tyto povinnosti jsou zakotveny v ustanovení § 249 zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení je zaměstnanec povinen si počínat tak, tak, aby nedocházelo k majetkové újmě neboli škodě, nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení. Zaměstnanec je dále povinen v případě, že hrozí škoda nebo nemajetková újma na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance. Pokud je k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit. Tuto povinnost však nemá bez dalšího. K zákroku není povinen v případě, že mu v tom brání důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké. Poslední povinnost upravenou v ustanovení § 249 zákoníku práce je povinnost, která má informační charakter. Zjistí-li

---

<sup>66</sup> Usnesení Ústavního soudu ze dne 6. listopadu 2019, sp. zn. II. ÚS 1316/19.

zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.

S porušením povinnosti prevence souvisí také povinnost k náhradě škody. V ustanovení § 250 zákoníku práce je formulována obecná odpovědnost zaměstnance nahradit škodu. Zaměstnanec je povinen k náhradě škody, kterou zaměstnavateli způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Dojde-li ke škodě také v důsledku porušení povinností ze strany zaměstnavatele, povinnost zaměstnance nahradit škodu se poměrně omezí. Zavinění zaměstnance je při odpovědnosti za škodu povinen prokázat zaměstnavatel, pokud nejde o odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, nebo o odpovědnost za škodu, která vznikla v důsledku ztráty svěřených věcí. Pro vznik obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu musí být splněny následující předpoklady. Za prvé musí dojít k porušení pracovních povinností zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Dále musí dojít ke vzniku škody. V neposlední řadě musí být dána příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem neboli kauzální nexus.

Důsledky nesplnění povinnosti upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance na hrozící škodu nebo povinnosti zakročit proti hrozící škodě jsou podrobněji upraveny v ustanovení § 251 zákoníku práce. Zaměstnavatel může v takovém případě po zaměstnanci požadovat, aby se podílel na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena, a to v rozsahu přiměřeném okolnostem případu. Zaměstnavatel je však oprávněn požadovat v tomto případě náhradu škody po zaměstnanci jen v případě, že ji není možné nahradit jinak. Zaměstnanec však není povinen nahradit takovou 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. Jedná se tedy o speciální úpravu vyvázání se z odpovědnosti za škodu v důsledku krajní nouze. Obecná úprava krajní nouze je obsažena v ustanovení § 2906 občanského zákoníku, kde je uvedeno, že ten, kdo odvrací od sebe nebo od jiného přímo hrozící nebezpečí újmy, není povinen k náhradě újmy tím způsobené, nebylo-li za daných okolností možné odvrátit nebezpečí jinak nebo nezpůsobí-li následek zjevně stejně závažný nebo ještě závažnější než újma, která hrozila, ledaže by majetek i bez jednání v nouzi podlehl zkáze. Jak konstatoval Nejvyšší soud České republiky v rozsudku ze dne 29.10.2014, sp.zn. 21 Cdo 3555/2013, povinnost k náhradě škody podle ustanovení § 251 odst. 1 zákoníku

práce představuje sankci za porušení povinnosti zaměstnance uvedené v § 249 zákoníku práce.<sup>67</sup> Tato sankce by měla zaměstnance motivovat k aktivní ochraně majetku jeho zaměstnavatele.

### **3.2.8. Povinnost zdržet se výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele**

V rámci své práce pro zaměstnavatele zaměstnanec nabývá odborné zkušenosti a získává kontakty a informace, ke kterým by se jinak nemusel dostat. Zaměstnanec proto může být pro zaměstnavatele v oblasti jeho činnosti schopným konkurentem. Střetu mezi ekonomickými zájmy zaměstnance a zaměstnavatele se zákonodárce pokusil zabránit zakotvením určitých omezení výdělečných aktivit, které zaměstnanec může v průběhu pracovního poměru vykonávat. Podle článku 26 Listiny základních práv a svobod každá fyzická osoba má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu a každý má právo získávat prostředky pro své potřeby prací.<sup>68</sup> Omezení tohoto práva je možné pouze v zájmu jiného práva a omezení musí být přiměřená účelu, jehož má být dosaženo.<sup>69</sup> Omezení uvedená v zákoníku práce jsou ve prospěch ochrany vlastnického práva zaměstnavatele uvedeného v článku 11 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.<sup>70</sup> Zákoník práce v ustanovení § 304 zaměstnanci ukládá povinnost zdržet se výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele po dobu trvání zaměstnání, pokud mu k tomu zaměstnavatel nedá předem písemný souhlas. Toto omezení se však nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické a literární a umělecké činnosti. V případě výkonu vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti nebo jiné činnosti, která není výdělečnou činností ve smyslu ustanovení § 304 zákoníku práce, by však zaměstnanec měl postupovat tak, aby nedošlo k porušení povinnosti loajality. Měl by tedy jednat takovým způsobem, aby nejednal v rozporu s oprávněnými zájmy svého zaměstnavatele. Souhlas zaměstnavatele s výdělečnou činností shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele není neodvolatelný. Zaměstnavatel může v průběhu času svůj souhlas odvolat, a to opět pouze písemnou formou. Nemůže tak učinit bez odůvodnění, důvody změny svého rozhodnutí zaměstnavatel musí v odvolání souhlasu uvést. Dojde-li k odvolání souhlasu ze strany zaměstnavatele, je zaměstnanec povinen bez zbytečného

---

<sup>67</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.10.2014, sp.zn. 21 Cdo 3555/2013.

<sup>68</sup> BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 1180. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>69</sup> Tamtéž.

<sup>70</sup> BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 1180. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

odkladu svou výdělečnou činnost ukončit. Zákoník práce nestanovuje důvody pro odvolání souhlasu, ale důvod zvolený zaměstnavatelem by neměl mít diskriminační charakter nebo by neměl být nerozumný.<sup>71</sup> Více omezení jsou ve svých výdělečných aktivitách zaměstnanci uvedeni v ustanovení § 303 odst. 1 zákoníku práce, o čemž podrobněji pojednává bod 3.4.1 této práce, která se zabývá zvýšenými povinnostmi u některých skupin zaměstnanců v zákoníku práce.

V praxi může vyvstat otázka, jakou činnost zaměstnance je třeba považovat za výdělečnou činnost ve smyslu výše uvedeného zákazu konkurenčního jednání. Bezesporu lze pod výdělečnou činnost podřadit pracovní poměr nebo dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti nebo živnostenské podnikání. V případě členství v orgánech právnické osoby, však situace může být méně přehledná. Pro stanovení, zda se jedná o výdělečnou činnost ve smyslu ustanovení § 304 zákoníku práce, je možné využít následující kritéria. Za výdělečnou činnost je třeba považovat takovou činnost, se kterou je obvykle spojeno poskytování odměny.<sup>72</sup> Skutečnost, zda skutečně bude výdělečnou činností dosaženo, není sama o sobě významná<sup>73</sup>. Výdělečnou činností tedy je například členství v dozorčí radě společnosti, která má stejný předmět podnikání jako zaměstnavatel<sup>74</sup> nebo výkon funkce jednatele v takové společnosti<sup>75</sup> bez ohledu na to, zda společnost fakticky činnost vyvíjí.<sup>76</sup> Výdělečnou činností však není pouhý výkon práv a povinností společníka ve společnosti s ručením omezením vyplývající z jeho kapitálové účasti na společnosti.<sup>77</sup> Analogicky by toto pravidlo bylo možné aplikovat i na členství společníka v akciové společnosti a postavení komanditisty v komanditní společnosti. Jelikož komplementář je statutárním orgánem komanditní společnosti je jeho postavení podobné postavení jednatele ve společnosti s ručením omezeným, a tudíž z důvodu účasti komplementáře na obchodním vedení společnosti by jeho činnost bylo možné posoudit jako výdělečnou činnost, na kterou se vztahuje zákaz konkurence uvedený v ustanovení § 304 zákoníku práce. V případě veřejné obchodní společnosti by se zákaz upravený v ustanovení § 304 zákoníku práce neměl aplikovat pouze na ty společníky, kteří nejsou statutárním orgánem, pokud se jedná o veřejnou obchodní společnost, kde společenská smlouva určila statutárním orgánem jen vybrané společníky. Pro posouzení, zda výkon určité funkce není

---

<sup>71</sup> BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 1182. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>72</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1.10.2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001.

<sup>73</sup> Tamtéž.

<sup>74</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.4.1999, sp. zn. 21 Cdo 1866/98.

<sup>75</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.11.1998, sp.zn. - 2 Cdon 1628/97.

<sup>76</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.4.1999, sp. zn. 21 Cdo 1866/98 a Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.11.1998, sp.zn. 2 Cdon 1628/97.

<sup>77</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.4.1998, sp. zn. 2 Cdon 1652/97.

v kolizi s povinností zaměstnance podle § 304 zákoníku práce, je proto nutné zkoumat, jaká práva a povinnosti jsou s předmětnou funkcí spojena.

### **3.2.9. Informační povinnost zaměstnance**

Zaměstnavatel má vůči zaměstnanci poměrně rozsáhlou informační povinnost. Například je povinen jej informovat o obsahu pracovního poměru, kategorii kam je jím vykonávaná práce zařazena nebo o rizicích jeho práce. I zaměstnanec má však povinnost svého zaměstnavatele informovat o určitých skutečnostech. Sem patří povinnost informovat zaměstnavatele o překážkách v práci na straně zaměstnance. Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahy. Smyslem oznamování povinnosti zaměstnance bezpochyby je, aby zaměstnavatel získal od zaměstnance vědomost o překážce v práci, která mu brání v plnění pracovních povinností z pracovního poměru, co možno nejdříve, aby mohl co neúčinněji eliminovat případné nežádoucí následky nepřítomnosti zaměstnance v zaměstnání.<sup>78</sup> Zaměstnanec není povinen pouze vznik překážky svému zaměstnavateli oznámit, ale též existenci překážky v souladu s ustanovením § 206 odst. 2 zákoníku práce prokázat. Ke splnění povinnosti jsou právnické a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost.

V případě, že se na straně zaměstnance vyskytnou překážky v práci, je zaměstnavatel povinen jeho absenci v zaměstnání omluvit. Zákoník práce rozlišuje několik typů pracovních překážek na straně zaměstnance. Patří sem důležité osobní překážky a překážky v práci z důvodu obecného zájmu. Mezi důležité osobní překážky patří pracovní neschopnost podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon o nemocenském pojištění“) karanténa nařízená podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, mateřská nebo rodičovská dovolená, ošetřování dítěte mladšího deseti let nebo jiného člena domácnosti v případech, kdy je podle zákona o nemocenském pojištění dán nárok na ošetřovné, péče o dítě mladší deseti let z důvodů, kdy je dán nárok na ošetřovné podle zákona o nemocenském pojištění nebo skutečnost, že se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních

---

<sup>78</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.11.2010, sp.zn. 21 Cdo 4275/2009.



služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat. Jiné důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance nejsou v zákoníku práce výslovně definované, kromě překážky spočívající ve vyslání zaměstnance jako národního experta do orgánu nebo instituce Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Určité případy jiných důležitých osobních překážek na straně zaměstnance stanoví nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, (dále jen „nařízení vlády o jiných důležitých překážkách v práci“), na něž zákoník práce odkazuje. Mezi tyto překážky patří vyšetření či ošetření, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen „nejbližší zdravotnické zařízení“), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu. Volno však přísluší jen na nezbytně dlouhou dobu. Pokud bylo vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, ale náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za dobu odpovídající nezbytné době, kterou by zabralo vyšetření či ošetření v nejbližším zdravotnickém zařízení. Dále sem patří pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce, přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, znemožnění cesty do zaměstnání způsobené těžce zdravotně postiženému zaměstnanci z povětrnostních důvodů s využitím nehromadného dopravního prostředku, který tento zaměstnanec používá. Z překážek v práci spojených s rodinným životem zaměstnance mezi jiné důležité osobní překážky na straně zaměstnance nařízení vlády o jiných důležitých překážkách v práci řadí vlastní svatbu, svatbu dítěte, svatbu rodiče, narození dítěte, úmrtí manžela, druha, dítěte, rodiče, sourozence, rodiče a sourozence manžela, manžela dítěte nebo manžela sourozence, prarodiče, vnuka, prarodiče manžela nebo jiné osoby, která žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti. Jinou důležitou osobní překážkou je doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení, doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět, doprovod dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte. Překážkou je také pohřeb spoluzaměstnance, přestěhování zaměstnance, jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele a vyhledání nového zaměstnání. Zatímco důležité osobní překážky jsou spojeny s náhradou mzdy, u jiných důležitých pracovních

překážek mohou nastat obě varianty. Tedy vznik nároku neplacené volno nebo vznik nároku na pracovní volno spojené s nárokem na náhradu mzdy. Není-li žádným právním předpisem stanoveno právo na náhradu mzdy, má v případě jiné důležité osobní překážky zaměstnanec nárok pouze na neplacené pracovní volno. Takovým případem by mohla být situace, kdy je zaměstnanec zadržen nebo vzat do vazby.

Dalším typem překážek jsou překážky v práci z důvodu obecného zájmu. Zaměstnanec má nárok na pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu. Zvláštním typem překážky z důvodu obecného zájmu je také výkon veřejné funkce, která je vymezena funkčním nebo časovým obdobím a obsazovaná na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštních právních předpisů. Jako příklad takové funkce uvádí zákoník práce funkci poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přisedícího. Dále mezi tyto překážky spadá výkon občanské povinnosti, kdy zákoník práce za výkon občanské povinnosti považuje zejména účast svědků, tlumočnicků, soudních znalců a jiných osob na jednání u soudu, právního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku, kam byly předvoláni, poskytnutí první pomoci, výkon opatření proti infekčnímu onemocnění, poskytnutí osobní pomoci při požární ochraně, při živelních událostech, nebo v obdobných mimořádných případech a dále v případech, kdy je fyzická osoba povinna podle právních předpisů osobní pomoc poskytnout. Poměrně rozsáhlou skupinou, která spadá mezi překážky v práci z důvodu obecného zájmu, tvoří jiné úkony v obecném zájmu, které jsou uvedeny v ustanovení § 203 zákoníku práce nebo zvláštními zákony. Pro ilustraci lze jako příklad uvést účast na jednání akreditační nebo atestační komise, jejíž je zaměstnanec členem. Zákoník práce jako případy úkonů v obecném zájmu uvádí případy, které je možné souhrnně označit jako úkony spojené se členstvím zaměstnance v orgánech zaměstnanců jako jsou odborové orgány a výbory. Dále sem spadají dárcovství biologických materiálů, přednášková činnost nebo výuka včetně zkušební činnosti, činnost člena Horské služby, činnost vedoucích táborů pro děti a mládež, činnost zprostředkovatele a rozhodce, činnost sčítacího komisaře při sčítání lidu, činnost dobrovolného zdravotníka Červeného kříže a činnost při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci. Posledními případy překážek, které spadají do skupiny překážek z důvodu obecného zájmu, jsou branná povinnost a školení nebo jiná forma přípravy nebo studia, jestliže má zaměstnanec jejich prostřednictvím získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Zpracování docházky, výpočet a výplata mezd jsou úkony, které si vyžadají určitý čas. Osoby, které tyto úkony pro zaměstnavatele provádějí, potřebují dostat veškeré podklady s určitým předstihem, aby mohla být zaměstnancům mzda vyplacena řádně ve výplatním termínu a ve výši, která jim náleží. Jak již bylo výše uvedeno, dle ustanovení § 206 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanec musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna, je-li mu překážka předem známa. Jinak je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahy. U povinnosti prokázat překážku v práci, která je zakotvena v ustanovení § 206 odst. 2 zákoníku práce, již žádná lhůta stanovena není. Lze však dovodit, že by prokázání mělo být provedeno bez zbytečného průtahy. Pokud bude zaměstnanec postupovat v souladu se zákoníkem práce, průtahy ve splnění jeho výše uvedených povinností by neměly nastat, ale v praxi samozřejmě k průtahům dochází. Je namístě si proto položit otázku, jak by měl zaměstnavatel správně postupovat, pokud mu zaměstnanec neoznámil nebo nedoložil existenci překážky před tím, než u něj proběhne zpracování mezd a existenci překážky mu doložil až po výplatním termínu. Nejvyšší soud České republiky konstatoval, že samotná okolnost, že zaměstnanec uvědomí zaměstnavatele o důležité osobní překážce v práci a prokáže její existenci, včetně doby jejího trvání, až dodatečně po jejím skončení, neznamená, že by zaměstnavatel již nebyl povinen nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu trvání překážky v práci dodatečně omluvit.<sup>79</sup> Z rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3.11.2010, sp.zn. 21 Cdo 4275/2009, lze vyvodit, že pokud zaměstnanec prokáže, a to i případně dodatečně, že překážka v práci na jeho straně po rozhodnou dobu objektivně existovala, nemůže být jeho případná nepřítomnost v práci po dobu trvání prokázané překážky v práci vyhodnocena zaměstnavatelem jako neomluvená absence a nedojde tak k porušení povinnosti zaměstnance dostavit se na směnu.<sup>80</sup> Nicméně nebude-li splněna oznamovací povinnost a stane-li se tak zaviněním zaměstnance, jedná se o porušení povinnosti zaměstnance. Analogicky je možné jako na porušení povinnosti hledět na skutečnost, že zaměstnanec vznik překážky zaměstnavateli neprokázal. Co se týče míry závažnosti porušení povinností lze zaměstnavatelům doporučit, aby s ohledem na skutečnost, že podle judikatury může být oznámení a prokázání překážky provedeno se zpožděním, hodnotili porušení povinností raději co nejmírněji a tedy jako méně závažné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Zaměstnavatel by měl tedy tento nedostatek zaměstnanci písemně vytknout a zároveň jej

---

<sup>79</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.11.2010, sp.zn. 21 Cdo 4275/2009.

<sup>80</sup> Tamtéž.

upozornit na možnost výpovědi z důvodu méně závažného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

### **3. 3. Povinnosti vedoucích zaměstnanců**

Vedoucí zaměstnanci působí vůči jim podřízeným zaměstnancům jako prodloužená ruka zaměstnavatele. Je velmi často na nich, aby zajistili dodržování právních předpisů ze strany podřízených zaměstnanců i zaměstnavatele. Z tohoto důvodu byla do této části pojednávající o povinnostech vedoucích zaměstnanců zařazena též problematika diskriminace a šikany na pracovišti.

Definici vedoucího zaměstnance lze nalézt v ustanovení § 11 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení se vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele rozumí ti zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Zákoník práce dále stanoví, že vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu. S ohledem na jejich postavení vedoucím zaměstnancům vyplývají z pracovního poměru zvláštní povinnosti, které jsou spojeny s jejich vedoucí funkcí. Tyto povinnosti jsou obsaženy v ustanovení § 302 zákoníku práce. Vedoucí zaměstnanci jsou povinni řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky, co nejlépe organizovat práci, vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle tohoto zákona, vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců, zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů, zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele. Vedoucí zaměstnanec by měl při výkonu svých řídicích povinností postupovat objektivně a nedopouštět se vůči některým zaměstnancům diskriminace. V rámci soudního sporu se již řešil případ, kdy zaměstnavatel ukončil s vedoucím zaměstnancem pracovní poměr z důvodu, že nesprávně rozdělával odměny podřízeným zaměstnancům a špatně jim organizoval práci.<sup>81</sup> Vedoucí zaměstnanec by proto měl při svém rozhodování postupovat uvážlivě a dostatečně obezřetně.

---

<sup>81</sup>JOUZA, L. Právní rizika vedoucího zaměstnance. Bulletin advokacie. [online]. 16 October 2018 [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <<http://www.bulletin-advokacie.cz/pravni-rizika-vedouciho-zamestnance>>.

### 3.3.1. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace a problematika šikany na pracovišti

Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace jsou obsaženy v hlavě čtvrté zákoníku práce. Dle ustanovení § 16 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Zákoník práce výslovně zakazuje jakoukoliv diskriminaci. Výslovně je zakázána diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Formulace důvodů diskriminace v zákoníku práce je velmi obecná a umožňovala by sem zařadit velmi rozsáhlé portfolio důvodů. Velmi široká interpretace by však byla kontraproduktivní, neboť absolutně rozlišování zakázat nelze.<sup>82</sup> Proto se doporučuje aplikovat uvážlivý a restriktivní výklad, kterým budou diskriminační důvody omezeny na důvody zmíněné v zákoníku práce z roku 1965 v redakci do 31.12.2006.<sup>83</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, mezi zakázané diskriminační důvody řadil pohlaví, sexuální orientaci, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, zdravotní stav, věk, náboženství či víru, majetek, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Výčet diskriminační důvodů byl tedy stejný jako v současném zákoníku práce. Současný zákoník práce dále uvádí, které jednání za diskriminaci považovat nelze. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek pro výkon práce musí být přiměřený této práci. Zákoník práce obsahuje výslovný odkaz na antidiskriminační zákon, který

---

<sup>82</sup> BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 92. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>83</sup> Tamtéž.

problematiku diskriminace a obrany proti diskriminaci upravuje podrobněji. Tímto antidiskriminačním zákonem je v současné právní úpravě zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „antidiskriminační zákon“). Antidiskriminační zákon rozlišuje mezi diskriminací přímou a nepřímou. Přímou diskriminaci definuje jako jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti. Definicí nepřímé diskriminace pak naplňuje takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z výše uvedených důvodů znevýhodněna oproti ostatním. Obě formy diskriminace jsou zakázány. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Pod pojmem obtěžování je třeba chápat nežádoucí chování související s diskriminačními důvody, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů. Má-li obtěžování sexuální povahu, jde o sexuální obtěžování. Pod pojmem pronásledování se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona. Pokynem k diskriminaci je chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby. Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu. Pokud dojde k diskriminaci, může se osoba, která byla diskriminována domáhat ochrany podle antidiskriminačního zákona. V rámci ochrany může požadovat, aby bylo od diskriminačního jednání upuštěno, aby byly odstraněny následky antidiskriminačního zásahu a také aby jí bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění. V diskriminačních sporech dochází k obrácení důkazního břemene, kdy žalovaná strana musí prokázat, že k diskriminaci nedošlo. K tomu, aby došlo k obrácení důkazního břemene, však nestačí jen libovolné tvrzení žalobce. V souladu s názorem vyjádřeným Ústavním soudem žalobce musí nejprve prokázat své tvrzení, že ve vztahu k němu došlo ke

znevýhodňujícím zacházení z diskriminačního důvodu, který předpokládá antidiskriminační zákon.<sup>84</sup> Dokazování ve sporech tohoto typu proto může být obtížné pro obě strany.

Jak je patrné z výše uvedeného, diskriminační jednání může mít v některých případech formu šikany. Problematika šikany je však mnohem širší a nelze ji omezit pouze na jednání v rozporu s antidiskriminačním zákonem. V současné době společnost problému šikany na pracovišti věnuje více pozornosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky například spustilo projekt s názvem Důstojné pracoviště, který se problematikou šikany na pracoviště zabývá. Podle výzkumu společnosti STEM/MARK z roku 2013 má s různými formami šikany na pracovišti zkušenost více než pětina osob starších 15 let.<sup>85</sup> Pod pojmem šikana je možné rozumět jakékoliv chování, jehož záměrem je opakovaně ubližovat, ohrožovat nebo zastrašovat jiného člověka, případně skupinu lidí.<sup>86</sup> Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci definuje šikanu na pracovišti jako opakované iracionální chování, namířené proti zaměstnanci nebo skupině zaměstnanců, které představuje riziko pro jeho či jejich zdraví a bezpečnost.<sup>87</sup> Účastníci šikany jsou agresor a oběť agresora, kteří mohou mít v pracovních vztazích různé nebo stejné postavení. V rámci šikany na pracovišti se je proto možné setkat také s pojmy mobbing, bossing a staffing. Existuje velké množství definic těchto pojmů. V této práci budou užívány následující definice. Pod pojmem mobbing lze rozumět systematické šikanování, terorizování a poškozování osoby na pracovišti, které zpravidla směřuje k tomu, aby oběť ukončila pracovní vztah.<sup>88</sup> Některá pojetí mobbingu pod tímto pojmem chápou jak šikanování ze strany spolupracovníků, tak šikanování ze strany nadřízeného pracovníka, jiné pod pojmem mobbing chápou šikanu ze strany osob, které jsou na srovnatelné pracovní pozici<sup>89</sup>. Bossingem se obvykle rozumí systematické šikanování ze strany vedoucího<sup>90</sup> a oběť je tudíž ve vztahu k agresorovi v podřízeném postavení. Městský soud v Praze ve svém rozsudku ze dne 6.2.2019, sp.zn. 62 Co 55/2018 definoval pojem bossing jako jistou formu šikany na pracovišti ze strany nadřízeného pracovníka spočívající v neodůvodněném nerovném zacházení a psychickém pronásledování, kdy chování nadřízeného poškozují zaměstnance před jeho kolegy, znesnadňuje mu práci nebo ji úplně znemožňuje,

---

<sup>84</sup> Nález Ústavního soudu ze 8. října 2015, sp. zn. III.ÚS 880/15.

<sup>85</sup> VEČERKOVÁ, B. S různými formami šikany na pracovišti má aktuálně zkušenost pětina osob. In: stemmark.cz [online]. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <[https://www.stemmark.cz/mobbing\\_2013/](https://www.stemmark.cz/mobbing_2013/)>.

<sup>86</sup> Policie České republiky. Šikana. Rodiče Pozor! Šikana mezi dětmi je skryté nebezpečí. [online]. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <<https://www.policie.cz/clanek/preventivni-informace-sikana.aspx>>.

<sup>87</sup> Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Šikana v práci. Factsheet 23. Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. 2007.

<sup>88</sup> Tamtéž.

<sup>89</sup> Kancelář Veřejného ochránce práv. Informační leták Šikana na pracovišti: mobbing, bossing a diskriminace. Kancelář Veřejného ochránce práv. 2012.

<sup>90</sup> Tamtéž.

nadřazený přetěžuje zaměstnance prací, zadává mu objektivně nesplnitelné úkoly, vyžaduje vykonávání ponižujících činností, zesměšňuje podřízeného zaměstnance a dochází k omezení jeho odměn a příplatku.<sup>91</sup> Při staffingu pak dochází k útokům podřízených pracovníků na vedoucí pracovníky<sup>92</sup>. Tyto jevy je třeba z hlediska zaměstnavatele vnímat negativně, neboť mohou být příčinou skončení pracovního poměru či vzniku nároku na náhradu nemajetkové újmy. Oběť šikany má velmi omezené možnosti, jak se proti útokům agresora bránit, a velmi často dojde k ukončení šikany až skončením pracovního poměru ze strany oběti. Šikana velmi negativně působí na psychiku oběti a špatný psychický stav může vyústit i v somatické poruchy. Jsou prokázány fyzické, duševní a psychosomatické zdravotní symptomy např. stres, deprese, snížená sebeúcta, sebeobviňování fobie, poruchy spánku, trávicí obtíže a poruchy muskuloskeletárního systému.<sup>93</sup> U obětí šikany se také často objevuje postraumatická stresová porucha s podobnými příznaky jako po jiných traumatických událostech typu přírodních katastrof a převedení a tyto symptomy mohou přetrvávat dokonce ještě několik let po události.<sup>94</sup> Dalšími následky šikany na pracovišti mohou být sociální izolace oběti, její rodinné problémy a finanční potíže způsobené absencí nebo propuštěním z práce.<sup>95</sup> Kromě ztráty pracovníka může být proto v případě šikany na pracovišti zaměstnavatel sankcionován ještě vznikem povinnosti náhrady nemajetkové újmy za útrapy a následky šikany na psychickém a zdravotním stavu oběti. Je proto v zájmu zaměstnavatele, aby k tomuto jednání na pracovišti nedocházelo. Prevence a zamezení takového jednání jsou možné pouze přijetím vhodných opatření vůči zaměstnanci, který je agresorem. Odborná literatura se zaměřuje více na oběť a prostředky obrany, které má k dispozici. V této práci však bude šikana na pracovišti zkoumána z hlediska zaměstnavatele a prostředků, které mu k eliminaci tohoto jevu nabízí právní řád České republiky, neboť na šikanu je možné nazírat i jako na porušení povinností, které agresorovi jako zaměstnanci vyplývají z pracovního poměru.

Prvním vhodným krokem je přijetí preventivních opatření. To je možné provést například kultivací vnitropodnikové kultury, formulací etických principů a nastavení vnitřní politiky řešení šikany na pracovišti. Pokud se šikana na pracovišti vyskytne, je velmi pravděpodobné, že zaměstnavatel bude nucen přikročit k ukončení pracovního poměru s agresorem. Překročí-li jednání agresora hranici dobrých mravů v takové míře, že se bude jednat o trestný čin, může zaměstnavatel s agresorem okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud byl odsouzen pro úmyslný trestný čin k

---

<sup>91</sup> Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 6.2.2019, sp.zn. 62 Co 55/2018.

<sup>92</sup> BEŇO, P. Můj šéf, můj nepřítel?. 1. vyd. Šlapanice: Vydavatelství ERA, 2003. s 42. ISBN 80-86517-34-9.

<sup>93</sup> Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Šikana v práci. Factsheet 23. Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. 2007.

<sup>94</sup> Tamtéž.

<sup>95</sup> Tamtéž.



nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. V takovém případě, se zaměstnavatel nedostane do důkazní nouze a pouze vyčká, až se rozsudek v trestní věci stane pravomocným. Šikana může být podle obsahu vyhodnocena v trestněprávní rovině jako například trestný čin omezování osobní svobody, krádeže, ublížení na zdraví, poškozování cizí věci, vydírání, loupeže, znásilnění, pohlavní zneužívání, hanobení národa, rasy, etnické nebo jiné skupiny osob, podněcování k nenávisti vůči skupině osob nebo k omezování jejich práv a svobod, nebezpečné vyhrožování nebo nebezpečné pronásledování.

Jednání agresora však nemusí dosáhnout takové intenzity, aby se jednalo trestný čin, nebo s ohledem na zajištění minimalizace vzniku další škody či újmy bude žádoucí, aby pracovní poměr s agresorem skončil co nejdříve. Šikanu však může být velmi obtížné prokazovat. Zejména pak v případě, kdy k šikanování dochází pouze za přítomnosti agresora a oběti. Problematické může být ale už samotné vyhodnocení jednání agresora jako porušení povinnosti vyplývající zaměstnanci z pracovního poměru. Zaměstnavatel může se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, tedy z důvodu, že zaměstnanec porušil povinnost vyplývající mu z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Též může v případě méně závažného jednání ukončit pracovní poměr výpovědí dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce. V obou případech se však může dostat do důkazní nouze, bude-li se agresor bránit proti ukončení pracovního poměru soudní cestou.

Jednou z možností, kterou zaměstnavatel má, je vyhodnotit šikanu jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Předpokladem aplikace tohoto výpovědního důvodu nebo důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru je však existence takové povinnosti. Šikana sice beze sporu je v rozporu s dobrými mravy, avšak dobré mravy jsou pouze interpretačním pravidlem<sup>96</sup>, které se aplikuje při analýze povinností vyplývajících z pracovního poměru. Zaměstnavatelé mohou tuto problematiku řešit ve svých interních předpisech, které mohou mít podobu například etického kodexu. I když je dokument označen jako interní předpis, z hlediska zákoníku práce může jít o akt řízení a v takovém případě by nebylo možné argumentovat tím, že šikanou došlo k porušení ostatních předpisů vztahujících se k práci zaměstnancem vykonávané a tedy porušením povinnosti podle

---

<sup>96</sup> BĚLINA, M. PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. s. 50. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400667-8.

ustanovení § 301 písm. c) zákoníku práce. Vzhledem k nadřazenému postavení vedoucího zaměstnance má vedoucí zaměstnanec více prostředků, kterými může svého podřízeného zaměstnance šikanovat. Dojde-li k šikanování ze strany vedoucího zaměstnance, je takové jednání nutné označit za selhání vedoucího zaměstnance. I v případě, že vedoucí zaměstnanec sám agresorem není a k šikaně dochází mezi podřízenými zaměstnanci, může být taková situace také vyhodnocena jako selhání vedoucího zaměstnance. U vedoucích zaměstnanců je tudíž možné uvažovat o porušení ustanovení § 302 písm. c) zákoníku práce, dle kterého je vedoucí zaměstnanec povinen vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Na základě ustanovení § 101 odst. 2 zákoníku práce je péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci uložena zaměstnavateli zákoníkem práce nebo zvláštními právními předpisy nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení v rozsahu pracovních míst, která zastávají. V ergonomické normě ČSN EN ISO 6385 je pracovní prostředí definováno jako soubor fyzikálních, chemických, biologických, organizačních, sociálních a kulturních faktorů působících na člověka.<sup>97</sup> Sociálně – psychologické faktory, mezi které patří mezilidské vztahy, je proto třeba vnímat jako jeden z faktorů pro hodnocení pracovního prostředí.<sup>98</sup> Jestliže na pracovišti panují špatné sociální vztahy, je možné pracovní podmínky vyhodnotit jako nepříznivé. Dále je vedoucí zaměstnanec povinen zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů. U vedoucího zaměstnance by proto mohl být výpovědní důvod postaven na porušení § 302 písm. f) zákoníku práce.

Šikana na pracovišti ve svých důsledcích může vést k zásahu do majetkové sféry zaměstnavatele. Zaměstnanec, který je v pozici oběti, může vzniknout nemajetková újma nebo škoda a tento zaměstnanec se může soudní cestou vůči zaměstnavateli domáhat poskytnutí přiměřené náhrady či zadostiučinění. Šikana může též vést ke snížení efektivity práce, což se projeví na pracovních výsledcích a produkci. Veřejnost může skutečnost, že k šikaně na pracovišti došlo, vnímat jako selhání zaměstnavatele, který vznik takové situace neměl dopustit a měl dostatečně rychle přijmout přiměřená opatření. Šikanu je možné vnímat jako ukázkou špatné pracovní kultury. Zejména pokud dojde k medializaci případu, může být poškozena dobrá pověst zaměstnavatele. S ohledem na výše uvedené lze dovodit, že zaměstnavatel má oprávněný zájem na tom, aby k šikaně na jeho pracovišti nedocházelo. Další možností, kterou zaměstnavatel má, je tedy postavit výpovědní důvod na porušení ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce, neboť dle tohoto ustanovení jsou všichni

---

<sup>97</sup> Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Pracovní prostředí. [online]. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <<https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-prostredi/416-metodicky-pristup-k-hodnoceni-pracovniho-prostredi>>.

<sup>98</sup> Tamtéž.

zaměstnanci bez ohledu na jejich pozici v hierarchii zaměstnavatele povinni řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Pro účely této práce bylo prostudováno dvacet rozhodnutí Městského soudu v Praze a Krajského soudu v Praze vydaných od 1.1.2014 do 30.6.2019 ve sporech o ochranu osobnosti a pracovněprávních sporech, které se v odůvodnění zabývají bossingem, mobbingem nebo jinou formou šikany na pracovišti. Jelikož v Praze má sídlo velká část zaměstnavatelů ze soukromého i veřejného sektoru, byl Městský soud v Praze jako místně příslušný odvolací soud vyhodnocen jako vhodný pro účely výzkumu judikatury zabývající se otázkou šikany na pracovišti. Krajský soud v Praze byl zvolen z důvodu územní blízkosti s obvodem Městského soudu v Praze. Zatímco Městský soud v Praze v předmětném období vydal osmnáct rozhodnutí, Krajský soud v Praze rozhodoval pouze ve dvou věcech. Většina zaměstnavatelů v těchto věcech byla ze soukromého sektoru, avšak převaha zastoupení zaměstnavatelů ze soukromého sektoru nad zaměstnavateli z veřejného sektoru nebyla nijak markantní. V žádné z těchto věcí se nejednalo o spor, kdy zaměstnavatel zrušil pracovní poměr se zaměstnancem z důvodu, že se na pracovišti dopustil šikany. Tvrzení o šikaně však bylo používáno jako zdůvodnění neuspokojivých pracovních výsledků, které vedly k ukončení pracovního poměru, a údajné oběti šikany je využívaly na svou obranu v případech, kdy s nimi zaměstnavatel ukončil pracovní poměr. Na základě výše uvedeného lze konstatovat pouze to, že se problematikou výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru s agresorem, který se dopustil vůči jinému zaměstnanci šikany, v předmětném období Městský soud v Praze ani Krajský soud v Praze nezabývaly. Nelze vyloučit, že se touto problematikou zabývaly soudy prvního stupně a v předmětných věcech pouze nebyl podán opravný prostředek. Vzhledem ke skutečnosti, že se více jak pět let u výše uvedených soudů taková kauza nevyskytla, i když ve sporech o neplatnost zrušení pracovního poměru byla šikana na pracovišti namítána, lze konstatovat, že ukončení pracovního poměru z důvodu, že se zaměstnanec měl dopustit šikany, bude ojedinělým jevem i v případě, že taková situace skutečně nastala. S ohledem na riziko důkazní nouze zaměstnavatelé pravděpodobně hledají jiné cesty, jak pracovní poměr s agresorem ukončit nebo je šikana ukončena v souvislosti se skončením pracovního poměru oběti. Nelze též vyloučit, že odhalení agresora nemají zájem na tom, aby se věc podrobněji rozebírala, a ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem akceptují bez toho, aby se domáhali neplatnosti zrušení pracovního poměru soudní cestou. Ani jednu z těchto teorií však nelze potvrdit bez rozsáhlého sociologického výzkumu u zaměstnavatelů.

### **3.4. Zvýšené povinnosti u některých skupin zaměstnanců pracujících ve veřejné sféře v zákoníku práce a zvláštní povinnosti státních zaměstnanců a úředníků územních samosprávných celků jako příklady povinností podle lex specialis**

Na zaměstnance ve veřejné sféře je třeba klást specifické požadavky. Zákoník práce proto obsahuje zvláštní povinnosti pro vybrané skupiny zaměstnanců z veřejné sféry. Kromě zákoníku práce samozřejmě zaměstnancům v těchto skupinách ještě mohou být dány povinnosti zvláštními zákony, které upravují fungování institucí, které jsou jejich zaměstnavateli. V případě učitelů základních škol se například jedná o zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. Až do účinnosti zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní službě“) byla z výše uvedených skupin poměrně početná skupina úředníků ve státních institucích a v institucích samosprávy. Po nabytí účinnosti zákona o státní službě se pracovní poměry většiny úředníků v státních institucích překlopily do služebního poměru, ale některé pracovní poměry zůstaly zachovány. Pro ilustraci budou v následujících podkapitolách popsány povinnosti zaměstnanců, které jim vyplývají ze zákona o státní službě, a povinnosti úředníků územních samosprávných celků dané zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, jako příklady povinností stanovené zaměstnancům ve veřejné sféře zvláštními zákony.

#### **3.4.1. Zvýšené povinnosti u některých skupin zaměstnanců v zákoníku práce**

Zákoník práce v ustanovení § 303 upravuje zvýšené povinnosti některých skupin zaměstnanců, které jim vyplývají z pracovního poměru. Jedná se o zaměstnance ve správních úřadech, zaměstnance v Policii České republiky, ozbrojených silách České republiky, Generální inspekci bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační službě, Úřadu pro zahraniční styky a informace, Vězeňské službě České republiky, Probační a mediační službě, Kanceláři prezidenta republiky, Kanceláři Poslanecké sněmovny, Kanceláři Senátu, Kanceláři Veřejného ochránce práv, Kanceláři finančního arbitra, Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, České správě sociálního zabezpečení a v okresních správách sociálního zabezpečení, Nejvyšším kontrolním úřadu, Úřadu pro ochranu osobních údajů, Ústavu pro studium totalitních režimů, chráněných krajinných

oblastech a národních parcích, Správě úložišť radioaktivních odpadů a zaměstnance soudů a státních zastupitelství. Ustanovení § 303 zákoníku práce dopadá též na zaměstnance v České národní bance, státních fondech a zaměstnance územních samosprávných celků zařazených do obecního úřadu, městského úřadu, magistrátu statutárního města nebo magistrátu územně členěného statutárního města, úřadu městského obvodu nebo úřadu městské části územně členěného statutárního města, krajského úřadu, Magistrátu hlavního města Prahy a úřadu městské části hlavního města Prahy. Výjimku však tvoří úředníci institucí samosprávy, kteří mají své povinnosti upraveny zvláštním právním předpisem. Dotčení jsou však zaměstnanci zaměstnaní v obecní policii územních samosprávných celků. Poslední dvě skupiny zaměstnanců, kteří mají zvýšené povinnosti, jsou tvořeny zaměstnanci škol zřizovaných Ministerstvem vnitra a zaměstnanci Policejní akademie České republiky. Zaměstnanci spadající do jedné ze skupin vymezených v ustanovení § 303 zákoníku práce mají povinnost jednat a rozhodovat nestranně a zdržet se při výkonu práce všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost rozhodování, dále zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám. Též jsou povinni v souvislosti s výkonem zaměstnání nepřijímat dary nebo jiné výhody, s výjimkou darů nebo výhod poskytovaných zaměstnavatelem, u něhož jsou zaměstnání, nebo na základě právních předpisů. Z pracovního poměru jim také plyne povinnost zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními, zejména nezneužívat informaci nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání ve prospěch vlastní nebo někoho jiného. Nakonec je v ustanovení § 303 zákoníku práce uvedeno, že tito zaměstnanci nesmějí být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost s výjimkou takových orgánů, kam byli vysláni zaměstnavatelem. V souvislosti s členstvím nesmí pobírat odměnu, to však neplatí, pokud do takového orgánu byli vysláni zaměstnavatelem, u něhož jsou zaměstnání, a v souvislosti s tímto členstvím nepobírají odměnu od příslušné právnické osoby provozující podnikatelskou činnost. Podnikat mohou jen s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele. Tato omezení výdělečných aktivit se však nevztahují na činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou a na správu vlastního majetku. Na rozdíl od souhlasu zaměstnavatele podle ustanovení § 304 odst. 1 zákoníku práce není v zákoníku práce řešena možnost odvolání souhlasu.<sup>99</sup> Výše uvedené povinnosti lze chápat jako jistou pojistku nezávislosti a nestrannosti těchto skupin zaměstnanců, kteří jsou financováni z veřejných zdrojů.

---

<sup>99</sup> BĚLINA, M., L. DRÁPAL, a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. s 1181. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

### 3.4.2. Povinnosti zaměstnanců podle zákona o státní službě

Zákon o státní službě upravuje právní poměry státních zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu, organizační věci státní služby, služební vztahy státních zaměstnanců, odměňování státních zaměstnanců a řízení ve věcech služebního poměru. Do oblasti jeho úpravy spadají též organizační věci týkající se zaměstnanců ve správních úřadech, kteří pracují v základním pracovněprávním vztahu. Ačkoliv zákon o státní službě používá pojem státní zaměstnanec, služební poměr je jakožto právní vztah mezi správním úřadem a státním zaměstnancem velmi odlišný od pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zatímco pracovní poměr nebo pracovněprávní vztahy založené dohodami o práci konané mimo pracovní poměr jsou upraveny soukromým právem, služební poměr je institutem práva veřejného. Pracovní poměr a pracovněprávní vztahy založené dohodami o práci konané mimo pracovní poměr vznikají na základě konsenzu obou stran tohoto právního vztahu na rozdíl od služebního poměru, který vzniká na základě rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, které je jednostranně vydáno správním úřadem. Na státní zaměstnance se právní úprava zakotvená v zákoníku práce vztahuje pouze v případech, že tak stanoví zákon o státní službě. Zákoníkem práce se z povinností státních zaměstnanců řídí například povinnost předcházet škodám nebo povinnost k náhradě škody způsobené státním zaměstnancem služebnímu úřadu. Rovněž představení mají vůči svým podřízeným povinnosti vedoucího zaměstnance podle zákoníku práce. Zákon o státní službě vymezuje v ustanovení § 5 činnosti, které zahrnuje státní služba. Řádné fungování správního úřadu však není závislé pouze na provádění těchto činností, ale vyžaduje též, aby byly vykonávány další činnosti ve výše uvedeném ustanovení neobsažené. Kromě státních zaměstnanců se proto organizační struktura správního úřadu skládá i ze zaměstnanců vykonávajících práci na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. V zásadě se na státní zaměstnance nevztahují povinnosti zaměstnanců podle zákoníku práce a zaměstnanci vykonávající práci ve správním úřadě v pracovním poměru nebo pracovněprávním vztahu založeným některou z dohod o práci konané mimo pracovní poměr nejsou povinni dodržovat povinnosti státních zaměstnanců podle zákona o státní službě. Zákon o státní službě však obsahuje jednu výjimku, kdy jsou zaměstnancům ukládány povinnosti zákonem o státní službě, a tou je skupina zaměstnanců vymezená v § 178 zákona o státní službě. Služební orgán může obsadit služební místo zaměstnancem, se kterým uzavře pracovní poměr na dobu určitou, po dobu, jako náhradníkem státního zaměstnance, který z jednoho z důvodů obsažených ve výše uvedeném

ustanovení nevykonává státní službu. Mezi tyto důvody patří, že státní zaměstnanec nevykonává službu z důvodu dočasné neschopnosti k výkonu služby po dobu delší než 1 kalendářní měsíc, státní zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo mimořádnou službu, státní zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo státní zaměstnankyně či státní zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou, státní zaměstnanec byl zproštěn služby na základě usnesení o zahájení trestního stíhání pro trestný čin nebo z důvodu vazby, státnímu zaměstnanci byl přerušen výkon služby za účelem dalšího vzdělávání nebo odborné stáže, státní zaměstnanec byl přeložen nebo státní zaměstnanec byl zařazen mimo výkon služby.

### **3.4.3. Povinnosti zaměstnanců podle zákona o úřednících územních samosprávných celků**

Na pracovní poměr úředníků územních samosprávných celků se aplikuje obecná právní úprava obsažená v zákoníku práce, pokud zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon o úřednících územních samosprávných celků“) nestanoví jinak. Toto pravidlo je zakotveno hned v úvodních ustanoveních zákona o úřednících územních samosprávných celků. Ačkoliv by bylo možné očekávat, že povinnosti úředníků obsažené v zákoně o úřednících územních samosprávných celků budou mít k povinnostem zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru obsažených v zákoníku práce komplementární charakter, není tomu tak. Zákon o úřednících územních samosprávných celků obsahuje samostatnou úpravu základních povinností úředníka, které mu vyplývají z jeho pracovního poměru. Dle ustanovení § 16 odst. 3 zákona o úřednících územních samosprávných celků se ustanovení § 301 a § 303 zákoníku práce nepoužije. Základní povinnosti úředníka jsou uvedeny v ustanovení § 16 zákona o úřednících územních samosprávných celků. Úředník je v první řadě povinen dodržovat ústavní pořádek České republiky, dále dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané, pokud s nimi byl řádně seznámen a hájit při výkonu správních činností veřejný zájem. Též má povinnost plnit pokyny vedoucích úředníků, nejsou-li v rozporu s právními předpisy. V případě, že má za to, že jemu daný pokyn je v rozporu s právními předpisy, je povinen to bezodkladně oznámit osobě, která mu pokyn vydala, a to písemně, nebo, hrozí-li nebezpečí z prodlení, ústně. Pokud oznámí rozpor výše uvedeným způsobem, je povinen splnit daný pokyn pouze tehdy, dostane-li od vedoucího úřadu písemný příkaz tak učinit. I kdyby takový písemný příkaz obdržel, úředník nesmí za určitých podmínek pokyn či příkaz vykonat. Úředník totiž nesmí

vykonat takový pokyn či příkaz, jímž by se dopustil trestného činu, přestupku, popřípadě jiného správního deliktu. Skutečnost, že by k takovému deliktu mohlo plněním příkazu či pokynu dojít je úředník povinen ohlásit bez zbytečného odkladu vedoucímu úřadu. Zákon o úředních územních samosprávných celků též pamatuje na nutnost udržovat odbornost úředníků. Mezi základní povinnosti úředníka patří též povinnost prohlubovat si kvalifikaci v rozsahu tímto zákonem stanoveném. Zákon o úřednících územních samosprávných celků tuto povinnost podrobněji rozvádí v dalších ustanoveních. K prohlubování kvalifikace má docházet účastí na vstupním vzdělávání, průběžném vzdělávání a přípravě a ověření zvláštní odborné způsobilosti. Jde-li o vedoucího úředníka či vedoucího úřadu, vztahuje se na ně povinnost účasti též na vzdělávání vedoucích úředníků. Úředník má také povinnost zdržet se určitých závadných jednání. Úředník je povinen jednat a rozhodovat nestranně bez ohledu na své přesvědčení a zdržet se při výkonu práce všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost rozhodování, zdržet se jednání, jež by závažným způsobem narušilo důvěryhodnost územního samosprávného celku, zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními, zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání ve prospěch vlastní nebo někoho jiného a také v souvislosti s výkonem zaměstnání nepřijímat dary nebo jiné výhody, s výjimkou darů nebo výhod poskytovaných územním samosprávným celkem, u něhož je zaměstnán, nebo na základě právních předpisů a kolektivních smluv.

Úředník má jak povinnost mlčenlivosti o skutečnostech, které se dozvěděl při výkonu zaměstnání a v souvislosti s ním, tak zároveň povinnost poskytovat informace o činnosti územního samosprávného celku podle zvláštních právních předpisů v rozsahu, v jakém to vyplývá z jeho pracovního zařazení. Při ústním nebo písemném jednání s fyzickými nebo právnickými osobami je úředník povinen sdělit své jméno, příjmení, úřad, ve kterém je zařazen k výkonu práce a zařazení v útvaru úřadu, pokud toto označení není nahrazeno identifikačním číslem úředníka. Mezi povinnosti úředníka patří též povinnost oznámit územnímu samosprávnému celku, že nastaly skutečnosti, které odůvodňují převedení na jinou práci nebo odvolání z funkce.

Další povinnosti úředníka mají za cíl udržet efektivitu práce. Úředník musí pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plně využívat pracovní doby a pracovních prostředků k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně, hospodárně a včas pracovní úkoly, řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu územním samosprávným celkem a střežit a ochraňovat jeho majetek před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy územního samosprávného celku. Úředník je reprezentantem územního samosprávného celku, který je jeho zaměstnavatelem a musí dbát o určitou kultivovanost svého jednání. Mezi



povinnosti úředníka patří zachovávat pravidla slušnosti při úředním jednání a vůči ostatním zaměstnancům působícím ve veřejné správě.

Úředníci mají mimo výše uvedené též povinnost zdržet se určitých aktivit. Úředník nesmí být členem řídicího, dozorčího nebo kontrolního orgánu právnické osoby, jejímž předmětem činnosti je podnikání, pokud do takového orgánu nebyl vyslán územním samosprávným celkem, který ho zaměstnává. Pokud na základě vyslání územním samosprávným celkem vykonává funkci v orgánu právnické osoby, nenáleží mu za výkon této funkce odměna a nesmí mu být poskytnuta ani po skončení pracovního poměru. Jinou výdělečnou činnost může úředník vykonávat jen s předchozím souhlasem územního samosprávného celku, který jej zaměstnává, pokud nejde o činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou, na činnost znalce nebo tlumočnicka vykonávanou podle zvláštního právního předpisu, pro soud nebo správní úřad, na činnost v poradních orgánech vlády a na správu vlastního majetku.

## **4. Porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru a jeho následky**

Dojde-li k porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru, má zaměstnavatel k dispozici několik druhů sankcí, kterými může na toto jednání reagovat a motivovat tak zaměstnance k dodržování jeho povinností. Vhodnou sankci je třeba zvolit s ohledem na závažnost porušení povinností. Některé sankce, které by měly být vyhrazeny pro vážnější pochybení zaměstnance, totiž mohou způsobit zánik pracovního poměru. Sankce může též znatelně zasáhnout do majetkové sféry zaměstnance. V následujících bodech bude pojednáno o výpovědi z pracovního poměru, okamžitém zrušení pracovního poměru, povinnosti nahradit škodu, krácení dovolené, krácení náhrady mzdy nebo platu či jejich neposkytnutí a o dalších následcích porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru.

### **4. 1. Výpověď z pracovního poměru**

Na rozdíl od zaměstnance, který může dát výpověď kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu, je zaměstnavatel v možnostech jednostranného ukončení pracovního poměru výpovědí omezen. Výpověď ze strany zaměstnavatele může být dána jen ze zákonných důvodů. Zákoník práce v ustanovení § 52 uvádí osm výpovědních důvodů. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru v případě, že se ruší zaměstnavatel nebo jeho část, dále přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, anebo stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Dalším důvodem pro výpověď je situace, kdy nesmí zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice, nebo situace, kdy zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost. Zaměstnavatel může přistoupit k výpovědi z pracovního poměru též v případě, že zaměstnanec

nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nespĺňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce. Spočívá-li nespĺňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních dvanáct měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil, nebo v případě, že jsou u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi. Posledním výpovědním důvodem je skutečnost, že zaměstnanec porušil zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zákoníku práce.

I když je výpovědní důvod dán, nemůže zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, pokud je v ochranné době specifikované zákoníkem práce. Za ochranou dobu se považuje doba, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek. Ochrannou dobou je též doba od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení. Při onemocnění tuberkulózou se ochranná doba prodlužuje ještě o dalších 6 měsíců následujících po propuštění z ústavního ošetřování. Zaměstnanec je v ochranné době také při výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení, a to ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby, až do uplynutí dvou týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby. Ochrannou dobou jsou chráněni též zaměstnanci, kteří jsou dlouhodobě uvolněni pro výkon veřejné funkce. V neposlední řadě je ochrana poskytnuta také rodičům a nastávajícím matkám, neboť ochrannou dobou je doba, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Pojem ochranná doba zahrnuje i situace, kdy je třeba zaměstnance chránit z důvodu jeho nepříznivého zdravotního stavu nebo nepříznivého zdravotního stavu člena jeho rodiny. Ochrannou dobou je podle § 53 odst. 1 písm. e) a f) zákoníku práce také doba, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci, a doba, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči v případech podle § 41a a 41c zákona o nemocenském

pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a zákoníků práce, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění. I ze zákazu výpovědi v ochranné době však existují výjimky. Zákaz výpovědi v ochranné době se nevztahuje na situace, kdy je výpověď dána z důvodu organizačních změn, kdy se ruší zaměstnavatel nebo jeho část nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část. V případě přemísťování to však neplatí v případě, že zaměstnavatel se přemísťuje v mezích místa výkonu práce, které je uvedeno v pracovní smlouvě, nebo v případě, že jde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnance či zaměstnankyni na rodičovské dovolené, po dobu, kdy by zaměstnankyně mohla čerpat mateřskou dovolenou. Ochranná doba není u většiny zaměstnanců též dána v případě, že je výpověď dána z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. Stejně jako v případě přemísťování zaměstnavatele jsou však chráněny zaměstnankyně na mateřské dovolené, nebo zaměstnanec či zaměstnankyně, kteří čerpají rodičovskou dovolenou namísto mateřské dovolené. Nejsou však chráněny těhotné zaměstnankyně. Pokud byla výpověď dána před začátkem mateřské či rodičovské dovolené tak, že konec výpovědní doby vychází do ochranné doby, skončí výpovědní doba současně s mateřskou potažmo rodičovskou dovolenou čerpanou namísto mateřské dovolené. Většina zaměstnanců není chráněna ochranou dobou také v případě, že je výpověď zaměstnanci dávana pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zákoníku práce. Ochrana však svědčí těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnanci či zaměstnankyni čerpající rodičovskou dovolenou.

Výpověď musí být učiněna v písemné formě a zaměstnavatel musí důvod výpovědi skutkově vymezit natolik určitě, aby nebyl zaměnitelný s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být zaměstnavatelem dodatečně měněn. Pracovní poměr nekončí okamžitě, ale až po uplynutí výpovědní doby, která musí být stejná jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Ze zákona činí délka výpovědní doby dva měsíce, je však možné, aby si zaměstnanec a zaměstnavatel sjednali v pracovní smlouvě nebo zvláštní dohodě výpovědní dobu odchylně. Přípustné je však pouze prodloužení výpovědní doby. Standardně výpovědní doba uplyne a pracovní poměr skončí uplynutím posledního dne druhého kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena druhé straně. Výpovědní doba se totiž počítá od prvního dne kalendářního měsíce, který následuje po kalendářním měsíci, ve kterém byla výpověď zaměstnanci dána. Pokud zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba

měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr proto skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Zaměstnanec však může zaměstnavateli sdělit, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

U výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. g) a h) zákoníku práce je zaměstnavatel limitován dobou, ve které může k výpovědi přistoupit. Chce-li zaměstnavatel využít výpovědní důvod podle § ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl. Pokud se však v průběhu jednoho měsíce stane jednání zaměstnance, ve kterém lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu, je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci dát výpověď z důvodu podle ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření. Je-li důvodem výpovědi porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo je dán důvod, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dověděl. Pokud k porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru došlo zaměstnancem v cizině, může zaměstnavatel k výpovědi přikročit ještě do uplynutí dvou měsíců po jeho návratu z ciziny. Nejpozději výpověď musí být zaměstnavatelem dána do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.

#### **4. 2. Okamžité zrušení pracovního poměru**

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele zákoník práce upravuje v ustanovení § 55 a je možné jen ze dvou důvodů. Prvním důvodem je, že zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Druhým důvodem je, že zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Jelikož zákoník práce uvádí, že zaměstnavatel může pracovní poměr výjimečně okamžitě zrušit jen tehdy, když je dán jeden z výše uvedených důvodů, je možné z § 55 vyvodit, že i když je splněn některý z těchto důvodů, měl by zaměstnavatel přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru jen tehdy,

pokud není na místě postupovat jinak, například ukončením pracovního poměru dohodou nebo výpovědí. Okamžité zrušení pracovního poměru by proto mělo být chápáno jako nejzazší řešení problémů se zaměstnancem. Určité skupiny zaměstnanců jsou však před okamžitým zrušením pracovního poměru chráněny. Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Okamžité zrušení pracovního poměru má zaměstnavatel povinnost projednat s odborovou organizací. Pokud tuto povinnost nesplní, nemá to vliv na platnost okamžitého zrušení pracovního poměru, neboť v souladu s ustanovením § 19 odst. 2 zákoníku práce požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo. V případě, že se okamžité zrušení pracovního poměru týká zaměstnance, který není členem odborové organizace, a zaměstnanec neurčí odborovou organizaci, která je podle jeho rozhodnutí k projednání příslušná, jedná zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 286 odst. 6 zákoníku práce a projedná tuto záležitost s odborovou organizací, která má největší počet členů. K názoru odborové organizace zaměstnavatel podle své úvahy může či nemusí přihlídnout. V případě, že se okamžité zrušení týká člena orgánu odborové organizace, která u zaměstnavatele působí, a k okamžitému zrušení pracovního poměru má dojít v době funkčního období tohoto zaměstnance nebo v době jednoho roku od skončení jeho funkčního období, je podmínkou okamžitého zrušení souhlas odborové organizace, který je zaměstnavatel povinen si vyžádat dopředu. V případě nečinnosti odborové organizace však může nastat fikce souhlasu. Zaměstnavatel může postupovat jako by měl předchozí souhlas s okamžitým zrušením pracovního poměru člena orgánu odborové organizace odborovou organizací udělen za situace, že odborová organizace ve lhůtě patnácti dnů ode dne, kdy byla o souhlas požádána, písemně udělení souhlasu neodmítla. V souladu s ustanovením § 61 odst. 3 zákoníku práce může zaměstnavatel použít souhlasu jen ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení. Lze tedy konstatovat, že souhlas odborové organizace udělený písemně nebo daný fikcí má omezenou platnost. Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas s okamžitým zrušením pracovního poměru člena svého orgánu, je okamžité zrušení pracovního poměru, které zaměstnavatel provedl, neplatné. Pokud by se toto pravidlo aplikovalo bez dalšího, zaměstnavatel by se ocitl v kleštích odborové organizace, kdy by se nemohl zbavit člena orgánu odborové organizace ani v případě, že by markantním způsobem porušoval povinnosti zaměstnance vyplývající mu z pracovního poměru. Zákoník práce proto stanoví, že pokud jsou ostatní podmínky okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu o neplatnost tohoto jednání shledá, že nelze

na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby předmětného zaměstnance nadále zaměstnával, je okamžité zrušení pracovního poměru platné. V případě, že souhlas odborové organizace dán nebyl, záleží na úvaze soudu, zda okamžité zrušení posoudí s ohledem na všechny skutečnosti jako platné nebo neplatné. Jde o poněkud zvláštní situaci, kdy soud nekonstatuje platnost nebo neplatnost, která již je dána okamžikem, kdy bylo okamžité zrušení pracovního poměru učiněno, ale názor soudu může platnost daného právního jednání založit. Při okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel postupovat bez zbytečného prodlení, neboť možnost platně ukončit pracovní poměr okamžitým zrušením je časově limitována. Zaměstnavatel může k okamžitému zrušení pracovního poměru přistoupit nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu, který je podkladem pro okamžité zrušení pracovního poměru dozvěděl. Je-li důvodem porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině, pak zaměstnavatel musí přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru ve lhůtě dvou měsíců po návratu zaměstnance z ciziny, nejpozději však vždy do jednoho roku ode dne, kdy důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl. Pokud je důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru porušení povinností zaměstnance vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem a toto jednání se v průběhu dvou měsíců stane předmětem šetření jiného orgánu, je možné se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření

Co se týče formy, okamžité zrušení pracovního poměru je možné učinit pouze písemně. Pokud zaměstnavatel nedodrží písemnou formou, k okamžitému zrušení pracovního poměru se nepřihlíží. Zaměstnavatel dále musí dostatečně specifikovat důvod okamžitého zrušení pracovního poměru. Důvod musí být skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a nesmí být zaměstnavatelem dodatečně měněn.

### **4. 3. Povinnosti nahradit škodu**

Zaměstnavatel má vůči zaměstnanci nárok na náhradu škody, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Jaké činnosti a úkony spadají do výše uvedené skupiny aktivit prováděných zaměstnancem, vymezuje ustanovení § 273 a 274 zákoníku práce. Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je

předmětem pracovní cesty. Plněním pracovních úkolů je také činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem. Aktivita, které je třeba chápat jako činnosti, jež jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k poskytovateli zdravotních služeb a zpět. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je rovněž účast na školení zaměstnanců organizovaným zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování odborné připravenosti zaměstnanců. Zákoník práce v ustanovení § 273 též výslovně vymezuje, které aktivity do činnosti, jež je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, nepatří. Mimo tuto skupinu je cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb nebo cesta k němu a zpět, pokud se nekoná v objektu zaměstnavatele.

Zaměstnavatel je oprávněn požadovat po zaměstnanci náhradu škody též v případě, že tento zaměstnanec vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody. Zaměstnavatel však nemá nárok na plnou náhradu škody, ale může jen požadovat, aby se zaměstnanec na náhradě škody podílel a to v rozsahu, který je okolnostem případu přiměřený. Na náhradu škody má zaměstnavatel nárok jen v případě, pokud ji není možné nahradit jinak. Pokud zaměstnanec způsobí škodu při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícímu životu nebo zdraví, není povinen zaměstnavateli poskytnout náhradu škody, pokud ovšem stav, který odvracel, sám úmyslně nevyvolal, a počínal si při jeho likvidaci způsobem, který je okolnostem přiměřený. Povinnost k náhradě škody vzniká zaměstnanci též v případě, že škodu způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

V praxi mohou nastat situace, kdy je rozpoznávací schopnost zaměstnance vymizelá nebo omezená. Zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou, je povinen nahradit škodu jím způsobenou pouze v případě, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky.



Zaměstnanec, který se uvede vlastní vinou do takového stavu, že není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, je povinen nahradit škodu v tomto stavu způsobenou.

Vznikne-li škoda a nedojde-li ke shodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, musí být odpovědnost zaměstnance za škodu dostatečně prokázána. Důkazní břemeno prokázat zavinění ze strany zaměstnance leží na zaměstnavateli s výjimkou odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách a ztracených věcech, za které je zaměstnanec odpovědný na základě písemné dohody uzavřené se zaměstnavatelem nebo v případě svěřených věcí odpovědný na základě písemného potvrzení o převzetí svěřených věcí. V těchto případech se totiž naopak zavinění zaměstnance předpokládá.<sup>100</sup> Zákoník práce reflektuje skutečnost, že vznik škody mohl být též spoluzaviněn zaměstnavatelem v důsledku porušení jeho povinností. V takovém případě, se povinnosti zaměstnance k náhradě způsobené škody poměrně omezí.

Pokud jsou splněny podmínky odpovědnosti za škodu, může k náhradě dojít dvojím způsobem. Prvním přednostním způsobem je uvedení v předešlý stav. Pokud to není možné, je zaměstnanec povinen svému zaměstnavateli nahradit škodu v penězích. Pokud byla škoda způsobena z nedbalosti, uplatní se při její náhradě finanční limit uvedený v ustanovení § 257 zákoníku práce. Po zaměstnanci lze požadovat náhradu maximálně ve výši rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Tento finanční limit se nepoužije v případě, že byla škoda způsobena v opilosti nebo po zneužití návykových látek a samozřejmě též v případě, kdy byla zaměstnancem způsobena úmyslně. V případě úmyslně způsobené škody má zaměstnavatel též nárok na náhradu ušlého zisku. Pro určení výše nároku vůči konkrétnímu zaměstnanci se přihlédne ke spoluzavinění zaměstnavatele a dalších zaměstnanců. Tato pravidla se použijí v situaci, kdy zaměstnanec škodu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pokud došlo ke vzniku škody z důvodu, že zaměstnanec nezasáhl a porušil povinnost k odvrácení škody, nesmí výše náhrady přesáhnout trojnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Při náhradě škody vzniklé v návaznosti na porušení povinnosti k odvrácení škody není pro určení maximální výše nároku na náhradu škody rozhodné zavinění a skutečnost, zda k porušení povinnosti ze strany zaměstnance došlo úmyslně či nedbalostně, nehraje roli. Pro určení výše nároku jsou rozhodné zejména okolnosti, které bránily zaměstnanci ve splnění povinnosti, a význam škody pro zaměstnavatele.

---

<sup>100</sup> BĚLINA, M. PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. s. 320-321. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400667-8.

Zaměstnanci, kteří uzavřeli dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí nebo dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty, nejsou chráněni limity pro náhradu škody a jsou povinni uhradit škodu v plné výši. V případě ztráty svěřených předmětů je pro určení výše náhrady rozhodná skutečná škoda a nelze požadovat ušlý zisk.<sup>101</sup> Výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel. U zaměstnanců na vedoucí pozici může v případě vzniku jejich odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli dojít ke kolizi mezi zájmy vedoucího zaměstnance a zaměstnavatele. Zákoník práce proto stanoví pravidla, jak postupovat v těchto kolizních případech. Způsobil-li škodu vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši náhrady škody ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil. Výši požadované náhrady škody je zaměstnavatel se zaměstnancem povinen projednat a písemně mu ji oznámit zpravidla nejpozději do jednoho měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že je zaměstnanec povinen ji nahradit. O způsobu náhrady škody může být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena dohoda. Pokud není odpovědnost za škodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sporná, může být dohoda benefitem pro obě strany. Zaměstnavatel se nevystavuje riziku, že se bude muset náhrady škody domáhat soudní cestou a dokazování odpovědnosti zaměstnance za škodu, zaměstnanec zase může získat benefit například v rozložení náhrady na splátky podle jeho vlastních potřeb. Tato dohoda musí mít písemnou formu, musí v ní být uvedena výše náhrady škody a musí též obsahovat výslovné uznání zaměstnance, že má povinnost nahradit škodu uvedenou v dohodě. Výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její náhrady, s výjimkou náhrady nepřesahující 1000 Kč, je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací. Jelikož musí být dohoda o náhradě škody s odborovou organizací pouze projednána, může být na jejím základě plněno, i když zaměstnavatel její projednání s odborovou organizací opomene. V souladu s ustanovením § 19 odst. 2 zákoníku práce skutečnost, že dohoda nebyla projednána s odborovou organizací, nezakládá její neplatnost. Ve většině případů bude návrh dohody o náhradě škody připravován zaměstnavatelem. Povinnost projednat výši škody a způsob náhrady s odborovou organizací má proto sloužit především k ochraně zaměstnance, se kterým se dohoda uzavírá a který nemusí být schopen před podpisem dohody zohlednit veškerá úskalí, které s sebou pro něj uzavření dohody přinese.

---

<sup>101</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.12.1960 (Rc) sp.zn. 2 Cz 121/60.

#### 4. 4. Krácení dovolené

Možnost krácení dovolené je zakotvena v ustanovení § 223 zákoníku práce. Za neomluveně zameškanou směnu neboli pracovní den, může zaměstnavatel zaměstnanci zkrátit dovolenou o jeden až tři dny. Pokud zaměstnanec nepromeškal celou směnu, ale jenom její část, může zaměstnavatel neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn pro účely krácení dovolené sečíst a dovolenou zaměstnanci zkrátit. Uplatnění práva na krácení dovolené je plně v dispozici zaměstnavatele, který ke krácení podle vlastní úvahy může či nemusí přistoupit. Na rozdíl od jiných důvodů ke krácení dovolené je v tomto případě způsobilá ke zkrácení jak dovolená za kalendářní rok, tak dovolená za odpracované dny a dodatková dovolená.

Dovolená za kalendářní rok přísluší zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u tohoto zaměstnavatele práci alespoň šedesát dnů v kalendářním roce. Pokud zaměstnancův pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku, přísluší mu poměrná část dovolené za kalendářní rok. Zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň šedesát dnů, přísluší dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých dvacet jedna odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. Na dodatkovou dovolenou mají nárok určité skupiny zaměstnanců. Nárok svědčí zaměstnancům, kteří odpracují pro zaměstnavatele po celý kalendářní rok při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol nebo kteří po celý kalendářní rok vykonávají práce, které zákoník práce kvalifikuje jako zvlášť obtížné, neboť musí v rámci výkonu práce podstoupit zvýšenou zátěž. V případě, že zaměstnanec pracuje jen část kalendářního roku, přísluší mu dodatková dovolená v poměrné části a má nárok na jednu dvanáctinu dodatkové dovolené za každých takto odpracovaných jednadvacet dnů. Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvlášť obtížných přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Za zaměstnance, kteří konají práce zvlášť obtížné, se podle zákoníku práce považují ti zaměstnanci, kteří trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby u poskytovatelů zdravotních služeb nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy, dále ti zaměstnanci, kteří jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby, zaměstnanci, kteří jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření a zaměstnanci, kteří pracují při přímém ošetřování nebo obsluze

duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby. Do skupiny zaměstnanců, kteří konají práce zvláště obtížné, patří i zaměstnanci, kteří jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby, dále zaměstnanci, kteří pracují nepřetržitě alespoň jeden rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil jeden rok nepřetržité práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok. Pokud zaměstnanec pracuje v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než jeden rok, přísluší mu za každých dvacet jedna odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené. Místa, která se považují za tropické nebo jinak zdravotně obtížné oblasti vymezuje vyhláška č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené. Nárok na dodatkovou dovolenou mají též zaměstnanci, kteří pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby a pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách a rovněž zaměstnanci, kteří jako zdravotničtí pracovníci vykonávají činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

#### **4. 5. Krácení náhrady mzdy nebo platu či jejich neposkytnutí**

Pokud zaměstnanec, který je v období prvních čtrnácti kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti, poruší svou povinnost dodržovat režim dočasně práce neschopného pojištěnce ať už porušením povinnosti zdržovat se v místě pobytu nebo povinnosti dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, zákoník práce umožňuje zaměstnavateli, aby toto jednání sankcionoval. Zaměstnavatel musí zohlednit závažnost porušení těchto povinností a podle toho se může rozhodnout, že náhradu mzdy nebo platu sníží či vůbec neposkytne. Náhrada mzdy nebo platu však nesmí být snížena nebo neposkytnuta v případě, že pro tentýž skutek, kterým došlo k porušení povinnosti, již byla zaměstnanci dána výpověď pro porušení povinnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce v době prvních čtrnácti dnů dočasné pracovní neschopnosti zvláště hrubým způsobem.

#### **4. 6. Další důsledky porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru**

Porušení povinností zaměstnance může mít dopady i na jeho mzdové nároky. Porušení povinností může například zapříčinit to, že nárok na mzdu či plat vůbec nevznikne. Jelikož v souladu s ustanovením § 109 odst. 1 zákoníku práce náleží mzda či plat nebo odměna z dohody za vykonanou práci, dojde-li u zaměstnance k neomluvené absenci, nevznikne mu za směnu, kterou zameškal nárok na peněžní plnění ze strany zaměstnavatele. Snížení mzdových nároků však zaměstnavatel nemůže využívat jako sankci, neboť pouze pro porušení povinností nemůže zaměstnavatel mzdu snížit.<sup>102</sup>

Došlo-li ze strany zaměstnance k porušení povinností a povaha porušení neumožňuje přistoupit ke skončení pracovního poměru nebo zaměstnavatel k ukončení pracovního poměru přistoupit nechce, měl by zaměstnavatel na skutečnost, že došlo k porušení povinností, reagovat sepsáním tzv. vytýkacího dopisu. Tento postup je v souladu s ustanovením § 52 písm. g) zákoníku práce, který stanoví, že pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi. Ve vytýkacím dopisu je tedy nutné dostatečně určitě popsat skutek, který je třeba posoudit jako porušení povinností, informovat zaměstnance o tom, že se jedná o porušení jeho povinností a též jej upozornit na možnost výpovědi.

---

<sup>102</sup> JOUZA, L. Jak se zbavit neschopného zaměstnance. Bulletin advokacie. [online]. 11 January 2016 [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <<http://www.bulletin-advokacie.cz/jak-se-zbavit-neschopneho-zamestnance?browser=mobi>>.

## **5. Whistleblowing jako výjimka z porušení povinnosti loajality zaměstnance k zaměstnavateli a jeho právní úprava v evropském měřítku a právní úpravě vybraných států**

V ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce je stanoveno, že zaměstnanec nesmí jednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Z tohoto ustanovení vyplývá, že zaměstnanec by svého zaměstnavatele neměl nijak poškozovat. Avšak v některých případech se mohou zájmy zaměstnavatele dostat do kolize s veřejným zájmem a může být dokonce ve veřejném zájmu tuto povinnost porušit. Beze sporu lze dovést zájem společnosti na odhalování protiprávního společensky škodlivého jednání a jeho perzekuci. Často osoby, které mají informace o společensky nežádoucím jednání, jsou součástí organizace, která se tohoto jednání dopouští. Povinnost zaměstnance nejednat v rozporu se zájmy zaměstnavatele proto končí tam, kde se již nejedná o zájem zaměstnavatele, který lze chápat jako oprávněný. Zda se jedná o oprávněný zájem, je třeba posuzovat objektivně a z celospolečenského měřítka. Není směrodatné, jak na oprávněnost konkrétního zájmu nahlíží zaměstnavatel. S tím souvisí povinnost loajality, která však v našem právním řádu není výslovně zakotvena<sup>103</sup>, a v dnešní době stále více aktuální problematika whistleblowingu.

V českém kontextu se kolizí mezi veřejným zájmem a zájmy zaměstnavatele zabýval Ústavní soud v nálezu sp.zn. III.ÚS 298/12. Ústavní soud se zde zabýval případem zaměstnanců čistíčky odpadních vod, kteří upozornili na pochybení svého zaměstnavatele.<sup>104</sup> Obecné soudy v tomto případě dospěly k závěru, že zaměstnanec má vůči svému zaměstnavateli povinnost loajality a tuto loajalitu nesmí prolomit tím, že bude "donášet" na svého zaměstnavatele, jinak se dopustí hrubého porušení pracovní kázně.<sup>105</sup> Nejvyšší soud České republiky dovedl, že povinnosti podle ustanovení 73 odst. 1 písm. d) zákona, č. 65/1965 Sb., zákoník práce, tj. povinnost zaměstnanců řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem, povinnost střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, představovaly ve své obecnosti mravní imperativ kladený na každého zaměstnance, jenž ve svém obsahu znamená určitou míru loajality ve vztahu ke svému zaměstnavateli, a zároveň též i obecnou prevenční povinnost zaměstnance ve vztahu k

---

<sup>103</sup> PICHRT, J. Několik poznámek k whistleblowingu, loajalitě zaměstnance a k legislativním návrhům. In: Whistleblowing. Praha. Wolters Kluwer. 2013. s. 14. ISBN: 978-80-7478-393-7.

<sup>104</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 13.12.2012, sp.zn. III.ÚS 298/12.

<sup>105</sup> Tamtéž.

majetku a oprávněným zájmům zaměstnavatele.<sup>106</sup> Tyto povinnosti je možné chápat jako požadavek zákonodárce na dodržení určité úrovně kvality chování zaměstnance.<sup>107</sup> Závěry Nejvyššího soudu České republiky obsažené v tomto rozsudku analogicky aplikovat i na povinnosti zaměstnance podle současné právní úpravy, tj. na povinnosti zakotvené v ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce, neboť jde o obdobné povinnosti. Ústavní soud v této věci obecným soudům vytkl, že měly poměřovat mezi loajalitou zaměstnance jako soukromým zájmem zaměstnavatele na straně jedné a veřejným zájmem na ochranu životního prostředí, zdraví obyvatel, zájem na odvrácení hrozícího nebezpečí a zájmem na ochraně práva občanů obracet se na státní orgány se svými upozorněními na porušování zákonů a soukromoprávní zájem na dodržování smluv na straně druhé.<sup>108</sup>

Zaměstnanci, kteří v souladu s veřejným zájmem oznámí pochybení svého zaměstnavatele, se však následně vystavují riziku perzekuce z jeho strany. Z tohoto důvodu vznikla společenská potřeba ochrany těchto osob jako oznamovatelů závažného jednání před perzekucí ze strany subjektu, který se dopustil jednání, o kterém oznamovatel informoval. Pro oznámení společensky nežádoucího jednání se globálně používá pojem whistleblowing. Dle Blackova právního slovníku toto slovo vzniklo z anglického whistle blower neboli osoba hvízdající na píšťalku.<sup>109</sup> V této práci bude používáno jak pojmu whistleblower, tak pojmu oznamovatel, který je třeba chápat jako jeho český ekvivalent. Počátky trendu ochrany oznamovatelů je třeba hledat v angloamerickém kontextu. Pro několik federálních zákonů byl koncem 20. století používán pojem Whistle – blower Acts.<sup>110</sup> Původně angloamerický institut se v současné době stal již celosvětovým tématem především v souvislosti s korupcí a je předmětem zájmu neziskových antikorupčních iniciativ jako je například mezinárodní nezisková nevládní organizace Transparency International nebo český spolek Oživení. V České republice se střídají období, kdy je whistleblowing aktuálním politickým tématem s obdobími, kdy je toto téma spící. V roce 2012 vláda schválila věcný záměr zákona, který se měl whistleblowingem zabývat.<sup>111</sup> Tuto iniciativu se však nepodařilo proměnit do podoby platného a účinného zákona. Další iniciativa vládní iniciativa proběhla v roce 2016, v tomto případě však byla ukončena ještě mnohem dříve, neboť vláda

---

<sup>106</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24.11.2011, sp.zn. 21 Cdo 3478/2010.

<sup>107</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24.11.2011, sp.zn. 21 Cdo 3478/2010.

<sup>108</sup> Tamtéž.

<sup>109</sup> BLACK, H. C., Blackův právní slovník, 6 vydání, Victoria Publishing, a.s. Praha, 1993, 2. svazek, s. 1453.

<sup>110</sup> Tamtéž.

<sup>111</sup> Oznamování trestné činnosti bude více chráněno. Vláda České republiky. [online]. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/oznamovani-trestne-cinnosti-bude-vice-chraneno-96629/>>.

k návrhu přijala neutrální stanovisko.<sup>112</sup> V současné době je v českém právním řádu ochrana oznamovatelů řešena v sektoru státní služby. Zákon o státní službě obsahuje zmocňovací ustanovení, na jehož základě je vláda oprávněna svým nařízením upravit pravidla pro ochranu státních zaměstnanců, kteří učinili oznámení o podezření ze spáchání protiprávního jednání představeným nebo jiným státním zaměstnancem, jiným zaměstnancem nebo osobou ve služebním poměru podle jiného právního předpisu, a stanovit vhodná opatření k ochraně těchto oznamovatelů. V souladu se zákonem o státní službě má vláda zejména vymezit podmínky pro poskytnutí práva oznamovatele na utajení totožnosti, pro organizační zajištění oznamování protiprávního jednání státním zaměstnancem i anonymním způsobem, pro informování o průběhu a výsledcích šetření oznámení oznamovatele a lhůt k prošetření. Tohoto zmocňovacího ustanovení již vláda využila a vydala nařízení vlády č. 145/2015 Sb., o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu. Ochrana oznamovatele má spočívat v tom, že státní zaměstnanec, který oznámí podezření ze spáchání protiprávního jednání představeným, státním zaměstnancem, jiným zaměstnancem nebo osobou ve služebním poměru podle jiného právního předpisu při výkonu státní služby, práce nebo veřejné funkce nebo v souvislosti s ním podle tohoto nařízení nebo postupem podle jiného právního předpisu, a to i anonymně, nesmí být v souvislosti s tímto jednáním postižen, znevýhodněn nebo vystaven nátlaku. Konkrétní nástroje, jakými toho má být dosaženo, však vláda ve svém nařízení neurčila. Služební orgán má povinnost zřídit služební místo státního zaměstnance, který jako prošetřovatel bude přijímat oznámení a prošetřovat v nich uvedená podezření. V sídle služebního úřadu musí být zřízena schránka pro příjem oznámení v listinné podobě, která musí být veřejně přístupná, uzamykatelná, umístěna tak, aby bylo umožněno učinit oznámení způsobem minimalizujícím možnost odhalení totožnosti oznamovatele, a označena tak, aby byl zřejmý její účel, a musí být též určena emailová adresa pro příjem oznámení v elektronické formě. Prošetřovatel má tyto dva kanály kontrolovat každý pracovní den. Pokud o to oznamovatel požádá, prošetřovatel je povinen utajit totožnost oznamovatele. Oznámení a s nimi související dokumenty jsou vedeny v samostatné evidenci dokumentů a z nich vytvořený spis je veden odděleně od jiných spisů služebního úřadu se zvláštní skartační lhůtou v délce tří let. Podezření má prošetřovatel povinnost prošetřit do dvaceti dnů ode dne přijetí či postoupení oznámení a ve zvlášť složitých případech pak do čtyřiceti dnů. O výsledcích prošetření a jeho průběhu prošetřovatel vyhotoví

---

<sup>112</sup> Vláda se k Babišovu návrhu o whistleblowingu postavila neutrálně. České noviny. [online]. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/z-medii/ceske-noviny-cz-vlada-se-k-babisovu-navrhu-o-whistleblowingu-postavila-neutralne-144771/>>.



písemnou zprávu. Pokud se podezření potvrdí, měla by zpráva obsahovat též návrh opatření, která mají být učiněna. Mohlo-li dojít ke spáchání trestného činu, prošetřovatel neprodleně postoupí oznámení orgánu činnému v trestním řízení. Obdobně postupuje v případě, že mohlo dojít ke správnímu deliktu, kdy oznámení postupuje správnímu orgánu příslušnému k jeho projednání. Je-li oznamovatel znám, prošetřovatel mu zašle svou zprávu o prošetření. Potvrdí-li se podezření, bude adresátem zprávy též služební orgán, který prošetřovatele určil. Prošetřovatelé jsou povinni vyhotovovat každoroční zprávy o své činnosti, které se překládají Ministerstvu vnitra prostřednictvím jejich služebních orgánů. Tato zpráva má obsahovat alespoň celkový počet oznámení, počet oznámení, která byla předána k prošetření jinému prošetřovateli, orgánu činnému v trestním řízení nebo správnímu orgánu příslušnému k projednání správního deliktu, počet probíhajících prošetření, počet ukončených prošetření, zjištěné nedostatky a opatření učiněná služebními orgány, členy vlády a vedoucím Úřadu vlády České republiky na základě zpráv o prošetření.

Jak je patrné z výše uvedeného, ochrana oznamovatelů v České republice je zatím velmi omezená. S ohledem na současné změny v právu Evropské unie však bude muset dojít k zapracování komplexnější a efektivnější ochrany do našeho právního řádu. O iniciativě Evropské unie podrobněji pojednává bezprostředně následující kapitola. V dalších kapitolách bude popsána právní úprava ochrany oznamovatelů v sousedních státech.

## **5. 1. Whistleblowing v právu Evropské unie**

V současné době je ochrana oznamovatelů trendem i v evropských zemích. Evropská Unie přijala směrnici, která se ochranou whistleblowerů zabývá ve vztahu k oznamování porušení unijního práva. Jelikož se jedná o směrnici, nelze očekávat sjednocení právní ochrany whistleblowerů ve všech členských státech, ale všechny státy, včetně těch, které se dosud tomuto tématu příliš nevěnovaly, budou nuceny na společenskou poptávku po ochraně whistleblowerů reagovat. Jedná se o směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie, (dále jen „směrnice o ochraně oznamovatelů“) a lhůta pro implementaci tohoto předpisu uplyne k 17. prosinci 2021.

Směrnice o ochraně oznamovatelů uvádí, že stanoví pouze minimální normy pro ochranu osob, které oznamují porušení práva Evropské unie v určitých oblastech stanovených směrnicí nebo jde-li o porušení, které ohrožuje finanční zájmy Evropské unie podle článku 325 Smlouvy o fungování Evropské unie nebo porušení týkající se vnitřního trhu podle článku 26 odst. 2 Smlouvy o fungování Evropské unie, včetně porušení unijních pravidel hospodářské soutěže a státní podpory, jakož i porušení týkající se vnitřního trhu v souvislosti s jednáními, která porušují pravidla týkající se daně z příjmů právnických osob, nebo s mechanismy, jejichž účelem je získání daňové výhody, která maří předmět nebo účel příslušného práva v oblasti daně z příjmů právnických osob. Z hlediska dotčených oblastí jde o oblast zadávání veřejných zakázek, finančních služeb, produktů a trhů a předcházení praní peněz a financování terorismu, bezpečnosti a souladu výrobků s předpisy, bezpečnosti dopravy, ochrany životního prostředí, radiační ochrany a jaderné bezpečnosti, bezpečnosti potravin a krmiv, zdraví a dobrých životních podmínek zvířat, veřejného zdraví, ochrany spotřebitele, ochrany soukromí a osobních údajů a bezpečnost sítí a informačních systémů. Směrnice o ochraně oznamovatelů výslovně stanoví, že jí není dotčena pravomoc členských států rozšířit ochranu podle vnitrostátního práva na oblast nebo jednání, které směrnice neupravuje. Z tohoto ustanovení je patrný podnět Evropské unie k členským státům, aby uvážily poskytnutí ochrany většímu počtu oznamovatelů, než požaduje směrnice o ochraně oznamovatelů. Směrnice o ochraně oznamovatelů uvádí, že jí nejsou dotčeny práva dle unijního či vnitrostátního práva týkající se ochrany utajovaných informací, ochrany právní a lékařské profesní povinnosti zachovávat mlčenlivost, tajných porad soudců nebo pravidel trestního řízení. Porušení těchto práv by tedy nemělo požívat ochrany.

Z hlediska osobní působnosti se směrnice vztahuje jak na soukromou, tak na veřejnou sféru. Skupina osob, na které se ochrana vztahuje, je vymezena poměrně široce. Jde osoby pracující v soukromém nebo veřejném sektoru, které získaly informace o porušení v pracovním kontextu, alespoň v rozsahu osob, které mají status pracovníka ve smyslu čl. 45 odst. 1 Smlouvy o fungování Evropské unie, včetně státních zaměstnanců, osob, které mají status osob samostatně výdělečně činných ve smyslu článku 49 Smlouvy o fungování Evropské unie, akcionářů a osob náležejících do správního, řídicího nebo dohledového orgánu podniku, včetně nevýkonných členů, jakož i dobrovolníků a placených či neplacených stážistů a akcionářů a osob náležejících do správního, řídicího nebo dohledového orgánu podniku, včetně nevýkonných členů, jakož i dobrovolníků a placených či neplacených stážistů a veškerých osob, které pracují pod dohledem a podle pokynů zhotovitelů, subdodavatelů a dodavatelů. Ochranu požívají i osoby, které oznamují nebo zveřejňují informace o porušení získané v rámci pracovního poměru, který mezitím skončil, a osoby, jejichž

pracovní poměr má teprve začít, pokud byly informace o porušení získány během přijímacího řízení či jiných předmluvních jednání. Také mohou ochrany požívat prostředníky, třetí osoby spojené s oznamujícími osobami, jež by mohly být postiženy odvetnými opatřeními v pracovním kontextu, jako jsou kolegové nebo příbuzní oznamující osoby a právní subjekty, jež oznamující osoby vlastní, pro něž pracují nebo jsou s nimi jinak spojeny v pracovním kontextu.

Oznamování má být prioritně prováděno prostřednictvím interních kanálů. Členské státy proto mají zajistit, aby právní subjekty v soukromém a veřejném sektoru zavedly kanály a postupy pro interní oznamování a pro přijímání následných opatření. Interní kanál může být provozován interní osobou či odborem k tomu určenými nebo externě třetí stranou. Povinnost zavést interní kanál se má týkat veřejného sektoru a v soukromém sektoru pouze těch subjektů, které mají padesát či více zaměstnanců. U veřejného sektoru mohou členské státy udělat výjimku a od povinnosti zavést systém interního oznamování osvobodit obce s méně než deseti tisíci obyvateli nebo méně než padesáti zaměstnanci. Též mohou od této povinnosti osvobodit jiné subjekty s méně než padesáti zaměstnanci. V rámci interního oznamování musí být nastaveny kanály pro přijímání oznámení nebo způsoby, kterými lze oznámení učinit. Tyto kanály musí být navrženy, zavedeny a provozovány bezpečným způsobem, který zajistí ochranu utajení totožnosti oznamující osoby a veškerých třetích osob zmíněných v oznámení a zabrání přístupu neoprávněných pracovníků. Dále musí být nastaveno vydávání potvrzení o přijetí oznámení osobě, která oznámení učinila, a to do sedmi dnů od jeho přijetí. Povinné subjekty by též měly v rámci interního systému určit nestranné osoby či nestranný odbor příslušný pro přijímání následných opatření v návaznosti na oznámení, jimiž může tatáž osoba nebo tentýž odbor, které oznámení přijímají a které budou komunikovat s oznamující osobou a v případě potřeby ji žádat o další informace a poskytovat jí zpětnou vazbu. Interní systém musí také obsahovat následná opatření, která určená osoba nebo odbor přijme, a opatření v případě anonymních oznámení, pokud tak stanoví vnitrostátní právo. Obě skupiny opatření musí být přijaty s řádnou péčí. Zpětná vazba má být oznamující osobě poskytnuta ve lhůtě, která nepřesáhne tři měsíce od potvrzení o přijetí oznámení nebo po uplynutí sedmidenní lhůty od učinění oznámení, pokud nebylo potvrzení oznamující osobě zasláno. I když je interní oznamování preferovanou formou, interní systém má též obsahovat informace o postupech pro externí oznamování příslušným orgánům, a to srozumitelnou formou a tyto informace mají být snadno přístupné.

Obdobné nastavení systémů pro přijímání oznámení směrnice o ochraně oznamovatelů požaduje v případě externího oznamování. U obou způsobů oznámení musí být uchovány záznamy

o přijatých oznámeních. Členské státy mají za úkol určit orgány příslušné k přijímání oznámení v rámci externího oznamování, poskytování zpětné vazby a přijímání následných opatření v návaznosti na oznámení a poskytnout jim odpovídající zdroje. Tyto orgány mají zavést pro přijímání a zpracování informací o porušení nezávislé a samostatné externí kanály a neprodleně v každém případě do sedmi dnů od obdržení oznámení potvrdit přijetí oznámení, pokud oznamující osoba výslovně nepožádala jinak nebo se příslušný orgán důvodně domnívá, že by potvrzení přijetí oznámení ohrozilo ochranu totožnosti oznamující osoby. V návaznosti na oznámení musí být přijata následná opatření s řádnou péčí a oznamující osobě musí být poskytnuta zpětná vazba v přiměřené lhůtě nepřesahující tři měsíce nebo v řádně odůvodněných případech nepřesahující šest měsíců. V souladu s postupy podle vnitrostátního práva musí být příslušnými orgány sdělen oznamující osobě výsledek každého šetření podněceného oznámením. Pokud tak stanoví vnitrostátní nebo unijní právo, musí orgány být určené k přijímání externího oznámení povinny předat případně včas informace obsažené v oznámení příslušným orgánům, institucím nebo jiným subjektům Evropské unie za účelem dalšího vyšetřování. Členské státy mohou stanovit, že příslušné orgány, kterým přísluší přijímat oznámení v rámci externího oznamování, mohou rozhodnout, že oznámené porušení je zjevně méně závažné a nevyžaduje další opatření podle směrnice o ochraně oznamovatelů kromě ukončení řízení.

Ne všichni oznamovatelé budou motivováni chvályhodným záměrem přispět k ochraně zájmů Evropské unie. Ochrany požívající pouze osoby, které měly oprávněné důvody se domnívat, že oznámené informace o porušení byly v době oznámení pravdivé a spadaly do oblasti působnosti směrnice o ochraně oznamovatelů. Též může docházet k opakovaným oznámením až šikanózním oznámením ohledně stejného jednání. Členské státy proto mohou stanovit, že příslušné orgány mohou rozhodnout o ukončení řízení týkajícího se opakujících oznámení, které neobsahují žádné smysluplné nové informace o porušení oproti oznámení, v souvislosti s nímž již bylo příslušné řízení ukončeno, pokud nové právní či skutkové okolnosti neodůvodňují jiná následná opatření.

Z hlediska ochrany je pozice oznamovatele, který oznámení učinil interně, a oznamovatele, který oznámení učinil externě, stejná. Oba mají nárok na ochranu podle směrnice o ochraně oznamovatelů za stejných podmínek. Ochrana zahrnuje jednak zákaz odvetných opatření a jednak podpůrná opatření. Členské státy jsou povinny přijmout nezbytná opatření, aby zakázaly jakoukoli formu odvetných opatření. Jako příklady odvetných opatření směrnice o ochraně oznamovatelů uvádí zproštění výkonu služby, odvolání, propuštění, převedení na nižší pozici či nepovýšení, změnu místa výkonu práce, přenosu úkolů, snížení mzdy, změnu pracovní doby, neposkytnutí

odborné přípravy nebo negativní hodnocení výkonnosti či pracovní preference. Dalším příkladem odvetných opatření pak je uložení nebo použití disciplinárních opatření, důtky či jiných sankcí včetně finančních postihů, nátlaku, zastrašování, obtěžování nebo ostrakizace, diskriminace, znevýhodňující nebo nespravedlivé zacházení, nepřevedení pracovní smlouvy na dobu určitou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou v případě, kdy bylo dáno legitimní očekávání, že se tak stane nebo neobnovení nebo předčasné ukončení pracovní smlouvy na dobu určitou. Odvetným opatřením je podle směrnice o ochraně oznamovatelů třeba chápat též způsobení újmy například formou poškození dobré pověsti, zejména na sociálních sítích, nebo finanční ztráty včetně ztráty obchodních příležitostí a ztráty příjmů, zařazení na černou listinu na základě neformální dohody v daném sektoru či průmyslovém odvětví, což může znamenat, že oznamovatel nenajde v dotčeném sektoru či průmyslovém sektoru práci, předčasné ukončení nebo zrušení smlouvy o dodávce zboží nebo poskytování služeb, zrušení licence nebo povolení či vyžadování psychiatrického nebo lékařského vyšetření.

Kromě zákazu odvetných opatření mají ke zlepšení oznamovatele přispět podpůrná opatření. Tato opatření nemají výslovně ochrannou funkci, spíše slouží k tomu, aby oznamovateli v jeho situaci ulehčily, a nemají výslovně ochrannou funkci. Členské státy mají zajistit, aby osoby chráněné směrnicí na ochranu oznamovatelů měly přístup ke komplexním a nezávislým informacím a poradenství, jež je snadno přístupné veřejnosti a bezplatné a zabývá se postupy a prostředky nápravy, které jsou k dispozici na ochranu před odvetnými opatřeními a na ochranu práv dotčené osoby. Dále mají mít přístup k účinné pomoci ze strany příslušných orgánů u jakéhokoli relevantního orgánu podílejících se na jejich ochraně před odvetnými opatřeními, právní pomoci v trestním a přeshraničním soudním řízení a v dalších řízeních a k právnímu poradenství nebo v právní pomoci v jiných oblastech v souladu s vnitrostátním právem. Nad rámec požadavků směrnice mohou členské státy v rámci soudního řízení poskytnout finanční pomoc a další podpůrná opatření včetně psychologické podpory. Jak je patrné z výše uvedeného, směrnice konkretizuje cíle, kterých má být dosaženo, ale podrobnou úpravu ponechává na členských státech, jak lze ostatně od unijního předpisu tohoto typu očekávat.

Jelikož ochrana bez sankcí by nemusela být dostatečně efektivní, mají členské státy též stanovit sankce, které dopadnou na ty fyzické nebo právnické osoby, které brání nebo se snaží zabránit oznámení, přijmou odvetná opatření, použijí obtěžující postupy proti chráněným osobám nebo poruší povinnost zachovávat důvěrnost ohledně totožnosti oznamujících osob. Sankce mají být užity i proti osobám, u nichž je prokázáno, že vědomě oznámily či zveřejnily nepravdivé

informace. Tyto sankce musí být přiměřené, ale též účinné a odrazující. Též mají být přijata opatření k náhradě újmy vzniklé v důsledku takových oznámení či zveřejnění informací v souladu s vnitrostátním právem.

Po uplynutí lhůty pro transpozici by se měla právní úprava whistleblowingu objevit u všech členských států. V analýze Transparency International z roku 2013, která se zabývala rozborem právních úprav ochrany whistleblowerů u evropských států, byly státy rozčleněny do tří kategorií, a to do států s pokročilou mírou ochrany, částečnou mírou ochrany a žádnou nebo velmi omezenou ochranou.<sup>113</sup> V následující části bude popsán stav ve vybraných členských státech do konce roku 2019. Byly vybrány sousední státy České republiky s ohledem na jejich kulturní blízkost.

## **5. 2. Právní úprava whistleblowingu na Slovensku**

Vzhledem ke kulturní blízkosti a blízkosti právních řádů obou států, může být slovenská právní úprava whistleblowingu pro Českou republiku hodnotným zdrojem zkušeností. Z tohoto důvodu je v této práci věnován slovenské právní úpravě ochrany whistleblowingu mnohem větší prostor než právní úpravě ochrany whistleblowingu, kterou přijaly jiné sousední státy. Ochrana oznamovatelů prošla na Slovensku poměrně dynamickým vývojem, neboť v rozmezí pěti let byly přijaty dva zákony, které se danou problematikou zabývají. Nejprve byla ochrana oznamovatelů řešena zákonem č. 307/2014 Z. z., o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, (dále jen „zákon o oznamování protispoločenské činnosti“). Slovenští zákonodárci se v rámci tohoto předpisu pokusili o komplexní úpravu whistleblowingu, která zasáhla i soukromou sféru. Zákon o oznamování protispoločenské činnosti nabyl účinnosti dne 1.1.2015, ale již 1.7.2016 nabyla účinnosti novela, která jeho znění změnila. Od 1.3.2019 pak nabyl účinnosti nový zákon upravující ochranu oznamovatelů, který zákon o oznamování protispoločenské činnosti zrušil.

V úvodních ustanoveních vymezoval zákon o oznamování protispoločenské činnosti jako oblast své regulace upravení podmínek poskytování ochrany osobám před neoprávněným postihem v pracovněprávním vztahu v souvislosti s oznamováním kriminality nebo jiné protispoločenské činnosti a práva a povinnosti fyzických a právnických osob při oznamování protispoločenské

---

<sup>113</sup> WORTH, M. Whistleblowing in Europe: Legal protections for whistleblowers in the EU. Transparency International. 2013. ISBN: 978-3-943497-48-9.

činnosti a povinnosti státu v oblasti prevence protispolečenské činnosti a protikorupčního vzdělávání a výchovy. Pro účely tohoto zákona se za pracovněprávní vztah považoval též státnězaměstnanecký poměr a služební poměr. Za oznamovatele se považovala fyzická osoba, která v dobré víře učiní oznámení příslušnému orgánu a též osoba jemu blízká, pokud je v pracovněprávním vztahu ke stejnému zaměstnavateli. Zákon o oznamování protispolečenské činnosti tedy poskytoval ochranu nejen subjektu, který je sám aktivní a učiní oznámení ohledně závadné činnosti, ale též osobě, která se na aktivitách oznamovatele sama aktivně nepodílí, ale díky svému blízkému vztahu k oznamovateli by mohla být ohrožena sankcemi, kterými by zaměstnavatel nepřímo trestal oznamovatele za jeho jednání. Oznámení učiněné podle zákona o oznamování protispolečenské činnosti nebylo možné považovat za porušení mlčenlivosti. Oznamovatel však musel jednat v dobré víře. Tedy vzhledem k okolnostem, které mu byly známy a vědomostem, které v době podání oznámení měl, musel být přesvědčen o pravdivosti jím uváděných skutečností. Tato podmínka měla pravděpodobně zabránit zneužívání ochrany oznamovatele například v případě, že by zneužitý zaměstnanec záměrně chtěl poškodit svého zaměstnavatele v rámci vyřizování účtů.

Zákon o oznamování protispolečenské činnosti poskytoval oznamovateli ochranu v případě oznámení závažné protispolečenské činnosti. Závažnou protispolečenskou činností se rozumělo protiprávní jednání, které bylo některým z trestných činů poškozování finančních zájmů Evropských společenství, machinací při veřejných zakázkách a veřejné dražbě, trestných činů veřejných činitelů anebo některým z trestných činů korupce, dále trestným činem, za který trestní zákoník stanovil trest odnětí svobody s horní hranicí trestní sazby převyšující tři roky, anebo správní delikt, za který bylo možné uložit pokutu s horní hranicí ve výši nejméně 50 000 eur. Přestože se tedy zákon o oznamování protispolečenské činnosti nevymezoval pouze na prevenci kriminálního jednání, nelze pominout, že ve stanovených oblastech ochrany převažoval trestněprávní akcent. Tato cesta byla pravděpodobně zvolena z důvodu, aby se ochrana nevztahovala na marginální prohřešky a soustředila se na činnost, která je závažně společensky škodlivá.

Aby oznamovatel získal ochranu, musel podat žádost o poskytnutí ochrany. Pokud byla oznamovatelem oznamovaná závažná protispolečenská činnost trestným činem, bylo možné žádost o poskytnutí ochrany podat zároveň s oznámením anebo po dobu probíhajícího trestního řízení. Žádost bylo možné podat písemně nebo ústně do protokolu. Žádost o poskytnutí ochrany se podávala prokurátorovi kromě řízení před soudem, kdy se žádost podávala příslušnému soudu,

u něhož byla trestní věc vedena. Žádost musela obsahovat jméno a příjmení, datum narození a adresu žadatele a místo výkonu jeho práce a označení jeho zaměstnavatele. Jakmile prokurátor shledal, že žadatel je totožný s oznamovatelem trestného činu, bezodkladně měl informovat inspektorát práce, zaměstnavatele a oznamovatele o tom, že se oznamovateli poskytuje ochrana. Žádost o poskytnutí ochrany bylo možné podat též v rámci řízení o správním deliktu, a to opět spolu s oznámením o spáchání správního deliktu anebo po dobu, kdy probíhalo řízení o správním deliktu. Žádost bylo opět možné podat písemně nebo do protokolu a příjemcem žádosti byl správní orgán, který vedl řízení o správním deliktu. Náležitosti žádosti byly totožné jako v případě oznámení trestného činu. Správní orgán postupoval obdobně jako prokurátor a uvědomil o poskytnutí ochrany inspektorát práce, zaměstnavatele a oznamovatele, pokud shledal, že osoba žadatele a oznamovatele byla totožná.

Ochrana oznamovatele závažné protispolečenské činnosti bránila zaměstnavateli vůči oznamovateli právně jednat nebo vydávat rozhodnutí v pracovněprávním vztahu, pokud k tomu oznamovatel nedal souhlas, anebo s tímto krokem neudělil předchozí souhlas inspektorát práce. Souhlas inspektorátu práce nebyl zapotřebí, pokud se přiznal oznamovateli nárok, anebo šlo o jednání, které souviselo se skončením pracovněprávního vztahu, který skončil v důsledku právní skutečnosti, která nepodléhala posouzení zaměstnavatele. Před vydáním rozhodnutí o žádosti zaměstnavatele o udělení souhlasu inspektorát práce vždy umožnil oznamovateli, aby se k návrhu v přiměřené lhůtě vyjádřil. Inspektorát práce byl povinen o žádosti rozhodnout bezodkladně, nejpozději však do třiceti dnů od doručení žádosti o udělení souhlasu. Souhlas mohl být udělen jen v případě, že zaměstnavatel prokázal, že navrhované jednání nemělo žádnou příčinnou souvislost s oznámením.

Ochranu oznamovatel požíval až do doby, kdy se sám ochrany ze strany inspektorátu práce vzdal nebo skončil jeho pracovněprávní vztah nebo došlo k ukončení trestního řízení nebo řízení o správním deliktu, které byly předmětem oznámení, nebo došlo k odsouzení oznamovatele pro trestný čin křivého obvinění, křivé výpovědi či křivé přísahy v souvislosti s podaným oznámením. Ochrana zanikla též v případě, že se ukázalo, že oznámení nebylo podané v dobré víře. Ochrana však nezanikla v případě, že trestní řízení skončilo postoupením věci jinému orgánu. Jak je patrné z důvodu zániků ochrany, slovenský zákonodárce počítal též s možností, že všichni oznamovatelé nebudou vedeni chvályhodnými záměry a jistá část oznamovatelů může záměrně poskytnout nepravdivé informace. Kromě ochrany veřejného zájmu mohla být pro oznamovatele motivací též možnost získání odměny od Ministerstva spravedlnosti Slovenské republiky. Na základě



žádosti oznamovatele bylo možné poskytnout odměnu až do výšky padesátinásobku minimální mzdy, pokud se rozhodnutí v trestní věci, kterým byl pachatel uznán vinným, stalo pravomocným nebo pokud nabylo právní moci rozhodnutí, kterým bylo konstatováno spáchání správního deliktu. Na odměnu však nebyl právní nárok a její poskytnutí bylo na uvážení Ministerstva spravedlnosti Slovenské republiky. Žádost o odměnu mohl oznamovatel podat do šesti měsíců ode dne, kdy obdržel oznámení příslušného orgánu o nabytí právní moci těchto rozhodnutí. Ministerstvo spravedlnosti Slovenské republiky následně posoudilo míru účasti oznamovatele na objasnění závažné protispolečenské činnosti, zjištění nebo usvědčení pachatele a rozsah uchráněného nebo vráceného majetku. Jako podklad si pro to vyžádalo stanovisko prokurátora, soudu nebo správního orgánu, kteří řízení vedli. Lhůta pro rozhodnutí o žádosti o přiznání odměny byla šest měsíců od doručení a rozhodnutí nebylo přezkoumatelné.

Whistleblowing může být externí nebo interní. Při externím whistleblowingu je oznámení o závadné činnosti učiněno před příslušným státním orgánem a organizace, ve které k této závadné činnosti dochází, se o oznámení může dozvědět až na základě kroků, které jsou vůči ní činěny trestním nebo jiným příslušným orgánem. Jde-li o interní whistleblowing, whistleblower na závadnou činnost upozorní přímo samotnou organizaci a ta má tak možnost provést nápravu a informace o závadné činnosti se nemusí dostat vně organizace a ohrozit její renomé. Slovenská právní úprava whistleblowingu předmětnou problematiku uchopila skutečně široce, neboť kromě externího whistleblowingu některým zaměstnavatelům ukládala povinnost nastavit si pravidla pro interní přijímání podnětů a tedy zřízení systému interního whistleblowingu. Tato povinnost se týkala větších zaměstnavatelů, kteří mají více jak padesát zaměstnanců a zaměstnavatelů, kteří jsou orgánem veřejné moci. Tito zaměstnavatelé byli povinni zřídit organizační složku nebo určit zodpovědnou osobu, která bude oprávněna k přijímání podnětů od oznamovatelů. Tato osoba musela být přímo podřízená statutárnímu orgánu. Bylo též možné, aby nebyla zaměstnancem zaměstnavatele, ale externistou. V takovém případě musela být vázána jen pokyny statutárního orgánu. V obci a vyšším územním celku pak úkoly zodpovědné osoby plnil hlavní kontrolor. Informace o zodpovědné osobě a způsoby podávání podnětů musely být běžně přístupné všem zaměstnancům a aspoň jeden ze způsobů podání podnětu musel být dostupný dvacet čtyři hodin denně. Podněty mohly být podávány anonymně nebo se oznamovatel mohl identifikovat. Při prověřování byl zaměstnavatel povinen chránit identitu oznamovatele, který oznámení ne učinil anonymně. Přijatý podnět byl zaměstnavatel povinen prověřit do devadesáti dní. Tuto lhůtu mohl eventuálně prodloužit o dalších 30 dní. Pokud nebyl podnět podán anonymně, musel zaměstnavatel oznamovatele o prodloužení lhůty informovat. Do deseti dnů od prověření podnětu byl

zaměstnavatel povinen o svých zjištěních informovat oznamovatele. Zákon o oznamování protispolečenské činnosti ukládal zaměstnavateli též povinnost vydat vnitřní předpis, kde budou problematika přijímání podnětů a jejich řešení zaměstnavatelem podrobně upraveny. V tomto interním předpisu zaměstnavatel měl uvést podrobnosti o podávání podnětů, o prověřování podnětů a právech zodpovědné osoby při prověřování podnětů, dále v něm mělo být řešeno zachování mlčenlivosti o totožnosti osoby, která podnět podala, způsob evidence podnětů, oznamování osobě, která podnět podala, výsledek jeho prověření a pravidla zpracování osobních údajů uvedených v podnětu. Co se týče evidence přijatých podnětů, měl podle zákona o oznamování protispolečenské činnosti zaměstnavatel povinnost po dobu tří let ode dne doručení uchovat údaje o datu doručení podnětu, jménu a příjmení oznamovatele, předmětu podnětu, výsledku prověření a datu skončení prověřování podnětu. Pokud zaměstnavatel povinný zavést systém interního whistleblowingu evidenci podnětů nevedl nebo nevydal vnitřní předpis, vystavoval se riziku uložení pořádkové pokuty do výše 20 000 eur ze strany inspektorátu práce.

Co se týče dopadů zákona o oznamování protispolečenské činnosti za dva roky od účinnosti tohoto zákona, zabezpečovaly inspektoráty práce ochranu celkem 32 oznamovatelům závažné protispolečenské činnosti.<sup>114</sup> Osmnácti chráněným oznamovatelům, kteří oznámili závažnou protispolečenskou činnost, která byla trestným činem, byl udělen status chráněného oznamovatele ze strany prokurátora.<sup>115</sup> Čtrnácti oznamovatelům status chráněného oznamovatele přiznaly příslušné inspektoráty práce, kterým tyto osoby oznámily protispolečenskou činnost, která byla správním deliktem.<sup>116</sup> V průběhu let 2015 a 2016 přijaly inspektoráty práce čtyři žádosti zaměstnavatele o udělení souhlasu s pracovněprávním úkonem vůči chráněnému oznamovateli, ke kterým neudělily souhlas.

Jak je patrné z výše uvedeného, ochrana oznamovatelů se v praxi ukázala jako funkční a některé osoby o ní projeví zájem. Slovensko má přibližně 3,8 milionů obyvatel ve věku 15-64 let, tedy v produktivním věku. Ochrana oznamovatelů by se z povahy věci měla týkat především osob v produktivním věku. S přihlédnutím ke složení populace počet chráněných osob nebyl nijak markantní, nicméně počet chráněných osob není dostatečně vypovídajícím údajem o účinnosti právní regulace dané oblasti. K častějšímu oznamování protispolečenské činnosti nemusí docházet prostě též z důvodu, že k protispolečenské činnosti nedochází. Slovenské inspektoráty práce

---

<sup>114</sup> Výsledky inšpekcie práce v oblasti oznamovania protispoločenskej činnosti. Národný inšpektorát práce. [online]. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <<https://www.ip.gov.sk/vysledky-inspekcie-prace-v-oblasti-oznamovania-protispolocenskej-cinnosti/>>.

<sup>115</sup> Tamtéž.

<sup>116</sup> Tamtéž.

v rámci celostátní úlohy zadané Národním inspektorátem práce na rok 2016 provedly v období leden až prosinec 2016 kontroly zaměřené též na dodržování povinností zaměstnavatelů podle zákona o oznamování protispolečenské činnosti.<sup>117</sup> Kontrola proběhla u 166 subjektů, přičemž bylo zjištěno 22 porušení zákona o oznamování protispolečenské činnosti.<sup>118</sup> Nejčastěji se porušení týkalo povinnosti zaměstnavatele vydat interní předpis upravující ochranu oznamovatelů.

Zákon o oznamování protispolečenské činnosti nebyl ponechán v účinnosti ani pět let a slovenští zákonodárci s cílem ochranu více zefektivnit přijali nový zákon. Dne 1.3.2019 nabyl účinnosti zákon č. 54/2019 Z.z., o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, (dále jen „zákon o ochraně oznamovatelů“). Některé nástroje ochrany nastavené zákonem o oznamování protispolečenské činnosti zůstaly zachovány, ale došlo též k podstatným změnám. Ačkoliv se s ohledem na výše uvedená statistická data může zdát, že se nejedná o zvlášť obsáhlou agendu, slovenští zákonodárci došli k názoru, že je třeba ochranu oznamovatelů soustředit pod jeden specializovaný orgán a nový zákon zřídil Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti, který převzal dosavadní kompetence inspektorátů práce v oblasti ochrany oznamovatelů. Zákon o ochraně oznamovatelů jako předmět své regulace upravuje podmínky poskytování ochrany osobám v pracovněprávním vztahu v souvislosti s oznamováním kriminality nebo jiné protispolečenské činnosti, práva a povinnosti osob při oznamování protispolečenské činnosti a zřízení postavení a působnosti Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti. Oproti předchozímu zákonu z předmětu úprav vypadly povinnosti státu v oblasti prevence protispolečenské činnosti a protikorupčního vzdělávání a výchovy. Pro účely tohoto zákona se za pracovněprávní vztah považuje opět též státnězaměstnanecský poměr a služební poměr a jedná se tudíž o komplexní úpravu, která by se kromě soukromé sféry měla týkat též orgánů státní správy, které jsou vůči oznamovatelům v nadřízené pozici odpovídající postavení zaměstnavatele. Oznámení protispolečenské činnosti nelze považovat za porušení povinnosti mlčenlivosti. Za oznamovatele se považuje fyzická osoba, která v dobré víře učiní oznámení orgánu příslušnému k přijetí oznámení, úřadu nebo zaměstnavateli. Oznamovatelem je též osoba oznamovateli blízká, pokud je v pracovněprávním vztahu ke stejnému zaměstnavateli nebo k zaměstnavateli, který je závislou osobou ve vztahu zaměstnavateli oznamovatele, nebo k zaměstnavateli, který je založený nebo zřízený zaměstnavatelem oznamovatele. Co se týče problematiky ochrany osoby, která se na aktivitách oznamovatele sama aktivně nepodílí, ale díky svému blízkému vztahu k oznamovateli by mohla

---

<sup>117</sup> MOCHŇACKÁ, J. Súhrnná správa z celoslovenskej úlohy č. 16114. Kontrola vnútorného systému vabvovania podnetov. Národný inšpektorát práce. 2017.

<sup>118</sup> Tamtéž.

být ohrožena sankcemi, kterými by zaměstnavatel nepřímo trestal oznamovatele za jeho jednání, doznala slovenská právní úprava významných změn, neboť došlo k rozšíření okruhu těchto osob.

Společensky zvláště nežádoucí jednání zákon o ochraně oznamovatelů vymezuje jako závažnou protispolečenskou činnost. Závažnou protispolečenskou činností se rozumí trestný čin poškozování finančních zájmů Evropské unie, trestný čin machinací při veřejné zakázce a veřejné dražbě, dále trestné činy veřejných činitelů nebo trestné činy korupce, dále též trestný čin, za který trestní zákon stanoví trest odnětí svobody s horní hranicí trestní sazby převyšující tři roky, správní delikt, za které je možné uložit pokutu s horní hranicí určenou výpočtem nebo správní delikt, za který je možné uložit pokutu s horní hranicí ve výšce nejméně 30 000 euro. Došlo tedy k rozšíření portfolia správních deliktů, které je třeba považovat za závažnou protispolečenskou činnost oproti předchozí právní úpravě, která zohledňovala pouze správní delikty, za které bylo možné uložit pokutu s horní hranicí ve výšce až 50 000 Euro.

Ochrana oznamovateli může být poskytnuta v rámci trestního nebo správního řízení. V případě trestního řízení je možné podat žádost o poskytnutí ochrany v případě oznámení závažné protispolečenské činnosti, která je trestným činem, prokurátorovi, a to buď písemně či do zápisu. Pokud je žádost podána u jiného orgánu veřejné moci, tento orgán ji bezodkladně postoupí prokurátorovi. Žádost musí obsahovat jméno, příjmení, místo pobytu, místo výkonu práce a označení jeho zaměstnavatele a případně též údaje o osobě, která by mohla být v důsledku oznámení ohrožena, neboť je v pracovněprávním vztahu ke stejnému zaměstnavateli jako oznamovatel nebo v pracovněprávním vztahu k osobě, která je k zaměstnavateli oznamovatele v postavení závislé osoby. Má-li být poskytnuta ochrana též blízké osobě, musí být tento požadavek v žádosti výslovně uveden. Pokud prokurátor shledá, že oznamovatel učinil kvalifikované oznámení a má nárok na poskytnutí ochrany, tak bezodkladně ochranu poskytne a tuto skutečnost oznámí oznamovateli, zaměstnavateli a Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti. Pokud nelze shledat, že oznamovatel učinil kvalifikované oznámení, v souvislosti se kterým by mu vznikl nárok na ochranu, prokurátor mu tuto skutečnost bezodkladně oznámí a sdělí mu důvodu neposkytnutí ochrany spolu s poučením o možnosti nechat rozhodnutí o neposkytnutí ochrany přezkoumat. Přezkum provádí nadřízený prokurátor. Žádost o přezkum může podat oznamovatel sám anebo tak může učinit prostřednictvím úřadu nadřízeného prokurátora. Namísto žádosti o poskytnutí ochrany může oznamovatel prokurátora pouze vyžádat o vydání písemného potvrzení o skutečnosti, že učinil kvalifikované oznámení. V takovém případě mu prokurátor potvrzení bezodkladně vydá spolu s poučením o právech a povinnostech, které mu z této situace plynou.

V případě, že ochrana má být poskytnuta v souvislosti s oznámením závažné protispolečenské činnosti, která je správním deliktem, oznamovatel může spolu s oznámením nebo v průběhu řízení o správním deliktu podat žádost o poskytnutí ochrany, a to u správního orgánu, který vede řízení o správním deliktu. Požadavky na obsah žádosti jsou stejné jako u žádosti podávané prokurátorovi. Správní orgán postupuje obdobně jako prokurátor. Přezkum rozhodnutí o neposkytnutí ochrany provádí nadřízený správní orgán. Oznamovatel může opět požádat namísto poskytnutí ochrany o vydání písemného potvrzení o tom, že učinil kvalifikované oznámení.

Samotná ochrana spočívá v tom, že zaměstnavatel může vůči oznamovateli učinit pracovněprávní úkon, to jest právní úkon nebo vydat rozhodnutí v pracovněprávním vztahu, se kterým oznamovatel nedal souhlas pouze se souhlasem Úřadu na ochranu oznamovatel'ov protispolečenské činnosti. Výjimkou jsou profesionální vojáci, u kterých se souhlas Úřadu na ochranu oznamovatel'ov protispolečenské činnosti využije jen v případě, že to stanoví zvláštní předpis. Souhlasu není třeba v případě, kdy zaměstnavatel přiznává nárok anebo jde o pracovněprávní úkon, který souvisí se skončením pracovněprávního vztahu, které je důsledkem právní skutečnosti nezávislé na posouzení zaměstnavatele. Zaměstnavatel musí v žádosti o uvedení souhlasu uvést označení zaměstnavatele, jméno, příjmení, datum narození a místo pobytu chráněného oznamovatele, označení pracovněprávního úkonu, který chce odsouhlasit a odůvodnění potřeby učinit tento úkon. V jednoduchých věcech má Úřad na ochranu oznamovatel'ov protispolečenské činnosti postupovat bezodkladně, ve složitějších případech pak rozhodnout do třiceti dnů od doručení žádosti. Úřad na ochranu oznamovatel'ov protispolečenské činnosti může udělit souhlas jen v případě, že zaměstnavatel prokáže, že jím navrhovaný pracovněprávní úkon nemá žádnou příčinnou souvislost s kvalifikovaným oznámením. Proti rozhodnutí Úřadu na ochranu oznamovatel'ov protispolečenské činnosti se není možné odvolat.

Ochrana zaniká vzdáním se ochrany ze strany oznamovatele, skončením pracovněprávního vztahu chráněného oznamovatele, uplynutím tří let od skončení trestního řízení nebo řízení o správním deliktu. V případě, že trestní řízení bylo skončeno postoupením jinému orgánu, však ochrana nezanikne. Ochrana dále může zaniknout odsouzením oznamovatele za trestný čin křivého obvinění, křivé výpovědi nebo křivé přísahy v souvislosti s učiněním kvalifikovaného oznámení anebo rozhodnutí orgánu, který poskytl ochranu, pokud se ukáže, že kvalifikované oznámení nebylo učiněno v dobré víře. Oznamovatel má též možnost se domáhat pozastavení účinnosti pracovněprávního úkonu zaměstnavatele v případě, že proti němu byl učiněn pracovněprávní úkon, se kterým nesouhlasí. Žádost může podat Úřadu na ochranu oznamovatel'ov protispolečenské činnosti do patnácti dnů ode dne, kdy se o tomto pracovněprávním úkonu

dozvěděl. Úřad na ochranu oznamovatel'ov protispoločenskej činnosti pozastaví účinnosť pracovněprávního úkonu v případě, že zaměstnavatel v přiměřené lhůtě dané úřadem neprokáže, že pracovněprávní úkon nemá příčinnou souvislost s oznámením. Pozastavení účinnosti je časově omezené a končí uplynutím třiceti dnů od doručení potvrzení o pozastavení oznamovateli. Úřad na ochranu oznamovatel'ov protispoločenskej činnosti je oprávněn pozastavit i účinnosť pracovněprávního úkonu vůči fyzické osobě, která zveřejnila skutečnosti o protispolečenské činnosti v souvislosti s výkonem svého zaměstnání, povolání, postavení, funkce nebo činnosti ve veřejném zájmu, pokud se tato osoba mohla oprávněně domnívat, že podání oznámení by nevedlo k řádnému prošetření oznámení anebo by mohlo vést k jejímu postihu. Obdobné ochrany požívá i osoba blízká oznamovateli. Úřad je povinen oznamovatele poučít o možnosti podat návrh na nařízení předběžného opatření. V dalším kroku by se proto měl oznamovatel svých práv domáhat soudní cestou.

Zákon zavádí též preventivní opatření. Určité typy zaměstnavatelů jsou povinny zavést vnitřní systém prověřování oznámení. Tato povinnost se týká zaměstnavatelů, kteří mají nejméně padesát zaměstnanců a zaměstnavatelů, kteří jsou organizační složkou veřejné moci a mají nejméně pět zaměstnanců. Tito zaměstnavatelé jsou povinni určit organizační složku nebo osobu, která za zaměstnavatele bude plnit jeho úkoly ve věci přijímání a prověřování oznámení. Tato osoba může být i externistou, ale musí mít odborné předpoklady pro plnění svého úkolu. Každé oznámení musí být přijato a prověřeno do devadesáti dnů od jeho přijetí. Tuto lhůtu je možné v odůvodněných případech prodloužit o dalších třicet dní. Zaměstnavatel stanoví způsoby podání oznámení, z nichž aspoň jeden musí být dostupný nepřetržitě. Ohledně přijatých oznámení je zaměstnavatel povinen vést evidenci.

Kromě společenské prospěšnosti svého jednání mohou být oznamovatelé motivováni též poskytnutím odměny. O poskytnutí odměny je oprávněn rozhodnout Úřad na ochranu oznamovatel'ov protispoločenskej činnosti a odměnu může stanovit až do výše padesátinásobku minimální mzdy v případě, že v daném trestním řízení byla podána obžaloba nebo návrh na schválení dohody o uznání viny a přijetí trestu nebo byl schválen smír a trestní stíhání bylo proto zastaveno anebo došlo k podmíněnému zastavení trestního stíhání. U správních věcí může odměnu přiznat v případě, že v daném správním řízení nabylo právní moci rozhodnutí o spáchání správního deliktu. Slovenská právní úprava tedy obsahuje i motivační prvek.

Jak je patrné z výše uvedeného, slovenská právní úprava whistleblowingu je poměrně komplexní a zahrnuje jak soukromou, tak veřejnou sféru. V porovnání s ostatními sousedními státy Slovensko učinilo v této oblasti zatím největší krok kupředu.

### **5. 3. Právní úprava whistleblowingu v Polsku**

Polsko v současné době nemá obecnou právní úpravu whistleblowingu.<sup>119</sup> Tato problematika je řešena jenom v činnosti bank a investičních agentur, kdy banky a investiční agentury jsou povinny implementovat systém managementu, který zahrnuje procedury anonymního oznámení porušení práva adresovaného managementu nebo dozorčí radě.<sup>120</sup> Předpokládalo se, že právní ochranu oznamovatelů upraví zákon o ochraně veřejného života, avšak návrh zákona dosud neprošel legislativním procesem.<sup>121</sup> Zaměstnanci v pozici oznamovatelů, kteří jsou v pracovním poměru na dobu neurčitou, mohou využít ochranu před nezákonným nebo neopodstatněným propuštěním zakotvenou v zákoníku práce.<sup>122</sup> Této ochrany se však musí domáhat soudní cestou nebo podat stížnost k inspektorátu práce, ombudsmanovi pro lidská práva nebo dokonce k státnímu zástupci, jde-li o extrémní případ.<sup>123</sup> V publikaci Transparency International Whistleblowing in Europe: Legal protections for whistleblowers in the EU z roku 2013 bylo Polsko vyhodnoceno jako země s částečnou ochranou whistleblowerů. Jak vyplývá z výše uvedeného, je ochrana whistleblowerů v současné době v Polsku stále velmi omezená, i když od uveřejnění publikace Transparency International došlo k určitému posunu. Komplexní úpravu právní ochrany lze však očekávat v rámci transpozice směrnice o ochraně oznamovatelů.

### **5. 4. Právní úprava whistleblowingu v Rakousku**

---

<sup>119</sup> Freshfields Bruckhaus Deringer LLP. Whistleblower protection. Global guide. Freshfields Bruckhaus Deringer LLP. 2018.

<sup>120</sup> Tamtéž.

<sup>121</sup> Whistleblowing in Poland. Law to business.[online]. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <<http://law2business.pl/2018/09/24/677/>>.

<sup>122</sup> WORTH, M. Whistleblowing in Europe: Legal protections for whistleblowers in the EU. Transparency International. 2013. ISBN: 978-3-943497-48-9.

<sup>123</sup> Tamtéž.

Rakousko patří mezi země, které ve svém právním řádu nemají komplexní ochranu whistleblowerů, ale některé instituty potřebu ochrany whistleblowerů reflektují. V roce 2012 byla zavedena ochrana whistleblowerů v rámci státní služby.<sup>124</sup> Státní zaměstnanci mohou ohlásit určitá protiprávní jednání svým nadřízeným nebo Federálnímu antikorupčnímu úřadu. Oznámení musí být provedena v dobré víře.<sup>125</sup> Dále základní ochranu poskytuje whistleblowerům pracovní právo. Je nezákonné zrušit pracovní poměr s whistleblowerem, jehož jednání mělo zabránit újmám na životě či zdraví na pracovišti.<sup>126</sup> V rámci pracovního práva je též chráněno právo zaměstnance na svobodu slova a další základní práva.<sup>127</sup> V soukromém sektoru je však velmi málo mechanismů, které by měly ochránit whistleblowery s výjimkou bankovního sektoru a oznámení týkajících se přestupků proti životnímu prostředí.<sup>128</sup> Oznamovatelé však mohou učinit oznámení ohledně protiprávního jednání anonymně prostřednictvím internetového portálu, který provozuje rakouské ministerstvo spravedlnosti. Zvýšení právní ochrany lze opět očekávat v rámci transpozice směrnice o ochraně oznamovatelů.

## 5. 5. Právní úprava whistleblowingu v Německu

Úroveň ochrany whistleblowerů v Německu je obdobná jako v případě kulturně blízkého Rakouska. Publikace Transparency International z roku 2013 zabývající se systémy ochrany oznamovatelů v Evropě řadí Německo mezi země s částečnou úrovní ochrany<sup>129</sup>. V roce 2008 byla přijata novela občanského zákoníku, která do německého právního řádu zavedla ochranu oznamovatelů v ustanovení § 612a BGB.<sup>130</sup> Pokud jde o veřejný sektor, byl v roce 2008 přijat zákon o postavení veřejných zaměstnanců, který v ustanovení § 37 odst. 2 stanoví, že úředníci mohou oznámit podezření z korupce u příslušných orgánů, aniž by předtím byli povinni tak učinit u nadřízeného a porušili tím povinnost mlčenlivosti.<sup>131</sup> Německo nemá žádnou specializovanou

---

<sup>124</sup> Blueprint for Free Speech. Whistleblower Protection in Austria. Briefing Paper: Whistleblower Protection in the EU. Blueprint for Free Speech. 2018.

<sup>125</sup> Tamtéž.

<sup>126</sup> Blueprint for Free Speech. Whistleblower Protection in Austria. Briefing Paper: Whistleblower Protection in the EU. Blueprint for Free Speech. 2018.

<sup>127</sup> Tamtéž.

<sup>128</sup> Tamtéž.

<sup>129</sup> WORTH, M. Whistleblowing in Europe: Legal protections for whistleblowers in the EU. Transparency International. 2013. ISBN: 978-3-943497-48-9.

<sup>130</sup> ŠVANDOVÁ, N. V. SOCHOVSKÝ, P. BIELINOVÁ. Š. RATTAY., Ochrana oznamovatelů (whistleblowerů): Analýza zpracovaná pro účely vzniku nové právní úpravy v ČR. 2011. Oživení, o.s. ISBN 978-80-904829-6-8.

<sup>131</sup> ŠVANDOVÁ, N. V. SOCHOVSKÝ, P. BIELINOVÁ. Š. RATTAY., Ochrana oznamovatelů (whistleblowerů): Analýza zpracovaná pro účely vzniku nové právní úpravy v ČR. 2011. Oživení, o.s. ISBN 978-80-904829-6-8.



instituci ani zvláštní mechanismy, které by zaručily oznamovatelům jakoukoliv ochranu.<sup>132</sup> Zaměstnanci jsou částečně chráněni v rámci pracovního práva, podle kterého je nezákonné zrušit pracovní poměr na základě sociální nespravedlnosti.<sup>133</sup> Stejně jako v případě Polska, Rakouska a České republiky bude muset v důsledku transpozice směrnice o ochraně oznamovatelů dojít k markantním změnám v právním řádu, aby bylo vyhověno požadavkům Evropské unie na ochranu oznamovatelů.

---

<sup>132</sup> Tamtéž.

<sup>133</sup> ŠVANDOVÁ, N. V. SOCHOVSKÝ, P. BIELINOVÁ. Š. RATTAY., Ochrana oznamovatelů (whistleblowerů): Analýza zpracovaná pro účely vzniku nové právní úpravy v ČR. 2011. Oživení, o.s. ISBN 978-80-904829-6-8.

## Závěr

Cíle, které byly pro tuto rigorózní práci stanoveny, tvořily zároveň osnovu jednotlivých částí a kapitol této práce. Hlavním cílem bylo zanalyzovat povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru s ohledem na právní předpisy platné na území našeho státu. S ohledem na to bylo nutné definovat samotné pojmy tématu práce, provést rešerši historické právní úpravy a aktuálně platné právní úpravy, dále specifikovat pojem a popsat aktuální právní úpravu whistleblowingu. K dosažení tohoto cíle bylo potřeba nejprve splnit dílčí cíle práce, které jsou obsahem jednotlivých částí a jsou detailně rozpracovány v jednotlivých kapitolách.

První část vymezila pojem povinností vyplývajících z pracovního poměru. V druhé části bylo pojednáno o historickém vývoji úpravy povinností vyplývajících zaměstnanci z pracovního poměru na našem území. Větší pozornost byla věnována předchozím právním úpravám povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru na našem území v období od vzniku samostatného československého státu až do účinnosti aktuálně platného zákoníku práce. Toto období bylo zvoleno z důvodu, že již existovaly moderní právní kodexy, na jejichž základě je možné provést porovnání se současnou právní úpravou povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru, která je obsažena v zákoníku práce. Všeobecný rakouský zákoník občanský z roku 1811 byl na základě recepční normy z roku 1918 přejet do právního řádu nově vzniklého samostatného československého státu. Znění tohoto zákoníku, které bylo přejato, obsahovalo úpravu služební smlouvy. Jednalo se o právní úpravu, která byla velmi stručná, co se týče povinností osoby v postavení odpovídající dnešnímu postavení zaměstnance. Na základě služební smlouvy byl zaměstnaný povinen konat práce osobně, jestliže ze služební smlouvy nebo okolností nevyplývalo něco jiného, a pokud nebylo nic podrobněji ujednáno ani o způsobu a rozsahu služeb, měl povinnost konat služby okolnostem přiměřené.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, již pak vymezil celé portfolio povinností. V původním znění byl tento zákon velmi prorežimně orientován a povinnosti pracujícího reflektovaly význam práce jednotlivce pro celou socialistickou společnost. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, prošel rozsáhlými novelizacemi. V této části je proto pojednáno o původní právní úpravě a právní úpravě povinností zaměstnance ve stavu před zrušením tohoto zákona novým zákoníkem práce. Právní úprava v poslední verzi zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, byla již velmi podobná současné právní úpravě. Znění zákoníku práce bylo plně přizpůsobeno potřebám kapitalistické společnosti.

Třetí část byla zaměřena na současnou právní úpravu povinností vyplývajících zaměstnanci z pracovního poměru zakotvené v současném zákoníku práce. Bylo pojednáno o základních povinnostech zaměstnance. Tato část se rovněž věnovala podrobněji povinnosti dodržovat pracovní dobu a využívat řádně prostředky poskytnuté zaměstnavatelem k výkonu práce a povinností zaměstnancem souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci a povinností zaměstnancem souvisejícími s dlouhodobou pracovní neschopností. Dále se tato část zabývá povinností zaměstnance prohlubovat si kvalifikaci, prevenční povinností zaměstnance, povinností zdržet se výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele a povinností informovat svého zaměstnavatele o výskytu překážky v práci na straně zaměstnance. Ve třetí části byly také shrnuty povinnosti vedoucích zaměstnanců a v souvislosti s nimi prozkoumány negativní jevy diskriminace a šikany na pracovišti. Ve veřejném prostoru se pozornost zaměřuje hlavně na oběť šikany a na právní prostředky, které má k dispozici na svou obranu. V této práci bylo využito inovativní pojetí zkoumání tohoto jevu z pohledu zaměstnavatele. Byla analyzována možnost vyhodnocení šikany na pracovišti ve formě mobbingu, bossingu nebo staffingu jako porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru a zkoumány možnosti zaměstnavatele, jak tento jev eliminovat. Byl analyzován vzorek soudních rozhodnutí Městského soudu v Praze a Krajského soudu v Praze, která se zabývala problematikou šikany na pracovišti. Ani v jednom případě se však nejednalo o spor o neplatnost zrušení pracovního poměru. V praxi zaměstnavatelů, buď není šikanování posuzováno jako porušení povinností zaměstnance, který je agresorem, či jemu nadřízeného vedoucího zaměstnance, nebo se takové případy nedostaly k soudům druhého stupně. Nelze však dospět k jednoznačnému závěru. Ve své poslední kapitole třetí část obsáhla problematiku zvýšených povinností u některých skupin zaměstnanců pracujících ve veřejné sféře v zákoníku práce a zvláštní povinnosti státních zaměstnanců a úředníků územních samosprávných celků jako příklady povinností podle *lex specialis*.

Ve čtvrté části byly popsány následky porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru. Byla zde popsána problematika ukončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Dále se tato část věnovala povinnosti nahradit škodu, krácení dovolené, možnostem zaměstnavatele krátiť náhradu mzdy nebo platu či možnosti je neposkytnout a dalším důsledkům porušením povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru jako je možnost písemného upozornění na možnost výpovědi spolu s identifikací konkrétních nedostatků v plnění povinností zaměstnance.

Pátá část pojednala o problematice whistleblowingu jako výjimce z porušení povinností loajality zaměstnance k zaměstnavateli a jeho úpravě v českém právu, právu Evropské unie a právu

sousedních států České republiky, kterými jsou Slovensko, Rakousko, Německo a Polsko. Většina sousedních států komplexní právní úpravu ochrany whistleblowerů ve svém právním řádu nemá. Pouze Slovensko přijalo komplexní řešení, které se týká soukromé i veřejné sféry. Tato právní úprava může být pro Českou republiku do budoucna inspirací, neboť již byly vyhodnoceny i praktické dopady. S ohledem na skutečnost, že byla přijata směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie, která se problematikou whistleblowingu zabývá, a lhůta pro její implementaci uplyne k 17. prosinci 2021, všechny členské státy budou nuceny tuto směrnici implementovat do svých právních řádů. Minimální úroveň ochrany oznamovatelů by měla být v budoucnu v celé Evropské unii stejná.

Detailní analýzy, zhodnocení a výsledky bádání jsou shrnuty v jednotlivých částech a kapitolách.

Cíle vymezené v úvodu této práce byly splněny. Rigorózní práce přinesla vysvětlení základních pojmů řešené problematiky, hodnocení předmětné problematiky s ohledem na historickou a aktuální právní úpravu, včetně jejího uplatňování v praxi a pojednala o whistleblowingu s ohledem na aktuální právní úpravu České republiky, Evropské unie a sousedních střeoevropských států. Téma práce je aktuální a její výstupy jsou použitelné pro přímou aplikaci v právní praxi, neboť shrnuje základní i detailní řešení dané problematiky.

Současná právní úprava povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru se jeví jako dostatečná, a to i v současné době, kdy jsou stále ve větší míře k práci využívány moderní technologie a prosazuje se i více možnost práce z domova. K problému porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru se vztahuje obsáhlá judikatura, a to jak judikatura zabývající se právní úpravou povinností zaměstnance v současném zákoníku práce, tak judikatura zabývající se právní úpravou povinností zaměstnance v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, která je s využitím analogie rovněž aplikovatelná na současný právní stav. Nicméně správné pochopení této problematiky není pro laiky jednoduché. Bez podrobnější znalosti judikatury se zaměstnavatelé mohou potýkat s problémem správné kvalifikace konkrétní povinnosti zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru, která měla být porušena, a vyhodnocení přiměřeného následku. Problém může nastat například při vyhodnocení porušení nějakého zaměstnavatelova vnitropodnikového předpisu nebo při volbě vhodné reakce na kritiku jednání zaměstnavatele uveřejněnou zaměstnancem na sociální síti. Tyto problémy s aplikací ze strany zaměstnavatelů však pravděpodobně nebudou impulsem, který by vedl ke změně právní úpravy. Zaměstnavatelům by však měl být zajištěn přístup k odborné literatuře, judikatuře a právní pomoci v oblasti pracovního práva, aby byli schopni porušení povinností zaměstnance vyplývajících

z pracovního poměru správně vyhodnotit a přijmout odpovídající opatření. To je v současné době splněno, a není proto potřeba navrhnout změny v právní úpravě této problematiky de lege ferenda.

## Seznam používaných zkratk

<b>zákoník práce</b>	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákon o nemocenském pojištění</b>	zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
<b>antidiskriminační zákon</b>	zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákon o státní službě</b>	zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákon o úřednících územních samosprávných celků</b>	zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákon o pracovnělékařských službách</b>	zákon č. 373/2011 Sb., o pracovnělékařských službách, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákon o návykových látkách</b>	zákon č. 167/1998 Sb., o návykových látkách a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákon o ochraně zdraví</b>	zákon č. 65/2017 Sb., o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek, ve znění pozdějších předpisů

<b>vyhláška o pracovnělékařských službách</b>	vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
<b>nařízení vlády o jiných důležitých překážkách v práci</b>	nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
<b>směrnice o ochraně oznamovatelů</b>	směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie
<b>GDPR</b>	Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES
<b>AETR</b>	Evropská dohoda o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě
<b>Zákon o ochraně oznamovatelů</b>	zákon č. 54/2019 Z.z., o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov
<b>Zákon o oznamování protispolečenské činnosti</b>	zákonem č. 307/2014 Z. z., o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov
<b>Nejvyšší soud</b>	Nejvyšší soud České republiky
<b>Ústavní soud</b>	Ústavní soud České republiky

## Seznam použitých zdrojů

### 1. Seznam použité literatury

BĚLINA, M. J. PICHRT. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. 477 s. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400667-8.

BĚLINA, M., L. DRÁPAL, a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. 1610 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

BEŇO, P. Můj šéf, můj nepřítel?. 1. vyd. Šlapanice: Vydavatelství ERA, 2003. s 42. ISBN 80-86517-34-9.

BLACK, H. C., Blackův právní slovník, 6 vydání, Victoria Publishing, a.s. Praha, 1993, 2. svazek, s. 1453.

GERLOCH, A. Teorie práva. 3. rozš. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2004, 343 s. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 80-86473-85-6.

PICHRT, J. Několik poznámek k whistleblowingu, loajalitě zaměstnance a k legislativním návrhům. In: Whistleblowing. Praha. Wolters Kluwer. 2013. 260 s. ISBN: 978-80-7478-393-7.

ŠVANDOVÁ, N. V. SOCHOVSKÝ, P. BIELINOVÁ. Š. RATTAY., Ochrana oznamovatelů (whistleblowerů): Analýza zpracovaná pro účely vzniku nové právní úpravy v ČR. 2011. Oživení, o.s. ISBN 978-80-904829-6-8.

WORTH, M. Whistleblowing in Europe: Legal protections for whistleblowers in the EU. Transparency International. 2013. ISBN: 978-3-943497-48-9.

### 2. Seznam použitých internetových zdrojů

BENEŠOVÁ, P., K. KOZMOVÁ, A. HOLUŠOVÁ. Kouřil marihuanu, dostal okamžitou výpověď. Co na to právník? irozhlas.cz [online]. 22 January 2013. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <[https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/firmy-vytahly-do-boje-proti-kurakum-na-pracovistich\\_201301220940\\_aholusova](https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/firmy-vytahly-do-boje-proti-kurakum-na-pracovistich_201301220940_aholusova)>.

HOVORKOVÁ, K. Kouřil marihuanu, dostal okamžitou výpověď. Co na to právník? idnes.cz [online]. 19 February 2016. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <[https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/marihuana-v-praci-vypoved.A160218\\_112952\\_podnikani\\_kho](https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/marihuana-v-praci-vypoved.A160218_112952_podnikani_kho)>.

JANUŠ, J. Šéf Nejvyššího soudu Šámal: Zakony jsou džungle, nikdo je nezná všechny. Je to kritické. Info.cz.[online]. 29 January 2019.[cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <<https://www.info.cz/pravo/sef-nejvyssiho-soudu-samal-zakony-jsou-dzungle-nikdo-je-nezna-vsechny-je-to-kriticke-39854.html>>.

JOUZA, L. Právní rizika vedoucího zaměstnance. Bulletin advokacie. [online]. 16 October 2018 [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <<http://www.bulletin-advokacie.cz/pravni-rizika-vedouciho-zamestnance>>.

JOUZA, L. Jak se zbavit neschopného zaměstnance. Bulletin advokacie. [online]. 11 January 2016 [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <<http://www.bulletin-advokacie.cz/jak-se-zbavit-neschopneho-zamestnance?browser=mobi>>.



KRATOCHVÍLOVÁ, K. Alkohol v krvi není automatický důvod pro vyhazov, zbytkový lze tolerovat. Právní rádce. [online]. 29 March 2017. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z <<https://pravniradce.ihned.cz/c1-65676810-alkohol-v-krvi-neni-automaticky-duvod-pro-vyhazov-zbytkovy-lze-tolerovat>>.

KUČEROVÁ, D. Pravomoci zaměstnavatele jsou omezené. Podnikatel.cz [online]. 18 December 2008. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <<https://www.podnikatel.cz/clanky/pravomoci-zamestnavatele-jsou-omezene/>>.

NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, R. Pracovní pohotovost. In: Právní prostor [online]. 8 January 2018. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pracovni-pohotovost>>.

NEŠPŮREK, R., J. ŠUCHMAN, J. JAROŠ. Monitoring zaměstnanců: Práva a povinnosti zaměstnavatelů při zpracování osobních údajů. In: Právní prostor [online]. 27 March 2019. [cit. 2020-06-14]. Dostupné z: <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/monitoring-zamestnancu-prava-a-povinnosti-zamestnavatele-pri-zpracovani-osobnich-udaju>>.

VEČERKOVÁ, B. S různými formami šikany na pracovišti má aktuálně zkušenost pětina osob. In: stemmark.cz [online]. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <[https://www.stemmark.cz/mobbing\\_2013/](https://www.stemmark.cz/mobbing_2013/)>.

Policie České republiky. Šikana. Rodiče Pozor! Šikana mezi dětmi je skryté nebezpečí. [online]. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <<https://www.policie.cz/clanek/preventivni-informace-sikana.aspx>>.

Oznamování trestné činnosti bude více chráněno. Vláda České republiky. [online]. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/oznamovani-trestne-cinnosti-bude-vice-chraneno-96629/>>.

Vláda se k Babišovu návrhu o whistleblowingu postavila neutrálně. České noviny. [online]. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/z-medii/ceske-noviny-cz-vlada-se-k-babisovu-navrhu-o-whistleblowingu-postavila-neutralne-144771/>>.

Výsledky inšpekcie práce v oblasti oznamovania protispoločenskej činnosti. Národný inšpektorát práce. [online]. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <<https://www.ip.gov.sk/vysledky-inspekcie-prace-v-oblasti-oznamovania-protispolocenskej-cinnosti/>>.

Whistleblowing in Poland. Law to business.[online]. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <<http://law2business.pl/2018/09/24/677/>>.

Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Pracovní prostředí. [online]. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <<https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-prostredi/416-metodicky-pristup-k-hodnoceni-pracovniho-prostredi>>.

### **3. Seznam použitých právních předpisů**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 234/2012 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státních správě soudů a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, který reguluje oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zákon č. 946/1811 Sb., obecný zákoník občanský

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85

Evropská dohoda o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES

Nařízení vlády č. 463/2017 Sb., o seznamech návykových látek

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Nařízení vlády č. 145/2015 Sb., o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu

Usnesení vlády ze dne 16.3.2020 č. 215

Listina základních práv a svobod

Evropská úmluva o ochraně lidských práv

### **4. Seznam použité judikatury**

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.9.2015, sp.zn. 21 Cdo 3840/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.9.2012, sp.zn. 21 Cdo 2141/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.9.2015, sp.zn. 21 Cdo 3840/2014  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.6.2015, sp.zn. 21 Cdo 2930/2014  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.6.2015, sp.zn. 21 Cdo 2930/2014  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.6.2015, sp.zn. 21 Cdo 2930/2014  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.3.2012, sp. zn. 21 Cdo 1405/2012  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.9.2004, sp.zn. 21 Cdo 562/2004  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.9.2004, sp.zn. 21 Cdo 562/2004  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.12.2005, sp.zn. 21 Cdo 59/2005  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.3.2008, sp. zn. 21 Cdo 596/2007  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.10.2012, sp.zn. 21 Cdo 2596/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.12.2016, sp.zn. 21 Cdo 4733/2015  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.12.2016, sp.zn. 21 Cdo 4733/2015  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.1.2007, sp. zn. 21 Cdo 689/2006  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.12.2016, sp.zn. 21 Cdo 4733/2015  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.8.2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011  
Usnesení Nejvyššího soudu za dne 11.4.2013, sp.zn. 21 Cdo 1751/2012  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.11.2015, sp.zn. 21 Cdo 4596/2014  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.4.2003, sp.zn. 21 Cdo 1755/2002  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.4.2003, sp.zn. 21 Cdo 1755/2002  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.10.1998 sp. zn. 21 Cdo 1009/98  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.10.2016, sp.zn. 21 Cdo 5126/2014  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.10.2006, sp.zn. Cdo 182/2006  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.9.2002, sp.zn. 21 Cdo 1791/2001  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.10.2006, sp.zn. Cdo 182/2006  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.9.2002, sp.zn. 21 Cdo 1791/2001  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.10.2014, sp.zn. 21 Cdo 3555/2013  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.11.2010, sp.zn. 21 Cdo 4275/2009  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.3.2017, sp.zn. 21 Cdo 1043/2016  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 560/2012  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.12.1960 (Rc) sp.zn. 2 Cz 121/60  
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15.5.2017, sp.zn. 21 Cdo 1336/2017  
Nález Ústavního soudu ze dne 23. května 2017, sp.zn. Pl.ÚS 10/12  
Nález Ústavního soudu ze dne 13.12.2012, sp.zn. III.ÚS 298/12  
Nález Ústavního soudu ze dne 23.3.2010, sp. zn. I.ÚS 1990/08.  
Usnesení Ústavního soudu ze dne 6. listopadu 2019, sp. zn. II. ÚS 1316/19

Nález Ústavního soudu ze 8. října 2015, sp. zn. III.ÚS 880/15  
Nález Ústavního soudu ze dne 13.12.2012, sp.zn. III.ÚS 298/12  
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 6.2.2019, sp.zn. 62 Co 55/2018  
Usnesení Městského soud v Praze ze dne 1.11.2017, sp.zn. 62Co 282/2017  
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 4.10.2017, sp.zn. 62Co 201/2017  
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 6.2.2019, sp.zn. 62 Co 55/2018 a 62 Co 403/2018  
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 17.4.2019, sp.zn. 62 Co 8/2019  
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 4.10.2017, sp.zn. 62Co 159/2017 a 62Co 238/2017  
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 26.2.2015, sp.zn. 31C 102/2012  
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 24.9.2014, sp.zn. 62Co 285/2014  
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 15.1.2019, sp.zn. 30 Co 371/2018  
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 2.8.2016, sp.zn. 30Co 244/2016  
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 14.6.2016, sp.zn. 30Co 177/2016  
Usnesení Městského soudu v Praze ze dne 12.4.2016, sp.zn. 30Co 86/2016  
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 14.5.2019, sp.zn. 30 Co 100/2019  
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 26.3.2019, sp.zn. 30 Co 192/2017  
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 21.6.2016, sp.zn. 30 Co 205/2016  
Usnesení Městského soudu v Praze ze dne 4.11.2015, sp.zn. 62Co 351/2015  
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 15.10.2014, sp.zn. 54Co 320/2014  
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 17.4.2019, sp.zn. 62 Co 8/2019  
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 6.2.2019, sp.zn. 62 Co 55/2018 a 62 Co 403/2018  
Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 10.4.2018, sp.zn. 23 Co 51/2014  
Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 7.11.2017, sp.zn. 23Co 337/2017

## 5. Seznam ostatních zdrojů

Blueprint for Free Speech. Whistleblower Protection in Austria. Briefing Paper: Whistleblower Protection in the EU. Blueprint for Free Speech. 2018.

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Šikana v práci. Factsheet 23. Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. 2007.

Freshfields Bruckhaus Deringer LLP. Whistleblower protection. Global guide. Freshfields Bruckhaus Deringer LLP. 2018.

Kancelář Veřejného ochránce práv. Informační leták Šikana na pracovišti: mobbing, bossing a diskriminace. Kancelář Veřejného ochránce práv. 2012.

MOCHŇACKÁ, J. Súhrnná správa z celoslovenskej úlohy č. 16114. Kontrola vnútorného systému vabvovania podnetov. Národný inšpektorát práce. 2017.

## Povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru

## Abstrakt

Tato práce se zaměřuje na povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru podle zákoníku práce. Povinnosti zaměstnance upravoval již všeobecný rakouský zákoník občanský, avšak ve velmi omezeném rozsahu. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, navázal na všeobecný rakouský zákoník občanský a poskytl komplexnější a rozsáhlejší portfolio povinností. Mnoho z nich lze nalézt též v současném právu. V současné době jsou povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru upraveny zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Podle současného zákoníku práce je možné rozlišovat mezi základními a dalšími povinnostmi zaměstnanců jako je povinnost dodržovat pracovní dobu, povinnosti zaměstnance souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci, povinnosti zaměstnance související s dlouhodobou pracovní neschopností, povinnost prohlubovat si kvalifikaci, povinnost řádně využívat prostředky zaměstnavatele, prevenční povinnost, povinnost zdržet se výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele, povinnost informovat o výskytu překážky v práci na straně zaměstnance a povinnostmi vedoucích zaměstnanců. Některé skupiny zaměstnanců pracujících ve veřejné sféře mají zvýšené povinnosti. Zdrojem povinností jsou kromě zákoníku práce též další právní předpisy. Jako příklad povinností stanovených dalším zákonem jsou popsány povinnosti úředníků územních samosprávných celků a zaměstnanců podle zákona o státní službě. Porušení povinností ze strany zaměstnance pro něj může mít více či méně závažné následky. V některých případech zaměstnavatel dokonce může přistoupit k ukončení pracovního poměru. V práci jsou obsaženy odkazy na judikaturu českých soudů týkající se nesprávného vyhodnocení porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru a neplatného ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. V práci je analyzována také možnost vyhodnocení šikany na pracovišti ve formě mobbingu, bossingu nebo staffingu jako porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru a možnosti zaměstnavatele, jak tento jev eliminovat. Byl přezkoumán vzorek soudních rozhodnutí zabývajících se šikanou na pracovišti. Práce se zabývá také problematikou whistleblowingu jako výjimky z povinnosti loajality zaměstnance ke svému zaměstnavateli v českém právu, právu Evropské unie a právu Slovenska, Polska, Rakouska a Německa jako sousedních států České republiky. Nejvíce komplexní je slovenská právní úprava whistleblowingu. V současné době je možné v rámci Evropy nalézt státy s různou úrovní ochrany whistleblowerů. Toto se však změní díky směrnici Evropského

parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie. Minimální úroveň ochrany bude v budoucnu ve všech členských státech stejná.

### **Klíčová slova**

pracovní poměr, povinnosti zaměstnance, mobbing, whistleblowing

## **Duties of the employee resulting from employment relationship**

### **Abstract**

This thesis focuses on duties of the employee resulting from employment relationship according to Labour Code. Duties of the employee were included already in general Austrian civil code, but in very limited range. Act No. 65/1965 Coll., the Labour Code, followed general Austrian civil code and provided more complex and wide portfolio of duties. Many of them can be found in the current law. In the present the duties of the employee resulting from employment relationship are regulated by the Act No. 262/2006 Coll. the Labour Code. According to current Labour Code it is possible to distinguish between basic duties and other duties of the employee such as duty to respect working hours, duties tied to work health and safety, duties tied to long-term inability to work, duty to deepen qualification, duty to duly use employer's means, prevention duty, duty to abstain from profitable and competitive activities, duty to inform about obstacle in work on the employee's side and duties of the senior employees. Some groups of the employees working in public sphere have increased duties. The sources of duties are except Labour Code other laws. As example of duties resulting from other laws are described duties of the civil servants of regional and local authorities and employees according to Act on Civil Service. Breach of duties can have less or more serious consequences for the employee. In some cases the employer can even terminate the employment relationship. This thesis contains references to case law of Czech courts concerning the incorrect evaluation of the breach of the employee's obligations arising from the employment relationship and the invalid termination of employment by the employer. Possibility to label work place bullying in the form of mobbing, bossing and staffing as breach of duties of the employee resulting from employment relationship and ways how employer can eliminate this phenomenon are also analysed in this theses. Sample of court decisions regarding work place bullying was reviewed. Theses focuses on whistleblowing as exception from the duty of loyalty to the employer in Czech law, law of European union and law of Slovakia, Poland, Austria and Germany as neighbour states of the Czech Republic. The most complex is Slovak whistleblowing law. At present, it is possible to find countries with different levels of whistleblower protection in Europe. However, this will change due to Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council on the protection of persons who report breaches of Union law. The minimum level of protection will be same in all Member States in the future.

**Key words**

employment relationship, duties of the employee, mobbing, whistleblowing