

ORGANIZAČNÍ FUNKCE PRACOVNÍHO PRÁVA A JEJÍ PROJEVY V SOUČASNÉM OBDOBÍ

JANA KOMENDOVÁ*

Abstract: **The Organisational Function of Labour Law and Its Manifestations in Current Period**
The article is dedicated to the organisational function of labour law which is considered as one of the fundamental functions of this branch of law. The first part includes brief historical overview of the notion of organisational function of labour law in the first Labour Code adopted in 1965 and after the year 1989 as a result of political and economic changes connected with the transfer to the market economy. It focuses on selected manifestations of the organisational function of labour law in current time when the labour market has been going through significant changes caused by increasing flexibility and changes in employers' subjects. Particular attention is paid to the proper performance of work by an employee in compliance with an employer's justified interests which shall express an employee's loyalty in relation to an employer. Subsequently, it analyses the selected manifestations of the organizational function of labour law that is particular duties of employees imposed by law with the objective to protect the employer's justified interests, the supervision of their observance and possible sanctions for their violation. The last part includes ideas on possible promotion of organizational function of labour law so as it corresponds to needs of employees and employers.

Keywords: labour law; dependent work; organisation function; proper performance of work; employer's justified interests; employee's obligation; internal regulation; binding instruction

Klíčová slova: pracovní právo; závislá práce; organizační funkce; řádný výkon práce; oprávněný zájem zaměstnavatele; povinnosti zaměstnance; vnitřní předpis, závazný pokyn

DOI: 10.14712/23366478.2025.671

ÚVODEM

Vedle ochranné funkce plní pracovní právo jako samostatné právní odvětví funkci organizační. Cílem této funkce je umožnit zaměstnavateli realizaci předmětu jeho činnosti prostřednictvím využití pracovní síly zaměstnanců. Podstata organizační funkce pracovního práva je vyjádřena již v samotném vymezení závislé práce dle ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce, kterou je mimo jiné práce vykonávaná ve vztahu nadřízenosti

* Autorka působí na oddělení sociálního práva katedry finančního práva a národního hospodářství Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně.

zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance a podle pokynů zaměstnavatele. V obecné rovině je formulována mezi základními zásadami pracovněprávních vztahů dle ust. § 1a zákoníku práce, mezi které patří zásada řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Konkrétní projevy organizační funkce pracovního práva se nacházejí v jednotlivých částech zákoníku práce, zejména v ustanoveních o pracovním poměru, pracovní době, odměňování, překážkách v práci či dovolené. Organizační funkce pracovního práva se projevuje rovněž v úpravě povinností zaměstnanců mimo jiné, pokud jde o předcházení majetkové a nemajetkové újmy, popřípadě povinnosti ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím, které zdaleka nejsou místně a časově omezeny na pracovní dobu a pracoviště zaměstnavatele a přetrvávají i mimo čas a prostor, ve kterém má zaměstnavatel právo disponovat s pracovní silou zaměstnance. S rostoucí poptávkou po flexibilitě pracovní síly spojenou často se sníženou mírou ochrany zaměstnanců vyvstává otázka míry loajality, kterou má nebo může zaměstnavatel od svých zaměstnanců vyžadovat za účelem ochrany svých oprávněných zájmů. Tento článek se zamýšlí nad významem organizační funkce pracovního práva v současné době, kdy trh práce prochází výraznými změnami. Rozebírá některé projevy této funkce, zejména jednotlivé povinnosti zaměstnanců uložené právní úpravou za účelem ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatele, kontrolu jejich dodržování a možné sankce za jejich porušení. Součástí článku jsou úvahy o posílení organizační funkce pracovního práva tak, aby jeho normy odpovídaly potřebám jejich adresátů, kterými jsou zejména zaměstnanci a zaměstnavatelé, a odrážely aktuální vývoj trhu práce a změny ve společnosti.

1. PODSTATA ORGANIZAČNÍ FUNKCE PRACOVNÍHO PRÁVA

Funkce pracovního práva lze chápat jako odraz představy zákonodárce ohledně podoby regulace pracovněprávních vztahů. Původní účel pracovního práva, které se postupně vyvinulo v samostatné právní odvětví, spočíval v potřebě ochrany zaměstnance před škodlivými a zdraví, v mnoha případech dokonce život, ohrožujícími pracovními podmínkami a regulace výkonu práce žen a dětí. „*Vznik pracovního práva je spojen s průmyslovou revolucí, tj. s dobou, kdy v závislé činnosti převažovala jednoznačně práce fyzicky náročná a kdy se postupně přecházelo od manuálního způsobu výroby k průmyslové pásové výrobě. V době svého vzniku to bylo především právo dělnické.*“¹ Postupně se pracovní právo začínalo formovat jako samostatné právní odvětví regulující právní vztahy vznikající při námezdní práci a právní vztahy, které s takovouto prací souvisejí včetně právních vztahů kolektivní povahy. Následně se předmětem úpravy tohoto právního odvětví stala ochrana zaměstnance jakožto fakticky slabší strany pracovněprávního vztahu mimo jiné v oblasti skončení pracovního poměru, neboť práce představovala často jediný zdroj obživy zaměstnance a jeho rodiny. V této souvislosti

¹ GALVAS, M. Proměny funkcí pracovního práva. In: HRABCOVÁ, D. (ed.). *Pracovní právo 2012: závislá práce a její podoby: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference, Zámecký hotel Třešť, 3.–5. října 2012* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 209 [cit. 2025-05-06]. Dostupné na: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/PracovniPravo2012.pdf>.

bývá závislá práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele chápána rovněž v podobě hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.

Kromě ochranné funkce plní pracovní právo funkci organizační, která bývá některými teoretiky označována rovněž jako funkce řídicí nebo organizačská.² V současné době směřuje organizační funkce pracovního práva zejména k ochraně zájmů zaměstnavatele a umožňuje mu realizaci jeho činnosti prostřednictvím využití pracovní síly zaměstnanců.³ V teorii pracovního práva se lze setkat rovněž se širším pojetím organizační funkce pracovního práva, podle něhož „vytváří rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces. Stanoví pravidla, za nichž má fungovat trh práce, vymezuje míru práce, odměny za práci, obsahuje určité záruky realizace přiznaných práv.“⁴

1.1 STRUČNĚ KE GENEZI ORGANIZAČNÍ FUNKCE PRACOVNÍHO PRÁVA

V době přijetí prvního zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.) nesměřovala organizační funkce pracovního práva pouze k ochraně zájmů zaměstnavatele, nýbrž s ohledem na tehdejší poměry spočíval její účel v zajištění fungování centrálně plánované ekonomiky. Ta byla založena nikoliv pouze na právu na práci, nýbrž na povinnosti pracovat. Práce ve prospěch celku byla formulována jako přední povinnost, přičemž právo na práci bylo považováno za přední právo každého občana.⁵ První zákoník práce řadil mezi základní zásady práci ve prospěch společnosti a podle jejích potřeb, přičemž povinnost pracovat byla přední povinností a současně předním právem i věcí cti každého občana.⁶ Porušení povinnosti pracovat bylo sankcionováno, a to dokonce normami trestního práva v podobě trestného činu příživnictví.⁷ V mírnější podobě bylo porušení povinnosti pracovat sankcionováno zákonem č. 150/1969 Sb., o přečinech, který s účinností od 1. 1. 1970 upravoval přečin příživnictví.⁸ Kromě toho obsahoval tento zákon i přečin proti pracovní kázi.⁹ Za jeho spáchání hrozil trest odnětí svobody až na tři měsíce, nápravné opatření, peněžitý trest do výše 5 000 Kč nebo zákaz činnosti.

² Srov. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2001, s. 21.

³ Zaměstnavatel za tímto účelem např. rozvrhuje pracovní dobu zaměstnanců do směn, má právo nařídít zaměstnancům práci přesčas, a to až do 150 hodin v kalendářním roce, může zavést pružné rozvržení pracovní doby či konto pracovní doby.

⁴ GALVAS a kol., c. d., s. 21.

⁵ Srov. čl. 19 odst. 2 ústavního zákona č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky ze dne 11. 7. 1960. Dále toto ustanovení deklarovalo, že ve společnosti pracujících může jednotlivec dospět k plnému rozvinutí svých schopností a k uplatnění svých oprávněných zájmů jen aktivní účastí na rozvoji celé společnosti, především náležitým podílem na společenské práci.

⁶ Čl. 1 prvního zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 1. 1991.

⁷ Srov. ust. § 203 zákona č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění účinném do 30. 6. 1990.

⁸ Srov. ust. § 10 zákona č. 159/1960 Sb., o přečinech.

⁹ Srov. ust. § 8 zákona č. 159/1960 Sb., o přečinech. Tohoto přečinu se dopouštěl ten, kdo:

- a) odpíral plnit povinnosti vyplývající z jeho služebního postavení nebo pracovního zařazení v úmyslu narušit veřejný pořádek nebo podpořit akce narušující zájmy socialistické společnosti, anebo v témže úmyslu jiného k takovému neplnění povinností vybízel;
- b) porušováním předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci ohrožoval někoho na zdraví nebo jejich porušením někomu přivodil ublížení na zdraví mající za následek kratší pracovní neschopnost;
- c) ohrozil plynulý hospodářský provoz nebo hospodářskou činnost socialistické organizace, anebo způsobil škodu tím, že soustavně bez závažného důvodu vynechával pracovní směny nebo předstíral pracovní neschopnost anebo soustavně nebo závažným způsobem porušoval technologickou kázeň nebo jinak porušoval důležité povinnosti z pracovního poměru.

V rovině pracovního práva představovala v období před rokem 1989 stěžejní nástroj organizační funkce pracovního práva socialistická pracovní kázeň, která byla považována za základní předpoklad plnění pracovních úkolů organizace. Socialistická pracovní kázeň spočívala v uvědomělém plnění pracovních úkolů, které pro pracovníky vyplývaly z jejich účasti na společenské práci.¹⁰ Na pojetí socialistické pracovní kázně navazoval systém sankcí, které mohly být za její nedodržování či porušování pracovníkovi uloženy. Při závažném nebo opětovném porušování pracovní kázně umožňoval první zákoník práce uložit pracovníkovi kárné opatření zahrnující důtku, veřejnou důtku, snížení, či dokonce odnětí prémie, odměn nebo jiných složek mzdy vyjadřujících osobní ohodnocení na dobu až tří měsíců, či dokonce převedení na méně placenou práci na dobu až tří měsíců, popřípadě snížení základního nebo funkčního platu až o 10 % po dobu až tří měsíců.¹¹ Jedno z kárných opatření za drobné rozkrádání a jiné úmyslné poškozování tehdejšího socialistického vlastnictví představovala rovněž pokuta ve výši až 5 000 Kč, která propadala státu.¹²

V období před rokem 1989 bylo pracovní právo upraveno téměř výhradně kogentními normami, které nepřipouštěly odchýlení se od zákona na základě smluvního ujednání. „*Direktivně řízená ekonomika nepřipouštěla smluvní volnost, ani nedávala prostor kolektivnímu vyjednávání.*“¹³

V důsledku hospodářských a politických změn v období po roce 1989, kdy pracovní právo procházelo zásadními změnami, se předmětem úpravy tohoto právního odvětví stala rovněž ochrana zájmů zaměstnavatele. Ta začala vystupovat do popředí v důsledku změny zaměstnavatelských subjektů, kterými začínaly být stále častěji subjekty soukromého práva, fyzické osoby jako podnikatelé či různé právnické osoby.¹⁴ Postupně docházelo k odklonu od původní výhradně kogentní úpravy pracovněprávních vztahů směrem k jejich dispozitivnosti a posilování smluvní volnosti. Pracovní právo začalo být společně s ochranou zaměstnanců vnímáno jako nástroj jejich řízení.¹⁵ Organizační funkce pracovního práva se již neprojevovala převážně negativně ve formě možné sankce za porušení pracovní kázně, nýbrž rovněž ve formě pozitivní motivace zaměstnanců mimo jiné v oblasti odměňování práce a zaměstnaneckých benefitů. Pracovní kázeň však stále představovala stěžejní nástroj řízení pracovního procesu.

Rozsáhlé změny právní úpravy, zejména postupná rekodifikace pracovního práva, vyústily v přijetí druhého zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce).¹⁶ V textu tohoto zákona našla organizační funkce pracovního práva vyjádření zejména mezi základními zásadami pracovněprávních vztahů uvedenými v ust. § 1a jako zásada řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

¹⁰ Srov. ust. § 72 prvního zákoníku práce v původním znění.

¹¹ Srov. ust. § 77 odst. 1 prvního zákoníku práce.

¹² Srov. ust. § 74 odst. 2 prvního zákoníku práce.

¹³ BĚLINA, M. Vztah nového zákoníku práce k budoucí pracovněprávní rekodifikaci. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. 2003, Vol. IL, č. 1–2, s. 124.

¹⁴ Namísto označení socialistická organizace a pracovník začaly být používány pojmy zaměstnavatel a zaměstnanec, které odpovídaly nové formě uspořádání pracovněprávních vztahů.

¹⁵ Srov. např. KALENSKÁ, M. Pracovní právo v tržním hospodářství. *Právník*. 1991, roč. 130, č. 7–8, s. 697 a 698.

¹⁶ Tento zákon upustil od pojmu pracovní kázeň a nahradil jej pojmem povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

V teorii pracovního práva bývá tato zásada někdy pojímána širěji ve formě tzv. loajality zaměstnance ve vztahu k zaměstnavateli, která akcentuje těsnější sepětí zaměstnance se zaměstnavatelem. Dle názoru autorky tohoto článku bývá v praxi loajalita zaměstnance ve vztahu k zaměstnavateli ze strany zejména zaměstnavatelů vnímána v širším smyslu přesahujícím oprávněný zájem zaměstnavatele.

V důsledku změn v podobě zaměstnavatelských subjektů, kterými bývají v řadě případů velké (mnohdy nadnárodní) korporace, teoretikové pracovního práva již před více než deseti lety poukazovali na ustupující vazbu mezi vlastnictvím výrobních prostředků a řízením práce, kdy práci zaměstnanců řídí jejich nadřízený (manažer), který je nicméně rovněž zaměstnancem zaměstnavatele, a tudíž osobou konající závislou práci.¹⁷ Vzhledem k významným technologickým i politickým změnám, které se odrážejí rovněž na trhu práce, vyvstává otázka, nakolik lze loajalitu zaměstnance ve vztahu k zaměstnavateli vnímat jako kategorii právní. Ještě v nedávné minulosti byla ochrana oprávněných zájmů zaměstnavatele vnímána zejména jako ochrana obchodního či výrobního tajemství zaměstnavatele před konkurencí. V současné době, kdy řada zaměstnavatelů spojuje předmět své činnosti rovněž s určitými hodnotami, jakými jsou například ochrana životního prostředí, udržitelnost, sociální podnikání, diverzita a inkluze pracovního prostředí, začíná být oprávněný zájem zaměstnavatele vnímán rovněž z hlediska širšího společenského kontextu. Stále více se dostává do popředí otázka nejen fyzického zdraví obyvatelstva, jehož ochrana má být zajišťována mimo jiné prostřednictvím BOZP, nýbrž rovněž otázka ochrany duševního zdraví včetně prevence sociálního vyloučení.¹⁸ Ochrana oprávněného zájmu zaměstnavatele tak může spočívat v dodržování etických norem a pravidel chování korespondujícími s hodnotami, ke kterým se zaměstnavatel hlásí.

2. VYBRANÉ PROJEVY ORGANIZAČNÍ FUNKCE PRACOVNÍHO PRÁVA

V současné době lze organizační funkci pracovního práva pojímat tak, že zejména upravuje hranice a nástroje realizace dispoziční pravomoci zaměstnavatele.¹⁹ Za nejvýznamnější projevy organizační funkce pracovního práva lze považovat samotné zákonné vymezení závislé práce, které mezi definiční znaky takovéto práce řadí nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance.²⁰ Tento pro soukromé právo značně netypický vztah je dále akcentován oprávněním zaměstnavatele upravovat práva a rozvádět zákonem stanovené povinnosti zaměstnanců formou vnitřního předpisu, který je považován za jeden z lokálních pramenů pracovního práva.²¹ Jak již bylo zmíněno, organizační funkce pracovního práva našla svůj odraz ve vyjádření základních zásad pracovněprávních vztahů upravených zákoníkem práce, mezi které patří rovněž zásada

¹⁷ GALVAS, c. d., s. 210.

¹⁸ Srov. MORÁVEK, J. O postavení pracovního práva. In: PICHRT, J. – KOLDINSKÁ, K. – MORÁVEK, J. (eds.). *Obrana pracovního práva: pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi*, CSc. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 30.

¹⁹ Srov. GALVAS a kol., c. d., s. 21.

²⁰ Ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce.

²¹ Srov. ust. § 305 a 306 zákoníku práce.

řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.²² Za účelem zajištění řádného výkonu práce a ochrany oprávněného zájmu zaměstnavatele ukládá právní úprava zaměstnanci celou řadu povinností, jejichž dodržování není omezeno na pracovní dobu a pracoviště. Místně a časově tedy přesahují dispoziční pravomoc zaměstnavatele. Jedná se mimo jiné o povinnost zaměstnance ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a na ni navazující povinnosti zaměstnance na úseku předcházení újmám v podobě oznamovací a zakročovací povinnosti, o kterých je pojednáno níže.²³ Za další projev ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatele lze považovat zásah do možnosti zaměstnance vykonávat jinou výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele.²⁴ V případě porušení uvedených povinností může nést zaměstnanec právní následky v podobě možného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, popřípadě povinnosti k náhradě škody, kterou svým jednáním či opomenutím zaměstnavateli způsobil.

2.1 VZTAH NADŘÍZENOSTI ZAMĚSTNAVATELE A PODŘÍZENOSTI ZAMĚSTNANCE

Závislá práce je právní úpravou definována jako práce vykonávaná ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji vykonává osobně.²⁵ Se závislou prací je tedy neoddělitelně spojen osobní výkon práce zaměstnance.²⁶ Podřízenost zaměstnance je třeba chápat ve smyslu organizační podřízenosti.²⁷ Zaměstnanec je začleněn do organizační struktury zaměstnavatele, začleňuje se do kolektivu zaměstnanců, přičemž je zpravidla pouze jedním z mnoha, kteří se podílejí na plnění úkolů zaměstnavatele. „*Izolovaně vzatý pracovní výkon jednoho zaměstnance je pro většinu podnikatelů zpravidla nesmyslný. Až začlenění tohoto pracovního výkonu do společného dění příslušného podniku má hospodářský smysl.*“²⁸ V současné době, kdy na trhu práce převažují střední a větší zaměstnavatelé, zpravidla nedostávají zaměstnanci pokyny k výkonu závislé práce přímo od zaměstnavatele, nýbrž s ohledem na velikost zaměstnavatele a jeho organizační strukturu od vedoucího zaměstnance. Postavení vedoucího zaměstnance je z hlediska právní úpravy vázáno na pověření zaměstnavatele řízením

²² Srov. ust. § 1a písm. d) zákoníku práce.

²³ Za zmínku stojí, že vymezení základních povinností zaměstnance uvedených v ust. § 301 druhého zákoníku práce v podobě povinnosti pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených, využívat pracovní doby k plnění pracovních úkolů, dodržovat povinnosti k zajištění BOZP, řádně hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnavatelem a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením či zneužitím byly s několika obměnami převzaty z prvního zákoníku práce (ust. § 82 prvního zákoníku práce). Rovněž oznamovací a zakročovací povinnost byly v obdobné podobě převzaty z původní úpravy (srov. ust. § 171 odst. 1 a 2 prvního zákoníku práce).

²⁴ Srov. ust. § 304 zákoníku práce.

²⁵ Srov. ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce.

²⁶ Na rozdíl od úpravy obsažené v prvním zákoníku práce, která umožňovala v případě dohody o provedení práce, aby byl zaměstnanec zastoupen rodinným příslušníkem, platí uvedené pro všechny druhy základních pracovněprávních vztahů.

²⁷ Srov. HÚRKA, P. Základní zásady pracovního práva. *Právník*. 2011, roč. 150, č. 4, s. 373.

²⁸ BARANCOVÁ, H. K niektorým problémom postavenia pracovného práva v systéme právneho poriadku. *Právník*. 1998, roč. 137, č. 4, s. 297.

na jednotlivých úsecích.²⁹ Dále je z hlediska soudní praxe vázáno na existenci alespoň jednoho podřízeného zaměstnance.³⁰ Dle názoru ÚS nemusí být postavení vedoucího zaměstnance nutně podmíněno existencí podřízených zaměstnanců.³¹ Tento výkladový přístup je nicméně ze strany odborné veřejnosti přijímán se značnými výhradami.³²

Lze konstatovat, že k realizaci organizační funkce pracovního práva dochází především prostřednictvím vedoucích zaměstnanců, kteří na jednotlivých úsecích jménem zaměstnavatele řídí, kontrolují a organizují práci podřízených zaměstnanců. Za tímto účelem vydávají jménem zaměstnavatele zaměstnancům závazné pokyny, přičemž mnohdy musí sami plnit závazné pokyny, které dostávají od svých nadřízených či přímo od zaměstnavatele. K řádnému zajištění organizace práce ukládá právní úprava vedoucím zaměstnancům další povinnosti. Kromě povinností uložených všem zaměstnancům jsou vedoucí zaměstnanci ještě povinni řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a výsledky, co nejlépe organizovat práci, vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat BOZP, zabezpečovat odměňování zaměstnanců, vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců, zabezpečovat dodržování vnitřních a právních předpisů či zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.³³ Lze tedy shrnout, že vedoucí zaměstnanci mají nad rámec povinností uložených všem zaměstnancům další povinnosti v oblasti organizace a kontroly práce podřízených zaměstnanců.

2.2 ŘÁDNÝ VÝKON PRÁCE ZAMĚSTNANCEM V SOULADU S OPRÁVNĚNÝMI ZÁJMY ZAMĚSTNAVATELE

Jak již bylo uvedeno, zásada řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele patří mezi základní zásady pracovněprávních vztahů uvedených v ust. § 1a zákoníku práce. Tato zásada, stejně jako ostatní zásady uvedené v demonstračním výčtu základních zásad pracovněprávních vztahů, vyjadřuje smysl a účel zákoníku práce. Na rozdíl od nich ji však právní úprava neřadí mezi hodnoty, které chrání veřejný pořádek.³⁴

V komentářové literatuře je zásada řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele označována jako druhá strana úplatnosti vykonávané práce, přičemž zahrnuje i požadavek na určitou míru loajality zaměstnance k jeho

²⁹ Srov. ust. § 11 zákoníku práce, podle kterého se vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých úsecích řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomuto účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje vedoucí organizační složky státu.

³⁰ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003; nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1527/2003.

³¹ Srov. usnesení Ústavního soudu ze dne 6. 12. 2016, sp. zn. I. ÚS 1077/16, dle kterého lze vedoucího zaměstnance vnímat i jako osobu, která je odpovědná za určitý úsek činnosti, za určitou oblast v rámci organizační struktury zaměstnavatele (hledisko účelové). Dle názoru Ústavního soudu není nezbytně nutné, aby měl vedoucí zaměstnanec nějaké podřízené.

³² Srov. HANZAL, V. – TOMŠEJ, J. Vedoucí zaměstnanec a výklad zákonných ustanovení *contra verba legis*. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. 2021, Vol. LXVII, č. 3, s. 49–55.

³³ Srov. ust. § 302 zákoníku práce.

³⁴ Srov. ust. § 1a odst. 2 zákoníku práce.

zaměstnavateli.³⁵ Pojem loajalita zaměstnance není právní úpravou definován. Dle názoru autorky tohoto článku je třeba jej chápat širěji než jako pouhou povinnost zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Jedná se o vzájemný vztah důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, bez kterého mnohdy nemůže docházet k realizaci předmětu činnosti zaměstnavatele a být zajištěno řádné fungování pracovněprávních vztahů. „*Zaměstnanec by tak neměl toliko plnit pokyny zaměstnavatele, nýbrž svým chováním by měl zájmům zaměstnavatele prospívat.*“³⁶

Míra loajality, kterou je zaměstnavatel od svých zaměstnanců oprávněn vyžadovat, se může lišit z hlediska postavení zaměstnance v organizační struktuře zaměstnavatele, přičemž vyšší míru loajality lze bezesporu vyžadovat od vedoucích zaměstnanců, zejména na vyšších úrovních řízení. S ohledem na vzrůstající trend flexibility pracovněprávních vztahů si lze položit otázku, nakolik je nebo by měl být zaměstnavatel oprávněn očekávat stejnou míru loajality zaměstnanců s ohledem na délku trvání základního pracovněprávního vztahu, druh tohoto pracovněprávního vztahu či rozsah pracovní doby (úvazek) zaměstnance. Pokud například zaměstnavatel se zaměstnancem opakovaně uzavírá pracovní poměr na dobu určitou, mnohdy s využitím výjimky spočívající ve zvláštní povaze vykonávané práce nebo vážných důvodů u zaměstnavatele, nelze podle názoru autorky tohoto článku od zaměstnance požadovat stejnou míru loajality jako v případě zaměstnance, který vykonává práci v pracovním poměru na dobu neurčitou a který požívá vyšší ochranu při skončení pracovního poměru.³⁷ Obdobně se nabízí otázka, zda lze stejnou míru loajality očekávat od zaměstnance vykonávajícího práci na základě dohody o provedení práce v rozsahu několika desítek hodin ročně jako od zaměstnance vykonávajícího práci v pracovním poměru na stanovenou týdenní pracovní dobu.

2.2.1 POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE TÝKAJÍCÍ SE OCHRANY MAJETKU ZAMĚSTNATELE

Mezi základní povinnosti zaměstnanců patří již od přijetí prvního zákoníku práce povinnost týkající se ochrany majetku zaměstnavatele. Jedná se zejména o povinnost řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím.³⁸ Za účelem ochrany svěřených hodnot, jakými jsou peněžitá hotovost, zásoba zboží či materiálu, které jsou zaměstnanci svěřeny za účelem pozdějšího vyúčtování, lze se zaměstnancem uzavřít dohodu k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.³⁹ Za účelem ochrany věcí, které jsou zaměstnanci svěřeny k výkonu práce, lze se

³⁵ Srov. BĚLINA, M. K ust. § 1a. In: BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 22 a 23.

³⁶ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 5. aktual. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023, s. 34.

³⁷ Bliže k této ochraně srov. např. KOMENDOVÁ, J. Pracovní poměr na dobu určitou, pracovní poměr s kratší pracovní dobou. In: HŮRKA, P. – KOMENDOVÁ, J. – SMEJKAL, M. – KADLUBIEC, V. *Flexibilní formy zaměstnání v České republice*. Praha: C. H. Beck, 2025, s. 38–39.

³⁸ Ust. § 301 písm. d) zákoníku práce.

³⁹ Srov. ust. § 252 odst. 1 zákoníku práce.

zaměstnancem uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Věci, jejichž hodnota nepřesahuje částku 50 000 Kč, lze zaměstnanci svěřit i pouze na písemné potvrzení.⁴⁰ Zaměstnanec má povinnost tyto věci opatrovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny, přičemž tato povinnost nemusí být nutně omezena na pracovní dobu a pracoviště zaměstnavatele. V případě vzniku schodku na svěřených hodnotách nebo ztráty svěřené věci nemusí zaměstnavatel prokazovat porušení povinnosti zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, jako by tomu bylo v případě obecné povinnosti zaměstnance k náhradě škody.⁴¹ Za připomenutí stojí, že zaměstnavatel nemusí prokazovat zavinění zaměstnance, neboť právní úprava jej předpokládá, přičemž zaměstnanci umožňuje zprostit se povinnosti k náhradě škody, prokáže-li, že její vznik nezavinil.⁴²

Za účelem ochrany majetku zaměstnavatele ukládá právní úprava zaměstnanci oznamovací povinnost a zakročovací povinnost v případě hrozící újmy.⁴³ Rovněž plnění těchto povinností není omezeno na pracovní dobu a pracoviště zaměstnavatele, zaměstnanec má povinnost je splnit i v době, kdy nemusí být zaměstnavateli k dispozici. V případě jejich porušení zakládá právní úprava právo zaměstnavatele požadovat, aby se zaměstnanec podílel na náhradě vzniklé škody.⁴⁴

Další povinností, která je zákoníkem práce zaměstnancům uložena za účelem ochrany majetku zaměstnavatele, je povinnost podrobit se kontrole věcí, které zaměstnanci k zaměstnavateli vnášejí, či si od něj odnášejí. Právní úprava dokonce zakládá právo zaměstnavatele provádět prohlídky zaměstnanců, a to i prohlídky osobní.⁴⁵ Pro kontrolu vnášených či odnášených věcí i pro prohlídky zaměstnanců sice platí omezení v podobě nezbytného rozsahu, pro osobní prohlídky pak povinnost zaměstnavatele zajistit, aby je prováděla osoba stejného pohlaví, přesto se však jedná o poměrně citelný zásah do osobní sféry zaměstnance.

V případě zjištěného útoku zaměstnance na majetek zaměstnavatele (většinou se jedná o odnášení věcí z pracoviště) může zaměstnavatel požadovat náhradu škody, přičemž v případě úmyslného způsobení škody se neuplatní limitace náhrady škody a kromě skutečné škody může zaměstnavatel požadovat náhradu ušlého zisku.⁴⁶ Útok na majetek zaměstnavatele může vést rovněž k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to v návaznosti na míru intenzity porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci výpovědi nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.⁴⁷ Druhý z uvedených způsobů rozvázání pracovního poměru, který je právní úpravou považován za výjimečný, se týká úmyslného útoku zaměstnance na majetek zaměstnavatele, přičemž

⁴⁰ Srov. ust. § 255 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

⁴¹ K významu pojmů plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s plněním pracovních úkolů pro účely náhrady majetkové i nemajetkové újmy v pracovním právu srov. např. KOMENDOVÁ, J. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním pro účely náhrady škody v pracovním právu z pohledu soudní praxe. *Bulletin advokacie*. 2020, roč. 50, č. 9, s. 31–35.

⁴² Srov. ust. § 252 odst. 5 a 255 odst. 6 zákoníku práce.

⁴³ Srov. ust. § 249 odst. 1 a 2. zákoníku práce.

⁴⁴ Srov. ust. § 251 zákoníku práce.

⁴⁵ Srov. ust. § 248 odst. 2 zákoníku práce.

⁴⁶ Srov. ust. § 257 odst. 3 zákoníku práce.

⁴⁷ Srov. ust. § 52 písm. g) a ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

dle rozhodovací praxe z hlediska naplnění zákonem požadované intenzity porušení povinností zaměstnance, v tomto případě zvlášť hrubým způsobem, hraje významnou úlohu právě narušení vztahu důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nikoliv samotná výše vzniklé škody.⁴⁸

Povinnosti zaměstnance ve vztahu k ochraně majetku zaměstnavatele nelze pojímat pouze z hlediska předcházení škodám na majetku zaměstnavatele. Dle názoru Nejvyššího soudu „*je ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance nezbytná vzájemná důvěra, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost ve smyslu ustanovení § 301 písm. d) zák. práce, jež zároveň [...] ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou, nebo morální*“.⁴⁹ O možné morální újmu či újmu na pověsti zaměstnavatele je pojednáno níže v souvislosti s dodržováním rovného zacházení a požadavky na dodržování určitých pravidel chování zaměstnanců v souvislosti s výkonem práce.

2.2.2 POVINNOST ZAMĚSTNANCE ZDRŽET SE VÝKONU JINÉ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI, KTERÁ SE SHODUJE S PŘEDMĚTEM ČINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Za poměrně silný projev ochrany zájmů zaměstnavatele lze považovat povinnost uloženou zaměstnanci spočívající v možnosti výkonu jiné výdělečné činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, pouze s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele.⁵⁰ Právní úprava dokonce dává zaměstnavateli možnost již jednou udělený předchozí souhlas kdykoliv odvolat.⁵¹ Odvolání souhlasu je zaměstnavatel sice povinen zdůvodnit, právní úprava však již neklade žádné podmínky na toto zdůvodnění. V odvolání souhlasu může zaměstnavatel uvést jakékoliv důvody, klidně i důvody obecné a vágní povahy, přičemž zaměstnanci vzniká povinnost svoji výdělečnou činnost bez zbytečného odkladu ukončit.⁵² Povinnost zaměstnance nevykonávat po dobu trvání základního pracovněprávního vztahu jinou výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, se týká jakékoliv výdělečné činnosti, ať už v dalším základním pracovněprávním vztahu u jiného zaměstnavatele, samostatné výdělečné činnosti či činnosti v orgánech obchodních společností či pro družstvo. Při tom se nemusí shodovat celý předmět činnosti, povinnost zaměstnance zdržet se výkonu jiné výdělečné činnosti je založena i tehdy, pokud se předměty výdělečných činností shodují pouze částečně.

„Účelem omezení výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnance, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, je ochrana vlastnického práva zaměstnavatele zejména předcházet možnému zneužití informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání

⁴⁸ Blíže srov. např. RANDLOVÁ, N. – FLACHS, M. Útok na majetek zaměstnavatele v judikatuře Nejvyššího soudu. *Práce a mzda*. 2022, roč. LXX, č. 9, s. 45–52.

⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013; nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1405/2012.

⁵⁰ Srov. ust. § 304 odst. 1 zákoníku práce.

⁵¹ Srov. ust. § 304 odst. 2 zákoníku práce.

⁵² Povinnost předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele s výkonem jiné výdělečné činnosti zaměstnance, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publikační, literární a umělecké činnosti.

*a konkurenčnímu střetu zájmů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, případně třetí osobou, pro niž zaměstnanec výdělečnou činnost vykonává.*⁵³ Právní úprava již blíže nereflktuje reálné ani hrozící riziko poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele např. v podobě zneužití výrobního či obchodního tajemství, využití specifických znalostí a dovedností získaných zaměstnancem výkonem práce u zaměstnavatele nebo odliv klientů či zákazníků zaměstnavatele. Uvedený zákaz přitom může zakládat rozpor s čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, a to právem získávat prostředky ke své obživě prací.

Povinnost zaměstnance zdržet se výkonu jiné výdělečné činnosti bez předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele, popřípadě jinou výdělečnou činnost bez zbytečného odkladu ukončit po odvolání již jednou uděleného souhlasu, platí pro všechny zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu bez ohledu na délku jeho trvání či rozsah pracovní doby. Vzhledem k nárůstu využívání flexibilních forem práce, jakými jsou kratší pracovní doba nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, jež s ohledem na nižší odměnu mnohdy nemohou představovat jediný zdroj obživy zaměstnance a které s sebou přinášejí sníženou míru ochrany, se zákaz výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnance autorce tohoto článku jeví nepřiměřeným. Ochrana zájmů zaměstnavatele před možným zneužitím ze strany zaměstnance je zcela namístě v případě, kdy zaměstnancem vykonávaná jiná výdělečná činnost narušuje hospodářské zájmy zaměstnavatele. Autorka tohoto článku si dovede představit možné narušení těchto zájmů i v případě, kdy se předměty činnosti zaměstnavatele a zaměstnance neshodují. Jako možný způsob zohlednění reálného rizika, které výkon jiné výdělečné činnosti zaměstnance pro jeho zaměstnavatele představuje, se nabízí odlišná úprava pro zaměstnance, kteří jsou pro zaměstnavatele tzv. klíčoví, a zaměstnance, u kterých není ze strany zaměstnavatele oprávněné vzhledem k vykonávané práci, druhu základního pracovněprávního vztahu, délce trvání pracovněprávního vztahu či rozsahu pracovní doby očekávat stejnou míru loajality.

Část odborné veřejnosti poukazuje rovněž na rozpor ust. § 304 zákoníku práce s čl. 9 směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách zaměstnanců v EU (dále jen směrnice 2019/1152) ukládajícím členským státům zajistit, aby zaměstnavatel nesměl zaměstnancům zakázat zaměstnání u jiných zaměstnavatelů mimo rozvrh pracovní doby u zaměstnavatele.⁵⁴ Kromě toho uvedené ustanovení ukládá členským státům zajistit, aby zaměstnanec nebyl vystaven méně příznivému zacházení z důvodu výkonu práce u jiného zaměstnavatele.⁵⁵

S ohledem na uvedené požadavky vyplývající z unijního práva by mělo dle názoru autorky tohoto článku dojít ke změně právní úpravy omezení výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnance tak, že by toto omezení mělo pokrývat výhradně situace, kdy

⁵³ BĚLINA, M. K ust. § 304. In: BĚLINA – DRÁPAL, c. d., s. 1326.

⁵⁴ Srov. např. PRENOSILOVÁ, L. Zákaz výdělečné činnosti zaměstnance ve světle směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách. *Právní rozhledy*. 2023, roč. 31, č. 6, s. 272 a násl.

⁵⁵ Ochrana zájmů zaměstnavatele je směrnicí 2019/1152 zohledněna možností, aby členské státy stanovily podmínky, za nichž může zaměstnavatel využít omezení z důvodu neslučitelnosti z objektivních důvodů. Směrnice následně v demonstrativním výčtu uvádí, že těmito důvody mohou být zdraví a bezpečnost, ochrana obchodního tajemství, integrita veřejné služby nebo zabránění střetu zájmů.

je výkon jiné výdělečné činnosti zaměstnance způsobil ohrozit oprávněný zájem zaměstnavatele, například ohrožení obchodního či výrobního tajemství nebo střet zájmů. Možným řešením je rovněž od zákonného zákazu výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnance shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele upustit a pouze stanovit meze, za kterých by k tomuto omezení mohl přistoupit zaměstnavatel například ve vnitřním předpisu či stanovit meze smluvní volnosti ujednání vedoucí k omezení výkonu jiné výdělečné činnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Autorka tohoto článku se domnívá, že zaměstnavatelé lépe znají svůj oprávněný zájem, který je třeba chránit, a mohou s ohledem na charakter předmětu své činnosti, druh práce a náplň práce konkrétního zaměstnance, přístup zaměstnance v daném čase a místě ke specifickým informacím a pracovním postupům přesněji definovat, kdy je účelné výkon výdělečné činnosti vůbec omezovat, a pokud ano, do jaké míry. Zákon by pak stanovil pouze meze omezení výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnance, a to takové, která se s předmětem činnosti zaměstnavatele neshoduje, v podobě nutnosti ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatele.

2.2.3 POVINNOST ZAMĚSTNANCE DODRŽOVAT PRAVIDLA CHOVÁNÍ STANOVENÁ PRÁVNÍ ÚPRAVOU, VNITŘNÍM PŘEDPISEM NEBO POŽADOVANÁ ZAMĚSTNAVATELEM

Za důležitý projev ochrany zájmů zaměstnavatele začínají být v poslední době stále více považována pravidla upravující chování zaměstnance. Zvláštní význam mají zejména u zaměstnanců přicházejících do styku s veřejností či klienty a zákazníky zaměstnavatele. Tito zaměstnanci reprezentují zaměstnavatele navenek. V případě vedoucích zaměstnanců či zaměstnanců majících v předmětu práce styk s veřejností mohou být vnímána tak, že jejich chování reprezentuje hodnoty a poslání zaměstnavatele či určité profese. Jedná se mimo jiné o oblast školství, zdravotnictví, akademickou sféru, místní samosprávu a další. Specifická pravidla jsou pak nastavena pro výkon státní služby.⁵⁶ V některých případech jsou požadavky na určitá pravidla chování stanoveny právním předpisem, v mnoha případech jsou blíže rozvedeny ve vnitřních předpisech zaměstnavatele, které mohou zahrnovat rovněž etické kodexy a další normy.⁵⁷

V nedávné době vzbudilo mezi odbornou veřejností i v praxi značnou pozornost rozhodnutí Nejvyššího soudu zabývající se podřazením povinnosti dodržovat pravidla slušného chování ze strany úřednice územního samosprávného celku. Zaměstnavatel po obdržení několika písemných stížností na zaměstnankyni směřujících k jejímu chování (tykání dospělým osobám, nepozdravení, oslovování klienta „co chcete“ a celkovému

⁵⁶ Srov. ust. § 77 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, které ukládá státním zaměstnancům mimo jiné povinnost zachovávat pravidla slušnosti vůči představeným, ostatním státním zaměstnancům a zaměstnancům ve správním úřadu a při úředním jednání, dodržovat pravidla etiky státního zaměstnance vydaná služebním předpisem. Víra, náboženství ani politické nebo jiné smýšlení státního zaměstnance nesmějí být na újmu řádného a nestranného výkonu jeho služby.

⁵⁷ Jako příklad lze uvést ust. § 16 odst. 1 písm. g) zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ukládající úředníkovi povinnost zdržet se jednání, jež by závažným způsobem narušilo důvěryhodnost územního samosprávného celku, či ust. § 16 odst. 2 písm. d) ukládající úředníkovi povinnost zachovávat pravidla slušnosti při úředním jednání a vůči ostatním zaměstnancům působícím ve veřejné správě.

nepříjemnému a arogantnímu chování) přistoupil k výpovědi z pracovního poměru dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce pro nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy (zákonem o úřednicích územních samosprávných celků). Nevyšší soud nicméně v nedodržení pravidel slušného chování úředníkem při úředním jednání nespátřuje nesplňování předpokladů stanovenými právními předpisy pro výkon sjednané práce ve smyslu ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, s odůvodněním, že předpoklady pro výkon práce úředníka jsou stanoveny ust. § 4 odst. 1 zákona o úřednicích územních samosprávných celků, přičemž zachování pravidel slušnosti při úředním jednání mezi ně nepatří.⁵⁸ Podle názoru Nejvyššího soudu „*nepředstavuje povinnost úředníka zachovávat pravidla slušnosti při úředním jednání ani požadavek pro řádný výkon sjednané práce ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce, neboť nejde o požadavek, který stanoví sám zaměstnavatel (územní samosprávný celek) a který reflektuje především konkrétní podmínky u zaměstnavatele a jeho představy o tom, jaké nároky mají být kladeny na zaměstnance, který vykonává práci úředníka, nýbrž o povinnost stanovenou zákonem o úřednicích*“.⁵⁹ Následně Nejvyšší soud vyslovil závěr, že popsané chování úřednice nese znaky zaviněného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.⁶⁰

S ohledem na dodržování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, která může být naplněna rovněž ve formě obtěžování, či dokonce sexuálního obtěžování ze strany zaměstnanců, se autorka tohoto článku stále častěji setkává s dotazy zaměstnavatelů, jakým způsobem takovýmto formám chování zaměstnanců na pracovišti předcházet, popřípadě jakým způsobem lze zaměstnance, který se jich dopouští, postihnout.⁶¹ V mnoha případech se jedná o projevy sexismu, homofobie, rasismu, ageismu a ableismu a dalších forem chování vůči jiným zaměstnancům zaměstnavatele v podobě urážlivých komentářů, ničím podloženého zpochybňování odbornosti či zdravotní způsobilosti k výkonu práce, či dokonce v podobě předsudečného násilí. Takovéto formy chování následně vytvářejí nepřátelské pracovní prostředí, ve kterém nemůže docházet k řádné spolupráci mezi zaměstnanci a nemůže tak být naplňován předmět činnosti zaměstnavatele.

Autorka tohoto článku dlouhodobě zastává názor, že dodržování práva na rovné zacházení není pouze povinností zaměstnavatele spočívající v povinnosti zdržet se nerovného zacházení a zákazu diskriminace zaměstnanců či zajistit dodržování práva na rovné zacházení, nýbrž i povinností zaměstnanců. Ačkoliv není tato povinnost

⁵⁸ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 2. 2024, sp. zn. 21 Cdo 3701/2023.

⁵⁹ Tamtéž.

⁶⁰ Tamtéž.

⁶¹ Obtěžování jakožto forma diskriminace je definováno ust. § 4 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. Podle uvedeného ustanovení se obtěžováním rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona:

- a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí,
- b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

Sexuální obtěžování je definováno v ust. § 4 odst. 2 antidiskriminačního zákona jako chování podle odst. 1, které má sexuální povahu.

zaměstnancům výslovně uložena zákoníkem práce, lze ji dovodit z formulace povinností zaměstnanců dle ust. § 301 písm. d) nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Na porušení povinnosti zaměstnance v oblasti rovného zacházení například v případě, kdy se zaměstnanec dopustí obtěžování z důvodu rasy, věku, pohlaví, zdravotního postižení či náboženského vyznání, ať už ve vztahu k jinému zaměstnanci, nebo třetí osobě (klientovi zaměstnavatele), je třeba pohlížet pohledem narušení oprávněného zájmu zaměstnavatele. Zaměstnavatel čelí eventuální žalobě ze strany oběti diskriminace ve smyslu ust. § 11 antidiskriminačního zákona či správnímu řízení pro spáchání přestupku v podobě porušení povinností na úseku rovného zacházení.⁶² Kromě toho mu může hrozit morální újma, pokud se oběť takového jednání rozhodne obtěžování sdílet například prostřednictvím sociálních sítí. Podobně jako v případě útoků na majetek zaměstnavatele je třeba brát při posuzování intenzity porušení povinnosti zaměstnance v potaz důsledky jednání do sféry zaměstnavatele, jeho oprávněných zájmů, přičemž výše újmy nemusí být kritériem stěžejním, právě s ohledem na potvrzení významu kritéria případného narušení důvěry zaměstnavatele.⁶³

3. POSÍLENÍ ORGANIZAČNÍ FUNKCE PRACOVNÍHO PRÁVA – ÚVAHY *DE LEGE FERENDA*

V návaznosti na vývoj na trhu práce, rostoucí flexibilitu pracovněprávních vztahů a probíhající společenské změny, které se promítají do vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a potřeby ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatele, se nabízejí úvahy o možném posílení organizační funkce pracovního práva. Kromě zmiňovaných povinností zaměstnance uložených za účelem ochrany majetku a oprávněných zájmů zaměstnavatele lze jako příklad uvést sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců. Na první pohled se může zdát, že tato oblast směřuje k ochraně zaměstnanců, kteří pečují o děti. Účel úpravy sladování rodinného a pracovního života je nicméně třeba chápat širěji jako společenský zájem umožnit osobám s pečovatelskými povinnostmi účast na trhu práce tak, aby se nestávaly závislými výhradně na dávkách systému sociálního zabezpečení. V posledních letech, kdy se řada zaměstnavatelů potýká s nedostatkem pracovní síly a kdy v důsledku technologického pokroku odpadá nutná každodenní přítomnost zaměstnance na pracovišti v pevně stanovenou dobu, již ostatně zaměstnanci, kteří pečují o děti či o jiné osoby, přestávají patřit mezi „nevítané“ skupiny zaměstnanců. Výkon práce na částečný úvazek či výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele nejsou již vnímány jako něco neobvyklého, či dokonce nadměrně ochrannářského. Řada zaměstnavatelů nabízí těmto zaměstnancům nejrozličnější benefity nad rámec požadovaný zákoníkem práce. Přesto zákonodárce v rámci úpravy sladování rodinného a pracovního života zůstává poměrně rigidní a ani zdaleka nevyužívá všechny možnosti

⁶² Srov. ust. § 11 a 24 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶³ K intenzitě porušení povinnosti zaměstnance v podobě útoku na majetek zaměstnavatele srov. blíže BLAŽEK, M. Hledání spravedlnosti při posuzování intenzity porušení povinností zaměstnancem vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. *Právník*. 2024, roč. 163, č. 10, s. 1057–1079.

poskytované směrnici Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi soukromým a pracovním životem rodičů a pečujících osob.⁶⁴

Kromě toho česká právní úprava nedává zaměstnavateli žádný prostor v případě požadavku zaměstnance s pečovatelskými povinnostmi, pokud jde o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Pokud zaměstnanec spadající do některé ze zákonem stanovených skupin požádá zaměstnavatele o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu pracovní doby, má zaměstnavatel povinnost bez dalšího této žádosti vyhovět.⁶⁵ Pokud jí nevyhoví, musí tvrdit a prokazovat vážné provozní důvody, které mu v tom brání. Realizace smlad'ovacího opatření nicméně vyžaduje přijetí nemalých organizačních úprav např. v oblasti rozvržení pracovní doby ostatních zaměstnanců či v případě vyhovění žádosti o kratší pracovní dobu dokonce přijetí nového zaměstnance, což se neobejde bez výběrového řízení. Za účelem posílení organizační funkce pracovního práva by dle názoru autorky tohoto článku měla být zaměstnavateli zákonodárcem poskytnuta přiměřená lhůta k posouzení žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu či o jinou vhodnou úpravu pracovní doby, která mu umožní žádost posoudit a přijmout odpovídající opatření k tomu, aby mohl zaměstnanci vyhovět bez narušení realizace předmětu své činnosti či narušení zájmů ostatních zaměstnanců.⁶⁶ Tato lhůta by mohla být obdobná jako lhůta pro podání žádosti o rodičovskou dovolenou, tedy alespoň 30 dnů přede dnem, od něhož má být smlad'ovací opatření realizováno.

S ohledem na rozpor české právní úpravy týkající se zákazu jiné výdělečné činnosti zaměstnance, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, s minimálními požadavky na transparentní a předvídatelné pracovní podmínky zaměstnanců stanovené unijním právem, bude do budoucna nutné novelizovat ust. § 304 zákoníku práce. Povinnost zaměstnance vykonávat souběžné zaměstnání nebo jiný typ výdělečné činnosti pouze s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele vždy, pokud se předměty výdělečných činností shodují, by měla být změněna tak, aby odpovídala účelu ochrany zájmů zaměstnavatele. Úprava omezení výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnance by měla být vázána na existenci objektivních důvodů a na situace, které jsou reálně způsobitelné narušit oprávněný zájem zaměstnavatele, zejména v podobě potřeby ochrany obchodního tajemství, zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, integrity veřejné služby či zabránění střetu zájmů.

Další prostor pro posílení organizační funkce pracovního práva spatřuje autorka tohoto článku v úpravě povinnosti zaměstnance dodržovat určitá pravidla chování, popřípadě se zdržet určitých projevů, a to i na sociálních sítích. V úvahu přichází zakotvení výslovné povinnosti zaměstnanců zdržet se porušování zásady rovného zacházení mimo jiné ve formě obtěžování a sexuálního obtěžování. Další možnosti by mohlo být posílení pravomoci zaměstnavatele takovéto jednání upravit vnitřními předpisy, a to i různým způsobem pro jednotlivé pracovní pozice. Od vedoucích zaměstnanců lze v současné

⁶⁴ Evropský zákonodárce počítá s možností flexibilního čerpání rodičovské dovolené a s možností zaměstnavatele v případě vážného ohrožení jeho zájmů dokonce odmítnout poskytnutí rodičovské dovolené v zaměstnancem požadovaném termínu.

⁶⁵ Srov. ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce.

⁶⁶ Srov. KOMENDOVÁ, J. Smlad'ování rodinného a pracovního života – několik úvah de lege ferenda. In: PICHRT, J. – MORÁVEK, J. (eds.). *Smlad'ování soukromého a pracovního života rok poté*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2024, s. 14.

době očekávat i plnění povinností na úseku zajištění rovného zacházení se zaměstnanci. Od zaměstnanců jednajících s veřejností či klienty zaměstnavatele lze očekávat jistou míru reprezentativního vystupování, které zahrnuje rovněž slušné chování a zdržení se určitých forem vystupování. Poněkud složitější pak bude upravit omezení projevů zaměstnanců na sociálních sítích mimo pracovní dobu, které však mohou být způsobilé narušit oprávněný zájem zaměstnavatele. Zde bude třeba nalézt rovnováhu mezi právem zaměstnance na svobodu projevu, která je chráněna ústavním pořádkem, konkrétně čl. 17 Listiny základních práv a svobod, a ochranou oprávněného zájmu zaměstnavatele v podobě ochrany dobré pověsti a jména zaměstnavatele ve smyslu čl. 10 odst. 1 Listiny.⁶⁷ Právě za účelem ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatele se autorka tohoto článku domnívá, že by právní úprava měla posílit oprávnění zaměstnavatele regulovat některé projevy chování zaměstnanců vnitřním předpisem a rozšířit výčet povinností vedoucích zaměstnanců o povinnost zabezpečit přijetí opatření k ochraně oprávněných zájmů zaměstnavatele.

ZÁVĚREM

Organizační funkce pracovního práva vyjadřuje vedle ochranné funkce podstatu tohoto právního odvětví. Přes jisté protiklady a mnohdy rozdílné zájmy zaměstnance a zaměstnavatele zastává autorka tohoto článku názor, že organizační a ochranná funkce pracovního práva se navzájem doplňují. Posílení organizační funkce pracovního práva v některých oblastech může kromě ochrany zájmů zaměstnavatele dokonce přispět k účinnému zajištění ochrany samotných zaměstnanců. V současné době, kdy dochází ke zvyšování flexibility pracovněprávních vztahů a stírání rozdílů mezi pracovním a soukromým životem zaměstnanců, je pracovní právo postaveno před nové výzvy. Řádné plnění pracovních povinností a ochrana oprávněných zájmů zaměstnavatele nemusí směřovat výhradně k dosahování ekonomického zisku a ochraně majetku zaměstnavatele. Mnozí zaměstnavatelé prezentují další hodnoty, jakými jsou například ochrana životního prostředí, udržitelnost, společenská odpovědnost, inkluze, jejichž naplňování může zasahovat do dalších oblastí včetně soukromého života zaměstnance a svobody projevu. Do budoucna bude třeba nalézt rovnováhu mezi ochranou oprávněného zájmu zaměstnavatele a možným zásahem do práv zaměstnanců, která jsou chráněna právním řádem.

JUDr. Jana Komendová, Ph.D.
Právnická fakulta Masarykovy univerzity
Jana.Komendova@law.muni.cz
ORCID: 0000-0001-9420-1900

⁶⁷ Dle názoru Ústavního soudu mají právo na ochranu dobré pověsti dle uvedeného ustanovení Listiny základních práv a svobod rovněž právnické osoby, srov. např. nálezy Ústavního soudu ze dne 15. 1. 2025, sp. zn. Pl. ÚS 26/24.