

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Vladimír Bek

Povinnost loajality zaměstnance

Diplomová práce

Olomouc 2019

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Povinnost loajality zaměstnance vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 25. 6. 2019

.....

Na tomto místě bych chtěl poděkovat JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D. za odborné vedení při tvorbě této diplomové práce, dále za jeho cenné rady a nápady na rozvedení nosných myšlenek. Dále bych chtěl poděkovat Mgr. Andree Kolcunové, za konzultace především jazykových a gramatických problémů spojených s diplomovou prací.

Obsah

Úvod- 5 -

1	Obecná východiska povinnosti loajality	8
1.1	Loajalita v kontextu soukromého práva.....	8
1.1.1	Aplikovatelnost občanského zákoníku v pracovním právu	8
1.1.2	Loajalita v soukromoprávních vztazích	10
1.1.3	Projevy povinnosti loajality v soukromoprávních vztazích.....	14
2	Povinnost loajality v zákoníku práce	16
2.1	Povinnost loajality v širším slova smyslu	16
2.1.1	Povinnost loajality zaměstnance v kontextu závislé práce.....	16
2.1.2	Zásada řádného výkonu práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele	19
2.1.3	Význam povinnosti loajality jako zásady pracovního práva.....	22
2.1.4	Projevy povinnosti loajality v části třinácté, Hlavě II zákoníku práce.....	23
2.2	Povinnost loajality v užším slova smyslu	31
2.2.1	Povinnost mlčenlivosti.....	34
2.3	Limity povinnosti loajality	35
3	Odras povinnosti loajality v judikatuře	39
3.1	Případy projevů povinnosti loajality zaměstnance v judikatuře českých soudů	39
	Závěr	46
	Seznam použitých zdrojů	49
	Literatura	49
	Soudní rozhodnutí.....	50
	Internetové zdroje	52
	Ostatní	53
	Shrnutí	54
	Summary	54
	Klíčová slova	54
	Key words	54

Úvod

Téma „*Povinnost loajality zaměstnance*“ jsem pro diplomovou práci zvolil, neboť se jedná o problematiku, která není doposud komplexně zpracovaná, ač myšlenka loajality zaměstnance se objevuje v úryvcích odborných textů, ale i soudních rozhodnutí. Stejně tak tato povinnost není v pracovním právu explicitně stanovena, ač ji větší část odborné veřejnosti přiznává v této oblasti místo. Přitom samotná povinnost loajality by mohla být nosným pilířem pro pracovní právo jako celek. Diplomová práce se zabývá povinností loajality v současném českém právním prostředí, a to z pohledu loajality zaměstnance ve vztahu k zaměstnavateli. Cílem této diplomové práce je komplexní popsání povinnosti loajality v pracovním právu s přihlédnutím ke kontextu soukromého práva jako celku, stejně tak určení rozsahu této povinnosti.

V návaznosti na zvolené téma lze stanovit výzkumnou otázku takto: „Existuje v českém pracovním právu povinnost loajality zaměstnance – pokud ano, jaký je rozsah této povinnosti a jaké má důsledky její porušení?“ Další výzkumnou otázkou je „Jak vzniká povinnost loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli a jakou má souvztažnost k povinnosti poctivosti?“ Z těchto výzkumných otázek vyplývají hypotézy, které sledují jednotnou strukturu textu. Tedy, že ke zkoumání povinnosti loajality je možné užít subsidiárně zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“) jako obecný předpis. Jelikož pracovní právo explicitně nepracuje s pojmem loajality je třeba hledat tyto souvislosti v jiných předpisech. Jedním z předpisů je právě občanský zákoník jako subsidiárně použitelný předpis pro pracovní právo. V občanském zákoníku je povinnost loajality částečně upravena pro volené členy orgánů právnických osob.

Další hypotézou je, že povinnost loajality v obecném slova smyslu úzce souvisí s povinností poctivosti a tato souvztažnost má důsledky do pracovního práva. Jestliže je občanský zákoník subsidiárně použitelný pro pracovní právo je nepochybné, že obecné zásady v něm zakotvené jsou platné i pro právo pracovní. Tak tomu je též u principu poctivosti, který bývá spojován s povinností loajality. Jejich rozdíl tkví v širším pojetí principu poctivosti oproti loajalitě. Povinnost loajality se vztahuje převážně na vztahy smluvní, tedy vztahy užší. Nicméně tyto obecné výklady lze přenést do pracovního práva.

Následující hypotézou by bylo, že povinnost loajality zaměstnance je implicitně zakotvena v rámci zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), kde se projevuje například v zásadě řádného výkonu práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, povinnosti řádného výkonu práce, či povinnosti řádného využití pracovní doby. Je třeba se zamyslet nad tím, jakou roli hraje povinnost loajality v zákoníku práce, jestli se jedná pouze o jednotlivou povinnost, která je aplikovatelná pouze u toho, kterého ustanovení, nebo je zde

položen nějaký obecný základ povinnosti loajality jakožto zásadě vztahující se na celý předpis. Porušením jednotlivých povinností vyplývajících z loajality se zabývá judikatura, která tímto povinnosti loajality uznává jako element, mající svoje místo v zákoníku práce.

Práce je členěna do tří hlavních kapitol. První kapitola „Obecná východiska povinnosti loajality“ zkoumá, zda je povinnost loajality zakotvena v obecném soukromém právu a jak se liší od povinnosti zaměstnance v pracovním právu. Jde o výchozí pozici pro zkoumání povinnosti loajality zaměstnance, která je úvodem do dané problematiky a přiznává napojení obecné úpravy povinnosti loajality na povinnost loajality zaměstnance v pracovním právu. Jak bylo předestřeno výše, kapitola je zaměřena na princip poctivosti a jeho souvislost s povinností loajality. Pro tuto část je příznačné, že hledá jednotlivé projevy loajality v obecné úpravě soukromého práva, které jsou však použitelné i pro právo pracovní. Druhá kapitola se věnuje již povinnosti loajality zaměstnance v kontextu pracovního práva, potažmo zákoníku práce. Jde o nosnou kapitolu diplomové práce, která rozebírá samotnou povinnost loajality zaměstnance v souvislostech pracovního práva. Především jde o jednotlivé její projevy napříč zákoníkem práce například v úpravě závislé práce, zásadě řádného výkonu práce zaměstnancem a základními povinnostmi zaměstnance uvedené v části třinácté, Hlavě II. Poslední kapitola „Odras povinnosti loajality v judikatuře“ se obrací do konkrétních soudních rozhodnutí, ve kterých soudy definují jednotlivé povinnosti vyvěrající z povinnosti loajality. Jde o jakýsi souhrn konkrétních případů, které soudy spojují s povinností loajality zaměstnance.

K vypracování této práce byly využity metody deskripce, analýzy a abstrakce, které jsou aplikovány v celém rozsahu práce. Deskriptivní metoda vždy slouží k uvedení do problému a popisu problematiky v širším kontextu, než jsou samostatné definice. Na samotný popis pak navazuje zpravidla analýza načrtnutého problému, která probíhá napříč právním prostředím. V rámci předložených argumentů je použita abstrakce, která jednotlivé názory odproští od irelevantních argumentů.

Co se týče metod právního výkladu je v práci užít hojně výklad jazykový, a to vždy k prvotnímu přiblížení se k problematice. Další metodou užitou v práci je subjektivně historický výklad, který je užít například při čerpání z důvodových zpráv k zákonům. V jednotlivých úsecích práce, které se zabývají ústavněprávním pozadím věci, je užít výklad ústavně konformní, čímž je zajištěno šetření ústavně zaručených práv při výkladu problematiky. Co se týče vrcholu výkladových metod, objektivně teleologického výkladu, ten byl v práci užít vždy tak, aby byl zachován smysl a účel jednotlivých vykládaných ustanovení. Vzhledem k absenci právní úpravy v zákoníku práce je v textu hojně užita analogie iuris a analogie legis. Výše popsané metody jsou užity jako celek tak, aby bylo dosaženo přesných a správných závěrů.

Zdrojový aparát pro téma diplomové práce je značně omezený, neboť se jedná o téma v českém právu málo zpracované. Jako zdroje této diplomové práce jsou použity monografie věnující se pracovnímu právu jako celku, ze kterých je možno použít většinou pouhé fragmenty. Odborné články slouží jako určitý progresivní prvek pro dané téma a zpravidla nabízejí nový pohled na věc. Samotný text zákona je pak vždy v právu stavebním kamenem, o který je třeba se v pozitivním právu opírat a interpretovat ho v nejlepším slova smyslu dle všech dostupných výkladových metod. Diplomová práce dále pracuje s komentáři vztahujícími se jak k zákoníku práce, tak k občanskému zákoníku, jejichž význam spadá především do praktické roviny, ale lze je užít i pro jednotlivé teoretické konstrukty. V práci byly užity též některé internetové zdroje. Dle mého názoru je vrcholným zdrojem judikatura, kterážto je pro právní praxi nejdůležitější, neboť nám dává nahlédnout, jak bude ten, který případ pravděpodobně posouzen. Za jednotlivými rozhodnutími jsou konkrétní právní problémy, které díky projednání před soudem přinášejí praxi i teorii řešení problému, ač někdy značně rozporuplná. V kontextu této práce je judikatura významná pro zjištění, co české soudy rozumí povinností loajality a co považují za její porušení.

1 Obecná východiska povinnosti loajality

Pojem loajality lze vykládat mnoha způsoby. Pro účely této diplomové práce by byl nejhodnější výklad za pomoci zákonné definice, tak však v zákoníku práce zcela chybí. Definici loajality je tak třeba hledat jinde. Jedním ze způsobů interpretace, který by mohl poskytnout vodítko k samotné povinnosti loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli, je výklad ze Slovníku spisovného jazyka českého. Tento definuje loajalitu jako „*oddanost, věrnost, věrnost panovníkovi, vládě ap., někdy až podléžavá loajálnost: I. obyvatelstva; projev, výraz l-y; servilní I. 2. poctivost, upřímnost, přímost, otevřenost v jednání, čestnost v jednání, čestnost v plnění závazků; loajálnost: vzájemná I.; zachovávat I-u (vůči jiné politické straně)*“¹. Tato definice nám nastiňuje, jaký význam je spojen s loajalitou v českém jazyce. Tedy jedná se především o výklad jazykový. Z pouhého jazykového výkladu lze dovodit, že v českém jazyce je s pojmem loajality spojována též výše zmíněná čestnost v plnění závazků, věrnost či oddanost.

1.1 Loajalita v kontextu soukromého práva

1.1.1 Aplikovatelnost občanského zákoníku v pracovním právu

Dalším zdrojem pro výklad analyzovaného pojmu by mohly být ostatní předpisy českého právního řádu. Především půjde o občanský zákoník, který je stěžejním předpisem soukromého práva.

Samotná aplikace občanského zákoníku na oblast pracovního práva nás nutně musí přivést k otázce, zda a popřípadě jak je tento předpis použitelný v kontextu zákoníku práce. V minulosti byla tato dvě odvětví zcela odtržena v důsledku socialistického zákonodárství, které přijalo zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Subsidiární použití tehdejšího občanského zákoníku (č. 40/1964 Sb.) k zákoníku práce (č. 65/1965 Sb.) pak bylo vyloučeno. Tato úprava se po roce 1989 začala měnit, došlo tak k vývoji právní úpravy až do dnešní podoby.²

Vztah mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce je dnes vymezen takříkajíc na obou stranách barikády. V zákoníku práce je zcela jednoznačně stanovena subsidiarita občanského zákoníku pro zákoník práce, a to v ustanovení § 4 tohoto předpisu.³ Jestliže je tu obecné pravidlo,

¹ Ústav pro jazyk český. *Slovník spisovného jazyka českého. heslo: loajalita* [online]. ssjc.ujc.cas.cz, [cit. 8. ledna 2019]. Dostupné na <<http://ssjc.ujc.cas.cz/search.php?hledej=Hledat&heslo=loajalita&sti=EMPTY&where=hesla&hsubstr=no>>.

² BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce, komentář*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 44.

³ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

které umožňuje použití občanského zákoníku jako subsidiární úpravy pro zákoník práce, je třeba zkoumat, jaké jsou jeho limity (kromě klasického pravidla *lex specialis derogat generali*).

Subsidiární použití občanského zákoníku je tedy možné pouze tam, kde to z povahy věci připadá v úvahu. Například aplikace oblastí rodinného či dědického práva z občanského zákoníku by nebyla v intencích pracovního práva možná.⁴ Stejně tak můžeme najít omezení zakotvené v ustanovení § 1a zákoníku práce⁵ v podobě specifických nepřekročitelných či naopak nepodkročitelných zásad pracovního práva. Hůrka ve své učebnici užití občanského zákoníku dále podmiňuje tím, že subsidiární užití zákoník práce výslovně v jednotlivých případech nevyklučuje a dále dle jeho názoru musí v zákoníku práce absentovat použitelná úprava.⁶

Občanský zákoník je tedy (lapidárně řečeno) subsidiárně použitelný v případech, kdy to neodporuje odvětvovým zásadám uvedeným v ustanovení § 1a zákoníku práce a takové jeho užití je z povahy možné. Subsidiární užití občanského zákoníku jako obecného soukromoprávního předpisu v pracovním právu lze podpořit i zahraniční literaturou. Není překvapením, že v naší kotlině to bude literatura německá, a to vzhledem k tomu, že právě německý občanský zákoník byl jedním z inspiračních zdrojů naší právní úpravy.⁷ Ulrich se vyjadřuje k problematice tak, že obecný soukromoprávní předpis se v případě nejasností užije v pracovním právu mimo jiné z toho důvodu, aby pracovní právo nebylo odtrženo od svého obecného soukromoprávního předpisu a zajistila se jednota právního řádu jako celku.⁸ Tento názor podporuje též Richardi, který se jednoznačně přiklání k tomu, že pracovní právo je právem soukromým, pracovní předpis má pak řešit pouze odlišnosti oproti obecnému kodexu.⁹ Tímto směrem se vydal i Bezouška ve svém návrhu zákona o pracovním poměru.¹⁰

Oproti tomu vztah občanského zákoníku k zákoníku práce je zakotven v ustanovení § 2401 občanského zákoníku: „*Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon [...]*.“¹¹ Samotným zařazením pracovního poměru do občanského zákoníku se tento hlásí k soukromému právu, a tím i k jeho zásadám.

⁴ BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 44.

⁵ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. s. 29.

⁷ Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů, s. 17.

⁸ ULRICH, Alexander. *Das Arbeitnehmerstatut in Spanien: Vorbild für ein Arbeitsvertragsgesetz in Deutschland*. 1 Auflage. Heidelberg: C. F. Müller, 1998. s. 183-184.

⁹ RICHARDI, Reinhard. *Arbeitsvertragsgesetz und Privatautonomie*. Neu Zeitschrift für Arbeitsrecht. 1992, Bd. 9, Heft 17, s. 772-773.

¹⁰ BEZOUŠKA, Petr. *Vybídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. s. 85-244.

¹¹ zákon č. 89/2012, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Jak plyne i z důvodové zprávy k ustanovení § 2401 občanského zákoníku, nemá tento předpis ambici komplexně upravovat pracovní právo, jde pouze o jakési vtažení pracovního práva do struktury občanského zákoníku. Ustanovení § 2401 je především začleněním pracovního práva do systematiky soukromého práva, konkrétně mezi relativní majetková práva. Implicitně je tak vyjádřen vztah obecného předpisu k předpisu speciálnímu, kterým je v tomto případě zákoník práce.¹² Toto zařazení má praktické důsledky co do použití obecné části občanského zákoníku samotného. Stejně tak jsou ale aplikovatelná všeobecná ustanovení o závazcích, neboť je mezi ně pracovní smlouva systematicky zařazena.

Je třeba poukázat na to, že nejde o umělou konstrukci, jako tomu bylo v 60. letech, ale o historický vývoj podložený logickými argumenty. K obecnosti občanského zákoníku se vyjadřoval i Ústavní soud, který vycházel právě z historického vývoje soukromého práva, kdy došlo k vydělení pracovního práva z práva občanského. Ústavní soud tak zrušil svým nálezem tehdejší ustanovení § 4 zákoníku práce, který umožňoval užití občanského zákoníku pouze metodou delegace. V tomto nálezu pak deklaroval subsidiární užití tehdejšího občanského zákoníku jako možné.¹³ Stejně závěry pak lze vyvodit z ustanovení § 9 odst. 2 občanského zákoníku, které vyjadřuje obecnost tohoto předpisu k ostatním soukromoprávním předpisům v rozsahu, v jakém práva a povinnosti ve speciálních předpisech nejsou upraveny.¹⁴

Z výše uvedeného tedy jednoznačně plyne, že občanský zákoník je při splnění uvedených podmínek v pracovním právu aplikovatelný předpis, který je k zákoníku práce subsidiární.

1.1.2 Loajalita v soukromoprávních vztazích

Prvním relevantním projevem loajality v občanském zákoníku je princip poctivosti kodifikovaný v ustanovení § 6 tohoto předpisu. Samotné ustanovení pak ve svém prvním odstavci uvádí, že „Každý má povinnost jednat v právním styku poctivě“¹⁵. Princip poctivosti (Treu und Glaube – věrnost a víra)¹⁶ lze řadit již podle systematického výkladu mezi základní principy soukromého práva. Užití takového principu se pak neomezuje pouze na občanský zákoník, ale je platné pro soukromé právo jako celek. Princip poctivosti je tedy aplikovatelný i v pracovníprávních vztazích, zejména ve vztahu zaměstnance vůči zaměstnavateli, ale i opačně.¹⁷ Poctivost v právním styku se

¹² Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů, s. 516.

¹³ náleží Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

¹⁴ zákon č. 89/2012, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵ Tamtéž.

¹⁶ Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů, s. 37.

¹⁷ MELZER, Filip, TĚGL, Petr. In MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I. §1-117. [Obecná ustanovení]*. Praha: Leges, 2013, s. 108.

vztahuje nejenom na právní jednání, ale i na jednání faktické.¹⁸ To, že se princip poctivosti vztahuje i na faktické jednání, má náležitý význam právě v pracovním právu, kdy jde často ze strany zaměstnance o jednání ryze neformální a především faktické.¹⁹ O zásadním významu principu pak svědčí to, že se jedná o kogentní ustanovení²⁰, které nelze ze smluvních vztahů vyloučit, neboť takové vyloučení by bylo proti dobrým mravům²¹, a bude se tedy vztahovat na pracovní smlouvy v každém případě.

Autorská dvojice Melzer/Tégl ve svém komentáři k občanskému zákoníku vychází z německé a švýcarské doktríny, kterou se český zákonodárce silně inspiroval. Na jejím základě dochází k závěru, že princip poctivosti dopadá především na situace, kdy je mezi subjekty práva „*zvláštní vztah důvěry*“²². Vztah důvěry vyplývá většinou z uzavřené smlouvy, ale dopadá i na společenskou úsluhu.²³ To má dozajista význam v celkovém pojetí principu poctivosti, který je takto široce pojat, a musí tím spíš dopadat na závazkové vztahy, jakými jsou i pracovní smlouvy. Sami autoři komentáře dovozují, že mezi stranami takové smlouvy vzniká vztah, který je definován „*obecnou povinností loajality vůči smluvnímu partnerovi, která se projevuje nutností brát v úvahu zájmy druhého.*“

²⁴ Bezouška pak přímo s povinností loajality spojuje povinnost poctivosti právě v intencích pracovního práva.²⁵

Dle výše uvedeného je tedy možné konstatovat, že poctivost v právních vztazích obsahuje jistý stupeň loajality ke straně, se kterou osoba jedná. Přitom samotný pojem loajality je v tomto případě užší než pojem poctivosti, který ho překrývá. Loajalita se bude vztahovat především na vztahy založené smlouvou.

Na obecný princip poctivosti v právním styku pak navazují konkrétní ustanovení občanského zákoníku, jde o úpravu v ustanoveních § 1728, § 1729 a dalších (Petrov ve svém komentáři uvádí ustanovení § 602, § 1729 odst. 1, § 1765, § 1766, § 2056 a další²⁶, stejně tak na tato a další ustanovení poukazuje autorská dvojice Melzer/Tégl²⁷). Pro tuto diplomovou práci budou

¹⁸ MELZER, TÉGL: *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I...*, s. 109.

¹⁹ Příkladem by mohl být tisk dokumentů na pracovní tiskárně, zde je zaměstnanec povinen zachovávat princip poctivosti/loajalitu vůči zaměstnavateli a tisk neprovádět pro soukromé účely.

²⁰ MELZER, TÉGL: *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I...*, s. 44.

²¹ STAUDINGERS, Julius von. *Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch: mit Einföhrungsgesetz und Nebengesetzen*. 13. vydání. Berlin: Dr. Arthur L. Sellier & Co. – Walter de Gruyter & Co., 1995, s. 108.

²² MELZER, TÉGL: *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I...*, s. 110.

²³ Tamtéž, s. 109.

²⁴ Tamtéž, s. 110.

²⁵ BEZOUŠKA: *Vybídky do budoucnosti...*, s. 51.

²⁶ PIPKOVÁ, Joanna, Petra. In PETROV, Jan a kol. *Občanský zákoník, komentář*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 31.

²⁷ MELZER, TÉGL: *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I...*, s. 113.

stěžejní první dvě ustanovení (§ 1728 a § 1729), neboť se jedná o obecnou úpravu závazkových vztahů. Právě takovým vztahem je i pracovní smlouva.

Podrazil ve svém článku dochází mimo jiné k závěru že „*Teprve při déletrvající existenci pracovněprávního vztahu může dojít k vytvoření homogenního pracovního svazku, který je založen na vztahu loajálnosti zaměstnance k zaměstnavateli za poskytnutou práci [...]*“.²⁸ Takový svazek založený na loajalitě zaměstnance vůči zaměstnavateli se projeví především ve faktických vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy mezi oběma stranami dojde ke sblížení spíše po lidské stránce, což se pak projevuje v pracovních vztazích zvýšenou loajalitou mezi oběma stranami. Při uzavírání pracovní smlouvy musíme vycházet též z výše zmíněných ustanovení občanského zákoníku o předšmluvní odpovědnosti. Z dikce ustanovení § 1728 občanského zákoníku plyne jednoznačná povinnost stran sdělit si veškeré potřebné informace, které povedou k uzavření platné smlouvy.²⁹ Na toto ustanovení navazuje dále ustanovení § 1729 občanského zákoníku, který zakládá odpovědnost stran za způsobenou škodu v případě neuzavření smlouvy, ač se takové uzavření jeví jako vysoce pravděpodobné.³⁰ Dále je třeba poukázat i na § 1730 odst. 2 téhož zákona, které zakazuje zneužití citlivých údajů, které strany získaly v průběhu kontraktačního procesu.³¹

Ze třech v předchozím odstavci uvedených ustanovení lze vyabstrahovat povinnost loajality v závazkových vztazích, která nastává ještě před uzavřením smlouvy. Tedy povinnost poctivosti, potažmo loajality, se uplatní i v předšmluvní fázi. Zmíněná povinnost loajality, zde nastává díky jedinečnému vztahu, který vzniká mezi stranami smlouvy, které o sobě poskytnou například důvěrné informace nebo investují finanční prostředky do uzavření smlouvy. U vztahu zaměstnance a zaměstnavatele může jít především o získané informace o zaměstnanci před uzavřením smlouvy, a to vždy v souladu s ustanovením § 316 odst. 4 zákoníku práce tak, aby nedošlo k porušení zákona.³² Stejně tak může jít o informace získané od zaměstnavatele, pokud budou informace důvěrné. Domnívám se, že příkladem by mohlo být vyjednávání o pracovní smlouvě, kdy potenciální zaměstnanec o sobě sdělí informace, které se týkají například jeho zdravotního stavu. Na druhé straně by se mohl potenciální zaměstnanec dozvědět informace o mzdových podmínkách a vnitřní struktuře zaměstnavatele, které považuje zaměstnavatel z důvodu konkurenceschopnosti za důvěrné, a tudíž si je nepřeje zveřejňovat. Zaměstnavatel ani zaměstnanec tyto informace nemohou poskytovat dále třetím osobám.

²⁸ PODRAZIL, Petr. *Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej*. Právní rozhledy, 2016, č. 8, s. 273 - 278.

²⁹ zákon č. 89/2012, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

³⁰ Tamtéž.

³¹ Tamtéž.

³² zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Ke stejnému závěru o předsmuvní odpovědnosti dochází i Podrazil ve svém článku, ve kterém konstatuje že „*rozumný stupeň loajality vůči svému budoucímu zaměstnavateli stíhá zaměstnance již v předsmuvní fázi před uzavřením pracovněprávního vztahu.*“³³

Na základě výše uvedeného lze dospět k závěru, že povinnost loajality je možné v občanském zákoníku spatřovat ve více ustanoveních, která však primárně vychází z obecného principu poctivosti, jehož integrální součástí je právě povinnost loajality.

Samotná loajalita je pak založena vztahem ať už faktickým nebo právním, ve kterém by strany neměly jedna druhou poškozovat³⁴, nicméně to nevyklučuje, aby strana nadále usilovala o svůj zájem. Povinnosti loajality je pojem o poznání užší, než je povinnost poctivosti, která tento překrývá. Podrazil k tomu uvádí, že „*princip poctivosti lze považovat za všeobjímající a univerzálně platný obecný princip soukromého práva.*“³⁵

Loajalita oproti principu poctivosti takto univerzálním pojmem není. Ilustrativní by mohl být příklad společenské služby. Ustanovení § 2055 odst. 2 občanského zákoníku, které tento institut upravuje, uvádí: „*Plnění z pouhé společenské služby není darováním, je-li z chování stran zřejmé, že se nechtějí smluvně vázat.*“³⁶ Podstatným znakem ustanovení je úmysl nebýt takovým jednáním vázán. V jednání absentuje úmysl založit právní vztah nebo jím být vázán.³⁷ Jde o jev, který se v běžném životě vyskytuje velice často. Příkladem takového jednání je pomoc na stavbě blízkému kamarádovi, zaplacení spropitného v restauraci, ale také svezení jiné osoby autostopem, či pomoc s taškami neznámému člověku. Podstatné pro samotné hodnocení vztahu je, že učiněné jednání nezakládá závazek mezi stranami. Jelikož mezi osobami zúčastněnými společenské služby nevzniká závazkový vztah, nevznikne mezi nimi ani zkoumaná povinnost loajality. Princip poctivosti je však zachován, jakožto obecnější. V důsledku toho pomocník s taškami může tyto v podstatě kdykoliv odložit a nikam dál je nenést, není vázán loajalitou vůči druhé straně. Zároveň je však povinen chovat se poctivě (například tyto tašky nepoškodit, neukrást je nebo je neodložit na nevhodném místě tak, aby na nich vznikla škoda v důsledku jednání třetích osob). Tedy je povinen zachovávat zákonná ustanovení, ale nikoliv smluvní, neboť smlouva nevznikla.³⁸

³³ PODRAZIL: *Povinnost loajality zaměstnance...*s. 273 - 278.

³⁴ Tamtéž.

³⁵ Tamtéž.

³⁶ zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

³⁷ nález Ústavního soudu ze dne 12. července 2011, sp. zn. II. ÚS 231/10.

³⁸ Z praktického úhlu pohledu bude mít význam, zda šlo o společenskou službu při právní kvalifikaci náhrady škody. Buď půjde o náhradu škody v důsledku porušení zákona dle ustanovení § 2910 občanského zákoníku nebo o porušení smluvní povinnosti dle ustanovení § 2913 občanského zákoníku.

1.1.3 Projevy povinnosti loajality v soukromoprávních vztazích

Povinnost loajality je výslovně zmíněna v souvislosti s funkcí člena voleného orgánu právnické osoby v ustanovení § 159 odst. 1 občanského zákoníku.³⁹ Vyjdu-li z toho, že užití občanského zákoníku je obecně možné, přičemž nesmí být vyloučeno povahou samotného pracovního práva, je třeba zkoumat, zda ustanovení o právnických osobách nejsou svojí povahou z aplikace na pracovní právo vyloučena.⁴⁰ Dle mého názoru tato aplikace vyloučena není, neboť tato konkrétní ustanovení, která se vztahují k právnickým osobám, nejsou svojí povahou vyloučena k aplikaci na pracovní právo a dále nezasahují do zásad uvedených v § 1a zákoníku práce. Jejich analogické využití je tedy pro pracovní právo možné.

K tomu pak uvádí s odkazem na příslušnou judikaturu komentář z dílny C. H. Beck, že taková povinnost loajality vůči právnické osobě znamená „*upřednostňovat zájmy právnické osoby před svými vlastními, před zájmy svých blízkých apod.*“⁴¹ Tento názor pak podporuje i rozhodnutí Nejvyššího soudu, které pod povinnost loajality zahrnuje též to, že člen představenstva je povinen dát přednost zájmům právnické osoby před jejími akcionáři.⁴² Dle názoru autorů stejného komentáře pod tuto povinnost loajality lze podřadit také povinnost mlčenlivosti, která se týká důvěrných informací, jež orgány při výkonu své funkce získají.⁴³ Pod povinnost loajality spadá logicky též zákaz konkurence, který platí pro všechny typy obchodních korporací.⁴⁴ Všechny výše zmíněné argumenty lze užít v kontextu povinnosti loajality zaměstnance.

Na ustanovení § 159 odst. 1 občanského zákoníku pak navazuje ustanovení § 212 odst. 1 občanského zákoníku, ve kterém můžeme identifikovat povinnosti loajality pro členy korporací jako specifické formy právnické osoby. Konkrétně je takový člen vůči korporaci zavázán chovat se čestně a zachovávat její vnitřní předpisy.⁴⁵ ⁴⁶ Obdobnou povinnost loajality lze identifikovat též u

³⁹ zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁰ BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 44.

⁴¹ LASÁK, Jan. In LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-654)*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C.H. Beck, 2015. s. 815.

⁴² rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 2009 sp. zn. 29. Cdo 3864/2008

⁴³ LASÁK: *Občanský zákoník...*, s. 815.

⁴⁴ ROZEHNAL, Aleš a kol. *Obchodní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. s. 331.

⁴⁵ zákon č. 89/2012, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁶ V případě ustanovení § 212 odst. 1 občanského zákoníku mluvíme o tzv. korporální loajalitě, která sama o sobě není nositelem tak širokého významu povinnosti vůči právnické osobě, jako loajalita dle ustanovení § 159 odst. 1 občanského zákoníku. Plyne to mimo jiné z rozdílných zájmů a společníků a společnosti, kdy společník např. akcionář porizuje svůj podíl na společnosti v podobě cenných papírů za účelem zisku z vyplacených dividend. Tento zájem akcionáře se však ve většině případů nebude shodovat se zájmem samotné akciové společnosti. Jednoznačně však nepůjde o porušení povinnosti loajality, pokud o zvýšení vyplacení dividend bude akcionář usilovat. (LASÁK: *Občanský zákoník...*, s. 1075.) Samotný význam ustanovení § 212 odst. 1 má pro tuto práci význam především proto, protože zakotvuje, ač ne explicitně, povinnost loajality, kterou dovozujeme pouze výkladem ustanovení v souvislosti s obecnými ustanoveními o právnických osobách. Tedy povinnost loajality zde není stejně jako v zákoníku práce zakotvena výslovně.

společenství vlastníků jednotek, kdy jsou členové statutárního orgánu povinni vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře, mimo jiné tedy i s patřičnou loajalitou.⁴⁷

Povinnost loajality upravená vůči právnickým osobám je do jisté míry podobného rázu jako loajalita zaměstnance vůči zaměstnavateli, neboť jde opět o užší vztah mezi subjekty, který v sobě obsahuje určitý stupeň důvěry a vyžaduje určitou míru oddanosti. Pro oba vztahy pak platí výše zmiňovaná povinnost upřednostnění zájmů zaměstnavatele nebo právnické osoby před svými vlastními zájmy. Odlišnost těchto dvou vztahů lze spatřovat pak v rozdílných zájmech na straně zaměstnance vůči zaměstnavateli a na straně člena voleného orgánu vůči právnické osobě. Člen voleného orgánu požívá v rámci právnické osoby diametrálně odlišného postavení a často bývá i společníkem této právnické osoby.

Na okraj uvádím, že postavení zaměstnance a člena voleného orgánu právnické osoby má za sebou překotný vývoj v judikatuře českých soudů. V rámci těchto rozhodnutí soudy poměřují určitý střet zájmů fyzické osoby vystupující jako statutární orgán, který se sebou jako s fyzickou osobou uzavřel pracovní smlouvu.⁴⁸

⁴⁷ HOLEJŠOVSKÝ, Josef. In SPÁČIL, Jiří a kol. *Občanský zákoník III. Věcná práva (§ 976–1474)*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2013, s. 792.

⁴⁸ JANOŠEK, Vladimír. *Rozdílnost zájmu zaměstnavatele a zaměstnance, který je současně členem statutárního orgánu obchodní korporace a jiné obdobné případy* [online]. epravo.cz, 4. října 2018 [cit. 25. ledna 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/rozdilnost-zajmu-zamestnavatele-a-zamestnance-ktery-je-soucasne-clenem-statutarniho-organu-obchodni-korporace-a-jine-obdobne-pripady-108180.html>>.

2 Povinnost loajality v zákoníku práce

Jak bylo již výše uvedeno povinnost loajality není v zákoníku práce nijak definována, ba dokonce zde není ani explicitně vyjádřena. I přesto mám za to, že je integrální součástí tohoto právního předpisu a pracovního práva obecně. Povinnost loajality musíme tedy celkem pracně nacházet v celém zákoníku práce, rozsetou v jednotlivých ustanoveních, a jak bylo naznačeno výše, neobejdeme se též bez obecných zásad a předpisů soukromého práva.

2.1 Povinnost loajality v širším slova smyslu

Při pohledu na úpravu povinnosti loajality zaměstnance v zákoníku práce nelze přehlédnout, že je v literatuře spojována s obecnými ustanoveními zákoníku práce, jako jsou ustanovení § 2 (závislá práce), § 1a odst. 1 písm. d) (zásada řádného výkonu práce zaměstnance s oprávněnými zájmy zaměstnavatele) zákoníku práce. Její další projevy však nacházíme i v dalších konkrétnějších ustanoveních, když dochází k perfekci této povinnosti v ustanoveních § 301 (povinnosti zaměstnanců), § 304 a dalších zákoníku práce. Tato ustanovení zahrnují povinnost loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli v širším slova smyslu, jak bude vysvětleno níže.

2.1.1 Povinnost loajality zaměstnance v kontextu závislé práce

Hlavním prvkem, ze kterého zaměstnancům vyplývá povinnost loajality, je samotný pracovněprávní vztah. Jak bylo již výše uvedeno určitá míry loajality se objevuje v každém závazkovém vztahu, kterým je i pracovní smlouva, popřípadě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tyto závazky jsou pak dle ustanovení § 3 zákoníku práce základními pracovněprávními vztahy.⁴⁹ Na obecnou soukromoprávní povinnost loajality tak, jak byla definována výše, pak navazuje povinnost *sui generis* uplatňující se v pracovněprávních vztazích, tedy povinnost loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli, kterou je třeba od té obecné odlišit. Samotné odlišení bude na první pohled snadné, povinnost loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli se uplatní pouze v pracovněprávních vztazích.

Pracovněprávní vztah je tedy třeba odlišit od ostatních závazkových vztahů založených smlouvou. Komentář z dílny C. H. Beck odlišuje pracovní vztahy od ostatních pomocí několika kritérií, a to konkrétně: závislosti práce; zvláštním osobním vztahem zaměstnance a zaměstnavatele; pracovní smlouva upravuje především poměr vzniklý na základě pracovní smlouvy do budoucna; zaměstnavatel až na výjimky určuje jednostranně pracovní podmínky zaměstnance; pracovní smlouva je uzavírána mezi do budoucna nerovnými subjekty, z čehož pak vyplývá z velké části

⁴⁹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

kogentní či relativně-kogentní úprava pracovněprávních vztahů.⁵⁰ Při samotném uzavírání pracovní smlouvy jsou si strany závazku v zásadě rovny.

Nosným odlišovacím znakem pracovního vztahuje od ostatních smluv je výše zmíněná závislost práce, jejíž znaky jsou definovány v ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce: „*Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“⁵¹ Druhý odstavec téhož ustanovení dále vymezuje podmínky výkonu závislé práce.⁵² Samotné pravidlo zavedené tímto ustanovením mířilo především na odlišení pracovního vztahu od ostatních smluvních vztahů tak, aby bylo jasně vymezeno, kdy jde o pracovněprávní vztah a kdy nikoliv. Praktickým důsledkem bylo jasné vymezení, kdy jde o švarcsystém, který byl v 90. letech hojně rozšířen.⁵³

Ze zákonné definice vyplývá, a potvrzuje to i soudní judikatura, že zaměstnanec se dostává do podřízeného postavení vůči zaměstnavateli.⁵⁴ Je tedy závislý na pokynech zaměstnavatele, co se týče vykonávané práce.⁵⁵ Zaměstnanec je povinen tyto pokyny plnit a zaměstnavatel se ocitá v dominantním postavení. Bělina v komentáři označuje takový vztah jako právní závislost.⁵⁶ Tím závislost zaměstnance na zaměstnavateli nekončí, neboť z povahy věci je zaměstnanec závislý na zaměstnavateli též ekonomicky. Zaměstnavatel mu vyplácí mzdu nebo plat, těmito prostředky si zaměstnanec zajišťuje základní životní potřeby, tak jak mu to garantuje čl. 26 odst. 3 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „LZPS“).⁵⁷

K ekonomické závislosti se přihlíží především v zahraniční úpravě (Německo, Skandinávie).⁵⁸ České soudy, konkrétně Nejvyšší správní soud a Ústavní soud, ve svých rozhodnutích braly v potaz i odměnu jakožto významnou skutečnost svědčící o závislé práci, která by však dle jejich názoru sama o sobě jako jediný argument neobstála.⁵⁹ K tomuto názoru došel soud i přes to, že samotná odměna je ze systematického hlediska uvedena až mezi podmínkami

⁵⁰ BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 31.

⁵¹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁵² Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

⁵³ BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 30.

⁵⁴ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. února 2016, sp. zn. 21 Cdo 4619/2014.

⁵⁵ ZOULÍK, František. Soukromoprávní ochrana slabší smluvní strany. *Právní rozhledy*, 2002, č. 3, s. 109.

⁵⁶ BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 31.

⁵⁷ usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

⁵⁸ BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 31.

⁵⁹ rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013 a náleze Ústavního soudu ze dne 31. 8. 2004, sp. zn. II. ÚS 69/03.

závislé práce. U odměny za práci bude například třeba přihlídnout k tomu, zda jde o pravidelně se opakující odměnu ve stejné výši nebo o jednorázovou platbu.

Dále se v pracovněprávním vztahu jedná o ryze osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem⁶⁰. Je vyloučeno, aby se zaměstnanec nechal zastoupit třetí osobou⁶¹, jak tomu může být například u smlouvy o dílo, kde často dochází k subdodávkám ze strany zhotovitele. Osobní určení není u závazkových vztahů zcela obvyklé, pokud nejde o závazky s plněním vázaným na osobní vlastnosti dlužníka ve smyslu § 1936 odst. 1 občanského zákoníku.⁶² Pro pracovněprávní vztah je však osobní plnění charakteristické a definuje nám tedy další jedinečný rys pracovněprávního vztahu, který se odráží i v zániku pracovního poměru smrtí ve smyslu ustanovení § 48 odst. 4 zákoníku práce.⁶³ Těžko si lze představit, že by právní nástupce zemřelého zaměstnance převzal pracovněprávní závazek. Zaměstnavatel předpokládá určité osobní a povahové vlastnosti u svého zaměstnance, a právě proto si toho kterého zaměstnance volí za svého. Volba probíhá nepochybně i s ohledem na to, že zaměstnavatel v charakterových vlastnostech zaměstnance spatřuje i schopnost dostát povinnosti loajality. V praxi se tento nárok může odrážet v požadavku tzv. *čistého trestního rejstříku*, vždy pak v souvislosti s požadavky na vykonávanou práci, plošný požadavek pak samozřejmě není možný.

Podrazil ve svém článku též upozorňuje na první pohled přehlédnutelnou skutečnost soustavnosti pracovněprávního vztahu.⁶⁴ Ke stejnému závěru lze dojít poněkud obšírněji též z komentáře Bezoušky: „*Pracovní poměr je typem závazku s opakujícím se plněním, je charakterizován průběžností vzájemného plnění.*“⁶⁵ Pracovní vztah není jednorázovým závazkem, jako například kupní smlouva uzavřená při koupi mobilního telefonu. Díky této skutečnosti dává vzniknout unikátnímu vztahu zaměstnance a zaměstnavatele, neboť u pracovní smlouvy může jít *de facto* o závazek do konce života, minimálně toho ekonomického. Dlouhodobostí či soustavností pracovněprávního vztahu se zabýval též Nejvyšší správní soud a přiznal tomuto pojmu funkci znaku závislé práce.⁶⁶

Jedním z dalších znaků je též tzv. organizační test, tedy zda se „*zaměstnanec stal součástí organizace práce u daného subjektu*“.⁶⁷ Uvedené hledisko se zabývá tím, zda je zaměstnanec prvkem,

⁶⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017. s. 146.

⁶¹ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. února 2016, sp. zn. 21 Cdo 4619/2014.

⁶² zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

⁶³ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁴ PODRAZIL: *Povinnost loajality zaměstnance*...s. 273 - 278.

⁶⁵ BEZOUŠKA, Petr. In HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník IV. Závazkové právo. Zvláštní část (§2055-3014)*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014, s. 740.

⁶⁶ STÁDNÍK, Jaroslav a KIELER, Petr. Nejvyšší správní soud – nelegální práce a koncentrace řízení. *Práce a mzda*, 2012, č. 7. s. 43 - 44.

⁶⁷ BĚLINA: *Zákoník práce*..., s. 31.

který zapadá do zaměstnavatelovy organizační struktury, např. vedoucí právního oddělení.⁶⁸ Jestliže bude zaměstnavatel tvrdit, že jeho stavbyvedoucí není jeho zaměstnancem, ale zároveň bude vedoucím pro 20 zaměstnavatelových dělníků, vzbudí to jistě pochybnosti o tom, zda se nejedná o tzv. švarcsystém.

Všechny výše uvedené prvky závislé práce jsou ve svém souhrnu neodmyslitelně spjaty s loajalitou zaměstnance, kterou je zaměstnanec povinen zachovávat vůči svému zaměstnavateli. Dalo by se shrnout, že i samotná loajalita zaměstnance vůči zaměstnavateli je odlišujícím znakem od ostatních smluvních typů, za které by mohl být pracovněprávní vztah zaměňován (typicky smlouva o dílo). Povinnost loajality je totiž v pracovněprávním vztahu intenzivnější právě v důsledku souhrnu jednotlivých prvků závislé práce.

Eufemistickým pohledem by se dal v loajalitě zaměstnance spatřovat vztah vděčnosti zaměstnance za možnost pracovat za spravedlivou odměnu, ač se to v době vrcholící konjunktury a rekordně nízké nezaměstnanosti (průměrná nezaměstnanost za rok 2018 okolo 2,3%)⁶⁹ nemusí zdát jako ten nejlepší způsob vyjádření. Oproti tomu v době krize na tento vztah může být pohlíženo i z tohoto úhlu pohledu.

Ostatně někteří autoři naopak vyjádření loajality vnímají i jako podlézavost⁷⁰ na což upozorňuje Pichrt ve svém příspěvku, nicméně se s takovým označením neztotožňuje.⁷¹ S pojmem podlézavosti jako ekvivalentu pro loajalitu se nemohu taktéž ztotožnit. Samotný pojem je třeba vykládat v kontextu práva, speciálně pak v kontextu pracovního práva a judikatury, ve které není tento pojem spojován s žádnou formou podlézavosti.⁷² Domnívám se pak, že určitá vděčnost zaměstnance vůči zaměstnavateli je na místě, a to platí samozřejmě i opačně. Ostatně taková vděčnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci se projevuje ve vyplacené mzdě, především v její výši.

2.1.2 Zásada řádného výkonu práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele

Tak, jako jsou nosným pilířem soukromého práva obecné zásady platné pro celé toto odvětví, včetně pracovního práva, musíme k těmto obecným zásadám u pracovního práva přičíst též jeho odvětvové zásady. Odvětvové zásady pracovního práva z něho dělají to, čím pracovní právo je a čím se liší od práva občanského, potažmo práva soukromého v jeho obecné rovině. Odvětvové

⁶⁸ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. dubna 2016, sp. zn. 23 Cdo 144/2014.

⁶⁹ Český statistický úřad. *Zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. czso.cz, [cit. 29. ledna 2019]. Dostupné na <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace>

⁷⁰ KOTTNAUER, Antonín. In KOTTNAUER, Antonín 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.

⁷¹ PICHRT, Jan. *Několik poznámek k whistleblowingu, loajalitě zaměstnance a k legislativním návrhům*. In Pichrt, Jan (ed.) *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 14.

⁷² Tamtéž.

zásady pracovního práva jsou zakotveny v ustanovení § 1a zákoníku práce.⁷³ Aniž bych snižoval význam ostatních zásad, které jsou uvedeny v tomto ustanovení, zaměřím se pouze na zásadu významnou pro tuto diplomovou práci, a to zásadu uvedenou v ustanovení § 1a odst. 1 písm. d) zákoníku práce.⁷⁴ Tato zásada tak, jak je uvedena pod písm. d) („řádny výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele“⁷⁵) úzce souvisí s povinností loajality zaměstnanců. Dalo by se říct, že je základním kamenem povinnosti loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli, ač nejde o její explicitní vyjádření.

Je nasnadě, že výše zmíněnou zásadu nelze vykládat izolovaně od zásad ostatních. Ostatní zásady obsažené v předmětném ustanovení směřují především k ochraně zaměstnance jakožto slabší strany (ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé pracovní podmínky, spravedlivé odměňování, zákaz diskriminace a rovné odměňování)⁷⁶. Pro zachování vyváženosti v pracovněprávní vztahu je zde tedy definovaná určitá míra loajality⁷⁷, kterou je zaměstnanec povinen vůči zaměstnavateli zachovávat, a která je obsažena právě v ustanovení § 1a odst. 1 písm. d) zákoníku práce.⁷⁸ Zaměstnanec je povinen vykonávat práci nejenom řádně, ale i v zájmu zaměstnavatele, takové vyjádření se dá považovat jako o stupeň vyšší nárok na zaměstnance, než je pouze řádný výkon práce.⁷⁹ Hürka dokonce považuje tuto zásadu za povinnost zaměstnance zaměstnavateli svým jednáním prospívat.⁸⁰ To na zaměstnance klade jistě větší odpovědnost, než že se řádně dostaví do práce a odpracuje si to, co musí. Zaměstnanec v souladu s touto zásadou má povinnost hlásit svému zaměstnavateli například problémy či postřehy, které bezprostředně nesouvisí s jeho prací, ale týkají se zaměstnavatele jako celku.⁸¹

Za zájmy zaměstnavatele se dá považovat: úspěšná realizace jeho činnosti, dodržování právních předpisů, reprezentace společnosti navenek, ochrana zdraví a majetku zaměstnavatele.⁸² V samotné koncepci ustanovení je patrná snaha vyhnout se právě slovnímu obratu „určité míry

⁷³ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁴ Tamtéž.

⁷⁵ Tamtéž.

⁷⁶ Tamtéž.

⁷⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 7..

⁷⁸ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁹ VYSOKAJOVÁ: *Zákoník práce: komentář...*, s. 7.

⁸⁰ HÜRKA: *Pracovní právo...* s. 37.

⁸¹ Příkladem z běžného pracovního života by bylo, když by automechanik v pneuservisu zaznamenal náhlý úbytek zákazníků z toho důvodu, že byl v blízkém okolí otevřený další pneuservis, který nabízí podstatně nižší ceny, což se dozvěděl například od zákazníka, který ho na to upozornil. Zaměstnavatel pak může na konkurenci reagovat úpravou cen nebo poskytovaných služeb. V takovém jednání lze spatřovat to, že zaměstnanec zaměstnavateli prospívá, neboť je vázán loajalitou ke svému zaměstnavateli.

⁸² VYSOKAJOVÁ: *Zákoník práce: komentář...*, s. 7.

loajality vůči zaměstnavateli“; o kterém se roky diskutovalo, ale samotná formulace nebyla prosazena.⁸³ Jak již bylo zmíněno výše, někteří autoři s užitím pojmu loajalita nesouhlasí kvůli jeho údajně pejorativnímu významu, který by byl pro pracovní právo nevhodný.⁸⁴ S takovým názorem nelze opět než nesouhlasit (viz výše). Samotné explicitní nevyjádření povinnosti loajality jakožto základní pracovněprávní zásady není samo tak důležité, neboť v kontextu tohoto ustanovení se jedná pouze o demonstrativní výčet zásad, jak plyne z užitého termínu „zejména“.⁸⁵ Další zásady pracovního práva pak můžeme vyabstrahovat z konkrétních ustanovení zákoníku práce, stejně tak zde budou zastoupeny zásady prostupující celý právní řád (např. zákaz retroaktivity).⁸⁶

Pokud pohlédneme na pracovní vztah jako na vztah založený závazkem, tedy pracovní smlouvou, musíme nutně dojít k závěru, že zaměstnavatel se v určité chvíli ocitá v postavení dlužníka, jindy zase v postavení věřitele. Stejně tak zaměstnanec se ocitá v obojím postavení.⁸⁷ Mezi těmito zásadami je uvedený vztah vyjádřen protilehlostí zásady řádného výkonu práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele oproti zásadě spravedlivé odměny za práci zaměstnance. Jedná se tedy o pohled z různých stran na tentýž závazek.⁸⁸ Opět tak docházíme ke snaze vyvážit vztah zaměstnance a zaměstnavatele. Je otázkou, zda takto definovaná zásada je tomu dobrým prostředkem.

Dalo by se shrnout, že zásada řádného výkonu práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele je projevem povinnosti loajality. Jak bylo výše uvedeno, existovala snaha o výslovné zakotvení povinnosti loajality do zákoníku práce.⁸⁹ I přesto, že k takovému explicitnímu zakotvení nedošlo, shodují se autoři (Hůrka⁹⁰, Vysokajová⁹¹, Bělina⁹², Pichrt⁹³ a Podrazil⁹⁴) odborných publikací v názoru, že taková povinnost existuje a je zakotvena právě ve výše uvedené zásadě. Tuto povinnost pak rozpoznávají i soudy ve své judikatorní praxi.⁹⁵ Ve své podstatě považují povinnost loajality zaměstnance za obecnější zásadu, která pokrývá zákonem užitou definici výkonu práce

⁸³ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*, 2011, č. 17, s. 608 – 609.

⁸⁴ KOTTNAUER: *Zákoník práce...*, s. 48.

⁸⁵ Tamtéž s. 46.

⁸⁶ PICHRT, Jan. In PICHRT, Jan a kol. *Praktický komentář: Zákoník práce, Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolter Kluwer, 2017, s. 9.

⁸⁷ Jedná se o synallagmatický závazek (GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 379.).

⁸⁸ BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 24.

⁸⁹ BEZOUŠKA: *Vyhlídky do budoucnosti...*, s. 128-129.

⁹⁰ HŮRKA: *Pracovní právo...* s. 37.

⁹¹ VYSOKAJOVÁ: *Zákoník práce: komentář...*, s. 7.

⁹² BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 24.

⁹³ PICHRT, Jan: *Několik poznámek k whistleblowingu...*, s. 14.

⁹⁴ PODRAZIL: *Povinnost loajality zaměstnance...*, s. 273 - 278.

⁹⁵ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. prosince 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005

v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Co se týče její obecnosti, lze ji ilustrovat na tom, že povinnost loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli v sobě zahrnuje jak řádný výkon práce, tak povinnost, aby zaměstnanec jednal v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Nebál bych se jí proto přiznat místo jako samostatné odvětvové zásadě, jejímž projevem je i ustanoven § 1a odst. 1 písm. d) zákoníku práce⁹⁶, a to i s přihlédnutím ke skutečností, že se nejedná o taxativní výčet zásad⁹⁷.

Pokud by tato zásada byla definována jako zásada povinnosti loajality zaměstnance, mohlo by se objevit určité riziko, že by zaměstnavatele požadoval po zaměstnanci, aby jednal v zájmu zaměstnavatele, na který však zaměstnavatel nemá právo, je neoprávněný. Dle mého názoru však nalézání oprávněnosti zájmů zaměstnavatele lze ponechat na výkladu soudů v rámci pojmu povinnosti loajality, kterýžto vyvěrá z principu poctivosti⁹⁸, čímž je eliminována možnost bezbřehé loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli. V této souvislosti by pak soudy dospěly jistě ke spravedlivému a odůvodněnému závěru, že jde právě jen o zájmy oprávněné, v jejichž souladu musí zaměstnanec jednat. Lichá by byla obava, že by byl zaměstnanec nucen plnit úkoly zadané zaměstnavatelem, které by byly ze strany zaměstnavatele protiprávní. Například by šlo o zadání pracovních úkolů, které by byly v rozporu s veřejným právem (např. trestním zákoníkem). I k takovému střetu jednotlivých zájmů již existuje judikatura Ústavního soudu.⁹⁹ V takto definované zásadě se ukazuje snaha o techničnost a perfekci všech právních norem v českém právním řádu, které však vinnou toho ztrácí na obecnosti. U zásad je takový přístup dvojnásob škodlivý.

2.1.3 Význam povinnosti loajality jako zásady pracovního práva

Ať už uznáme povinnost loajality jako samotnou zásadu pracovního práva a podřídíme ji výše zmíněnou povinnost řádného výkonu práce zaměstnance v souladu se zájmy zaměstnavatele, nebo na povinnost loajality budeme pohlížet z opačné strany, jako na implicitně vyjádřenou zásadu, která naopak vyplývá z explicitně vyjádřené zásady řádného výkonu práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele dojdeme k závěru, že tato povinnost zůstává tak jako tak součástí základních odvětvových zásad pracovního práva. Dle mého názoru se pak jedná o „pravý“ právní princip¹⁰⁰, nikoliv pouze o právní princip zdánlivý, když v sobě obsahuje určitou hodnotu,

⁹⁶ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁷ PICHRT: *Praktický komentář...*, s. 9.

⁹⁸ MELZER, TĚGL: *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I...*, s. 110.

⁹⁹ náleží Ústavního soudu ze dne 13. prosince 2012, sp. zn. III ÚS 298/12

¹⁰⁰ Užití pojmů zásada a princip jako synonym je na místě, neboť jejich význam není odlišný v jazykovém užití. (MELZER, TĚGL: *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I...*, s. 80.).

kteřá se neprojevuje v právním řádu neutrálně¹⁰¹. Uvedená skutečnost má pak naprosto zásadní význam pro pracovní právo jako celek. Tato zásada bude totiž sloužit nejenom k výkladu právních norem obsažených v zákoníku práce, ale též k zaplňování mezer v právu.¹⁰² Takový účinek právním zásadám přiznal též Ústavní soud.¹⁰³ Významné bude užití takové zásady i při legislativním procesu jakožto vodítka při tvorbě práva.¹⁰⁴ Vyjádřením povinnosti loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli je tedy zaměstnavateli garantovaná míra ochrany, která se prolíná celým zákoníkem práce a prozařuje do konkrétní normativní úpravy¹⁰⁵.

To, že se jedná o odvětvovou zásadu, má význam i co do výše uvedeného teoreticko-systematického členění. Povinnost loajality jako zásada pokrývá veškerá ustanovení zákoníku práce, tedy mluvíme o ní jako o povinnosti loajality v širším slova smyslu. Zbývá nám však ještě povinnost loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli v užším slova smyslu, která bude rozebrána níže a která je taktéž kryta touto zásadou, nicméně je specifická v některých svých ohledech.

2.1.4 Projevy povinnosti loajality v části třinácté, Hlavě II zákoníku práce

Stěžejní částí zákoníku práce, ve které je vyjádřena povinnost loajality pravděpodobně nejviditelněji, je část třináctá, Hlava II, která upravuje základní povinnosti zaměstnanců. Úprava obsažená v ustanoveních § 301 a následující zákoníku práce je logickým navázáním a konkretizací výše rozebrané zásady řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (či zásady povinnosti loajality zaměstnance)¹⁰⁶. Odvětvové zásady však nejsou jedinou úpravou, na kterou toto ustanovení navazuje. Povinnost loajality lze identifikovat též v ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, které opakuje a do jisté míry blíže specifikuje povinnosti zaměstnance. Samotná úprava pak uvádí, že zaměstnanec má povinnost „[...] *dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.*“¹⁰⁷. Na okraj bych uvedl, že v samotném ustanovení § 38 zákoníku práce zákonodárce ukládá povinnost zaměstnance dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru, až ode dne vzniku pracovního poměru. Touto povinností je přitom bezesporu i povinnost loajality.¹⁰⁸ Pracovní poměr pak vzniká dle ustanovení § 36 zákoníku práce

¹⁰¹ MELZER, Filip. *Metodologie nalézáni práva: úvod do právní argumentace*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2011. s. 55.

¹⁰² SEDLÁČEK, Jaromír. In ROUČEK František a kol. *Komentáře velkých zákonů Československých - Komentář ke československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi – Svazek 1*. Praha: Právnícké knihkupectví a nakladatelství V. Linhart, 1935. Reprint původního vydání. Praha: Nakladatelství CODEX Bohemia s.r.o., 1998, s. 145.

¹⁰³ náleží Ústavního soudu ze dne 17. prosince 1997, sp. zn. Pl. ÚS 33/97

¹⁰⁴ MELZER: *Metodologie...*, s. 56.

¹⁰⁵ JANOŠEK, Michal. In PETROV, Jan a kol. *Občanský zákoník, komentář*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 19.

¹⁰⁶ BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 24.

¹⁰⁷ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁸ Tamtéž.

dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo dnem jmenování vedoucího zaměstnance¹⁰⁹. V kontextu povinnosti loajality však musíme tuto povinnost, která vyplývá právě z pracovního poměru zařadit ještě před den vzniku pracovního poměru, a to s ohledem na ustanovení občanského zákoníku týkající se předsmluvní odpovědnosti, tak jak bylo výše rozebráno v kapitole o „*loajalitě v soukromoprávních vztazích*“. Domnívám se, že smyslem a účelem ustanovení nebylo prolomení zásady poctivosti v předsmluvním stádiu uzavírané pracovní smlouvy. Toto téma by pravděpodobně stačilo na samostatný článek, kde by bylo třeba rozebrat jednotlivé protichůdné zájmy.

Nejčastěji je s povinností loajality spojováno ustanovení § 301 písm. d) poslední věta zákoníku práce, „[...] *nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.*“¹¹⁰, a to právě ve spojitosti s výše zmíněným ustanovením § 1a odst. 1 písm. d) zákoníku práce.¹¹¹ Jinak tomu není ani v judikatuře soudů,¹¹² která je v tomto ohledu ustálená. Domnívám se však, že povinnost loajality neplyne z ustanovení § 301 písm. d) poslední věta zákoníku práce, naopak jedná se o perfekci zásady vyjádřené v ustanovení § 1a odst. 1 písm. d) zákoníku práce, která je rozebrána výše. Význam povinnosti loajality ve zmíněném ustanovení má jistou specifickou roli a význam znatelně odlišný od povinnosti loajality v širším slova smyslu jako odvětvové zásady. Povinností loajality jako odvětvové zásady je dle mého názoru kryto celé ustanovení § 301 zákoníku práce. Stejně tak jsou touto zásadou loajality kryty i ostatní ustanovení ukládající povinnosti zaměstnancům.

První povinnost „*pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci*“ obsažená v ustanovení § 301 písm. a) zákoníku práce¹¹³, není ničím jiným, než do podrobností rozvedenou zásadou obsaženou v ustanovení § 1a odst. 1 písm. d) zákoníku práce. Jedná se o samou podstatu závazkového vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy se zaměstnanec zavázal plnit dluh (v podobě výkonu závislé práce), realizace takového závazku je pak nutně daným důsledkem, který je definován smluvním vztahem, jenž je ovládán povinností loajality. Omezení výkonu závislé práce ve smyslu tohoto ustanovení spočívá v tom, že zaměstnanec je povinen plnit takové pokyny, které jsou v souladu s právními předpisy.¹¹⁴ V takovém omezení můžeme spatřovat jistou korekci bezbřehé povinnosti loajality, která by se přičila například právním předpisům. V tom je rozdíl mezi povinností loajality, která má určité zásadové mantinely, a tím, za co ji někteří mylně zaměňují - za

¹⁰⁹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁰ Tamtéž.

¹¹¹ BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 1169.

¹¹² rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. prosince 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005

¹¹³ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁴ BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 1167.

podlézavost (viz výše)¹¹⁵. Tyto mantinely povinnosti loajality jsou dány samozřejmě dalšími zásadami, se kterými se střetávají, ze kterých vyplývá toto již konkrétní omezení, a které jsou platné i v pracovním právu, jako jsou dobré mravy či veřejný pořádek.¹¹⁶ Takové mantinely povinnosti loajality stanovil též Ústavní soud, když došel k závěru, že není možné, aby pracovněprávní poměr zasahovat do veřejnoprávních vztahů, když by tím narušoval společností chráněný zájem na zachování těchto vztahů.¹¹⁷

Dalším takovým ustanovením, které vychází z povinnosti loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli je ustanovení § 301 písm. b) zákoníku práce „*využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly.*“¹¹⁸ Jde opět o projev povinnosti loajality plynoucí z pracovněprávního vztahu, kde se pouze opakuje to, k čemu se již zaměstnanec zavázal v rámci pracovní smlouvy, ať už v abstraktnější či konkrétnější podobě. Specifikace povinností je vždy k dobru, pokud jde o zachování právní jistoty. Komentář z dílny C. H. Beck opět upozorňuje na určité omezení, které opět svazuje možnou bezbřehou loajalitu do určitých rozumných mezí, konkrétně se jedná o právo zaměstnanců na stávku.¹¹⁹ Povinnost loajality zde soupeří o své místo na slunci s ústavně zaručeným právem na stávku ve smyslu článku 27 odst. 4 LZPS¹²⁰ a není náhoda, že i při výkonu tohoto práva musí být šetřeny zájmy zaměstnavatele.¹²¹ Povinnost loajality se tak do určité míry uplatní i při stávce, respektive není stávkou eliminována na úplnou nulu. Obdobně dochází k omezení některých zaměstnancových povinností, přičemž zůstává zachována zaměstnancova povinnost loajality, v případě překážek v práci. Ilustrativním příkladem je povinnost dočasně práce neschopného zaměstnance ve smyslu ustanovení § 191 zákoníku práce¹²² dodržovat režim dočasně práce neschopného ve smyslu ustanovení § 56 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.¹²³ Zaměstnanec je zde sice zproštěn povinností výkonu práce, nicméně je zároveň zavázán dodržovat jinou povinnost (režim dočasně práce neschopného), která ospravedlňuje poskytnutou pracovní úlevu.

V ustanovení § 301 písm. c) zákoníku práce, zakotvujícím povinnost, „*dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud*

¹¹⁵ KOTTNAUER: *Zákoník práce...*, s. 48.

¹¹⁶ srov. MELZER, TĚGL: *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I...*, s. 58-59.

¹¹⁷ náleží Ústavního soudu ze dne 13. prosince 2012, sp. zn. III ÚS 298/12

¹¹⁸ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁹ BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 1168.

¹²⁰ usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

¹²¹ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2002, sp. zn. Cdo 2489/2000

¹²² zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹²³ zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

s nimi byli řádně seznámeni“¹²⁴, není povinnost loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli na první pohled zřetelná. Ne vždy půjde při dodržování předpisů o vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale půjde často o vztah mezi zaměstnancem a veřejnou mocí. Zaměstnanec na pozici řidiče bude muset dodržovat pravidla silničního provozu primárně proto, že mu to přikazuje zákon, sekundárně z důvodu toho, že kdyby porušoval zákonem stanovená pravidla může přijít o řidičské oprávnění, nebude tak schopen vykonávat práci z důvodu ztráty předpokladů pro výkon práce. Důsledkem takového jednání bude pravděpodobně výpověď z pracovního poměru dle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce.¹²⁵ S takovými předpisy nemusí být zaměstnanec v zásadě seznámen, neboť je musí znát dle klasické zásady *ignorantia iuris non excusat*. Mají zde své místo i předpisy, které nebudou právními předpisy ve smyslu zákona, ale půjde o různé technické normy či předpisy k ochraně bezpečnosti a ochraně zdraví. S takovými musí být zaměstnanec seznámen zaměstnavatelem.¹²⁶ Přitom u samotného seznámení může jít o ryze neformální pokyn, jak plyne z judikatury Nejvyššího soudu.¹²⁷

Povinnost řádně hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnanci a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou a zneužitím, obsažená v ustanovení § 301 písm. d) věta první a druhá zákoníku práce¹²⁸ není pravděpodobně žádným překvapením. Takovou povinnost bude mít každý i v obecné rovině, pokud mu bude svěřen majetek, a to nejen ze strany zaměstnavatele.

Pokud budeme hledat paralelu v obecné rovině v intencích občanského zákoníku mezi smluvními stranami může být uzavřena například smlouva o úschově. Mezi stranami není vztah založený na základě pracovního poměru, ale pouze na základě závazku plynoucího ze smlouvy o úschově, ve kterém můžeme hledat paralelu ke svěřeným věcem zaměstnanci. Z ustanovení § 2408 občanského zákoníku pak můžeme dovodit též subsidiární užití úpravy smlouvy o úschově i na případy kdy má někdo opatrovat věc pro jiného.¹²⁹ K užití těchto ustanovení bych se přiklonil pouze ve velice krajních případech, neboť zaměstnanec by například v případě užití převzaté věci pro sebe porušil povinnost loajality vůči zaměstnavateli. Stejně tak míra péče o svěřený majetek

¹²⁴ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹²⁵ Tamtéž.

¹²⁶ BĚLINA, Miroslav. In PICHRT, Jan a kol. *Praktický komentář: Zákoník práce, Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolter Kluwer, 2017, s. 882.

¹²⁷ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. dubna 2012 sp. zn. 21 Cdo 2141/2011

¹²⁸ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹²⁹ zákon č. 89/2012, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

bude u zaměstnance vyšší.¹³⁰ Samotný zákoník práce má pak většinou svou vlastní úpravu například v ustanovení § 252 a § 255 zákoníku práce.¹³¹

Stejně tomu bude i v případě prevenční povinnosti plynoucí z ustanovení § 2901 občanského zákoníku, kdy je každý povinen zakročit, když může podle svých možností a schopností odvrátit újmu, o níž ví nebo musí vědět, že její závažnost zjevně převyšuje vynaložené prostředky k odvracení.¹³² Příkladem může být záchrana susedova notebooku, který zůstal ležet na zahradním stolku při začínajícím dešti, pokud k takovému notebooku má volný přístup.¹³³ Bezouška vyvozuje nutnost takového zákroku ze solidarity a loajality, která je v lidské společnosti nezbytná.¹³⁴ Odlišnost oproti zakročovací povinnosti dle zákoníku práce je v tom, v jakých případech nemusí zaměstnanec zakročit. Dle ustanovení § 249 zákoníku práce¹³⁵ se nejedná o poměr toho, co je k záchraně třeba vynaložit v poměru k odvracené újmě, jak je tomu v občanském zákoníku. V zákoníku práce jsou stanovena striktnější pravidla těchto okolností, jako překážka v podobě důležité okolnosti či případy kdy by takovým jednáním došlo k ohrožení sebe a dalších osob.¹³⁶ Jak bylo již výše zmíněno jde mi pouze o porovnání obecné úpravy v občanském zákoníku, která je do jisté míry předobrazem pro pracovní právo, neboť se jedná o soukromoprávní závazkový vztah, byť velice specifický. Samotná aplikovatelnost pak nebude široká, neboť zákoník práce má komplexní úpravu pro většinu zmíněných případů.

Pro oba výše uvedené případy platí, že jsou pro zaměstnance jakýmsi minimem, které musí zachovávat i mimo pracovněprávní vztah, a mohou být odlišením pro vztahy právě pracovněprávní, kde jsou na zaměstnance v této oblasti kladeny vyšší nároky. Tyto vyšší nároky jsou na zaměstnance kladeny, jelikož je se zaměstnavatelem v užším vztahu založeném pracovní smlouvou. Proto jsou oba tyto instituty zakotveny v určité modifikaci v zákoníku práce, a to

¹³⁰ Pokud se budeme bavit o prostředcích svěřených zaměstnanci, který je má nějakým způsobem spravovat vytane nám na mysl možné subsidiární užití občanského zákoníku a jeho institutu správy cizího majetku ve smyslu ustanovení § 1400 občanského zákoníku. Zaměstnanci je svěřen majetek v podobě pracovních prostředků (může se jednat o zboží v obchodě, které tento zaměstnanec má povinnost prodávat a zároveň doplňovat jeho dalším nákupem od dodavatele). Tento majetek je svěřen zaměstnanci ve prospěch jiného, svého zaměstnavatele. Úprava očividně nemíří primárně na vztahy zaměstnance a zaměstnavatele. Bylo by však zajímavé zvážit její subsidiární či analogické užití v případě některé mezery v zákoně. V jejím širokém subsidiárním užití se příklání například Svejkovský (SVEJKOVSKÝ, Jaroslav In SVEJKOVSKÝ, Jaroslav a kol. *Správa cizího majetku v novém občanském zákoníku: komentář*, § 1400-1474. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 29.). Oproti Svejkovskému se pak vyhrazuje Lokajíček, který naopak dovozuje, že by se tento institut měl užívat daleko úžeji, a to pouze v případech, kdy má správce možnost vlastního uvážení správy (LOKAJÍČEK, Jan In PETROV, Jan a kol. *Občanský zákoník, komentář*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 1383.).

¹³¹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹³² zákon č. 89/2012, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

¹³³ BEZOUŠKA, Petr. In HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník IV. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014)*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014, s. 1516.

¹³⁴ Tamtéž.

¹³⁵ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹³⁶ Tamtéž.

v ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce, a dále pak jako speciální prevenční povinnost v ustanovení § 249 zákoníku práce. Podle této prevenční povinnosti je zaměstnanec povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví či majetku, a při hrozící škodě je zaměstnanec povinen upozornit zaměstnavatele na takové nebezpečí nadřizového, zaměstnanec je za určitých podmínek povinen vůči takovému nebezpečí zakročit.¹³⁷

Tato povinnost zaměstnance opět provází v celém jeho pracovním poměru nikoliv pouze v pracovní době, a to, aniž by ještě hrozila škoda. Zaměstnanec se má především situacím, kdy škoda hrozí, vyhnout.¹³⁸ U oznamovací povinnosti zaměstnance pak nezáleží na tom, komu újma hrozí, jestli zaměstnanci samotnému nebo jeho kolegovi.¹³⁹ V případě nastalé škody to bude škoda, která téměř vždy postihne zaměstnavatele, ať už prostřednictvím zaměstnance nebo přímo.¹⁴⁰ Jedná se opět o projev loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli. Ostatně na tuto skutečnost, že prevenční povinnost vyplývá z loajality, bylo upozorněno výše v obecné rovině.¹⁴¹

Prevenční povinnost je tedy dalším nástrojem, který říká, jak se má zaměstnanec chovat, aby zachoval svou loajality vůči zaměstnavateli. Za nesplnění prevenční povinnosti hrozí pak zaměstnanci sankce v podobě odpovědnosti zvláštního druhu ve smyslu ustanovení § 251 zákoníku práce, odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody.¹⁴²

Podle výše uvedeného je tedy zaměstnanec povinen k řádnému hospodaření s prostředky, které mu budou svěřeny zaměstnavatelem, dále pak je zaměstnanec povinen střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením či zneužitím.¹⁴³ Tyto povinnosti je zaměstnanec povinen plnit po celou dobu pracovního vztahu, povinnost tedy není ohraničena pracovní dobou, ale pracovním vztahem, a to i v době dovolené, popřípadě v době výskytu překážky v práci.¹⁴⁴

Všechny shora uvedené povinnosti vyplývající z ustanovení § 301 zákoníku práce jsou normami, jejichž porušení může ve svém konečném důsledku vést k rozvázání pracovního poměru výpovědí pro porušení povinností vyplývajících z právního předpisu.¹⁴⁵ Stejně tak může dojít při

¹³⁷ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹³⁸ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce, komentář*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 1020.

¹³⁹ Tamtéž.

¹⁴⁰ Pokud si zaměstnanec při odchodu z práce všimne, že ze služebního vozu, který však sám neužívá (jedná se například o vůz kolegy) uniká neznámá kapalina, je povinen tuto skutečnost oznámit nadřizovému zaměstnanci nebo zaměstnavateli. Není však podstatné, že tento zaměstnanec není automechanik, ale například pracuje na pozici personalisty.

¹⁴¹ BEZOUŠKA, Petr. In HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník IV. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014)*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014, s. 1516.

¹⁴² zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴³ Tamtéž.

¹⁴⁴ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. prosince 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005

¹⁴⁵ VYSOKAJOVÁ: *Zákoník práce: komentář...*, s. 618.

jejich porušení k okamžitému zrušení pracovního poměru¹⁴⁶, a to za podmínek stanovených v ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Co se týče výše nastavené systematiky dělení povinnosti loajality zaměstnance v širším slova smyslu, patří mezi výše uvedená pravidla též pravidlo uvedené v ustanovení § 301 písm. d) poslední věta zákoníku práce („*nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnance*“),¹⁴⁷ neboť je kryto též povinností loajality zaměstnance v širším slova smyslu, tedy zásadou vlastní pro zákoník práce.¹⁴⁸ Zároveň však z tohoto ustanovení plyne specifická povinnost loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli v užším slova smyslu, která je rozebrána v následující kapitole.

Zcela záměrně pak opomím ustanovení § 302 a § 303 zákoníku práce jako specifická ustanovení pro neřadové zaměstnance, v prvním případě jde o zaměstnance ve vedoucích pozicích a v druhém případě se pak jedná o zaměstnance zvláštních kategorií, převážně jde o zaměstnance státu.

Na ustanovení § 301 písm. d) věty první a druhé zákoníku práce bezprostředně navazuje ustanovení § 316 zákoníku práce, ve kterém je stanovena povinnost, dle které zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele pro svou osobní potřebu.¹⁴⁹ Taková povinnost vychází z určitého obecného základu povinnosti nezasahovat do vlastnictví ostatních lidí, která je zakotvena v ustanovení § 1112 občanského zákoníku.¹⁵⁰ Pro případ pracovního práva je modifikována, neboť zaměstnanec po většinu pracovní doby nakládá s majetkem, který je ve vlastnictví zaměstnavatele. Zákoník práce vlastnické právo reflektuje v tom, že je výlučným právem zaměstnavatele rozhodnout o využití pracovních prostředků.¹⁵¹ V rámci povinnosti loajality, kterou je pracovní vztah ovládnut, je vyloučeno, aby zaměstnanec nakládal s výrobními a pracovními prostředky pro osobní účely. V tomto kontextu se jedná o další projev povinnosti loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli. Nastalá kontrola, zda se zaměstnanec chová v souladu s touto povinností má však svoje limity. Například jde o možnost kontroly zaměstnance, jakým způsobem využívá pracovní a výrobní prostředky, a to vždy s přihlédnutím k ochraně jeho soukromí.¹⁵²

¹⁴⁶ srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. srpna 2017, sp. zn. 21 Cdo 1096/2017

¹⁴⁷ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴⁸ Obdobně jako je loajalita uvedena v občanském zákoníku kryta principem poctivosti, je v tomto případě loajalita zaměstnance v užším slova smyslu kryta loajalitou zaměstnance v širším slova smyslu jakožto obecnou zásadou.

¹⁴⁹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵⁰ zákon č. 89/2012, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵¹ MORÁVEK, Jakub. In PICHRT, Jan a kol. *Praktický komentář: Zákoník práce, Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolter Kluwer, 2017, s. 944.

¹⁵² ŠTEFKO, Martin In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce, komentář*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 1241.

V kontextu různých omezení povinnosti loajality je do určité míry zvláštností ustanovení § 304 zákoníku práce: „Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něbož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.“¹⁵³ Jde o zákonné omezení ústavního práva na podnikání a svobodnou volbu povolání ve smyslu článku 26 LZPS.¹⁵⁴ Uvedené pravidlo neomezuje povinnost loajality zaměstnance tak, jak tomu je u předchozích ustanovení, naopak tuto povinnost posiluje a rozšiřuje na úkor výše zmíněného práva zaměstnance na svobodnou volbu povolání.¹⁵⁵ Výkon další výdělečné činnosti by neměl narušit vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem tím, že by zaměstnanec v rámci svého dalšího zaměstnání vyzrazoval informace, know-how, výrobní postupy apod., které by mohly konkurenčně poškodit jeho prvního zaměstnavatele.¹⁵⁶ Právě tomu má předejít výše uvedená úprava.

Zákonodárce však nepřistoupil k zákazu konkurence jako k zákazu absolutnímu, pouze podmínil možnou konkurenci, ke které by mohlo dojít souhlasem zaměstnavatele. Tento souhlas je přitom možné i odvolat.¹⁵⁷ V případě porušení tohoto ustanovení v důsledku výkonu shodné výdělečné činnosti bez udělení souhlasu může být zaměstnanec stížen sankcí v podobě rozvázání pracovního poměru výpovědí dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce nebo dokonce okamžitým zrušením pracovního poměru dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.¹⁵⁸ Též v případech naplnění zákonných předpokladů můžeme uvažovat o náhradě způsobené škody tímto jednáním.¹⁵⁹ Takový důsledek považuji za správný, neboť došlo na narušení důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, potažmo k porušení povinnosti loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli.

U zmíněného zákazu konkurence se do jisté míry naskýtá paralela s povinností loajality, kterou musí zachovávat členové volených orgánů právnických osob tak, jak je popsána v kapitole „Projevy povinnosti loajality v soukromoprávních vztazích“. Na tuto obecnou úpravu dále navazuje ustanovení § 54 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o obchodních korporacích“), podle něhož platí, že pokud se člen orgánu obchodní korporace dozví, že může dojít ke střetu zájmů, je povinen o tom informovat ostatní členy orgánu

¹⁵³ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵⁴ usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

¹⁵⁵ Příkladem může být ustanovení § 106 odst. 2 zákoníku práce nebo ustanovení § 1a odst. 1 písm. d) zákoníku práce (omezení na oprávněné zájmy zaměstnavatele). (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) Další omezení jsou pak rozebrána v kapitole limity povinnosti loajality.

¹⁵⁶ BĚLINA: *Praktický komentář...*, s. 890.

¹⁵⁷ BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 1181.

¹⁵⁸ BĚLINA: *Praktický komentář...*, s. 890.

¹⁵⁹ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 2612/2010

jehož je členem.¹⁶⁰ Tato povinnost do jisté míry koresponduje s povinností zaměstnance vyžádat si od zaměstnavatele povolení k výkonu výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele. Obdobným je pak ustanovení § 441 zákona o obchodních korporacích, které zakazuje členu představenstva podnikat ve stejném předmětu činnosti jako společnost.¹⁶¹ Důvodem je obsah informací, se kterými se dostane člen představenstva do styku, a jejich potenciální vyzrazení konkurenci. Podstatné je, že tato povinnost se do určité míry kryje s obecnou povinností loajality, která platí pro úpravu právnických osob, jak bylo popsáno výše.¹⁶² Domnívám se, že úplně ze stejných důvodů je tato povinnost nekonkurovat svému zaměstnavateli kodifikována v zákoníku práce, také je kryta povinností loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli, která se do určité míry liší od povinnosti loajality v korporátním právu, ale má stejné základy.

Z výše uvedeného lze dovodit, že každé jednotlivé výše uvedené ustanovení vyplývá z povinnosti loajality zaměstnance, která se rovná odvětvové zásadě ve své obecnosti, ač ta není výslovně vyjádřena. Co jiného je totiž povinnost loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli, než povinnost řádného výkonu práce, využívání pracovních prostředků k výkonu svěřených prací, dodržování právních předpisů vztahujících se k práci či zákaz výdělečné činnosti pro konkurenta a další? Dle mého názoru nejsou snad zřejmější příklady projevu zásady povinnosti loajality v zákoníku práce. Záměrně však vynechávám jedno ustanovení zákoníku práce, které je též kryto povinností loajality v širším slova smyslu a to ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce. Dle mého názoru se jedná o vyjádření povinnosti loajality v užším slova smyslu a je proto nepatrně rozdílné od této odvětvové zásady, a to především konkrétními projevy, které jsou s tímto ustanovením spojovány.¹⁶³

2.2 Povinnost loajality v užším slova smyslu

Jak bylo již výše naznačeno, kromě uvedeného je povinností loajality zaměstnance kryto i ustanovení § 301 písm. d) poslední věta zákoníku práce, které je však vnímáno především v judikatuře jako samostatná povinnost loajality zaměstnance v užším slova smyslu. Poměrně konstantně je definována jako „základní povinnost zaměstnanců představující ve své obecnosti mravní imperativ kladený na každého zaměstnance, jenž ve svém obsahu znamená určitou míru loajality ve vztahu ke svému

¹⁶⁰ zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶¹ zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶² LASÁK, Jan. In LASÁK, Jan a kol. *Zákon o obchodních korporacích: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 2059.

¹⁶³ Jedná o systematiky, kdy určitá množina ustanovení spadá pod tento pojem v jeho obecném smyslu, pro jeho znaky, které spojují všechna výše uvedená ustanovení, jde o povinnost loajality v širším slova smyslu. Těmito prvky je kryta i povinnost loajality v užším slova smyslu, přičemž ta se zároveň jinými prvky liší, jak je popsáno níže. Typicky se povinnost loajality v užším smyslu vyskytuje v judikatuře, neboť ta ji spojuje s ustanovením § 301 písm. d) (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 1405/2012).

zaměstnavateli“¹⁶⁴. Není na škodu, že tato definice se vztahuje ještě k ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona 202/2002 Sb., účinném ke dni 1. července 2002, neboť toto ustanovení je totožné a nese stejné povinnosti zaměstnance jako dnešní ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce. Tuto skutečnost nejlépe ilustruje to, že uvedenou definici soudy užívají hojně od roku 2005 do současnosti.¹⁶⁵ Odlišností by snad mohlo být pouze to, že předchozí výčet povinností zaměstnanců byl demonstrativní, to lze dovodit z užití slova „zejména“ uvedeného v ustanovení § 73 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona 202/2002 Sb., účinném ke dni 1. července 2002. Dnešní povinnosti zaměstnanců zakotvené v ustanovení § 301 zákoníku práce jsou taxativním výčtem.¹⁶⁶ To v praxi znamená, že dochází k jejich poměrně extenzivnímu výkladu uvnitř tohoto taxativního výčtu, což je do jisté míry způsobeno i víceméně širokým vymezením jednotlivých povinností. Příkladem může být dovozovaná povinnost péče o dobré jméno zaměstnavatele plynoucí z ustanovení § 301 písm. d) poslední věta zákoníku práce.¹⁶⁷

S výše uvedenými ustanoveními má pravidlo zakotvené v ustanovení § 301 písm. d) poslední věta zákoníku práce společnou všeobjímající povinnost loajality v širším slova smyslu plynoucí ze samotného pracovněprávního vztahu a zásad pracovního práva, jejichž součástí je dle mého názoru povinnost loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli. Samotná povinnost zakotvená v ustanovení § 301 písm. d) poslední věta zákoníku práce je pak odlišná, neboť se jedná o jakousi zbytkovou kategorii povinností zaměstnance, která zahrnuje například povinnost mlčenlivosti či péče o dobré jméno. Tedy je spojována již s konkrétní povinností loajality, nikoliv s povinností loajality jako principu, ač je tímto principem zastřešena stejně tak, jako všechna předchozí ustanovení zákoníku práce.

Existence povinnosti loajality v užším slova smyslu je obsažena v poměrně krátké zbytkové kategorii v ustanovení § 301 písm. d) poslední věta zákoníku práce, která uvádí, že je zaměstnanec povinen „*nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele*“.¹⁶⁸ O existenci povinnosti loajality plynoucí z tohoto ustanovení nepochybuje Bělina, který ji popisuje jako určitý požadavek loajality, a dochází k ní právě díky její návaznosti na základní zásady pracovního práva.¹⁶⁹ Rovněž Podrazil volí podobnou konstrukci, kdy takovou povinnost dovozuje z povinnosti nejednat v rozporu

¹⁶⁴ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. prosince 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005

¹⁶⁵ usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. srpna 2017, sp. zn. 21 Cdo 1096/2017

¹⁶⁶ KOCOUREK, Jiří, DOBŘIČHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 97.

¹⁶⁷ rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. 1. 2008, sp. zn. 21 Cdo 462/2007

¹⁶⁸ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶⁹ BĚLINA, Miroslav. In PICHRT, Jan a kol. *Praktický komentář: Zákoník práce, Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolter Kluwer, 2017, s. 882.

s oprávněnými zájmy zaměstnavatele ve spojení se zásadou uvedenou v ustanovení § 1a odst. 1 písm. d) zákoníku práce. Tento argument pak podporuje ještě výše uvedenou definicí o mravním imperativu převzatou též do rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3478/2010.¹⁷⁰

Bezouška povinnost loajality zaměstnance vnímá jako povinnost mlčenlivosti, diskrétnosti a poctivosti, přičemž je patrné, že jeho vnímání loajality není svázáno pouze těmito třemi pojmy, spíše se jedná o ilustrativní, potažmo demonstrativní výčet.¹⁷¹ Výše zmíněné projevy povinnosti loajality jsou odrazem rozhodování soudů.¹⁷² Co se týče poctivosti, ta je jednou ze zásad celého soukromého práva, tedy i práva pracovního, jak bylo rozebráno výše. Bezouška ve svém návrhu zákona o pracovním poměru s loajalitou pracuje jako s výslovně zakotvenou povinností, kterou namísto dnešního negativního vymezení v ustanovení § 301 písm. d) poslední věty definuje pozitivně jako povinnost zaměstnance hájit zaměstnavatelovy oprávněné zájmy.¹⁷³

Samotná definice loajality v užším slova smyslu není pravděpodobně dost dobře možná, protože jde o uměle vytvořenou kategorii, ve které je zahrnut zbytek povinností, které nejsou uvedeny v ostatních ustanoveních. Spíše je možné vyjmenovat jednotlivé její projevy, které plynou z judikatury. Těmito povinnostmi jsou: povinnost mlčenlivosti¹⁷⁴, povinnost určité slušnosti vůči zaměstnavateli¹⁷⁵, povinnost zachování přiměřené míry kritiky zaměstnavatele¹⁷⁶, povinnost zachování důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem¹⁷⁷, povinnost vyvarovat se střetu zájmů¹⁷⁸, povinnost zachování korektních vztahů se spolupracovníky¹⁷⁹, povinnost ochrany dobrého jména zaměstnavatele¹⁸⁰ a další.

Samotná loajalita by měla být v zákoníku práce vedena jako její zásada, pro kterou jsme již schopni definici vytvořit a v případě nedostatečného výčtu jednotlivých povinností z ní vycházet jako ze zásady. Jako takovou ji lze definovat jako povinnost zaměstnance prospívat zájmům zaměstnavatele. Jde v podstatě o definici loajality v duchu Bezouškova pozitivního vymezení obohacenou o názor Hůrky, že nepostačuje, aby zaměstnanec hájil zájmy zaměstnavatele, ale aby

¹⁷⁰ PODRAZIL: *Povinnost loajality zaměstnance...*s. 273-278.

¹⁷¹ BEZOUŠKA: *Vyhlídky do budoucnosti...*, s. 51.

¹⁷² Srov. usnesení Ústavního soudu ze dne 16. srpna. 2017, sp. zn. 1716/17, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. listopadu 2011, sp. zn. 21 Cdo 3478/2010

¹⁷³ BEZOUŠKA: *Vyhlídky do budoucnosti...*, s. 128.

¹⁷⁴ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001

¹⁷⁵ rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 6. prosince 2016, sp. zn. 16 Co 198/2016

¹⁷⁶ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 560/2012

¹⁷⁷ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 3034/2016

¹⁷⁸ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. června 2016, sp. zn. 21 Cdo 711/2015

¹⁷⁹ rozsudek nejvyššího soudu ze dne 18. července 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012

¹⁸⁰ rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. ledna 2008, sp. zn. 21 Co 462/2007

mu přímo prospíval.¹⁸¹ Takové vyjádření na zaměstnance klade určité břímě aktivního jednání. Zaměstnanec tedy musí aktivně pečovat o vztah se zaměstnavatelem. Tím samozřejmě nevylučují, že o tento vztah se nemusí starat též zaměstnavatel. Na obou stranách je důležitá taková píle, aby byl vytvořen zdravý pracovní vztah, kde si zaměstnanec a zaměstnavatel vystačí pouze s tím, že se oba mají řídit vzájemnou loajalitou a vzájemně si prospívat.

2.2.1 Povinnost mlčenlivosti

U výše uvedených povinností vyplývajících z povinnosti loajality nelze jinak než se alespoň krátce věnovat povinnosti mlčenlivosti zaměstnance vůči zaměstnavateli. Tato je v zákoníku práce stanovena v ustanovení § 303 odst. 2 písm. b), a to pouze pro zaměstnance veřejného sektoru ve smyslu ustanovení § 303 odst. 1 zákoníku práce.¹⁸² Na první pohled by se mohlo prostým jazykovým výkladem zdát, že povinnosti mlčenlivosti nejsou vázáni *ex lege* zaměstnanci soukromého sektoru. Význam tomuto tématu dodala pak Veřejná ochránkyně práv, která došla k závěru, že povinnost mlčenlivosti zaměstnance musí být sjednána smluvně, „*a contrario pro zaměstnance v soukromé sféře tedy tato povinnost mlčenlivosti přímo stanovena není.*“¹⁸³ Ze samotné zprávy, kde byl tento závěr vyjádřen, pak neplyne, že by se Veřejný ochránce práv zabýval například judikaturou nebo související literaturou. Podobný názor však není ojedinělý.¹⁸⁴

Podrazil ve svém článku výše uvedené rozebírá a dochází k tomu, že závěr Veřejného ochránce práv je mylný. Argumentuje pak tím, že povinnost mlčenlivosti není nutné zakotvit do smlouvy, když plyne přímo ze zákoníku práce, a to na základě smyslu a účelu samotného pracovněprávního vztahu. Ten totiž považuje za vztah založený na vzájemné důvěře, loajalitě a respektu.¹⁸⁵ Na základě výše uvedených skutečností o povinnosti loajality se s takovým závěrem nelze než ztotožnit. Bezouška pak k povinnosti mlčenlivosti zaujímá obdobný postoj, když má za to, že povinnost mlčenlivosti je zahrnuta v povinnosti loajality.¹⁸⁶

S povinností mlčenlivost souvisí i téma kritiky zaměstnavatele zaměstnancem. Dle mého názoru samotná kritika zaměstnavatele nemusí nutně poškozovat vytvořený pracovněprávní vztah. Dokonce může sama vyplývat z principu poctivosti, neboť zaměstnanec dobře mířenou a konstruktivní kritikou může zaměstnavateli otevřít oči a pomoci mu v jeho podnikání. Samotný projev kritiky vždy potřebuje obecnstvo. Tím může být nejen zaměstnavatel, ale též další

¹⁸¹ HŮRKA: *Pracovní právo*... s. 37.

¹⁸² zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁸³ zpráva o šetření ze dne 17. srpna 2015, sp. zn. 7952/2014/VOP/EHŠ.

¹⁸⁴ Srov. ČECHTICKÁ, Alena. *Znáte rozdíl mezi konkurenční doložkou a dobodou o mlčenlivosti?* Personální a sociálně právní kartotéka, 2016, č. 6, s. 2.

¹⁸⁵ PODRAZIL: *Povinnost loajality zaměstnance*...s. 273-278.

¹⁸⁶ BEZOUŠKA: *Vybídky do budoucnosti*..., s. 133.

zaměstnanci, nebo dokonce široká veřejnost. Takový projev pak může působit problémy. Zde je třeba posuzovat právě povinnost loajality zaměstnance ve střetu s jeho právem na svobodu projevu garantovanou mu v článku 17 LZPS.¹⁸⁷

Zásadním pro toto téma je náleží Ústavního soudu ze dne 23. března 2010, sp. zn. I. ÚS 1990/08, ve kterém Ústavní soud na základě předchozí judikatury jednoznačně stanovil, že svoboda projevu je jedním ze znaků demokratické pluralitní společnosti a je vyžadována její ochrana v nejvyšší možné míře. Výjimky ze svobody projevu je pak třeba interpretovat restriktivně. Ústavní soud došel k závěru, že kritický projev vůči zaměstnavateli učiněný na interní poradě nemůže mít valný dopad na dobrou pověst zaměstnavatele. Ústavní soud při tomto rozhodnutí vycházel z toho, že projevy je třeba posoudit v širším kontextu a zvážit všechny relevantní okolnosti.¹⁸⁸ Obecně by mělo být pravidlem, že pokud se jedná o konstruktivní kritiku, zaměstnanec by se neměl dopustit porušení povinnosti loajality, pokud tato kritika zůstane mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Přítomnost dalších zaměstnanců by pak situaci mohla opět zkomplikovat, nebo pouze modifikovat tak, že na kvalitu takové kritiky by byly kladeny vyšší nároky.

U posuzování svobody projevu není na škodu to, že myšlenky takto vyjádřené nejsou pozitivního rázu, každé takové omezení je třeba odůvodnit naléhavou společenskou potřebou.¹⁸⁹ Stejně tak je třeba posoudit je v co nejširším kontextu¹⁹⁰ a zároveň s přihlédnutím k hrozící újmě zaměstnavateli a motivaci zaměstnance.¹⁹¹

2.3 Limity povinnosti loajality

Podrazil se též ve svém článku věnuje limitům povinnosti loajality. Věnuje se loajalitě v širším slova smyslu a některým prvkům loajality v užším slova smyslu, přičemž tyto kategorie nerozlišuje. Limitem povinnosti loajality v širším slova smyslu je možnost odmítnutí pokynu zaměstnavatele zaměstnancem na základě ustanovení § 106 odst. 2 zákoníku práce, má-li důvodně za to, že by takový pokyn byl ohrožením jeho života nebo zdraví nebo života a zdraví další fyzických osob.¹⁹² Podrazil přitom vychází z toho, že zákonodárce reflektoval v zákoníku práce základní zásady soukromého práva uvedené v ustanovení § 3 občanského zákoníku, konkrétně právo na ochranu

¹⁸⁷ usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

¹⁸⁸ náleží Ústavního soudu ze dne 23. března 2010, sp. zn. I. ÚS 1990/08

¹⁸⁹ srov. rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 26. dubna 1979, případ Sunday Times proti Spojenému Království, rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 23. září 1994, případ Jersild proti Dánsku

¹⁹⁰ náleží Ústavního soudu ze dne 17. července 2007, sp. zn. IV. ÚS 23/05

¹⁹¹ rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 12. února 2008 Guja proti Moldávii

¹⁹² PODRAZIL: *Povinnost loajality zaměstnance...*s. 273-278.

svého života a zdraví.¹⁹³ Nebál bych se jít ještě dál, konkrétně, že zákonodárce vycházel z ústavně zaručených práv ochrany života a zdraví ve smyslu čl. 6 LZPS. Není pak rozhodné, zda zaměstnanec má potvrzení od lékaře o tom, že z důvodu zdravotního stavu není schopen práci vykonat.¹⁹⁴ Ustanovení § 106 zákoníku práce pak do jisté míry koresponduje s povinnostmi zaměstnance dle ustanovení § 103 zákoníku práce¹⁹⁵, jde o rub a líc jedné mince, dává tedy povinnosti loajality určité limity. Dle mého názoru tyto limity stanovuje celá řada ustanovení zákoníku práce, které jsou zakotveny za účelem ochrany zaměstnance před libovůlí zaměstnavatele.

Mantinely stanovené pro loajalitu lze shledat v této definici: „*za oprávněný zájem zaměstnavatele, ke jehož obraně je zaměstnanec povinován (a to nejen pasivně, ale i aktivně), 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*“¹⁹⁶ Závěr Podrazila, že povinnost loajality se skládá z jednotlivých dílčích povinností, které tvoří jeden celek¹⁹⁷, lze pak vztáhnout na povinnost loajality pouze v užším smyslu. U povinnosti loajality v širším smyslu jakožto zásady naopak tyto jednotlivé aspekty vyplývají.

Dalším podstatným limitem povinnosti loajality je samotný pracovní poměr, tedy jeho trvání. Zaměstnanec má vždy možnost pracovní poměr, ve kterém je zaměstnán, ukončit ve smyslu ustanovení § 50 odst. 3 zákoníku práce. Zaměstnanec není povinen v pracovním poměru setrvat proti své vůli.¹⁹⁸ Samozřejmě nelze zapomínat také na to, že může být sjednána mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem konkurenční doložka v smyslu ustanovení § 310 zákoníku práce, která tyto hranice poněkud posunula. Samotná povinnost loajality bez ohledu na sjednání konkurenční doložky po skončení pracovního vztahu nadále trvá, ale již ne v takové míře jako v průběhu pracovního vztahu a vztahuje se především na obchodní tajemství.¹⁹⁹ Podrazil pak připomíná i časové omezení, které se týká již předsmělní odpovědnosti, která byla rozebrána výše.²⁰⁰

Další limity pak lze spatřovat v ostatních zájmech, které se dostávají do střetu s povinností loajality. Tyto vymezil Ústavní soud ve svém rozhodnutí ze dne 13. prosince 2012, sp. zn. III. ÚS 298/12. Povinnost loajality je dle Ústavního soudu třeba hodnotit v kontextu střetu s dalšími zájmy, v tomto konkrétním případě s veřejným zájmem ochrany životního prostředí.

¹⁹³ PODRAZIL: *Povinnost loajality zaměstnance...*s. 273-278.

¹⁹⁴ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. dubna 2017, sp. zn. 21 Cdo 451/2015

¹⁹⁵ STÁDNÍK, Jaroslav. In PICHRT, Jan a kol. *Praktický komentář: Zákoník práce, Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolter Kluwer, 2017, s. 303.

¹⁹⁶ PODRAZIL: *Povinnost loajality zaměstnance...*s. 273- 278.

¹⁹⁷ Tamtéž.

¹⁹⁸ PŘIB, Jan. *Loajalita zaměstnance* [online]. pravni prostor.cz, 4. srpna 2016 [cit. 27. února 2019]. Dostupné na <<https://www.pravni-prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/loajalita-zamestnanec>>.

¹⁹⁹ BEZOUŠKA: *Vybídky do budoucnosti...*, s. 52.

²⁰⁰ PODRAZIL: *Povinnost loajality zaměstnance...*s. 273- 278.

„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 brozí obrožení 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. V souzené věci při rozhodování o tom, zda za důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnance pro zvlášť hrubé porušení pracovní kázně lze pokládat odeslání dopisu upozorňujícího státní orgány na to, že zaměstnavatel - čistírna odpadních vod nedodrжуje provozní předpisy a obroжуje životní prostředí, obecné soudy dostatečně nevyhodnotily a neporovnaly veřejný zájem na ochraně životního prostředí a zdraví občanů na straně jedné se zájmem na dodržování smluv a loajalitou zaměstnance vůči zaměstnavateli na straně druhé.“²⁰¹

Je tedy třeba zvážit v každém konkrétním případě, zda není třeba chránit některý jiný zájem, než pouze loajalitu v smluvních vztazích, a tyto zájmy pak vyvážit. Bezouška rozlišuje ve vztahu oznamování informací, jako jsou tyto výše uvedené, na to, kdy je zaměstnanec vázán povinností oznamovat porušení právních předpisů a kdy nikoliv.²⁰² Na to konto konstatuje, že obecná oznamovací povinnost v českém právním řádu neexistuje, a zmiňuje například povinnost ohlašovat konkrétně vymezené trestné činy²⁰³ uvedenou v ustanovení § 368 zákona č. 40/2009, trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.²⁰⁴ Kromě této můžeme v právním řádu zmínit třeba povinnost nahlásit dopravní nehodu v případě naplnění předem určených kritérií zakotvenou v ustanovení § 47 odst. 3 písm. g) zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.²⁰⁵ Z výše uvedeného plyne, že povinnost loajality nelze vnímat jako bezbřehou²⁰⁶ a izolovanou od okolního světa a je třeba vždy přihlídnout i k ostatním chráněným zájmům. Na okraj bych uvedl již několikátý pokus o uzákonění

²⁰¹ náleží Ústavního soudu ze dne 13. prosince 2012, sp. zn. III. ÚS 298/12

²⁰² BEZOUŠKA: *Vybídky do budoucnosti...*, s. 129.

²⁰³ Tamtéž.

²⁰⁴ Zákon č. 40/2009, trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

²⁰⁵ Zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

²⁰⁶ Srov. rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 12. září 2011, případ Palomo Sánchez a ostatní proti Španělsku, stížnost č. 28955/06, 28957, 28959/06 a 28964/06

ochrany oznamovatelů (zákona o whistleblowingu), kdy má být přijata legislativa jak na české úrovni, tak na úrovni Evropské unie.²⁰⁷

²⁰⁷ JIRÁKOVÁ , Jana. *Úprava whistleblowingu na české právní scéně, aneb co brání přejí zákona na ochranu oznamovatelů*. [online]. epravo.cz, 26. dubna 2019 [cit. 10. června 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/uprava-whistleblowingu-na-ceske-pravni-scene-aneb-co-brani-prijeti-zakona-na-ochranu-oznamovatelu-109159.html>>.

3 Odraz povinnosti loajality v judikatuře

Navzdory výše uvedenému, spíše teoretickému základu je třeba na povinnost loajality pohlížet také čistě praktickým pohledem. Ten každého člověka zabývajícího se právem musí nutně dovést k rozhodování soudů. Ostatně jsou to především soudy, které pojem loajality užívají, nikoliv zákon. Jak praví klasik: Šedá je teorie, zelený strom života²⁰⁸. Většina rozhodnutí soudů zabývajících se povinností loajality tak činí na základě podané žaloby o neplatnost skončení pracovního poměru, převážně se jedná o okamžité skončení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 55 zákoníku práce, ale výjimkou není ani žaloba o neplatnost výpovědi podané dle ustanovení § 52 písm. g) a f) zákoníku práce. Společným pojítkem těchto sporů je pak skončení pracovního poměru právě z důvodu porušení povinnosti loajality zaměstnance. Taková rozhodnutí praxi přinášejí určité typizované příklady a napovídají, kdy ze strany zaměstnance dochází k porušení povinnosti loajality vůči zaměstnavateli.

Jelikož se většina rozsudků týká okamžitého zrušení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, je třeba podmínky pro zrušení okamžitého zrušení pracovního poměru dělit do dvou kategorií, které jsou významné pro samotné zrušení pracovního poměru podle výše zmíněného ustanovení.

Za prvé se jedná o porušení povinnosti vyplývající z právního předpisu a za druhé o intenzitu tohoto porušení. Pro tuto diplomovou práci je relevantní, zda byla vůbec porušena povinnost stanovená v právním předpisu, abychom mohli jednotlivá porušení identifikovat. Intenzita porušení může dokreslit pouze situaci a význam chráněného zájmu. Soudy jednotlivými porušeními právních předpisů specifikují samotné konkrétní povinnosti zaměstnance, které nejsou explicitně uvedené v zákoníku práce, ale jsou dle mého názoru kryty povinností loajality, což některé soudy samy uvádí. V návaznosti na předchozí kapitoly se bude jednat o příklady, které jsou povinností loajality v širším slova smyslu. Intenzita porušení povinnosti je v judikatuře vnímána tak, že závisí na úvaze soudu, zda takovou intenzitu porušení vzhledem ke všem relevantním okolnostem shledá.²⁰⁹

3.1 Případy projevů povinnosti loajality zaměstnance v judikatuře českých soudů

Stěžejním rozhodnutím, které pracuje s pojmem loajalita, je rozhodnutí ze dne 15. prosince 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005, ve kterém byl Nejvyšší soud nucen samotnou loajalitu definovat.

²⁰⁸ GOETHE, Joahann Wolfgang von. *Faust* [online]. web2mlp.cz, 2011 [cit. 27. února 2019]. <Dostupné na <https://web2.mlp.cz/koweb/00/03/67/93/19/faust.pdf>>.

²⁰⁹ usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. srpna. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1096/2017

Výše bylo již částečně rozebráno, že definice hovořící o mravním imperativu uvedená v tomto rozhodnutí je ústřední i pro další judikatorní vývoj. Samotný případ řešený v tomto rozsudku spočíval v tom, že zaměstnankyně odcizila svému zaměstnavateli zboží mimo svojí pracovní dobu. Nejvyšší soud došel k jednoznačnému závěru, že povinnost loajality zaměstnance, která se vztahuje i na to, aby se zaměstnanec vyvaroval takového jednání, trvá i mimo pracovní dobu. Tedy povinnost loajality je vázána na pracovní vztah, nikoliv na pracovní dobu. Soud pak dochází k závěru, že zaměstnanec je mimo pracovní dobu povinen především dodržovat povinnost *non facere, omittere*.²¹⁰ Dle mého názoru i mimo pracovní dobu je zaměstnanec povinen zachovávat loajalitu zaměstnavateli, a to v ohledu něco aktivně konat (*facere*) tak, jak bylo výše rozebráno u prevenční povinnosti zaměstnance. Jedná se o soudní rozhodnutí, které je často citováno v případech, kdy je nastoleno téma povinnosti loajality zaměstnance. Dle mého názoru je v některých případech až nekriticky převzata jeho část vztahující se k povinnosti loajality, jako jakási povinná náležitost každého dalšího rozhodnutí.

Případ odcizení výrobních prostředků řešil též Nejvyšší soud v případě kuchařky, která odcizila zaměstnanci knedlíky, maso, zelí a sušenky, to vše v nepatrné hodnotě, dle žalobkyně cca 50 Kč. Soud došel k závěru, že samotný útok na majetek zaměstnance, i v takto nepatrné částce představuje tak významnou okolnost, že je na místě okamžité zrušení pracovního poměru. Dle názoru soudu šlo o takové porušení povinnosti loajality, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával.²¹¹ Toto rozhodnutí je zajímavé pro případy odcizení kancelářských potřeb zanedbatelné hodnoty, kdy si zaměstnanci neuvědomují, že závažně útočí na pracovněprávní vztah, jako celek a závažně porušují povinnost loajality, kterou jsou vázáni.

K zvláštní opatrnosti zaměstnance pak vede i rozhodnutí Nejvyššího soudu, ve kterém se zabýval zaměstnancem, který odnášel ze zaměstnání smetky. K takovému jednání měl zaměstnanec sice v určitém množství povolení, ale bylo třeba na odnos těchto smetků obdržet propustku. Zaměstnanec se bez této propustky pokusil pronést smetky, přičemž soud shledal, že se jednalo o přímý útok na majetek zaměstnavatele, a tedy porušení povinnosti loajality bez dalšího.²¹² Stejně tak může jít o použití svěřené kreditní karty zaměstnavatele zaměstnancem bez jeho vědomí a souhlasu.²¹³ Útok na majetek zaměstnavatele je tedy vždy závažným porušením povinnosti loajality pro narušení vztahu důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Na zaměstnavateli pak nelze

²¹⁰ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. prosince 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005, též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. června 2012, sp. zn. 21 Cdo 977/2011

²¹¹ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013

²¹² rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. července 2016, sp. zn. 21 Cdo 2590/2015

²¹³ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 3034/2016, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. srpna 2017, sp. zn. 21 Cdo 1096/2017

spravedlivě požadovat, aby v takovém vztahu se zaměstnancem setrval. Bezouška tuto formulaci používá ve svém návrhu zákona o pracovním poměru v části, která odpovídá dnešnímu okamžitému zrušení pracovního poměru: „[...] *závažný důvod, na jehož základě nelze po vypovídajícím spravedlivě požadovat pokračování [...]*.“²¹⁴ Z návrhu je zřejmé, že se autor obrací přímo k pracovněprávnímu vztahu jako k celku (tedy i k principu loajality), a ne k okolnostem které jsou důvodem pro jeho okamžité zrušení.

V jiném rozhodnutí soud nedošel k závěru, že by došlo k porušení povinnosti loajality, ale to především z procesních důvodů a z důvodu špatně formulované výpovědi. Nadto však judikoval, že oprávněným zájmem zaměstnavatele je i péče o jeho dobré jméno u veřejnosti. Zaměstnanec je tedy povinen tento jeho oprávněný zájem chránit a vyvarovat se takových projevů, které by ho poškodily.²¹⁵

Zajímavé je pak další z řady rozhodnutí, ale spíše z důvodu odpovědnosti zaměstnance. Zde byl vedoucí zaměstnanec pověřen odvodem vybraného pojistného na účet v peněžním ústavu. Praxe na pobočce byla taková, že jednotlivé částky se ukládaly do neuzamykatelné zásuvky, neboť na pobočce nebyl trezor, a jednou týdně se tyto prostředky odevzdávaly do peněžního ústavu. Porušení povinnosti loajality pak bylo zapříčiněno tím, že tento vedoucí zaměstnanec neodevzdal veškeré vybrané peněžité prostředky, tedy takové jednání bylo považováno jako útok na majetek zaměstnavatele i přes to, že objektivně nemuselo dojít k útoku na majetek zaměstnavatele ze strany tohoto zaměstnance.²¹⁶ Je opět vidět, jaký význam hraje ochrana zaměstnavatelova majetku.

Rozsudek Nejvyššího soudu z roku 2009 se zabýval zaměstnancem, který napadl zaměstnance jiného subjektu spolupracujícího se zaměstnavatelem jak slovně, tak fyzicky. Soud shledává takové jednání jakožto porušující povinnost loajality. Dále pak soud dodává „*Rozhodující pro posouzení toho, zda se zaměstnanec chová v souladu s ustanovením § 301 písm. d) zák. práce tedy není to, zda jeho jednání je v souladu nebo v rozporu s právními nebo jinými předpisy, 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.*“²¹⁷ Oprávněné zájmy zaměstnavatele jsou tedy ústředním motivem povinnosti loajality, a to i přes to, že zaměstnanec jednal v souladu s předpisy.

Stejně tak Nejvyšší soud považuje za intenzivní porušení povinnosti loajality situaci, kdy zaměstnanec schvaloval úvěr, na kterém byla závislá provize jeho manželky. Dostal se tak do

²¹⁴ BEZOUŠKA: *Vybídky do budoucnosti...*, s. 228.

²¹⁵ rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. ledna 2008, sp. zn. 21 Co 462/2007

²¹⁶ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. března 2008, sp. zn. 21 Cdo 596/2007

²¹⁷ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 896/2008

jednoznačného střetu zájmů, a porušil tím povinnost loajality vůči zaměstnavateli.²¹⁸ V tomto případě je na místě užití definice z předešlé kapitoly o právnických osobách a to tak, že zaměstnanec je povinen upřednostnit zájmy zaměstnavatele před zájmy svými a zájmy svých blízkých.²¹⁹

Obdobný případ řešil pak Nejvyšší soud v souvislosti se zneužitím informace, kterou získal zaměstnanec v rámci zaměstnání. Zaměstnanec autobazaru koupil automobil pro své osobní účely, přičemž se o prodeji tohoto auta dozvěděl v souvislosti s výkonem své práce a automobil pro svého zaměstnavatele nevykoupil, ač tuto povinnost měl stanovenou i v pracovní smlouvě. Opět šlo o porušení povinnosti loajality zaměstnance, když zaměstnanec upřednostnil vlastní zájmy před zájmy zaměstnavatele.²²⁰ Dalším příkladem ze stejného soudku byl případ zaměstnance, který byl členem realizačního týmu uchazeče o veřejnou zakázku a zároveň zaměstnancem pověřeným přípravou dokumentů, které byly podkladem pro vyhlášení veřejné zakázky. Uvedené jednání shledal Nejvyšší soud jako porušení povinnosti loajality.²²¹

Obecně střet zájmů zaměstnance a zaměstnavatele je vždy složité posoudit. U zaměstnance, který tráví 40 hodin týdně v práci je logické, že značnou část kontaktů s okolím získává prostřednictvím svého zaměstnání. Dle mého názoru není tedy samo o sobě rozhodné, že díky těmto kontaktům byl zaměstnanec pro sebe schopen sjednat nějakou výhodu, ale je třeba hlédnout především k tomu, jestli tímto jednáním byl nějakým způsobem poškozen zaměstnavatel.

Jednoznačným porušením povinnosti loajality pak shledal Nejvyšší soud takové jednání zaměstnance, který v pracovní době věnoval v jednom měsíci 102 hodin prohlížení webových stránek nesouvisejících s pracovní činností. Dopustil se tím jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.²²²

V dalším rozhodnutí se Nejvyšší soud zabýval povinností loajality ve světle řádného výkonu práce, kdy zaměstnanec této povinnosti navzdory jednal tak, že v pracovní době nebyl přítomen v práci, ač si vyznačil svůj příchod a odchod z práce, aniž se zde v tuto dobu zdržoval. Nejvyšší soud v tomto případě dovedl též porušení povinnosti nezpůsobovat zaměstnavateli škodu. Ta byla způsobena neoprávněným vyplacením mzdy zaměstnanci, čímž se tento obohatil.²²³ V jiném případě, který řešil Nejvyšší soud, zaměstnanec opustil práci bez jeho svolení čtyři hodiny před koncem pracovní doby, tím zaměstnavateli způsobil škodu, neboť zaměstnavatel nebyl schopen

²¹⁸ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. prosince 2011, sp. zn. 21 Cdo 3178/2010

²¹⁹ LASÁK, Jan. In LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-654)*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C.H. Beck, 2015. s. 815.

²²⁰ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 1405/2012

²²¹ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. června 2016, sp. zn. 21 Cdo 711/2015

²²² rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

²²³ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011

splnit termíny zadané zakázky. Takové jednání nenapravitelně narušilo důvěru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.²²⁴²²⁵

Ve své judikatuře Nejvyšší soud též považuje za porušení povinnosti loajality ve světle povinnosti spolupráce s ostatními zaměstnanci situaci, kdy jeden ze zaměstnanců vyhrožuje svému spolupracovníkovi ublížením na zdraví a slovně ho napadá pro jeho přílišnou horlivost, která způsobuje nadprůměrné plnění normy.²²⁶ Povinnost loajality se tedy přenáší i na chování zaměstnance vůči ostatním spolupracovníkům. Tím spíše, že tento zaměstnanec zároveň poškozoval zaměstnavatele, když se sám přesvědčil, že výrobní norma by se dala plnit efektivněji, ale tuto skutečnost před zaměstnavatelem tajil.

Odmítnout pokyn zaměstnavatele vydaný v souladu s právními předpisy je porušením povinnosti loajality. Takovým případem je dle Nejvyššího soudu odmítnutí vařit jídla podle jídelního lístku sestaveného zaměstnavatelem i přes to, že tento jídelní lístek s kuchařem nebyl diskutován. V důsledku toho zaměstnavatel musel obstarat náhradního kuchaře, který by tohoto zaměstnance zastoupil.²²⁷ Jedná se o útok na samotnou podstatu pracovního vztahu. Obdobným pokynem může být i zadaná povinnost uklidit odstavený autobus.²²⁸ Naproti tomu pokyn vydaný v rozporu s právními předpisy takovou ochranu nepožívá.²²⁹

Zajímavým rozhodnutím z lidského, ale i právního hlediska je rozhodnutí Nejvyššího soudu z roku 2016, ve kterém došel soud k závěru, že samotný intimní milostný vztah mezi obchodním partnerem nezakládá porušení pracovní kázně, respektive povinnosti loajality.²³⁰ Dokáží si představit, že pokud by se tento případ dostal k Ústavnímu soudu, bylo by podrobněji rozebráno právo na soukromí v poměru k povinnosti loajality. Ústavní soud by pravděpodobně porovnával zájem na ochraně rodinného a soukromého života se zájmem dodržování smluv. Je otázkou, zda by vůbec dospěl, k tomu, že byla porušena smlouva, neboť v tomto konkrétním případě nedošlo k porušení povinnosti loajality. Jak správně uvedl nejvyšší soud muselo by v důsledku milostného vztahu dojít k zásahu do této povinnosti například vyjádřením konkurenčně významných informací.

²²⁴ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. srpna 2018, sp. zn. 21 Cdo 3004/2017

²²⁵ Osobně jsme přesvědčen, že se jedná o správnou cestu, jak se domoci neprávem vyplacené mzdy na zaměstnanci, právě v podobě náhrady škody. Vzhledem k odvětvovým zásadám uvedeným v ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce a ustanovením o mzdě zakotveným v zákoníku práce, která chrání zaměstnance si nedokáží představit, že by mzda byla odvislá od míry zaměstnancovi loajality k zaměstnavateli.

²²⁶ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. července 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012

²²⁷ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. března 2014, sp. zn. 21 Cdo 1271/2013

²²⁸ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. října 2014, sp. zn. 21 Cdo 1822/2013

²²⁹ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. dubna 2016, sp. zn. 21 Cdo 451/2015

²³⁰ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 4902/2014

Případem strážníka městské policie, který slovně napadl v dopise své nadřízené po tom, co obdržel výpověď z pracovního poměru, se zabýval i Ústavní soud. Konstatoval, že následné okamžité zrušení pracovního poměru na základě tohoto slovního napadení, jak to předtím potvrdil Krajský soud v Ostravě, je zcela v pořádku. Ústavní soud konstatoval, že vulgarity v dopise adresovaném jeho zaměstnavateli neplnily žádný právem chráněný zájem.²³¹ Krajský soud na to konto v předchozím řízení konstatoval, že je nezbytné zachovat mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vztah důvěry, spolehlivosti a poctivosti.²³² Oproti tomu oprávněná kritika zaměstnavatele je za splnění určitých podmínek možná. K tomuto se vyjádřil též Ústavní soud v případě, kdy se zaměstnanec vyjadřoval na interní poradě kriticky k hospodaření svého zaměstnavatele a shledal, že taková kritika je možná, jak bylo rozebráno výše.²³³ Oproti tomu v případě zaměstnance televize, který se svojí kritikou vyrukoval veřejně, a poukazoval na probíhající cenzuru v televizi, shledal Ústavní soud, že se nejednalo o oprávněnou kritiku a došlo k porušení povinnosti loajality.²³⁴

Poslední skupinou rozhodnutí jsou případy týkající se povinnosti mlčenlivosti a oprávněnosti kritiky zaměstnavatele, která je zásadně přípustná²³⁵. Zatímco je poměrně jednoznačné, že pokud zaměstnanec vyrazí osobní údaje o ostatních zaměstnancích k zasílání nabídek zboží, dopustí se tím porušení povinnosti loajality,²³⁶ další případy již tak jednoznačné nejsou. Již výše bylo uvedeno rozhodnutí Ústavního soudu, které stanoví podmínky kritiky zaměstnavatele. K němu lze pak přidat rozhodnutí, které to předchozí ve svém důsledku limituje. Ústavní soud se zabýval zaměstnancem televizní stanice, který informoval veřejnost o tom, že vedení televize uplatňuje cenzuru na vysílaný obsah. Ústavní soud stanovil, že svoboda projevu není bezbřehá a takový zásah do povinnosti loajality neobstojí. Z rozhodnutí pak plyne, že zaměstnanec se mohl obrátit se svými podněty na Radu pro rozhlasové a televizní vysílání.²³⁷ Z dalšího rozhodnutí pak plyne, že obrátit se na Radu pro rozhlasové a televizní vysílání by bylo na místě až po tom, co by se daný zaměstnanec obrátil s problémem na své vedení.

Ústavní soud se dále zabýval loajalitou zaměstnanců čistíčky odpadních vod, kteří zaslali dopis o špatném stavu čistíčky odpadních vod mimo jiné České inspekci životního prostředí. Na špatný stav přitom upozornili dříve též svého zaměstnavatele, až poté se obrátili na orgán ochrany

²³¹ nález Ústavního soudu ze dne 14. listopadu 2017, sp. zn. III. ÚS 3330/17

²³² rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 6. prosince 2016, sp. zn. 16 Co 198/2016

²³³ nález ústavního soudu ze dne 23. března 2010, sp. zn. I. ÚS 1990/08

²³⁴ usnesení Ústavního soudu ze dne 16. srpna 2017, sp. zn. I. ÚS 1716/17

²³⁵ srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 560/2012

²³⁶ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001

²³⁷ usnesení Ústavního soudu ze dne 16. srpna 2017, sp. zn. I. ÚS 1716/17

životního prostředí. Za své jednání s nimi byl okamžitě ukončen pracovní poměr, proti kterému se bránili u soudu. Poté, co nebyli úspěšní ani u Nejvyššího soudu, se zaměstnanci obrátili na Ústavní soud. Ten po zhodnocení všech okolností judikoval, že je třeba porovnat veřejný zájem na ochraně životního prostředí se zájmem na dodržování zásady *pacta sunt servanda* a loajalitou zaměstnance vůči zaměstnavateli. V tomto konkrétním případě dospěl Ústavní soud k tomu, že ač jednání zaměstnanců bylo v rozporu s povinností loajality, převážil zájem na ochraně životního prostředí a zdraví.²³⁸ V dalším řízení pak shledal soud, že i přes výše uvedené se nejednalo o neplatné ukončení pracovního poměru, neboť zaměstnanci nad rámec ohlášení závadného stavu čistíčky odpadních vod uvedli i další informace, které nebyly nezbytné. Předmětný dopis pak byl zaslán též ryze soukromým subjektům, k čemuž nebyly oprávněni, a takové jednání nesledovalo účel ochrany životního prostředí.²³⁹ Tyto závěry potvrdil následně i Ústavní soud.²⁴⁰

Česká judikatura rozeznává povinnost loajality zaměstnance jako zavedený pojem, jenž pokrývá širokou škálu jednání, kterým se zaměstnanec musí vyvarovat a ke kterým je povinen. Soudy přitom nesmějí zapomínat na to, že tento zájem je vždy třeba dát do konotace s dalšími zájmy a přihlídnout ke všem relevantním okolnostem. Z této judikatury je zřejmé, že se soudy přiklání k ochraně pracovního vztahu jako celku, spíše než ke konkrétně vyjmenovaným jednáním, která pouze ilustrují, co je obsahem povinnosti loajality. Jednotlivé uvedené případy nám tak deklarují obsah povinnosti loajality, když zároveň soudy ve svých rozhodnutích této povinnosti dávají též určité mantinely v kontextu dalších protichůdných zájmů.

²³⁸ náleží Ústavního soudu ze dne 13. prosince, sp. zn. III. ÚS 298/12

²³⁹ usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. května, sp. zn. 21 Cdo 205/2015

²⁴⁰ náleží Ústavního soudu ze dne 4. listopadu 2015, sp. zn. IV. ÚS 2449/15

Závěr

Diplomová práce se zabývá tématem povinnosti loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli. Vzhledem k tomu, že povinnost loajality není explicitně zaměstnanci stanovena v zákoníku práce, je ústředním tématem práce hledání této povinnosti loajality v oblasti pracovního práva. Toto hledání se však neobejde bez pomoci obecných předpisů soukromého práva. V diplomové práci dochází k pojmenování, popisu a analýze této povinnosti.

První kapitola je zaměřena na povinnost loajality v obecném slova smyslu, která by měla být předobrazem povinnosti loajality zaměstnance. Jako nejlogičtější řešením, kde hledat obecnou úpravu loajality v kontextu pracovního práva, kde není explicitně uvedena, se pak jeví občanský zákoník, který je subsidiárním předpisem k zákoníku práce. Obsahuje řadu obecných ustanovení vztahujících se právě k zákoníku práce. Jedním z takových ustanovení významných pro zkoumanou povinnost loajality je ustanovení týkající se principu poctivosti, jako jednoho z principů soukromého práva. Před samotným užitím občanského zákoníku je třeba analyzovat jeho aplikovatelnost v pracovním právu. Subsidiární aplikovatelnost občanského zákoníku k zákoníku práce plyne jak ze zakotvení pracovní smlouvy v občanském zákoníku, jako smluvního typu, tak ze samotného ustanovení § 4 zákoníku práce.

Stěžejním prvkem této kapitoly je analýza obecné povinnosti poctivosti v kontextu povinnosti loajality. Povinnost loajality je jakýmsi jádrem povinnosti poctivosti, které se projevuje především u užších vztahů, jakými jsou smlouvy. V případě smluv se nejedná pouze o úzký okruh smluv ve stádiu plnění ze smluv, kdy se povinnost loajality uplatní, ale jde též o stádium předsmluvní a o případy, kdy bude podle smlouvy již splněno.

V kapitole jsou rozebrány jednotlivé projevy povinnosti loajality zahrnuté v principu poctivosti, které jsou aplikovatelné na pracovní právo. Takovým projevem je například povinnost loajality člena voleného orgánu právnické osoby, která je zajímavou paralelou k pracovnímu právu, nebo povinnost loajality v předsmluvním stádiu.

Na základě výše uvedeného lze pak dospět k závěru, že povinnost loajality, která je součástí samotného jádra principu poctivosti je všeobjímajícím pravidlem pro celé soukromé právo a tím spíše pro právo pracovní, kdy je pracovní smlouva jedním z nejpevnějších svazků, když některý zaměstnanec může u jednoho zaměstnavatele strávit třeba celý pracovní život. Postupem času se pak takový závazek upevňuje, čímž se opevňuje i samotná loajalita.

Druhá, nosná kapitola této práce, se zabývá již konkrétně povinností loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli. Zásadní pro tuto kapitolu je navázání na předchozí kapitolu, kde sledují pomyslnou linii pracovněprávního vztahu jako závazku, ze kterého vyvěrá povinnost loajality v obecné rovině a v rovině pracovněprávní je umocněna specifíčností pracovního poměru. Tato

jistá odlišnost a určitá intimita pracovního vztahu je dána pojmem závislé práce, konkrétně jednotlivým jejími prvky. Pracovní poměr je pak specifický ve své blízkosti vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem například pro osobní výkon práce.

Z hlediska systematiky je, v této práci, dělena povinnost loajality zaměstnance na dva okruhy: povinnost loajality zaměstnance v širším slova smyslu a povinnost loajality zaměstnance v užším slova smyslu. Jedná se o čistě teoretické dělení, které však i pro praxi může mít výkladový význam. Zatímco povinnost loajality v užším slova smyslu je spojována s konkrétním ustanovením § 301 písm. d) zákoníku práce, jako povinnost, která zaměstnanci stanoví, aby nejednal v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (na toto ustanovení judikatura vztahuje konkrétní povinnosti jako je mlčenlivost, či zákaz nepřiměřené kritiky), tak loajalita v širším slova smyslu má daleko obecnější základ. Dle mého názoru tento obecný základ vychází ze samotného pracovněprávního vztahu, jakožto závazku *sui generis* a je natolik podstatný, že povinnost loajality v širším slova smyslu je třeba vnímat jako odvětvovou zásadu, kterou je ovládáno pracovní právo jako celek. Takto pojatá povinnost loajality v širším slova smyslu by měla v aplikační praxi význam ten, že je třeba vykládat jednotlivá ustanovení pracovního práva v souladu také s touto zásadou. Samotné loajality jakožto zásady je třeba též při užití analogie v rámci pracovního práva tak, aby byla šetřena její podstata a vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

První kategorií, povinnost loajality v širším slova smyslu, se rozumí povinnost loajality jakožto odvětvové zásady. Tato je pak všeobjímající, co se týče celého pracovního práva. Pod svá křídla bere rozličné její projevy. Tato povinnost se projevuje, jak bylo výše uvedeno, v samotném charakteru závislé práce a v odvětvových zásadách platných v pracovním právu. Její konkrétní projevy jsou zakotveny v ustanoveních, které se zabývají povinnostmi zaměstnanců. Nelze vyjmenovat lepší příklady povinnosti loajality než řádný výkon práce, využívání svěřených pracovních prostředků pouze k zadané práci či dodržování předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Jádro této kategorie je v tom, že povinnost loajality považují za zásadu, která tyto jednotlivé projevy pokrývá. Tedy všechny uvedené povinnosti v zákoníku práce jsou pouhým zhmotněním povinnosti loajality zaměstnance, se kterou operují jako s odvětvovou zásadou.

Druhá kategorie, povinnost loajality v užším slova smyslu, je již specifikovanou povinností nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Tato povinnost je především v judikatuře dále spojována s jednotlivými dílčími povinnostmi, například dbát o dobré jméno zaměstnavatele, povinností mlčenlivosti či povinností upřednostnit zájmy zaměstnavatele před svými vlastními.

Samotná povinnost loajality zaměstnance však má i své limity, které jsou reflektovány jak v judikatuře, tak v právních předpisech. Nejedná se tedy o povinnost bezbřehou, je ohraničena vždy některým protichůdným zájmem, který se s ní dostává do střetu (svoboda projevu, ochrana

života a zdraví...). Průnik těchto dvou či více protichůdných zájmů pak nastoluje určité hranice povinnosti loajality zaměstnance a v závislosti na významu právem chráněného zájmu je tato hranice posunuta v tomto průniku více ve prospěch, nebo neprospěch povinnosti loajality zaměstnance.

Poslední kapitola je určitým shrnutím judikatury vztahující se k dané problematice. Jedná se o konkrétní případy, které ve svém souhrnu nejlépe dovedou ilustrovat co se rozumí loajalitou zaměstnance a jaký má rozsah. Rozličné příklady jsou vodítkem k tomu, jak soudy o problematice loajality a obecně vztahu zaměstnance se zaměstnavatelem smýšlejí v kontextu současného pracovního práva. Ač judikatura není zcela konstantní a v některých případech může být i rozporná považují ji za významnou složku, kterou nelze opomíjet. Ostatně soudy jsou tím orgánem, který musí hledat též limity povinnosti loajality zaměstnance, a to při zvážení všech okolností. Taktéž soudy rozhodují konkrétní věci bez ohledu na teoretickou čistotu.

Vrátím-li se tedy zpět k cíli této práce a k položené výzkumné otázce je možné prohlásit, že ač povinnost loajality zaměstnance není explicitně vyjádřena v zákoníku práce, je součástí pracovního práva. Tedy z výše uvedených argumentů vyplývá, že povinnost loajality zaměstnance má v českém právním řádu své místo, které je poměrně pevně zakořeněné. Co se pak týče rozsahu této povinnosti, lze shrnout, že povinnost loajality zaměstnance je poměrně široká, což dokazují i rozličné judikatorní příklady. Její poměrně velký rozsah plyne z povahy, kterou tato povinnost má, dle mého názoru se jedná totiž o odvětvovou zásadu, byť není jasně vyjádřena. Z tohoto obecného pravidla jsou pak výjimky uvedené v zákoníku práce, které ho omezují. Rozsah této povinnosti je též omezen vždy i v rovině ústavní dalšími chráněnými zájmy, které je třeba proporcionálně vyvažovat, jedná se například o svobodu projevu, ochranu života a zdraví či ochranu soukromí. Co se týče druhé výzkumné otázky lze konstatovat, že povinnost loajality zaměstnance vzniká uzavřením smlouvy, potažmo již samotným jednáním o jejím uzavření, a má úzkou souvislost s principem poctivosti, ze kterého ve své obecné rovině vychází a přenáší se do pracovního práva jako specifická odvětvová zásada.

Seznam použitých zdrojů

Literatura

1. BEZOUŠKA, Petr. *Vyblídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 316 s.
2. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017. 512 s.
3. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce, komentář*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, 1640 s.
4. BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*, 2011, č. 17, s. 608-609. s.
5. ČECHŤICKÁ, Alena. *Znáte rozdíly mezi konkurenční doložkou a dohodou o mlčenlivosti?* Personální a sociálně právní kartotéka, 2016, č. 6, s. 2-9.
6. GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 828 s.
7. HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník IV. Závazkové právo. Zvláštní část (§2055-3014)*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014, 2080 s.
8. HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 575 s.
9. JELÍNEK, Jiří. *Trestní právo hmotné: obecná část, zvláštní část*. 6 aktualizované a doplněné vydání. Praha: Leges, 2017. 976 s.
10. KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016, 332 s.
11. KOTĚNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, 1088 s.
12. LASÁK, Jan a kol. *Zákon o obchodních korporacích: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 2872 s.
13. LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-654)*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C.H. Beck, 2015. 2380 s.
14. MELZER, Filip. *Metodologie nalézání práva: úvod do právní argumentace*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2011. 296 s.
15. MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I. §1-117. [Obecná ustanovení]*. Praha: Leges, 2013, 720 s.

16. PETROV, Jan a kol. *Občanský zákoník, komentář*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017. 3053 s.
17. PICHRT, Jan. *Několik poznámek ke whistleblowingu, loajalitě zaměstnance a ke legislativním návrhům*. In Pichrt, Jan (ed.) *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 11-19.
18. PICHRT, Jan a kol. *Praktický komentář: Zákoník práce, Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolter Kluwer, 2017, 1196 s.
19. PODRAZIL, Petr. *Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, tobo píseň zpívej*. *Právní rozhledy*, 2016, č. 8, s. 273-278.
20. RICHARDI, Reinhard. *Arbeitsvertragsgesetz und Privatautonomie*. *Neu Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 1992, Bd. 9, Heft 17, s. 772-773.
21. ROUČEK František a kol. *Komentáře velkých zákonů Československých - Komentář ke československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi – Svazek 1*. Praha: Právnícké knihkupectví a nakladatelství V. Linhart, 1935. Reprint původního vydání. Praha: Nakladatelství CODEX Bohemia s.r.o., 1998. 1192 s.
22. ROZEHNAL, Aleš a kol. *Obchodní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. 730 s.
23. SPÁČIL, Jiří a kol. *Občanský zákoník III. Věcná práva (§ 976–1474)*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2013, 1280 s.
24. STAUDINGERS, Julius von. *Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch: mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen*. 13.vydání. Berlin: Dr. Arthur L. Sellier & Co. – Walter de Gruyter & Co., 1995, 2152 s.
25. STÁDNÍK, Jaroslav a KIELER, Petr. *Nejvyšší správní soud – nelegální práce a koncentrace řízení*. *Práce a mzda*, 2012, č. 7. s. 43-44.
26. SVEJKOVSKÝ, Jaroslav a kol. *Správa cizího majetku v novém občanském zákoníku: komentář, § 1400-1474*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, 568 s.
27. ULRICH, Alexander. *Das Arbeitnehmerstatut in Spanien: Vorbild für ein Arbeitsvertragsgesetz in Deutschland*. 1. vydání. Heidelberg: C. F. Müller, 1998. 331 s.
28. VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 792 s.
29. ZOULÍK, František. *Soukromoprávní ochrana slabší smluvní strany*. *Právní rozhledy*, 2002, č. 3, s. 109-116.

Soudní rozhodnutí

1. Nález Ústavního soudu ze dne 17. prosince 1997, sp. zn. Pl. ÚS 33/97

2. Nález Ústavního soudu ze dne 31. 8. 2004, sp. zn. II. ÚS 69/03
3. Nález Ústavního soudu ze dne 17. července 2007, sp. zn. IV. ÚS 23/05
4. Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06
5. Nález Ústavního soudu ze dne 23. března 2010, sp. zn. I. ÚS 1990/08
6. Nález Ústavního soudu ze dne 7. dubna 2009, sp. zn. Pl. ÚS 26/08
7. Nález Ústavního soudu ze dne 13. prosince 2012, sp. zn. III ÚS 298/12
8. Nález Ústavního soudu ze dne 4. listopadu 2015, sp. zn. IV. ÚS 2449/15
9. Nález Ústavního soudu ze dne 14. listopadu 2017, sp. zn. III. ÚS 3330/17
10. Usnesení Ústavního soudu ze dne 16. srpna. 2017, sp. zn. 1716/17
11. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2002, sp. zn. Cdo 2489/2000
12. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001
13. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. prosince 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005
14. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. března 2008, sp. zn. 21 Cdo 596/2007
15. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 2009 sp. zn. 29. Cdo 3864/2008
16. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 896/2008
17. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. listopadu 2011, sp. zn. 21 Cdo 3478/2010
18. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. prosince 2011, sp. zn. 21 Cdo 3178/2010
19. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 2612/2010
20. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. dubna 2012 sp. zn. 21 Cdo 2141/2011
21. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. června 2012, sp. zn. 21 Cdo 977/2011
22. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011
23. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011
24. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 560/2012
25. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 1405/2012
26. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. července 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012
27. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013
28. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. března 2014, sp. zn. 21 Cdo 1271/2013
29. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. října 2014, sp. zn. 21 Cdo 1822/2013
30. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. února 2016, sp. zn. 21 Cdo 4619/2014
31. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. dubna 2016, sp. zn. 23 Cdo 144/2014
32. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 4902/2014
33. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. června 2016, sp. zn. 21 Cdo 711/2015
34. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. dubna 2017, sp. zn. 21 Cdo 451/2015
35. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. července 2016, sp. zn. 21 Cdo 2590/2015

36. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 3034/2016
37. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. srpna 2018, sp. zn. 21 Cdo 3004/2017
38. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. května, sp. zn. 21 Cdo 205/2015
39. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. srpna 2017, sp. zn. 21 Cdo 1096/2017
40. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. srpna 2007, sp. zn. 2 As 88/2006
41. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013
42. rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. 1. 2008, sp. zn. 21 Cdo 462/2007
43. Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 6. prosince 2016, sp. zn. 16 Co 198/2016
44. Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 12. září 2011, případ Palomo Sánchez a ostatní proti Španělsku, stížnost č. 28955/06, 28957, 28959/06 a 28964/06
45. Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 26. dubna 1979, případ Sunday Times proti Spojenému Království
46. Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 23. září 1994, případ Jersild proti Dánsku
47. Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 12. února 2008 Guja proti Moldávii

Internetové zdroje

1. Ústav pro jazyk český. *Slovník spisovného jazyka českého. heslo: loajalita* [online]. ssjc.ujc.cas.cz, [cit. 8. ledna 2019]. Dostupné na <<http://ssjc.ujc.cas.cz/search.php?hledej=Hledat&heslo=loajalita&sti=EMPTY&where=hesla&hsubstr=no>>
2. JANOŠEK, Vladimír. *Rozdílnost zájmu zaměstnavatele a zaměstnance, který je současně členem statutárního orgánu obchodní korporace a jiné obdobné případy* [online]. epravo.cz, 4. října 2018 [cit. 25. ledna 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/rozdilnost-zajmu-zamestnavatele-a-zamestnance-ktery-je-soucasne-clenem-statutarniho-organu-obchodni-korporace-a-jine-obdobne-pripady-108180.html>>
3. JIRÁKOVÁ, Jana. *Úprava whistleblowingu na české právní scéně, aneb co brání přejí zákona na ochranu oznamovatelů.* [online]. epravo.cz, 26. dubna 2019 [cit. 10. června 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/uprava-whistleblowingu-na-ceske-pravni-scene-aneb-co-brani-prijeti-zakona-na-ochranu-oznamovatelu-109159.html>>.

4. Český statistický úřad. *Zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. czso.cz, [cit. 29. ledna 2019]. Dostupné na <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace>.
5. PŘIB, Jan. *Loajalita zaměstnance* [online]. pravniprostor.cz, 4. srpna 2016 [cit. 27. února 2019]. Dostupné na <<https://www.prapniiprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/loajalita-zamestnance>>.
6. GOETHE, Joahann Wolfgang von. *Faust* [online]. web2mlp.cz, 2011 [cit. 27. února 2019]. <Dostupné na <https://web2.mlp.cz/koweb/00/03/67/93/19/faust.pdf>>.

Ostatní

1. Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů
2. Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
3. Zpráva o šetření ze dne 17. srpna 2015, sp. zn. 7952/2014/VOP/EHŠ

Shrnutí

Práce zpracovává téma povinnosti loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli v českém pracovním právu. Vzhledem k tomu, že povinnost loajality zaměstnance není v českém pracovním právu výslovně zakotvena je cílem práce určit, zda taková povinnost pro zaměstnance existuje a jaký je její rozsah. Diplomová práce je rozpracována do tří celků, které se dále člení. První kapitola se zabývá obecnou povinností loajality a obecnými východisky pro povinnost loajality uvedenou v zákoníku práce. V rámci této kapitoly je též rozvedeno užití obecných předpisů soukromého práva v pracovním právu. Druhá kapitola se již soustředí na ústřední téma, tedy na povinnost loajality zaměstnance. V této kapitole je vymezen rozsah povinnosti loajality zaměstnance. Stejně tak jsou zde vyjmenovány jednotlivé projevy povinnosti loajality zaměstnance v zákoníku práce. Součástí kapitoly je také teoretické členění povinnosti loajality zaměstnance. S rozsahem povinnosti loajality jsou spojeny její limity, kterými se druhá kapitola také zabývá. Poslední kapitola je věnována judikatuře českých soudů k tématu povinnosti loajality.

Summary

This thesis deals with the employee's duty of loyalty towards an employer in Czech labour law. The employee's duty of loyalty is not explicitly defined in Czech labour codex, however it is necessary to determine whether such a duty even exists. If such a duty exists, the next step is to explore its content and its limits. This thesis is divided into three chapters that are divided into subchapters. The first chapter deals with the general duty of loyalty and the general regulations of private law that can be used for labour law, particularly for the employee's duty of loyalty in the context of labour law. The second chapter is focused on the most pressing topic at hand: the employee's duty of loyalty in context of labour law. In this chapter, the employee's duty of loyalty is defined, including its limits. This chapter also deals with specific cases of the employee's duty of loyalty stated in labour codex. Additionally, this chapter also includes the theoretical structure of the employee's duty of loyalty. The final chapter articulates opinion of the Czech courts towards the employee's duty of loyalty.

Klíčová slova

Povinnost loajality zaměstnance, loajalita, pracovní právo v kontextu soukromého práva

Key words

Employee's duty of loyalty, loyalty, labour law in context of private law