

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Hana Brodská

**Povinnost mlčenlivosti zaměstnance
v základním pracovněprávním vztahu**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 11. 12. 2017

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 205 467 znaků včetně mezer.

Autorka diplomové práce

V Brandýse nad Labem-Staré Boleslavi dne 11. 12. 2017

Tímto bych ráda poděkovala JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D. za to, že se ujal vedení mé diplomové práce a za jeho vstřícnost, podněty a cenné připomínky, které mi v průběhu jejího psaní poskytl.

Dále bych chtěla poděkovat své rodině a přátelům za jejich podporu během celého mého studia.

Obsah

Obsah	IV
Seznam zkratk	VII
Úvod	1
1. Obecně k povinnosti mlčenlivosti	3
1.1. Dosavadní obecné definice povinnosti mlčenlivosti.....	3
1.2. Vybrané definice povinnosti mlčenlivosti vztahující se k jednotlivým zvláštním právním předpisům	7
1.3. Výklad povinnosti mlčenlivosti pomocí interpretačních metod	8
1.3.1. Jazykový výklad	10
1.3.2. Systematický výklad	11
1.3.3. Závěr dosažený pomocí užitých interpretačních metod	13
1.4. Výsledná obecná definice povinnosti mlčenlivosti.....	14
1.5. Vznik povinnosti mlčenlivosti a státem uznaná povinnost mlčenlivosti	14
1.6. Osobní a věcný rozsah povinnosti mlčenlivosti.....	15
1.7. Dále k obsahu povinnosti mlčenlivosti	15
2. Povinnost mlčenlivosti zaměstnance v zákoníku práce	18
2.1. Povinnost mlčenlivosti zástupců zaměstnanců, resp. jejich členů	18
2.1.1. Osobní a věcný rozsah povinnosti mlčenlivosti zástupců zaměstnanců, resp. jejich členů.....	18
2.1.2. Oprávnění zástupců zaměstnanců ve vztahu k poskytování informací zaměstnavatelem.....	21
2.2. Povinnost mlčenlivosti některých skupin zaměstnanců.....	22
2.2.1. Osobní a věcný rozsah povinnosti mlčenlivosti některých skupin zaměstnanců	22
2.2.2. Zproštění povinnosti mlčenlivosti některých skupin zaměstnanců	27
2.2.3. Povinnost mlčenlivosti některých skupin zaměstnanců v širším smyslu	27
2.3. Obecná povinnost mlčenlivosti zaměstnanců	28
2.3.1. Zásada řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele	28
2.3.2. Povinnost zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele	29
2.3.3. Ještě několik slov k oprávněným zájmům zaměstnavatele.....	32
2.3.4. Povinnost loajality zaměstnance	33

2.4. Zachovávání mlčenlivosti – povinnost zaměstnance či požadavek pro řádný výkon práce?	38
2.4.1. Povinnost vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci	38
2.4.2. Požadavek pro řádný výkon práce	39
2.4.3. Povaha „povinnosti mlčenlivosti“	42
2.5. Konkurenční doložka	43
2.6. Doba trvání povinnosti mlčenlivosti zaměstnance vyplývající ze zákoníku práce... ..	45
2.6.1. Doba trvání povinnosti mlčenlivosti zástupců zaměstnanců, resp. jejich členů	45
2.6.2. Doba trvání povinnosti mlčenlivosti některých skupin zaměstnanců.....	47
2.6.3. Doba trvání obecné povinnosti mlčenlivosti zaměstnance	47
2.6.4. Ochrana poskytovaná chráněným informacím v případě, že by povinnost mlčenlivosti nepřetržovala po skončení pracovního poměru	48
2.7. Úprava povinnosti mlčenlivosti zaměstnance ve vnitřních předpisech zaměstnavatele	52
2.7.1. Pár slov obecně k vnitřním předpisům zaměstnavatele	52
2.7.2. Povinnost mlčenlivosti ve vnitřním předpise zaměstnavatele	53
2.7.3. Rozhodnutí Veřejné ochránkyně práv	54
2.8. Postih zaměstnance za porušení povinnosti mlčenlivosti	55
2.9. Povinnost mlčenlivosti a zaměstnanci, jejichž pracovněprávní vztah byl založen dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	58
2.9.1. Povinnost mlčenlivosti zástupců zaměstnanců, resp. jejich členů.....	58
2.9.2. Povinnost mlčenlivosti některých skupin zaměstnanců.....	59
2.9.3. Obecná povinnost mlčenlivosti zaměstnanců	60
3. Vybraná relevantní judikatura k povinnosti loajality a povinnosti mlčenlivosti zaměstnance.....	61
3.1. Povinnost zaměstnance zachovávat určitou míru loajality ke svému zaměstnavateli	61
3.2. Kritika zaměstnavatele ze strany zaměstnance	62
3.2.1. Obecně ke kritice zaměstnavatele ze strany zaměstnance	62
3.2.2. Ústavní soud ČR ke svobodě projevu v pracovněprávních vztazích.....	64
3.2.3. Omezení svobody projevu z důvodu specifické povahy pracovněprávních vztahů (případ Palomo Sánchez a ostatní proti Španělsku).....	65

3.2.4.	Kritéria přípustnosti kritiky zaměstnavatele stanovená Nejvyšším soudem ČR	67
3.2.5.	K možnému porušení pracovněprávních povinností prostřednictvím oprávněné kritiky	68
3.3.	Kolize povinnosti loajality a mlčenlivosti zaměstnance s veřejným zájmem – kauza se zaměstnanci čističky odpadních vod	68
3.3.1.	Skutkový stav a první rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR	68
3.3.2.	První rozhodnutí Ústavního soudu ČR v kauze se zaměstnanci čističky odpadních vod	70
3.3.3.	Další řízení a druhé rozhodnutí Ústavního soudu ČR v kauze se zaměstnanci čističky odpadních vod	72
3.4.	Navázání milostného poměru s pracovníkem konkurenta zaměstnavatele	73
4.	Povinnost mlčenlivosti zaměstnance a smluvní ujednání (smluvní doložky)	75
4.1.	Limity smluvních ujednání	75
4.1.1.	Limitace Zákoníkem práce	75
4.1.2.	Limitace Občanským zákoníkem	77
4.1.3.	Veřejnoprávní zájmy	80
4.2.	Doba trvání smluvně upravené povinnosti mlčenlivosti zaměstnance	81
4.3.	Některé typy smluvních ujednání týkající se povinnosti mlčenlivosti zaměstnance	82
4.3.1.	Povinnost mlčenlivosti o obchodním tajemství zaměstnavatele	82
4.3.2.	Povinnost mlčenlivosti o výši mzdy či platu	87
Závěr	92	
Seznam použitých zdrojů	95	
1.	Seznam použité literatury	95
2.	Seznam použitých internetových zdrojů	98
3.	Seznam použitých právních předpisů	99
4.	Seznam použitých soudních a jiných rozhodnutí	100
Abstrakt	103	
Klíčová slova	104	
Název práce v anglickém jazyce	105	
Abstract	105	
Keywords	106	

Seznam zkratek

Dohody – dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce ve smyslu ust. § 75 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, a dohoda o pracovní činnosti ve smyslu ust. § 76 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

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

Nejvyšší soud ČR – Nejvyšší soud České republiky

občanský soudní řád – zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád

občanský zákoník – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

trestní řád – zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád)

trestní zákoník – zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

Ústavní soud ČR – Ústavní soud České republiky

zákon o advokacii – zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii

zákon o církvích a náboženských společnostech - zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů (zákon o církvích a náboženských společnostech)

zákon o ochraně osobních údajů – zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů

zákon o pojišťovnictví – zákon č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví

zákon o poštovních službách – zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých zákonů (zákon o poštovních službách)

zákon o sociálních službách – zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

zákon o zdravotních službách – zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách)

zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zákoník práce č. 65/1965 Sb. – zákon č. 65/1965, zákoník práce

Úvod

Žijeme v době informačních technologií, díky kterým je velice snadné zaznamenávat, uschovávat, předávat nebo jinak využívat různé informace a data. Řada takových poznatků je přitom velmi cenná, neboť v tržním prostředí je lze využít např. pro efektivnější, levnější nebo kvalitnější výrobu zboží nebo pro větší odbyt výrobků či služeb. Jiné informace mohou naopak určitý subjekt poškodit, ať už v soukromém životě nebo při jeho obchodní, profesní a jiné obdobné činnosti. Díky sociálním sítím a hromadným sdělovacím prostředkům se informace mohou šířit překotnou rychlostí k ohromnému množství osob. Není proto divu, že se v našem právním řádu můžeme setkat s tzv. povinností mlčenlivosti, která pomáhá zajišťovat ochranu právě takových dat a informací, jejichž znalost třetími osobami by mohla způsobit újmu dotčenému subjektu, k němuž se takové informace nějakým způsobem vztahují.

Rovněž v pracovním právu se lze s povinností mlčenlivosti setkat, neboť v rámci pracovněprávních vztahů se zaměstnanci často seznamují s různými informacemi, které je potřeba z nějakého důvodu chránit. Tyto informace se mohou vztahovat nejen k samotnému zaměstnavateli, ale i k jeho klientům, obchodním partnerům a jiným osobám. Zákony proto pravidelně zaměstnancům stanoví povinnost mlčenlivosti ohledně určitých skutečností. Zákoník práce nicméně tuto povinnost neukládá obecně všem zaměstnancům. Objevují se tudíž názory, že pokud zvláštní zákon povinnost mlčenlivosti zaměstnanci nestanoví a ani se nejedná o případ výslovně zmíněný v zákoníku práce, pak povinnost mlčenlivosti lze se zaměstnancem pouze smluvně ujednat, neboť jinak ji po zaměstnanci nelze vyžadovat a ani ji nelze jednostranně upravit ve vnitřním předpise zaměstnavatele.

Tato diplomová práce si klade za cíl nalézt odpověď na otázku, zda i přes absenci výslovného zakotvení v zákoníku práce existuje jakási „obecná“ povinnost mlčenlivosti, která zavazuje všechny zaměstnance ochraňovat určité informace, nebo zda povinnost mlčenlivosti musí být se zaměstnancem vždy ujednána smluvně v případech, kdy není výslovně stanovena zákoníkem práce nebo zvláštním zákonem.

Zvolené téma této diplomové práce je rozvedeno ve čtyřech částech, přičemž k jejímu vypracování byly použity zejména vědecké metody analýzy a deskripce.

První část této diplomové práce se věnuje samotnému institutu povinnosti mlčenlivosti, neboť pro pochopení problematiky je důležité vědět, co přesně povinnost mlčenlivosti znamená. V této části lze nalézt definice povinnosti mlčenlivosti provedené mnoha různými autory odborné literatury, přičemž autorka diplomové práce se rovněž pokusila o vlastní definici této povinnosti.

Druhá část představuje jádro diplomové práce, neboť je věnována povinnosti mlčenlivosti zaměstnanců v zákoníku práce. Pojednáno je o tzv. „zvláštních“ povinnostech mlčenlivosti, které jsou zákoníkem práce výslovně přímo upraveny a které se vztahují pouze na některé zaměstnance, přičemž dále se tato část zabývá hledáním odpovědi na otázku ohledně existence „obecné“ povinnosti mlčenlivosti všech zaměstnanců v základním pracovněprávním vztahu, na něž se vztahuje zákoník práce, a její podoby. Pozornost je věnována rovněž povinnosti loajality zaměstnance, která s danou problematikou úzce souvisí.

Ve třetí části jsou čtenáři přiblížena vybraná soudní rozhodnutí, která se dotýkají tématu povinnosti mlčenlivosti a povinnosti loajality zaměstnance, jakož i kolize těchto povinností zaměstnance mimo jiné s jeho právem na svobodu projevu zaručeným v článku 17 Listiny základních práv a svobod.

Čtvrtá část se pak zabývá smluvní úpravou povinnosti mlčenlivosti zaměstnance, a to zejména zákonnými ustanoveními omezujícími autonomii vůle smluvních stran v pracovněprávních vztazích a dále problematikou smluvního ujednání o povinnosti mlčenlivosti zaměstnance ve vztahu k obchodnímu tajemství zaměstnavatele a k výši mzdy zaměstnance, s nimiž se v praxi můžeme poměrně běžně setkat.

1. Obecně k povinnosti mlčenlivosti

Mnoho právních předpisů¹ ukládá určitým osobám povinnost zachovávat mlčenlivost o různých skutečnostech, avšak žádný z nich nedefinuje, co přesně povinnost mlčenlivosti, resp. pojem „mlčenlivost“, znamená. Lze tak usuzovat, že zákonodárce zřejmě považuje tento právní institut za natolik jednoznačný, že jeho zákonné vymezení není nezbytné. Na prvním místě v této práci je proto nutné nejprve se zabývat obsahem právního institutu mlčenlivosti v obecné rovině.

Jestliže je pojem „mlčenlivost“ považován za jednoznačný, pak adresáti povinnosti mlčenlivosti by proto měli být schopni rozpoznat její obsah již na základě samotného obecného jazykového významu slova, z něhož plyne pojmenování takové povinnosti. Obecně lze přitom říci, že je-li adresátem nějaké povinnosti veřejnost, pak by se při jejím výkladu mělo vycházet právě z obecného významu užitého pojmu. Jiný relevantní význam pak může být danému pojmu přiřkládán, je-li adresován určité užší skupině osob.²

Podle Slovníku spisovného jazyka českého je podstatné jméno „mlčenlivost“ odvozeno od přídavného jména „mlčenlivý“, jež má dva významy. Prvním z těchto významů je „nemluvný, zamklý, tichý“³, druhým pak „zachovávající svěřené tajemství; diskrétní“.⁴ Tento druhý význam uvedeného slova pak vystihuje podstatu povinnosti mlčenlivosti jakožto právního institutu, kterou je zachování určitých skutečností v tajnosti před jinými, neoprávněnými, osobami.

1.1. Dosavadní obecné definice povinnosti mlčenlivosti

Jelikož neexistuje zákonná definice povinnosti mlčenlivosti (resp. povinnosti

¹ Např. zákon o ochraně osobních údajů, zákon o zdravotních službách, zákon o advokacii.

² Melzer, F.: *Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 94 a 95.

³ *Slovník spisovného jazyka českého*, heslo: mlčenlivost [online] Ústav pro jazyk český © 2011 [cit. 3. 2. 2017]. Dostupné z <http://ssjc.ujc.cas.cz/search.php?hledej=Hledat&heslo=mlčenlivost&sti=EMPTY&where=hesla&hsubstr=no>.

⁴ Tamtéž.

„zachovávat mlčenlivost“), někteří z autorů odborné literatury se o definování tohoto pojmu pokusili, a to nejčastěji ve vztahu k jednotlivým zvláštním zákonům, které tuto povinnost ukládají.

Z autorů, kteří se snažili povinnost mlčenlivosti vymezit obecně, lze na prvním místě uvést Aleše Brejchu, který tuto povinnost definoval následovně: *„Obecně lze mlčenlivost definovat jako právní institut, jehož podstatou je povinnost fyzické osoby zachovávat při soukromém i úředním styku taková pravidla jednání, která zaručí ochranu konkrétních informací a údajů o občanech, jimiž taková fyzická osoba disponuje. Vědomost o takových informacích může přitom fyzická osoba získat jednak z titulu svých úředních kompetencí, jednak jakýmkoliv jiným způsobem, např. i nahodile apod.“*⁵

A. Brejcha ve své výše citované definici poukazuje na skutečnost, že povinnost mlčenlivosti zavazuje povinný subjekt „při soukromém i úředním styku“, tedy při jakékoli činnosti povinného subjektu. Citovaná definice taktéž hovoří o „zachovávání pravidel jednání, které zaručí ochranu určitým skutečností“, tedy vyjadřuje, že povinný subjekt by měl chráněné skutečnosti nejen např. nesdělovat či jinak nevyjevovat neoprávněným osobám, ale taktéž by měl do jisté míry zajistit jejich ochranu před neoprávněným přístupem třetích osob (např. tím, že neponechá nezabezpečený dokument zachycující informace o chráněných skutečnostech na místě, kde se pravidelně vyskytují osoby neoprávněné se s nimi seznámit). Podle A. Brejchy dále není rozhodné, zda se povinný subjekt dozvěděl o chráněné skutečnosti z důvodu výkonu své funkce či postavení („úředních kompetencí“) nebo nahodilým způsobem, neboť povinnost mlčenlivosti je třeba zachovávat v obou případech.

Ačkoli je výše citovaná definice povinnosti mlčenlivosti velmi zdařilá, v současné době však již není zcela přiléhavá, což mohlo být zapříčiněno vývojem právní úpravy od doby vydání díla A. Brejchy. S ohledem na ust. § 20 odst. 1 větu druhou občanského zákoníku totiž povinností mlčenlivosti může být obecně vázána taktéž osoba právnická, jelikož tato povinnost neodporuje právní povaze právnických osob. Tuto skutečnost dokládá

⁵ Brejcha, A.: *Právo na informace a povinnost mlčenlivosti v českém právním řádu*. Praha: Codex Bohemia, 1998, s. 99.

např. zákon o zdravotních službách, jehož ustanovení § 51 odst. 1 ukládá povinnost mlčenlivosti poskytovateli zdravotních služeb. Poskytovatelem zdravotních služeb se přitom dle ust. § 2 odst. 1 zákona o zdravotních službách rozumí *fyzická nebo právnická osoba, která má oprávnění k poskytování zdravotních služeb podle tohoto zákona*. Stejně tak může být povinnost mlčenlivosti právnické osoby ujednána smluvně, a to s ohledem na základní právo *každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá* zaručené v Čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, jakož i s ohledem na právní zásady autonomie vůle a smluvní volnosti stran.

A. Brejcha považuje mlčenlivost za „*jeden ze základních instrumentů ochrany občanů před neoprávněným použitím informací, které se jich dotýkají*“⁶, což zřejmě promítl do své výše citované definice, když uvedl, že má být zaručena ochrana „*konkrétních informací a údajů o občanech*“.⁷ Nicméně povinnost mlčenlivosti obecně nezaručuje ochranu informací a údajů vztahujících se toliko k „občanům“ (tj. k fyzickým osobám se státním občanstvím České republiky). Např. povinná mlčenlivost dle zákona o zdravotních službách se vztahuje taktéž k informacím a údajům o jednotlivých pacientech, kterými mohou být rovněž osoby bez státního občanství České republiky. Stejně tak povinnost mlčenlivosti stanovená zákonem o ochraně osobních údajů se vztahuje k osobním údajům jakékoli fyzické osoby, která je subjektem údajů.⁸ Povinnost zachovávat mlčenlivost se nadto nemusí nutně vztahovat pouze k informacím a údajům týkajících se fyzických osob. Např. ustanovení § 21 zákona o advokacii ukládá advokátovi povinnost *zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, o nichž se dozvěděl v souvislosti s poskytováním právních služeb*. Tyto skutečnosti se přitom dotýkají také advokátova klienta, kterým může být i osoba právnická. Předmětem ochrany povinnosti mlčenlivosti může dále být např. obchodní tajemství, jež dle ust. § 504 občanského zákoníku představují *konkurenčně významné, určitelné, ocenitelné a v příslušných obchodních kruzích běžně nedostupné skutečnosti, které souvisejí se závodem a jejichž vlastník zajišťuje ve svém zájmu odpovídajícím způsobem*

⁶ Tamtéž.

⁷ Tamtéž.

⁸ Viz ust. § 15 odst. 1 ve spojení s ust. § 4 písm. a), písm. d) zákona o ochraně osobních údajů.

*jejich utajení. (Obchodním) závodem se přitom rozumí organizovaný soubor jmění, který podnikatel vytvořil a který z jeho vůle slouží k provozování jeho činnosti.*⁹ Povinnost mlčenlivosti tedy nemusí sloužit pouze k ochraně informací a údajů o fyzické či právnické osobě, nýbrž taktéž k informacím a údajům vztahujících se k věcem v právním smyslu, resp. k ochraně samotné věci v právním smyslu jako takové.¹⁰

A. Brejcha ve svém díle upozorňuje na skutečnost, že subjekt povinný zachovávat mlčenlivost je k této povinnosti zavázán jakožto fyzická osoba. Tj. ačkoli se tato osoba dozvěděla o chráněných skutečnostech např. v postavení zaměstnance v rámci své pracovní činnosti, je povinna tyto chránit nejen při výkonu své pracovní činnosti, ale taktéž ve svém soukromém životě, neboť „ochrana vyplývající z právní úpravy mlčenlivosti je širší a jde nad rámec výkonu takových kompetencí.“¹¹ Uvedené obdobně platí taktéž pro právnické osoby.

Jako další snahu o obecné vymezení povinnosti mlčenlivosti lze vnímat následující text Daniela Pospíšila: „Definice mlčenlivosti není v českém právním řádu obsažena a je tedy třeba vycházet z obecného chápání tohoto pojmu. Mlčenlivostí lze rozumět povinnost konkrétní fyzické osoby jednat takovým způsobem, aby se chráněné informace (zde osobní údaje) nedozvěděla třetí osoba, která k tomu není oprávněna.“¹² Taktéž v této definici jsou opomenuty právnické osoby jakožto možní nositelé povinnosti mlčenlivosti. To je však zřejmě zapříčiněno skutečností, že citovaný text byl psán ve vztahu k ust. § 15 zákona o ochraně osobních údajů. Jelikož však D. Pospíšil vymezoval mlčenlivost s ohledem na její obecné chápání, autorka diplomové práce se proto rozhodla citovaný text umístit právě do této části své diplomové práce.

⁹ Viz ust. § 502 věta první občanského zákoníku.

¹⁰ Neboť obchodní tajemství je věcí v právním smyslu, viz např. Kindl, T. in Švestka, J., Dvořák, J., Fiala, J. a kol.: *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2014, s. 1187.

¹¹ Brejcha, A.: *Právo na informace a povinnost mlčenlivosti v českém právním řádu.* Praha: Codex Bohemia, 1998, s. 99.

¹² Pospíšil, D. in Kučerová, A., Nováková, L., Foldová, V., Nonnemann, F., Pospíšil, D.: *Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 249.

Pojmu „mlčenlivost“ je dále věnována pozornost v Malé právní encyklopedii, kde se pod stejnojmenným heslem uvádí: „*právní předpisy stanoví povinnost nesdělovat třetím osobám určité skutečnosti, pokud k tomu nejsou oprávněné. Povinnost zachovávat mlčenlivost slouží k ochraně zájmů veřejných i soukromých fyzických a právnických osob. Uložena je v souvislosti s ochranou utajovaných skutečností a předsána je také pro určitá povolání, zaměstnání, funkce apod. (stíhá např. advokáty, osoby provádějící dozor, daňové poradce).*“¹³ Na rozdíl od předchozích definic u právě citovaného textu není mlčenlivost explicitně vnímána pouze jako povinnost fyzických osob, přičemž v porovnání s definicí A. Brejchy je zde navíc u účelu této povinnosti zmíněna taktéž ochrana právnických osob, resp. jejich zájmů.

1.2. Vybrané definice povinnosti mlčenlivosti vztahující se k jednotlivým zvláštním právním předpisům

Jak již bylo uvedeno výše, snahy o definování povinnosti mlčenlivosti jsou nejčastěji prováděny ve vztahu k jednotlivým zvláštním zákonům, kterými je tato povinnost jednotlivým osobám uložena. Níže jsou některé z nich příkladmo uvedeny, přičemž si lze povšimnout, že co se týče podstaty povinnosti mlčenlivosti, pak se tyto zásadním způsobem neliší od obecných definic uvedených v předchozí kapitole.

Z některých autorů pojednávajících o povinnosti mlčenlivosti v souvislosti s konkrétními zvláštními zákony lze např. uvést Petra Bílka, který ohledně povinnosti mlčenlivosti notářů vyjádřil, že ochrana takto poskytovaná určitým osobám „*spočívá v tom, že bez svolení těchto osob nesmí být třetím osobám sdělovány skutečnosti či informace, které se notář dozvěděl v souvislosti s výkonem notářské činnosti či poskytováním právní pomoci.*“¹⁴

¹³ Fiala, J., Mates, P., Nový, K., Průcha, P., Steinichová, L.: *Malá právní encyklopedie*. 7. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, s. 98.

¹⁴ Bílek, P. in Bílek, P., Fiala, R., Jindřich, M., Wawerka, K. a Kol.: *Notářský řád a řízení o dědictví. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 204 a 205.

Dále např. v souvislosti se zákonem o ochraně osobních údajů Daniel Novák uvádí, že i přes chybějící zákonnou definici povinnosti mlčenlivosti je tato „srozumitelná intuitivně“.¹⁵ Podobně D. Pospíšil ve vztahu ke stejnému zákonu uvedl, že „aplikace povinnosti mlčenlivosti o osobních údajích je celkem jednoduše uchopitelná, nikdo, kdo s nimi přijde do styku, je nesmí zpřístupnit nebo nechat zpřístupnit neoprávněné osobě“.¹⁶

V českém právním řádu se taktéž můžeme setkat s pojmem „povinná mlčenlivost“.¹⁷ Tu definuje Pavel Uherek „jako zákonem uloženou nebo státem uznanou povinnost fyzické či právnické osoby nesdělovat neoprávněné osobě určité skutečnosti a současně nést právní důsledky v případě porušení této povinnosti.“¹⁸

1.3. Výklad povinnosti mlčenlivosti pomocí interpretačních metod

Z výše uvedeného je zřejmé, že smyslem povinnosti mlčenlivosti je zamezit tomu, aby se o určitých skutečnostech dozvěděly třetí osoby, které o těchto chráněných skutečnostech nemají z nějakého důvodu vědět. Taktéž Petr Liška ve vztahu k ustanovení § 39 zákona č. 21/1992 Sb., o bankách, ukládajícímu pracovníkům banky a dalším tam vyjmenovaným osobám povinnost zachovávat mlčenlivost ve služebních věcech dotýkajících se zájmů banky a jejích klientů, vymezuje účel této povinnosti tak, že „[ú]čelem ustanovení je zajistit, aby nejen banka (právnická osoba), ale i osoby v bance působící uchovaly v tajnosti určité údaje a informace.“¹⁹

Jelikož neexistuje zákonná definice povinnosti mlčenlivosti, přičemž povinnosti uložené zákonem mají být srozumitelné svým adresátům, dotčení autoři při formulování

¹⁵ Novák, D.: *Zákon o ochraně osobních údajů a předpisy související. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2014, s. 240.

¹⁶ Pospíšil, D. in Kučerová, A., Nováková, L., Foldová, V., Nonnemann, F., Pospíšil, D.: *Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 249.

¹⁷ Viz ust. § 51 odst. 5 zákona o zdravotních službách.

¹⁸ Uherek, P.: *Povinná mlčenlivost v souvislosti s poskytováním zdravotních služeb*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2014, s. 12.

¹⁹ Liška, P. in Liška, P., Dřevínek, K., Elek, Š., Kotáb, P., Rýdl, T.: *Zákon o bankách. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016, s. 545.

svých vlastních definic proto zřejmě vycházeli z jazykového významu slova mlčenlivost, neboť všechny dosud zmiňované definice odpovídají právě druhému významu slova mlčenlivost uvedenému ve Slovníku spisovného jazyka českého, o němž již byla řeč výše.²⁰ V souvislosti s problematikou definování povinnosti mlčenlivosti pak vyvstává otázka, zda bychom na obsah této povinnosti měli nahlížet pouze s ohledem na zmiňovaný jazykový význam slova „mlčenlivost“, nebo zda bychom do povinnosti mlčenlivosti měli zahrnout taktéž povinnost dotčené chráněné skutečnosti nezneužít na újmu osoby, k níž se tyto informace vztahují, či tyto chráněné skutečnosti nevyužít ve svůj prospěch či ve prospěch někoho jiného.

Markéta Zachová zastává názor, že povinnost chráněnou skutečnost takto nezneužít či nevyužít je zásadně v povinnosti mlčenlivosti zahrnuta.²¹ František Púry pak shledává, že „[p]ovinnost mlčenlivosti spočívá [...] v podstatě v zákazu sdělovat dalším osobám skutečnosti (informace, údaje), na něž dopadá povinná mlčenlivost, a v zákazu jakéhokoli jiného použití chráněných skutečností mimo rámec zákonem dovolené dispozice s nimi. Bez zproštění povinnosti mlčenlivosti tedy není možné vypovídat o skutečnostech, na které dopadá povinná mlčenlivost, ani v trestním řízení [...] a ani je nelze jiným způsobem vyjevit (např. v písemném podání), jestliže z příslušné zákonné úpravy nevyplývá něco jiného.“²² Ačkoliv F. Púry uvádí zákaz jakékoli jiné dispozice s chráněnými skutečnostmi, než je dovoleno příslušným právním předpisem,²³ z citovaného textu je patrné, že F. Púry věnuje pozornost problematice vypovídání v trestním řízení či vyjevení chráněných skutečností v písemném podání, tedy situacím, kdy jsou chráněné skutečnosti nějakým způsobem sdělovány třetím osobám, a nikoli situacím, kdy by tyto skutečnosti byly samotným povinným subjektem jiným způsobem zneužívány na něčí újmu či využívány v něčí prospěch.

²⁰ K tomu blíže viz text této diplomové práce vztahující se k poznámce pod čarou č. 4.

²¹ Zachová, M.: *Povinnost mlčenlivosti (nejen) advokáta*. Bulletin advokacie 4/2001, s. 25.

²² Púry, F. in Šámal, P. a kol.: *Trestní řád I. § 1 až 156. Komentář*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 1466.

²³ Neboť citovaný text F. Púryho hovoří o případech tzv. povinné mlčenlivosti, tj. mlčenlivosti zákonem uložené nebo státem uznané. V případě smluvní povinnosti mlčenlivosti by rozsah dispozice s chráněnými skutečnostmi měl být mezi smluvními stranami ujednan.

Jestliže neexistuje zákonná definice povinnosti mlčenlivosti a tedy není vymezen její přesný obsah, přičemž ani odborná literatura se k otázce obsahu povinnosti mlčenlivosti nestaví zcela jednotně, nezbyvá, než se uchýlit k výkladu tohoto pojmu pomocí interpretačních metod.

1.3.1. Jazykový výklad

Jednou ze základních interpretačních metod je jazykový (gramatický) výklad. Podle Phillipa Hecka má každý pojem tři oblasti svého jazykového významu:

- a) jádro pojmu, zahrnující případy, které by pod daný pojem podřadil prakticky každý,
- b) neurčitou oblast pojmu, kdy by určitý případ byl pod daný pojem podřazen pouze některými osobami, a
- c) oblast mimo rozsah pojmu, přičemž se jedná o takové případy, které by pod daný pojem nepodřadil prakticky nikdo.²⁴

Je zřejmé, že v případě mlčenlivosti nečiní výklad jádra tohoto pojmu žádné problémy, a to s ohledem na obecný význam slova „mlčenlivost“, jak je popsán ve Slovníku spisovného jazyka českého, jenž byl citován výše. Otázka, zda povinnost mlčenlivosti v sobě zahrnuje taktéž povinnost dotčené skutečnosti nezneužít na újmu osoby, k níž se tyto skutečnosti nějakým způsobem vztahují, případně nevyužít je ve svůj prospěch či ve prospěch třetí osoby, je případem, který spadá do neurčité oblasti pojmu, neboť některé osoby jsou přesvědčeny, že tomu tak je, jiné osoby jsou pak názoru opačného. Z výše uvedeného textu této diplomové práce vyplývá, že řada autorů odborné literatury při formulování definice povinnosti mlčenlivosti vycházela z jazykového výkladu, když se zaměřovali na obecné chápání pojmu mlčenlivosti, přičemž se spíše přiklonili k restriktivnímu výkladu této povinnosti.

²⁴ Melzer, F.: *Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 97 a 98.

1.3.2. Systematický výklad

Při snaze o vyložení povinnosti mlčenlivosti pomocí systematického výkladu zjistíme, že úprava povinnosti mlčenlivosti napříč nejrůznějšími obecně závaznými právními předpisy není jednotná ani systematická,²⁵ a že v některých případech skutečně může být výklad této povinnosti širší, tj. že v některých případech je do této povinnosti zahrnut zákaz chráněné skutečnosti využít ve prospěch svůj či třetí osoby a zákaz zneužít chráněné skutečnosti na újmu osoby, v jejímž zájmu je povinnost mlčenlivosti stanovena.

Např. ustanovení § 16 odst. 1 zákona o poštovních službách, ukládající tam vyjmenovaným osobám povinnost mlčenlivosti, taktéž stanoví, že *znalosti těchto skutečností* (pozn. aut.: jež jsou obsahem povinnosti mlčenlivosti) *smějí využívat jen pro potřeby poskytování poštovní služby nebo činnosti podle § 37; nesmějí umožnit, aby se s nimi neoprávněně seznámila jiná osoba*. Podle ust. § 37c odst. 1 písm. c) zákona o poštovních službách se pak fyzická osoba *dopustí přestupku tím, že jako osoba jednající jménem nebo v zastoupení nositele poštovního tajemství poruší povinnost mlčenlivosti podle § 16 odst. 1 až 3 uvedeného zákona*. Zákon o poštovních službách tak pod povinnost mlčenlivosti výslovně zahrnuje i povinnost využívat chráněné skutečnosti jen pro zákonem stanovené činnosti, tedy *a contrario* zakazuje chráněné informace použít k jiným účelům, např. zneužít je na újmu dotčené osoby či je využít v něčí prospěch.

Dále např. zákon o pojišťovnictví obsahuje část čtvrtou nadepsanou přímo „Mlčenlivost“. V této části je odděleně upravena mlčenlivost tzv. kontrolujících, kteří byli pověřeni výkonem dohledu v pojišťovnictví²⁶ od mlčenlivosti dalších osob.²⁷ U prvně uvedené skupiny osob je příslušné zákonné ustanovení znovu nadepsáno jako „Mlčenlivost“ a výslovně stanoveno, že tyto osoby *nesmějí využívat informace, které získaly při výkonu své*

²⁵ Na tuto skutečnost taktéž poukázal Ústavní soud ČR ve svém usnesení sp. zn. III. ÚS 744/06 ze dne 10. 4. 2008.

²⁶ Viz ust. § 126 odst. 1 věta první zákona o pojišťovnictví.

²⁷ Viz ust. § 127 odst. 1 věta první zákona o pojišťovnictví. Jedná se o členy statutárního a kontrolního orgánu a zaměstnance pojišťovny a zajišťovny, likvidátora, správce a jeho zástupce podle ust. § 100 zákona o pojišťovnictví, a dále o jiné osoby činné pro pojišťovnu nebo zajišťovnu.

*funkce nebo svého zaměstnání, pro sebe ani pro jiného.*²⁸ Druhé skupině osob povinných zachovávat mlčenlivost však zákon o pojišťovnictví explicitně neukládá povinnost chráněné informace nevyužívat pro sebe nebo jiného. Zákon o pojišťovnictví tedy upravuje obsah povinnosti mlčenlivosti rozdílně v závislosti na povinném subjektu.

Skutečnost, že se určitý právní předpis příklání k extenzivnímu pojetí obsahu povinnosti mlčenlivosti, však sama o sobě neznámá, že by tato povinnost měla být vždy takto široce vykládána, neboť nelze vyloučit závěr, že zákonodárce zamýšlel stanovit obsah povinnosti mlčenlivosti šířeji pouze pro dotčený právní předpis. Na to lze usuzovat např. z výše popsané úpravy mlčenlivosti v zákoně o pojišťovnictví.

Při systematickém výkladu taktéž dojdeme k závěru, že i v případě restriktivního výkladu povinnosti mlčenlivosti bývají dotčené informace či údaje chráněny proti jejich zneužití či neoprávněnému využití v něčí prospěch jinými zákonnými ustanoveními. Mezi nejtypičtější oblasti chráněných skutečností, na něž se povinnost mlčenlivosti vztahuje, patří osobní údaje, u nichž by v případě jejich zneužití či využití subjektem povinným zachovávat mlčenlivost mohlo dojít ke spáchání správního deliktu např. tím, že tyto jsou zpracovávány bez souhlasu subjektu údajů²⁹ nebo k jinému účelu, než pro který byly osobní údaje shromážděny.³⁰ Taktéž obchodní tajemství, na jehož ochranu bývají často formulovány smluvní ujednání zakládající povinnost zachovat mlčenlivost, je zákonem chráněno v soukromoprávní³¹ i veřejnoprávní³² rovině. Dále lze poukázat i na ust. § 255 trestního zákoníku, který definuje trestný čin zneužití informace a postavení v obchodním styku, jenž poskytuje ochranu některým informacím dosud nikoli veřejně přístupným před tím, aby byly tam vyjmenovanými osobami určitým způsobem neoprávněně užity.

²⁸ Ust. § 126 odst. 2 zákona o pojišťovnictví.

²⁹ Viz ust. § 44 odst. 2 písm. e) a ust. § 45 odst. 1 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů.

³⁰ Viz ust. § 44 odst. 2 písm. c) a ust. § 45 odst. 1 písm. c) zákona o ochraně osobních údajů.

³¹ Např. viz ust. § 2985 občanského zákoníku.

³² Např. viz ust. § 248 odst. 1 písm. h) trestního zákoníku.

1.3.3. Závěr dosažený pomocí užitých interpretačních metod

Ačkoli tak můžeme v některých zákonech³³ nalézt širší pojmání obsahu povinnosti mlčenlivosti, v současné době nelze s jistotou říci, že tato povinnost je či by měla být takto široce pojímána rovněž v právních předpisech, z nichž to výslovně nevyplývá a které tuto povinnost upravují jen vágně. Obecně je totiž povinnost mlčenlivosti v českém právním řádu chápána spíše úžeji, když k extenzivnímu výkladu obsahu této povinnosti se odborná veřejnost přikládá ojediněle.³⁴ Nelze taktéž opomenout, že povinnost uložená obecným právním předpisem by měla být srozumitelná jejím adresátům, neboť se jedná o jeden z předpokladů, aby povinnost mohla být jejími adresáty vůbec dodržována.³⁵ Jestliže sama odborná veřejnost vnímá povinnost mlčenlivosti spíše restriktivně, lze očekávat, že povinnost mlčenlivosti bude takto vnímána rovněž převážnou částí laické veřejnosti. Obsah povinnosti mlčenlivosti by proto měl být vykládán šířeji pouze v těch případech, kdy tak právní předpis přímo stanoví.

Zřejmě by pak v právní teorii mělo být obecně rozlišováno mezi povinnostmi mlčenlivosti v užším (pravém) smyslu, jež v podstatě znamená povinnost utajit chráněné skutečnosti před třetími osobami, a povinnostmi mlčenlivosti v širším smyslu, která navíc obsahuje povinnost nezneužít chráněné skutečnosti na újmu dotčené osoby nebo tyto nevyužít ve prospěch svůj či ve prospěch jiné osoby. Povinnost mlčenlivosti pak může být v jednotlivých právních předpisech chápána a posuzována rozdílně, a to s přihlédnutím k účelu konkrétní právní úpravy. V této diplomové práci bude nadále pracováno s pojmem povinnosti mlčenlivosti v užším smyslu, nebude-li výslovně uvedeno jinak.

³³ Viz např. ust. § 16 odst. 1 ve spojení s ust. § 37c odst. 1 písm. c) zákona o poštovních službách nebo ust. § 126 odst. 2 zákona o pojišťovnictví.

³⁴ K tomu viz výše citovaní M. Zachová a F. Púry.

³⁵ Filip Melzer přímo uvádí: „*Jedním ze základních imperativů právního státu je srozumitelnost práva jeho adresátům.*“ Viz Melzer, F.: *Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 91.

1.4. Výsledná obecná definice povinnosti mlčenlivosti

S přihlédnutím ke všem výše citovaným definicím, jazykovému významu slova „mlčenlivost“, jakož i k výkladu obsahu této povinnosti učiněnému v předchozí kapitole, lze proto povinnost mlčenlivosti obecně definovat následovně:

Povinností mlčenlivosti rozumíme povinnost fyzické či právnické osoby chovat se při veškeré své činnosti takovým způsobem, aby osoby, které k tomu nejsou nikterak oprávněny, se v důsledku chování subjektu povinného zachovávat mlčenlivost nedozvěděly o existenci a obsahu určitých chráněných skutečností, ledaže by povinný subjekt byl této povinnosti zproštěn osobou, na jejíž ochranu byla povinnost mlčenlivosti stanovena.

1.5. Vznik povinnosti mlčenlivosti a státem uznaná povinnost mlčenlivosti

Povinnost mlčenlivosti může být uložena státem (tzv. zákonem stanovená povinnost mlčenlivosti) či mezinárodní smlouvou.³⁶ Povinnost mlčenlivosti může být rovněž založena smlouvou jakožto dvoustranným právním jednáním.

V právním řádu České republiky se dále lze setkat s tzv. státem uznanou povinností mlčenlivosti. V takovém případě stát povinnost mlčenlivosti osobám přímo neukládá, nicméně tuto povinnost z určitého důvodu „schvaluje“ a nositele takové povinnosti např. opravňuje k odmítnutí plnění určitých povinností v trestním řízení právě s odkazem na státem uznanou povinnost mlčenlivosti³⁷ či z jejího porušení stát vyvozuje určité důsledky.³⁸

Příkladem státem uznané povinnosti mlčenlivosti je zvláštní právo registrované církve nebo náboženské společnosti *zachovávat povinnost mlčenlivosti duchovními v souvislosti s výkonem zpovědního tajemství nebo s výkonem práva obdobného zpovědnímu*

³⁶ O čemž svědčí ust. § 8 odst. 6 trestního řádu.

³⁷ Viz ust. § 8 odst. 4 trestního řádu.

³⁸ Porušení státem uznané povinnosti mlčenlivosti je jedním ze znaků skutkové podstaty trestného činu neoprávněného nakládání s osobními údaji podle ust. § 180 odst. 2 trestního zákoníku.

tajemství, je-li tato povinnost tradiční součástí učení církve a náboženské společnosti nejméně 50 let, jež je stanoveno v ust. § 7 odst. 1 písm. e) zákona o církvích a náboženských společnostech. K výkonu povinnosti mlčenlivosti jako zvláštního práva registrované církve nebo náboženské společnosti je nutno získat příslušné oprávnění.

1.6. Osobní a věcný rozsah povinnosti mlčenlivosti

Povinnost mlčenlivosti je vymezena svým osobním a věcným rozsahem. Osobní rozsah je představován osobami, které jsou povinny mlčenlivost o určitých skutečnostech zachovávat (povinné subjekty), přičemž okruh těchto osob je určen příslušným právním předpisem, mezinárodní smlouvou nebo právním jednáním, který povinnost mlčenlivosti ukládá. Uvedené obdobně platí i pro věcný rozsah institutu mlčenlivosti, který představují jednotlivé skutečnosti, které mají být prostřednictvím povinnosti mlčenlivosti chráněny.³⁹

1.7. Dále k obsahu povinnosti mlčenlivosti

Osoba vázaná povinností mlčenlivosti nesmí žádným způsobem ohrozit důvěrnost skutečností, k nimž se mlčenlivost vztahuje. Ladislav Krym k tomu ve své definici povinnosti mlčenlivosti uvádí: „*Zachováním mlčenlivosti rozumíme zdržení se všech volných projevů, z nichž může třetí osoba usoudit na existenci nějaké skutečnosti, která podléhá povinnosti mlčenlivosti. Může jít o projevy ústní (např. výpověď před soudem a jiným orgánem, sdělení pro média, sdělení při posezení s přáteli) či písemné (obsažené v listinách, zápisech, záznamech, protokolech, v soukromé korespondenci apod.) nebo jakékoliv projevy vyjádřené konkludentně.*“⁴⁰ Ačkoli by se při doslovném jazykovém výkladu mohlo jevit, že „mlčenlivost“ znamená o určitých skutečnostech pouze nemluvit, nehovořit, není tomu tak. Povinný subjekt je povinen zajistit, aby se o chráněných

³⁹ Brejcha, A.: *Právo na informace a povinnost mlčenlivosti v českém právním řádu*. Praha: Codex Bohemia, 1998, s. 101.

⁴⁰ Krym, L. in Svejtkovský, J., Vychopeň, M., Krym, L., Pejchal, A. a kol.: *Zákon o advokacii. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 140 a 141.

skutečnostech nedozvěděla neoprávněná osoba. Povinnost mlčenlivosti proto lze porušit nejen ústně, ale i jinými způsoby, ať už písemně či konkludentně, např. různými gesty, posunky nebo pohyby.

K porušení povinnosti mlčenlivosti může dojít nejen aktivním konáním, ale taktéž opomenutím, na což upozorňuje D. Pospíšil, přičemž mezi příklady takového pasivního jednání uvádí zanechání dokumentů v místnosti bez dozoru a dále jejich zapomenutí v restauraci nebo vlaku.⁴¹ Možnost porušení povinnosti mlčenlivosti omisivním jednáním potvrdil Nejvyšší soud ČR. V daném případě příslušník Policie České republiky zanechal dokumenty obsahující informace podléhající povinnosti mlčenlivosti v dosahu neoprávněné třetí osoby, která se těchto dokumentů zmocnila ve chvíli, kdy se policista k této osobě otočil zády.⁴²

V určitých případech lze chráněné skutečnosti sdělovat třetím osobám. Co se týče povinnosti mlčenlivosti uložené právními předpisy, možnost sdělovat chráněné skutečnosti třetím osobám může být právními předpisy pojmána pouze jako průlom do povinnosti mlčenlivosti nebo právní předpisy mohou za tímto účelem obsahovat úpravu institutu poskytování informací třetím osobám. Ve druhém případě pak právní předpisy zároveň přesně stanoví okruh osob, jimž lze informace poskytnout, jakož i okruh informací, které takto mohou být osobám poskytnuty.⁴³

Podle A. Brejchy lze dále obecně říci, že chráněné skutečnosti je možné poskytovat samotné dotčené osobě, jež požívá ochrany z povinnosti mlčenlivosti, jakož i jejímu zákonnému zástupci a zmocněnci na základě plné moci.⁴⁴ Mělo by však být možné sdělovat chráněné skutečnosti jakémukoli zástupci dotčené osoby (ať již se jedná o zastoupení smluvní či jiné než smluvní), pokud to vyplývá z rozsahu zástupčího oprávnění.

⁴¹ Pospíšil, D. in Kučerová, A., Nováková, L., Foldová, V., Nonnemann, F., Pospíšil, D.: *Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 249.

⁴² Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 4 Tdo 1209/2009 ze dne 26. 1. 2010.

⁴³ Brejcha, A.: *Právo na informace a povinnost mlčenlivosti v českém právním řádu*. Praha: Codex Bohemia, 1998, s. 100 a 101.

⁴⁴ Tamtéž, s. 101 až 103.

Povinná osoba je rovněž oprávněna třetí osobě vyjevit chráněné skutečnosti v případech, kdy k tomu byla zproštěna osobou, k jejíž ochraně povinnost mlčenlivosti slouží. Možnost zproštění povinnosti mlčenlivosti je uvedena např. v ust. § 100 odst. 1 poslední větě zákona o sociálních službách nebo v ust. § 52 odst. 2 zák. č. 280/2009 Sb., daňového řádu. V případě smluvně ujednané povinnosti mlčenlivosti je zproštění povinnosti mlčenlivosti možné s ohledem na zásadu autonomie vůle stran.

2. Povinnost mlčenlivosti zaměstnance v zákoníku práce

Jak již bylo uvedeno výše, povinnost mlčenlivosti je uložena mnoha osobám různými právními předpisy, a to včetně zaměstnanců. Zákoník práce, jakožto stěžejní předpis pracovního práva, však povinnost zachovávat mlčenlivost výslovně neukládá všem skupinám zaměstnanců. Tato povinnost tak bývá zaměstnancům stanovena jednotlivými zvláštními právními předpisy či ujednána smluvně. Povinnost zachovávat mlčenlivost je v zákoníku práce výslovně uvedena pouze na dvou místech, a to v ustanovení §§ 276 a 303. Tato část diplomové práce se zabývá nejen těmito dvěma ustanoveními, ale i otázkou, zda i přes absenci výslovného zakotvení povinnosti mlčenlivosti pro všechny zaměstnance pro ně taková povinnost ze zákoníku práce vyplývá či nikoliv.

2.1. Povinnost mlčenlivosti zástupců zaměstnanců, resp. jejich členů

Ustanovení § 276 zákoníku práce je jedním ze základních ustanovení části dvanácté uvedeného zákona, jež nese název „*Informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*“. Jak vyplývá z ust. § 276 odst. 1 zákoníku práce, zaměstnanci mají *právo na informace a projednání*, jemuž shodně odpovídá povinnost zaměstnavatele *informovat zaměstnance a jednat s nimi*, a to buď přímo anebo prostřednictvím tzv. zástupců zaměstnanců, působí-li tito u zaměstnavatele. Pojem „zástupci zaměstnanců“ je legislativní zkratkou vymezenou v uvedeném ustanovení pro odborovou organizaci, radu zaměstnanců a pro zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

2.1.1. Osobní a věcný rozsah povinnosti mlčenlivosti zástupců zaměstnanců, resp. jejich členů

Právě zástupcům zaměstnanců, resp. členům odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je v ust. § 276 odst. 3 větě čtvrté zákoníku práce uložena povinnost *zachovávat mlčenlivost o informacích, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné*. Je tomu tak proto, že zástupci zaměstnanců se při své činnosti seznamují s informacemi týkajícími se zaměstnavatele, jeho plánů

a činnosti, s nimiž by se jinak v pozici řadových zaměstnanců neseznámili, přičemž tyto informace jsou způsobilé zaměstnavateli způsobit škodu, pokud by se o nich dozvěděly neoprávněné osoby.⁴⁵ Jan Pichrt upozorňuje, že zejména v případě odborových organizací „se může jednat o velmi široký okruh osob, který může být s takovými informacemi seznamován – mj. se jedná o všechny členy odborové organizace.“⁴⁶

Ustanovení § 276 odst. 3 zákoníku práce se vztahuje taktéž na další osoby, a to na odborníky, které si zástupci zaměstnanců přizvou, jak stanoví ust. § 276 odst. 4 zákoníku práce. Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákoníku práce uvádí, že přizvání takových odborníků bude spíše výjimečné, přičemž by se mělo jednat zejména „o metodické pracovníky odborových organizací, o odborníky z profesních sdružení zabývajících se danou problematikou a další osoby, které mají příslušné vzdělání a jsou v odborných kruzích jako odborníci uznáváni.“⁴⁷ Osobní rozsah povinnosti mlčenlivosti stanovené v ust. § 276 zákoníku práce se tak neomezuje pouze na zástupce zaměstnanců, resp. jejich členy, ale taktéž i na další osoby, které se nemusí nacházet v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem.

Ze znění ustanovení § 276 odst. 3 věty čtvrté zákoníku práce vyplývá, že jestliže zaměstnavatel požaduje, aby byla ohledně některých informací zachována mlčenlivost, pak tyto informace musí za důvěrné výslovně označit.⁴⁸ Zaměstnavatel při tom není oprávněn postupovat zcela libovolně. Ustanovení § 276 odst. 3 věta první zákoníku práce totiž pozitivně vymezuje, která informace je považována za důvěrnou, přičemž se jedná o takovou informaci, jejíž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Pro označení informace

⁴⁵ Randlová, N. in Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J.: *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 577.

⁴⁶ Pichrt, J. in Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1090.

⁴⁷ *Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákoníku práce, sněmovní tisk 1153/0, část č. 1/8* [online] Vláda © 21. 9. 2005 [cit. 20. 2. 2017], str. 264. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=14891&pdf=1>.

⁴⁸ Randlová, N. in Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J.: *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 577.

za důvěrnou je tedy rozhodující její potenciální způsobilost negativně působit na činnost zaměstnavatele či oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců.

Co se rozumí těmito „oprávněnými zájmy“ zaměstnavatele nebo zaměstnanců není zákoníkem práce definováno. Jedná se o neurčitý právní pojem, jehož interpretaci je třeba provést individuálně v každém konkrétním případě, neboť zájmy jednotlivých zaměstnavatelů či zaměstnanců mohou být značně rozdílné. Obecně se však dá říci, že „zájmem“ se rozumí určitý žádoucí stav. Mezi oprávněné zájmy zaměstnavatele tak bude patřit např. ochrana majetkových a jiných práv nebo ochrana dobrého jména či dobré pověsti. Oprávněným zájmem zaměstnanců může být např. zájem na dalším trvání pracovněprávního vztahu nebo zachování či změna způsobu a výše jejich odměňování apod.

Vedle toho v ustanovení § 276 odst. 3 větě druhé zákoníku práce je taktéž negativně stanoveno, jaká informace se naopak za důvěrnou informaci nepovažuje, přičemž se jedná o takovou informaci, *kteřou je zaměstnavatel povinen sdělit, projednat nebo zveřejnit podle tohoto zákona nebo zvláštního právního předpisu*. Například se může jednat o informace o *ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji*⁴⁹ nebo o pravděpodobném hospodářském vývoji u zaměstnavatele.⁵⁰

V případě povinnosti mlčenlivosti zástupců zaměstnanců, resp. jejich členů, je tedy chráněnou skutečností taková informace, jež je potenciálně způsobilá negativně působit na činnost zaměstnavatele či oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců, která dále byla výslovně označena za důvěrnou informaci a nejedná-li se o informaci, kterou je zaměstnavatel dle právního předpisu povinen zástupcům zaměstnanců sdělit, projednat ji s nimi či zveřejnit.

Dále je v ust. § 276 odst. 3 věta třetí zákoníku práce výslovně stanoveno, že zaměstnavatel není povinen podávat nebo projednávat *informace o skutečnostech chráněných podle zvláštních právních předpisů*. Zástupcům zaměstnanců tak nemusí být sděleno např. obchodní tajemství zaměstnavatele⁵¹ či utajované informace dle zákona

⁴⁹ Viz ust. § 279 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

⁵⁰ Viz ust. § 280 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

⁵¹ Pichrt, J. in Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015,

č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti.⁵²

Pro úplnost lze uvést, že se v daném případě jedná o jednostranně kogentní úpravu, neboť od povinnosti mlčenlivosti zástupců zaměstnanců, resp. jejich členů, se lze odchytil pouze ve prospěch zaměstnance, což vyplývá z ust. § 4a odst. 3 zákoníku práce ve spojení s ust. § 363 zákoníku práce.

2.1.2. Oprávnění zástupců zaměstnanců ve vztahu k poskytování informací zaměstnavatelem

Podle ust. § 276 odst. 6 zákoníku práce *zástupci zaměstnanců jsou povinni vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem*. Uvedené se však netýká informace zaměstnavatelem výslovně označené za důvěrnou, kterou nelze dále sdělit zaměstnancům ani třetím osobám,⁵³ tj. informace, na níž se vztahuje povinnost mlčenlivosti zástupců zaměstnanců, resp. jejich členů.

Zákoník práce pamatuje na případy, kdy by zaměstnavatel označením informace za důvěrnou sledoval záměr neposkytnout zaměstnancům informace, na jejichž sdělení mají zaměstnanci právo.⁵⁴ Podle ust. § 276 odst. 5 zákoníku práce jsou zástupci zaměstnanců aktivně legitimováni domáhat se u soudu určení, že *informace byla za důvěrnou označena bez přiměřeného důvodu*. Vedle toho uvedené ustanovení zákoníku práce zástupce zaměstnanců rovněž opravňuje domáhat se, aby soudem byla zaměstnavateli uložena povinnost určitou informaci poskytnout, pokud tak zaměstnavatel neučinil, ačkoli k tomu byl povinen.

s. 1090.

⁵² Zákoník práce v poznámce pod čarou č. 78 jako příklad zvláštních právních předpisů, na základě kterých jsou chráněny určité skutečnosti, uvádí na druhém místě právě zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti. Na prvním místě je zmíněno ust. § 17 obchodního zákoníku, tedy již zrušeného zákona č. 513/1991 Sb., Obchodního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, které se týkalo obchodního tajemství.

⁵³ Pichrt, J. in Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1090.

⁵⁴ Srov. Randlová, N. in Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J.: *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 577.

Zákoník práce v ust. § 276 odst. 5 sice dává výše uvedená oprávnění „zástupcům zaměstnanců“ jako celku, nicméně pouze odborová organizace je právnickou osobou, jež má právní osobnost a je tak schopna právně jednat⁵⁵ a tudíž má způsobilost být účastníkem občanského soudního řízení.⁵⁶ Radě zaměstnanců byla ustanovením § 276 odst. 8 zákoníku práce taktéž přiznána způsobilost být účastníkem občanského soudního řízení, a to *pro účely řízení uvedeného v odstavci 5 a pro účely vymáhání plnění povinností podle části dvanácté* zákoníku práce. Způsobilost být účastníkem občanského soudního řízení pro tyto případy však nebyla přiznána zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který tudíž jako jediný ze zástupců zaměstnanců nemůže využívat oprávnění přiznaná ustanovením § 276 odst. 5 zákoníku práce ve vztahu k poskytování informací zaměstnavatelem.

2.2. Povinnost mlčenlivosti některých skupin zaměstnanců

Ustanovení § 303 odst. 2 zákoníku práce ukládá některým zaměstnancům další zvláštní povinnosti, mezi nimiž se nachází také povinnost zachovávat mlčenlivost (viz odst. 2 písm. b) uvedeného ustanovení). Jedná se přitom o druhé ustanovení zákoníku práce, v němž se můžeme setkat s výslovně stanovenou povinností mlčenlivosti zaměstnance.

2.2.1. Osobní a věcný rozsah povinnosti mlčenlivosti některých skupin zaměstnanců

Povinnost *zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám*, je uložena okruhu zaměstnanců taxativně vymezenému v ust. § 303 odst. 1 zákoníku práce.⁵⁷ Zjednodušeně se dá říci, že se v podstatě jedná o zaměstnance zaměstnané ve veřejné správě, resp. o zaměstnance státu a samosprávných celků,⁵⁸ na které jsou tak explicitně kladeny vyšší

⁵⁵ Pichrt, J. in Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1087.

⁵⁶ Viz ust. § 19 občanského soudního řádu.

⁵⁷ Bělina, M. in Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1175.

⁵⁸ Hůrka, P. in Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J.: *Zákoník práce. Komentář*.

nároky co se týče jejich chování při výkonu práce. Požadavek na stanovení povinnosti mlčenlivosti u těchto vybraných skupin zaměstnanců „*vyplývá jak z ochrany zájmů státu, tak i zájmu jednotlivých občanů před indiskrecí.*“⁵⁹ Osobní rozsah povinnosti mlčenlivosti stanovené v ust. § 303 odst. 2 písm. b) zákoníku práce je tak následující:

Zaměstnanci

a) ve správních úřadech,

b) zaměstnanci v

- 1. Policii České republiky,*
- 2. ozbrojených silách České republiky,*
- 3. Generální inspekci bezpečnostních sborů,*
- 4. Bezpečnostní informační službě,*
- 5. Úřadu pro zahraniční styky a informace,*
- 6. Vězeňské službě České republiky,*
- 7. Probační a mediační službě,*
- 8. Kanceláři prezidenta republiky,*
- 9. Kanceláři Poslanecké sněmovny,*
- 10. Kanceláři Senátu,*
- 11. Kanceláři Veřejného ochránce práv,*
- 12. Kanceláři finančního arbitra,*
- 13. Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových,*
- 14. České správě sociálního zabezpečení a v okresních správách sociálního zabezpečení,*
- 15. Nejvyšším kontrolním úřadu,*
- 16. Úřadu pro ochranu osobních údajů,*
- 17. Ústavu pro studium totalitních režimů,*
- 18. chráněných krajinných oblastech a národních parcích,*
- 19. Správě úložišť radioaktivních odpadů,*

5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 622.

⁵⁹ Vysokajová, M. in Bělina, M., Pichrt, J. a kol.: *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání.* Praha: C. H. Beck, 2017, s. 171.

c) *zaměstnanci u soudů a státních zastupitelství,*

d) *zaměstnanci*

1. *České národní banky,*

2. *státních fondů,*

e) *zaměstnanci územních samosprávných celků zařazení*

1. *do obecního úřadu,*

2. *městského úřadu,*

3. *magistrátu statutárního města nebo magistrátu územně členěného statutárního města, úřadu městského obvodu nebo úřadu městské části územně členěného statutárního města,*

4. *krajského úřadu,*

5. *Magistrátu hlavního města Prahy a úřadu městské části hlavního města Prahy,*

s výjimkou úředníků územních samosprávných celků podle zvláštního právního předpisu,

f) *zaměstnanci územních samosprávných celků zařazení v obecní policii,*

g) *zaměstnanci škol zřizovaných Ministerstvem vnitra a zaměstnanci Policejní akademie České republiky.⁶⁰*

Některé skupiny zaměstnanců z výše uvedeného výčtu jsou vymezeny výrazně konkrétněji než jiné, srov. např. zaměstnance „České národní banky“ a zaměstnance „ve správních úřadech“. M. Bělina v souvislosti s tím upozorňuje na skutečnost, že „[p]ojem správní úřad není v právním řádu obecně definovaný.“⁶¹ Teoreticky tak v praxi mohou vznikat pochybnosti o tom, které zaměstnance lze podřadit do skupiny vymezené v ust. § 303 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.⁶²

Věcný rozsah povinnosti mlčenlivosti stanovené v ust. § 303 odst. 2 písm. b) zákoníku práce je vymezen tak, že se jedná o skutečnosti, s nimiž se dotčení zaměstnanci

⁶⁰ Viz ust. § 303 odst. 1 zákoníku práce.

⁶¹ Bělina, M. in Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1175.

⁶² K problematice užitého pojmu „správní úřad“ v ust. § 303 odst. 1 písm. a) zákoníku práce blíže viz Bělina, M. in Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1175 a 1176.

seznámili při výkonu svého zaměstnání, přičemž současně tyto skutečnosti *v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám*. Vztahuje se tedy na všechny takové informace, jejichž poskytnutí neoprávněným osobám by bylo v rozporu se zájmy zaměstnavatele, nejen na státní, obchodní nebo služební tajemství.⁶³

„Zájem zaměstnavatele“ je neurčitým právním pojmem, přičemž stejně jako v případě povinnosti mlčenlivosti zástupců zaměstnanců, i zde se z povahy věci bude jednat o „oprávněné“ zájmy zaměstnavatele, ačkoli to zákoník práce výslovně nestanoví. Některé zájmy zaměstnavatele totiž mohou být i nelegální nebo nelegitimní, resp. z hlediska společnosti závadné, jako je např. zájem na utajení skutečností o právně závadném jednání zaměstnavatele. Takový zájem zaměstnavatele bychom mohli vypořádat v případě řešeném rozhodnutím Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2633/2008 ze dne 2. 7. 2009.

V daném soudním řízení byla řešena neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru se zaměstnankyní, která měla dle názoru zaměstnavatele porušit svou povinnost zachovávat mlčenlivost stanovenou mimo jiné v ust. § 73 odst. 2 písm. b) tehdy platného zákoníku práce č. 65/1965 Sb. (ve znění účinném do 30. 9. 2003), jehož znění ve vztahu k povinnosti mlčenlivosti je téměř identické s nynějším ust. § 303 odst. 2 písm. b) zákoníku práce. Zaměstnankyně, pracovnice odboru školství, totiž podala k příslušnému úřadu práce podnět k provedení kontroly u zaměstnavatele, jejímž předmětem mělo být dodržování pracovněprávních předpisů. V tomto podnětu zaměstnankyně vylíčila skutečnosti a osobní údaje jiných zaměstnanců, přičemž s některými z těchto skutečností se zaměstnankyně seznámila již dříve, když u zaměstnavatele konala práci jako mzdová účetní.

Soud I. stupně dospěl k názoru, že zaměstnankyně svým jednáním porušila povinnost mlčenlivosti a zamítl její žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Odvolací soud taktéž dospěl k závěru, že zaměstnankyně porušila zákonem stanovenou povinnost mlčenlivosti, jelikož „[...]„nebyla oprávněna“ tyto údaje použít „ani k osvětlení důvodů své stížnosti, neboť podnět ke kontrole bylo možné dát i bez použití

⁶³ Vysokajová, M. in Bělina, M., Pichrt, J. a kol.: *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 171.

osobních údajů jiných osob“.⁶⁴ Nicméně odvolací soud při hodnocení intenzity porušení pracovní kázně⁶⁵ přihlédl k důvodu poskytnutí mlčenlivostí chráněných údajů zaměstnankyní, kterým byla ochrana jejích práv, konkrétněji pak dosažení rovného zacházení při odměňování, a podané žalobě vyhověl, neboť zaměstnankyně neporušila pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem. Odvolací soud přitom vyslovil názor, že *„charakter údajů i účel, za kterým tak bylo učiněno, nemohl způsobit zaměstnavateli a zaměstnancům žádnou újmu, neboť zaměstnanci orgánu kontroly jsou taktéž povinni zachovávat mlčenlivost“*⁶⁶ a *„kontrolní orgán by měl ke všem údajům, které žalobkyně poskytla, i listinám, které ke stížnosti přiložila, přístup v rámci své kontrolní činnosti.“*⁶⁷

Nejvyšší soud ČR však na rozdíl od obou soudů nižších stupňů dospěl k závěru, že se v daném případě vůbec nejednalo o porušení povinnosti mlčenlivosti, když uvedl, že *„za situace, kdy – jak rovněž zdůrazňuje odvolací soud – úřad práce jako „kontrolní orgán by měl ke všem údajům, které žalobkyně poskytla, i listinám, které ke stížnosti přiložila, přístup v rámci své kontrolní činnosti“ [...] je pojmově vyloučeno porušení pracovní kázně sdělením údajů – na něž se jinak vztahuje povinnost mlčenlivosti – subjektu, který je oprávněn si tyto údaje opatřit (zjistit) sám.“*⁶⁸

Lze tak učinit závěr, že v případě řešeném ve výše uvedeném rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR převážil veřejný zájem na kontrole dodržování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem nad ochranou informací poskytovanou povinností mlčenlivosti. Důležité je, že zaměstnankyně poskytla chráněné skutečnosti orgánu příslušnému k provedení kontroly u zaměstnavatele, který by k chráněným skutečnostem měl přístup při kontrole a jehož zaměstnanci jsou sami povinni zachovávat mlčenlivost o těchto skutečnostech.

⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2633/2008 ze dne 2. 7. 2009.

⁶⁵ V současné terminologii se hovoří nikoli o „pracovní kázni“, ale o „povinnostech, které vyplývají z pracovního poměru“ či o „povinnostech vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci“, k tomu viz porovnání ust. § 35 odst. 1 písm. b) zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ve znění účinném do 30. 9. 2003, s ust. § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, nebo ust. § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ve znění účinném do 30. 9. 2003, s ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2633/2008 ze dne 2. 7. 2009.

⁶⁷ Tamtéž.

⁶⁸ Tamtéž.

Zaměstnankyně sice mohla učinit podnět k provedení kontroly u zaměstnavatele i bez uvedení chráněných skutečností, nicméně jejich uvedením konkretizovala, v čem dle jejího názoru mělo spočívat porušování pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatele, a tedy i na co by se kontrola měla zaměřit.

2.2.2. Zproštění povinnosti mlčenlivosti některých skupin zaměstnanců

Ustanovení § 303 odst. 2 písm. b) věta za středníkem zákoníku práce dále uvádí, že příslušní zaměstnanci nejsou povinni zachovávat mlčenlivost, *pokud byli této povinnosti zproštěni statutárním orgánem nebo jím pověřeným vedoucím zaměstnancem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak*. Na rozdíl od povinnosti mlčenlivosti zástupců zaměstnanců dle ust. § 276 odst. 3 zákoníku práce je v případě mlčenlivosti některých skupin zaměstnanců výslovně uvedena možnost zproštění této povinnosti. Sdělení jinak chráněných skutečností třetím osobám je v tomto případě koncipováno jako průlom do povinnosti mlčenlivosti.

2.2.3. Povinnost mlčenlivosti některých skupin zaměstnanců v širším smyslu

Podle ust. § 303 odst. 2 písm. d) zákoníku práce jsou dotčení zaměstnanci dále povinni *zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními, zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání ve prospěch vlastní nebo někoho jiného*. Jak uvádí Margerita Vysokajová, dotčení zaměstnanci jsou tak povinni upřednostňovat veřejný zájem před zájmy svými či zájmy jiných osob.⁶⁹ Tato povinnost je stanovena s ohledem k tomu, že „[p]ráce ve státní správě je projevem důvěry v morální kvality zaměstnance, který nesmí získané poznatky a informace zneužívat k pochybným cílům (např. k psychickému nátlaku) nebo k získání či zprostředkování výhod nebo prospěchu pro sebe nebo jinou osobu.“⁷⁰

Zaměstnanci vyjmenovaní v ust. § 303 odst. 1 zákoníku práce jsou tak v podstatě povinni zachovávat mlčenlivost v širším smyslu, když je jim výslovně uložena povinnost informace nabyté při výkonu zaměstnání [a tedy chráněné povinností mlčenlivosti dle ust.

⁶⁹ Vysokajová, M. in Bělina, M., Pichrt, J. a kol.: *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 171.

⁷⁰ Tamtéž.

§ 303 odst. 2 písm. b) zákoníku práce] nezneužívat ve prospěch svůj ani ve prospěch jiných osob.

Podle ust. § 303 odst. 6 zákoníku práce *ustanovení odstavců 1 až 5 se použijí, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak*. Úprava povinnosti mlčenlivosti vybraných skupin zaměstnanců stanovená v ust. § 303 odst. 2 písm. b) [a ev. též písm. d), hovoříme-li o povinnosti mlčenlivosti v širším smyslu] zákoníku práce je tak svou povahou subsidiární k jiným zvláštním zákonům.

2.3. Obecná povinnost mlčenlivosti zaměstnanců

Jak bylo uvedeno výše, zákoník práce explicitně stanoví povinnost mlčenlivosti pouze na dvou místech, a to v ust. § 276, jež se vztahuje na zástupce zaměstnanců, resp. jejich členy, a jimi přizvané odborníky, a dále v ust. § 303, která se však týká pouze určitých vybraných skupin zaměstnanců. Skutečnost, že zákoník práce výslovně nestanoví povinnost mlčenlivosti pro všechny zaměstnance obecně, však nutně nemusí znamenat, že by ostatní zaměstnanci byli povinni zachovávat mlčenlivost pouze na základě zvláštních právních předpisů, které jim takovou povinnost ukládají.

2.3.1. Zásada řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele

Jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů, která současně vyjadřuje smysl a účel ustanovení zákoníku práce, je zásada řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, jež je uvedena v ust. § 1a odst. 1 písm. d) zákoníku práce. K návrhu novely, která do zákoníku práce vložila ust. § 1a (základní zásady pracovněprávních vztahů), Miroslav Bělina s Janem Pichrtem uvedli, že v tomto případě byla „*naprosto elementární povinnost každého do práce se dostavivšího zaměstnance „povýšena“ na zásadu,*“⁷¹ čímž se uvedený návrh snažil „*vyhnout (zejména z pohledu očekávané reakce sociálních partnerů) „kyselému jablku“ roky diskutovaného*

⁷¹ Bělina, M., Pichrt., J.: *Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku)*. Právní rozhledy 17/2011, s. 609.

*požadavku na zákonné stanovení určité míry nezbytné loajality zaměstnance k tomu, kdo mu zajišťuje práci – k jeho zaměstnavateli.*⁷²

Jak M. Bělina dále uvádí, „řádný výkon práce“ je z povahy věci nezbytnou povinností každého zaměstnance, a tudíž zásada řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele může být považována za nadbytečnou, nicméně *„[o]podstatněnost této zásady může být spatřována v dovětku v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.*“⁷³ Díky tomuto dovětku lze v uvedené zásadě spatřovat požadavek na zachování jisté míry loajality zaměstnance ke svému zaměstnavateli, byť tato loajalita zaměstnance není v zákoníku práce nikde explicitně stanovena.⁷⁴ Petr Hůrka k tomu taktéž uvádí: *„Řádný výkon práce by měl vycházet z individuálního smluvního ujednání podpořeného dále interními pravidly zaměstnavatele a jeho individuálními pokyny ve vztahu ke konání práce. Uvedená zásada však vede zaměstnance ještě o něco dále, při konání práce a v přímé souvislosti s ním by měl jednat v souladu se zájmy zaměstnavatele (zásada loajality).*“⁷⁵

Zásadu řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele pak blíže rozvádějí ust. §§ 301 a 302 zákoníku práce.⁷⁶

2.3.2. Povinnost zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele

Ustanovení § 301 zákoníku práce rozvádí výše uvedenou základní zásadu řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, když stanoví základní povinnosti všech zaměstnanců. Povinnosti uvedené v ust. § 301 zákoníku práce jsou vymezeny všeobecně, a proto jsou tyto zákoníkem práce na různých místech podrobněji

⁷² Tamtéž.

⁷³ Bělina, M. in Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 24.

⁷⁴ Tamtéž.

⁷⁵ Hůrka, P. in Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J.: *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 7.

⁷⁶ Bělina, M. in Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 24.

upraveny.⁷⁷ Např. ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele je dále rozvedena v ust. § 316 odst. 1 zákoníku práce, dle kterého *[z]aměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení.*

Velmi obecně formulované povinnosti zaměstnance uvedené v ust. § 301 zákoníku práce je možné a účelné blíže konkretizovat, ať už ve vnitřním předpisu zaměstnavatele (pracovním řádu)⁷⁸ či v individuální smlouvě se zaměstnancem.⁷⁹ Rozvedení těchto základních povinností zaměstnance ve vnitřním předpisu zaměstnavatele bylo doporučeno taktéž Ústavním soudem ČR.⁸⁰

Jak upozorňuje M. Vysokajová, porušení povinností stanovených v ust. § 301 zákoníku práce „*může mít za následek pracovněprávní, ale i administrativní či trestněprávní odpovědnost.*“⁸¹ Tj. jestliže by zaměstnanec např. okradl svého zaměstnavatele o částku 500.000,- Kč, mohl by s ním zaměstnavatel nejen ukončit pracovní poměr, a to případně i jeho okamžitým zrušením dle ust. § 55 zákoníku práce, ale zároveň by mohlo dojít k potrestání zaměstnance v rámci trestního řízení.

Mezi základní povinnosti všech zaměstnanců patří mimo jiné i povinnosti *řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu*

⁷⁷ Tamtéž, s. 1166 a 1167.

⁷⁸ Hůrka, P. in Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J.: *Zákoník práce. Komentář.* 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 618.

⁷⁹ Vysokajová, M. in Bělina, M., Pichrt, J. a kol.: *Pracovní právo.* 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 170.

⁸⁰ Viz usnesení Ústavního soudu ČR sp. zn. II. ÚS 324/99 ze dne 23. 11. 1999, v němž Ústavní soud ČR v podstatě vyslovil názor, že s ohledem na obecnost vymezení jednotlivých základních povinností je další konkretizace těchto povinností nezbytná, neboť jinak nelze dobře prokázat závažné porušení pracovněprávních povinností zaměstnancem. Nicméně v tomto ohledu došlo k posunu judikatury, neboť jak vyplývá např. z rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1496/2013 ze dne 21. 01. 2014, i porušení samotné (a blíže nekonkretizované) obecné povinnosti zaměstnance stanovené v ust. § 301 písm. d) zákoníku práce může dosahovat i intenzity porušení pracovněprávní povinnosti zvláště hrubým způsobem, zejména pokud se jedná o přímý útok na majetek zaměstnavatele.

⁸¹ Vysokajová, M. in Bělina, M., Pichrt, J. a kol.: *Pracovní právo.* 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 170.

s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, které jsou uvedeny v ust. § 301 písm. d) zákoníku práce.

Z hlediska zkoumání toho, zda zaměstnanci mají zákoníkem práce obecně stanovenou povinnost mlčenlivosti či nikoliv, nás zajímá především právě poslední povinnost vyjmenovaná v ust. § 301 písm. d) zákoníku práce, tj. povinnost *nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele*. Vzhledem k neurčitosti pojmu „oprávněné zájmy zaměstnavatele“ je tato povinnost zaměstnance široce uplatnitelná a zahrnuje nepřebornou škálu zaměstnanci nedovolených jednání, včetně takového jednání, které lze v obecné rovině definovat právě jako povinnost mlčenlivosti. Zaměstnanec má tedy povinnost chovat se takovým způsobem, aby toto jeho chování nebylo v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, což zahrnuje právě i požadavek, aby osoby, které k tomu nejsou nikterak oprávněny, se v důsledku tohoto chování zaměstnance nedozvěděly o existenci a obsahu určitých chráněných skutečností. Těmito chráněnými skutečnostmi přitom bude cokoli, jakýkoli údaj či informace apod., jejichž sdělení neoprávněným osobám či dokonce zveřejnění by bylo v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Jelikož se zaměstnanec může dopustit porušení povinností uvedených v ust. § 301 písm. d) zákoníku práce i mimo pracovní dobu⁸², je tedy zřejmé, že zaměstnanec je povinen chráněné skutečnosti střežit při veškeré své činnosti, tj. jak při výkonu práce a v souvislosti s ní, tak v soukromém životě.

Dá se tak říci, že zaměstnanec by se měl vyvarovat jakékoli činnosti, která je způsobilá zaměstnavatele materiálně či imateriálně poškodit. Nelze přitom přehlížet, že zaměstnanec jako fyzická osoba má další práva a povinnosti stanovené obecně závaznými právními předpisy, které je oprávněn či povinen vykonávat. V konkrétním případě pak bude vždy nutné jednotlivé zájmy zaměstnavatele a zaměstnance, ev. společnosti jako celku, vzájemně poměřovat.⁸³

⁸² Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 59/2005 ze dne 15. 12. 2005.

⁸³ K tomu viz nálezh Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 298/12 ze dne 13. 12. 2012, který je blíže popsán v části 3. této diplomové práce.

Proto by zásada řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele [ust. § 1a odst. 1 písm. d) zákoníku práce] spolu s povinností zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele [ust. § 301 písm. d) zákoníku práce] měly postačovat pro závěr, že zaměstnanci mají zákoníkem práce stanovenou obecnou povinnost mlčenlivosti, byť tato není v zákoníku práce explicitně stanovena. Osobní rozsah této obecné povinnosti mlčenlivosti zahrnuje všechny zaměstnance v pracovním poměru, na které se vztahuje zákoník práce, jakož i zaměstnance vykonávající pro zaměstnavatele práci na základě Dohod.⁸⁴ Věcným rozsahem této obecné povinnosti mlčenlivosti jsou již zmíněné veškeré skutečnosti, jejichž sdělení neoprávněným osobám či zveřejnění by bylo v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

2.3.3. Ještě několik slov k oprávněným zájmům zaměstnavatele

Jak v zásadě řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, tak v povinnosti nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, se opět setkáváme s neurčitým právním pojmem – „oprávněným zájmem zaměstnavatele“ – kterému autorka již výše v diplomové práci věnovala několik slov v souvislosti s vymezením věcného rozsahu povinnosti mlčenlivosti zástupců zaměstnanců, resp. jejich členů, i povinnosti mlčenlivosti některých skupin zaměstnanců.

Ačkoli obsah pojmu „oprávněný zájem zaměstnavatele“ nelze přesně (ani taxativně) vymezit, jakousi obecnou definici tohoto pojmu lze nalézt u Petra Podrazil, který shledal, že za oprávněný zájem zaměstnavatele „*je možné považovat pouze takový zájem, jenž je v běžném podnikatelsko-konkurenčním prostředí ospravedlnitelný, přiměřený a nezasahuje neúměrným způsobem do právem chráněných statků (zájmů) ostatních subjektů, a to včetně zájmů zaměstnanců samotných.*“⁸⁵

Jako příklady takového oprávněného zájmu zaměstnavatele pak P. Podrazil uvádí „*utajení významných informací či skutečností, o kterých se zaměstnanec v souvislosti*

⁸⁴ Problematice povinnosti mlčenlivosti zaměstnanců zaměstnaných na základě Dohod je věnovaná samostatná kapitola 2.9. této diplomové práce.

⁸⁵ Podrazil, P.: *Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej.* Právní rozhledy 8/2016, s. 275.

s výkonem práce dozvěděl a jejichž utajení je pro zaměstnavatele z pohledu jeho úspěšného fungování zásadní⁸⁶, přičemž tento příklad v podstatě odpovídá povinnosti mlčenlivosti zaměstnance, nebo dále „*neočerňování zaměstnavatele zaměstnancem (tj. nešíření informací, které by zaměstnavatele mohly ve světle veřejnosti nebo ostatních zaměstnanců očernit, poškodit) atd.*“⁸⁷ Petr Hůrka pak mezi (oprávněné) zájmy zaměstnavatele řadí také „*úspěšnou realizaci jeho činnosti, dodržování právních předpisů, reprezentaci společnosti navenek, ochranu zdraví a majetku atd.*“⁸⁸

S ohledem na již zmiňované rozhodnutí Ústavního soudu ČR⁸⁹ pak zaměstnavatelům nelze než doporučit, aby případně to, co považují za své oprávněné zájmy, taktéž konkretizovali ve vnitřním předpise, s nímž pak seznámí své zaměstnance. Zaměstnavatelé vymezením svých oprávněných zájmů dávají zaměstnancům najevo, které skutečnosti považují za významné a jejichž ochrana při činnosti zaměstnanců je nezbytná. Při vymezení oprávněných zájmů ve vnitřním předpise však zaměstnavatelé budou určitým způsobem limitováni, neboť tyto zájmy by měly vykazovat kvalitu, na níž poukazuje P. Podrazil, jenž byl výše citován. Mělo by se současně jednat o zájmy právně dovolené, neboť si lze jen těžko představit, že by měla být poskytována jakákoli ochrana zájmům právně nedovoleným, resp. závadným a společensky nežádoucím, jako je např. zatajení trestné činnosti zaměstnavatele.

2.3.4. Povinnost loajality zaměstnance

Ze zásady řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele [ust. § 1a odst. 1 písm. d) zákoníku práce] a povinností zaměstnance stanovených v ust. § 301 písm. d) zákoníku práce, tj. povinností 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

⁸⁶ Tamtéž.

⁸⁷ Tamtéž.

⁸⁸ Hůrka, P. in Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J.: *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 7.

⁸⁹ Usnesení Ústavního soudu ČR sp. zn. II. ÚS 324/99 ze dne 23. 11. 1999.

zaměstnavatele, tak lze dovodit, že zaměstnanec je ke svému zaměstnavateli povinen zachovávat určitou míru loajality. Tento názor zastává i M. Bělina, který uvádí, že „[m]ezi základní povinnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli je i určitý požadavek loajality zaměstnance definovaný v § 301 písm. d) jako povinnost zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, a to i v návaznosti na základní zásady pracovněprávních vztahů [§ 1a písm. d) ZPr].“⁹⁰ Taktéž Jaroslav Stránský ve vztahu k povinnostem uvedeným v ust. § 301 písm. d) zákoníku práce uvádí, že tyto povinnosti „vytváří předpoklad existence pracovněprávního vztahu a jeho hladkého průběhu založeného na lojalitě zaměstnance k zaměstnavateli, vzájemném respektu a důvěře.“⁹¹

P. Podrazil poukazuje na skutečnost, že povinnost loajality zaměstnance vyplývá taktéž „z dílčích specifík (znaků) závislé práce a z obecného pojetí principu poctivosti v soukromoprávních vztazích“.⁹² V souvislosti s tím lze taktéž odkázat na zjištění Filipa Melzera a Petra Téglu týkající se smluvních soukromoprávních vztahů jako takových, totiž že „[z]ákladní ideové východisko je takové, že vstupují-li strany do smluvního vztahu, pak tím na sebe dobrovolně (mlčky) berou zvláštní povinnost vůči druhému. Jde především o obecnou povinnost loajality vůči smluvnímu partnerovi, která se projevuje nutností brát v úvahu zájmy druhého.“⁹³ Povinnost loajality tedy provází nejen pracovněprávní vztahy, ale i ostatní soukromoprávní smluvní vztahy. V souvislosti s tím lze zmínit, že povinnost loajality je pak výslovně stanovena pro členy volených orgánů právnických osob (viz ust. § 159 odst. 1 věta první občanského zákoníku), přičemž je typická rovněž pro členy právnických osob (korporací), což je reflektováno v ust. § 212 odst. 1 věty první občanského zákoníku.⁹⁴

⁹⁰ Bělina, M. in Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1169.

⁹¹ Stránský, J. in Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 387.

⁹² Podrazil, P.: *Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej*. Právní rozhledy 8/2016, s. 273.

⁹³ Melzer, F., Tégl, P. in Melzer, F., Tégl, P. a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I. §1-117. [Obecná ustanovení]*. Praha: Leges, 2013, s. 110.

⁹⁴ Zmiňovaná věta dotčeného ustanovení zní: *Přijetím členství v korporaci se člen vůči ní zavazuje chovat se čestně a zachovávat její vnitřní řád.*

Povinnost loajality zaměstnance sice není v zákoníku práce explicitně stanovena, nicméně ji lze dovodit výkladem,⁹⁵ přičemž je dlouhodobě brána do úvahy nejen řadou zástupců odborné veřejnosti (viz citace výše), ale taktéž judikaturou, a to jak soudů českých,⁹⁶ tak Evropského soudu pro lidská práva.⁹⁷

J. Pichrt upozorňuje, že právní teorie přesto v názoru na povinnost loajality zaměstnance není zcela jednotná a někteří autoři tuto povinnost zaměstnance odmítají, neboť slovo „loajalita“ znamená také „podlézavost“, což pracovněprávní vztahy svou povahou nesledují.⁹⁸ J. Pichrt k tomuto názoru mimo jiné uvedl, že „*považovat pro tyto účely (v oblasti práva) oba výrazy (loajalita a podlézavost) za synonymické je (mírně řečeno) neobvyklé; ani při zkoumání různých starších rozhodnutí Ústavního soudu ČR, které v mnohých souvislostech (v odůvodněních) loajalitu zmiňují, jsem nenalezl pro podobné názory oporu.*“⁹⁹ Taktéž dle názoru autorky diplomové práce není nic závadného na užívání pojmu „loajalita“ v pracovněprávních vztazích. Pokud jde o obecný význam slova „loajalita“, pak Slovník spisovného jazyka českého uvádí tyto dva významy: „*1. oddanost, věrnost panovníkovi, vládě ap., někdy až podlízavá; [...] 2. poctivost, upřímnost, přímost, otevřenost v jednání, čestnost v plnění závazků.*“¹⁰⁰ Ačkoli slovo „loajalita“ může v určitých případech nabývat spíše negativní nádech („podlézavost“), nemělo by se jednat o dostatečný

⁹⁵ Podrazil, P.: *Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej*. Právní rozhledy 8/2016, s. 274.

⁹⁶ Např. viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 59/2005 ze dne 15. 12. 2005, rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3478/2010 ze dne 24. 11. 2011 nebo náleží Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 298/12 ze dne 13. 12. 2012.

⁹⁷ Např. viz rozsudek ze dne 12. 2. 2008 v případě Guja proti Moldavsku, stížnost č. 14277/04, rozsudek ze dne 26. 2. 2009 v případě Kudeshkina proti Rusku, stížnost č. 29492/05 nebo rozsudek ze dne 21. 7. 2011 v případě Heinisch proti Německu, stížnost č. 28274/08.

⁹⁸ Pichrt, J.: *Několik poznámek k whistleblowingu, loajalitě zaměstnance a k legislativním návrhům* in Pichrt, J. (ed.) *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 14 a 15 ve spojení s publikací Kottnauer, A. in Kottnauer, A. a kol.: *Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, str. 48 (která dále odkazuje na str. 401 publikace Kolektiv autorů pod vedením Krause, J.: *Slovník cizích slov*. Academia, Praha, 2007).

⁹⁹ Pichrt, J.: *Několik poznámek k whistleblowingu, loajalitě zaměstnance a k legislativním návrhům* in Pichrt, J. (ed.) *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 15.

¹⁰⁰ *Slovník spisovného jazyka českého*, heslo: loajalita [online] Ústav pro jazyk český © 2011 [cit. 20. 3. 2017]. Dostupné z

<http://ssjc.ujc.cas.cz/search.php?hledej=Hledat&heslo=loajalita&sti=EMPTY&where=hesla&hsubstr=no>.

důvod pro zavrnutí užívání tohoto slova, neboť nelze opomíjet taktéž jeho výše citovaný druhý význam dle Slovníku spisovného jazyka českého, který je z hlediska pracovněprávních vztahů zcela nezávadný, jakož i skutečnost, že se slovem „loajalita“ pracují české soudy i Evropský soud pro lidská práva.

Povinnost loajality zaměstnance je založena pracovní smlouvou,¹⁰¹ přičemž zaměstnanec je povinen být loajální vůči svému zaměstnavateli od okamžiku jejího uzavření, a nikoli až od sjednaného dne nástupu do práce.¹⁰² Petr Podrazil dodává, že *[k] její sistaci nedochází ani při výskytu překážek v práci.*¹⁰³

Povinnost loajality zaměstnance není neomezená, může být omezena ve prospěch veřejných zájmů nebo práv jiných osob,¹⁰⁴ typicky ve prospěch práva zaměstnance na svobodný projev, o čemž bude pojednáno v rámci následující části této diplomové práce. Míra povinnosti loajality zaměstnance nemusí být u všech zaměstnanců stejná, zejména se bude lišit v závislosti na tom, zda se jedná o zaměstnance v sektoru soukromém nebo veřejném, neboť u druhé zmiňované skupiny může být tato míra vyšší.¹⁰⁵

Podle Petra Bezoušky povinnost loajality „zahrnuje především mlčenlivost, diskrétnost a poctivost,¹⁰⁶ čemuž odpovídá „povinnost vyvarovat se činností, jejímž výkonem by byla loajalita narušena.“¹⁰⁷ Taktéž P. Podrazil dospěl k závěru, že povinnost mlčenlivosti je obsažena v povinnosti loajality, neboť „specifické rysy pracovněprávního vztahu [...] s povinností mlčenlivosti a priori počítají. Podle mého názoru je pracovněprávní vztah již od svého počátku spojen s rozumnou dávkou čestnosti a zdrženlivosti zaměstnance,

¹⁰¹ Bělina, M. in Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 10.

¹⁰² Bezouška, P., Hůrka, P. in Hůrka, P. et al.: *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, str. 76.

¹⁰³ Podrazil, P.: *Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej*. Právní rozhledy 8/2016, s. 275.

¹⁰⁴ Srov. Tamtéž, s. 275 a 276.

¹⁰⁵ Takový závěr vyplývá z bodu 64. rozsudku Evropského soudu pro lidská práva ze dne 21. 7. 2011 v případě Heinisch proti Německu, stížnost č. 28274/08.

¹⁰⁶ Bezouška, P.: *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 51.

¹⁰⁷ Tamtéž.

podle nichž zaměstnanec nebude od zaměstnavatele vynášet informace, jež jsou způsobilé zaměstnavatele poškodit. Povinnost mlčenlivosti tak není třeba v daném případě smluvně zakotvovat, tato povinnost se uplatní automaticky (ex lege) na základě smyslu a účelu pracovněprávního vztahu.¹⁰⁸ „Loajalita“ je tedy širším pojmem než „mlčenlivost“, neboť povinnost mlčenlivosti tvoří pouze jednu ze složek povinnosti loajality. Lze tedy říci, že povinnost loajality je tvořena mnoha dílčími povinnostmi, mezi něž spadá rovněž právě povinnost mlčenlivosti.¹⁰⁹

Vzhledem k tomu, že povinnost mlčenlivosti je přímo zahrnuta v povinnosti loajality, P. Bezouška s P. Hůrkou tak shledali, že povinnost mlčenlivosti některých zaměstnanců stanovená v ust. § 303 odst. 2 písm. b) zákoníku práce je proto zvláštní povinností mlčenlivosti.¹¹⁰ Jestliže tedy každý pracovněprávní vztah zakládá povinnost loajality zaměstnance ke svému zaměstnavateli, pak je taktéž každý zaměstnanec povinen zachovávat mlčenlivost¹¹¹ o skutečnostech, jejichž vyjádření neoprávněným osobám by mohlo zaměstnavatele ohrozit či poškodit, tedy by takové jednání bylo v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Povinnost loajality tudíž zakládá obecnou povinnost mlčenlivosti zaměstnance.

Přestože obecná povinnost mlčenlivosti zaměstnance není v zákoníku práce výslovně stanovena, můžeme ji dovodit jak ze znění ust. §§ 1a odst. 1 písm. d) a 301 písm. d) zákoníku práce, z nichž je zároveň odvozována povinnost loajality zaměstnance ke svému zaměstnavateli, tak právě z povinnosti loajality, která současně vyplývá ze samotného pojetí pracovněprávních vztahů a principu poctivosti ve smluvních vztazích jako takových a která rovněž není zákoníkem práce explicitně zmiňována.

Povinnost loajality zaměstnance by měla zahrnovat nejen povinnost mlčenlivosti zaměstnance v užším smyslu, ale přinejmenším v některých případech i ve smyslu širším,

¹⁰⁸ Podrazil, P.: *Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej*. Právní rozhledy 8/2016, s. 277.

¹⁰⁹ Tamtéž, s. 275.

¹¹⁰ Bezouška, P., Hůrka, P. in Hůrka, P. et al.: *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, str. 76.

¹¹¹ Což uvádí i P. Podrazil, viz citace vztahující se k poznámce pod čarou č. 107.

tj. chráněné skutečnosti nezneužít na újmu dotčené osoby a nevyužít je ve prospěch svůj nebo ve prospěch třetí (neoprávněné) osoby. Pokud by znalost chráněných skutečnosti neoprávněnou osobou mohla zaměstnavatele poškodit či ohrozit, lze předpokládat, že se jedná o takové poznatky, jejichž neoprávněné užití zaměstnancem či jinou osobou by mohlo zaměstnavateli způsobit stejné či obdobné potíže, což opět není souladné s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

2.4. Zachovávaní mlčenlivosti – povinnost zaměstnance či požadavek pro řádný výkon práce?

V souvislosti s problematikou zachovávaní mlčenlivosti zaměstnancem může vyvstat teoretická otázka, zda se skutečně jedná o povinnost zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci či zda se jedná pouze o požadavek pro řádný výkon práce. Takové posouzení je nezbytné pro případnou správnou aplikaci výpovědního důvodu, tj. zda by zaměstnanci bylo možné dát výpověď dle ust. § 52 písm. f) nebo ust. § 52 písm. g) zákoníku práce.

2.4.1. Povinnost vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci

Jak vyplývá z rozhodovací činnosti Nejvyššího soudu ČR,¹¹² povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce se rozumí nejen povinnosti, které zaměstnanci ukládají právní předpisy (zákony a jiné obecně závazné právní předpisy), ale i pracovní smlouva nebo jiná smlouva uzavřena mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kolektivní smlouva, vnitřní předpisy zaměstnavatele nebo pokyn nadřízeného vedoucího zaměstnance. Přičemž *„[v]šechny tyto povinnosti, které je zaměstnanec povinen plnit od vzniku pracovního poměru, spojuje to, že vyplývají z pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele; podle pracovněprávních předpisů nemůže být postiženo jednání (chování) zaměstnance, kterým*

¹¹²Např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3323/2008 ze dne 17. 12. 2009.

neporušil povinnosti z pracovněprávního vztahu.“¹¹³ Nejvyšší soud ČR rovněž poukázal, že o výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce může jít jen, pokud porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci bylo zaměstnancem zaviněno.¹¹⁴

Nejvyšší soud ČR v tomtéž rozhodnutí dále uvedl, že pokud pracovní povinnosti nebyly zaměstnancem porušeny ani z nedbalosti, může v některých případech být naplněn výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, pokud pro to budou splněny zákonné požadavky, neboť tento výpovědní důvod se „[...] *nevyžaduje porušení pracovních povinností (i když není vyloučeno, že nesplňování požadavků může spočívat také v tom, že zaměstnanec některé své povinnosti porušuje); postačuje objektivní zjištění, že zaměstnanec nesplňuje požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce, aniž by bylo významné, zda tomu tak je v důsledku zaviněného jednání zaměstnance (alespoň ve formě nedbalosti).*“¹¹⁵ Jinými slovy řečeno, pokud zaměstnanec neplní své pracovněprávní povinnosti, může být takové jednání někdy případně posouzeno rovněž jako nesplňování požadavků pro řádný výkon práce.

2.4.2. Požadavek pro řádný výkon práce

Požadavky pro řádný výkon práce ve smyslu ust. § 52 písm. f) zákoníku práce se vztahují přímo ke konkrétní práci, kterou je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele konat, nikoli ke sjednanému druhu práce.¹¹⁶ Tyto požadavky z povahy věci určuje primárně zaměstnavatel,¹¹⁷ nicméně zákoník práce pro ně neuvádí žádnou formu a tudíž tyto požadavky mohou být upraveny např. vnitřním předpisem zaměstnavatele, příkazem vedoucího zaměstnance nebo samotnou pracovní smlouvou.¹¹⁸ Kromě toho mohou být

¹¹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2930/2014 ze dne 25. 6. 2015.

¹¹⁴ Viz tamtéž.

¹¹⁵ Tamtéž.

¹¹⁶ Drápal, L. in Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 332 a Vysokajová, M. in Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J.: *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 105.

¹¹⁷ Viz Drápal, L. in Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 332.

¹¹⁸ Vysokajová, M. in Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J.: *Zákoník práce*.

upraveny i zákonem, což vyplývá z ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, neboť jedním z požadavků pro výkon práce je dosahování uspokojivých pracovních výsledků. Jak uvádí M. Vysokajová, dále „[m]ůže jít např. o požadavky týkající se specifických odborných znalostí, organizačních schopností i morálních kvalit, způsobu chování a jednání s klienty, oblékání a celkové úpravy zevnějšku.“¹¹⁹

Ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce vedle toho umožňuje se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr taktéž z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce.

Jak bylo uvedeno výše, pro výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce není vyžadováno zavinění ze strany zaměstnance ani porušení jeho pracovních povinností. Dle Nejvyššího soudu ČR je právě zaviněné porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance rozhodujícím kritériem pro uplatnění výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. g) nebo ust. § 52 písm. f) zákoníku práce.¹²⁰ Tzn., povinnosti zaměstnance mohou být zároveň požadavky pro výkon práce. Ne každý požadavek pro řádný výkon práce však může být současně povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, jak vyplývá z již citovaného rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2930/2014 ze dne 25. 6. 2015. Z tohoto rozhodnutí dále plyne, že požadavky pro řádný výkon práce zřejmě mohou být v praxi také označeny jako „povinnost“ (např. „povinnost nosit předepsaný oděv“), ačkoli se o povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve skutečnosti nejedná.

Ve zmiňovaném rozhodnutí soud posuzoval, zda povinnost řidiče MHD vykonávat svou práci ve stejnokroji je povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nebo zda se jedná o požadavek zaměstnavatele pro řádný výkon práce, přičemž rozhodující soud dospěl k následující právní větě: „*Poruší-li zaměstnanec ustanovení vnitřního předpisu (pracovního řádu, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, aktu řízení) nebo ujednání v pracovní smlouvě, že má vykonávat*

Komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 105.

¹¹⁹ Tamtéž.

¹²⁰ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2930/2014 ze dne 25. 6. 2015.

*práci v jednotném stejnokroji, nejde o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, nýbrž o nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce.*¹²¹ V řešeném případě byla povinnost zaměstnance nosit stejnokroj stanovena pouze ve vnitřním předpise, a jelikož pracovní řád dle ust. § 306 odst. 1 zákoníku práce může jen rozvádět ustanovení zákoníku práce a zvláštních právních předpisů, nemohlo se tak jednat o povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, jak ostatně Nejvyšší soud ČR uvedl v odůvodnění svého rozhodnutí.

Z odůvodnění dotčeného rozhodnutí a citované právní věty je zřejmé, že Nejvyšší soud ČR nepovažuje „povinnost nosit stejnokroj“ za povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, ani pokud by byla sjednána v pracovní smlouvě. Nejvyšší soud ČR posuzoval daný případ podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2009, přičemž za současné právní úpravy se tento názor autora diplomové práce nejeví jako zcela správný, a to s ohledem na aktuální znění ust. § 4a odst. 1 a 2 zákoníku práce, dle něhož jsou smluvní strany oprávněny sjednat ve smlouvě i povinnosti nad rámec zákona, pokud dodrží zákonná omezení.¹²² Pokud si tedy smluvní strany sjednají v pracovní smlouvě povinnost nosit určitý oděv schválený zaměstnavatelem, mělo by se tak jednat rovněž o povinnost vyplývající z předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, při jejímž zaviněném porušení je možno se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodu dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. To však nevylučuje možnost případně dát zaměstnanci výpověď dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce pro nesplňování požadavků pro řádný výkon práce, pokud by zavinění ze strany zaměstnance nebylo dáno, a to v souladu s dotčeným rozhodnutím Nejvyššího soudu ČR.¹²³ Nejvyšší soud ČR v tomto svém rozhodnutí nikterak nezdůvodnil, z jakého důvodu nepovažuje ani smluvně sjednanou „povinnost nosit stejnokroj“

¹²¹ Tamtéž.

¹²² Viz také Bělina, M. in Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 58: „Naproti tomu v individuální smlouvě zaměstnanec na sebe může vzít i více povinností, než mu ukládá zákon (ovšem rovněž za předpokladu, že se pohybujeme v dispozitivní normě).“

¹²³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2930/2014 ze dne 25. 6. 2015.

za pracovněprávní povinnost a v praxi tedy může být těžko rozpoznatelné, kdy se ještě jedná o smluvně ujednanou pracovněprávní povinnost zaměstnance a kdy „jen“ o požadavek pro řádný výkon práce.

2.4.3. Povaha „povinnosti mlčenlivosti“

Jak bylo vyloženo výše, obecná povinnost mlčenlivosti zaměstnance přímo vyplývá ze zákoníku práce, a to s ohledem zejména na povinnost loajality zaměstnance ke svému zaměstnavateli, resp. z ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce. Každý zaměstnanec je tak povinen tuto mlčenlivost zachovávat a to bez ohledu na konkrétní práci, kterou má pro svého zaměstnavatele vykonávat v rámci sjednaného druhu práce. Dá se tedy říci, že obecná povinnost mlčenlivosti vyplývá z pracovního poměru, a tudíž se jedná o povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. Zřejmě však není vyloučeno, aby tato povinnost byla případně současně považována za požadavek pro řádný výkon práce.

Navíc, pokud by zachovávání obecné mlčenlivosti zaměstnancem bylo považováno pouze za požadavek zaměstnavatele pro řádný výkon práce, pak by tato „povinnost“ zřejmě nebyla způsobilá přetrvat ukončení pracovního poměru, a to ani v případě, že by tak bylo mezi smluvními stranami ujednáno. Neboť požadavek pro řádný výkon práce se vztahuje ke konkrétní práci vykonávané zaměstnancem, přičemž po ukončení pracovního poměru již zaměstnanec žádnou práci pro zaměstnavatele nevykonává. Je potřeba přihlídnout i k tomu, že zvláštní povinnosti mlčenlivosti zástupců zaměstnanců, některých skupin zaměstnanců, jakož i ty stanovené zvláštními zákony, jsou jistě považovány za povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,¹²⁴ přičemž není dán důvod, proč by na povahu obecné povinnosti mlčenlivosti mělo být nahlíženo odlišně, když tato rovněž vyplývá ze zákona (byť není výslovně stanovena).

¹²⁴ Např. viz dříve zmiňovaný rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2633/2008 ze dne 2. 7. 2009, v němž se posuzovalo, zda došlo k porušení povinnosti mlčenlivosti zaměstnankyně tím, že poskytla chráněné skutečnosti kontrolnímu orgánu.

2.5. Konkurenční doložka

V pracovním právu se lze setkat s konkurenční doložkou, jež je upravena v ust. §§ 310 a 311 zákoníku práce. Zaměstnanec se v konkurenční doložce zavazuje k tomu, *že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu*, přičemž zaměstnanec za to obdrží od zaměstnavatele určité *přiměřené peněžité vyrovnání*.¹²⁵ Konkurenční doložku nelze sjednat se všemi zaměstnanci, musí se jednat o situace, kdy to lze po zaměstnanci *spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost*.¹²⁶ Dále ustanovení § 311 zákoníku práce obsahuje taxativní výčet zaměstnanců, s nimiž konkurenční doložku nelze sjednat vůbec, přičemž se jedná o pedagogické pracovníky určitých zaměstnavatelů.

Podle ust. § 310 odst. 6 zákoníku práce se pro konkurenční doložku (jakož i pro její výpověď nebo odstoupení od ní) vyžaduje písemná forma. Konkurenční doložka je sjednána platně, i když se zaměstnanec s uvedenými skutečnostmi ještě neseznámil.¹²⁷ Tzn., konkurenční doložku lze sjednat ještě před tím, než zaměstnanec začne vykonávat pro zaměstnavatele práci, tedy před sjednaným dnem nástupu zaměstnance do práce.

Povinnost zaměstnance vyplývající z konkurenční doložky může být utvrzena přiměřenou smluvní pokutou, což plyne z ust. § 310 odst. 3 zákoníku práce. V případě, že by zaměstnanec svou povinnost vyplývající z konkurenční doložky porušil a následně zaplatil zaměstnavateli sjednanou smluvní pokutu, povinnost zaměstnance z konkurenční doložky zanikne. Podle ust. § 2049 odst. 1 občanského zákoníku *zaplacení smluvní pokuty nezbavuje dlužníka povinnosti splnit dluh smluvní pokutou utvrzený*. Zákoník práce tak ve vztahu ke smluvní pokutě v případě konkurenční doložky obsahuje úpravu speciální.

¹²⁵ Viz ust. § 310 odst. 1 věta první zákoníku práce.

¹²⁶ Viz ust. § 310 odst. 2 zákoníku práce.

¹²⁷ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4986/2010 ze dne 20. 9. 2011.

Uplatní se však ust. § 2050 občanského zákoníku, podle něhož zaměstnavateli nenáleží právo na náhradu škody, která vznikla z porušení povinnosti zaměstnance z konkurenční doložky.¹²⁸ Alena Čechtická upozorňuje, že v důsledku speciální úpravy zákoníku práce (zániku povinnosti zaměstnance z konkurenční doložky zaplacením smluvní pokuty) může v praxi docházet k situacím, kdy se zaměstnanec této své povinnosti lehce zproští, přičemž se lze setkat i s případy, kdy smluvní pokutu za zaměstnance zaplatí zaměstnavatelův konkurent.¹²⁹

Konkurenční doložka směřuje k tomu, aby zaměstnanec nevykonával po určitou dobu výdělečnou činnost, která by měla vůči zaměstnavateli konkurenční povahu, neboť při takové činnosti by zaměstnanec mohl využít některé skutečnosti, které se dozvěděl při výkonu práce pro zaměstnavatele. Konkurenční doložka je rovněž pojistkou, aby se tyto skutečnosti prostřednictvím dotčeného zaměstnance nedozvěděl zaměstnavatelův konkurent.¹³⁰ Jedná se tedy o dočasné omezení zaměstnancova práva na volbu povolání, podnikání a provozování jiné hospodářské činnosti zaručeného článkem 26 Listiny základních práv a svobod, přičemž za toto omezení zaměstnanci náleží určitá peněžní kompenzace.

Ačkoli konkurenční doložka poskytuje zaměstnavateli jistou ochranu, nejedná se o povinnost mlčenlivosti. Povinnost mlčenlivosti neomezuje zaměstnance v jeho dalším pracovním uplatnění, zaměstnanec je oprávněn nechat se zaměstnat i u konkurenta svého bývalého zaměstnavatele nebo začít podnikat ve stejném oboru činnosti jako jeho bývalý zaměstnavatel, zaměstnanec však nesmí chráněné skutečnosti zveřejnit nebo je sdělit neoprávněným osobám, tedy ani svému novému zaměstnavateli.¹³¹

¹²⁸ Bělina, M. in Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1220.

¹²⁹ Čechtická, A.: *Znáte rozdíly mezi konkurenční doložkou a dohodou o mlčenlivosti?* Personální a sociálně právní kartotéka 6/2016. In: ASPI [právní informační systém] Wolters Kluwer ČR, a. s. [cit. 8. 12. 2016].

¹³⁰ Bělina, M. in Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1217 a 1218.

¹³¹ Srov., viz Čechtická, A.: *Znáte rozdíly mezi konkurenční doložkou a dohodou o mlčenlivosti?* Personální a sociálně právní kartotéka 6/2016. In: ASPI [právní informační systém] Wolters Kluwer ČR, a. s. [cit. 8. 12. 2016].

Nutno však dodat, že během trvání i po uplynutí doby, na níž byla konkurenční doložka ujednána, zaměstnanec nesmí pro sebe nebo pro jiného využít obchodní tajemství, které se dozvěděl v době, kdy byl zaměstnán u svého bývalého zaměstnavatele. Pokud by tak zaměstnanec přesto učinil, dopustil by se jednání v nekalé soutěži dle ust. § 2985 písm. a) občanského zákoníku, ev. trestného činu dle ust. § 248 odst. 1 písm. h) trestního zákoníku, přičemž zaměstnavatel by po zaměstnanci mohl požadovat práva vyplývající z ochrany proti nekalé soutěži dle ust. § 2988 občanského zákoníku.¹³²

2.6. Doba trvání povinnosti mlčenlivosti zaměstnance vyplývající ze zákoníku práce

2.6.1. Doba trvání povinnosti mlčenlivosti zástupců zaměstnanců, resp. jejich členů

Povinnost mlčenlivosti zástupců zaměstnanců, resp. jejich členů, a jimi přízvaných odborníků *trvá i po skončení výkonu jejich funkce*, jak je stanoveno v ust. § 276 odst. 3 in fine zákoníku práce. Ačkoli zákoník práce výslovně neuvádí, že by tato povinnost mlčenlivosti zástupců zaměstnanců trvala i po skončení pracovního poměru, mělo by tomu tak přesto být. Povinnost mlčenlivosti je takovou povinností, která je svou povahou způsobilá přetrvat i po skončení pracovního poměru. O tom svědčí četná úprava v jednotlivých zvláštních předpisech, která stanoví povinnost zachovávat mlčenlivost i po skončení zaměstnání či ukončení jiné stanovené činnosti.¹³³ Taktéž M. Bělina uvádí: „*Přetrvat existenci pracovního poměru mohou zejména práva a povinnosti týkající se odměňování a náhrady škody, tedy peněžitých plnění, ale rovněž i povinnosti týkající se utajovaných skutečností, obchodního tajemství a ochrany osobních údajů.*“¹³⁴

¹³² Viz Bělina, M. in Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1220.

¹³³ Např. viz ust. § 15 odst. 1 in fine zákona o ochraně osobních údajů, ust. § 25a odst. 1 in fine a ust. § 39 odst. 2 zákona č. 21/1992 Sb., o bankách nebo ust. § 100 odst. 1 věta druhá zákona o sociálních službách.

¹³⁴ Bělina, M. in Bělina, M., Pichrt, J. a kol.: *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 195.

Jak bylo uvedeno v předchozí části této diplomové práce, povinnost mlčenlivosti postihuje subjekt jako fyzickou osobu,¹³⁵ přičemž se skončením pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli zaměstnanec neztrácí znalost chráněných skutečností. Zejména z tohoto důvodu by tak povinnost mlčenlivosti neměla být omezena pouze na dobu trvání pracovního poměru, neboť ačkoli tato povinnost má svůj původ právě v uvedeném vztahu, postihuje povinný subjekt v rámci veškeré jeho činnosti, ať již profesní (pracovní) či soukromé. V opačném případě by pak mohlo docházet k situacím, kdy někteří zaměstnanci sice jsou povinni zachovávat mlčenlivost o určitých skutečnostech, nicméně další zaměstnanci, kteří již pracovní poměr u stejného zaměstnavatele ukončili, by byli v podstatě oprávněni stejné skutečnosti bez jakéhokoli omezení šířit (pomineme-li případné omezení takového jednání upravené v jiných obecně závazných právních předpisech), což je v rozporu s účelem povinnosti mlčenlivosti.

Pokud zákonodárce považuje za nutné zajistit ochranu určitých skutečností prostřednictvím povinnosti mlčenlivosti, pak není žádoucí, aby taková ochrana byla poskytována pouze po dobu trvání pracovního poměru, neboť by to neodpovídalo zamýšlenému účelu této povinnosti, kterým je zajistit ochranu určitých skutečností, které by mohly ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tento účel by tak mohl být ohrožen, pokud by povinnost mlčenlivosti zástupců zaměstnanců, resp. jejich členů, nepřetržovala i po skončení jejich pracovního poměru.

V případě odborníků přizvaných zástupci zaměstnanců je rovněž stanoveno, že jejich povinnost mlčenlivosti dle ust. §§ 276 odst. 3 ve spojení s odst. 4 zákoníku práce trvá i po skončení výkonu jejich funkce, což není blíže specifikováno a dá se tak předpokládat, že v jejich případě doba trvání povinnosti mlčenlivosti není časově ohraničena. Jestliže není časově ohraničena doba trvání povinnosti mlčenlivosti přizvaných odborníků, tedy osob, které se zaměstnavatelem nejsou v žádném smluvním vztahu a které vůči němu nejsou povinováni loajalitou v takové míře jako zástupci zaměstnanců, resp. jejich členi, tím spíše

¹³⁵ Břejcha, A.: *Právo na informace a povinnost mlčenlivosti v českém právním řádu*. Praha: Codex Bohemia, 1998, s. 99.

by tak povinnost mlčenlivosti dle ust. § 276 odst. 3 zákoníku práce měla přetrvat i po skončení pracovního poměru zástupců zaměstnanců, resp. jejich členů.

2.6.2. Doba trvání povinnosti mlčenlivosti některých skupin zaměstnanců

Zákoník práce ohledně doby trvání povinnosti mlčenlivosti některých skupin zaměstnanců vyjmenovaných v ust. § 303 odst. 1 zákoníku práce ničeho neuvádí, na rozdíl od povinnosti mlčenlivosti zástupců zaměstnanců uvedené v ust. § 276 odst. 3 zákoníku práce, u nichž je stanoveno, že tato povinnost *trvá i po skončení výkonu jejich funkce*. I v případě povinnosti mlčenlivosti dle ust. § 303 zákoníku práce, stejně jako v případě povinnosti mlčenlivosti zástupců zaměstnanců, resp. jejich členů, by tak tato povinnost měla přetrvat i po skončení pracovního poměru, a to z týchž důvodů. Tj. zejména proto, že povinnost mlčenlivosti postihuje povinný subjekt jako fyzickou osobu,¹³⁶ tedy při veškeré jeho činnosti, přičemž omezením doby trvání povinnosti mlčenlivosti výlučně na dobu existence pracovního poměru by nebylo dosaženo účelu této povinnosti.

2.6.3. Doba trvání obecné povinnosti mlčenlivosti zaměstnance

Obecná povinnost mlčenlivosti zaměstnance není v zákoníku práce výslovně upravena, je dovozována výkladem, a tudíž zákoník práce rovněž nestanoví, zda tato povinnost přetrvává i po skončení pracovního poměru zaměstnance, přičemž tato otázka dosud nebyla řešena ani Nejvyšším soudem ČR. S ohledem k výše řečenému ve vztahu ke zvláštním povinnostem mlčenlivosti upraveným v zákoníku práce by i obecná povinnost mlčenlivosti zaměstnance měla přetrvat po ukončení pracovního poměru. Stejného názoru je i P. Bezouška.¹³⁷ K obdobnému závěru dospěl ve vztahu k povinnosti loajality, jež je s povinností mlčenlivosti úzce spjata, taktéž P. Podrazil: *„Obdobně tomu je i po skončení pracovněprávního vztahu, kdy je zcela oprávněné, aby zaměstnavatel po zaměstnanci po přiměřenou dobu požadoval zdržení se jednání, jež by mělo vůči zaměstnavateli poškozující účinky.“*¹³⁸

¹³⁶ Tamtéž.

¹³⁷ Srov. Bezouška, P.: *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 52.

¹³⁸ Podrazil, P.: *Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej*. Právní rozhledy

Proti přetrvání obecné povinnosti mlčenlivosti po skončení pracovního poměru by bylo možné namítat, že jelikož tato povinnost není zákoníkem práce výslovně stanovena, neměla by proto zaměstnance nadále zavazovat, zejména s ohledem na zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance uvedenou v ust. § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Nicméně je třeba vidět, že povinnost mlčenlivosti je svou povahou velmi specifická, když zaměstnance postihuje jako fyzickou osobu a vědomí o chráněných skutečnostech se nevytrácí se skončením pracovněprávního vztahu. Přičemž po zaměstnanci se vyžaduje převážně pasivní jednání, a to nesdělovat, nevyjevovat nabyté informace neoprávněným osobám. Zaměstnance tato povinnost tudíž nezatěžuje nadměrným způsobem, a to ani oproti stavu za trvání pracovního poměru.

Povinnost mlčenlivosti zaměstnance by tak měla trvat i po skončení pracovněprávního vztahu, a to po dobu, kdy trvá zájem na ochraně chráněných skutečností (tj. např. dokud by vyjevení chráněných skutečností neoprávněným osobám mohlo zaměstnavateli způsobit újmu nebo dokud tyto skutečnosti nejsou obecně známé, a tudíž obecná povinnost mlčenlivosti nemůže nadále sloužit svému účelu).

2.6.4. Ochrana poskytovaná chráněným informacím v případě, že by povinnost mlčenlivosti nepřetrvávala po skončení pracovního poměru

Avšak i pokud by obecná povinnost mlčenlivosti zaměstnance vyplývající z povinnosti loajality, potažmo z ust. § 301 písm. d) zákoníku práce, jakož i zvláštní povinnost mlčenlivosti zástupců zaměstnanců, resp. jejich členů, a zvláštních skupin zaměstnanců, měla být omezena pouze na dobu existence pracovního poměru, ochrana dotčených chráněných skutečností přesto zůstává v určité míře zachována, a to prostřednictvím mnoha různých ustanovení právního řádu České republiky. Nelze přitom obecně určit konkrétní ustanovení, která by takovou ochranu zajišťovala vždy, neboť jejich užití se bude lišit případ od případu v závislosti na povaze chráněné skutečnosti a záměru bývalého zaměstnance, který byl jeho jednáním sledován.

Například lze poukázat na skutkovou podstatu nekalosoutěžního jednání zlehčování dle ust. § 2984 odst. 2 věta první občanského zákoníku, která zní *[z]lehčováním je i uvedení a rozšiřování pravdivého údaje o poměrech, výkonech nebo výrobku jiného soutěžitele, pokud jsou způsobilé tomuto soutěžiteli přivodit újmu* a jež se uplatní v případě, kdy bývalý zaměstnanec bude svým jednáním sledovat poškození bývalého zaměstnavatele v hospodářské soutěži.¹³⁹ V případě zaměstnavatelů – právnických osob by dále šlo uvažovat o ochraně jejich dobré pověsti a soukromí dle ust. § 135 odst. 2 občanského zákoníku, v případě zaměstnavatelů – fyzických osob by obdobná ochrana byla poskytnuta na základě ust. § 81 a násl. občanského zákoníku. Ochrana dobré pověsti jednotlivých osob je přitom zaručena již v ústavním pořádku ČR, a to v Článku 10 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

Taktéž by bylo možné poukázat na skutečnost, že podle ust. § 6 odst. 1 občanského zákoníku *každý má povinnost jednat v právním styku poctivě*. Poctivostí přitom můžeme rozumět *„záměr neklamat druhého, jednat čestně, usilovat o dosažení dovolených cílů dovolenými prostředky, chovat se v souladu se svými záměry“¹⁴⁰ či „soulad jednání s právem i morálními předpisy.“¹⁴¹ Např. důvěrné informace, které jsou chráněny povinností mlčenlivosti členů zástupců zaměstnanců, jsou způsobilé *ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců¹⁴²* a jejich vyjádření zejména s úmyslem zaměstnavateli uškodit, by tak nemohlo naplnit znak poctivosti, neboť se nejedná o čestné jednání. Petr Lavický pak k zásadě poctivosti dále uvádí: *„Z obecné povahy § 6 ObčZ však vyplývá, že princip poctivosti platí vždy, i když se jej žádné konkrétní ustanovení výslovně nedovolává. Každý soukromoprávní vztah tak lze poměřovat standardem poctivého jednání, a to nejen během trvání tohoto vztahu, ale již**

¹³⁹ K tomu viz usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 32 Odo 1464/2006 ze dne 15. 1. 2007, jakož i bod 4.3.1. kapitoly 4.3. v části 4. této diplomové práce věnující se povinnosti mlčenlivosti zaměstnance o obchodním tajemství zaměstnavatele.

¹⁴⁰ Pelikánová, I., Pelikán R. in Švestka, J., Dvořák, J., Fiala, J. a kol.: *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2014, s. 38.

¹⁴¹ Tamtéž.

¹⁴² Viz ust. § 276 odst. 3 věta první zákoníku práce.

ve fázi jeho vzniku.¹⁴³

Ačkoli je dle jazykového znění ust. § 6 odst. 1 občanského zákoníku zásada poctivosti koncipována jako zákonná povinnost,¹⁴⁴ jejíž porušení by mělo mít za následek možnost domáhat se povinnosti nahradit škodu dle ust. § 2910 občanského zákoníku, není v současné době jisté, zda by v případném soudním sporu porušení povinnosti dle ust. § 6 odst. 1 občanského zákoníku samo o sobě postačovalo pro uplatnění nároku na náhradu škody. Podle F. Melzera a F. Téglu se jedná o zákonnou povinnost a „[j]ejí porušení proto může vést ke vzniku újmy za podmínek stanovených v § 2910.“¹⁴⁵, tito autoři však nicméně dodávají, že se však jedná o generální klauzuli povinnosti poctivosti, jejíž samotné porušení bez současného porušení jiné konkrétní povinnosti dle zahraničních teorií nepostačuje ke vzniku odpovědnosti za škodu.¹⁴⁶ F. Melzer a F. Tégl taktéž konstatují, že obecný princip poctivosti je doplněn ustanovením § 6 odst. 2 občanského zákoníku,¹⁴⁷ neboť podle tohoto ustanovení *nikdo nesmí těžit ze svého nepoctivého nebo protiprávního činu, ev. z protiprávního stavu, který vyvolal nebo nad kterým má kontrolu*. Nicméně se má opět jednat o generální skutkovou podstatu,¹⁴⁸ a tudíž by rovněž mohla vyvstat otázka, zda její samotné porušení může postačovat pro uplatňování náhrady škody dle ust. § 2910 občanského zákoníku.

Pokud by nebylo možné požadovat po bývalém zaměstnanci náhradu škody z důvodu porušení jakékoli zákonné povinnosti, teoreticky by bylo možné uvažovat o aplikaci ust. § 2909 občanského zákoníku, který stanoví, že *[š]kůdce, který poškozenému způsobí škodu úmyslným porušením dobrých mravů, je povinen ji nahradit; vykonával-li však své právo, je škůdce povinen škodu nahradit, jen sledoval-li jako hlavní účel poškození jiného*.

¹⁴³ Lavický, P. in Lavický, P. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. Komentář. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 77.

¹⁴⁴ Viz slova „každý má povinnost jednat v právním styku poctivě“.

¹⁴⁵ Melzer, F., Tégl, P. in Melzer, F., Tégl, P. a kolektiv.: *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I. §1-117. [Obecná ustanovení]*. Praha: Leges, 2013, s. 121.

¹⁴⁶ Tamtéž.

¹⁴⁷ Tamtéž, s. 128.

¹⁴⁸ Tamtéž.

P. Bezouška jako příklad takového nemravného jednání udává „*jednání, které spočívá ve vyzrazení tajemství po skončení přátelského poměru*“.¹⁴⁹ Nemravným jednáním by tak mohlo být rovněž vyzrazení skutečností chráněných obecnou či zvláštní povinností mlčenlivosti zaměstnance dle zákoníku práce. Nicméně pro aplikaci ust. § 2909 občanského zákoníku je důležité, aby zaměstnavateli byla bývalým zaměstnancem způsobena škoda *úmyslným porušením dobrých mravů*. Je tedy vyžadováno úmyslné zavinění bývalého zaměstnance, a to ve vztahu k samotnému jednání, vzniklé škodě jakož i příčinné souvislosti.¹⁵⁰ Úmyslné zavinění, které je předpokladem pro náhradu škody za porušení dobrých mravů, však může být v praxi často obtížně prokazatelné, neboť „*[v]nitřní nemorální motiv musí být navenek projeven, jinak jej stěží zjistíme*“.¹⁵¹

Povinnost k náhradě škody (bývalým) zaměstnancem je sice také upravena v zákoníku práce, nicméně dle ust. § 250 odst. 1 zákoníku práce *[z]aměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním*. Vymezení pojmu „plnění pracovních úkolů“ a „úkonů přímo souvisejících s plněním pracovních úkolů“ nalezneme v ust. §§ 273 a 274 zákoníku práce. Plněním pracovních úkolů je tak mimo jiné *výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty* (viz ust. § 273 odst. 1 zákoníku práce). Jestliže by povinnost mlčenlivosti zaměstnance skončila se zánikem pracovního poměru a zaměstnanec by se po skončení pracovního poměru dopustil jednání, které by jinak za trvání pracovního poměru bylo možné kvalifikovat jako porušení povinnosti mlčenlivosti (a tedy by se jednalo o porušení zaměstnancových pracovněprávních povinností), nelze vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody podle ustanovení zákoníku práce, neboť zaměstnanec již neplní pracovní úkoly ani s nimi přímo související úkony.

¹⁴⁹ Bezouška, P. in Hulmák, M. a kol.: *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1535.

¹⁵⁰ Tamtéž.

¹⁵¹ Tamtéž.

2.7. Úprava povinnosti mlčenlivosti zaměstnance ve vnitřních předpisech zaměstnavatele

S povinností mlčenlivosti zaměstnance upravené zákoníkem práce, ať již výslovně či z něj vyplývající výkladem, souvisí též problematika úpravy této povinnosti ve vnitřních předpisech zaměstnavatele, resp. otázka, zda vůbec může být tato povinnost obsažena ve vnitřním předpise zaměstnavatele.

2.7.1. Pár slov obecně k vnitřním předpisům zaměstnavatele

Základní úpravu vnitřních předpisů obsahují ustanovení §§ 305 a 306 zákoníku práce, nicméně odkazy na vnitřní předpisy jsou uvedeny v mnohých dalších ustanoveních zákoníku práce, např. lze vzpomenout ust. § 4a odst. 2 a 4 zákoníku práce nebo ust. § 37 odst. 5 zákoníku práce. Zákoník práce však neobsahuje definici vnitřního předpisu. P. Hůrka definoval vnitřní předpis tak, že se jedná o „*jednostranný akt aplikace práva vydávaný zaměstnavatelem, který hromadně upravuje práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích u zaměstnavatele, který jej vydává.*“¹⁵²

Úprava povinností zaměstnanců může být obsažena pouze ve zvláštním druhu vnitřního předpisu, a to v pracovním řádu, jak se uvádí v ust. § 306 odst. 1 zákoníku práce. Pracovní řád přitom toliko rozvádí jednotlivá ustanovení zákoníku práce nebo zvláštních právních předpisů, tj. konkretizuje jednotlivé povinnosti zaměstnance, které pro něj vyplývají z pracovněprávního vztahu, nemůže zaměstnanci uložit nové povinnosti nad rámec zákona. Jak vyplývá z ust. § 4a odst. 2 zákoníku práce, odchylnou úpravu povinností zaměstnance může obsahovat pouze smlouva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zákoník práce dále v ust. § 305 odst. 1 větě druhé zakazuje, *aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená tímto zákonem.* M. Bělina poukazuje na skutečnost, že tento dvojitý zákaz by v zákoníku práce možná ani nemusel být uveden, a to s ohledem na článek 4 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, který již v ústavní rovině stanoví, že *[p]ovinnosti mohou být ukládány toliko na základě zákona*

¹⁵² Hůrka, P. in Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J.: *Zákoník práce. Komentář.* 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 625.

a v jeho mezích a jen při zachování základních práv a svobod.¹⁵³ Zákodárce tak zřejmě klade velký důraz na to, aby zaměstnavatelé neukládali zaměstnancům další povinnosti vnitřními předpisy.

Bohuslav Kahle považuje stávající právní úpravu vnitřního předpisu v ust. § 305 odst. 1 zákoníku práce za „nadbytečnou, chybnou a matoucí“ a za nevyhovující potřebám praxe, neboť „v praxi je nemyslitelné, aby byly vydávány zvlášť vnitřní předpisy, které práva zaměstnancům přiznávají (a tudíž nemohou jim zároveň ukládat povinnosti) a vnitřní předpisy ostatní, které práva zaměstnancům žádná nepřiznávají (a tudíž jim mohou ukládat povinnosti).“¹⁵⁴ Podle B. Kahleho bývají práva a povinnosti obvykle spojena, přičemž jako příklad uvádí úpravu pracovních cest vnitřním předpisem, v němž jsou obsaženy nejen práva zaměstnanců týkající se cestovních náhrad, ale i povinnosti zaměstnance týkající se pracovní cesty jako je vyúčtování zálohy do stanoveného data nebo podání písemné zprávy z pracovní cesty.¹⁵⁵

Vedle vnitřního předpisu upravujícího práva zaměstnanců vyplývající z pracovněprávních vztahů a pracovního řádu, se lze setkat rovněž s vnitřními předpisy, které mají organizační povahu, nebo které upravují pracovní postupy, bezpečnost a ochranu zdraví při práci apod.¹⁵⁶

2.7.2. Povinnost mlčenlivosti ve vnitřním předpise zaměstnavatele

Pro zodpovězení otázky, zda je možné upravit obecnou povinnost mlčenlivosti zaměstnance ve vnitřním předpisu, je tedy primárně potřeba posoudit, zda zaměstnanci taková povinnost vyplývá ze zákoníku práce, příp. jiného zvláštního zákona, čemuž byla věnována pozornost v předchozím textu této diplomové práce. Autorka diplomové práce přitom dospěla k tomu, že obecná povinnost mlčenlivosti zaměstnance ze zákoníku práce

¹⁵³ Bělina, M. in Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1188.

¹⁵⁴ Kahle, B.: *Co novela zákoníku práce nevyřešila*. Práce a mzda 3/2009. In: ASPI [právní informační systém] Wolters Kluwer ČR, a. s. [cit. 20. 10. 2017].

¹⁵⁵ Tamtéž.

¹⁵⁶ Bělina, M. in Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1184.

vyplývá.

Vzhledem k tomu, že pracovní řád blíže konkretizuje povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů stanovené zákoníkem práce nebo zvláštními právními předpisy, může tudíž obsahovat úpravu povinnosti mlčenlivosti zaměstnance, a to jak zvláštní, tak obecné. V této práci již bylo výše konstatováno, že je vhodné blíže rozvést ustanovení § 301 zákoníku práce obsahující základní povinnosti zaměstnance, což může být učiněno rovněž pracovním řádem, přičemž takový postup doporučil i Ústavní soud ČR,¹⁵⁷ což bylo v této diplomové práci již rovněž zmíněno. Zaměstnavatel je tedy oprávněn v pracovním řádu uvést bližší podmínky povinnosti mlčenlivosti, např. specifikovat informace, které jsou touto povinností zejména chráněny, okruh zaměstnanců oprávněných se s chráněnými informacemi seznámit apod.

2.7.3. Rozhodnutí Veřejné ochránkyně práv

Ačkoli autorka této diplomové práce dospěla k závěru, že lze povinnost mlčenlivosti zaměstnance upravit ve vnitřním předpise zaměstnavatele, je potřeba říci, že někteří zástupci odborné veřejnosti zastávají názor opačný.

Např. Veřejná ochránkyně práv uvedla ve výroku II. svého rozhodnutí, že pokud povinnost mlčenlivosti zaměstnanci nevyplývá ze zvláštního zákona přímo, pak ji v soukromém sektoru nelze stanovit v pracovním řádu, neboť „*vnitřní předpis nemůže ukládat zaměstnancům nové povinnosti, které nemají oporu v žádném právním předpisu, nebo nejsou obsaženy ve smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (§ 4a odst. 2 zákoníku práce)*“.¹⁵⁸ Je zřejmé, že Veřejná ochránkyně práv vyšla při svém rozhodování ze skutečnosti, že zákoník práce výslovně neobsahuje obecnou povinnost mlčenlivosti zaměstnance, přičemž se však jinak nezabývala povinností zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele dle ust. § 301 písm. d) zákoníku práce, resp. povinností loajality dovozovanou judikaturou i odbornou veřejností. Nejen Veřejná ochránkyně práv však zastává názor, že obecná povinnost mlčenlivosti zaměstnance

¹⁵⁷ Viz usnesení Ústavního soudu ČR sp. zn. II. ÚS 324/99 ze dne 23. 11. 1999.

¹⁵⁸ Rozhodnutí Veřejné ochránkyně práv sp. zn. 7952/2014/VOP/EHŠ ze dne 17. 8. 2015. In: ASPI [právní informační systém] Wolters Kluwer ČR, a. s. [cit. 6. 12. 2016].

ze zákoníku práce nevyplývá a tedy může být případně ujednána pouze smluvně.¹⁵⁹

P. Podrazil se s názorem Veřejné ochránkyně práv neztotožnil, přičemž vyslovil názor, že její závěr v dotčeném rozhodnutí „jde zcela proti smyslu a charakteru základního pracovněprávního vztahu, tedy vztahu, který je založen na vzájemné důvěře, loajalitě a respektu obou zúčastněných subjektů.“¹⁶⁰ P. Podrazil pak uzavřel, že povinnost mlčenlivosti zaměstnance není třeba explicitně sjednávat ani v případě zaměstnavatelů v soukromé sféře, neboť je nutno ji „přirozeně respektovat“.¹⁶¹ Ani s ohledem na předchozí text této diplomové práce nelze výše zmíněné rozhodnutí Veřejné ochránkyně práv považovat za správné, neboť vychází pouze z jazykového výkladu zákoníku práce a nehledí na tento zákon a na zvláštní povahu pracovněprávního vztahu komplexně.

2.8. Postih zaměstnance za porušení povinnosti mlčenlivosti

V případě, že zaměstnanec poruší povinnost mlčenlivosti, je možné s ním rozvázat pracovní poměr výpovědí či okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud takové jednání zaměstnance dosáhne potřebné míry intenzity dle zákoníku práce.

Zaměstnavatel může po zaměstnanci případně rovněž požadovat náhradu vzniklé škody v souladu s ust. § 250 a násl. zákoníku práce. Otázkou je, zda by zaměstnavatel mohl po zaměstnanci požadovat rovněž odčinění nemajetkové újmy. Jak vyplývá z ust. § 2894 odst. 2 občanského zákoníku, škůdce je povinen nemajetkovou újmu odčinit jen v případech stanovených zákonem nebo v případě výslovného ujednání. Jak vyplývá z Důvodové zprávy k vládnímu návrhu zákona na vydání zákoníku práce, úprava rozsahu náhrady újmy v zákoníku práce by měla být komplexní.¹⁶² V části jedenácté zákoníku práce, v níž je

¹⁵⁹ Např. viz Čechtická, A.: *Znáte rozdíly mezi konkurenční doložkou a dohodou o mlčenlivosti?* Personální a sociálně právní kartotéka 6/2016. In: ASPI [právní informační systém] Wolters Kluwer ČR, a. s. [cit. 8. 12. 2016].

¹⁶⁰ Podrazil, P.: *Povinnost lojality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej.* Právní rozhledy 8/2016, s. 278.

¹⁶¹ Tamtéž.

¹⁶² Viz *Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákoníku práce, sněmovní tisk 1153/0, část č. 1/8* [online] Vláda © 21. 9. 2005 [cit. 6. 11. 2017], str. 262. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=14891&pdf=1>. Ačkoliv se v této důvodové zprávě hovoří pouze o

obsažena úprava náhrady majetkové a odčinění nemajetkové újmy, však není nikde stanoveno, že by zaměstnanec byl povinen zaměstnavateli odčinit nemajetkovou újmu, ačkoliv zaměstnavateli takovou povinnost stanoví v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání zaměstnance (viz ust. § 269 zákoníku práce). Ve vztahu k povinnostem zaměstnance je pouze uvedeno, že zaměstnanec v rámci povinnosti prevence má dbát mimo jiné na to, aby nevznikala nemajetková újma (viz ust. § 249 odst. 1 zákoníku práce). Vzhledem k rozsahu náhrady újmy stanovenému zákoníkem práce s přihlédnutím k jeho ust. § 4a odst. 1 zřejmě nelze odčinění způsobené nemajetkové újmy se zaměstnancem ani platně ujednat, neboť by se jednalo o povinnost zaměstnance vyšší, než je stanovena zákoníkem práce.

Nicméně je otázka, zda by v některých případech porušení povinnosti mlčenlivosti ze strany zaměstnance přeci jen nebylo možné po zaměstnanci náhradu nemajetkové újmy požadovat. Podle ust. § 2956 ve spojení s ust. § 81 a násl. občanského zákoníku je možné odčinění nemajetkové újmy žádat, pokud bylo zasaženo do vážnosti nebo cti člověka. Ochrana osobní cti, dobré pověsti a jména je přitom stanovena v čl. 10 odst. 1 Listiny základních práv a svobod,¹⁶³ jak již bylo uvedeno výše. Do vzájemné kolize se tak dostává úprava ochrany osobnosti fyzické osoby – zaměstnavatele a úprava rozsahu náhrady újmy způsobené zaměstnancem dle zákoníku práce, které by proto měly být v konkrétním případě vzájemně poměřovány. Obdobně by tomu mohlo být u právnických osob, u nichž je stanovena ochrana pověsti v ust. § 135 odst. 2 občanského zákoníku. Problémem však je, že v případě právnických osob občanský zákoník výslovně nestanoví právo na odčinění nemajetkové újmy, když dle ust. § 135 odst. 2 ve spojení s ust. § 135 odst. 1 občanského zákoníku se právnická osoba *může domáhat, aby bylo od neoprávněného zásahu upuštěno nebo aby byl odstraněn jeho následek*. Nicméně s možností právnických osob domáhat se odčinění nemajetkové újmy v případě zásahu do jejich pověsti počítají i někteří odborníci,

náhradě „škody“, lze uvedený závěr zřejmě vztáhnout i na náhradu nemajetkové újmy. Důsledné rozlišování mezi majetkovou a nemajetkovou újmou totiž přinesl až občanský zákoník a s ním související novely dalších zákonů, mezi nimi i zákoníku práce.

¹⁶³ Jak vyplývá např. z nálezu Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 12/02 ze dne 19. 2. 2003, základní práva a svobody zaručená Listinou základních práv a svobod náleží rovněž právnickým osobám. Avšak jedná se pouze o ta práva, jejichž povaha to připouští.

a to i s odkazem na dosavadní soudní judikaturu.¹⁶⁴

Jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1043/2016 ze dne 20. 3. 2017, o němž bude v následující části této diplomové práce dále pojednáno, v případě neoprávněného zásahu do dobré pověsti zaměstnavatele ze strany zaměstnance, je dána občanskoprávní odpovědnost zaměstnance a zaměstnavatel je tudíž oprávněn po něm požadovat právě i odčinění nemateriální újmy.

Co se týče zvláštní povinnosti mlčenlivosti, zaměstnanec by mohl být případně rovněž postihnut za přešůpek,¹⁶⁵ trestný čin¹⁶⁶ nebo kárné provinění,¹⁶⁷ pokud tak zvláštní zákon stanoví.

Pokud by zaměstnanec porušil povinnost mlčenlivosti poté, co jeho pracovněprávní vztah již skončil, avšak tato povinnost nadále trvala, nelze již zaměstnance postihnout v pracovněprávní rovině ukončením jeho pracovního poměru. Zaměstnavatel by se tak mohl po zaměstnanci domáhat náhrady vzniklé škody, event. v některých případech i odčinění způsobené nemajetkové újmy, jak plyne z výše uvedeného textu. Rovněž by nebyla dotčena ani zaměstnancova odpovědnost administrativněprávní, trestněprávní či kárná.

V předchozím textu této diplomové práce bylo taktéž uvedeno, že povinnost mlčenlivosti zaměstnance by po skončení pracovněprávního vztahu měla trvat pouze po takovou dobu, dokud je nezbytné poskytovat chráněným skutečností ochranu. Pokud by se chráněná informace např. stala obecně známou, její vyjevení zaměstnancem by tedy již nemělo být porušením jeho povinnosti mlčenlivosti, kterou vůči svému bývalému zaměstnavateli měl dříve zachovávat, protože by zaměstnavateli ani nemělo způsobit újmu. Zaměstnavatel by tudíž nedisponoval ani žádným efektivním nástrojem pro postihnutí zaměstnance za porušení jeho povinnosti mlčenlivosti.

¹⁶⁴ Viz Dvořák, T. in Švestka, J., Dvořák, J., Fiala, J. a kol.: *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2014, str. 467 až 470.

¹⁶⁵ Např. viz ust. § 106 odst. 1 zákona o sociálních službách.

¹⁶⁶ Např. viz ust. § 180 odst. 2 trestního zákoníku.

¹⁶⁷ Např. viz ust. § 32 odst. 2 ve spojení s ust. § 21 odst. 1 zákona o advokacii.

2.9. Povinnost mlčenlivosti a zaměstnanci, jejichž pracovněprávní vztah byl založen dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

Vše výše uvedené v této části diplomové práce obdobně platí i pro zaměstnance, jejichž pracovněprávní vztah byl založen Dohodami, neboť nestanoví-li zákoník práce jinak, *vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru*, jak předepisuje ust. § 77 odst. 2 zákoníku práce. V tomto ustanovení ve větě za středníkem zákoník práce vyjmenovává oblasti úpravy, které se na zaměstnance činné u zaměstnavatele na základě Dohod nevztahují, nicméně dotčená ustanovení v části dvanácté (*Informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*) a části třinácté (*Společná ustanovení*), v tomto výčtu obsaženy nejsou.

2.9.1. Povinnost mlčenlivosti zástupců zaměstnanců, resp. jejich členů

Ustanovení § 276 odst. 3 zákoníku práce, jež zakládá povinnost mlčenlivosti zástupcům zaměstnanců, resp. jejich členům, rovněž nestanoví, že by se tato povinnost neměla vztahovat na zaměstnance činné u zaměstnavatele na základě Dohod. Tito zaměstnanci přitom mohou být členy odborové organizace, neboť v ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce je pouze stanoveno, že *[o]dborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru*, tj. účast alespoň tří osob v pracovním poměru u zaměstnavatele je vyžadována pro působnost odborové organizace u zaměstnavatele.

Zákoník práce nestanoví pracovní poměr jako podmínku členství v odborové organizaci. Podle ust. § 286 odst. 6 věta první zákoníku práce *[p]ůsobí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, již je zaměstnanec členem*, tj. zaměstnanec¹⁶⁸ je v pracovněprávních vztazích zastupován primárně na základě

¹⁶⁸ Pojem „zaměstnanec“ je přitom definován v ust. § 6 zákoníku práce jako *fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu*, tj. zahrnuje nejen zaměstnance v pracovním poměru, ale i zaměstnané na základě Dohod (viz ust. § 3 věta druhá zákoníku práce).

členského principu.¹⁶⁹ Není-li zaměstnanec členem žádné odborové organizace, pak za něj *jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.*¹⁷⁰ Zaměstnanci činní u zaměstnavatele na základě Dohod tedy nejsou omezeni v možnosti sdružovat se v odborových organizacích, přičemž stanou-li se členy odborové organizace (byť to zřejmě nemusí být v praxi časté), pak se na ně vztahuje povinnost mlčenlivosti dle ust. § 276 odst. 3 zákoníku práce.

Zaměstnanci činní na základě Dohod však nemohou být členy rady zaměstnanců, ani se nemohou stát zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Členové rady zaměstnanců i zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou voleni, jak vyplývá mimo jiné z ust. § 281 odst. 1 věta první ve spojení s ust. § 283 zákoníku práce, přičemž aktivní i pasivní volební právo v této záležitosti náleží pouze zaměstnancům v pracovním poměru, což vyplývá z ust. § 283 odst. 5 zákoníku práce. Jak uvádí J. Pichrt, toto aktivní ani pasivní volební právo nemají nejen zaměstnanci činní na základě Dohod, ale taktéž ani „*agenturní zaměstnanci či zaměstnanci dočasně přidělení k zaměstnavateli.*“¹⁷¹ Jelikož se zaměstnanci činní na základě Dohod nemohou stát členy rady zaměstnanců ani zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, povinnost mlčenlivosti dle ust. § 276 odst. 3 zákoníku práce se tak na tyto zaměstnanci může vztahovat pouze v případě, že se jedná o členy odborové organizace.

2.9.2. Povinnost mlčenlivosti některých skupin zaměstnanců

Ustanovení § 303 odst. 2 písm. b) zákoníku práce, jež stanoví povinnost mlčenlivosti některým skupinám zaměstnanců [a potažmo i ust. § 303 odst. 2 písm. b) zákoníku práce, hovoříme-li o povinnosti mlčenlivosti v širším smyslu] taktéž není omezeno pouze na zaměstnance v pracovním poměru. Ustanovení § 303 ukládá povinnosti „zaměstnancům“,

¹⁶⁹ Pichrt, J. in Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1115.

¹⁷⁰ Viz ust. § 286 odst. 6 druhá věta zákoníku práce.

¹⁷¹ Pichrt, J. in Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1107.

tj. fyzickým osobám, které se zavázaly k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu, kterým je nejen pracovní poměr, ale taktéž právní vztahy založené Dohodami.¹⁷² Omezení povinností uložených v ust. § 303 odst. 2 zákoníku práce na pracovní poměr nevyplývá ani z ust. § 77 odst. 2 věta za středníkem, ani ze znění ust. § 303 zákoníku práce či jiného ustanovení zákoníku práce. Zaměstnanci činní na základě Dohod jsou tedy také povinni zachovávat mlčenlivost stanovenou v ust. § 303 odst. 2 písm. b) zákoníku práce, resp. taktéž povinnost mlčenlivosti v širším smyslu vyjádřenou dále v ust. § 303 odst. 2 písm. d) zákoníku práce.

2.9.3. Obecná povinnost mlčenlivosti zaměstnanců

Základní povinnosti zaměstnanců uvedené v ust. § 301 zákoníku práce taktéž nepatří mezi oblasti úpravy, které se nevztahují na zaměstnance zaměstnané na základě Dohod.¹⁷³ Ustanovení § 301 zákoníku práce je upraveno v části třinácté zákoníku práce nazvané „*Společná ustanovení*“ v hlavě druhé, která se nazývá „*Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiné povinnosti zaměstnanců, zvláštní povinnosti některých zaměstnanců a výkon jiné výdělečné činnosti*“, tzn., již v samotném názvu této hlavy je odkazováno na skutečnost, že tyto základní povinnosti se vztahují rovněž na zaměstnance, jejichž pracovněprávní vztah byl založen Dohodami. Zaměstnanci vykonávající práci pro zaměstnavatele na základě Dohod jsou proto povinováni určitou mírou loajality ke svému zaměstnavateli a s ní související mlčenlivostí stejně jako zaměstnanci vykonávající pro zaměstnavatele práci v pracovním poměru.

¹⁷² Viz ust. § 6 ve spojení s ust. § 3 věta druhá zákoníku práce.

¹⁷³ Viz ust. § 77 odst. 2 zákoníku práce.

3. Vybraná relevantní judikatura k povinnosti loajality a povinnosti mlčenlivosti zaměstnance

3.1. Povinnost zaměstnance zachovávat určitou míru loajality ke svému zaměstnavateli

Rovněž Nejvyšší soud ČR dovedl povinnost loajality zaměstnance z povinností, které jsou v současnosti stanoveny v ust. § 301 písm. d) zákoníku práce,¹⁷⁴ neboť o nich např. ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 59/2005 ze dne 15. 12. 2005 uvedl, že tyto povinnosti „[...] patří k základním povinnostem zaměstnanců a představují ve své obecnosti mravní imperativ kladený na každého zaměstnance, jenž ve svém obsahu znamená určitou míru loajality ve vztahu ke svému zaměstnavateli, a zároveň též i obecnou prevenční povinnost zaměstnance ve vztahu k majetku a oprávněným zájmům zaměstnavatele; jde o zcela legitimní požadavek na dodržení jisté (přiměřené) kvality vzájemného (pracovněprávního) vztahu. Zákon zde vedle povinností vyplývajících z právních předpisů a jiných předpisů vztahujících se k práci zaměstnance [§ 73 odst. 1 písm. c) zák. práce¹⁷⁵] ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální (*non facere, omittere*).“

Nejvyšší soud ČR tedy zastává názor, že povinnosti zaměstnance stanovené v ust. § 301 písm. d) zákoníku práce představují „mravní imperativ kladený na každého zaměstnance“, přičemž obsah těchto povinností požaduje po zaměstnanci zachování jistého stupně loajality ke svému zaměstnavateli, což se projevuje tak, že zaměstnanec svým chováním nesmí zaměstnavateli způsobovat majetkovou ani nemajetkovou újmu. Tato povinnost přitom tíží zaměstnance i co se týče jeho chování mimo pracovní dobu, neboť se nevyžaduje jeho aktivní konání.¹⁷⁶ Nejvyšší soud ČR k tomu ve stejném rozhodnutí dále poznamenal: „*Povinnost aktivně něco konat (dare, facere) podle pokynů zaměstnavatele má*

¹⁷⁴ V citovaném rozhodnutí se jednalo o odpovídající ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zákona č. 65/1965, zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2002.

¹⁷⁵ V současné době citovanému ustanovení odpovídá ust. § 301 písm. c) zákoníku práce.

¹⁷⁶ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 59/2005 ze dne 15. 12. 2005.

zaměstnanec toliko v pracovní době. Mimo pracovní dobu, jestliže pracovní poměr (a tedy i pracovněprávní vztah) trvá, lze po zaměstnanci požadovat plnění povinností spočívajících především v tom, aby se něčeho zdržel, něco nekonal (non facere, omittere).“¹⁷⁷

Nejvyšší soud ČR výše uvedený názor na povinnost loajality zaměstnance jakožto „mravního imperativu kladeného na každého zaměstnance“ ve svých rozhodnutích uvádí opakovaně,¹⁷⁸ a to rovněž i přímo ve vztahu k ust. § 301 písm. d) zákoníku práce.¹⁷⁹ Lze tak říci, že judikatura Nejvyššího soudu ČR ohledně toho, zda je zaměstnanec povinen zachovávat vůči svému zaměstnavateli určitý stupeň loajality, je již po mnoho let konstantní.

3.2. Kritika zaměstnavatele ze strany zaměstnance

3.2.1. Obecně ke kritice zaměstnavatele ze strany zaměstnance

Povinnost loajality zaměstnance a s tím spojená povinnost mlčenlivosti se může dostat do konfliktu s jinými povinnostmi či právy zaměstnance jako fyzické osoby, např. s právem na svobodu projevu a právem na informace zaručenými v Článku 17 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, jakož i právy s tím souvisejícími stanovenými v Článku 17 odst. 2 Listiny základních práv a svobod. Podle Článku 17 odst. 4 Listiny základních práv a svobod *svobodu projevu a právo vyhledávat a šířit informace lze omezit zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu práv a svobod druhých, bezpečnost státu, veřejnou bezpečnost, ochranu veřejného zdraví a mravnosti*. Právo zaměstnance jako fyzické osoby na svobodu projevu a právo šířit informace je pak do určité míry omezeno zákonem právě také v ust. § 301 písm. d) zákoníku práce, které zaručuje ochranu oprávněných zájmů zaměstnavatele.

¹⁷⁷ Tamtéž.

¹⁷⁸ Např. viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 562/2004 ze dne 23. 9. 2004 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2991/2007 ze dne 18. 6. 2008.

¹⁷⁹ Např. viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2596/2011 ze dne 17. 10. 2012 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1405/2012 ze dne 6. 3. 2013.

Právo na svobodu projevu je zakotveno rovněž v Článku 10 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Kolize povinnosti loajality zaměstnance a s tím spojené povinnosti mlčenlivosti s právem na svobodu projevu zaměstnance tudíž bývá projednávána i u Evropského soudu pro lidská práva.

Ke střetu výše zmíněných práv zaměstnance s právem zaměstnavatele na ochranu jeho oprávněných zájmů, jehož odrazem je povinnost loajality zaměstnance k zaměstnavateli, pak dochází i v případech, kdy zaměstnanec kritizuje zaměstnavatele či poměry u něj panující. Takovou kritiku lze rozlišovat na oprávněnou a neoprávněnou, přičemž pouze oprávněná kritika požívá právní ochrany, zatímco za neoprávněnou kritiku lze zaměstnance postihnout, a to nejen v rovině pracovněprávní, ale případně i občanskoprávní či trestněprávní.¹⁸⁰

Dále je nutné rozlišovat, zda zaměstnanec tvrdí určité skutečnosti jako skutková tvrzení, která lze objektivně ověřit a tedy je lze označit jako pravdivá či nepravdivá, nebo zda pouze vyslovuje své názory či postoje jakožto hodnotové soudy, které jsou ryze subjektivní a u nichž je možné hodnotit pouze míru jejich expresivity a zda tyto hodnotové soudy vznikly na základě pravdivých a objektivně zjištěných skutečností, neboť jinak by mohlo jít o pouhé samoučelné urážení.¹⁸¹ Vědomě nepravdivé informace sdělené v projevu zaměstnance chráněny nejsou.¹⁸² Ústavní soud ČR uvedl, že „*presumpcí ústavní konformity je chráněn toliko hodnotící úsudek, nikoli tvrzení faktů, která v míře, v níž sloužila za základ kritiky, musí naopak důkazně prokazovat kritik sám.*“¹⁸³ Kritika jakožto hodnotový soud by tedy měla vycházet z nějakých objektivně zjištěných skutečností, jejichž pravdivost je povinen případně prokázat zaměstnanec, jinak by tato kritika mohla být posouzena jen jako nemístné hanění zaměstnavatele.

¹⁸⁰ Viz Randlová, N., Peškar, M: *Jaká kritika nejenom zaměstnavatele je (ne)oprávněná?* Práce a mzda 5/2016, s. 24.

¹⁸¹ Bartoň, M. in Klíma, K. et. al.: *Komentář k Ústavě a Listině*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 1098 a 1099.

¹⁸² Viz Wagnerová, E. in Wagnerová, E., Šimíček, V., Langášek, T., Pospíšil, I. a kol.: *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, s. 430 (s odkazem na nález Ústavního soudu ČR sp. zn. I. ÚS 453/03).

¹⁸³ Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. I. ÚS 453/03 ze dne 11. 11. 2005.

Při kritizování zaměstnavatele může dojít k vyjevení skutečností chráněných povinností mlčenlivosti zaměstnance neoprávněným osobám, neboť tyto chráněné skutečnosti mohou nejen sloužit k utvoření hodnotového názoru zaměstnance, který zaměstnanec svou kritikou vyjadřuje, ale zaměstnanec je rovněž může do svého projevu zahrnout. Kritika zaměstnavatele je proto schopna dostat se do kolize s (obecnou) povinností mlčenlivosti zaměstnance, přičemž si lze povšimnout, že taková kolize byla v podstatě řešena i v některých soudních rozhodnutích v této části diplomové práce uvedených,¹⁸⁴ třebaže v těchto rozhodnutích není povinnost mlčenlivosti zaměstnance výslovně zmiňována.¹⁸⁵ Nicméně v těch případech, kdy kritikou zaměstnance sice nebyly ohroženy skutečnosti chráněné povinností mlčenlivosti, se zaměstnanec přesto může dostat do kolize s povinností loajality ke svému zaměstnavateli, neboť tato je širší než povinnost mlčenlivosti.

3.2.2. Ústavní soud ČR ke svobodě projevu v pracovněprávních vztazích

Svobodou projevu v pracovněprávních vztazích a jejími důsledky se zabýval Ústavní soud ČR v nálezu sp. zn. I. ÚS 1990/08 ze dne 23. 3. 2010, v němž mimo jiné uvedl, že právo na svobodný projev lze omezit pouze výjimečně, přičemž interpretace takového omezení musí být vykládána restriktivně a pouze v případech, kdy ji lze ospravedlnit kvalifikovanými okolnostmi. Ústavní soud ČR v tomtéž rozhodnutí také vyjádřil souhlas s rozhodovací činností Evropského soudu pro lidská práva, „*podle níž se svoboda projevu jako taková vztahuje nejen na "informace" nebo "myšlenky" příznivě přijímané či považované za neškodné či bezvýznamné, ale i na ty, které zraňují, šokují nebo znepokojují: tak tomu chtějí pluralita, tolerance a duch otevřenosti, bez nichž není demokratické společnosti.*“¹⁸⁶ Šíření informací a myšlenek byť pro určité osoby někdy hůře přijatelných je důležité z hlediska celospolečenské demokratické diskuze o nejrůznějších jevech. Při omezení svobody projevu

¹⁸⁴ Např. viz usnesení Ústavního soudu ČR sp. zn. IV. ÚS 2449/15 ze dne 4. 11. 2015, jakož i předcházející rozhodnutí v dané kauze, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4902/2014 ze dne 20. 01. 2016.

¹⁸⁵ Okrajově lze také zmínit, že s problematikou prolamování povinnosti loajality a mlčenlivosti zaměstnance ve prospěch jiných zájmů (např. veřejného zájmu na dodržování obecně závazných právních předpisů ze strany zaměstnavatelů) souvisí též problematika ochrany oznamovatelů škodlivých jednání, potažmo i ochrana osob oznamovaných (tzv. whistleblowing).

¹⁸⁶ Bod 24. nálezu Ústavního soudu ČR sp. zn. I. ÚS 1990/08 ze dne 23. 3. 2010.

zaměstnanec se proto zkoumá, zda bylo takové omezení nezbytné, přiměřené, legitimní a dostatečně odůvodněné.¹⁸⁷

Zaměstnanec je tedy v zásadě oprávněn kritizovat svého zaměstnavatele,¹⁸⁸ avšak nesmí při takové kritice překročit přípustnou mez, která není lehce definovatelná, přičemž „[p]řípustnost namítaného omezení svobody projevu je přitom třeba vždy posoudit ve světle věci jako celku, včetně znění výroků, které jsou stěžovateli vytýkány, a v kontextu, v němž je pronesl, stejně jako je třeba vzít do úvahy závažnost možné újmy zaměstnavatele, pohnutky zaměstnance či povahu a přísnost uložené sankce.“¹⁸⁹ Jinak tedy bude posuzována přípustnost určité kritiky zaměstnavatele pronesené zaměstnancem interně, tj. adresované přímo zaměstnavateli či ostatním zaměstnancům, a jinak kritika směřovaná vůči veřejnosti, která navíc byla učiněna bez předchozího upozornění zaměstnavatele na zaměstnancem kritizované poměry či nedostatky. Ve výše citovaném nálezu Ústavního soudu ČR sp. zn. I. ÚS 1990/08 ze dne 23. 3. 2010 byl řešen právě případ zaměstnance, jež se kriticky vyjadřoval k nesrovnalostem hospodaření resortní zdravotní pojišťovny na interní schůzce zaměstnanců, přičemž ačkoli některá tvrzení tohoto zaměstnance sice byla způsobilá poškodit oprávněné zájmy zaměstnavatele, s přihlédnutím ke všem okolnostem případu byl jejich dopad na tyto zájmy zaměstnavatele shledán jako bezvýznamný.

3.2.3. Omezení svobody projevu z důvodu specifické povahy pracovněprávních vztahů (případ Palomo Sánchez a ostatní proti Španělsku)

Co se týče svobody projevu a možnosti jejího omezení v pracovněprávních vztazích, lze poukázat taktéž na rozsudek ze dne 12. 9. 2011 v případě Palomo Sánchez a ostatní proti Španělsku, číslo stížnosti 28955/06, 28957/06, 28959/06 a 28964/06, jenž řešil stížnosti zaměstnanců odborové organizace, s nimiž byl ukončen pracovněprávní vztah, neboť měla být porušena jejich práva na svobodu projevu a na svobodu shromažďování a sdružování.

¹⁸⁷ Viz tamtéž.

¹⁸⁸ K tomu také viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 560/2012 ze dne 21. 3. 2013.

¹⁸⁹ Bod 30. nálezu Ústavního soudu ČR sp. zn. I. ÚS 1990/08 ze dne 23. 3. 2010.

V uvedeném případě byla zjištěna následující skutková situace. Na titulní straně zpravodaje odborové organizace byla zveřejněna satirická karikatura, dle které dva zobrazení konkrétní zaměstnanci měli přihlížet sexuálnímu uspokojování jednoho z vedoucích zaměstnanců, které mu bylo poskytováno jinou osobou výměnou za jeho přízeň s tím, že měli čekat, až na ně přijde řada. V tomto čísle zpravodaje odborové organizace byly současně uveřejněny dva články, které ostře kritizovaly vyobrazené zaměstnance a osočovaly je ze zaprodávání ostatních zaměstnanců a ze ztrácení své důstojnosti v důsledku snahy udržet si své pozice.

Taková kritika byla Evropským soudem pro lidská práva shledána jako nepřijatelná. Evropský soud pro lidská práva mimo jiné uvedl, že ačkoli povinnost loajality nebo mlčenlivosti zaměstnance není absolutní, přesto v pracovněprávních vztazích mohou být nepřijatelné některé projevy práva na svobodu projevu, které by v jiných souvislostech mohly být legitimní, neboť pracovněprávní vztahy musí být založeny na oboustranné důvěře, která by tak mohla být vážným způsobem narušena. V dotčeném rozsudku se dále uvádí: *„Navíc, útok na vážnost jednotlivců užitím hrubě hanlivých nebo urážlivých výrazů v profesionálním prostředí je, kvůli jejich narušujícímu vlivu, zvláště závažným druhem pochybení, vůči němuž mohou být ospravedlnitelné přísné sankce.“*¹⁹⁰

Ačkoli tak např. mohou být obecně přijatelné některé „pornografické“ karikatury v případě představitelů veřejné moci,¹⁹¹ v pracovněprávních vztazích byla tematicky obdobná karikatura s doprovázejícími články posouzena jako nepřijatelná kritika zaměstnavatele, resp. jeho určitých zaměstnanců. Je zjevné, že hrubě urážlivá nebo hanlivá kritika ovlivňuje kvalitu vzájemného vztahu a důvěru mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem, která je však v pracovněprávních vztazích nezbytná, protože může vést k jednostrannému ukončení pracovního poměru, a to i případně jeho okamžitým zrušením.

¹⁹⁰ „76. [...] Moreover, an attack on the respectability of individuals by using grossly insulting or offensive expressions in the professional environment is, on account of its disruptive effects, a particularly serious form of misconduct capable of justifying severe sanctions.“ (vlastní překlad autorky diplomové práce)

¹⁹¹ Např. viz kauza Mgr. Petry Paroubkové s vydavatelstvím RINGIER ČR, a. s., v níž Ústavní soud usnesením sp. zn. I. ÚS 2246/12 ze dne 17. 4. 2014 odmítl ústavní stížnost jako zjevně neopodstatněnou.

3.2.4. Kritéria přípustnosti kritiky zaměstnavatele stanovená Nejvyšším soudem ČR

V poměrně nedávném rozhodnutí¹⁹² Nejvyšší soud ČR shrnul kritéria, při jejichž splnění považuje kritiku zaměstnavatele zaměstnancem za oprávněnou, resp. právem přípustnou. Jedná se o požadavek věcnosti, konkrétnosti a přiměřenosti. Přiměřenost se posuzuje ve vztahu k obsahu, formě i místu, přičemž sleduje, aby kritika nevybočovala „z mezí nutných k dosažení sledovaného a zároveň uznaného cíle (tedy – řečeno jinak – nesmí být vzhledem k cílům kritiky přemrštěná, přehnaná).“¹⁹³ Kritika je shledána věcnou, pokud hodnotící úsudky vychází z „pravdivých (podložených) skutkových tvrzení“¹⁹⁴ a závěry učiněné na jejich základě odpovídají těmto podkladům.

Nejvyšší soud ČR opět zdůraznil, že je třeba jednotlivé případy posuzovat individuálně, přičemž „[j]estliže kritika v konkrétním případě vybočí z mezí její přípustnosti, není namístě upřednostňovat právo na svobodný projev před právem na ochranu dobré pověsti fyzické nebo právnické osoby. Jedná se o exces, který představuje neoprávněný zásah do dobré pověsti fyzické nebo právnické osoby se všemi s tím spojenými následky občanskoprávní odpovědnosti osoby, která se takového zásahu dopustila.“¹⁹⁵

Ačkoli je právo na svobodný projev v demokratické společnosti velmi důležité, není v případě kolize s jiným právem privilegované takovým způsobem, aby vždy převážilo, neboť může být zneužito. Jak z odůvodnění tohoto rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR dále vyplývá, zasáhne-li neoprávněná kritika do zaměstnavatelovy dobré pověsti, je založena nejen pracovněprávní odpovědnost zaměstnance, ale i odpovědnost občanskoprávní a zaměstnavatel by tedy po zaměstnanci mohl požadovat i odčinění nemajetkové újmy dle příslušných ustanovení občanského zákoníku.

¹⁹² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1043/2016 ze dne 20. 3. 2017.

¹⁹³ Tamtéž.

¹⁹⁴ Tamtéž.

¹⁹⁵ Tamtéž.

3.2.5. K možnému porušení pracovněprávních povinností prostřednictvím oprávněné kritiky

Pro úplnost pak lze dodat, že zaměstnanec by se zřejmě mohl dopustit porušení pracovněprávních povinností i v některých případech oprávněné kritiky zaměstnavatele. Nataša Randlová s Michalem Peškarem uvádí, že takový závěr vyplývá z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 560/2012 ze dne 21. 3. 2013, přičemž by se jednalo o situace, kdy by jednání zaměstnance např. narušovalo chod zaměstnavatele, vybočovalo by ze společenských norem nebo pokud by v jeho důsledku zaměstnanec přerušil výkon práce své nebo ostatních zaměstnanců.¹⁹⁶

Pokud by tedy zaměstnancova kritika vůči zaměstnavateli měla vliv na jeho výkon práce v pracovní době, činnost zaměstnavatele či by jejím prostřednictvím zaměstnanec narušoval výkon práce v pracovní době ostatních zaměstnanců, mohlo by být zřejmě shledáno např. porušení povinnosti zaměstnance *využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly*, jež je stanovena v ust. § 301 písm. b) zákoníku práce.

3.3. Kolize povinnosti loajality a mlčenlivosti zaměstnance s veřejným zájmem – kauza se zaměstnanci čističky odpadních vod

3.3.1. Skutkový stav a první rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR

Svůj výše uvedený názor na povinnost loajality zaměstnance jakožto „mravního imperativu kladeného na každého zaměstnance“ Nejvyšší soud ČR zopakoval taktéž v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 3478/2010 ze dne 24. 11. 2011. V tomto rozhodnutí byl řešen případ třech zaměstnanců čističky odpadních vod, s nimiž byl okamžitě zrušen pracovní poměr, neboť zaměstnanci měli zvlášť závažným způsobem porušit povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jim vykonávané práci, a to tím, že bez vědomí

¹⁹⁶ Randlová, N., Peškar, M: *Jaká kritika nejenom zaměstnavatele je (ne)oprávněná?* Práce a mzda 5/2016, s. 25.

zaměstnavatele odeslali dopis nazvaný „Katastrofální stav ČOV“ několika subjektům, čímž dle zaměstnavatele byly zveřejněny údaje považované za obchodní tajemství. Zaměstnanci přitom měli v pracovní smlouvě ujednánou povinnost mlčenlivosti o skutečnostech tvořících součást obchodního tajemství.

Nejvyšší soud ČR v odůvodnění rozsudku uvedl, že porušení obchodního tajemství, které bylo upraveno v tehdy platném zák. č. 513/1991 Sb., Obchodním zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, je nekalosoutěžním jednáním, kdy vzniká vztah obchodněprávní a nikoli pracovněprávní, a z toho důvodu nemůže porušení obchodního tajemství samo o sobě být zároveň porušením pracovněprávních povinností. Proto se Nejvyšší soud ČR zabýval právě povinnostmi v současnosti upravenými v ust. § 301 písm. d) zákoníku práce a dovedl z nich povinnost loajality zaměstnance. Odesláním dotčeného dopisu tak dle Nejvyššího soudu ČR zaměstnanci čističky odpadních vod „zásadním způsobem narušili náležitou míru loajality zaměstnance ke svému zaměstnavateli“, ¹⁹⁷ protože po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby tyto zaměstnance nadále zaměstnával.

Nejvyšší soud ČR současně uvedl: „Zákon zde vedle povinností vyplývajících z právních předpisů a jiných předpisů vztahujících se k práci zaměstnance [§ 73 odst. 1 písm. c) zák. práce]¹⁹⁸ ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální. Takového jednání se zaměstnanec může dopustit, i když dodrží všechny právní a ostatní předpisy vztahující se bezprostředně k práci jím vykonávané. Rozhodující pro posouzení toho, zda se zaměstnanec chová v souladu s ustanovením § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce,¹⁹⁹ tedy není to, zda jeho jednání je v souladu nebo v rozporu s právními nebo jinými předpisy (případně pokyny zaměstnavatele), které se vztahují k práci jím vykonávané, ale to, zda objektivně jednání zaměstnance směřovalo k ochraně majetku zaměstnavatele nebo proti němu, případně, zda jednal či nejednal v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.“²⁰⁰

¹⁹⁷ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3478/2010 ze dne 24. 11. 2011.

¹⁹⁸ V současné době citovanému ustanovení odpovídá ust. § 301 písm. c) zákoníku práce.

¹⁹⁹ V současné době citovanému ustanovení odpovídá ust. § 301 písm. d) zákoníku práce.

²⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3478/2010 ze dne 24. 11. 2011.

Z této citace plyne, že dle názoru Nejvyššího soudu ČR se zaměstnanec může dopustit porušení povinností stanovených v ust. § 301 písm. d) zákoníku práce i v případě, že neporuší právní předpisy vztahující se k jím vykonávané práci, neboť soulad zaměstnancova chování s tímto ustanovením je posuzován objektivně dle toho, k čemu směřovalo, resp. zda bylo jednáno v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele či nikoliv. Jednání v nekalé soutěži (např. porušení obchodního tajemství) lze zcela zřejmě podřadit pod jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, neboť nekalou soutěží jsou porušovány majetkové (a někdy rovněž nemajetkové) zájmy zaměstnavatele. Vzhledem k objektivnímu posuzování chování zaměstnance tedy Nejvyšší soud ČR nepovažoval za nutné zabývat se podrobněji otázkou, jaký záměr zaměstnanci čističky odpadních vod svým dopisem sledovali. Zaměstnanci přitom v žalobě tvrdili, že „neměli jinou možnost, jak zabránit porušování provozního řádu u žalovaného. Na situaci upozorňovali, avšak bezvýsledně.“²⁰¹

3.3.2. První rozhodnutí Ústavního soudu ČR v kauze se zaměstnanci čističky odpadních vod

Zaměstnanci čističky odpadních vod se neztotožnili se zamítnutím svého dovolání, a proto podali ústavní stížnost, o níž bylo rozhodnuto nálezem Ústavního soudu ČR sp. zn. III. ÚS 298/12 ze dne 13. 12. 2012. V ústavní stížnosti zaměstnanci poukazovali na skutečnost, že před sepsáním předmětného dopisu bylo provedeno devět záznamů v provozní knize, v nichž bylo upozorňováno na závažné porušování provozního řádu čističky odpadních vod, nicméně tyto byly ponechány bez jakékoliv reakce. Tyto závady dle zaměstnanců závažným způsobem ohrožovaly životní prostředí, přičemž zaměstnanci dále poukazovali na jejich prevenční povinnost, jakož i na skutečnost, že zaměstnavateli byla Českou inspekcí životního prostředí uložena sankce za porušování právních předpisů. Podle zaměstnanců čističky odpadních vod bylo v předcházejícím řízení taktéž porušeno mimo jiné jejich právo obracet se na státní orgány se stížnostmi a žádostmi.

²⁰¹ Tamtéž.

Nejvyšší soud ČR ve svém vyjádření k ústavní stížnosti poukázal na skutečnost, že zaměstnanci svým dopisem nesledovali pouze zájem na předcházení škodám, ale taktéž v něm uvedli informace, které měly pouze poškodit zaměstnavatele, pročež byla naplněna podmínka potřebné intenzity porušení pracovněprávních povinností pro okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnanci. Ústavní soud ČR nicméně shledal, že rozhodující soudy tento svůj závěr dostatečným způsobem neodůvodnily a ve svém v nálezu uvedl následující:

„Soukromoprávní požadavek na dodržování smluv, princip pacta sunt servanda, resp. smluvní volnost a převzatý závazek zaměstnance být loajální ke svému zaměstnavateli nemohou apriorně vyloučit jiný významný veřejnoprávní zájem, a to zájem na tom, aby se též zaměstnanci mohli obracet na státní orgány v situacích, kdy ze strany zaměstnavatele hrozí ohrožení významných společenských zájmů, jako je ochrana zdraví občanů, ochrana životního prostředí či ochrana čistoty vody, nebo kdy dokonce dojde k porušení těchto veřejných statků. Dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nemůže zasahovat do veřejnoprávních vztahů, narušovat zájem společnosti na tom, aby každý občan v demokratickém právním státě mohl být nápomocen státu při odhalování nedostatků a v případě potřeby na nedostatky upozornil.“²⁰²

Skutečnost, že je zaměstnanec vázán povinností loajality ke svému zaměstnavateli, ačkoli tato povinnost není v zákoníku práce explicitně stanovena, tedy potvrdil i Ústavní soud ČR, který zároveň poukázal na to, že loajalita zaměstnance není bezbřehá. Pokud dojde k její kolizi s veřejným zájmem, je potřeba oba zájmy vzájemně poměřit. Ústavní soud ČR k tomu dále uvedl:

„V souzené věci obecné soudy zvažovaly pouze jednu stránku, a to zájem na dodržování smluv, loajalitu zaměstnance vůči zaměstnavateli, a učinily závěr, že zaměstnanec nesmí prolomit loajalitu tím, že bude "donášet" na svého zaměstnavatele, což posoudily jako hrubé porušení pracovní kázně. Obecné soudy však nevěnovaly dostatečnou pozornost tomu, zda v této konkrétní věci snaha zaměstnanců ukázat na nedostatky a chránit významné společenské hodnoty neospravedlňuje jejich jednání. Obecné

²⁰² Nález Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 298/12 ze dne 13. 12. 2012.

*soudy tedy měly v souzené věci pečlivěji poměřovat a zvažovat, který zájem, zda veřejný či soukromý, převažuje.*²⁰³

Ústavní soud ČR současně vytkl, že se rozhodující soudy dostatečně nezabývaly tím, zda jednání zaměstnanců čističky odpadních vod mohlo být posouzeno jako svépomoc či odvracení hrozícího nebezpečí. Jelikož se soudy podrobně nezabývaly porovnáním dvou protichůdných zájmů nebo takové porovnání náležitě nezdůvodnily, Ústavní soud ČR proto zrušil rozhodnutí odvolacího soudu i rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3478/2010 ze dne 24. 11. 2011.

3.3.3. Další řízení a druhé rozhodnutí Ústavního soudu ČR v kauze se zaměstnanci čističky odpadních vod

Jelikož byla předchozí soudní rozhodnutí ve věci zrušena, soudy se proto znovu zabývaly žalobou na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanců čističky odpadních vod. Ve věci posléze bylo podáno již v pořadí druhé dovolání ze strany žalobců, které Nejvyšší soud ČR zamítl usnesením sp. zn. 21 Cdo 202/2015 dne 26. 5. 2015. Nejvyšší soud ČR uvedl, že v daném případě byla pro posouzení toho, zda došlo k porušení pracovněprávních povinností žalobců a v jaké intenzitě, podstatná okolnost, že kromě oprávněné kritiky žalobců vůči zaměstnavateli sledující ochranu veřejného zájmu žalobci svým dopisem „*zveřejnili technické a jiné údaje a uvedli další skutečnosti v úmyslu žalovaného jako podnikatele poškodit*“,²⁰⁴ v čemž byl odvolacím soudem spatřován a dále řádně odůvodněn rozpor s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Oprávněný zájem zaměstnavatele proto v tomto případě převážil nad veřejným zájmem, na nějž upozorňoval Ústavní soud ČR, neboť část dopisu k ochraně veřejného zájmu nesměřovala. Nejvyšší soud ČR přitom v odůvodnění odkázal na své výše zmiňované rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 560/2012 ze dne 21. 3. 2013 řešící přípustnost oprávněné kritiky zaměstnavatele.

Žalobci se však s takovým rozhodnutím neshodli a v pořadí již druhé rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR opět napadli ústavní stížností, jež byla Ústavním soudem ČR

²⁰³ Tamtéž.

²⁰⁴ Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 202/2015 dne 26. 5. 2015.

odmítnuta usnesením sp. zn. IV. ÚS 2449/15 ze dne 4. 11. 2015. Z tohoto usnesení je zřejmé, že žalobci nejenže částí svého dopisu sledovali poškození zaměstnavatele, ale taktéž svůj dopis zaslali kromě příslušných správních orgánů i dalším ryze soukromoprávním subjektům, což mělo jistě vliv na posuzování jednání zaměstnanců čističky odpadních vod. Ústavní soud pak shledal, že se soudy důkladně zabývaly porovnáváním obou v kolizi stojících zájmů a že bylo dostatečně podrobně vysvětleno, proč v dané situaci převážil právě zájem soukromoprávní, protože ústavní stížnost odmítl jako zjevně neopodstatněnou.

Nutno přitom podotknout, že jednání zaměstnanců čističky odpadních vod (či alespoň jeho část) tak v daném případě mělo charakter porušení povinnosti mlčenlivosti, když neoprávněným osobám, soukromoprávním subjektům bez jakékoliv kontrolní pravomoci, vyjevili skutečnosti, které byly schopny zaměstnavatele poškodit a jejichž uvedení v takovém dopisu proto bylo v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

3.4. Navázání milostného poměru s pracovníkem konkurenta zaměstnavatele

Nejvyšší soud ČR se ve své rozhodovací činnosti zabýval rovněž případem, kdy byl se zaměstnankyní okamžitě zrušen pracovní poměr dle ust. § 55 písm. b) zákoníku práce mimo jiné z toho důvodu, že tato zaměstnankyně měla navázat „*milostný poměr s vedoucím pracovníkem velmi důležitého obchodního partnera zaměstnavatele*“;²⁰⁵ přičemž dle zaměstnavatele tak jednala proti jeho zájmům.

Rozhodující soudy však podotkly, že je nutné důsledně rozlišovat mezi pracovněprávními vztahy a vztahy osobními a soukromými zaměstnance, přičemž „*samotné navázání tohoto soukromého vztahu nelze podřadit pod žádné porušení povinností žalobkyně jakožto zaměstnance ve smyslu ustanovení § 301 zák. práce*“;²⁰⁶ a zaměstnavatelovu úvahu označily za nadsazenou a spekulativní. Nejvyšší soud ČR připustil, že sice „*v rámci mimopracovních či soukromých vztahů může dojít k prozrazení*

²⁰⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4902/2014 ze dne 20. 01. 2016.

²⁰⁶ Tamtéž.

*údajů o skutečnostech, které se týkají provozu zaměstnavatele, popřípadě skutečností, které mají povahu obchodního tajemství, a které by z tohoto hlediska měly pracovněprávním povahu*²⁰⁷ (tj. k porušení povinnosti mlčenlivosti zaměstnance), nicméně skutkovým základem pro ukončení pracovněprávního vztahu může být až konkrétní vyzrazení takových skutečností, nikoli pouhá skutečnost, „že zaměstnanec navázal vztah (osobní, rodinný, sourozenecký, přátelský apod.), s nímž zaměstnavatel nesouhlasí.“²⁰⁸

Zaměstnavatel tedy není oprávněn rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr jen z toho důvodu, že při navázání ryze osobního soukromoprávního vztahu zaměstnance s jinou osobou může dojít k porušení povinnosti mlčenlivosti. V opačném případě by ze strany zaměstnavatele docházelo k poměrně velkému zásahu do soukromí a osobního života zaměstnance, což Nejvyšší soud ČR nepřipouští. Jednostranné ukončení pracovního poměru se zaměstnancem se tedy může opírat až o konkrétní případ porušení povinnosti mlčenlivosti zaměstnance, nikoli o potenciální hrozbu takového porušení.

²⁰⁷ Tamtéž.

²⁰⁸ Tamtéž.

4. Povinnost mlčenlivosti zaměstnance a smluvní ujednání (smluvní doložky)

4.1. Limity smluvních ujednání

Povinnost mlčenlivosti zaměstnance může být upravena taktéž smluvně, což vyplývá z Čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, právních zásad autonomie vůle a smluvní volnosti stran, jakož i z ust. § 4a odst. 2 věty za středníkem zákoníku práce. Výklad v této části se zaměřuje převážně na tzv. obecnou povinnost mlčenlivosti, nicméně závěry lze obdobně vztáhnout i na jednotlivé zvláštní povinnosti mlčenlivosti upravené v zákoníku práce.

Z předešlého výkladu plyne, že zaměstnanec je povinen zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, jejichž sdělení neoprávněným osobám či zveřejnění by bylo v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Teoreticky tak smluvní úprava této povinnosti může být považována za nadbytečnou. Nicméně vzhledem k tomu, že obecná povinnost mlčenlivosti zaměstnance není v zákoníku práce výslovně stanovena, mnozí zaměstnanci mohou nabýt dojem, že takovou povinností nejsou vázáni.²⁰⁹ Smluvní úprava tak může zaměstnance na existenci této povinnosti upozornit a stanovit i její bližší podmínky. Zaměstnavatel je však při smluvním ujednávání o povinnosti mlčenlivosti a jejích podmínkách limitován řadou zákonných ustanovení. Tato diplomová práce nemá ambici vyjmenovat ani se zabývat veškerými zákonnými ustanoveními limitujícími vůli zaměstnavatele a zaměstnance při smluvním jednání, ale snaží se čtenáři přiblížit alespoň některé z nich.

4.1.1. Limitace Zákoníkem práce

Již samotný zákoník práce obsahuje řadu ustanovení, které omezují vůli zaměstnavatele a zaměstnance při smluvní úpravě povinnosti mlčenlivosti zaměstnance. Jedná se o odraz ochranné funkce pracovního práva, která je vyjádřena v ust. § 1a odst. 1 písm. zákoníku práce prostřednictvím zásady zvláštní zákonné ochrany postavení

²⁰⁹ Ostatně i někteří příslušníci odborné veřejnosti se domnívají, že zaměstnanec obecnou povinností mlčenlivosti ze zákona nemá, o čemž svědčí např. výše zmiňované rozhodnutí Věřejné ochránkyně práv nebo výše citovaný článek A. Čechtické.

zaměstnanec.

Jde např. o zákaz zaměstnavatele jakkoli penězně postihovat zaměstnanec v případě porušení jeho pracovněprávních povinností. Výjimkou je pouze případ vzniklé škody, k jejíž náhradě je zaměstnanec povinen z důvodu své odpovědnosti.²¹⁰ Zaměstnavatel nesmí se zaměstnancem sjednat ani smluvní pokutu k utvrzení povinnosti mlčenlivosti zaměstnanec, což vyplývá z ust. § 346d odst. 7 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení je možné smluvní pokutu ujednat jen v případech stanovených zákoníkem práce. Zákoník práce přitom v současném znění umožňuje smluvní pokutu sjednat jen v případě konkurenční doložky, u níž to výslovně připouští jeho ustanovení § 310 odst. 3. Zaměstnavatel po zaměstnanci rovněž nesmí požadovat ani složení jakékoli peněžní částky jako záruky (viz ust. § 346 odst. 3 zákoníku práce). Pokud by smluvní strany tyto zákazy nedodržely, k jejich jednání by se nepřihlíželo,²¹¹ tzn., hledělo by se na ně, jako by nikdy nebylo učiněno. Zákonodárce zřejmě chtěl ochranu zaměstnanec v případě takovýchto peněžitých plnění ještě více posílit, a proto v ust. § 147 odst. 3 výslovně zakázal provádět srážky ze mzdy²¹² mimo jiné právě za účelem složení peněžní záruky nebo zaplacení smluvní pokuty.²¹³

Jelikož (obecná) povinnost mlčenlivosti zaměstnanec vyplývá přímo ze zákoníku práce, uplatní se rovněž omezení vůle smluvních stran podle ust. § 4a zákoníku práce. Zaměstnanci tak nesmí být uložena povinnost v míře vyšší, než ukládá zákoník práce. Zaměstnavatel proto bude limitován věcným rozsahem obecné povinnosti mlčenlivosti, tj. chráněnými skutečnostmi mohou být pouze ty, jejichž zveřejnění nebo vyzrazení neoprávněným osobám by bylo v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Co se týče smluvního ujednání povinnosti mlčenlivosti zaměstnanec, jedná se tedy o konkretizaci obecné povinnosti mlčenlivosti zaměstnanec (ev. taktéž zvláštní povinnosti mlčenlivosti

²¹⁰ Viz ust. § 346b odst. 1 zákoníku práce.

²¹¹ Viz ust. § 346e zákoníku práce.

²¹² Slovní spojení „srážky se mzdy“ jsou legislativní zkratkou pro *srážky ze mzdy nebo platu a z jiných příjmů zaměstnanec ze základního pracovněprávního vztahu*, která je uvedena v ust. § 145 odst. 1 zákoníku práce.

²¹³ Rothová, E. in Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 757 a 758.

zaměstnanec) v pracovní či jiné smlouvě, nikoli o nově založenou povinnost.

Podle ust. § 1a odst. 1 písm. e) zákoníku práce je jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů taktéž zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Podle ust. § 16 odst. 1 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé *povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci mimo jiné, pokud jde o jejich pracovní podmínky*. Ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce dále obsahuje zákaz jakékoliv diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Rozdílné zacházení je však přípustné za podmínek dle ust. § 16 odst. 3 zákoníku práce, mimo jiné se jedná o případ, kdy *z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce*, přičemž současně musí být sledovaný účel oprávněný a požadavek přiměřený.

Zaměstnavatel by tedy měl postupovat stejně vůči zaměstnancům nacházejícím se ve shodném nebo obdobném postavení. Nemělo by tedy docházet k situacím, kdy by případné vyzrazení některé skutečnosti mělo být u jednoho zaměstnance považováno za porušení povinnosti mlčenlivosti a u jiného zaměstnance ve stejném či srovnatelném postavení nikoliv. Stejně tak by nemělo docházet k situacím, kdy by zaměstnavatel vyžadoval dodržování povinnosti mlčenlivosti o určité skutečnosti pouze u zaměstnance, u nějž by byl dán diskriminační znak,²¹⁴ a u ostatních zaměstnanců v podobné situaci nikoliv, přičemž by pro to nebyly dány ospravedlňující důvody.

4.1.2. Limitace Občanským zákoníkem

Občanský zákoník je základním právním předpisem soukromého práva, který obsahuje souhrn „základních soukromoprávních pravidel uplatňujících se pro všechny osoby soukromého práva a pro všechny soukromoprávní záležitosti“²¹⁵ a který se

²¹⁴ Diskriminačním znakem dle zákoníku práce přitom může být takřka cokoli, neboť dle ust. § 16 odst. 2 je zakázána „jakákoliv diskriminace“. Nelze se tedy omezovat pouze na diskriminační důvody uvedené v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), viz Kühn, Z. in Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühnová, E., Kühn, Z., Whelanová, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 162.

²¹⁵ Dvořák, J., Švestka, J., Zuklínová, M. a kol.: *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016, s. 42.

subsidiárně užije i na úpravu ve zvláštních zákonech, tedy i na pracovněprávní vztahy. Taktéž z ust. § 4 zákoníku práce vyplývá podpůrné užití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, neboť dle uvedeného ustanovení pokud nelze užít zákoník práce, uplatní se na pracovněprávní vztahy právě občanský zákoník. Zmiňované ustanovení zákoníku práce však dodává, že při aplikaci občanského zákoníku je vždy nutno postupovat *v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů*.

Občanský zákoník v části první hlavě I dílu 1 vyjmenovává některé ze zásad soukromého práva, včetně zásad pro výklad a použití právních předpisů. Podle ust. § 1 odst. 2 občanského zákoníku je zákonná úprava dispozitivní, ledaže zákon výslovně zakazuje odchýlení se od něj. Vedle toho občanský zákoník ve větě za středníkem uvedeného ustanovení výslovně stanoví, že smluvní ujednání nesmí porušovat *dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti*. Tento výčet zakázaných ujednání však není taxativní, protože mohou existovat zákazy občanským zákoníkem nepřímo vyslovené, ale vyplývající z jeho systematického výkladu, neboť „nelze současně tvrdit, že se lze od zákona určitým způsobem odchýlit a současně toto odchýlení sankcionovat např. neplatností.“²¹⁶ Vzhledem k tomu tak nejsou dovolena ani ta ujednání odchýlná od zákona, o nichž zákon stanoví, že jsou neplatná. Dle ust. § 580 odst. 1 občanského zákoníku je přitom mimo jiné neplatné takové *právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje*. Tzn., mohou existovat situace, kdy právní jednání bude neplatné, i když nebyl dán rozpor s dobrými mravy nebo veřejným pořádkem, avšak dle smyslu a účelu zákona nebylo možné se od něj přesto odchýlit. Jelikož záleží na posouzení platnosti právního jednání soudem, může být pro smluvní strany obtížné dopředu říci, zda jejich smluvní ujednání bylo učiněno v souladu se zákonem.

„Dobré mravy“ a „veřejný pořádek“ jsou neurčitými právními pojmy proměnlivými v čase, přičemž se jedná o „*pravidla, na kterých je třeba trvat bezvýhradně, jejichž vynucení nelze zcela přenechat autonomii jednotlivce*.“²¹⁷ Orgány veřejné moci by tak měly vždy

²¹⁶ Melzer, F., Tégl, P. in Melzer, F., Tégl, P. a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I. §1-117. [Obecná ustanovení]*. Praha: Leges, 2013, s. 55.

²¹⁷ Tamtéž, s. 57.

zkoumat, zda není dán rozpor s těmito hodnotami. Pokud by právní jednání odporovalo dobrým mravům nebo by narušovalo veřejný pořádek „zjevně“, tj. tato skutečnost by byla každému patrná, jednalo by se o neplatnost absolutní (viz ust. § 588 občanského zákoníku) a soud by byl povinen ji prohlásit z úřední povinnosti. Mohlo by jít např. o případy, kdy by se povinnost mlčenlivosti měla vztahovat na skutečnosti svědčící o spáchání trestného činu osobou, na jejíž ochranu byla tato povinnost ujednána, a to s ohledem na výše rozebrané rozhodnutí Ústavního soudu ČR sp. zn. III. ÚS 298/12 ze dne 13. 12. 2012 (kauza se zaměstnanci čističky odpadních vod), dle kterého smluvní ujednání nesmí vést k vyloučení práva občana pomáhat státu odhalovat porušování právních předpisů.

Pojem „dobré mravy“ nelze řádně definovat, což uznává nejen zákonodárna, ale i soudní moc, která by případnou snahou o podrobnou definici mohla svým výkladem tento pojem velmi zúžit.²¹⁸ Takové zúžení by nebylo žádoucí s ohledem k tomu, že zásada dobrých mravů „slouží k nalézání spravedlivého řešení tam, kde by formální aplikace právních norem vedla k neudržitelným výsledkům.“²¹⁹ Proto dle judikatury Nejvyššího soudu ČR se dobrými mravy rozumí „souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních.“²²⁰ „Dobré mravy“ jsou odrazem aktuálních etických pravidel dané společnosti, kdežto pravidla tvořící „veřejný pořádek“ vyplývají přímo ze samotného právního řádu, nicméně oba tyto pojmy se mohou prolínat, neboť právní normy jsou často založeny právě na pravidlech etických.²²¹ Některé z hodnot, které jsou explicitně chráněny veřejným pořádkem, jsou uvedeny v ust. § 1a odst. 2 zákoníku práce,²²² čímž zákonodárce zřejmě chtěl vyjádřit kogentnost některých ustanovení obsažených v zákoníku práce. Jakub Morávek však upozorňuje, že tato koncepce

²¹⁸ Hurdík, J., Lavický, P.: *Systém zásad soukromého práva*. Brno: Masarykova univerzita, Acta Universitatis Masarykianae Brunensis. Iuridica = Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. Řada teoretická, 2010, s. 123.

²¹⁹ Tamtéž, s. 122.

²²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 33 Cdo 1371/2007 ze dne 23. 6. 2009.

²²¹ Melzer, F.: *Dispozitivní a kogentní normy v novém občanském zákoníku*. Právní rozhledy 7/2013, s. 258.

²²² Včetně výše zmiňovaných zásad zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace.

není správná, neboť dotčené pracovněprávní zásady, resp. minimálně část z nich, nemají charakter „veřejného pořádku“, když nejde o hodnoty, které by představovaly „základy konkrétního sociálního a hospodářského zřízení“.²²³

Při sjednávání smluvní úpravy povinnosti mlčenlivosti zaměstnance musí mít strany na paměti nejen požadavek na soulad s dobrými mravy a veřejným pořádkem nebo na nepřímá ustanovení zakazující odchýlení se od zákona, ale taktéž ustanovení občanského zákoníku o náležitostech projevu vůle, jejichž nedodržení způsobuje zdánlivost. Jedná se zejména o ust. § 553 odst. 1 občanského zákoníku, které říká, že *[o] právní jednání nejde, nelze-li pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit jeho obsah ani výkladem*. Zdánlivost právního jednání je tedy dána až tehdy, když nelze dospět k závěru o obsahu právního jednání ani pomocí výkladu. Současný zákoník práce přitom v ust. § 18 obsahuje další výkladové pravidlo, a to že *[j]e-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejprůzračnější*.²²⁴

4.1.3. Veřejnoprávní zájmy

Jak výslovně upozornil Ústavní soud v již několikrát zmiňovaném rozhodnutí sp. zn. III. ÚS 298/12 ze dne 13. 12. 2012, o němž bylo pojednáno v předchozí části diplomové práce, při střetu soukromoprávního a veřejnoprávního zájmu bude tyto nutné v konkrétním případě vždy vzájemně poměřit. Při smluvní úpravě povinnosti mlčenlivosti je třeba tuto skutečnost vzít v úvahu, resp. alespoň při posuzování míry intenzity v případě jejího porušení. Veřejnoprávní zájmy ze své povahy sledují ochranu společnosti (např. právo občana upozorňovat státní orgány na porušování zákonů nebo na odvracení hrozícího nebezpečí), kdežto soukromoprávní zájem sleduje cíle podstatně menšího počtu osob. Soudy se tak při svém rozhodování budou zřejmě přiklánět spíše k ochraně veřejnoprávního zájmu, nicméně nemusí tomu tak být pokaždé, neboť je vždy nutné brát v úvahu individuální okolnosti konkrétního případu.

²²³ Morávek, J.: *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci*. Právní rozhledy 9/2014, s. 308.

²²⁴ K problematice ust. § 18 zákoníku práce blíže viz Morávek, J.: *K zásadě contra proferentem v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy 13-14/2014, s. 486 až 492.

4.2. Doba trvání smluvně upravené povinnosti mlčenlivosti zaměstnance

Vzhledem k tomu, že obecná povinnost mlčenlivosti zaměstnance vyplývá ze zákoníku práce, který dobu jejího trvání nestanoví, a v pracovní smlouvě se tak upravují její bližší podmínky, pak co se týče doby jejího trvání, platí závěry obsažené ve druhé části této diplomové práce. Jelikož zákoník práce neobsahuje nejvýše přípustnou dobu trvání této povinnosti, nemělo by tak platit omezení dle ust. § 4a odst. 1 zákoníku práce a měla by tedy být dána přednost svobodné vůli smluvních stran. Zřejmě by proto mělo být možné ujednat, že obecná povinnost mlčenlivosti zaměstnance (a potažmo i zvláštní povinnost mlčenlivosti členů zástupců zaměstnanců, resp. jejich členů, a zaměstnanců vyjmenovaných v ust. § 303 odst. 1 zákoníku práce) přetrvává i po skončení pracovněprávního vztahu.

Pokud by nebyla ujednána přesná doba trvání povinnosti mlčenlivosti zaměstnance po skončení pracovněprávního vztahu a bylo by pouze obecně stanoveno, že tato „trvá i po skončení pracovněprávního vztahu“, nemusí to nutně znamenat, že by tato povinnost měla trvat navždy. Rovněž ve zvláštních zákonech bývá stanoveno pouze to, že povinnost mlčenlivosti trvá i nadále po ukončení pracovněprávního vztahu, přičemž konkrétní doba stanovena není.²²⁵ Z hlediska povahy a účelu povinnosti mlčenlivosti by tato měla trvat po dobu, kdy by zveřejnění nebo sdělení chráněných skutečností neoprávněným osobám mohlo zaměstnavatele ohrozit nebo poškodit. Obecná povinnost mlčenlivosti zaměstnance tak může zaniknout např. v případě, kdy se chráněné skutečnosti stanou obecně známé, neboť již netrvá zájem na jejich ochraně. Pokud by nesjednání doby trvání povinnosti mlčenlivosti po skončení pracovněprávního vztahu či ujednání o době trvání považované za nepřiměřeně dlouhé mělo způsobovat neplatnost takového ujednání, s ohledem na ust. § 577 občanského zákoníku by její doba měla být upravena soudem tak, aby odpovídala *spravedlivému uspořádání práv a povinností stran*.

Jako problém může být shledáno, že zaměstnanec se již nemusí dozvědět o tom, zda jeho povinnost mlčenlivosti nadále trvá či nikoliv. Vzhledem k tomu, že se jedná o povinnost pasivního jednání zaměstnance, že zvláštní povinnost mlčenlivosti často trvá i po skončení

²²⁵ Např. viz ust. § 100 odst. 1 věta druhá zákona o sociálních službách.

pracovněprávního vztahu, jakož i s přihlédnutím k tomu, že povinnost mlčenlivosti může přetrvávat i jiný soukromoprávní vztah v případě odstoupení od smlouvy (což plyne z ust. § 2005 odst. 2 občanského zákoníku),²²⁶ případné „pokračování“ dodržování povinnosti zaměstnance v době, kdy již tato netrvá, by nemělo být překážkou pro ujednání o trvání povinnosti mlčenlivosti zaměstnance i po skončení pracovněprávního vztahu.

4.3. Některé typy smluvních ujednání týkající se povinnosti mlčenlivosti zaměstnance

4.3.1. Povinnost mlčenlivosti o obchodním tajemství zaměstnavatele

V praxi častým ujednáním vyskytující se v pracovních či jiných smlouvách uzavřených mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je povinnost mlčenlivosti o obchodním tajemství zaměstnavatele. Obchodní tajemství je věcí v právním smyslu, a to věcí movitou a nehmotnou, přičemž lze dovodit, že může být rovněž věcí hromadnou, přestože může současně spoluvytvářet obchodní závod jakožto jinou věc hromadnou.²²⁷

Zákonnou definici obchodního tajemství nalezneme v ust. § 504 občanského zákoníku, dle kterého *obchodní tajemství tvoří konkurenčně významné, určitelné, ocenitelné a v příslušných obchodních kruzích běžně nedostupné skutečnosti, které souvisejí se závodem a jejichž vlastník zajišťuje ve svém zájmu odpovídajícím způsobem jejich utajení*. Obchodní tajemství je tvořeno šesti definičními znaky, které je třeba splňovat kumulativně. Pokud by některý z definičních znaků zanikl, nemůže se v daném případě nadále jednat o obchodní tajemství.²²⁸ Tomáš Kindl k tomu dále uvádí, že v případě obchodního tajemství se jedná o ochranu neformální, neboť pro její vznik není vyžadován zápis do žádného veřejného rejstříku, přičemž současně upozorňuje, že *„[o]bchodní tajemství nelze zaměňovat*

²²⁶ Šilhán, J. in Hulmák, M. a kol.: *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721-2054). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1218.

²²⁷ Havel, B. in Melzer, F., Tégel, P. a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III. §419-654*. Praha: Leges, 2013, s. 291.

²²⁸ Koukal P., Lasák J. in Lavický, P. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. Komentář. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1783.

*se zákonem uloženou povinností mlčenlivosti.*²²⁹ Je tomu tak proto, že rozsah obchodního tajemství není stanoven zákonem, nýbrž jeho vlastníkem.²³⁰

Z hlediska povinnosti mlčenlivosti lze považovat za podstatný zejména poslední z uvedených definičních znaků obchodního tajemství, totiž že vlastník dotčených skutečností *zajišťuje ve svém zájmu odpovídajícím způsobem jejich utajení*. Jedná se o požadavek na vyvíjení určité aktivity ze strany vlastníka obchodního tajemství směřující k tomu, aby se chráněné obchodní tajemství nestalo dostupným pro vlastníkovy konkurenty.²³¹ Jde přitom o postupy faktické (tj. opatření, které vlastník přijal za účelem zamezení přístupu neoprávněných osob k obchodnímu tajemství, např. uchovávání dokumentů v trezoru, vymezení okruhu osob oprávněných v rámci organizační struktury přicházet s obchodním tajemstvím do styku, institut mlčenlivosti apod.) i postupy právní, které zahrnují zejména odpovídající ujednání ve smlouvách uzavíraných se zaměstnanci nebo ustanovení ve vnitřních předpisech, resp. též sjednávání povinnosti mlčenlivosti s osobami, které se nenacházejí v pracovněprávním vztahu k vlastníkovi obchodního tajemství.²³² Povinnost mlčenlivosti je tedy prostředkem k zajištění utajení obchodního tajemství a pomáhá tak naplňovat jeden z definičních znaků obchodního tajemství. Úprava povinnosti mlčenlivosti zaměstnance o obchodním tajemství zaměstnavatele v pracovní či jiné smlouvě se zaměstnancem nebo alespoň ve vnitřním předpise zaměstnavatele je tedy žádoucí.

Obchodní tajemství je chráněno prostřednictvím úpravy nekalé soutěže, když na jeho ochranu je v ust. § 2976 odst. 2 písm. h) ve spojení s ust. § 2985 občanského zákoníku stanovena zvláštní skutková podstata nekalosoutěžního jednání, a to „porušení obchodního tajemství“. Jedná se o *takové jednání, jímž jednající jiné osobě neoprávněně sdělí,*

²²⁹ Kindl, T. in Švestka, J., Dvořák, J., Fiala, J. a kol.: *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2014, s. 1187.

²³⁰ Šámal, P. in Šámal, P. a kol.: *Trestní řád I. § 1 až 156. Komentář.* 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 140.

²³¹ Havel, B. in Melzer, F., Tégel, P. a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III. §419-654.* Praha: Leges, 2013, s. 292.

²³² Koukal P., Lasák J. in Lavický, P. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654).* Komentář. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1786.

zpřístupní, pro sebe nebo pro jiného využije obchodní tajemství, které může být využito v soutěži a o němž se dověděl a) tím, že mu tajemství bylo svěřeno nebo jinak se stalo přístupným na základě jeho pracovního poměru k soutěžiteli nebo na základě jiného vztahu k němu, popřípadě v rámci výkonu funkce, k níž byl soudem nebo jiným orgánem povolán, nebo b) vlastním nebo cizím jednáním přičícím se zákonu.²³³ V podstatě se tedy současně jedná i o případ porušení obecné povinnosti mlčenlivosti zaměstnance v užším i širším smyslu, neboť z uvedené skutkové podstaty vyplývá nejen zákaz sdělit neoprávněné osobě obchodní tajemství nebo ho zveřejnit, ale i zákaz využít ho ve prospěch svůj nebo ve prospěch třetí osoby.

Občanský zákoník výslovně stanoví, že porušení obchodního tajemství ve smyslu ust. § 2985 se může dopustit osoba, která se o obchodním tajemství dozvěděla v důsledku pracovního poměru k zaměstnavateli. Dana Ondřejová uvádí, že „[p]ři dodržení dikce zákona [§ 2985 písm. a)] se nebude jednat o vztah založený dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr“.²³⁴ Nicméně porušení obchodního tajemství se může dopustit jakýkoli zaměstnanec, tedy i zaměstnaný na základě Dohod, a to s ohledem na znění dotčeného ustanovení, které mluví i o osobě v jiném vztahu k soutěžiteli, třebaže pod tuto množinu spadají „zejména vztahy vznikající v rámci obchodních společností (obchodních korporací) či družstev (společníci, akcionáři, statutární a jiné orgány), osoby blízké (§ 22 odst. 1), osoby ve vztahu smluvním [...] nebo vztahu předmluvním se soutěžitelem“.²³⁵ Pro úplnost lze taktéž poukázat na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 32 Odo 1464/2006 ze dne 15. 1. 2007, dle kterého „nekalosoutěžně jednajícím nemusí být pouze ten, kdo se sám hospodářské soutěže v daném oboru bezprostředně účastní, ale může jím být i třetí osoba, která svým jednáním do této soutěže nekalosoutěžně zasáhne. Je ovšem přitom třeba dovodit konkrétní zájem nekalosoutěžně jednajícího na úspěchu jednoho soutěžitele na úkor druhého, tj. na výsledku soutěže dvou soutěžitelů.“ Aby jednání zaměstnance (či jiné osoby) bylo možné kvalifikovat jako porušení obchodního tajemství ve smyslu nekalé soutěže, je

²³³ Ust. § 2985 občanského zákoníku.

²³⁴ Ondřejová, D. in Hulmák, M. a kol.: *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014)*. Komentář. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, str. 1831.

²³⁵ Tamtéž.

tedy nutné spatřovat v něm nekalosoutěžní zájem na výsledku hospodářské soutěže mezi dvěma vzájemně si konkurujícími subjekty.

Nicméně podle Důvodové zprávy k vládnímu návrhu na vydání zákoníku práce úprava v zákoníku práce „komplexně řeší rozsah náhrady škody v jednotlivých případech odpovědnosti zaměstnance za škodu“.²³⁶ Mohlo by se tedy zdát, že zaměstnavateli by v případě nekalosoutěžního jednání zaměstnance nenáležela práva stanovená v ust. § 2988 občanského zákoníku.²³⁷ Tento závěr však není správný, a to taktéž s ohledem na následující soudní rozhodnutí.

Vrchní soud v Praze ve svém rozhodnutí sp. zn. 3 Cmo 109/2006 ze dne 11. 9. 2006 poukázal na skutečnost, že pokud zaměstnanec pro sebe využil obchodní tajemství, pak zaměstnavateli náleží práva z ochrany proti nekalé soutěži, neboť zaměstnanec „[s]vým jednáním [...] vstoupil do vztahu hospodářské soutěže se žalobcem a jednal v rozporu s dobrými mravy soutěže (využil pro sebe nikoli běžně dostupné údaje, získané při výkonu pracovní činnosti u žalobce, jež však měly být zde chráněny a poskytnuty výhradně žalobci ostatně byly jen k jeho potřebě) jednáním, způsobilým žalobci přivodit újmu na jeho pověsti důvěryhodného partnera. Správný je tak i závěr soudu prvního stupně o nekalosoutěžní povaze jednání žalovaného a naplnění zvláštní skutkové podstaty nekalé soutěže podle § 51 ObchZ (porušení obchodního tajemství).“²³⁸ Dále lze poukázat i na první rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR v kauze se zaměstnanci čističky odpadních vod,²³⁹ dle kterého v případě nekalosoutěžního jednání spočívajícího v porušení obchodního tajemství vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obchodněprávní vztah.

²³⁶ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákoníku práce, sněmovní tisk 1153/0, část č. 1/8 [online] Vláda © 21. 9. 2005 [cit. 6. 11. 2017], str. 262. Dostupné z: http://www.psp.cz/sqw/text/orig2_sqw?idd=14891&pdf=1.

²³⁷ Tj. právo po zaměstnanci jakožto rušiteli požadovat, aby se nekalé soutěže zdržel nebo aby odstranil závadný stav, jakož i přiměřené zadostiučinění, náhradu škody a vydání bezdůvodného obohacení.

²³⁸ Macek, J.: *K rozhodování sporů z nekalé soutěže (z rozhodovací praxe soudů ČR). Podklady pro vystoupení na semináři JA SR dne 4. června 2014* Priemyselné práva, nekalá súťaž, Pezinok, str. 7 [online] [cit. 6. 11. 2017] Dostupné z: http://www.ja-sr.sk/files/K_rozhodovani_sporu_z_nekale_souteze.pdf; shodně též Ondřejová, D. in Hulmák, M. a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014)*. Komentář. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, str. 1832.

²³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3478/2010 ze dne 24. 11. 2011.

Pokud tedy zaměstnanec svým jednáním vstoupí do hospodářské soutěže se svým zaměstnavatelem, vystupuje mimo pracovněprávní vztah k zaměstnavateli, tedy nikoli v podřízeném postavení, a tudíž by mu neměla být poskytována ochrana, kterou zákoník práce zaměstnancům poskytuje v případě povinnosti nahradit škodu. Vypořádání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se tak nebude řídit zákoníkem práce, ale právě ustanoveními občanského zákoníku týkajícími se ochrany proti nekalé soutěži.²⁴⁰

Jelikož při naplnění podmínek skutkové podstaty porušení obchodního tajemství dle ust. § 2985 se zaměstnanec současně dopouští jednání proti majetku zaměstnavatele, jakož i jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, lze se zaměstnancem rovněž rozvázat pracovní poměr pro porušení povinností stanovených v ust. § 301 písm. d) zákoníku práce. Intenzita porušení pracovněprávních povinností zaměstnance přitom v takových případech může odůvodňovat i postup zaměstnavatele dle ust. § 55 písm. b) zákoníku práce, tedy okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem.

Pokud by zaměstnanec porušením obchodního tajemství způsobil *ve větším rozsahu újmu jiným soutěžitelům nebo spotřebitelům* nebo tím opatřil *sobě nebo jinému ve větším rozsahu neoprávněné výhody*, mohl by rovněž naplnit skutkovou podstatu trestného činu porušení předpisů o pravidlech hospodářské soutěže dle ust. § 248 odst. 1 písm. h) trestního zákoníku.

Ačkoli je obchodní tajemství chráněno ze zákona a mohlo by se případně zdát ukládání povinnosti mlčenlivosti zaměstnance ve vztahu k němu za nadbytečné, lze takové ujednání přesto jednoznačně doporučit, a to s konkrétním vymezením skutečností tvořících obchodní tajemství. Neboť zaměstnavatel je povinen aktivně zajišťovat utajení obchodního tajemství, přičemž smluvní ujednání se zaměstnancem o povinnost mlčenlivosti je jedním

²⁴⁰ Pro úplnost lze uvést, že pokud by se jednání vykazujícího znaky skutkové podstaty porušení obchodního tajemství dopustil zaměstnanec konkurenta vlastníka obchodního tajemství, bude ve vztahu k tomuto zaměstnanci jiného soutěžitele nutno zkoumat, zda tento zaměstnanec při jednání v rámci plnění pracovních úkolů pro konkurenčního soutěžitele sledoval vlastní soutěžní záměr (tj. zda tento zaměstnanec sám chtěl získat soutěžní výhodu pro sebe nebo pro soutěžitele odlišného od svého zaměstnavatele i vlastníka obchodního tajemství) či nikoliv. Pokud by se jednalo o druhý zmíněný případ, nebyl by naplněn požadavek soutěžního záměru mezi vlastníkem obchodního tajemství a zaměstnancem konkurenta a vlastníkem obchodního tajemství by proto po takovém zaměstnanci nemohl požadovat žádné plnění plynoucí z ochrany proti nekalé soutěži. Tento závěr plyne z rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 23 Cdo 2343/2009 ze dne 20. 9. 2010.

z vhodných prostředků k naplnění tohoto definičního znaku, byť nikoli jediným.

4.3.2. Povinnost mlčenlivosti o výši mzdy či platu

V praxi se lze setkat také s ujednáními o povinnosti mlčenlivosti zaměstnance ve vztahu k výši jeho mzdy či platu. Pro zpřehlednění textu bude dále v textu této diplomové práce pracováno pouze s pojmem „mzda“, ačkoli se dané skutečnosti mohou týkat rovněž platu, odměny z Dohod či jiných plnění poskytovaných zaměstnanci zaměstnavatelem.

Mzda zaměstnance je osobním údajem ve smyslu ust. § 4 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů, neboť se jedná o informaci týkající se zaměstnance jakožto *určeného nebo určitého subjektu údajů*. Zaměstnanci zaměstnavatele, kteří se při výkonu své činnosti dozví o výši mzdy jiného zaměstnance, jsou povinni o ní zachovávat mlčenlivost již ze zákona,²⁴¹ o čemž by nemělo být větších pochyb.²⁴² Z hlediska zkoumání povinnosti mlčenlivosti zaměstnance jsou zajímavějšími případy, kdy zaměstnavatelé v pracovní či jiné smlouvě se zaměstnancem sjednávají povinnost mlčenlivosti o výši mzdy tohoto zaměstnance.

Ačkoliv se může objevit názor, že výše mzdy je osobním údajem zaměstnance a ten s ním proto může nakládat zcela libovolně,²⁴³ nelze zapomínat, že zaměstnanec je oprávněn dobrovolně se zavazovat k povinnostem, tedy případně i k mlčenlivosti o výši jeho vlastní mzdy, čímž dojde k omezení jeho práva nakládat s tímto osobním údajem. S ohledem na již zmiňované zásady autonomie vůle a smluvní volnosti stran by mělo být možné smluvně upravit se zaměstnancem povinnost mlčenlivosti o výši jeho mzdy, přičemž je však třeba současně respektovat výše uvedené limity vyplývající zejména ze zákoníku práce a občanského zákoníku. Mělo by se tak jednat pouze o ty případy, kdy by vyzrazení mzdy

²⁴¹ Viz ust. § 15 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů.

²⁴² Úřad pro ochranu osobních údajů k tomu dodává, že tento osobní údaj může „*souviset i se závislostí ostatních, tudíž je nelze zpřístupňovat ostatním*“. Viz *Zaměstnavatel jako správce osobních údajů*. [online] Úřad pro ochranu osobních údajů © 13. 12. 2013 [cit. 7. 11. 2017]. Dostupné z <https://www.uouu.cz/zamestnavatel-jako-spravce-osobnich-udaju/d-6171>.

²⁴³ S tímto názorem se lze setkat např. na webových stránkách následující právní poradny: viz Polícar, R. v odpovědi na dotaz pod názvem *Prozrazení výše platu ostatním zaměstnancům* [online] Mladá fronta a. s. © 9. 4. 2010 [cit. 7. 11. 2017] Dostupné z: <https://zdravi.euro.cz/pravni-poradna/odpoved/301-prozrazeni-vyse-platu-ostatnim-zamestnancum>.

zaměstnanec bylo v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, a to s ohledem na tzv. minimax (ust. § 4a odst. 1 zákoníku práce).

Úprava povinnosti mlčenlivosti zaměstnance v pracovní či jiné smlouvě je pouze konkretizací (obecné) povinnosti mlčenlivosti zaměstnance, která přímo vyplývá ze zákoníku práce. I když by tedy povinnost mlčenlivosti zaměstnance o výši jeho mzdy nebyla vždy uvedena v pracovní či jiné smlouvě, zaměstnanec by přesto byl povinen o ní zachovat mlčenlivost v těch případech, kdy by její sdělení osobě k tomu jinak neoprávněné bylo v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Podle Ondřeje Preusse by např. údaje o nákladech na zaměstnance mohly být součástí obchodního tajemství (know-how) zaměstnavatele, jehož utajení jistě lze podřadit pod oprávněný zájem zaměstnavatele,²⁴⁴ což ostatně vyplývá i z předchozího textu této diplomové práce.

Oprávněnost požadavku zaměstnavatele na utajení výše mzdy zaměstnance se může lišit dle pracovní pozice. Pokud se jedná například o zaměstnance vysoce specializovaného nebo působícího ve vysokém managementu, který je pro zaměstnavatele nepostradatelný a těžko nahraditelný, lze např. očekávat, že by se konkurenční zaměstnavatel mohl pokusit takového zaměstnance odkládat, a to i s poukazem na rozdíl mezi aktuální výší mzdy zaměstnance a výší mzdy, kterou mu konkurující zaměstnavatel nabízí. Oproti tomu u řadového zaměstnance, za něhož lze bez větších obtíží sehnat náhradu, by zájem zaměstnavatele nemusel být shledán natolik oprávněný, aby opodstatnil povinnost zaměstnance nesdělovat výši své mzdy. Porušení povinnosti mlčenlivosti zaměstnance o výši své mzdy by tak teoreticky mohlo případně vést až k jednostrannému rozvázání pracovního poměru, pokud by byla dána potřebná intenzita, ev. by se mohlo jednat pouze o méně závažné porušení pracovněprávních povinností zaměstnance.²⁴⁵

²⁴⁴ Preuss, O.: *Poradna: Hrozí mi postih, když prozradím výši své mzdy?* [online] MAFRA, a. s. © 16. 12. 2016 [cit. 7. 11. 2017]. Dostupné z https://finance.idnes.cz/pravni-poradna-vyse-mzdy-mlcenlivost-d8r-podnikani.aspx?c=A161215_121045_podnikani_kho.

²⁴⁵ Neboť jak Nejvyšší soud ČR uvedl ve svém nedávném rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 5836/2016 ze dne 25. 4. 2017, „[n]ižší stupeň intenzity porušení pracovní povinnosti než je méně závažné porušení zákoník práce neupravuje; proto každé porušení pracovní povinnosti, které nedosahuje intenzity porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní povinnosti, je vždy méně závažným porušením povinnosti vyplývajícím z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.“

Je však třeba dodat, že konkurující zaměstnavatel může nabídnout zaměstnanci vyšší mzdu i bez znalosti výše jeho současné mzdy jakož i bez toho, aby zaměstnanec svou povinnost mlčenlivosti o tomto údaji porušil. Stejně tak by pro zaměstnavatele mohlo být problematické dokazování porušení povinnosti mlčenlivosti zaměstnancem, neboť diskuze o výši jeho mzdy často probíhá ústně „za zavřenými dveřmi“. Zaměstnavatel navíc povinnost mlčenlivosti zaměstnance nesmí ani utvrdit smluvní pokutou, což ještě více snižuje možnost její reálné vymahatelnosti.

Pokud by smluvní ujednání o povinnosti mlčenlivosti o výši mzdy zaměstnance bylo formulováno příliš široce (např. že zaměstnanec není oprávněn sdělovat výši své mzdy vůbec žádné osobě), může dojít ke kolizi s jinými povinnostmi nebo právy zaměstnance, které si při uzavírání smlouvy zaměstnanec ani uvědomovat nemusí či které mu vzniknou až po jejím sjednání. Jedná se např. o situace v rodinném právu, kdy zaměstnanec je povinen sdělit výši svého příjmu v řízení o výživném.²⁴⁶ Dále lze zmínit povinnost manžela sdělit údaje o svém příjmu druhému manželovi stanovenou v ust. § 688 občanského zákoníku. Vědomost druhého manžela o výši mzdy je přitom důležitá pro chod rodiny, volbu bydlení apod. Taktéž by na straně zaměstnance mohlo dojít ke znemožnění uzavření smlouvy o spotřebitelském úvěru, neboť poskytovatel spotřebitelského úvěru je povinen před uzavřením smlouvy posoudit úvěruschopnost spotřebitele, a to právě s ohledem na výši jeho příjmů.²⁴⁷ V těchto případech by přitom měl zájem na dodržování uzavřených smluv ustoupit před zmíněnými povinnostmi zaměstnance, neboť zaměstnavateli by neměla hrozit žádná újma, resp. by ve většině případů ani neměly odporovat oprávněným zájmům zaměstnavatele.

Jako další vyvstává otázka, zda je zaměstnavatel oprávněn se zaměstnanci smluvně ujednat zákaz sdělování výše svých mezd mezi sebou. Takové ujednání by bylo teoreticky možné pouze v těch případech, kdy by zaměstnavatel dokázal prokázat svůj oprávněný zájem na utajení mezd konkrétních zaměstnanců před ostatními zaměstnanci (např. pokud by se jednalo o případ výše zmiňovaného obchodního tajemství). Je totiž třeba vidět další aspekty takového jednání zaměstnanců (diskuze uvnitř zaměstnavatele o výši svých mezd).

²⁴⁶ Což plyne např. i z ust. § 916 občanského zákoníku.

²⁴⁷ Viz ust. § 86 zákona č. 257/2016 Sb., o spotřebitelském úvěru.

Zaměstnanci mají právo na stejnou mzdu za stejnou práci nebo za práci srovnatelné hodnoty, jak vyplývá z ust. § 110 odst. 1 zákoníku práce. Spravedlivé odměňování zaměstnanců je rovněž jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů, přičemž se jedná o hodnotu, která je chráněna veřejným pořádkem.²⁴⁸ Zaměstnanci jsou přitom velmi omezeni v možnosti zjistit, zda zaměstnavatel tuto povinnost neporušuje, přičemž jedním z možných způsobů je právě diskuze s ostatními zaměstnanci vykonávajícími práci, která se jim jeví jako stejná či srovnatelné hodnoty.²⁴⁹ Tito zaměstnanci jsou přitom sami povinni zachovávat mlčenlivost o mzdě jiného zaměstnance jakožto osobního údaje a zaměstnavateli tak samotnou diskuzí mezi zaměstnanci nehrozí únik informací. Pokud by zaměstnavatel sjednáním povinnosti mlčenlivosti sledoval znemožnění kontroly zaměstnanců nad dodržováním jeho povinnosti zajistit odměňování zaměstnanců v souladu s pracovněprávními předpisy, nebyl by splněn požadavek na oprávněnost takového zájmu zaměstnavatele a případný postih zaměstnance za porušení povinnosti mlčenlivosti o výši jeho mzdy by mohl být shledán jako neplatný.²⁵⁰ Zaměstnanec by tak v těchto případech nebylo možno nijak postihnout.

Nicméně vždy se jedná o posouzení individuálních okolností daného případu. Teoreticky by tedy mohlo být platné např. ujednání o mlčenlivosti o výši mzdy vysoce kvalifikovaného zaměstnance i ve vztahu k jiným zaměstnancům, kteří zjevně nevykonávají práci ani stejné ani srovnatelné hodnoty, pokud by vyjádření výše takové mzdy bylo v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Pokud by zaměstnanec sdělil výši své mzdy orgánu inspekce práce, který by následně na základě provedené kontroly u zaměstnavatele udělil zaměstnavateli pokutu, zřejmě by za takové jednání zaměstnanec rovněž nemohl být zaměstnavatelem postihnut, neboť by

²⁴⁸ Viz ust. § 1a odst. 1 písm. c), odst. 2 zákoníku práce.

²⁴⁹ Dalším možným způsobem, pokud zaměstnanec nemá přístup k informacím o výši jejich mzdy v rámci své pracovní činnosti, je podání podnětu k orgánu inspekce práce, do jehož působnosti spadá rovněž dohled nad dodržováním pracovněprávních předpisů v oblasti odměňování zaměstnanců, viz ust. § 3 odst. 1 písm. a) zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

²⁵⁰ Přičemž pokud by byl shledán důvod neplatnosti jen v nezákonném určení rozsahu povinnosti mlčenlivosti, soud by měl přistoupit k jeho modifikaci dle ust. § 577 občanského zákoníku tak, aby odpovídal *spravedlivému uspořádání práv a povinností stran*.

převážil veřejnoprávní zájem na odhalování porušování pracovněprávních předpisů o odměňování nad smluvně převzatou povinností mlčenlivosti o výši vlastní mzdy. Navíc by se ani nejednalo o postup v rozporu s oprávněným zájmem zaměstnavatele, neboť zájem na utajení skutečností o jeho právně závadném jednání by neměl být právem chráněn. K takovým závěrům vedou rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2633/2008 ze dne 2. 7. 2009 a Ústavního soudu ČR sp. zn. III. ÚS 298/12 ze dne 13. 12. 2012, o nichž bylo pojednáno v předchozích částech této diplomové práce.

Problematika povinnosti mlčenlivosti zaměstnance o výši jeho mzdy však dosud nebyla českými soudy řešena a je tedy otázkou, jak by se k této povinnosti při svém rozhodování postavily a zda by došly k obdobným závěrům, které jsou obsaženy v této diplomové práci. Vzhledem k nesnadnostem při dokazování porušení povinnosti mlčenlivosti zaměstnance, stejně jako k tomu, že její porušení by zřejmě v řadě případů dosahovalo pouze nižší intenzity, a konečně i k poměrně nízkému počtu pracovněprávních sporů, nelze očekávat, že by se v dohledné době takový případ u vyšších soudů rozhodoval.

Závěr

Cílem této diplomové práce bylo zodpovědět otázku, zda existuje tzv. „obecná“ povinnost mlčenlivosti všech zaměstnanců ohledně určitých skutečností, nebo zda je vždy nutná smluvní úprava takové povinnosti v případech, kdy povinnost mlčenlivosti jednotlivému zaměstnanci žádným zákonem výslovně stanovena není.

Autorka diplomové práce dospěla k závěru, že ačkoliv zákoník práce výslovně o obecné povinnosti mlčenlivosti zaměstnanců nehovoří, přesto takovou povinnost můžeme z tohoto zákona dovodit. Na pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je potřeba nahlížet komplexně, přičemž pro jeho úspěšnou realizaci je nezbytná určitá dávka vzájemné důvěry a respektu mezi stranami tohoto vztahu. Evropský soud pro lidská práva i vyšší české soudy shledaly, že existuje povinnost zaměstnance jednat s určitou nezbytnou mírou loajality vůči svému zaměstnavateli. Tato povinnost zaměstnance přitom v zákoníku práce rovněž není přímo označena jako „povinnost loajality“, a její porušení je proto podřazováno pod ust. § 301 písm. d) zákoníku, zejm. pod tam upravenou povinnost zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Jestliže v jednom případě je ze strany soudů i odborné veřejnosti převážně pozitivně přijímáno, že existuje povinnost zaměstnance označovaná pojmenováním, s nímž zákoník práce výslovně nepracuje (povinnost loajality), pak je možné takto postupovat i v případě jiné povinnosti, která ze zákoníku práce vyplývá. Povinnost mlčenlivosti tak, jak byla v první části této diplomové práce vymezena, lze taktéž podřadit pod povinnost zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, přičemž se zároveň jedná o součást povinnosti loajality zaměstnance. Označením tzv. „obecné povinnosti mlčenlivosti zaměstnance“ se tak rozumí povinnost zaměstnance chovat se při veškeré své činnosti takovým způsobem, aby osoby, které k tomu nejsou nikterak oprávněny, se v důsledku chování zaměstnance nedozvěděly o existenci a obsahu určitých chráněných skutečností, jejichž vyjevení neoprávněným osobám by bylo v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, zejména by mohly ohrozit jeho činnost nebo mu způsobit újmu.

Ač povinnost mlčenlivosti není v českém právním řádu definována, je stanovena mnoha právními předpisy. Zákonodárce tak zřejmě předpokládá, že adresátům právních

norem je tato povinnost srozumitelná. Ani zákoníku práce není pojem „povinnosti mlčenlivosti“ neznámý, když pro určité skupiny zaměstnanců je tato povinnost výslovně stanovena. Je tedy pochopitelné, že rovněž subjekty pracovněprávních vztahů s pojmem „mlčenlivosti“ dále pracují ve svých smlouvách nebo vnitřních předpisech, neboť obě strany vědí (resp. by měly vědět), co daná povinnost obnáší, a nepovažují tak za nutné ji podrobně rozepisovat. Autorce diplomové práce proto nepřipadá správné, že by úprava obecné povinnosti mlčenlivosti obsažená ve vnitřních předpisech zaměstnavatele měla být shledána nezákonnou jen z toho důvodu, že zákoník práce výslovně nepracuje s označením takové povinnosti jakožto „mlčenlivosti“, když tato povinnost ze zákoníku práce v určité podobě obsahově vyplývá a vnitřní předpis tak rozvádí povinnost dle ust. § 301 písm. d) zákoníku práce.

Případné výslovné zakotvení obecné povinnosti mlčenlivosti zaměstnance v zákoníku práce by bylo vhodné, neboť by tak byly zcela odstraněny pochybnosti o tom, zda zaměstnanec takovou povinnost vůči zaměstnavateli má či nikoliv. Do současného znění ust. § 301 písm. d) zákoníku práce by tak mohlo být v jeho závěru např. doplněno, že *„zaměstnanec je zejména povinen zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděl za trvání základního pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli a jejichž zveřejnění nebo vyjevení třetím osobám by bylo v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele; povinnost mlčenlivosti trvá i po skončení základního pracovněprávního vztahu.“*

V návrhu formulace obecné povinnosti mlčenlivosti je záměrně uvedeno, že jejich zveřejnění nebo vyjevení by bylo „v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele“ a nikoli že by „mohlo ohrozit nebo poškodit zaměstnavatele a jeho činnost“. Tím je dáno najevo, že ne vše, co by mohlo zaměstnavatele v určitém směru poškodit (např. pokud by mu byla správním orgánem uložena pokuta), by bylo porušením povinnosti mlčenlivosti zaměstnance, a to vzhledem k možné kolizi této povinnosti s právem zaměstnance na svobodu projevu či veřejnoprávními zájmy, např. zájmem na dodržování zaměstnavatelových zákonných povinností. Neurčitý právní pojem „oprávněné zájmy zaměstnavatele“ ponechávají prostor pro aplikaci na nejrůznější situace, které mohou nastat. Povinnost mlčenlivosti je v některých zákonech upravena velmi obecně zřejmě právě z toho

důvodu, aby dopadala na široké spektrum případů, neboť v případě její konkretizace může lehce dojít k opomenutí některého z takových případů vyskytujících se v běžném životě. Vymezení, že povinnost mlčenlivosti zaměstnance trvá i po skončení základního pracovněprávního vztahu, bylo inspirováno obdobnými ustanoveními o době trvání povinnosti mlčenlivosti ve zvláštních zákonech, přičemž s ohledem na právní jistotu subjektů pracovněprávních vztahů by bylo vhodné doplnit tuto informaci rovněž k povinnosti mlčenlivosti zástupců zaměstnanců, resp. jejich členů, upravené v ust. § 276 odst. 3 zákoníku práce a k povinnosti mlčenlivosti některých zaměstnanců dle ust. § 303 odst. 1, odst. 2 písm. b) zákoníku práce.

Závěrem lze říci, že co se zejména obecné povinnosti mlčenlivosti zaměstnance týče, jedná se o poměrně složitou problematiku. Neboť život přináší různé situace a nelze dopředu říci, zda v daném případě vždy převáží zájem na dodržování soukromoprávně převzatých povinností nebo zájem na ochraně veřejnoprávních zájmů, právo zaměstnance na svobodu projevu aj. Při ujednávání podmínek povinnosti mlčenlivosti je nutné dávat pozor i na soulad s dobrými mravy a veřejným pořádkem, tedy s dalšími neurčitými právními pojmy. Zejména pro zaměstnavatele tak může být těžké posoudit, zda jednání zaměstnance v konkrétním případě již překročilo ochranu poskytovanou mu právním řádem České republiky a lze proto zaměstnance postihnout pro porušení jeho povinností či nikoliv. Zaměstnavatelé (a potažmo i zaměstnanci) se tedy musí spolehnout na to, že dokáží daný případ správně posoudit s využitím dosavadní soudní judikatury.

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

A) Odborné publikace

- 1) Bělina, M., Pichrt, J. a kol.: *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8.
- 2) Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, ISBN 978-80-7400-290-8.
- 3) Bezouška, P.: *Vyhledky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, ISBN 978-80-7380-193-9.
- 4) Bílek, P., Fiala, R., Jindřich, M., Wawerka, K. a kol.: *Notářský řád a řízení o dědictví. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-181-9.
- 5) Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühnová, E., Kühn, Z., Whelanová, M.: *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, ISBN 978-80-7400-618-0.
- 6) Brejcha, A.: *Právo na informace a povinnost mlčenlivosti v českém právním řádu*. Praha: Codex Bohemia, 1998, ISBN 80-85963-47-7.
- 7) Dvořák, J., Švestka, J., Zuklínová, M. a kol.: *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016, ISBN 978-80-7552-187-3.
- 8) Fiala, J., Mates, P., Nový, K., Průcha, P., Steinichová, L.: *Malá právníková encyklopedie*. 7. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-717-1.
- 9) Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, ISBN 978-80-210-8021-8.
- 10) Hulmák, M. a kol.: *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721-2054). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, ISBN 978-80-7400-535-0.
- 11) Hulmák, M. a kol.: *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, ISBN: 978-80-7400-287-8.
- 12) Hurdík, J., Lavický, P.: *Systém zásad soukromého práva*. Brno: Masarykova

- univerzita, Acta Universitatis Masarykianae Brunensis. Iuridica = Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. Řada teoretická, 2010, ISBN 978-80-210-5063-1.
- 13) Hůrka, P. et al.: *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, ISBN 978-80-7380-540-1.
 - 14) Klíma, K. et. al.: *Komentář k Ústavě a Listině*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, ISBN 978-80-7380-140-3.
 - 15) Kottbauer, A. a kol.: *Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, ISBN 978-80-87576-08-3.
 - 16) Kučerová, A., Nováková, L., Foldová, V., Nonnemann, F., Pospíšil, D.: *Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7179-226-0.
 - 17) Lavický, P. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, ISBN 978-80-7400-529-9.
 - 18) Liška, P., Dřevínek, K., Elek, Š., Kotáb, P., Rýdl, T.: *Zákon o bankách. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016, ISBN 978-80-7552-385-3.
 - 19) Melzer, F.: *Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, ISBN 978-80-7400-382-0.
 - 20) Melzer, F., Tégl, P. a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I. §1-117. [Obecná ustanovení]*. Praha: Leges, 2013, ISBN 978-80-87576-73-1.
 - 21) Melzer, F., Tégl, P. a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III. §419-654*. Praha: Leges, 2013, ISBN 978-80-7502-003-1.
 - 22) Novák, D.: *Zákon o ochraně osobních údajů a předpisy související. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2014, ISBN 978-80-7478-665-5.
 - 23) Svejkovský, J., Vychopeň, M., Krym, L., Pejchal, A. a kol.: *Zákon o advokacii. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7179-248-2.
 - 24) Šámal, P. a kol.: *Trestní řád I. § 1 až 156. Komentář*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, ISBN 978-80-7400-465-0.
 - 25) Švestka, J., Dvořák, J., Fiala, J. a kol.: *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I*. Praha:

- Wolters Kluwer, a. s., 2014, ISBN 978-80-7478-370-8.
- 26) Uherek, P.: *Povinná mlčenlivost v souvislosti s poskytováním zdravotních služeb*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2014, ISBN 978-80-7478-476-7.
- 27) Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J.: *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, ISBN 978-80-7478-955-7.
- 28) Wagnerová, E., Šimíček, V., Langášek, T., Pospíšil, I. a kol.: *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, ISBN 978-80-7357-750-6.

B) Odborné články a příspěvky ve sbornících

- 1) Bělina, M., Pichrt, J.: *Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku)*. Právní rozhledy 17/2011, ISSN 1210-6410.
- 2) Čechtická, A.: *Znáte rozdíly mezi konkurenční doložkou a dohodou o mlčenlivosti?* Personální a sociálně právní kartotéka 6/2016, ISSN 1211-9482. In: ASPI [právní informační systém] Wolters Kluwer ČR, a. s. [cit. 8. 12. 2016].
- 3) Kahle, B.: *Co novela zákoníku práce nevyřešila*. Práce a mzda 3/2009, ISSN 0032-6208. In: ASPI [právní informační systém] Wolters Kluwer ČR, a. s. [cit. 20. 10. 2017].
- 4) Melzer, F.: *Dispozitivní a kogentní normy v novém občanském zákoníku*. Právní rozhledy 7/2013, ISSN 1210-6410.
- 5) Morávek, J.: *K zásadě contra proferentem v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy 13-14/2014, ISSN 1210-6410.
- 6) Morávek, J.: *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci*. Právní rozhledy 9/2014, ISSN 1210-6410.
- 7) Pichrt, J.: *Několik poznámek k whistleblowingu, loajalitě zaměstnance a k legislativním návrhům* in Pichrt, J. (ed.) Whistleblowing. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, ISBN 978-80-7478-393-7.
- 8) Podrazil, P.: *Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej*. Právní rozhledy 8/2016, ISSN 1210-6410.
- 9) Randlová, N., Peškar, M.: *Jaká kritika nejenom zaměstnavatele je (ne)oprávněná?*

- 10) Zachová, M.: *Povinnost mlčenlivosti (nejen) advokáta*. Bulletin advokacie 4/2001, ISSN 1210-6348.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

- 1) *Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákoníku práce, sněmovní tisk 1153/0, část č. 1/8*. [online] Vláda © 21. 9. 2005 [cit. 20. 2. 2017]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=14891&pdf=1>
- 2) Macek, J.: *K rozhodování sporů z nekalé soutěže (z rozhodovací praxe soudů ČR). Podklady pro vystoupení na semináři JA SR dne 4. června 2014 Priemyselné práva, nekalá sůťaž, Pezinok*. [online] [cit. 6. 11. 2017]. Dostupné z: http://www.ja-sr.sk/files/K_rozhodovani_sporu_z_nekale_souteze.pdf
- 3) Polícar, R. v odpovědi na dotaz pod názvem *Prozrazení výše platu ostatním zaměstnancům* [online] Mladá fronta a. s. © 9. 4. 2010 [cit. 7. 11. 2017]. Dostupné z: <https://zdravi.euro.cz/pravni-poradna/odpoved/301-prozrazeni-vyse-platu-ostatnim-zamestnancum>
- 4) Preuss, O.: *Poradna: Hrozí mi postih, když prozradím výši své mzdy?* [online] MAFRA, a. s. © 16. 12. 2016 [cit. 7. 11. 2017]. Dostupné z https://finance.idnes.cz/pravni-poradna-vyse-mzdy-mlcenlivost-d8r-/podnikani.aspx?c=A161215_121045_podnikani_kho
- 5) *Slovník spisovného jazyka českého*, heslo: mlčenlivost [online] Ústav pro jazyk český © 2011 [cit. 3. 2. 2017]. Dostupné z <http://ssjc.ujc.cas.cz/search.php?hledej=Hledat&heslo=mlcenlivost&sti=EMPTY&where=hesla&hsubstr=no>
- 6) *Slovník spisovného jazyka českého*, heslo: loajalita [online] Ústav pro jazyk český © 2011 [cit. 20. 3. 2017]. Dostupné z <http://ssjc.ujc.cas.cz/search.php?hledej=Hledat&heslo=loajalita&sti=EMPTY&where=hesla&hsubstr=no>
- 7) *Zaměstnavatel jako správce osobních údajů*. [online] Úřad pro ochranu osobních

3. Seznam použitých právních předpisů²⁵¹

A) Mezinárodní smlouvy

- 1) Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod,

B) Zákony

- 1) Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky,
- 2) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
 - v současném znění,
 - ve znění do 31. 12. 2009,
- 3) Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách),
- 4) Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů,
- 5) Zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii,
- 6) Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník,
- 7) Zákon č. 21/1992 Sb., o bankách,
- 8) Zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých zákonů (zákon o poštovních službách),
- 9) Zákon č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví,
- 10) Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád),
- 11) Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník,
- 12) Zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů (zákon o církvích a

²⁵¹ V diplomové práci bylo pracováno s právními předpisy ve znění pozdějších předpisů, ledaže je v konkrétním případě uvedeno jinak.

- náboženských společnostech),
- 13) Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád,
 - 14) Zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád,
 - 15) Zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti,
 - 16) Zákon č. 65/1965, zákoník práce, ve znění účinném,
 - do 31. 12. 2002,
 - do 30. 9. 2003,
 - 17) Zákon č. 257/2016 Sb., o spotřebitelském úvěru,
 - 18) Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách,
 - 19) Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon),
 - 20) Zákon č. 513/1991 Sb., Obchodní zákoník,
 - 21) Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

4. Seznam použitých soudních a jiných rozhodnutí

A) Evropský soud pro lidská práva

rozsudky uložené v databázi HUDOC, dostupné z:

[http://hudoc.echr.coe.int/eng#{\"documentcollectionid2\":\[\"GRANDCHAMBER\", \"CHAMBER\"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{\)

- 1) Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 12. 2. 2008 v případě Guja proti Moldavsku, stížnost č. 14277/04,
- 2) Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 26. 2. 2009 v případě Kudeshkina proti Rusku, stížnost č. 29492/05,
- 3) Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 21. 7. 2011 v případě Heinisch proti Německu, stížnost č. 28274/08,
- 4) Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 12. 9. 2011 v případě Palomo Sánchez a ostatní proti Španělsku, číslo stížnosti 28955/06, 28957/06, 28959/06 a 28964/06.

B) Ústavní soud ČR

rozhodnutí uložené v databázi NALUS, dostupné z:

<http://nalus.usoud.cz/Search/Search.aspx>

- 1) Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 12/02 ze dne 19. 2. 2003,
- 2) Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. I. ÚS 453/03 ze dne 11. 11. 2005,
- 3) Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. I. ÚS 1990/08 ze dne 23. 3. 2010,
- 4) Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. III. ÚS 298/12 ze dne 13. 12. 2012,
- 5) Usnesení Ústavního soudu ČR sp. zn. II. ÚS 324/99 ze dne 23. 11. 1999,
- 6) Usnesení Ústavního soudu ČR sp. zn. III. ÚS 744/06 ze dne 10. 4. 2008,
- 7) Usnesení Ústavního soudu ČR sp. zn. I. ÚS 2246/12 ze dne 17. 4. 2014,
- 8) Usnesení Ústavního soudu ČR sp. zn. IV. ÚS 2449/15 ze dne 4. 11. 2015.

C) Nejvyšší soud ČR

rozhodnutí uložené v databázi Nejvyššího soudu, dostupné z:

http://nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/WebSpreadSearch

- 1) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 562/2004 ze dne 23. 9. 2004,
- 2) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 59/2005 ze dne 15. 12. 2005,
- 3) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2991/2007 ze dne 18. 6. 2008,
- 4) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 33 Cdo 1371/2007 ze dne 23. 6. 2009,
- 5) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2633/2008 ze dne 2. 7. 2009,
- 6) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3323/2008 ze dne 17. 12. 2009,
- 7) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 4 Tdo 1209/2009 ze dne 26. 1. 2010,
- 8) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 23 Cdo 2343/2009 ze dne 20. 9. 2010,
- 9) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2596/2011 ze dne 17. 10. 2012,
- 10) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4986/2010 ze dne 20. 9. 2011,
- 11) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3478/2010 ze dne 24. 11. 2011,
- 12) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1405/2012 ze dne 6. 3. 2013,
- 13) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 560/2012 ze dne 21. 3. 2013,
- 14) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1496/2013 ze dne 21. 01. 2014,
- 15) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2930/2014 ze dne 25. 6. 2015,

- 16) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4902/2014 ze dne 20. 01. 2016,
- 17) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1043/2016 ze dne 20. 3. 2017,
- 18) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5836/2016 ze dne 25. 4. 2017,
- 19) Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 32 Odo 1464/2006 ze dne 15. 1. 2007,
- 20) Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 202/2015 dne 26. 5. 2015.

D) Vrchní soud v Praze

- 1) Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 3 Cmo 109/2006 ze dne 11. 9. 2006.

E) Ostatní rozhodnutí

- 1) Rozhodnutí Veřejné ochránkyně práv sp. zn. 7952/2014/VOP/EHŠ ze dne 17. 8. 2015.
In: ASPI [právní informační systém] Wolters Kluwer ČR, a. s. [cit. 6. 12. 2016].

Abstrakt

Diplomová práce se věnuje problematice povinnosti mlčenlivosti zaměstnanců zaměstnaných v základním pracovněprávním vztahu. Zejména se snaží nalézt odpověď na otázku, zda existuje jakási „obecná“ povinnost mlčenlivosti o určitých skutečnostech, kterou jsou povinni zachovávat všichni zaměstnanci, neboť zákoník práce takovou povinnost výslovně nestanoví. V opačném případě by totiž taková povinnost mohla být ujednána pouze smluvně. Diplomová práce je rozdělena do čtyř částí. V první části je věnována pozornost samotnému institutu povinnosti mlčenlivosti a jeho obsahu, neboť je nezbytné ujasnit si, co se „povinností mlčenlivosti“ rozumí. Tato část obsahuje definice povinnosti mlčenlivosti vypracované různými autory odborné literatury včetně definice vypracované autorkou diplomové práce. Ve druhé části leží těžiště diplomové práce, neboť se zabývá povinností mlčenlivosti zaměstnanců obsažené v zákoníku práce. Autorka se věnuje jak tzv. „zvláštním“ povinnostem mlčenlivosti, které jsou zákoníkem práce výslovně stanoveny pro některé skupiny zaměstnanců, tak zkoumání existence „obecné“ povinnosti mlčenlivosti všech zaměstnanců vykonávajících pro zaměstnavatele práci na základě uzavřeného základního pracovněprávního vztahu. Tato část diplomové práce se rovněž zabývá povinností loajality zaměstnance, která s povinností mlčenlivosti blízce souvisí. Třetí část je věnována rozboru vybraných soudních rozhodnutí, která se vztahují k povinnosti mlčenlivosti a povinnosti loajality zaměstnance, jakož i ke kolizi těchto povinností mimo jiné s právem zaměstnance na svobodu projevu zaručenému v článku 17 Listiny základních práv a svobod. Ve čtvrté části se autorka věnuje problematice smluvní úpravy povinnosti mlčenlivosti zaměstnance, přičemž čtenáři zejména přibližuje některá omezení autonomie vůle, které by smluvní strany měly vzít v úvahu. Tato část rovněž obsahuje pojednání o některých smluvních ujednáních povinnosti mlčenlivosti zaměstnance, se kterými se lze v praxi setkat, a to ohledně obchodního tajemství zaměstnavatele a o výši mzdy zaměstnance. V závěru diplomové práce autorka shrnuje svůj názor na existenci obecné povinnosti mlčenlivosti zaměstnance, přičemž předkládá návrh na možné výslovné zakotvení této povinnosti v zákoníku práce.

Klíčová slova

povinnost mlčenlivosti zaměstnance – povinnost loajality zaměstnance – základní pracovněprávní vztah

Název práce v anglickém jazyce

An Employee's Duty of Confidentiality in a Basic Labour Relationship

Abstract

This diploma thesis deals with the topic of an employee's duty of confidentiality in a basic labour relationship. It seeks to find an answer to the question of whether there is some kind of a "general" employee's duty of confidentiality of certain facts, to which all the employees must oblige. The Czech Labour Code does not explicitly define this duty. If a general duty does not exist, it would have to be stipulated contractually. This diploma thesis is divided into four parts. The first part pays attention to the duty of confidentiality as such. It focuses on its content because it is essential to clarify what the "duty of confidentiality" means. Definitions of the duty of confidentiality created by different expert literature authors are covered in this part including the definition created by the author of this thesis. The second part represents the core of this diploma thesis since it deals with an employee's duty of confidentiality as it is stipulated by the Labour Code. The author addresses the so-called "special" duties of confidentiality which are explicitly stated in the Labour Code for certain groups of employees. Moreover, this part examines the general duty of confidentiality applicable to all employees who carry out work based on a concluded basic labour relationship. An employee's duty of loyalty is also explored in this part since it is closely connected to the duty of confidentiality. In the third part, the author analyses selected court rulings which relate to an employee's duty of confidentiality and the duty of loyalty. The collision of the two duties with an employee's right to the freedom of speech guaranteed by article 17 of the Charter of Fundamental Rights and Freedoms is analysed in this part as well. The fourth part looks into the topic of contractual layout of an employee's duty of confidentiality. It specifically focuses on several limitations of the autonomy of will which the contracting parties should take into account. The author also discusses some contractual provisions of an employee's duty of confidentiality which may be encountered in practice concerning an employer's trade secret and an employee's wage amount. In the conclusion of this diploma thesis, the author summarizes her opinion of the existence

of general employee's duty of confidentiality and, at the same time, she introduces a proposal for potential and explicit enshrining of this duty in the Labour Code.

Keywords

employee's duty of confidentiality – employee's duty of loyalty – basic labour relationship