

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Autor práce Ľudovít Turcsányi

**Pracovní povinnosti zaměstnanců
v pracovněprávních vztazích, nejčastější způsoby
jejich porušování a z toho plynoucí sankce**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu):

Prohlašuji,

že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených

Ludovít Turcsányi



Praha 16.09.2008

Poděkování

Mé poděkování patří v první řadě mé rodině a manželce Vlastě, za jejich trpělivost a podporu v době mých studií.

Zcela určitě bych na tomto místě chtěl poděkovat mému zaměstnavateli, společnosti JH-Jiří Holzer, s.r.o.a Advokátní kanceláři Kovanda, Tykalová a spol., za jejich toleranci a poskytnutí volného času ke studiu při mém zaměstnání.

Na závěr bych rád své velké poděkování vyjádřil vedoucímu mé diplomové práce, docentu JUDr. Martinovi Štefkovi, Ph.D., za jeho pomoc, věcné připomínky, rady a konstruktivní kritiku k mé práci.

Obsah

Úvod	5
1. Ohlédnutí do historie se zaměřením na pracovní kázeň a pracovní řád	6
1.1 Úprava ve všeobecném občanském zákoníku z roku 1811	6
1.2 Vývoj pracovního práva v letech 1918 – 1945	7
1.3 Vývoj pracovního práva v letech 1945 – 1989	7
1.4 Vývoj pracovního práva po roce 1989 – 2006	10
2. Pojmy pracovní povinnosti a pracovní řád v Zákoníku práce č. 262/2006 Sb. a jejich právní prameny	12
2.1 Pojem pracovní povinnosti	12
2.2 Pojem pracovní řád	12
3. Právní úprava povinností zaměstnanců plynoucích z pracovního poměru v právním řádu ČR	14
3.1 Povinnosti zaměstnanců obecně	14
3.2 Základní povinnosti zaměstnanců	14
3.3 Základní povinnosti zaměstnanců uvedených taxativně v zákoníku práce	15
3.4 Základní povinnosti vedoucích zaměstnanců	16
3.5 Povinnosti zaměstnanců v souvislosti s jinou výdělečnou činností	16
3.5.1 Konkurenční doložka	18
3.6 Povinnosti zaměstnanců u dohod o pracích konaných mimo hlavní pracovní poměr	19
3.6.1 Dohoda o provedení práce	20
3.6.2 Dohoda o pracovní činnosti	20
3.7 Povinnosti zaměstnanců v souvislosti s bezpečností a ochraně zdraví při práci	21
3.8 Způsob seznámení zaměstnanců s jejich pracovními povinnostmi	25
4. Možné způsoby ochrany zaměstnavatele proti porušování pracovních povinností zaměstnanci	27
4.1 Právní prostředky ochrany zaměstnavatele proti porušování pracovních povinností zaměstnanci dle zákonů ČR	27
4.1.1 Písemná výzva	29
4.1.2 Krácení dovolené	29
4.1.3 Převedení zaměstnance na jinou práci	30
4.1.4 Rozvázání pracovního poměru z důvodu porušení pracovní povinnosti	31
4.1.5 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem	34
4.2 Jiné prostředky ochrany zaměstnavatele proti porušování pracovních povinností zaměstnanci	35
4.3 Formy škod způsobených v souvislosti s porušováním pracovních povinností a ochrana zaměstnavatele proti nim	36

4.3.1	Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu	36
4.3.2	Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody	37
4.3.3	Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat	37
4.3.4	Odpovědnost za škodu vzniklou výrobou zmetku nebo vadnou službou	38
4.3.5	Odpovědnost za škodu vzniklou pozdním příchodem	39
4.3.6	Odpovědnost za škodu vzniklou bezdůvodným obohacením zaměstnance na úkor zaměstnavatele	40
5.	Právní praxe související s pracovními povinnostmi	42
5.1	Nejčastější způsoby porušování pracovních povinností v pracovněprávních vztazích	42
5.1.1	Nevyužívání pracovní doby	42
5.1.2	Zneužívání telekomunikační a výpočetní techniky pro vlastní potřebu	43
5.1.3	Používání mobilních telefonů v pracovní době	44
5.1.4	Kouření v pracovní době	45
5.1.5	Požívání alkoholických nápojů na pracovišti nebo práce pod jejich vlivem	46
5.2	Mezi zaměstnavateli rozšířené způsoby kontroly pracovních povinností zaměstnanců a řešení jejich porušování	48
5.2.1	Napomenutí nebo výtka	49
5.2.2	Zákazy a příkazy	50
5.2.3	Snížení příjmu formou různých pokut a srážek	50
5.2.4	Bossing	51
5.2.5	Nezákonná kontrola zaměstnanců za pomoci technických zařízení	53
5.2.6	Právo kontroly zaměstnanecké korespondence	54
5.2.7	Kontrola soukromých telefonátů	55
5.2.8	Kontrola a monitoring elektronické pošty	56
6.	Zákon o inspekci práce	61
6.1	Zamyšlení se nad úpravou skutkových podstat správních deliktů a správních sankcí	61
7.	Přehled nejdůležitějších právních předpisů v oblasti pracovního práva a předpisů souvisejících	65
8.	Pracovněprávní spory	67
9.	Závěr	70
Seznam použité literatury		74
Seznam použité české literatury		74
Internetové zdroje		74
Summary in English		76
Klíčová slova a název diplomové práce v anglickém jazyce		78

Úvod

Důvod, proč jsem při výběru tématu mé diplomové práce zvolil právě pracovní povinnosti v pracovněprávních vztazích, nejčastější způsoby jejich porušování a z toho plynoucí sankce je v podstatě velmi prozaický; Pracuji v rodinné soukromé společnosti na pozici ředitele. Tato společnost zaměstnává, s malými změnami, zhruba 30 zaměstnanců. Mým úkolem je napomáhat vedení společnosti a její organizace a to jak navenek, vůči obchodním partnerům a konkurenci, tak i řízením zaměstnanců, včetně personalistiky a právního poradenství jako takového. Proto se také nemohu velmi často vyhnout takovým situacím, jakými jsou kontrola dodržování pracovních povinností zaměstnanců a bohužel i řešením spojených s jejich porušováním. Jelikož se svým způsobem vlastně jedná i o část mé pracovní náplně a jsem dosti často nucen využívat různých pracovněprávních předpisů, zejména pak zákona číslo 262/2006 Sb. (zákoník práce) ve znění pozdějších předpisů a z nich vyplývajících ustanovení, je pro mne toto téma velmi zajímavé a domnívám se, že i přínosné. I když sám jsem zaměstnancem, ve většině případů musím stát na straně zaměstnavatele a jako zmocněný vedoucí pracovník jeho jménem využívat všech možností, které poskytuje zaměstnavateli zákoník práce pro řešení přestupků proti pracovní kázi ze strany zaměstnanců. Dovoluji si tvrdit, že jsou to pracovněprávní předpisy a hlavně pracovněprávní vztahy, které nás obklopují prakticky po celý produktivní život. Proto by měla být nezbytná znalost právě těchto předpisů. Bez znalosti právních úprav pracovněprávních vztahů se jedinec totiž může často a velice snadno ocitnout v nejisté pozici.

1. Ohlédnutí do historie se zaměřením na pracovní kázeň a pracovní řád

1.1 Úprava ve všeobecném občanském zákoníku z roku 1811

Prvním významným zákonem, zahrnujícím úpravu pracovního práva na smluvním základě, byl v Česku Všeobecný zákoník občanský z roku 1811. Všechny náležitosti týkající se pracovní kázně zde byly upraveny v § 1153, který říkal, že nevychází-li ze služební smlouvy nebo z okolností nic jiného, je zaměstnanec povinen konat služby osobně a nelze převést nárok na služby. Pokud nebylo smlouveno nic o způsobu a rozsahu služeb, musel zaměstnanec konat služby přiměřené okolnostem. Pracovní kázeň zde byla vyjádřena v povinnosti konat práci tak, jak je ve smlouvě ujednáno. Způsob, čas a místo výkonu práce závisely na smluvním ujednání. Jestliže tyto podmínky nebyly sjednány smluvně, mohly obě strany pracovního vztahu vyžadovat jen povinnosti přiměřené vzhledem k účelu pracovního výkonu. O přiměřenosti rozhodovaly v první řadě zvyklosti zavedené pro určitý obor, lokalitu, atd. Zaměstnanec musel práci vykonávat osobně a jen ve výjimečných případech mohl část své práce svěřit třetí osobě. Hrozilo-li nebezpečí z prodlení, byla zde přímo jeho povinnost si třetí osobu zajistit nebo se dát zastoupit. Ani zaměstnavatel však nemohl převést práva vyplývající z pracovněprávního vztahu se zaměstnancem na jiného zaměstnavatele. Zaměstnanec se musel podrobit nařízením svého zaměstnavatele která se týkala práce a nebo pořádku na pracovišti. Zaměstnavatel tak vlastně mohl řídit práci zaměstnance, byl však oprávněn požadovat po zaměstnanci jen úkony, které zachycovala smlouva, popřípadě úkony přiměřené, obvyklé. Zaměstnanec měl proto povinnost podřizovat se příkazům zaměstnavatele a zároveň nebyl oprávněn tyto příkazy hodnotit z hlediska jejich nutnosti nebo cíle, který sledovaly. Pokud byl přijat zaměstnanec pro práci do domácnosti zaměstnavatele, měl navíc povinnost pracovat v souladu s domácím řádem rodiny, s čímž bylo zejména spojeno určité chování v rodině, ale i na veřejnosti a vyžadována byla značná loajalita vůči svému zaměstnavateli. Čas výkonu práce byl závislý na smlouvě, nebo na místních zvyklostech. Zaměstnanec měl také povinnost konat přechodně práci přesčas, pokud to bylo pro zaměstnavatele nutné a pokud tomu nebránil zaměstnanci vážný důvod. Místo výkonu práce bylo většinou smluvně zakotveno, zaměstnavatel měl ale

možnost použít pracovníka v jiném místě, jestli že bylo pro něho nutné práci vykonat jinde a zaměstnanci v tom nebránily závažné překážky. S přihlédnutím k tehdejší době šlo pravděpodobně o jistou pozici nadřazenosti zaměstnavatele nad zaměstnancem a to hlavně z důvodu horších ekonomických podmínek určité sociální skupiny, převisu pracovní poptávky nad nabídkou a v neposlední řadě i k historicky zakořeněnému respektu k nadřazeným a lidem postaveným výše na sociálním žebříčku tehdejší doby. to

1.2 Vývoj pracovního práva v letech 1918 - 1945

Další kapitolu z hlediska pohledu do historie vývoje pracovního práva představuje období následující po vzniku nového Československého státu. Počátek tohoto období je charakteristický špatnou hospodářskou situací obyvatel a sociální nejistotou, vyvolanou dopadem 1. světové války, což vedlo k růstu revoluční aktivity dělníků a s tím spojených změn v pracovněprávních předpisech, kde byla upravena v roce 1918 pracovní doba na 8 hodin, v roce 1921 byla zavedena placená dovolená na zotavenou pro horníky v rozsahu 5-10 dnů a v roce 1925 potom pro ostatní dělníky v rozsahu 6 -8 dnů. V období od roku 1918 – 1921 také platil zákon o podporách v nezaměstnanosti. Následné období je charakteristické určitou stagnací v oblasti pracovní legislativy. Důvodem byla mimo jiné světová hospodářská krize v období okolo roku 1929 a následně narůstající hrozba 2. světové války související se silícím vlivem fašistů v Německu po roce 1930. V období okupace v letech 1939 -1945 platily předchozí pracovněprávní předpisy s dílčími úpravami v oblasti pracovních podmínek. Zásadní změnu však představovala například ustanovení upravující nucené práce.

1.3 Vývoj pracovního práva v letech 1945 až do roku 1989

Po skončení druhé světové války bylo zcela logické, že pracovněprávní předpisy upravené v období okupace byly odmítnuty a bylo nutné je nahradit. Bohužel v důsledku následujících událostí byla činnost směřující k vybudování

mezinárodního pracovního práva přerušena a po druhé světové válce již nebylo možno navázat na započatý proces, jelikož došlo k rozdělení Evropy na bloky západní a východní, přičemž východní blok ovládli komunisté na dlouhou dobu téměř padesáti let a pracovní právo zčásti ztratilo svůj význam, protože způsob řízení pracovního procesu včetně povinnosti každého občana být zaměstnán potlačoval skutečný význam pracovního práva do pozadí a jeho ustanovení byla využívána víceméně v oblasti restrikcí a jako donucovací prostředek. Legislativní činnost v této oblasti je možno sledovat zejména po roce 1948, kdy se k moci dostala komunistická strana a kdy bylo vydáno několik důležitých zákonů, jako například dekret o závodních a podnikových radách, zákon o jednotné odborové organizaci, zákon o dovolené na zotavenou a další. Cílem komunistického vedení bylo po únorovém převratu zreformovat právní řád v souladu se socialistickými principy. Pracovněprávní předpisy se ale měnily jen pozvolna, předchozí zákony se buďto nahrazovaly novými nebo se pouze novelizovaly. Charakteristickým znakem tehdejšího pracovního práva byly zejména takové úpravy, které stavěly všechny pracovníky na stejnou úroveň a do popředí se dostávaly zájmy kolektivu a společnosti.

Zásadní změnu do oblasti pracovního práva přinesl rok 1965, kdy byl vydán zákoník práce číslo 65/1965 Sb. s účinností od 1.1.1966. Návrh tohoto zákona připravila tehdejší Ústřední rada odborů, protože v té době ještě neexistovalo ministerstvo práce. Pracovněprávní záležitosti tak byly tehdy v její kompetenci. Tento zákon byl v mnoha ohledech průlomový, neboť poprvé v historii zde byl pracovněprávní předpis, který byl uceleným, komplexním a samostatným zákonem v oblasti pracovního práva. Samozřejmě, že tento zákon nesl pečeť doby, ve které vznikl a na mnoha místech v něm bylo možno nalézt vliv tehdejší vládnoucí, komunistické strany. O tom svědčí například ustanovení §72, které upravovalo principy socialistické pracovní kázně a ve kterém bylo uvedeno, že: *„Socialistická pracovní kázeň záleží v uvědomělém plnění úkolů, které pro pracovníky vyplývají z jejich účasti na společenské práci. Je založena na vztazích soudružské spolupráce a vzájemné pomoci pracovníků a na jejich uvědomělém poměru k práci. Z něho vyplývá i rozvíjení iniciativy v práci, zvyšování ideologické a odborné úrovně, upozorňování na zjištěné nedostatky, jejich odstraňování, pomoc v boji proti rušitelům pracovní kázně a dodržování právních předpisů a zásad socialistického*

*jednání při společné práci*¹. Šlo o nenormativní proklamativní ustanovení, spíše apel na zaměstnance, který požadoval tzv. uvědomělý vztah zaměstnanců k práci, rozvíjení pracovní iniciativy, dodržování socialistických pracovněprávních předpisů a zásad socialistického jednání při společné práci. Tento § 72 byl zrušen zákonem č. 3/1991 Sb. V souvislosti s řádným plněním pracovních povinností, respektive jejich neplněním, umožňoval tehdejší § 78, odstavec 1. zákoníku práce vedoucímu pracovníkovi organizace (dnes organizaci nahradil zaměstnavatel) ukládat za porušení pracovní kázně (pracovních povinností) tzv. kárná opatření. Kárnou pravomoc měl vedoucí pracovník, který zastřešoval tehdejší samostatný právní subjekt (například Státní podnik nebo družstvo). Tuto pravomoc měl danou ze zákona ve spojení s výkonem jeho vedoucí funkce. Ostatní vedoucí pracovníci mohli ukládat kárná opatření pouze na základě zmocnění. Žádný jiný zaměstnanec nemohl v té době kárná opatření ukládat. Současně v některých organizacích také existovaly kárné komise, které byly pomocným orgánem pracovníka oprávněného ukládat kárná opatření. Tyto komise připravovaly pro pověřené vedoucí pracovníky podklady, vedly šetření, vyslyšaly svědky atd. Neměli však finální rozhodovací pravomoc. Kárná pravomoc byla jedním z důležitých prostředků upevňování pracovní kázně. Porušil-li pracovní kázeň sám pracovník, který byl oprávněn udělovat kárná opatření, mohl mu kárné opatření uložit jeho přímý nadřízený orgán.

Zaměstnavatel mohl tehdy ukládat tato kárná opatření, uvedená v § 77 tehdejšího zákoníku práce:

- důtka
- veřejná důtka
- snížení popřípadě odnětí prémie nebo odměn nebo jiných složek mzdy vyjadřujících osobní ohodnocení a to na dobu až tří měsíců
- převedení na méně placenou práci na dobu až tří měsíců, popřípadě snížení základního platu nebo funkčního platu až o 10 % na dobu až tří měsíců.

Výjimku také samozřejmě tvořily různé podnikové stranické organizace a i když v tomto případě se nejednalo o kárná opatření v pracovněprávním vztahu, výsledek býval často stejný.

¹ § 72 zákona č. 65/1965 Sb. zákoníku práce v původním znění z roku 1965

V průběhu účinnosti tohoto zákona byla vydána celá řada novel, které vždy sledovaly určitý, konkrétní cíl a přitom přinášely jen drobné změny, žádná z nich však nezměnila koncepci tohoto zákona zásadně. Příkladem je novela č. 153/1969 Sb., jejímž cílem bylo umožnit propouštění osob z politických důvodů po sovětské okupaci, přitom tato novela paradoxně přinesla i některá zlepšení týkající se pracovních podmínek. Koncepce tohoto zákoníku práce byla změněna až po roce 1989, kdy padla nadvláda komunistické strany a náš stát se vydal na cestu za demokracií.

1.4 Vývoj pracovního práva v letech 1989-2006

Po pádu komunistického režimu v roce 1989, bylo samozřejmě nutné přistoupit i k reformě zákonů, které přestávaly vyhovovat tehdejšímu dynamickému rozvoji společnosti. Zákoník práce platný v té době samozřejmě nebyl výjimkou a bylo proto přistoupeno k jeho novelizaci. Jednou z klíčových změn bylo přijetí ustanovení, která umožňovala fyzickým osobám zaměstnávat jiné osoby v rámci jejich podnikatelské činnosti. Šlo o zásadní změnu, protože do té doby právní řád v podstatě vylučoval možnost, aby zaměstnavatelem byla fyzická osoba.

Do oblasti pracovního práva v té době také podstatně zasáhl zákon upravující soukromé podnikání² a zákon, kterým se měnil hospodářský zákoník³, umožňující společné podnikání fyzických osob formou obchodních společností. Tyto dva zákony umožnily vstup soukromého podnikání do hospodářské sféry a nastartovaly novou éru, kdy na straně zaměstnavatele stály nejen organizace, ale v té době velice často fyzické osoby podnikající, tedy jednotlivci, což bylo do té doby v podstatě nemožné. Zákon upravující soukromé podnikání totiž ve svých ustanoveních říkal nejen to, že podnikatel může nabývat majetek v jakémkoliv rozsahu, ale v souvislosti s pracovněprávní problematikou uváděl, že podnikatel může zaměstnávat neomezený počet pracovníků⁴. Vydání novely zákoníku práce č. 3/1991 Sb. přineslo úpravy určitých ustanovení dosavadního zákoníku práce, která byla nepoužitelná pro soukromé podnikání, zejména došlo k vypuštění řady ustanovení spojených se

² zákon č. 105/1990 Sb. zákon o soukromém podnikání občanů

³ zákon č. 103/1990 Sb. zákon kterým se mění a doplňuje hospodářský zákoník

⁴ § 4 odst.1. zákona č.105/1990 Sb. zákona o soukromém podnikání občanů v tehdejší znění

socialismem a socialistickou pracovní kázní. Tím byl nastolen právní stav, který v podstatě trval až do 31.5.1994, kdy novela zákoníku práce č. 74/1994 Sb. odstranila veškeré rozdíly mezi zaměstnavateli-fyzickými osobami a zaměstnavateli-právníckými osobami a postavila je na stejnou úroveň. Zvláštní pozornost si zaslouží novela zákoníku práce provedená zákonem č. 155/2000 Sb., která jako harmonizační sjednocuje pracovníprávní předpisy České republiky se směrnicemi Evropského Společenství. Tato novela upravila zejména zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci, zákaz diskriminace v pracovníprávních vztazích, informační povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům a další novinky. Přinesla také změny do právní úpravy pracovní doby a bezpečnosti práce a ochrany zaměstnanců.

V zákoníku práce číslo 65/1965 Sb. ve znění platném do konce roku 2006, se vyskytoval také jeden zajímavý pojem, který, ač se prolínal napříč celým zákoníkem práce, nebylo nijak jednoduché vyložit. Jednalo se o pojem „*pracovní kázeň*“⁵. Dle teoretického, pracovníprávního výkladu, se pracovní kázní rozumělo kvalifikované lidské chování spočívající v plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru. Pojem pracovní kázeň tedy v podstatě zastřešoval soubor řádného plnění pracovních povinností zaměstnancem, a to takových povinností, které jednak bezprostředně souvisely s průběhem pracovního procesu, ale i takových povinností, které přímo s výkonem vlastní pracovní činnosti na první pohled nesouvisely. Mezi ně patřily například různé druhy smluvních závazků, jako závazek mlčenlivosti o určitých skutečnostech souvisejících s pracovním poměrem i po jeho skončení, závazek zaměstnance nepůsobit po skončení pracovního poměru po určitou dobu v určitém oboru nebo pro konkurenci, jisté způsoby chování na veřejnosti i v soukromí, které byly přímo vyžadovány některými zaměstnavateli nebo byly nutné pro výkon určitých profesí tak, aby neutrpěla jejich prestiž. Svou podstatou má pracovní kázeň plnit především preventivní funkci ve smyslu ochrany, upevňování a rozvíjení pracovních vztahů, katalyzátoru v procesu dalšího rozvoje výrobních vztahů a represe ve smyslu sankčních prostředků za porušení pracovní kázně. Základní povinnosti zaměstnanců upravoval § 73 zákoníku práce číslo 65/1965 Sb. ve znění do konce roku 2006 a dále je rozváděla následná ustanovení tohoto zákona, pracovní řády, kolektivní smlouvy a někdy i pracovní smlouvy.

⁵ Část druhá, hlava druhá zákona č.65/1965 zákoník práce ve znění ke konci roku 2006

2. Pojmy pracovní povinnosti a pracovní řád v Zákoníku práce č. 262/2006 Sb. a jejich právní prameny

2.1 Pojem pracovní povinnosti

Pojem pracovní povinnosti je nejčastěji chápán jako soubor takových povinností zaměstnance, které jednak vyplývají přímo ze zákonné úpravy, dalších pracovněprávních norem a současně z pracovního poměru. Jedná se tedy o povinnosti zaměstnance, které bezprostředně zabezpečují průběh pracovního procesu, ale i určité povinnosti s výkonem pracovního poměru přímo nesouvisející, jako například různé smluvní závazky mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, upravující určité způsoby chování i mimo pracovní výkon nebo po skončení pracovního vztahu. Jisté pracovní povinnosti se generují i z různých pracovních úkolů či nařízeních prostřednictvím vedoucích pracovníků. Základní povinnosti zaměstnance jsou upraveny v § 38, odst.1., písmene b)⁶

2.2 Pojem Pracovní řád

Jedná se o vnitropodnikový nebo odvětvový normativní pracovní akt, který je zařazován mezi tzv. ostatní předpisy a rozvádí blíže ustanovení zákoníku práce v souladu se specifickými podmínkami konkrétního zaměstnavatele. Pracovní řád vydává zaměstnavatel a pro zaměstnance je závazný. Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s jeho vydáním, změnou nebo zrušením do 15 dnů od vydání, změny či zrušení. Vnitřní předpis musí být všem zaměstnancům zaměstnavatele přístupný. Zaměstnavatel je povinen uschovávat vnitřní předpisy po dobu deseti let ode dne ukončení doby jeho platnosti. Pokud na základě vnitřního předpisu vznikne zaměstnanci právo z pracovněprávního vztahu, nemá následné zrušení vnitřního předpisu vliv na jeho trvání nebo uspokojení.

⁶ § 38, odst.1., písmeno b) zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

Pracovní řád nemůže zaměstnancům ukládat další povinnosti nad rámec zákona a nemůže ani zakládat nové právní nároky zaměstnanců. Zaměstnavatelé mohou vydávat pracovní řád dobrovolně, existuje však jistá skupina zaměstnavatelů, taxativně vyjmenovaných v § 303 odstavci 1. zákona č. 262/2006 Sb., kteří mají dokonce výslovnou povinnost vydat pracovní řád. Pracovní řád je také nutno odlišit od kolektivních smluv a vnitřního předpisu zaměstnavatele, které upravují pracovní právní a mzdová práva zaměstnanců. Pracovní řád může být vydáván jako jeden celek, nebo může mít více jednotlivých částí, které jsou vydávány průběžně.

3. Právní úprava povinností zaměstnanců plynoucích z pracovního poměru v právním řádu ČR

3.1 Povinnosti zaměstnanců obecně

Povinnosti zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru stanoví v první řadě právní předpisy. Pro základní pracovněprávní vztahy je to zákon číslo 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších změn a pro některé pracovněprávní vztahy jsou to speciální zákony upravující pracovněprávní vztahy pro určitá povolání. Další povinnosti mohou zaměstnancům plynout ze zvláštních zákonů a nařízení, týkajících se například bezpečnosti práce či ochrany zdraví. Nakonec povinnosti zaměstnanců upravují i různé vnitropodnikové normativní akty, jako pracovní řád, a také pokyny vedoucích pracovníků. Povinnosti vyplývající z pracovního poměru obecně upravuje v zákoníku práce § 38, který hovoří jak o povinnostech zaměstnavatele, tak o povinnostech zaměstnanců⁷.

3.2 Základní povinnosti zaměstnanců

Základní povinnosti zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru jsou upraveny v části třinácté, hlavě II., § 301, kde je výslovně uvedeno, že zaměstnanci jsou povinni:

- a) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,*
- b) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,*
- c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,*
- d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.⁸*

⁷ §38, odst.1., písmeno b) zákona č. 262/2006 Sb.zákoník práce

⁸ § 301 zákona č. 262/2006 Sb.zákoník práce

3.3 Základní povinnosti zaměstnanců uvedených taxativně v zákoníku práce

Zákoník práce taxativně vyjmenovává v části třinácté, hlavě II., § 303, odst.1., písmenech a) až g) zaměstnance, kterým ukládá další povinnosti, nebo jim nařizuje zdržet se určitého jednání. Úředníci ve správních úřadech, zaměstnanci v policii České republiky, ozbrojených silách České republiky, 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, 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, chráněných krajinných oblastech a národních parcích, zaměstnanci u soudů a státních zastupitelství, zaměstnanci české národní banky, státních fondů, zaměstnanci 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 škol zřizovaných ministerstvem vnitra a zaměstnanci Policejní akademie České republiky jsou navíc oproti ostatním zaměstnancům povinni:

- „a) jednat a rozhodovat nestranně a zdržet se při výkonu práce všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost rozhodování,*
- b) zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám; to neplatí, pokud byli této povinnosti zproštěni statutárním orgánem nebo jim pověřeným vedoucím zaměstnancem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak,*
- c) v souvislosti s výkonem zaměstnání nepřijímat dary nebo jiné výhody, s výjimkou darů nebo výhod poskytovaných zaměstnavatelem, u něhož jsou zaměstnáni, nebo na základě právních předpisů,*
- d) 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.“⁹*

⁹ § 303, odst.2. zákona č. 262/2006 Sb.zákoník práce

3.4 Základní povinnosti vedoucích zaměstnanců

Zákoník práce rozlišuje mezi zaměstnancem a vedoucím zaměstnancem. Vedoucím zaměstnancům ukládá navíc další povinnosti, které v řadě případů zakládají určité povinnosti pro podřízené zaměstnance. Základními povinnostmi vedoucích zaměstnanců podle § 302 zákoníku práce jsou navíc tyto:

- a) řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,*
- b) co nejlépe organizovat práci,*
- c) vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,*
- d) zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle tohoto zákona,*
- e) vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,*
- f) zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů,*
- g) zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.¹⁰*

3.5 Povinnosti zaměstnanců v souvislosti s jinou výdělečnou činností

Zákon umožňuje zaměstnancům, aby vedle svého zaměstnání, vykonávaného v hlavním pracovně právním vztahu, vykonávali výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele u něhož jsou zaměstnání. Tuto činnost však mohou vykonávat pouze za předpokladu, že získají od zaměstnavatele jeho předchozí písemný souhlas. Aby se jednalo o výdělečnou činnost podléhající souhlasu zaměstnavatele, musí být splněny určité podmínky. Musí jít vždy o činnost, která spočívá ve výkonu práce, vyznačuje se výdělečností a je alespoň částečně shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele. Výdělečnou činností je přitom myšlena každá pracovní činnost, aniž by bylo důležité, je-li vztahem pracovněprávním, občansko právním nebo podnikáním. Povinnost podle § 304 zákoníku práce má zaměstnanec vůči každému svému zaměstnavateli, s nímž je svázán pracovněprávním vztahem. V praxi to tedy znamená, že zaměstnanec musí požádat

¹⁰ § 302 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

o souhlas k provozování jiné výdělečné činnosti každého svého zaměstnavatele u něhož pracuje za podmínek výše uvedených. Za porušení §304 zákoníku práce se však nepokládá skutečnost, že zaměstnanci byl vydán živnostenský list pro živnost, která je shodná s pracovní náplní zaměstnance na základě jeho pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem, protože zde je podmínkou, aby výdělečná činnost byla skutečně zahájena. Rovněž se za porušení ustanovení §304 zákoníku práce nepokládá taková činnost, která spočívá v nakládání s vlastním majetkem zaměstnance, zejména ve formě pronajímání, samozřejmě pokud není spojena s dalšími službami, které by ve spojení s pronájmem měly charakter podnikání. Stejně tak účastenství ve společnostech v podobě společníka není chápáno jako podnikání. Ustanovení §304 zákoníku práce se tak vztahuje výhradně na případy, kdy určitá výdělečná činnost je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, kterou je možno identifikovat v první řadě z evidencí jednotlivých rejstříků, kterými jsou například obchodní nebo živnostenský rejstřík. Předmět činnosti organizací zřízených na základě zákona vyplývá již z příslušných zákonů, statutů či zřizovacích listin. Rozhodujícím je navíc předmět činnosti zaměstnavatele, nikoliv konkrétní pracovní činnost. Důležité je vědět, že zaměstnavateli z ustanovení §304 zákoníku práce nevyplývá povinnost souhlas k provádění jiné výdělečné činnosti svému zaměstnanci udělit, nicméně pokud tak učiní má kdykoliv možnost svůj souhlas písemně odvolat. V případě, že zaměstnavatel svůj souhlas písemně odvolá je ze zákona povinen tuto změnu svého rozhodnutí zdůvodnit. Důvodem může být jakákoliv skutečnost, pokud není v rozporu s právním řádem, pracovním řádem, kolektivní smlouvou nebo pracovní smlouvou. Pokud zaměstnavatel svůj souhlas odvolá, je zaměstnanec povinen bez zbytečného odkladu jinou výdělečnou činnost ukončit. Ustanovení §304, odstavce 3), zákoníku práce vylučuje dopad omezení jiné výdělečné činnosti na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti. Porušení povinností uvedených v §304 zákoníku práce je zároveň možno chápat jako porušení pracovních povinností a jako takové může být důvodem k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo i k okamžitému zrušení pracovního poměru.

V souladu s ustanovením §310 zákoníku práce může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít písemnou dohodu, ve které se zaváže zaměstnanec, že se po skončení pracovního poměru po určitou dobu (maximálně jednoho roku) zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla stejného druhu jako činnost zaměstnavatele nebo která by měla soutěžní povahu. Toto omezení je však účinné pouze za předpokladu,

jestliže to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat s přihlédnutím k určitým okolnostem, které jsou stanoveny zákonem, a je-li takové omezení kompenzováno současně finanční satisfakcí poskytovanou zaměstnanci zaměstnavatelem, jako určitá protiváha případného vymáhání náhrady škody nebo smluvní pokuty pro tento účel sjednané. Písemná forma této dohody je podmínkou její platnosti. V pracovní smlouvě lze samozřejmě dohodnout další podmínky jako například, že zaměstnanec nesmí po určitou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele a to za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat. Za porušení takového závazku může být sjednána přiměřená peněžní částka (dříve smluvní pokuta). Výše uvedená ujednání v pracovní smlouvě se nazývají podle zákona „*Konkurenční doložka*“¹¹.

3.5.1 Konkurenční doložka

Tato písemná dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se stala velice významným nástrojem pracovního práva po změně ekonomicko-politického systému v České republice po roce 1989, kdy došlo k dynamickému rozvoji soukromého podnikání. Za situace, kdy se legislativní rámec podnikatelských aktivit v oblasti pracovního práva teprve vytvářel, objevila se v praxi záhy potřeba právních nástrojů umožňujících smluvní omezení jistých konkurenčních aktivit zaměstnanců vůči stávajícím, následně bývalým zaměstnavatelům, za současné kompenzace vůči takto omezeným zaměstnancům. Podle mne pracovněprávní předpisy nedokáží dostatečně rychle reagovat na potřeby smluvních stran v pracovněprávních vztazích, z čehož vyplývá, že nenabízejí vždy dostatek řešení vztahů a situací mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Nedostatek smluvní volnosti tak vždy neumožňuje oběma stranám upravovat pracovněprávní vztahy způsobem, který by odpovídal jejich potřebám a také jejich vůli. Z toho důvodu pak často zaměstnavatelé i zaměstnanci bez ohledu na omezení v podobě kogentních ustanovení zákoníku práce hledají způsoby, jak problematiku zákazu konkurence (a mnohdy s tím související problematiku tzv.

¹¹ § 310 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

odchodného) smluvně řešit. Vydávají se proto často cestou sjednávání vzájemných práv a povinností, nikoliv v rámci pracovního práva, ale v rámci jiných právních odvětví, nejčastěji práva občanského.

Problémem, který na tomto místě vidím v souvislosti s konkurenční doložkou je fakt, že stávající znění žádným způsobem nezohledňuje skutečnost, za jakých okolností je pracovní poměr skončen. Jistě je zcela pochopitelné, že z pohledu zaměstnavatele ve spojení s jeho obchodními zájmy a současně i z pohledu zaměstnance s přihlédnutím k jeho potřebě být zaměstnán, je sjednání a účinky konkurenční doložky zcela na místě v případě, že pracovní poměr je ukončen dohodou, nebo je-li ukončen ze strany zaměstnance výpovědí. Určité rozpaky ale může vzbuzovat zákaz konkurence v případě, kdy se má vztahovat na zaměstnance, kterému dává výpověď zaměstnavatel, a to zejména z některých důvodů, kterými jsou například důvody uvedené v § 52, písmenech a), b) a c) zákoníku práce, tj. v případě tzv. "organizačních důvodů", zejména pak, ruší-li se zaměstnavatel. Bude-li v takovém případě zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat svá práva vyplývající z dohody, bude muset spor rozhodnout soud a s přihlédnutím k dosavadní soudní praxi bude pravděpodobně většinou rozhodováno ve prospěch zaměstnanců. Dalo by se tedy říci, že soudní rozhodnutí tak částečně prolamují v některých aspektech dlouhodobě zažitě vnímaní pracovního práva, které v praxi znamená zdůrazňování kogentního charakteru zákoníku práce.

3.6 Povinnosti zaměstnanců u dohod o pracích konaných mimo hlavní pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou v zákoníku práce č. 262/2006 Sb. upraveny samostatně ve třetí části, v §74. Oproti předchozí úpravě v zákoně č.65/1965 Sb. ve znění z roku 2006, nejsou práva a povinnosti zaměstnanců upraveny zvlášť pro tyto dohody, ale vztahuje se na ně stejná úprava, jako pro výkon práce v pracovním poměru. To však neplatí pokud jde o odstupné podle §67 a §68, pracovní dobu a dobu odpočinku, překážky v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru a odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou v postavení výjimečného

nahrazení pracovního poměru, protože zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Tyto dohody by měl tedy zaměstnavatel uzavírat za předpokladu, kdy nemůže zabezpečit pravidelný výkon práce v rámci předem stanoveného rozvržení pracovní doby a rozvrhu pracovních směn tak, aby její řízení, sledování jejího provádění a kontrola dodržování pracovní doby byly účelné a hospodárné nebo kdy by byl pracovní poměr neúčelný a nehospodárný z jiného důvodu.

3.6.1 Dohoda o provedení práce

Dohodu o provedení práce je možno uzavřít, jestliže předpokládaný rozsah práce (pracovního úkolu) nepřesáhne 150 hodin v kalendářním roce, přičemž do takovéto dohody se zároveň započítává i rozsah práce konaný zaměstnancem pro stejného zaměstnavatele na základě jiných dohod. Dohodu lze sjednat v písemné formě, ale na rozdíl od pracovního poměru je možno dohodu o provedení práce sjednat i ústně. Zaměstnavatel v tomto vztahu přímo neřídí pracovní činnost zaměstnance, ale v dohodě s ním pouze sjednává cíl, kterým je řádné provedení dohodnuté práce. Proto zde pracovní povinnosti získávají zcela jiný rozměr blízkí se plnění ze smlouvy tak, jak je tomu i u jiných závazkových vztahů.

3.6.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, i když předpokládaný rozsah práce nepřesahuje 150 hodin v témže kalendářním roce. Na základě dohody o pracovní činnosti nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Na rozdíl od dohody o provedení práce musí dohoda o pracovní činnosti zachovat písemnou formu, jinak je neplatná, a dále musí obsahovat určitá ustanovení, jako například sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se dohoda uzavírá.

3.7 Povinnosti zaměstnanců v souvislosti s bezpečností a ochranou zdraví při práci

Dodržování zásad bezpečnosti práce a ochrany zdraví patří mezi základní povinnosti zaměstnanců, které jsou v souvislosti s touto problematikou uvedeny zvláště v části páté, hlavě II., §106 zákona č. 262/2006 Sb. Porušování pravidel bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnancem je tedy považováno za porušení pracovní povinnosti, v řadě případů, s přihlédnutím k závažnosti možných následků, i za hrubé porušení pracovní povinnosti. Důvodem pro samostatné vymezení povinností zaměstnance v rámci ustanovení zabývajícího se bezpečností a ochranou zdraví při práci je enormní zájem společnosti na ochraně základních lidských hodnot jako jsou život a zdraví. Zároveň však je tento okruh poněkud mimo hlavní zájem stran pracovního poměru, neboť je z pohledu zejména zaměstnavatelů často považován za jakousi překážku při výkonu práce zaměstnanců, navíc přinášející řadu investic, a je proto stranami chápán jako omezující. Troufám si tvrdit, že v této oblasti jsou také pracovní povinnosti nejčastěji porušovány, i když ne vždy je vina pouze na straně zaměstnance. Naproti tomu je zde zřetelně vidět snaha kompetentních orgánů donutit zaměstnavatele i zaměstnance dodržovat předpisy v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví, zejména prováděním kontrol na pracovištích a dalšími nástroji, jako jsou například povinné revize pracovních strojů a nástrojů, označování nebezpečných míst a výrobků, povinné používání určitých ochranných pomůcek a také povinná školení zaměstnanců na určitých pracovních postech nebo v určitých oborech. Zákoník práce se celkem podrobně zabývá úpravou povinností souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci tím, že v řadě ustanovení ukládá zaměstnavateli seznámit zaměstnance se všemi skutečnostmi potřebnými pro zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví a zaměstnanci ukládá povinnost tato pravidla dodržovat. Zákoník práce přenáší odpovědnost za bezpečnost a ochranu zdraví při práci na zaměstnavatele a současně rozšiřuje jeho odpovědnost i na osoby, jež se s jeho vědomím na pracovišti pouze zdržují, aniž by byly se zaměstnavatelem v pracovněprávním vztahu¹². Povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců stanovená pro zaměstnavatele je zároveň nedílnou a rovnocennou

¹² §101, odst. 5. zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

součástí pracovních povinností všech vedoucích zaměstnanců¹³. Zákoník práce uvádí poměrně obsáhlý soupis povinností spojených s bezpečností a ochranou zdraví při práci jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Zákoník práce stanovuje zaměstnanci nejprve obecně povinnost dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci a znalost předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance¹⁴.

Zaměstnanci jsou především povinni účastnit se školení a výcviku prováděného zaměstnavatelem v zájmu zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podrobit se stanoveným zkouškám a lékařským prohlídkám. Jelikož jde o povinnost vyplývající z pracovního poměru, musí zaměstnavatel umožnit, aby se tato činnost konala v pracovní době a aby zaměstnancům za dobu, po kterou v důsledku tohoto nepracují, byla poskytnuta náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Jednou ze základních povinností zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je povinnost dodržovat právní předpisy vztahující se k vykonávané práci, pokud s nimi byl zaměstnanec řádně seznámen. Především je zaměřena na dodržování takových právních předpisů, které se vztahují k práci vykonávané zaměstnancem. Právními předpisy jsou zde myšleny obecně závazné právní předpisy. Zaměstnanec je však povinen dodržovat i jiné předpisy vztahující se k vykonávané práci, pokud je ovšem splněna podmínka řádného seznámení. K nejdůležitějším předpisům, které se vztahují k práci zaměstnance, patří předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Tedy předpisy na ochranu zdraví a života, hygienické a protiepidemické, technické normy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, jedy a jinými látkami škodlivými zdraví. Zaměstnanec se však musí řídit i právními předpisy, které s výkonem jeho práce zdánlivě nesouvisí, protože například porušením některých by se mohl vystavit trestnímu stíhání, mohl by být odsouzen a u některých druhů zaměstnání, které vyžadují beztrestnost, by to bylo následně důvodem k rozvázání pracovního poměru.

Zaměstnanec je také povinen dodržovat pokyny zaměstnavatele vedoucí k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jde tedy o konkrétní pokyny vydané

¹³ §101, odst. 2., zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

¹⁴ §106, odst. 4., zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

zaměstnanci jeho nadřízenými. Může jít o pokyny hromadné povahy (například pro celou dílnu) nebo o pokyny individuální. I s takovými pokyny musí být zaměstnanec řádně seznámen. Může jít o pokyn kteréhokoliv vedoucího zaměstnance nadřízeného tomu, vůči němuž pokyn směřuje, nikoli tedy jen o pokyn daný bezprostředně nadřízeným. Povinnost řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti pro zaměstnance znamená, aby nejednal při práci způsobem, který by byl v rozporu s obvyklým chováním na pracovišti, zejména musí-li si být vědom vzhledem ke své kvalifikaci a pracovním zkušenostem, že takovým chováním může ohrozit své zdraví nebo dokonce i zdraví jiných osob a dopustil by se tak porušení důležité povinnosti¹⁵. Z tohoto ustanovení tedy vyplývá, že porušení pracovní povinnosti se zaměstnanec může dopustit, i když neporuší přímo bezpečnostní předpis nebo pokyn.

Bohužel je běžnou praxí, že zaměstnavatelé nevěnují seznamování zaměstnanců s novými předpisy valnou pozornost, a v řadě případů se omezují pouze na podepsání prohlášení zaměstnance, že byl s předpisy týkajícími se bezpečnosti práce a ochrany zdraví řádně seznámen. Seznámení je také spojeno v určitých případech se zaškolením nově nastupujících zaměstnanců, ale jakmile přejdou na jinou práci nebo pracoviště, případně se změní znění předpisů, jejich znalosti se již nedoplňují. Stejně tak školení jsou prováděna často pouze po stránce formální, což v praxi znamená, že zaměstnanci pouze podepisují doklady o absolvovaných školeních, aniž by se jich

¹⁵ kvalitní významové vymezení tohoto pojmu provedl Nejvyšší soud rozsudkem zn: 6 Cdo 1/92 Nejvyšší soud ČR, kde mimo jiné uvedl:

„...v řízení o neplatnosti výpovědi se soud zabýval výkladem pojmu soustavného méně závažného porušení pracovní kázně. O soustavné méně závažné porušení pracovní kázně jde tehdy, jestliže se jej dopustil zaměstnanec nejméně třikrát a pokaždé dosahují intenzity méně závažného porušení pracovní kázně. Musí být mezi nimi přiměřená časová souvislost a posouzení všech okolností případu a celkového občanského a pracovního profilu zaměstnance odůvodňovat závěr, že zaměstnanec ani v budoucnu nehodlá pracovní kázeň dodržovat. V posuzovaném případě porušil zaměstnanec povinnost plně pracovní dobu k vykonávání svěřených prací v době dvou měsíců nejméně ve čtyřech případech, které zaměstnavatel uvedl ve výpovědi pro porušení pracovní kázně. Poněvadž v době necelých dvou měsíců zaměstnanec zaviněně porušil své pracovní povinnosti ve čtyřech případech, došlo k porušení pracovní kázně v počtu potřebném k naplnění znaku soustavnosti a mezi jednotlivými porušeními pracovní kázně existuje časová souvislost. S ohledem na četnost porušení pracovní kázně a jejich časovou návaznost byl v jednání zaměstnance naplněn znak soustavnosti...“

fyzicky účastnili. Do těchto skutečností se zřejmě s největší pravděpodobností promítá snaha zaměstnavatelů využít co nejvíce pracovní dobu zaměstnance pro činnost, která směřuje k zisku.

Další povinností zaměstnance v souvislosti s bezpečností a ochranou zdraví při práci je povinnost dodržovat stanovené výrobní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu. Výrobní postupy jsou zpravidla obsaženy již v technických normách nebo pracovních standardech zaměstnavatele, s nimiž musí být zaměstnanec řádně seznámen. Může však jít o postupy stanovené nebo určené přímo nadřízeným pracovníkem zaměstnavatele. I zde je ovšem nutné, aby se stanoveným postupem byl zaměstnanec seznámen, neboť jinak by nebylo možno porušení takového postupu považovat za porušení pracovní povinnosti. Také dodržování povinnosti používat při práci ochranná zařízení a ochranné pracovní pomůcky je z hlediska bezpečnosti práce a ochrany zdraví velice důležité. Proto je také zaměstnavatel povinen stroje a zařízení vybavit ochrannými zařízeními a zaměstnancům poskytnout příslušné ochranné pomůcky. Zaměstnanci jsou povinni tyto ochranné pomůcky používat. V praxi se velmi často stává, že zaměstnanci odkládají ochranné kryty, nepoužívají ochranné pomůcky a zdůvodňují to tím, že tyto pomůcky brzdí jejich výkon práce. Tímto chováním ovšem hrubě porušují své pracovní povinnosti, současně však své povinnosti porušují i jejich nadřízení a kolegové, kteří vědí o tomto jejich jednání a uvědomují si, že dochází k porušování předpisů. V zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou totiž pracovníci přímo povinni 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 se účastnit na jejich odstraňování. Zde jde o jeden z výjimečných případů, kdy má pracovník oznamovací povinnost a nesplnění této povinnosti je tedy porušením pracovní povinnosti.

Je také důležité si uvědomit, že všechny povinnosti, které k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnancům ukládá zákon, jsou zároveň povinnostmi, které mají přiměřeně i osoby, jež se s vědomím zaměstnavatele zdržují na jeho pracovištích. U těchto osob, protože nejde o pracovníky v pracovním poměru, nelze však porušování těchto povinností označit jako porušení pracovních povinností zaměstnancem.

3.8 Způsob seznámení zaměstnanců s jejich pracovními povinnostmi

Zaměstnavatel je povinen před uzavřením pracovní smlouvy zaměstnance seznámit s právy a povinnostmi, které by pro něj z uzavření pracovní smlouvy vyplynuly, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.¹⁶ Při nástupu do práce musí zaměstnavatel zaměstnance řádně seznámit také s pracovním řádem (pokud jej samozřejmě vydal) a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci zaměstnanec dodržovat. Zaměstnanec musí být také řádně seznámen s kolektivní smlouvou (pokud je uzavřena) a s vnitřními předpisy. Nejzákladnější vymezení práv a povinností zaměstnance však musí od prvopočátku obsahovat pracovní smlouva, a to v ustanoveních, která jsou pro pracovní smlouvu taxativně vyjmenována v zákoně jako povinná¹⁷.

Jedná se o tyto základní náležitosti pracovní smlouvy:

- druh práce , který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat
- místo nebo místa výkonu práce
- den nástupu do práce

Zákoník práce také ukládá zaměstnavateli povinnost informovat každého zaměstnance písemně o jeho právech a povinnostech, pokud tyto informace nejsou již obsaženy v pracovní smlouvě a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru¹⁸.

¹⁶ §31 zákona č.262/2006 Sb.zákoník práce

¹⁷ §34, odst. 1., zákona č. 262/2006 Sb.zákoník práce

¹⁸ §37 zákona č. 262/2006 Sb.zákoník práce

Tyto informace musí taxativně obsahovat :

- jméno, popřípadě jména, a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno a adresu zaměstnavatele je-li fyzickou osobou,
- bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
- údaj o výpovědních dobách,
- údaj o týdenní pracovní době a o jejím rozvržení,
- údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance a označení účastníků těchto kolektivních smluv.

Povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o jeho právech a povinnostech se nevztahuje na pracovní poměry kratší jednoho měsíce.

4. Možné způsoby ochrana zaměstnavatele proti porušování pracovních povinností zaměstnanci

4.1 Právní prostředky ochrany zaměstnavatele proti porušování pracovních povinností zaměstnanci dle zákonů ČR

Dá se s jistotou konstatovat a současně je to i pochopitelné, že zaměstnavatel má eminentní zájem na bezvadném průběhu pracovního výkonu svého zaměstnance, a tímto zájmem je proto veden ke snaze upravovat své smlouvy tak, aby dokázal co nejvíce ošetřit a eliminovat případné budoucí problémy vyplývající z pracovněprávního vztahu se svým zaměstnancem. Mantinely mu při tomto jeho úsilí určují zákony, které se týkají pracovněprávních vztahů. Snahou zaměstnavatele je pro účely dodržování pracovních povinností zaměstnancem stanovit jednoznačně ostré hranice pro určení závažnosti porušení pracovní kázně tak, aby bylo možno co nejpřesněji určit a následně prokázat, co bude považováno za méně závažné, závažné, či za zvlášť hrubé porušení pracovní povinnosti. Tyto právní pojmy, respektive jejich výklad, jsou za určitých okolností velice důležité, neboť s nimi zákoník práce spojuje určité právní důsledky. Právě závažnost porušení pracovní povinnosti určuje v určitých případech, zákonem stanovených, způsoby, kterými může zaměstnavatel vzniklou situaci se zaměstnancem řešit.

Jako nejkrajnější řešení porušení pracovní povinnosti je možno vůči zaměstnanci uplatnit oprávnění zaměstnavatele okamžitě s ním zrušit pracovní poměr¹⁹. Také rozvázání pracovního poměru výpovědí²⁰ je řešením, ke kterému by se zaměstnavatel měl uchýlit až ve chvíli, kdy vyčerpá všechny ostatní možnosti. Dalo by se tedy říci, že se jedná o jistý druh sankce zaměstnavatele za situace, kdy z jeho pohledu není možno časté nebo závažné porušování pracovních povinností zaměstnancem akceptovat a ani napravit. Za této situace je tedy stupeň závažnosti porušení pracovní povinnosti v konkrétním případě nutno velmi přesně určit, přičemž pravděpodobně vždy bude docházet ke sporům mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v souvislosti s takovým posuzováním. Zákoník práce obsahově nedefinuje jednotlivé stupně závažnosti porušení pracovní povinnosti, a samozřejmě to ani není možné vzhledem

¹⁹ §55 zákona č. 262/2006 Sb.zákoník práce

²⁰ §52 zákona č. 262/2006 Sb.zákoník práce

k obrovskému množství případných situací, na základě kterých může dojít, a také asi dochází, k porušování pracovních povinností v každodenním životě. Z tohoto vyplývá potřeba přistupovat individuálně ke každému případu a při posuzování stupně závažnosti závadného jednání zaměstnance vzít v úvahu, jak hlediska objektivní, tak i hlediska subjektivní. Za ně je možno považovat formu a míru zavinění zaměstnance, to znamená úmysl, nedbalost a jejich konkrétní závažnost, tedy okolnosti, za nichž k porušení pracovní povinnosti došlo, pohnutky takového jednání, dosavadní postoj zaměstnance k zaměstnavateli a k práci vůbec a nakonec samozřejmě výši způsobené škody. Pracovní povinnost může vzniknout pouze jako neoddělitelná součást pracovního vztahu a nikdy vztahu jiného. Zaměstnanec musí pracovní povinnosti v souladu se zákonem v pracovním poměru dodržovat, nelze je ale porušit jednáním, které nesouvisí s plněním pracovních úkolů, ani s dalšími povinnostmi, stanovenými zaměstnancům zákonem nebo v jeho rámci zaměstnavatelem. Za porušení pracovních povinností proto nelze považovat takové jednání, které je zaměstnanci zakázáno bez zákonného podkladu nebo dokonce přímo v rozporu se zákonem. Protože zákoník práce neobsahuje definici zavinění, je zde nutno použít analogii práva (analogia legis), na základě které je možno definici zavinění nalézt v trestním zákoně. Zákoník práce však obsahuje několik stupňů závažnosti porušení pracovních povinností v závislosti na intenzitě zavinění, a definuje je jako :

- nesplňování požadavků zaměstnavatele na výkon práce, spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích
- soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci
- závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci
- porušení povinností zvláště hrubým způsobem²¹

²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 706/2003, ze dne 2.9.2003

„...Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod....“

Zákoník práce upravuje celou řadu způsobů postihů při porušení pracovní povinnosti zaměstnancem. Je pak na posouzení zaměstnavatele, aby v každém jednotlivém případě zhodnotil intenzitu porušení pracovní povinnosti v souvislosti s osobou zaměstnance, který ji porušil. Pokud s takovým posouzením a sankcí z něho plynoucí zaměstnanec nesouhlasí, musí rozhodnout o posouzení otázky závažnosti soud. Je třeba vzít též v úvahu, že co je za určitých podmínek méně závažným porušením pracovní povinnosti, může být v jiných podmínkách považováno za porušení závažné, někdy i hrubé.

4.1.1 Písemná výzva

Zaměstnavatel by měl v každém případě dát zaměstnanci najevo, že není spokojen s výkonem jeho práce, nebo že porušuje pracovní povinnost a že požaduje v určité lhůtě takové jednání odstranit. Tento svůj požadavek by měl vůči zaměstnanci vznést v podobě písemné výzvy a to jednak proto, že na zaměstnance bude mít větší psychologický účinek, ale hlavním důvodem je skutečnost, že písemná výzva, a to navíc opakovaná, je podmínkou pro to, aby zaměstnavatel mohl případně zaměstnanci dát výpověď z pracovního poměru. Tato formalita je však ze strany zaměstnavatelů často podceňována, porušování pracovních povinností zaměstnancům vytýkají ústně pokud dojde k vyhocení situace, nemají v podstatě možnost situaci rychle a efektivně řešit.

4.1.2 Krácení dovolené

V souladu s ustanovením zákoníku práce²² může zaměstnavatel za porušení pracovní povinnosti spočívající v neomluveně zameškané směně (pracovním dnu) zaměstnanci krátit dovolenou o jeden až tři dny. Navíc neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn, což je reprezentováno velmi často pozdními příchody, se sčítají. V takovém případě je však při sporu stran soud oprávněn přezkoumat, zda šlo nebo nešlo o neomluvenou absenci²³. Zákon však současně

²² §223, odst. 2) a 3) zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

²³ judikát R 14/1979

zaměstnavatele v této souvislosti omezuje, když uvádí, že pokud pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele trval po celý kalendářní rok, musí mu být poskytnuta dovolená v trvání minimálně dvou týdnů.

4.1.3 Převedení zaměstnance na jinou práci

Zákoník práce dává zaměstnavateli i možnost převedení zaměstnance na jinou práci, aniž by v tomto případě bylo takové rozhodnutí podmíněno jeho souhlasem²⁴. Prvoplánově bylo toto ustanovení zřejmě konstruováno jako ochranné, zejména v souvislosti s možnými, nepředvídatelnými změnami, které by se mohly vyskytnout jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele. Podobu sankce má převedení na jinou práci za situace, bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním došlo ke škodě na majetku zaměstnavatele. V tomto případě může zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci na dobu, než skončí trestní řízení pravomocným rozhodnutím. V tomto případě je zjevná jistá ochrana zaměstnavatele, zejména pro případy, kdy se zaměstnanec vyskytuje v rámci pracovního vztahu na takové pracovní pozici, kde by mohl případně působit zaměstnavateli další škodu. Na druhou stranu je ale, dle mého názoru, toto ustanovení částečně diskriminační, protože právě až pravomocné rozhodnutí soudu může určit, zda zaměstnanec trestný čin spáchal nebo ne. V případě, že soud rozhodne o nevině zaměstnance, dalo by se na převedení zaměstnance na jinou práci za jistých okolností pohlížet jako na bezdůvodné potrestání a zaměstnanci by měl vzniknout nárok na určitou kompenzaci například v podobě doplatku do výše průměrného výdělku podobným způsobem, jak o něm pojednává § 139 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

„...V zájmu správného posouzení, zda krácení dovolené nebo za ni příslušející náhradu mzdy bylo opodstatněné, je soud oprávněn přezkoumávat, zda nepřítomnost zaměstnance v práci byla neomluvenou absencí, či nikoliv. Zaměstnanec může mít právní zájem na tomto určení např. z důvodu hodnocení pracovních výsledků, vyznačení neomluvené absence v pracovním posudku, rozhodnutí o krácení dovolené apod...“

²⁴ §41 zákona č.262/2006 Sb.zákoník práce

4.1.4 Rozvázání pracovního poměru z důvodu porušení pracovní povinnosti

Zaměstnavatel je často okolnostmi donucen položit si otázku, jak se rozejít se zaměstnancem, který například permanentně vykazuje neuspokojivé pracovní výsledky, nesplňuje požadavky, které na něho zaměstnavatel klade, nejsou s ním spokojeni jeho nadřízení a spolupracovníci a co je možná nejhorší, odrazuje zákazníky. Pro tyto případy dává zákoník práce zaměstnavateli jistou možnost, za určitých, jasně stanovených podmínek, dát takovému zaměstnanci výpověď z pracovního poměru. Jedná se například o případy, kdy zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon práce. Spočívá-li nespĺňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, umožňuje zákon zaměstnavateli z tohoto důvodu dát zaměstnanci výpověď²⁵. Z ustanovení zákona vyplývá, že pracovní poměr lze rozvázat výpovědí jestliže zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon své práce. Nespĺňování těchto požadavků v podobě neuspokojivých pracovních výsledků lze ve svém důsledku chápat jako porušení pracovní povinnosti, neboť zákoník práce říká, že základní povinností zaměstnance je pracovat svědomitě a řádně podle svých sil a schopností a současně je zaměstnanec povinen plnit kvalitně a včas pracovní úkoly. Na výše uvedená ustanovení se však může zaměstnavatel, který hodlá zaměstnance propustit z pracovního poměru výpovědí, odvolávat jen v případě, že k porušování pracovní kázně zaměstnancem dochází bez zavinění zaměstnavatele. Současně je podmínkou, aby zaměstnavatel zaměstnance na nedostatečný pracovní výkon písemně upozornil, včetně upozornění na možnost výpovědi a výzvy na odstranění tohoto závadného jednání. Upozornit zaměstnance na porušování pracovní povinnosti musí zaměstnavatel bezprostředně poté, kdy k takovému jednání došlo, a dále v průběhu následujících dvanácti (respektive šesti měsíců u okamžité výpovědi), od prvního porušení pracovní povinnosti v případě, že dochází k opakovanému porušování a zaměstnavatel hodlá dát zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď z pracovního poměru. V těchto případech neposkytuje zaměstnavatel zaměstnanci konkrétní lhůtu k odstranění nedostatku, ale poskytuje lhůtu přiměřenou tak, aby mohlo k nápravě ze strany zaměstnance dojít. Taková výzva potom není

²⁵ §52, písmeno f) zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

právním úkonem, nicméně jejím obsahem musí být zejména to, v čem zaměstnavatel spatřuje porušování pracovních povinností zaměstnancem, kdy k takovému jednání došlo, jaká tím vznikla zaměstnavateli újma, jakou lhůtu, popřípadě formu pro nápravu poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci, datum, podpis zaměstnavatele a případně další skutečnosti. Zaměstnanci musí z výzvy jasně vyplývat, v čem jeho zaměstnavatel spatřuje nedostatky v jeho výkonu práce tak, aby mohl daný nedostatek odstranit. Je-li důvodem pro ukončení pracovního poměru výpovědi ze strany zaměstnavatele porušení pracovní povinnosti, musí být vždy prokázáno zavinění takového porušení. Soudní praxe pak navíc vyžaduje jasné skutkové vymezení výpovědního důvodu tak, aby nebyl zaměnitelný²⁶. Otázkou, na kterou je v této souvislosti nutno odpovědět zůstává, co to vlastně nedostatky v práci jsou. V žádném právním předpise nejsou nijak konkretizovány přesné požadavky na práci zaměstnance, vyjma specifických profesí, a ani by to nebylo prakticky možné. Ve většině případů takové požadavky stanoví zaměstnavatel, a to například v pracovním řádu nebo různými vnitropodnikovými směrnicemi či opatřeními. Požadavky zaměstnavatele také mohou být obsaženy v pracovní smlouvě, mohou vycházet i ze samotného řízení vedoucími pracovníky. Podle své povahy však ani nemusí být ani nijak určeny, jde-li o požadavky, které jsou obvyklé pro určitou práci a jsou proto z tohoto hlediska obecně známé. Podle druhu práce a specifických podmínek, za kterých je určitá práce vykonávána, se mohou požadavky týkat jak duševních, tak i fyzických vlastností zaměstnance, a navíc i jiných skutečností, které mohou mít na plnění pracovních úkolů podstatný vliv. Může tedy jít o požadavky, které se týkají jak určitých odborných znalostí, tak i určitého stupně dovednosti, manuální zručnosti, fyzických vlastností, organizačních a manažerských schopností nebo například pouze charismatu, kterým si zaměstnanec dokáže vynutit při rozzený respekt a zajistit u podřízených požadované pracovní výkony. Zaměstnavatel naproti tomu nemůže rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který sice neuspokojí ve pracovních výsledcích, ale jejich důvod je na straně zaměstnavatele a spočívá například ve špatně organizované práci zaměstnavatelem, neposkytováním pracovních pomůcek potřebných pro výkon práce, ukládaním nepřiměřeného množství práce

²⁶ rozhodnutí Nejvyššího soudu R 39/1969

„...je-li výpovědní důvod podmínován více skutečnostmi, nestačí k jeho uvedení v písemné výpovědi toliko uvedení zákonné skutkové podstaty. K výpovědi o nesplňování předpokladů nebo požadavků je třeba jeho bližšího skutkového odůvodnění, aby nevznikaly pochybnosti o tom, v čem je naplnění zákonného výpovědního důvodu...“

a úkolů, nezajištěním kvalifikační přípravy pro výkon práce nebo neseznámením s příslušnými právními předpisy.

Pokud jde o neuspokojivé pracovní výsledky, kdy zaměstnanec například neplní řádně své pracovní povinnosti, musí jej zaměstnavatel v průběhu posledních dvanácti měsíců písemně vyzvat k jejich odstranění a v písemném sdělení navíc stanovit přiměřenou lhůtu k nápravě. Teprve po splnění těchto podmínek a za předpokladu, že zaměstnanec své závadné jednání neodstraní, může zaměstnavatel takovému zaměstnanci dát výpověď z pracovního poměru. V praxi to tedy následně vypadá tak, že například zaměstnavatel, který dává zaměstnanci výpověď z důvodu podle § 52 písmene f) k 1. červnu 2008 musí prokázat, že v době od 1. června 2007 do 31. května 2008 písemně zaměstnance na neuspokojivé pracovní výsledky upozornil, přesně je vymezil, poskytl mu přiměřenou lhůtu k jejich odstranění, a že zaměstnanec je ve stanovené lhůtě neodstraní. V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, je povinností zaměstnavatele výpověď s touto organizací projednat²⁷.

Výpověď musí být následně zaměstnanci zásadně dána písemně a musí mu být prokazatelně doručena, jinak je neplatná. Musí v ní být uveden nezaměnitelně výpovědní důvod, aby bylo zcela zřejmé který zákonný důvod vedl k rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem. Je nutno opět zdůraznit, že nejdůležitější podmínkou pro platnost výpovědi je existence některého z důvodů, které zákoník práce připouští. Tento důvod musí být ve výpovědi vždy uveden a dostatečně a nezaměnitelně konkretizován.

Zákoník práce však také pamatuje na situace, za kterých je zaměstnavateli zakázáno dát zaměstnanci výpověď²⁸. Tento zákaz platí například v situaci, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, účastní se vojenského cvičení, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou nebo kdy je zaměstnanec pracující v noci lékařem dočasně uznán neschopným vykonávat práci v noci. Mimo tyto taxativně vyjmenované situace jsem přesvědčen, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď například pro nadbytečnost, jestliže zaměstnavatel má možnost zaměstnance dále zaměstnávat, i když v rozporu s pracovní smlouvou, tedy například v jiném místě, než které bylo sjednáno jako místo výkonu práce. Zaměstnavatel by proto měl vůči

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

²⁸ §53, odst. 1) zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

zaměstnanci vyčerpat veškeré alternativy, které by umožňovaly pokračování jejich pracovněprávního vztahu a teprve kdyby zaměstnanec nebyl ochoten přistoupit na žádnou z nich, například změnit místo práce, přejít na jinou práci nebo se podrobit rekvalifikaci, mohl by využít tohoto výpovědního důvodu. Pokud by tedy zaměstnavatel měl volné pracovní místo, které by mohl zaměstnanec zastávat po rekvalifikaci, musí mu zaměstnavatel toto místo nabídnout, jinak by výpověď nebyla platná. Za rekvalifikaci přitom není možné považovat takové získání schopností a kvalifikace, ke kterému lze dojít jen na základě nesplnitelných nebo velmi obtížně splnitelných podmínek. Takovou podmínkou může být například absolvováním školy, vyučení v oboru a podobně. Povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci jiné místo však zaniká v případech, kdy sice má volná pracovní místa, ale jen taková, která nemůže zaměstnanec vykonávat s ohledem na svůj zdravotní stav, pro své omezené schopnosti nebo pro nedostatek kvalifikace, pokud požadovanou kvalifikaci nelze získat rekvalifikací.

4.1.5 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je krajním prostředkem ochrany proti porušení pracovní povinnosti. V této souvislosti je důležité předeslat, že zaměstnavatel může tento nástroj použít jen ve výjimečných případech a navíc pouze z důvodů²⁹, které jsou v zákoníku práce taxativně vyjmenovány. Okamžité zrušení pracovního poměru je upraveno v § 55 zákoníku práce. Zákoník práce jasně říká, že zaměstnavatel může pracovní poměr zrušit jen výjimečně a za určitých

²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1760/2002, ze dne 4.3.2003 v souvislosti s rozsudkem Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2475/99, ze dne 7.12.2000 a s rozsudkem Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 3 Cdon 946/96, ze dne 14.10.1996

„...důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být v písemném okamžitě zrušení pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou druhého účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit, tj. který zákonný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. Skutečnosti, které byly důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, postačí lze-li výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen. Výklad projevu vůle (§ 240 odst. 3 zák. práce) může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projevováno; pomocí výkladu projevu vůle nelze "nahrazovat" nebo "doplňovat" vůli, kterou zaměstnavatel v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale kterou neprojevil...“

podmínek. Může k tomu dojít pouze ze dvou důvodů. Jedním z nich je případ, kdy zaměstnanec poruší pracovní povinnost zvláště hrubým způsobem. Tato stručná formulace zdá se být velmi jasná, ale v konkrétních případech je často velmi složité najít onu hranici mezi porušením pracovní povinnosti a porušením pracovní povinnosti hrubým způsobem. Pohledy stran na míru závažnosti porušení pracovní povinnosti se budou pravděpodobně diametrálně lišit a v případě sporu bude muset o míře závažnosti rozhodnout soud³⁰. Naproti tomu druhý důvod, umožňující zaměstnavateli okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, je provázán na pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, a to pokud je zaměstnanec odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců a nebo byl-li pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin na dobu delší než 1 rok. V tomto případě je tedy podmínka, na základě které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, jasně definována.

Okamžitě může zaměstnavatel se zaměstnancem zrušit pracovní poměr jen do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k propuštění dozvěděl nebo, pracuje-li zaměstnanec v cizině do 2 měsíců ode dne, kdy se z ciziny vrátí. Tyto lhůty se automaticky prodlužují v případě, že porušení pracovních povinností šetří jiný orgán, a to o další 2 měsíce ode dne, kdy bylo šetření skončeno. Důvody lze však uplatnit nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.

4.2 Jiné prostředky ochrany zaměstnavatele proti porušování pracovních povinností zaměstnanci

Může nastat situace, na kterou nelze jednoznačně aplikovat ustanovení obsažená v zákoníku práce. Například ustanovení upravující výkon jiné výdělečné činnosti³¹ nelze použít u zaměstnance, který ve skutečnosti takovou činnost nevykonává, ale přitom se stane například společníkem konkurenční společnosti. Je zřejmé, že i když v této společnosti přímo nevykonává činnost, která souvisí s činností zaměstnavatele, může se zaměstnavatel důvodně domnívat a zároveň obávat, že zaměstnanec nebude mít dostatečnou motivaci vykonávat svoji práci řádně, ba naopak, mohl by svým

³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 706/2003, ze dne 2.9.2003

³¹ §304 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

pracovním výkonem i cíleně škodit. Zaměstnavatel proto může, dle svého názoru oprávněně, po zaměstnanci požadovat, aby se účasti v takovéto společnosti zdržel nebo aby ukončil svůj pracovněprávní vztah se svým stávajícím zaměstnavatelem. Jestliže zaměstnanec takové podmínky nesplní, pak se domnívá, že může nas touto pit výpovědní důvod pro výpověď danou zaměstnavatelem podle § 52, písmene f) zákoníku práce, kde je mimo jiné uvedeno jako výpovědní důvod: „... *nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce...*“³². Nesplnění požadavků pro řádný výkon práce pak spatřuji v jednání zaměstnance, které je v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, přičemž jednání v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele je jednou ze základních povinností zaměstnance³³. Proto jsem přesvědčen, že není podmínkou, aby ze strany zaměstnance došlo k negativnímu jednání vůči svému zaměstnavateli, stačí pouze, že zaměstnanec nespĺňuje kriteria stanovená zaměstnavatelem pro dané pracovní místo.

4.3 Formy škod způsobených v souvislosti s porušováním pracovních povinností a ochrana zaměstnavatele proti nim

4.3.1 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu

Není mezi zaměstnavateli příliš rozšířené povědomí, že zaměstnavatel může vůči zaměstnanci uplatnit právo na náhradu škody, která mu vznikla v souvislosti s nezákonným jednáním zaměstnance. Nicméně podle ustanovení zákoníku práce zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním³⁴. Porušení pracovní povinnosti musí být zaviněné, což znamená, že zaměstnanec nespĺnil svou povinnost vědomě nebo ji splnit zapomněl, přičemž vždy musí jít o takové pracovní povinnosti, s nimiž byl seznámen nebo jejichž znalost se předpokládá. Základní povinnosti, jako například dodržování a využívání pracovní doby, zákaz požívání alkoholu v pracovní době a další, jsou taxativně vyjmenovány

³² § 52, písmeno f) zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

³³ § 301 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

³⁴ § 250, odst. 1) zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

v zákoníku práce, mohou být uvedeny pracovní smlouvě, pracovním řádu, kolektivní smlouvě, směrnicích zaměstnavatele a dalších vnitřních předpisech a zabezpečují se v převážné míře pomocí příkazů vedoucích pracovníků. O porušení pracovní povinnosti jít nemůže, jestliže zaměstnanec nesplnil povinnosti, které nevyplývají ze sjednaného druhu práce (pracovní náplně), nebo jestliže nesplnil příkaz k výkonu práce ohrožující život a zdraví jeho nebo jiných osob. V zájmu stran smluvního vztahu je tedy pro případ budoucích sporů vždy rozumnější, jsou-li jejich vzájemná práva a povinnosti sjednány v pracovní smlouvě, obsahuje-li je pracovní řád nebo jiné dohody či vnitropodnikové předpisy. Problém nastává, a současně je v rozporu se zákonem, když se někteří zaměstnavatelé snaží v zájmu udržení pracovní kázně ve vlastních předpisech nebo opatřeních přímo konkretizovat stupeň porušení pracovní kázně a přiřazovat k nim různá opatření nebo tresty, jako je například pokuta, finanční sankce, srážky ze mzdy a podobně. Zaměstnavatel totiž nemůže svévolně uvedené a podobné sankce zavádět, protože zákoník práce je nepřipouští, a to i kdyby byly sjednány v kolektivní smlouvě nebo stanoveny příkazem zaměstnavatele. V této části by takové opatření bylo neplatné.

4.3.2 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat, aby se podílel na náhradě vzniklé škody pokud tato vznikla v souvislosti s tím, že zaměstnanec nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by jí tím zabránil nebo neupozornil vedoucího zaměstnance na hrozící škodu. Výši náhrady škody určuje zákon podílem v rozsahu přiměřeném okolnostem, pokud není možno škodu nahradit jinak. V tomto případě je důvodné se domnívat, že téměř vždy bude muset o výši takového plnění rozhodovat soud.

4.3.3 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

Zaměstnavatel může na zaměstnanci uplatňovat také náhradu škody podle sjednané dohody o odpovědnosti uzavřené za účelem ochrany svěřených hodnot za situace, kdy zaměstnavatel zjistí na těchto hodnotách schodek, tedy v povědomí lidí tak

rozšířené „Manko“. Dohodu se zaměstnancem musí zaměstnavatel vždy uzavřít písemně a zaměstnanci musí při tom být nejpozději v den podpisu takové dohody 18 let. Zaměstnanec se může odpovědnosti za vzniklou škodu zprostit zcela nebo zčásti, pokud prokáže, že schodek vznikl zcela bez jeho zavinění nebo jen zčásti jeho zaviněním. Zaměstnanec může také od dohody za určitých podmínek písemně odstoupit, dohoda potom automaticky zaniká dnem skončení pracovního poměru. Je však třeba si uvědomit, že případného dopadu takové dohody se zaměstnanec nezproští ani ve chvíli, kdy již není v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem. Bylo by tedy naivní se domnívat, že ukončením pracovního vztahu zaniká i odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou za jeho trvání. Zaměstnavatel ale má i možnost vymáhat úhradu schodku na svěřených financích, zbožích, ceninách nebo hodnotu nevrácených svěřených pracovních nástrojů, ochranných prostředků a jiných podobných předmětů na zaměstnanci občanskoprávní cestou, tedy úplně mimo pracovněprávní vztah.

4.3.4 Odpovědnost za škodu vzniklou výrobou zmetku nebo vadnou službou

Zaměstnavateli může vzniknout, a také často vzniká, škoda vyrobením zmetku (vadného výrobku) nebo špatně provedenou službou zaměstnancem při výkonu jeho práce. Skutková podstata odpovědnosti zaměstnance za zmetek je od 1.1.2007 minulostí, neboť tato úprava byla z nového zákoníku práce vypuštěna, oproti předchozí úpravě obdrží mzdu, avšak za vzniklou škodu bude odpovídat podle zásad obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu. Protože se jedná o porušení pracovní povinnosti je zaměstnanec, který z nedbalosti zaměstnavateli takovou škodu způsobil, povinen nahradit náklady vynaložené na materiál a suroviny, popřípadě na nutné opravy zmetku i stroje, jestliže jej při výrobě zmetku poškodil, a to až do částky rovnající se čtyřnásobku jeho průměrného, měsíčního výdělku. Zaměstnanec se této povinnosti zproští, bylo-li mu například po oznámení závady na stroji uloženo pokračovat v práci. Pokud však skutečná škoda za zmetek nepřesahuje stanovenou maximální hranici k její náhradě, je zaměstnavatel oprávněn požadovat vůči zaměstnanci náhradu do výše skutečné škody. Do výše náhrady škody může

také zasáhnout soud, který je oprávněn její výši přiměřeně snížit³⁵. Na druhou stranu, byla-li škoda způsobena v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek, hradí zaměstnanec skutečnou škodu bez ohledu na její výši.

4.3.5 Odpovědnost za škodu vzniklou pozdním příchodem

Pozdní příchody a nevyužívání pracovní doby představují pravděpodobně nejčastější formy porušování pracovních povinností. Zaměstnanci si však často neuvědomují, že i tímto způsobem může vzniknout zaměstnavateli škoda a s ní související odpovědnost zaměstnance za ni. Například tím, že zaměstnanec přišel do práce pozdě, nebo nepřišel vůbec, porušil pracovní povinnost a v důsledku toho vznikla zaměstnavateli škoda, která může mít několik forem. Může dojít k situaci, kdy v příčinné souvislosti s pozdním příchodem zaměstnance se nepodařilo zaměstnavateli v termínu zajistit výrobu, následně se opozdil s dodávkou výrobků a zaplatil penále nebo smluvní pokutu, popřípadě musel za zaměstnance zajistit náhradu nebo převést jiného zaměstnance na jeho prázdné pracovní místo. V tomto případě by náhradu škody představoval výdělek ve výši průměrného platu nebo mzdy, které zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci zastupujícímu za nedbalého zaměstnance. Mnohem vyšší škoda by ale mohla vzniknout ve chvíli, kdyby zaměstnavatel musel zastavit výrobu, protože například zaměstnanec opustil výrobní linku, provoz apod. Škoda by porušením pracovní povinností zaměstnancem mohla vzniknout i třetí osobě, náhrada škody by ale i tak byla řešena mezi zaměstnavatelem a poškozenou třetí osobou, následně potom mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, neboť zaměstnavatel ze zákona odpovídá za jednání svých zaměstnanců při výkonu jejich práce (samozřejmě ne za veškeré jeho projevy vůle). Nemůže tak vůči třetím

³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2172/2002, ze dne 7.5.2003

„... vytvoří-li zaměstnavatel svou nečinností prokazatelně takovou situaci, která zaměstnanci umožní - nikoli ojedinele, nýbrž soustavně a po delší dobu - působit zaměstnavateli škodu úmyslným jednáním v rozporu s povinností řádně hospodařit s prostředky jemu svěřenými, jedná se o porušení preventivní povinnosti zaměstnavatele soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám. Protože za uvedených okolností může být škoda zčásti způsobena také zaměstnavatelem (byť z nedbalosti), je třeba i těchto případech individuálně vzhledem k okolnostem daného případu posoudit podle ustanovení § 172 odst. 2 a § 179 odst. 4 zák. práce poměr odpovědnosti zaměstnance (úmyslného škůdce) a zaměstnavatele tak, aby forma a stupeň jejich zavinění našly ve stanoveném rozsahu odpovědnosti své přiměřené vyjádření...“

osobám odpovědnost přenést na své zaměstnance, následně však může plnění, které měl vůči třetí osobě, požadovat po zaměstnanci.

4.3.6 Odpovědnost za škodu vzniklou bezdůvodným obohacením zaměstnance na úkor zaměstnavatele

Za určitý způsob porušení pracovní povinnosti je také možno považovat bezdůvodné obohacení zaměstnance na úkor zaměstnavatele. Zákoník práce oproti předchozí úpravě bezdůvodné obohacení nijak konkrétně neřeší, ale za tímto účelem odkazuje³⁶ na ustanovení občanského zákoníku³⁷. Majetkový prospěch (bezdůvodné obohacení) lze nabýt jednak plněním bez právního důvodu, jakým může být například omylem vyplacená částka zaměstnavatelem nebo plněním z neplatného právního úkonu, jako například poskytnutí odměny z dohody o pracovní činnosti, která nebyla sjednána písemně, a je proto neplatná. Na straně zaměstnance je nejčastěji bezdůvodné obohacování reprezentováno v podobě finančních částek, přičemž v praxi je představuje zejména přeplatek na mzdě, následně pak neoprávněná náhrada škody za pracovní úrazy nebo vyšší cestovní náhrady. Neoprávněně vyplacené finanční částky může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat jen tehdy, když zaměstnanec věděl nebo musel za určitých okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to ve lhůtě tří let od jejich výplaty. Po uplynutí této lhůty nárok na vrácení zanikne. Částky vrací zaměstnanec jen tehdy, jestliže při jejich přijetí nebyl v tak zvané dobré víře. Určujícím momentem, ke kterému se posuzuje zda zaměstnanec byl v dobré víře či nikoliv, je okamžik, kdy přijal neoprávněně vyplacenou částku. Pokud byl zaměstnanec v dobré víře, není zaměstnavatel oprávněn vymáhat na něm neoprávněně mu přiznané a vyplacené finanční částky. Není to dokonce možné ani v tom případě, kdy se o tom dozvěděl zaměstnanec později, nebo kdy s ohledem na další skutečnosti musel později předvídat, že přijal finanční prostředky buď neurčené správně nebo že mu byly vyplaceny v důsledku omylu ze strany zaměstnavatele. Takovými finančními prostředky mohou být náhrady škody, cestovní náhrady a jiné. Také se může stát se, že zaměstnanec na výplatní listině podepíše přijetí menší, správné, částky, než té, která mu byla ve

³⁶ §324 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

³⁷ zákon č. 40/1964 Sb. Občanský zákoník v platném znění

skutečnosti vyplácena. V tomto případě by asi jen těžko mohlo být usuzováno, že v dobré víře byl, na druhou stranu by bylo pravděpodobně dosti složité prokázat mu, že vyšší částku přijal. Stejně tak je tomu tehdy, jestliže znal nebo měl znát předpis, podle kterého je mu přeplacená částka z pracovního poměru vyplácena. U jiných zaměstnanců bude nutné tyto skutečnosti individuálně zkoumat. Může také nastat situace, že zaměstnanec dostane zálohu na mzdu a následně ukončí pracovní poměr aniž by odpracoval dobu, na kterou zálohu čerpal nebo má neomluvenou absenci. I v těchto případech se bezdůvodně obohatil, neboť nebyl v dobré víře. Musel si být vědom toho, že jde jen o zálohu, která bude vyúčtována teprve později.

Bezdůvodně obohatit se může také zaměstnanec, kterému zaměstnavatel vyplatí v souladu s ustanovením zákoníku práce odstupné³⁸. Na odstupné mají nárok všichni zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozváže pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů nebo dohodou z týchž důvodů. Odstupné je však povinen vrátit zaměstnanec, pokud nastoupí opět do zaměstnání u dosavadního (tedy původního) zaměstnavatele. Tuto povinnost má i v případě, uzavře-li s tímto zaměstnavatelem dohodu o provedení práce. Odstupné zaměstnanec vrací, nastoupil-li do zaměstnání před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného a v tom případě je povinen vrátit jej zaměstnavateli v plné výši nebo jeho poměrnou část. Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby, která je specifikovaná v § 68, odstavci 1) zákoníku práce.

³⁸ §67 zákona č.262/2006 Sb. zákoník práce

5. Právní praxe související s pracovními povinnostmi a pracovním řádem

5.1 Nejčastější způsoby porušování pracovních povinností v pracovněprávních vztazích

5.1.1 Nevyužívání pracovní doby

Nevyužívání pracovní doby zaměstnancem přináší zaměstnavatelům skrytě obrovské ztráty. V této souvislosti je však nadmíru důležité položit si otázku, jakou měrou se jedná vlastně o porušování pracovních povinností ze strany zaměstnanců a na druhé straně, jaký podíl má na této skutečnosti zaměstnavatel, který je povinen zaměstnanci přidělovat práci, potažmo vedoucí pracovník, jehož základní povinností je řídit a kontrolovat práci podřízených pracovníků a také ji co nejlépe organizovat. Nevyužívání pracovní doby, respektive produktivitou práce se celosvětově zabývá celá řada studií. V České republice takovou studii zveřejnila v roce 2004 například renomovaná společnost Czipin & Proudfoot Consulting, která se výzkumem produktivity práce zabývá dlouhodobě. Z této studie vyplývá, že zaměstnanci v českých firmách pro své zaměstnavatele nepracují téměř 40% z osmihodinové pracovní doby. Přitom čeští zaměstnanci paradoxně stráví v práci nejvíce času v porovnání se zaměstnanci v jiných evropských zemích. Velkou pozornost si ale zaslouží rozbor příčin, které vedou k nízké produktivitě práce. Ze zmíněné studie totiž vyplývá, že ze 77% je vina na straně managementu, z toho 43% představuje špatné řízení a plánování a 34% nedostatečný dohled nad prací zaměstnanců. Z toho tedy vyplývá, že většina českých managerů se věnuje strategickému plánování a rozvoji svých společností, toku financí a podobným záležitostem a spoléhají na to, že zaměstnanci disponují dostatečnými schopnostmi a loajalitou, že budou samostatně a naplno vykonávat svoje pracovní povinnosti. Také zhoršená komunikace je další příčinou nižší produktivity práce v tuzemských společnostech. Tento fakt následně vede ke snížení skutečně odpracované doby o téměř 30 dnů v roce. V zahraničí přitom bývá jako hlavní důvod nízkých výkonů na pracovištích uváděno nedostatečné plánování. Důvodem špatné komunikace v našich

společnostech velice často bývá úzké zaměření jednotlivých oddělení, která se vyvíjejí zcela specificky a nezávisle na ostatních a v rámci společnosti spolu málo nebo nedobře spolupracují. Příčinou špatné komunikace přitom bývá jednak nevyužívání dostupných technologií, ale paradoxně také na druhou stranu jejich zneužívání, jako například zbytečné mailování s lidmi, kteří sedí ve vedlejší místnosti. Je třeba zdůraznit, že firemní komunikace je v každém případě řízený proces, který svým jednáním ovlivňuje v první řadě vedení podniku a tady je opět namístě zdůraznit, že se jedná v podstatě o povinnost zaměstnavatele.

Samozřejmě nejen na straně managementu je vina, také zaměstnanci vědomě porušují své pracovní povinnosti tím, že nevyužívají svoji pracovní dobu k výkonu práce, ale například k vyřizování svých soukromých záležitostí nebo prostě jen k zábavě. Je proto zajímavé sledovat, jak se vyvíjí návštěvnost různých internetových serverů v určitých časech. Sledoval jsem ve stejný čas po dobu jednoho měsíce žebříčky návštěvnosti internetového serveru³⁹, který se specializuje na monitoring návštěvnosti jednotlivých domén a sestavuje jejich žebříčky a byl jsem velmi překvapen, že největší návštěvnosti je možno vysledovat v době od 7. hodiny do 9. hodiny a následně mezi 11.-13. hodinou. Obrovské je potom číslo představující počet návštěvníků, které se běžně pohybuje okolo 900.000. Většinou obsazovaly první příčky servery, jejichž obsahem byla pornografie, a tak se domnívám, že je více než jisté, že obrovské množství zaměstnanců část své pracovní doby nevyužívá k plnění svých pracovních povinností ale ke své „zábavě“. Z toho tedy zároveň vyplývá, že velmi častým způsobem porušování pracovních povinností je zneužívání technických prostředků zaměstnavatele zaměstnancem.

5.1.2 Zneužívání telekomunikační a výpočetní techniky pro vlastní potřebu

S rychlým rozvojem technologií a techniky samotné se objevuje také celá řada specifických problémů, které zaměstnavatelé nedokázali a také ani nemohli v prvopočátku předpokládat. Pravděpodobně dnes není mnoho společností, které by pro svoji činnost nepoužívaly výpočetní techniku, potažmo připojení na internet

³⁹ Navrcholu.cz, monitoring návštěvnosti [online]. 2007[cit. 2007-11-02]. Dostupné na WWW: <<http://www.navrcholu.cz>>.

a pravděpodobně se mezi nimi nenajde ani jedna, kde by ke zneužití takových technických prostředků nikdy nedošlo. Zneužívání je třeba spatřovat v takovém jednání zaměstnance, kdy namísto toho, aby využíval pracovní dobu prací pro svého zaměstnavatele, tráví tento čas „surfováním“ po internetu za účelem zábavy nebo vlastního prospěchu, nebo píše e-maily svým přátelům. Nemusí se ale vždy jednat pouze o připojení k internetu, již samotné používání počítače pro jiné účely, než pro které je zaměstnavatel svým zaměstnancům svěřil je zneužitím výpočetní techniky⁴⁰ a tím i porušením pracovní povinnosti. Já osobně spatřuji v tomto jednání značné nebezpečí, protože tímto způsobem může zaměstnanec ohrozit nejen počítačové vybavení zaměstnavatele, ale zejména jeho data, která jsou ve většině případů nenahraditelná. Z tohoto pohledu je škoda vzniklá zneužitím pracovní doby téměř zanedbatelná v porovnání se škodou, která může vzniknout ztrátou nebo zneužitím dat. Škoda zaměstnavateli může vzniknout i tím, že si zaměstnanec do počítače nainstaluje nelegální software a při případné kontrole je odpovědnost a případná sankce přenesena na zaměstnavatele. Ten může následně proti zaměstnanci uplatnit právo na náhradu škody vůči zaměstnanci občanskoprávní cestou.

Další problém potom představuje zneužívání telekomunikační techniky v podobě telefonování pro soukromé účely na účet zaměstnavatele. Jedná se o velmi časté a těžko postižitelné porušování pracovních povinností, jehož výskyt je možno zaznamenat v souvislosti s rozvojem telefonní sítě, která pronikla až na jednotlivá pracoviště a bez níž si dnes ani nelze pracovní proces představit. Zneužívání telefonů je velmi rozšířené a spočívá v jednání zaměstnance, při kterém si vyřizuje své vlastní záležitosti pomocí telefonu zaměstnavatele. Pomineme-li, že dochází k opotřebení telefonního přístroje zaměstnavatele, vzniká mu největší škoda hlavně v podobě zvýšených poplatků za telefonní služby a promarněnou pracovní dobou zaměstnance.

5.1.3 Používání mobilních telefonů v pracovní době

V dnešní době snad není zaměstnanec, který by nevlastnil mobilní telefon. Tyto přístroje, jako symboly moderní doby, se postupně stávají noční můrou zaměstnavatelů, neboť jejich používání k soukromým hovorům v průběhu pracovní

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

doby se stává samozřejmostí a velice by mne zajímalo, jestli nám nějaká studie v budoucnu odhalí, kolik času z pracovní doby stráví zaměstnanci vyřizováním svých soukromých hovorů. Porušení pracovních povinností je možno v tomto případě spatřovat nejen v nevyužívání pracovní doby zaměstnancem k práci pro zaměstnavatele, ale také jako rozpor s oprávněnými zájmy zaměstnavatele v tom smyslu, že takový zaměstnanec, který například pracuje ve službách a ve chvíli, kdy má obsloužit zákazníka telefonuje a nevěnuje si ho, může zaměstnavateli způsobit škodu zhoršením jeho pověsti mezi zákazníky a jejich následným úbytkem. Také z pohledu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci může být telefonování při výkonu práce velmi nebezpečné. Vždy mne šokuje například pohled na řidiče autobusu plného lidí, který drží v jedné ruce telefon a řídí se ulicemi plných aut.

5.1.4 Kouření v pracovní době

Kouření je obecně velice rozšířeným zlozvykem, představujícím problém s celospolečenským dopadem. Pro zaměstnavatele je to zejména zvýšená nemocnost zaměstnanců a také promarněná, nezanedbatelná, část pracovní doby. Závažnost tohoto zlozvyku podtrhuje fakt, že se jím zabývá i zákoník práce, který ukládá zaměstnavatelům povinnost zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích⁴¹, stanoveného zvláštními právními předpisy⁴² a zaměstnancům přímo zakazuje kouřit na pracovištích, pokud jsou přítomni nekuřáci⁴³. Zvláštní zákon zakazuje zaměstnancům kouřit na pracovištích, kde jsou pořádána pracovní jednání, to tedy znamená, že platí na tomto pracovišti automatický zákaz kouření, aniž by jej zaměstnavatel musel zvlášť stanovovat. Zaměstnavateli žádný zákon neukládá povinnost zřizovat pro zaměstnance kuřárny nebo kuřácké koutky. Na druhou stranu, pokud je zaměstnavatel tak tolerantní a kouření strpí, musí kuřákům prostor vyhradit a viditelně jej označit. Pravděpodobně je to pro zaměstnavatele schůdnější řešení, protože se tak vyhne případným konfliktům a navíc získá jakousi kontrolu nad kuřáky. Pokud však je zaměstnavatel zapříisáhlým bojovníkem proti kouření,

⁴¹ §103, odst. 1), písmeno l) zákona č.262/2006 Sb. zákoník práce

⁴² zákon č.379/2005 Sb. o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů

⁴³ §106, odst. 4) písmeno e) zákona č.262/2006 Sb. zákoník práce

uplatňujícím absolutní zákaz tohoto zlozvyku a zaměstnanci takový zákaz porušují, jedná se v podstatě současně o porušování pracovních povinností. Takové porušování je možno spatřovat nejen v tom, že kuřáci jednají v rozporu s právními předpisy a kouří v prostorách, kde je to zakázáno, ale i v tom, že zaměstnanec nevyužívá řádně svoji pracovní dobu a jedná tak v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, protože jednoduchými počty je možno dojít k závěru, že když vykouření jedné cigarety trvá zhruba 10 minut a průměrný kuřák vykouří za pracovní dobu 5-10 cigaret, dojdeme k závěru, že zaměstnaný kuřák „prokouří“ denně zhruba 50-100 minut ze své pracovní doby. Navíc přičteme-li k tomuto času ještě výše zmiňovanou produktivitu práce, myslím, že zaměstnavatelé by měli přinejmenším zpozornět. Také jsem přesvědčen, že není třeba pochybovat o tom, že v souvislosti s kouřením dochází k porušování pracovních povinností téměř na všech pracovištích a to denně.

5.1.5. Požívání alkoholických nápojů na pracovišti nebo práce pod jejich vlivem

Co se alkoholu na pracovišti týče, myslím, že se jedná o jeden z nejhorších případů porušení pracovní povinnosti, neboť jednání pod vlivem alkoholu na pracovišti může být velice nebezpečné a to zejména u některých profesí. Neuvěřitelné se v poslední době zdají zprávy o řídicích hromadné dopravy s několika promile alkoholu v krvi. Přitom opět zákoník práce zaměstnancům přímo ukládá povinnost nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště a nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele⁴⁴. Zákaz požívání alkoholu se samozřejmě vztahuje i na přestávky v práci poskytované zaměstnavatelem na jídlo a oddech. Zaměstnanec tedy nesmí konzumovat alkoholické nápoje například ani během oběda v restauraci (i když se v tu chvíli nenachází na pracovišti a přestávka na jídlo a oddech se nezapočítává do pracovní doby), neboť by po skončení přestávky nastupoval pod vlivem alkoholu na pracoviště. Zákaz požívání alkoholických nápojů se vztahuje i k mimopracovní době, pokud by vliv alkoholu mohl přetrvávat až do doby nástupu do

⁴⁴ §106, odst.4), písmeno e) zákona č.262/2006 Sb. zákoník práce

práce. Pokud by zaměstnanec hodlal například nastoupit na ranní směnu pod vlivem opilosti přetrvávající z předcházejícího večera nebo noci, je právem i povinností jeho nadřízeného toto nepřipustit. Existuje však v tomto případě určitá výjimka. Zákaz požívání alkoholických nápojů se totiž zcela nevztahuje na zaměstnance v horkých provozech, jako jsou například hutě, slévárny atd., pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu. V horkých provozech může být požíváno nízkostupňové pivo, čili pivo se sníženým obsahem alkoholu, které má nejvýše 1,2 objemových procent alkoholu nebo pivo nealkoholické. Zaměstnanci v horkých provozech tedy nemohou konzumovat běžné výčepní pivo nebo ležák, ale jen pivo, jež se v souladu s dřívější a dodnes obecně zažitou praxí označuje jako tzv. „osmička“ nebo „sedmička“. Stejně tak není možno tento zákaz vztahovat na zaměstnance, u nichž je požívání alkoholických nápojů součástí plnění pracovních úkolů nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno⁴⁵. Alkohol tedy mohou požívat v pracovní době například degustátoři a sládci, všichni uvedení však samozřejmě s určitou mírou a v určitém množství. Spornou je naproti tomu otázka, jak pohlížet na konzumaci alkoholu u takových zaměstnanců, kterými jsou například zástupci různých společností při slavnostních přípitech, například po uzavření kontraktu apod. Je společensky téměř nemožné takový přípitek odmítnout, na druhou stranu by takový zaměstnanec neměl zneužít situace a snažit se vypít co se dá, tak, jak se to často děje.

V přímé souvislosti s touto povinností zaměstnanců nepožívat alkoholické nápoje na pracovištích a v pracovní době je oprávnění zaměstnavatele kontrolovat, zda nejsou zaměstnanci pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. Většinou se provádí tzv. orientační dechová zkouška a při pozitivním nálezu i vyšetření alkoholu v krvi. První zjišťování provádí obvykle bezpečnostní technik nebo k tomu určený pracovník zaměstnavatele, druhé již pouze lékař. Neuposlechnutí pokynu vedoucího zaměstnance podrobit se zkoušce na alkohol, jakož i samozřejmě pozitivní nález zjištění přítomnosti alkoholu v krvi, může být hodnoceno jako závažné porušení pracovní povinnosti a zaměstnavatel by mohl z tohoto důvodu dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru a v závažnějších případech by mohl i se zaměstnancem zrušit pracovní poměr okamžitě.

Výkon práce pod vlivem alkoholu se může pro zaměstnance negativně projevit i v oblasti odškodňování pracovních úrazů. Zaměstnavatel se zcela zproští odpovědnosti

⁴⁵ § 106, odst. 4), písmeno e) zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem, prokáže-li, že škoda byla způsobena tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo pokyny k jejich zajištění, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány nebo škodu si přivodil postižený zaměstnanec svou opilostí nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit, a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody. Jinak se zaměstnavatel zproští odpovědnosti částečně, prokáže-li se, že postižený zaměstnanec porušil svým zaviněním předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen, a že toto porušení bylo jednou z příčin škody. Navíc, zaměstnanec se vystavuje nebezpečí, že pokud by po něm zaměstnavatel oprávněně požadoval náhradu škody, byl by povinen hradit škodu skutečnou a ne pouze její výši omezenou čtyřapůlnásobkem jeho mzdy nebo platu.

5.2 Mezi zaměstnavateli rozšířené způsoby kontroly pracovních povinností zaměstnanců a řešení jejich porušování

Ze strany zaměstnavatelů jsou často praktikovány různé způsoby, jejichž pomocí řeší případné přestupky zaměstnanců na poli pracovních povinností, a to od zákonných postupů, až po způsoby, které zákon přímo zakazuje. V praxi se nezákonné způsoby takových řešení uplatňují spíše u soukromých společnostech, zejména potom těch, které zaměstnávají menší počet zaměstnanců a kde vedení společnosti, často reprezentované přímo vlastníkem, je v přímém kontaktu s jednotlivými zaměstnanci. Naproti tomu u velkých zaměstnavatelů je většinou postupováno v souladu s ustanoveními zákona nebo jiných norem, určité nezákonné způsoby je však možno nalézt i zde, a to zejména v podobě psychického vydírání či útlaku, který je obecně znám pod pojmem „bossing“.

Praktiky některých zaměstnavatelů, pomocí kterých řeší různé přestupky zaměstnanců proti pracovním povinnostem v rozporu se zákonem, a často také v rozporu s dobrými mravy, mají své kořeny mimo jiné i v minulosti, protože pracovní právní vztahy v období normalizace byly charakterizovány nerovností mezi

zaměstnavatelem a zaměstnancem, zaměstnavatelé často vystupovali direktivně a za pomoci různých forem nátlaku dokázali zaměstnance donutit neodporovat nijak jejich rozhodnutím nebo nařízením. S pocitem jisté nadvlády a výsadnějšího postavení jednají i dnes někteří zaměstnavatelé se svými zaměstnanci nepřipustně, používají nezákonné formy trestů a přitom si vůbec nedokáží uvědomit, že bez jejich zaměstnanců by často nebylo ani jejich společností. Na této situaci se v nemalé míře podepisuje i špatné povědomí zaměstnanců o jejich právech, stejně tak ale i zaměstnavatelů, kteří se často domnívají, že mají více práv než tomu je ve skutečnosti. Tak je tomu například s dosti rozšířeným mýtem, že zaměstnavatel, který z podstaty pracovněprávního vztahu vyplácí zaměstnanci mzdu, plat nebo odměnu, má právo uložit zaměstnanci za porušení pracovní povinnosti různé pokuty, tady srážky z příjmu a přitom právě srážky z příjmu mohou být provedeny jen v případech stanovených zákonem, po dohodě se zaměstnancem nebo k uspokojení jeho závazků⁴⁶. To, že zaměstnavatelé často překračují svá oprávnění a zaměstnanci se tomu účinně nebrání vychází ze skutečnosti, že zaměstnanci jsou na svých zaměstnavatelích často existenčně závislí, také v případě sporu si nemohou dovolit platit drahé zastupování advokátem a v neposlední řadě i vymahatelnost práva se jeví mnoha zaměstnancům jako nedostatečná, i když já osobně se domnívám, že speciálně v tomto ohledu konají soudy velice rychle a ve většině případů se přiklánějí na stranu zaměstnanců, kteří jsou považováni za slabší protivníky a jsou proto při soudních sporech protěžováni. A jaké způsoby řešení při porušení pracovních povinností tedy zaměstnavatelé používají? Jsou to převážně tyto.

5.2.1 Napomenutí nebo výtka

Napomenutí nebo výtka je pravděpodobně nejčastěji používaným způsobem, kterým zaměstnavatel jednak vyjadřuje svoji nespokojenost s určitou činností nebo chováním zaměstnance v průběhu pracovního procesu a současně zaměstnavateli umožňuje, v případě, že zaměstnanec v tomto závadném jednání pokračuje, navázat dalším postihem, jakým je například výpověď z pracovního poměru. Napomenutí nebo výtka mohou zaměstnavatelé uplatňovat vůči zaměstnancům pomocí svých

⁴⁶ § 146 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

vedoucích pracovníků. V případech, kdy je chtějí dále využít, například pro následné rozvázání pracovního poměru, musí zaměstnavatelé takové výtky činit v písemné formě a zaměstnanci je doručit. Takové napomenutí nebo výtka je často dostatečným způsobem vyřešení porušení pracovní povinnosti zaměstnancem, protože většina zaměstnanců jsou slušní lidé a je pro ně dostatečným trestem již jen to, že ze strany zaměstnavatele je jim cokoliv vytčeno.

5.2.2 Zákazy a příkazy

Jelikož pracovní proces se v mnoha společnostech neustále mění v závislosti na jejich specifických potřebách, je zcela přirozené, že zaměstnavatelé jsou nuceni sledovat kontinuálně práci svých zaměstnanců a reagovat urychleně na případná porušování pracovních povinností vydáváním různých příkazů a zákazů. To co nebylo možno při nástupu zaměstnance považovat za porušení pracovních povinností, může se jím stát v průběhu trvání pracovněprávního vztahu. Příkladem nám může být používání mobilních telefonů zaměstnanci k soukromým účelům v průběhu pracovní doby, které dnes působí zaměstnavatelům značné potíže a přitom před relativně nedávnou dobou bylo ještě považováno za luxus vlastnictví pevné telefonní linky a nikoho by ani nenapadlo, že telefon si budou zaměstnanci nosit v kapsách až na svá pracoviště a v pracovní době si budou povídat se svými známými nebo psát neustále sms zprávy. Stejným způsobem nás mohou v budoucnu zaskočit i jiné, modernější technologie. Proto je nutné, aby zákony umožňovaly zaměstnavatelům reagovat na podobné změny a nestanovovaly příliš úzké mantinely.

5.2.3 Snížení příjmu formou různých pokut a srážek

Jak jsem již zmiňoval, někteří zaměstnavatelé, zejména zastoupeni malými, soukromými společnostmi, se často uchylují k sankci za porušení pracovní povinnosti v podobě různých druhů finančních srážek z příjmu zaměstnance, nebo také lidově pokut. Tento způsob řešení při porušení pracovní povinnosti ze strany zaměstnance je však velmi problematický, neboť zákon jej neumožňuje, ale naopak stanoví, že srážka z příjmu je možná jen v případech, které jsou taxativně

vyjmenované⁴⁷. Nicméně v praxi někteří zaměstnavatelé aplikují způsob, pomocí kterého se jim daří velice jednoduše tato ustanovení obejít. Využívají tak jednak potřeby uchazeče o zaměstnání získat pracovní místo a také jeho víry, že zaměstnavatel bude do budoucna plnit co ústně slíbí. Dochází následně k tomu, že zaměstnavatel se zaměstnancem sjedná co nejnižší mzdu při podpisu pracovní smlouvy, tzv. „nástupní“ mzdu a je mu slíbeno, že mzda bude dorovnáována odměnami, to v lepším případě, v horším případě penězi vyplácenými tzv. „bokem“, tedy přímo v rozporu se zákonem. V obou případech samozřejmě zaměstnanec nemá jistotu, jestli dosáhne vyššího příjmu, než jaký má ve smlouvě sjednaný. Tento způsob zaměstnavateli skutečně umožňuje legálně kdykoli snížit zaměstnanci jeho „slíbenou“ mzdu a zaměstnanec se tak v podstatě stává i lehko manipulovatelným. V rozporu se zákonem však někteří zaměstnavatelé strhávají svým zaměstnancům různé částky ze mzdy jako pokuty za drobná porušování pracovních povinností. Většinou si tyto praktiky samozřejmě dovolí vůči zaměstnancům, kteří mají strach o svoje místo a navíc jsou ve své pozici dobře nahraditelní.

5.2.4 Bossing

Tento způsob řešení při porušování pracovních povinností sice není typický, ale v tomto případě, zejména ve větších společnostech, uplatňují vedoucí pracovníci bossing jako nástroj proti těm zaměstnancům, o kterých si myslí, že porušují pracovní povinnosti tím, že nepracují tak, jak si oni představují. Bohužel to ještě nemusí znamenat, že zaměstnanec pracuje špatně, protože může jít o subjektivní pohled vedoucího zaměstnance, často zkreslený jistou dávkou antipatie.

A co to vlastně je bossing? V podstatě jde o psychické pronásledování, systematické intrikování a šikanování zaměstnance, který iniciuje a řídí jeho nadřízený zaměstnanec, nebo-li „Boss“, tedy vedoucí pracovník. Cílem jeho počínání je poškodit konkrétního zaměstnance aktivním trvalým psychickým tlakem, respektive znejistět jej, vnuknout mu myšlenku, že pracuje špatně, spolupracovníci jej nemají rádi atd. Dá se říct, že nejde o záležitost zcela neznámou. Vždyť stačí vzpomenout na to, jak si mnohé děti stěžují, že si ve škole na ně učitel tzv. „zasedl“. Bosser se tak

⁴⁷ §146 zákona č.262/2006 Sb. zákoník práce

snaží zaměstnance vyřadit z kolektivu a posléze i z konkrétního zaměstnání mimoprávní cestou. Charakteristickými znaky bossingu jsou:

- Neustálé umlčování zaměstnance, tedy útoky na možnost vyjádřit se například na pracovních poradách.
- Izolace takového zaměstnance od kolegů různými doporučeními, aby s ním nemluvili, aby se mu vyhýbali atd.
- Znevažování zaměstnance šířením pomluv, zesměšňováním atd.
- Zlehčováním postavení zaměstnance například tím, že je pověřován bezvýznamnými nebo naopak nesplnitelnými pracovními úkoly, už předem jsou zpochybňována jeho rozhodnutí a výsledky práce, zesměšňování jeho soukromí atd.
- útoky na zdraví zaměstnance přidělováním práce v prostředí, které zaměstnanci nevyhovuje a ve svých důsledcích poškozuje jeho psychické či tělesné zdraví.

Pokud jde o možnosti právní ochrany proti takovému jednání, tak na rozdíl například od sexuálního obtěžování se zákoník práce bossingem zabývá bohužel jen okrajově. Takové ustanovení lze nalézt hned v úvodu zákoníku práce, kde je řečeno, že: „zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců“⁴⁸ a dále v ustanovení, kde je uvedeno, že: „Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy“⁴⁹. Tato ustanovení sice zakotvují zákaz šikany, kterou bossing je, ale v konkrétním případě je pro úřady práce a soudy obtížně aplikovatelné, neboť je příliš obecné. Bossing tak představuje v praktickém životě u pracovněprávních vztahů větší problém než sexuální obtěžování. Jeho zákeřnost spočívá v tom, že ten, kdo bossing aplikuje, jedná formálně podle práva a z hlediska porušení konkrétního ustanovení právního předpisu mu lze jen málokdy co vytknout. Z toho vyplývá, že bossingu se lze jen obtížně bránit. Zaměstnanec má možnost za takové situace obrátit se se stížností na úřad práce, a ten následně iniciuje kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů,

⁴⁸ §13, odst.2), písmeno a) zákona č.262/2006 Sb. zákoník práce

⁴⁹ §14, odst.1) zákona č.262/2006 Sb. zákoník práce

nebo bránit svá práva žalobou u soudu, problémem ale je, že konkrétní porušení pracovněprávních předpisů se zpravidla nezjistí. Přesto se v praxi postižení zaměstnanci obracejí na úřady práce či na jiné státní orgány se stížnostmi a žádostmi o přešetření jednotlivých případů, ke kterým však bohužel většinou chybějí adekvátní použitelné důkazy o porušení konkrétního ustanovení zákona. Jedinou obranou zaměstnanců proto mnohdy zůstává jejich osobní statečnost a síla čelit těmto útokům. Může takové agresi čelit mimoprávními prostředky, a to zejména tím, že se bude chovat asertivně a bude se snažit získat neformální podporu v bezprostředním okolí. A zde je možná největší problém. Většina zaměstnanců zůstává v pasivitě a spoluzaměstnanci se v obdobných záležitostech neradi angažují, protože mají oprávněné obavy, že do stejné situace by se na základě své solidarity mohli dostat i oni. Bývá to sice nesnadné, ale oběť bossingu by se měla snažit najít spojence především na pracovišti, popřípadě u odborové organizace, pokud působí u zaměstnavatele. Podávat stížnosti a pasivně čekat na pomoc od státních institucí či orgánů totiž zpravidla bývá málo účinné nebo není účinné vůbec.

5.2.5 Nezákonná kontrola zaměstnanců za pomoci technických zařízení

Technický pokrok nelze zastavit a ubírá se obrovskou rychlostí neustále kupředu. Tak, jako veškerá spotřební elektronika i ostatní technická zařízení, která byla ještě před několika lety velmi drahá a komerčně nevyužitelná, jsou dnes dostupná široké veřejnosti, tedy i zaměstnavatelům. Je tak celkem pochopitelné, že legislativa nedokáže vždy včas na tento pokrok reagovat a není tak schopna regulovat svými zákony všechny vzniklé situace, při kterých technický pokrok zasahuje do soukromí zaměstnanců při výkonu práce, aniž by to bylo pro takový výkon nutné. Řada zaměstnavatelů si pořizuje nejrůznější telekomunikační a monitorovací zařízení, kterými sledují své zaměstnance, i když je používání takových zařízení v rozporu se zákonem, zejména v souvislosti s právem na soukromí a ochranu osobních údajů. Není přece nijak těžké pořídit si dnes videokameru, digitální fotoaparát, nejrůznější odposlouchávací zařízení, monitorovací zařízení či lokační zařízení a sledovat činnost svých zaměstnanců. Zákon však přímo zaměstnavatelům zakazuje skryté, ale

i otevřené sledování zaměstnanců bez závažného důvodu⁵⁰. Zákon však dále již nerozvádí, co může být takovým závažným důvodem, pouze jej spojuje se zvláštní činností zaměstnavatele a v tom případě, použije-li zaměstnavatel takové prostředky, je jeho povinností informovat o tom zaměstnance⁵¹. Také je třeba si uvědomit, že je nutno respektovat ustanovení občanského zákoníku, kde je upraveno právo na ochranu osobnosti⁵². Zmíněná úprava ochrany osobnosti se vztahuje samozřejmě i na pracovněprávní vztahy, protože osobnostní práva zaměstnance musí zůstat ochráněna i v průběhu pracovního procesu.

5.2.6 Kontrola zaměstnanecké korespondence

Zejména v soukromých společnostech, a především v těch velkých, je často normálním jevem, že korespondence zaměstnanců je otevírána a čtena. Takový postup je právně mimořádně sporný a může být shledán protiprávním, resp. dokonce může dojít i k naplnění skutkové podstaty některého z trestných činů.

Nejprve je asi nutné zodpovědět si otázku, jak může zaměstnavatel rozpoznat, jestli pošta, která dojde na adresu společnosti, je určena pouze tomuto konkrétnímu zaměstnanci nebo je určena současně i zaměstnavateli. Tento problém řeší v celku uspokojivě zákon číslo 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých zákonů za pomoci „poštovních podmínek“ vydaných Českou poštou s.p., které stanoví poštovní podmínky pro základní poštovní služby. V těch je uvedeno následující pravidlo, jak poznat komu je dopis určen. Je-li v adrese uvedena na prvním místě právnická osoba a na druhém místě fyzická osoba, za adresáta se považuje právnická osoba. Je-li v adrese uvedeno na prvním místě jméno a příjmení fyzické osoby a na druhém místě označení právnické osoby, za adresáta se považuje fyzická osoba s tím, že poštovní zásilka nebo poštovní poukaz má být dodán prostřednictvím této právnické osoby, pro tento účel uvedené jako „prostředník“. Je-li v adrese namísto jména a příjmení určité fyzické osoby uvedena pouze její funkce v právnické osobě, za adresáta se považuje právnická osoba. Z toho tedy vyplývá, že pokud by zaměstnavatel toto pravidlo ignoroval, vystavoval by se nebezpečí

⁵⁰ §316, odst. 2) zákona č.262/2006 Sb. zákoník práce

⁵¹ §316, odst. 3) zákona č.262/2006 Sb. zákoník práce

⁵² §11 zákona č. 40/1964 Sb. občanský zákoník

trestního stíhání, protože by mohl naplnit skutkovou podstatu trestného činu podle § 239 odstavce 1) trestního zákona⁵³, čímž je porušování tajemství dopravovaných zpráv. V úvahu je třeba vzít i skutkovou podstatu dle § 240 trestního zákona, která spočívá v úmyslu jinému způsobit škodu nebo sobě získat prospěch.

5.2.7. Kontrola soukromých telefonátů

Zneužívání telefonních přístrojů zaměstnavatele zaměstnanci představuje nepochybně velký problém, protože zaměstnavatelům vzniká nemalá škoda a to v podstatě dvojitým způsobem. Jednak zaměstnanci utrácejí prostředky zaměstnavatele v podobě provolaných minut telefonického spojení a současně nevykonávají pro zaměstnavatele sjednanou práci a připravují jej tak o zisk. Proto je pro mnoho zaměstnavatelů běžnou praxí, že požadují od společností provozujících telekomunikační služby výpisy, podle kterých je možno zjistit čísla volaná i volající a tak získávají přehled o tom, jak jejich zaměstnanci telefonní přístroje používají, popřípadě zneužívají. Zaměstnavatele k těmto krokům pochopitelně vede snaha, aby zaměstnanec vyřizováním soukromých záležitostí nezvyšoval náklady zaměstnavatele za telefonní služby a plně se věnoval pracovnímu procesu. Při zjištění, že zaměstnanec telefonoval na soukromé číslo, často předepisují k náhradě telefonní poplatek zaměstnanci, někdy ale také od zaměstnanců vymáhají různé finanční částky jako sankci za porušení pracovní povinnosti. Dalším způsobem, a zde je nutno podotknout, že velmi kontroverzním, je případný odposlech telefonních hovorů zaměstnanců zaměstnavatelem. V tomto případě je obzvláště nutné postupovat podle ústavních zásad a předpisů. Tajemství obsahu telefonních hovorů podléhá ochraně podle trestního zákona a je zaručeno Listinou základních práv a svobod. Znamená to, že nikdo, tedy ani zaměstnavatel, nemůže odposlouchávat telefonní hovory zaměstnance, i když by šlo o soukromé rozhovory nebo zařizování osobních záležitostí za pomoci telefonu na pracovišti a v pracovní době. Zaměstnavatel by mohl pouze zjistit označení telefonního čísla, na které se zaměstnanec dovolal. Ovšem z tohoto samotného údaje zaměstnavatel nemůže dovozovat, že šlo o soukromý telefonický rozhovor. Přitom tato skutečnost je pak

⁵³ zákon č.140/1961 Sb. trestní zákon

rozhodující pro možné uplatnění úhrady nákladů za použití služebního telefonu jako formu náhrady škody, kterou zaměstnanec způsobil zaměstnavateli. Osobně se ale domnívám, že prokázat tuto skutečnost bude pro zaměstnavatele velmi obtížné a troufám si tvrdit že nemožné, i když podle zákoníku práce zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tímto plněním, přičemž škodou se rozumí v tomto případě zmenšení majetku zaměstnavatele. Jak jsem již zmínil, důležitou okolností je věrohodné prokázání, že zaměstnanec telefonoval na určité telefonní číslo s úmyslem vyřídit si svou soukromou záležitost. Je pak otázkou dokazování, zda pouze ze samotného faktu, že nešlo o telefonní číslo relevantní pro zaměstnavatele, lze vyvodit závěr, že zaměstnanec si telefonicky vyřizoval své osobní záležitosti, a že zaměstnavateli proto vznikla škoda v podobě zvýšených nákladů na telefonický provoz. Mohou totiž nastat situace, kdy je prokázáno volání na telefonní číslo, které na první pohled vůbec nesouvisí s pracovní činností pro zaměstnavatele, a přitom nelze s jistotou tvrdit, že šlo o soukromý telefonický rozhovor. Je proto důležité upravit tyto záležitosti, spojené s vyřizováním soukromých telefonátů, různými vnitropodnikovými, organizačními a technickými opatřeními, například dohodou o formě úhrady nákladů, zřízením placených telefonních automatů a podobně. Zaměstnavatelé by se také měli pojistit proti případným voláním zaměstnanci na různé placené linky tím, že z provozovatelů telekomunikačních služeb sjednají blokaci těchto linek.

5.2.8 Kontrola a monitoring elektronické pošty

Bez elektronické pošty se dnes neobejde žádná společnost, pokud chce obstát v konkurenčním prostředí. Většina z nich má svoji e-mailovou adresu a řadu poštovních účtů pro svoje jednotlivá pracoviště nebo konkrétní osoby. Vedle nesporných kladů, které tato technická vymoženost přináší, se ale objevují i praktické problémy. Oproti klasické listovní zásilce je daleko složitější kontrolovat korespondenci zaměstnanců v elektronické podobě. Bohužel na rozdíl od klasické listovní zásilky zde není tak jednoznačně zjištěitelné, zda pošta je určena společnosti nebo fyzické osobě. Jde o to, že e-mailová adresa je v takovém tvaru, který obsahuje jméno a příjmení zaměstnance, potom teprve následuje @ a firma, je tedy zcela

evidentní, že e-mail schránka byla zřízena zaměstnanci se souhlasem zaměstnavatele pro účely plnění jeho pracovních úkolů. Nabízelo by se tedy takové stanovisko, že pokud je adresa zřízena pro účely práce zaměstnance, navíc na počítači zaměstnavatele, měl by mít zaměstnavatel právo přečíst si všechny zprávy na ní doručené. Tak jednoduché to ale není a názory související s touto problematikou se velmi liší, a to jak u široké laické veřejnosti, tak i u odborníků na pracovní právo. Argumenty, které hovoří proti právu zaměstnavatele na kontrolu elektronické pošty zaměstnance se v první řadě opírají o článek 13 Listiny základních práv a svobod, jako součásti ústavního pořádku ČR, ve kterém je řečeno, že: „nikdo nesmí porušit listovní tajemství ani tajemství jiných písemností a záznamů, ať již uchovávaných v soukromí, nebo zasílaných poštou anebo jiným způsobem, s výjimkou případů a způsobem, které stanoví zákon. Stejně se zaručuje tajemství zpráv podávaných telefonem, telegrafem nebo jiným podobným zařízením“⁵⁴. Samozřejmě je možné pod toto ustanovení podsunout i problematiku týkající se elektronické pošty. Za další je možno argumentovat článkem 8. odstavce 1. Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, kde je řečeno, že: „Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence“⁵⁵. Svoji váhu má také stanovisko úřadu pro ochranu osobních údajů. Úřad pro ochranu osobních údajů doporučuje následující zásady ohledně monitorování elektronické pošty:

- „má zaměstnanec právo na soukromí na pracovišti. Na tom nic nemění skutečnost, že zaměstnanec používá komunikační či jiná zařízení zaměstnavatele, přičemž umístění ani vlastnictví elektronického zařízení nemůže vyloučit právo na důvěrnost komunikací a korespondence stanovené v Ústavě a v dalších právních předpisech“
- „Všeobecná zásada důvěrnosti korespondence zahrnuje i komunikaci na pracovišti, která zahrnuje elektronickou poštu (e-mail) a k ní připojené soubory“
- „Respektování soukromí také zahrnuje určitou míru práva vytvářet a rozvíjet vztahy mezi jedinci“⁵⁶

⁵⁴ Listina základních práv a svobod vyhlášená usnesením předsednictva České národní rady č.2/1993 Sb.

⁵⁵ Sdělení č.209/1992 Sb. o podpisu úmluvy o ochraně lidských práv a základních lidských svobod

⁵⁶ Úřad pro ochranu osobních údajů [online] Praha : Posl. Aktualizace 22.2.2008 [cit. 2008-23-02]. Dostupné na WWW: < <http://www.uoou.cz> >.

Je však třeba si v této souvislosti uvědomit, že tímto Úřad pro ochranu osobních údajů takto vyjadřuje svůj názor, což však ještě neznamena, že je obecně závazný a zaměstnavatelé se jím musí řídit.

Na druhou stranu existuje i mnoho argumentů, které hovoří pro právo zaměstnavatele na kontrolu elektronické pošty zaměstnance. Jejich zastánci se odvolávají zejména na ustanovení zákoníku práce, která umožňují a současně nařizují zaměstnavateli kontrolu práce zaměstnanců. Taková "kontrola" ze strany zaměstnavatele (tedy čtení elektronické pošty) by mohla směřovat především k zjištění, zda zaměstnanec řádně hospodaří s prostředky svěřenými zaměstnavatelem, ochraňuje jeho majetek před poškozením nebo zničením (například viry) a nejedná v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Dalším častým argumentem je skutečnost, že náklady na provoz e-mailové schránky, stejně jako náklady na připojení k internetu, nese zaměstnavatel a je tak jeho právem kontrolovat, zda jsou vydávány tyto prostředky účelně. Také se vychází ze skutečnosti, že každá e-mailová adresa obsahuje mimo případné jméno a příjmení zaměstnance, zejména firmu zaměstnavatele, a tak zaměstnavatel může usuzovat, že pošta je vlastně určena jemu, přičemž prostřednictvím zaměstnance si ji pouze vybírá. Velmi častým argumentem je, že může dojít k situaci, kdy je například zaměstnanec na služební cestě, dovolené nebo dlouhodobě nemocný a zaměstnavatel musí mít právo k přístupu do e-mailu zaměstnance, aby mohl zkontrolovat, jestli například není třeba nějakou situaci urychleně řešit v rámci obchodních vztahů společnosti. Zaměstnavatelé se v tomto případě domnívají, že by mohlo dojít ke ztrátě v podobě neuskutečněného obchodu.

V souladu se zákonem tedy zaměstnavatel může zneužívání zabránit především tím, že bude kontrolovat od koho a v jakém rozsahu zaměstnanec do firemního počítače e-maily dostává a komu píše. Pokud by zjistil, že elektronická korespondence zaměstnance je v takovém rozsahu, že nemůže plnit povinnost spočívající v plném využívání pracovní doby, může se jednat o porušení pracovní povinnosti a následovat sankce ze strany zaměstnavatele. V závažných případech může zaměstnavatel se zaměstnancem i rozvázat pracovní poměr. V takovém případě bude pravděpodobně opět největším problémem věrohodně a objektivně prokázat porušení pracovní povinnosti. Mohlo by k tomu dojít například za pomoci množství adres, na které byla elektronická pošta rozesílána, nikoliv však z obsahu sdělení odesílatelů a příjemců elektronické pošty. Proto, aby bylo možno předcházet případným sporům,

některé společností detailně tuto problematiku upravují v pracovní smlouvě nebo pracovním řádu, kde je výslovně stanoveno, že je možné a přípustné, aby zaměstnavatel poštu zaměstnanců vybíral a četl. Domnívám se ale, že v tomto případě je, i přes souhlas zaměstnance takové ujednání neplatné, protože souhlas s případnou kontrolou obsahu své e-mailové pošty nemůže zaměstnanec platně vyslovit z několika důvodů. Jedním z důvodů může být ustanovení Listiny základních práv a svobod, které říká, že základní lidská práva a svobody jsou nezadatelné a nezczitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné⁵⁷. To tedy znamená, že nikdo jich jednak nemůže být zbaven, ale také se jich ani nemůže zbavit sám tím, že by se jich vzdal. Dalším důvodem je ustanovení zákoníku práce, podle kterého je neplatný takový právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv⁵⁸. Znamená to tedy, že zaměstnanec by se svým souhlasem v pracovní smlouvě předem vzdával svého práva na ochranu přepravovaných zpráv, tedy práva, které mu zaručuje Listina základních práv a svobod. V konkrétním případě jde o nárok, který nepřímo vyplývá i z pracovněprávního vztahu. Pokud by tedy podobné dohody již byly sjednány, pak budou pravděpodobně neplatné. Také je třeba upozornit na skutečnost, že e-mailové adresy zaměstnanců, které se objevují na internetových stránkách úřadů a podniků, patří mezi osobní údaje, které podléhají ochraně. Adresa elektronické pošty, ve které se vyskytuje celé jméno zaměstnance, je osobním údajem chráněným zákonem číslo 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. Tak tomu bude například když adresa bude obsahovat jméno.příjmení@firma.cz. Z této adresy je totiž možné jednoznačně identifikovat jmenovaného jako zaměstnance u konkrétního zaměstnavatele. Bez souhlasu tohoto zaměstnance tak tedy nikdo nesmí e-mailovou adresu zveřejňovat. Ani když se jedná o firmu, která mu ji na své náklady poskytla. Z toho důvodů si také řada zaměstnavatelů, kteří chtějí mít větší kontroly nad e-maily zaměstnanců, zřizují různé hromadné e-mailové schránky typu podatelna, přes kterou jsou následně e-maily rozdělovány konkrétním koncovým uživatelům. Uvedením osobních údajů v e-mailu typu podatelna@..., sekretariat@..., sklad@..., který zjevně není spojen s konkrétní osobou, se přesouvá odpovědnost za případné neoprávněné zpracovávání osobních údajů na zaslátel e-mailu. Obvykle totiž nelze předpokládat, že s takovým

⁵⁷ čl.1 Listiny základních práv a svobod vyhlášené usnesením předsednictva České národní rady č.2/1993 Sb.

⁵⁸ §19, odst1) zákona č.262/2006 Sb. zákoník práce

e-mailem pracuje pouze jedna osoba, jejíž práva na ochranu soukromí by mohla být při nakládání s hromadnou e-mailovou schránkou v plné míře respektována.

6. Zákon o inspekci práce

6.1 Zamyšlení se nad úpravou skutkových podstat správních deliktů a správních sankcí

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce byl dne 29.6.2005 vyhlášen ve Sbírce zákonů v částce 94 a dne 1.7.2005 nabyl plně účinnosti. Zákon o inspekci práce je rozdělen do pěti částí, kterými jsou všeobecná ustanovení, působnost a příslušnost Státního úřadu inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole. Jednou z nejdůležitějších částí zákona o inspekci práce je část čtvrtá, která obsahuje 27 paragrafů o přestupcích a správních deliktech jako důsledcích porušování předpisů pracovního práva právníky, nebo fyzickými osobami, a v části páté jsou uvedeny společná, přechodná a závěrečná ustanovení.⁵⁹ Přestupky fyzických osob jsou téměř shodné se správními delikty právníků osob. Rozdíl je v tom, že postup inspektorátů při zjišťování přestupků fyzických osob se řídí správním řádem a zákonem o přestupcích, kdežto postup při zjišťování správních deliktů správním řádem a zákonem o inspekci práce.⁶⁰

Skutkové podstaty přestupků a správních deliktů jsou totožně formulované a zákon o inspekci práce rozlišuje přestupky a správní delikty na úseku:

- součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance
- pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
- rovného zacházení
- pracovní doby
- odměňování zaměstnanců
- náhrad
- dovolené

⁵⁹ Kottnauer, A. Základní informace o zákonu o inspekci práce. Právo a zaměstnání, 2005, č.10, str. 12-13

⁶⁰ Jouza, L. Nový zákon o inspekci práce. Právní rádce: měsíčník hospodářských novin, 2005, č.7, str. 33

- bezpečnosti práce
- bezpečnosti technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví
- zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců
- vyhrazených technických zařízení
- výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti.

Zásadní změnu, kterou přinesl tento zákon v oblasti správního trestání je „přechod“ od jedné obecné skutkové podstaty k jejich podrobnému výčtu. Zákon upravuje konkrétně skutkové podstaty přestupků pro fyzické osoby a správních deliktů pro právnické osoby, které vycházejí z příslušných předpisů (princip zavinění je zde základním). Za jejich porušení jsou inspektoráty oprávněny uložit stanovené postihy, které jsou v zákoně přesně a taxativně uvedeny.

V tomto směru je to velmi přínosné, protože to znamená větší právní jistotu. Kontrolované osoby díky tomuto výčtu předpisů mají jasno v tom, jaká porušení povinností, které vyplývají z pracovněprávních předpisů jsou stižena sankcí a jaké výše tato sankce může dosáhnout a tím se musejí pohybovat v zákonem stanovených mezích. Na druhou stranu je však systém přiřazování protiprávních jednání, které zákon shledává závažnými, a to jednak jejich zařazením do skutkových podstat, jednak prostřednictvím přiřazení určité výše pokuty v určitých případech dost nelogický. Jako příklad můžu uvést přestupek, resp. správní delikt na úseku bezpečnosti práce, kterého se může fyzická nebo právnická osoba dopustit tím, že „nezajistí na pracovištích dodržování zákazu požívat alkoholické nápoje nebo zneužívat jiné návykové látky“ (viz § 17 odst. 1 písm. x) a § 30 odst. 1 písm. x) zákona o inspekci práce).⁶¹ Orgán inspekce práce jí za to může přitom uložit pokutu do výše 300.000 Kč. Mezi přestupky a správní delikty na úseku bezpečnosti práce řadí zákon o inspekci práce též případ, kdy právnická nebo fyzická osoba „nesplní povinnost udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu nebo nekontroluje jejich používání“ (viz § 17 odst. 1 písm. h) a § 30 odst. 1 písm. h) zákona o inspekci práce).⁶² Za takové opomenutí lze zaměstnavateli uložit pokutu až do výše 2.000.000 Kč. Takže v praxi to může vypadat tak, že pokud má zaměstnanec

⁶¹ Takový zákaz stanoví pro zaměstnance § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce.

⁶² Taková povinnost vyplývá pro zaměstnavatele z § 106 odst. 4 písm. d) zákoníku práce.

firmy poškozený pracovní oděv, hrozí maximální výše pokuty, kterou zákon vůbec zná. Pokud je ale na pracovišti pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky, hrozí pokuta v nejnižším pásmu. Tím zákonodárce nepochybně vyslal velmi nevhodný signál jak závažnost požívání alkoholu a drog posuzuje.

Jednou z dalších věcí je i skutečnost, že zákonodárce spojil možnost uložení pokuty s porušením povinností zaměstnavatele vůči zástupcům zaměstnanců (tedy odborovým orgánům, zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo radám zaměstnanců), ale na druhou stranu stejným následkem nestíhá případy, kdy u zaměstnavatele nepůsobí tito zástupci zaměstnanců. Vždyť zaměstnavatel má stejnou povinnost vůči zaměstnancům samotným, ale na tuto skutečnost bude rezignovat – viz § 10 a § 23 zákona o inspekci práce. A to i přesto, že vynutitelnost splnění si takových povinností mají zaměstnanci zpravidla mnohem menší možnosti než zástupci zaměstnanců.

Jako nadbytečný mi přijde výčet skutkových podstat přestupků a správních deliktů na úseku pracovní doby ze kterých tři se týkají práce přesčas. Fyzická nebo právnická osoba může být ze strany orgánu inspekce práce pokutována v případě, že „nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2, § 241 odst. 3 věty druhé zákoníku práce (§ 15 odst. 1 písm. o) a § 28 odst. 1 písm. o) zákona o inspekci práce), že „nařídí zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze zákoníku práce“ (§ 15 odst. 1 písm. p) a § 28 odst. 1 písm. p) zákona o inspekci práce), a konečně že „vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce“ (§ 15 odst. 1 písm. q) a § 28 odst. 1 písm. q) zákona o inspekci práce).

Pásma pokut jsou členěna do 7 horních limitů: do výše 100.000 Kč⁶³, do výše 200 000 Kč, 300 000 Kč, 400 000 Kč, 500 000 Kč, do výše 1 000 000 Kč v případech závažného porušení povinností, do výše 2 000 000 Kč v nejzávažnějších případech porušení povinností.

Právnické nebo fyzické osobě může inspektorát pokutu uložit, ale nemusí. Uložení pokuty orgánem inspekce práce není povinné. Důležité je, že ukládání sankcí není účelem nového zákona o inspekci práce a je až krajním prostředkem ke zjednání nápravy. Odstranění případných nedostatků a závad je prioritní. Pokuta by tedy měla

⁶³ Takto určená výše pokuty se týká pouze přestupku zákonného zástupce dítěte dle § 22 odst. 1 zákona o inspekci práce.

působit preventivně (tj. varovat před případným nezákonným jednáním v budoucnu) a jednak represivně (tj. reagovat na nezákonným jednáním způsobenou újmu).

Jedním z problémů zákona je jeho nadbytečně komplikované členění sankčních částek při různém porušení předpisů. Dle mého názoru, by mělo v zákoně dojít k jistému zjednodušení. Je přece známo, že v jednoduchosti je krása a přinejmenším jasno. Přílišná složitost sankčních úrovní způsobuje zbytečnou časovou náročnost, a to jak ve formě hledání příslušného předpisu, tak ve snaze inspektora zvolit správné rozmezí pro příslušnou částku.

Jako komparativním příkladem může sloužit Slovensko⁶⁴ kde je stanovena jednotná částka, která je využívána pro všechny prohřešky. Toto řešení dozajista není také ideální, ale alespoň se přinejmenším neobjevují „kuriózní“ rozdíly ve výši částek sankcí za zřejmě „různě důležité“ oblasti, týkající se porušení pracovních práv a povinností.

⁶⁴ Této problematice se na Slovensku věnuje zejména zákon č. 125/2006 Z.z., o inspekci práce a o změně a doplnění zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnéj práci a nelegálnom zamestnávaní a o změně a doplnění niektorých zákonov.

7. Přehled nejdůležitějších právních předpisů v oblasti pracovního práva a předpisů souvisejících

Základním právním předpisem pro oblast pracovního práva je zákoník práce, tedy zákon č.262/2006 Sb., v platném znění. Zákoník práce ve své první části obsahuje všeobecná ustanovení o své působnosti, ustanovení o účastnících pracovně-právních vztahů (zaměstnavateli a zaměstnanci), základní zásady pracovněprávních vztahů, právní úkony apod.

V části druhé zákoníku práce je upravena problematika pracovního poměru, jeho vzniku, změn, skončení, pracovních povinností a skončení pracovního poměru.

Ve třetí části zákoníku práce jsou upraveny dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Část čtvrtá upravuje pracovní dobu a dobu odpočinku, rozvržení pracovní doby, práce přes čas, noční práce a pracovní pohotovost.

Část pátá se zabývá bezpečností a ochranou zdraví při práci, v této souvislosti s povinnostmi zaměstnavatele a zaměstnance, ochrannými pracovními pomůckami a pracovními úrazy.

Část šestá řeší odměňování za práci a srážky ze mzdy, odměny z dohod a za pohotovost.

V sedmé části jsou upraveny náhrady výdajů poskytovaných zaměstnanci v souladu s výkonem práce, poskytnutí cestovních náhrad zaměstnancům, náhrad za ubytování, stravné a další náhrady.

Osmou částí jsou řešeny překážky v práci a mateřská a rodičovská dovolená.

Devátá část upravuje dovolenou, její čerpání a krácení.

Desátá část potom péči o zaměstnance, jejich pracovní podmínky, odborný rozvoj a zvláštní pracovní podmínky různých skupin zaměstnanců.

Jedenáctá část se zabývá náhradou škody, odpovědností za škodu, rozsahem náhrady škod a zabezpečením při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

Část dvanáctá upravuje informování a projednání v pracovněprávním vztahu a oprávnění odborové organizace, radu zaměstnanců a podobně.

Ve třinácté části je řešeno množství práce a pracovní tempo, základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců, vnitřní předpisy, mzdová, platová a ostatní práva, agenturní zaměstnávání, konkurenční doložku, osobní spis, posudek, potvrzení

o zaměstnání, ochranu majetkových zájmů zaměstnavatele, zvláštní povahu práce některých zaměstnanců, bezdůvodné obohacení, závazky v pracovněprávních vztazích a smrt zaměstnance, promlčení a zánik práva, doručování, přechod práv a povinností, výklad některých pojmů, průměrný výdělek a ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy evropských společenství.

Poslední čtrnáctá část zahrnuje přechodná a závěrečná ustanovení, účinnost zákona a přílohy.

Pravidla pro kolektivní vyjednávání mezi odborovými orgány odborových organizací a zaměstnavateli, za případné součinnosti státu, upravuje zákon číslo 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění.

Zprostředkováním zaměstnání, hmotným zabezpečením uchazečů o zaměstnání (tzv. podporou v nezaměstnanosti), rekvalifikací a dalšími souvisejícími otázkami se zabývá zákon číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

Nemocenské pojištění zaměstnanců upravuje zákon číslo 54/1956 Sb., v platném znění. Na něj navazuje zákon číslo 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené a o dávkách v mateřství.

Ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele upravuje zákon číslo 118/2000 Sb., v platném znění.

8. Pracovněprávní spory

Spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o nároky z pracovního poměru projednávají a rozhodují soudy. Spory vyplývající z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se projednávají stejně jako spory vyplývající z pracovního poměru. Jde o tzv. individuální pracovní spory. Na rozdíl od individuálních sporů se pod pojmem kolektivní spory rozumějí spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy, z nichž nevznikají nároky přímo jednotlivým zaměstnancům. K řešení kolektivních sporů slouží řízení před zprostředkovatelem (mediátorem) a v případě jeho neúspěšnosti může dojít k řízení před rozhodcem. Jako krajní prostředek může být také použita stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy nebo výluka podle zákona o kolektivním vyjednávání. I v případě rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy může dojít k přezkoumání jeho verdiktu soudem. Soudní řízení se zahajuje na návrh, to je podáním žaloby. Návrh (žaloba) musí obsahovat zejména jméno, příjmení a bydliště účastníků řízení (žalobce a žalovaného), v případě společnosti pak obchodní jméno nebo název a sídlo právnické osoby, popřípadě též jejich zástupců, vyličení rozhodujících skutečností, označení důkazů, jichž se navrhovatel (žalobce) dovolává, a musí z něj být patrné, čeho se navrhovatel domáhá, například určení, že pracovní poměr byl rozváznán neplatně, a tudíž trvá na zaplacení dlužné částky mzdy. Nad rámec obvyklých možností a způsobů zastoupení v občanském soudním řízení se může, zvláště v pracovněprávním sporu, účastník řízení, tedy zaměstnanec, dát zastoupit odborovou organizací, pokud je jejím členem. Věcně příslušným soudem k podání žaloby a dalšímu řízení je zásadně okresní (v Praze obvodní a v Brně městský) soud. Krajský soud je příslušný ve sporech o neplatnost skončení pracovního nebo služebního poměru podle lustračního zákona. Místně příslušným soudem je soud žalovaného odpůrce, tedy podává-li žalobu zaměstnanec, soud určený dle sídla zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jeho místa podnikání, popřípadě bydliště, je-li fyzickou osobou. Podává-li žalobu zaměstnavatel, pak je to soud dle bydliště zaměstnance. V první instanci rozhodují pracovněprávní spory senáty složené z jednoho profesionálního soudce a dvou přisedících. Soudní řízení je zpoplatněno. To znamená, že kdo iniciuje soudní spor, jehož předmětem je peněžité plnění (například vyplacení dlužné mzdy nebo náhrady škody), zaplatí na soudním poplatku 4 % ze žalované částky, a je-li současně předmětem žaloby částka vyšší než

15.000 Kč. Žádá-li přiznání menší částky, pak zaplatí vždy pouze 600 Kč. V ostatních případech pracovněprávních sporů zpravidla činí soudní poplatek 1000 Kč. Od poplatku jsou osvobozeni navrhovatelé v řízení o náhradu škody na zdraví z pracovního úrazu, nemoci z povolání apod. Je-li žalující navrhovatel v určitém řízení od poplatku takto osvobozen a soud jeho žalobnímu návrhu vyhoví, zaplatí poplatek žalovaný odpůrce, tedy zaměstnavatel. Dále je možno přiznat individuální osvobození s ohledem na majetkové a finanční poměry účastníka řízení. Pokud se žalobce nachází v hmotné nouzi z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti, vážné nemoci a podobně, může požádat soud o plné nebo částečné prominutí poplatků ze sociálních důvodů. Příslušná žádost by měla být připojena k návrhu žaloby. Soud zašle žadateli k vyplnění formulář, na němž žalující věrohodně doloží svou finanční situaci. Na tomto podkladě soudce rozhodne, zda je osvobození od poplatku na místě. Soud přihlédně k celkovým majetkovým a sociálním poměrům žadatele, k výši soudního poplatku, k povaze uplatněného nároku atd. Nesmí přitom jít o svévolné nebo zřejmě bezúspěšné uplatňování nebo bránění práva. Účastníku, u něhož jsou předpoklady, aby byl soudem osvobozen od soudních poplatků (v pracovněprávním sporu to zásadně bude zaměstnanec), může předseda senátu na jeho žádost ustanovit zástupce z řad advokátů, je-li to třeba k ochraně jeho zájmů. Advokátovi pak zaplatí palmáre stát. Účastníku sporného řízení, který měl ve věci plný úspěch, přiznává soud náhradu nákladů potřebných k účelnému uplatňování nebo bránění práva proti účastníku, který ve věci úspěch neměl. Účastník, jenž spor prohrál, tak nakonec nese bez náhrady své náklady, které v průběhu řízení zaplatil, ale hradí nadto úspěšnému účastníkovi jím vynaložené, prokazatelné náklady, mezi něž patří i soudní poplatek. Náklady řízení jsou dále zejména hotové výdaje účastníků a jejich zástupců, např. jízdné, poštovné atd. Palmární odměna za zastupování patří ke kompenzovaným nákladům řízení jen v případě, je-li zástupcem advokát. Právník se s klientem může dohodnout na libovolně vysoké smluvní ceně za právní zastoupení. Nedohodnou-li se, pak platí klient za poskytnuté služby podle advokátního tarifu. Náhrada nákladů za právní zastoupení advokátem se však zásadně stanoví nikoliv ve výši skutečně vynaložených částek, ale pouze podle paušálních sazeb předepsaných Ministerstvem spravedlnosti pro civilní soudní řízení v jednom stupni. Sazby náhrad, jde-li ve sporu o zaplacení peněžité částky, odstupňuje vyhláška číslo 484/2000 Sb. kterou se stanoví paušální sazby výše odměny za zastupování účastníka advokátem nebo notářem při rozhodování

o náhradě nákladů v občanském soudním řízení, podle výše požadované částky, jinak (není-li předmětem řízení zaplacení peněžité částky) sazba náhrady činí 7.500 Kč nebo 10.000 Kč (jde-li o určení existence právního vztahu nebo práva).

Nejčastěji se vedou spory o neplatnost rozvázání pracovního poměru a nároky z toho vyplývající. Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit žalobou u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Po marném uplynutí lhůty veškeré nároky zanikají a již nelze neplatné skončení pracovního poměru napadnout.

9. Závěr

Člověk je slovy význačného antického filosofa Aristotela *tvor společenský*, potřebuje tedy společenské vztahy k tomu, aby mohl vůbec jako lidská bytost existovat. Jedním z nejvýznamnějších společenských vztahů je vztah pracovní, protože prostřednictvím práce se člověk realizuje. Oblast pracovního práva tedy považuji za jednu z nejdůležitějších právních oblastí a jak jsem již uvedl v úvodu této práce, v životě se s ní setká naprostá většina lidí, proto znalost těchto předpisů považuji za zásadní.

Vzhledem k tomu, že oblast a úprava pracovněprávních vztahů je natolik rozsáhlá, že by se jednou diplomovou prací nedala jako celek pojmout, zvolil jsem si jako téma, kterým jsem se rozhodl zabývat, problematiku pracovních povinností zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, nejčastější způsoby jejich porušování a z toho plynoucí sankce. Od 1. ledna 2007 oblast pracovněprávních vztahů pokrývá nový zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jehož součástí je i problematika je i mnou zvolené téma. Jedná se o problematiku úzce spojenou s každodenní praxí a přesto nebo právě proto se jí zákoník práce spíše dotýká, než aby je komplexně upravoval. Důvodem může být například právě fakt, že se tento specifický okruh pracovněprávních vztahů právě v praxi rapidně rozvíjí.

Nejlépe tento názor vystihuje kapitola 5, v jejímž rámci uvádím nejčastější způsoby porušování pracovních povinností ze strany zaměstnanců a nejčastěji využívané formy kontroly této činnosti ze strany zaměstnavatelů. V důsledku neustále se zrychlujícího společenského vývoje se objevuje celá řada nových forem porušování povinností, ale i doposud neznámých forem kontroly, o kterých se však zákonná úprava nezmiňuje. Na jednu stranu je to pochopitelné, neboť zákon se nemůže věnovat všem možným eventualitám, které mohou nastat. V případě, že se však taková „opomenutá“ událost objeví a je třeba, aby byla vyřešena, vyvstane zde problém. V této práci se tedy mimo jiné snažím poukázat na nedostatky současné platné právní úpravy a zároveň navrhuji možná řešení zákonem nepopisované problematiky v praxi.

Zářivým důkazem toho, že pracovní právo je právem živým a neustále se rozvíjejícím, je právě nově přijatý zákoník práce, jehož návrh byl předložen zejména proto, že stávající úprava pracovněprávních vztahů byla již nedostačující. Popisovala totiž společenské poměry, které v tehdejší praxi již dávno nenacházeli uplatnění.

S poměrně revoluční myšlenkou vystoupil již v roce 2005 před podnikateli tehdejší ministr a předseda legislativní rady vlády Jaroslav Bureš, kdy o připravovaných zákonech diskutoval se zástupci zahraničních společností v ČR na snídani pořádané Sdružením pro zahraniční investice⁶⁵. Řekl tehdy, že by se mu líbilo v souvislosti s připravovaným zákoníkem práce, kdyby se mohl zaměstnavatel v některých případech "zbavit" pracovníka výpovědí bez zdůvodnění a bez výpovědní lhůty za předpokladu, že by mu ovšem vyplatil odstupné v podobě ročního příjmu. Podnikatelé se vyjadřovali v tom smyslu, že pokládají za velmi ožehavé řešit vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem tímto způsobem. Všichni se současně shodovali na tom, že zaměstnanec, který pracuje špatně, ať již úmyslně nebo neúmyslně, se zaměstnavatel zbavuje jen velmi obtížně. Nejprve je třeba dát mu písemnou výstrahu na jednu konkrétní chybu s uvedením lhůty, do kdy se musí zlepšit. Následně ale musí zaměstnavatel kontrolovat o to důsledněji práci takového zaměstnance a na každou novou chybu mu dát novou výstrahu a čekat po dobu další plynoucí lhůty. Jenže pokud je tento pracovník členem odborové organizace, což ve větších společnostech většinou je, musí s takovým postupem souhlasit ještě odbory. Návrh Jaroslava Bureše (výpověď a roční plat) by ale podle podnikatelů (zaměstnavatelů) byl značně drahý a zaměstnanci by ho mohli zneužívat. Zaplatit lajdákovi roční plat je v praxi, zejména v soukromé sféře, absolutně neakceptovatelné. Nic takového se také do nového zákoníku práce č.262/2006 Sb. nedostalo.

Obranou proti špatným pracovníkům je tak dnes hojně využívána legální cesta v podobě sjednávání co nejnižšího základního příjmu, často ve výši minimální mzdy, a všechny ostatní složky jsou variabilní. Prostřednictvím těchto variabilních složek se následně oceňuje kvalita práce zaměstnance. Ale ani to není dokonalé řešení, protože pokud zaměstnanec nechce pracovat, chodí si do práce pro minimální mzdu a k tomu mu stát doplatí sociální dávky.

Pokud jde o podmínky ukončení pracovního poměru z důvodu porušování nebo neplnění pracovních povinností, dá se konstatovat, že ani nový zákoník práce účinný od roku 2007 nic převratného nepřinesl.

Na druhou stranu, zcela logicky by někteří podnikatelé spíše preferovali delší výpovědní lhůtu, přinejmenším u některých zaměstnanců, na kterých mají zvláštní

⁶⁵ AFI sdružení pro zahraniční investice [online] Praha : [cit. 2008-23-02]. Dostupné na WWW:< <http://www.afi.cz>>.

zájem, a o jejichž práci má stejný zájem konkurence. Ne zřídka, pokud jsou si zaměstnanci vědomi svojí hodnoty, dokáží zaměstnavatele v podstatě různými způsoby vydírat a zajišťovat si tak pevnější postavení i v případě, že jejich práce není založena na větším pracovním výkonu, ale jen na určité výjimečné či specifické vlastnosti, kterou mohli přitom získat pouze prostřednictvím toho, konkrétního zaměstnavatele. Nemálo společností také velmi často investuje do vzdělání pracovníků stovky tisíc korun a nemají žádný nástroj, jak je následně udržet, eventuálně jak dostat tyto náklady zpět, pokud se tyto zaměstnanci rozhodnou odejít. Zákoník práce se ani tímto problémem nijak nezabývá a ani neposkytuje pro tyto účely dostatek smluvní volnosti.

Já osobně se na celou problematiku musím, vzhledem ke své funkci, dívat spíše očima zaměstnavatele. Je mi zcela jasné, že v zájmu státu je zajistit co největší zaměstnanost a také, že vzhledem k faktu, že velmi značné procento zaměstnanců nedisponuje dostatečným obranným potenciálem, ať již v podobě vědomostí, tak také samozřejmě v podobě finančních prostředků, je třeba zajistit zákonnou ochranu zaměstnanců. Problémem ale je najít onu hranici, kde by ochrana zaměstnance měla končit a přecházet přirozeně do ochrany zaměstnavatele. Domnívám se, že pracovní povinnosti, jako nedílná součást pracovního vztahu, by měly být upravena ve větší míře na smluvním základě. Podle mého názoru je nutno přestat nahlížet na práci jen jako na povinnost a začít ji také chápat jako závazek obou smluvních stran se všemi právy a povinnostmi, vyplývajícími jednak ze smluvených ujednání a doplňkově i zákonem, tedy podobně, jako je tomu u závazkových vztahů podle obchodního zákoníku. Při této úvaze vycházím hlavně ze skutečnosti, že v dnešní době již neexistuje povinnost být zaměstnán, a proto rozhodnutí pracovat je projevem vůle, a mělo by být upravováno v rámci smluvní volnosti stran. Osobně bych rád viděl velkou smluvní volnost u takových ujednání, jakými jsou různé specifické podmínky pro chování ve společnosti, zacházení s jejím majetkem (vybavením) a to včetně možnosti sjednání různých sankcí, například finančních postihů. Je třeba vidět, že zaměstnavatel (současně také většinou v soukromém sektoru majitel) v podstatě zve zaměstnance na jakousi návštěvu do svého soukromí a půjčuje jim své vlastní věci pro jejich práci. Netřeba v této souvislosti zdůrazňovat, jak se někteří zaměstnanci k takovým věcem dokáží chovat. Dále bych ponechal zaměstnavateli více volnosti při přearozování zaměstnance na jinou práci, protože vím, jak je v současné době někdy nutné improvizovat a není možné držet takové stavy zaměstnanců, kterými by

bylo možno pokrýt veškeré činnosti. Také bych byl pro zpřísnění zákona v oblasti týkající se úniku informací, protože v dnešní době, kdy technika je na tak vysoké úrovni je pro zaměstnance velmi jednoduché zcizit zaměstnavateli důležité informace nebo podobná tajemství a zneužít je pro svoji potřebu nebo potřebu třetích osob.

Na závěr bych chtěl tedy shrnout všechny návrhy pod jednu myšlenku, tedy že pracovněprávní vztah by měl být upraven tak, aby si obě strany jasně uvědomovaly, že jen ony budou rozhodovat o jeho pravidlech a zákon jim v tomto ohledu bude jakousi pomocnou příručkou. Zákon by tedy neměl sloužit k tomu, aby v něm jedna či druhá strana hledala ustanovení, na základě kterých nad svým protivníkem zvítězí.

Seznam použité literatury

MONOGRAFIE

- Bělina, M., a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H.Beck, 2001. ISBN 80-7179-521-6
- Gerloch, A., Hřebejk, J., Zoubek, V. *Ústavní systém České republiky*, Praha: Prospektrum, vydání 4., aktualizované a doplněné, 2002. ISBN 80-7175-077-8
- Hochman, J. *Judikatura v pracovním právu*. Praha: Linde, 1999. ISBN 80-86131-05-X
- Jakubka, J. *Kárná opatření*. Praha: Práce, 1989. ISBN 80-208-0660-1
- Jakubka, J. *Zákoník práce*. Olomouc: ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-428-6
- Jouza, L. *Nový zákon o inspekci práce*. *Právní rádce: měsíčník hospodářských novin*, 2005, č.7
- Kottnauer, A. *Základní informace o zákonu o inspekci práce*. *Právo a zaměstnání*, 2005, č.10
- Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press, 2006. ISBN 80-7261-033-3
- Madar, Z. a kol. *Slovník českého práva*. 3. rozšířené a podstatně přepracované vydání, Praha: Linde, 2002. ISBN 80-7201-377-7
- Novotný, O. *Trestní právo hmotné*. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-259-4
- Obecný občanský zákoník rakouský*. Vídeň: C.k. tiskárna dvorská a státní, 1904
- Palán, Z. *Lidské zdroje-výkladový slovník*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7
- Teyssler, Kotyška, *Technický slovník naučný*. Praha: Borský a Šulc, 1936

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

- Kolektiv autorů. *Zákony ČR OnLine*. Arnet 2008. Verze 5.0.0. (2008), poslední aktualizace 01.01.2008. Dostupné na WWW: <<http://www.zakonycr.cz>>
- AFI sdružení pro zahraniční investice [online] Praha: [cit. 2008-23-02]. Dostupné na WWW: <<http://www.afi.cz>>.
- Úřad pro ochranu osobních údajů [online] Praha: Posl. Aktualizace 22.2.2008 [cit. 2008-23-02]. Dostupné na WWW: <<http://www.uoou.cz>>.

ZÁKONNÉ NORMY

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

Zákon číslo 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon číslo 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Summary in English

The topic of this thesis is „Labour Service of Employees in Labour-Law Relations, Most Common Methods of Their Violation, and Resulting Sanctions“. The theme of the thesis comes within the ambit of labour law area, which I consider to be one of the most important branch of law, because, in lifetime, people can remain unaffected by some branch of law. However, this never happens when it comes down to labour-law relations. Every single member of mankind once in a while comes into contact with labour law. Therefore it is very important to be aware of legal regulations in the area of labor.

Labour-law, in general, deals with the relations between the employees and the employers. This thesis describes the topic in a specific area of Czech legal system and focuses on employees' labour service duties and violations of these duties. It also centers on describing how such violations are solved by the employers. I must say, that this area specifically, is not described very well by the Czech legal system. The most important act of law that deals with labour-law subject is act number 262 issued in 2006, known as the Labour Code. It replaced insufficient Labour Code from 1965 whose novels were valid until 2007. Labour Code issued in 2006 regulates wide range of labour-law relations and it cannot focus on all of its details. Since labour-law realitons are such evolving branch, there is a lot of examples of situations that are not covered by law. In the thesis I often try to suggest possible legal regulation that should be implemented. On the other hand I also point out some of the present acts of law that should be changed or even derogated. From my point of view, the area of labour law should not be „overcrowded“ with peremptory rules. Since the labour law evolves every day, provisional rules are much more suitable.

First chapter of the thesis describes historical progress of labour-law legal regulations. The evolution of Czech labour law began in 19th century in Austria-Hungarian Empire with the Universal Civil Code issued in 1811. Latest regulation dates back to Labour Code from 2006. Second part of the diploma paper deals with regulation of employees' labour service duties and their violation. Next chapter addresses to possible protections of employers from the breach of employees' duties. The last part is based on many practical examples from professional experience,

pointing out the practical examples of infringements of the duties on the side of the employees, including penalties.

Klíčová slova

Bezpečnost práce (labour protection), bossing, dovolená (holiday), konkurenční doložka (non-competition clause), mzda (wages), plat (pay), pracovní doba (labour time), pracovní poměr (employment), pracovní povinnost (labour service), pracovní řád (working regulations), zaměstnanec (employee), zaměstnavatel (employer), zákoník práce (labour code)

Název diplomové práce v anglickém jazyce

Labour Service of Employees in Labour-Law Relations, Most Common Methods of Their Violation, and Resulting Sanctions