



Odborný článek

Nerespektování nadřízeného postavení zaměstnavatele a jeho zájmů vlivem iniciativy zaměstnance

Aneta Rejchrtová

Autorka je absolventkou Právnické fakulty Univerzity Karlovy. Specializuje se na pracovní právo, ve své diplomové práci se věnovala problematice výběru uchazečů o zaměstnání, v rigorózní práci se pak zabývala zaměstnaneckými benefity v kontextu autonomie vůle v pracovněprávních vztazích.

Abstrakt

Článek se zabývá iniciativou zaměstnance, která není zcela v souladu s nadřízeností zaměstnavatele a podřízeností zaměstnance, resp. není v souladu s pokyny zaměstnavatele. Článek se snaží ukázat, jaké pokyny zaměstnavatele musí zaměstnanec uposlechnout a jaké naopak plnit nemusí. Také se věnuje povinnosti loajality zaměstnance a jejímu porušení. Je zmíněno i téma whistleblowingu.

Abstract

The article deals with the initiative of the employee, which is not in accordance with the employer's superiority and the employee's subordination and which does not comply with the employer's instructions. The article tries to show the instructions the employee must obey and the situations, when employee does not have to obey the employer's instructions. The article also deals with the duty of employee loyalty and its violation. The topic of whistleblowing is also mentioned.

Zaměstnanec vykonává závislou práci pro zaměstnavatele mj. v souladu s ust. § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a tuto práci pro zaměstnavatele vykonává zaměstnanec osobně. Mohlo by se tedy zdát, že je zaměstnanec relativně pevně ukotvený v určitých mantinelech vytyčených dle přání zaměstnavatele (kromě mantinelů stanovených právní úpravou). Vždyť zaměstnanec se má řídit pokyny zaměstnavatele a je vůči zaměstnavateli v podřízeném postavení. Je tak za těchto podmínek možné, aby se projevila ve vztahu zaměstnance a zaměstnavatele i vlastní iniciativa zaměstnance? Za určitých podmínek určitě ano. Zaměstnanec může svou iniciativu projevit různými způsoby, například prostřednictvím zástupců zaměstnanců, iniciováním své obrany v případě pracovněprávního sporu, v souvislosti s podnikovými vynálezy apod. Ovšem pro účely tohoto textu bude stěžejní iniciativa zaměstnance v souvislosti s disciplínou, poslušností a loajalitou vůči zaměstnavateli. Jaké může mít pro zaměstnance důsledky neuposlechnutí pokynů zaměstnavatele? Kdy zaměstnanec nemusí uposlechnout pokyny zaměstnavatele? Může zaměstnanec zabránit protiprávnímu jednání zaměstnavatele? A co si představit pod pojmem loajality zaměstnance? Mj. na tyto otázky se text bude snažit odpovědět.

Cílem tohoto textu je osvětlit, jaká iniciativa zaměstnance související s jeho „poslušností“ vůči zaměstnavateli je a není akceptovatelná. Iniciativu zaměstnance je pro účely tohoto textu třeba zjednodušeně chápat jako jednání, aktivitu či rozhodnutí zaměstnance nezávislé na vůli zaměstnavatele. Nerespektování nadřízeného postavení zaměstnavatele a jeho zájmů je pak dáváno do souvislosti s neuposlechnutím pokynů zaměstnavatele a porušením povinnosti loajality zaměstnance.

1. Pokyny zaměstnavatele

Je logické, že vlastní iniciativa zaměstnance se realizuje často v situacích, kdy zaměstnavatel neudělil zaměstnanci pokyny k jím vykonávané práci, popř. je zaměstnavatel zaměstnanci udělil, ale zaměstnanec je neuposlechl. Proto je nutné se nejprve zabývat povahou pokynů zaměstnavatele a více je přiblížit.

Závislá práce je vykonávána podle pokynů zaměstnavatele,¹ což velmi úzce souvisí s dalším znakem závislé práce, a to nadřízeností zaměstnavatele a podřízeností zaměstnance, neboť právě pokyny zaměstnavatele by měl zaměstnanec v rámci pracovního procesu poslouchat a řídit se jimi.² Že jsou pokyny důležité pro pojem „pracovníka“, bylo řečeno i Soudním dvorem Evropské unie.³ Tím, že zaměstnanec plní pokyny zaměstnavatele, jej zaměstnanec respektuje a i tímto nepochybně dochází k naplňování povinnosti loajality zaměstnance.⁴ Navíc plnění pokynů nadřízených vydaných v souladu s právními předpisy je jednou z výslovných povinností zaměstnance.⁵

Pokyny zaměstnavatele umožňují zaměstnavateli řídit a organizovat práci zaměstnance. Jsou proto pro řádné plnění pracovních povinností určující a směrodatné. Pokyny lze udělovat zaměstnanci různými způsoby a prostředky, a to ústně na pracovišti, ale i po telefonu či prostřednictvím e-mailové komunikace.⁶ Existují však i speciální, hromadné, pokyny zaměstnavatele, jak bylo ostatně konstatováno Ústavním soudem České republiky, jimiž jsou vnitřní předpisy zaměstnavatele.⁷

V určitých situacích jsou zaměstnancům udělovány pokyny více a konkrétněji, v jiných situacích jsou ony pokyny udělovány zaměstnanci ne tak hojně a méně konkrétně. Svou roli samozřejmě hraje i povaha vykonávané práce. Více pokynů bude třeba dávat zaměstnanci s minimem zkušeností

a minimálními znalostmi, naopak méně pokynů bude zpravidla udíleno odborníkovi, který své práci rozumí možná i více než jeho zaměstnavatel.⁸

Pokyny budou zaměstnanci udělovat v rámci organizace zaměstnavatele zpravidla vedoucí zaměstnanci ve shodě s hierarchií v organizaci zaměstnavatele, a to v souladu s ust. § 11 zákoníku práce a ust. § 302 zákoníku práce. Pokud zaměstnanec nebude plnit pokyny zaměstnavatele, bude přirozené, pokud takové počínání zaměstnance zaměstnavatel vyhodnotí jako jeho porušení povinností. Dle posouzení míry intenzity tohoto porušení pak v úvahu přicházejí různé, pro zaměstnance povětšinou negativní, důsledky. Těmito důsledky může být např. odebrání určitých zaměstnaneckých benefitů, odebrání osobního ohodnocení, výpověď, nebo dokonce okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.⁹

Případy neuposlechnutí pokynů nadřízených se musel zabývat i Nejvyšší soud. Z jeho rozhodovací praxe tak vyplývá, že neuposlechnutí pokynů nadřízených může být hodnoceno jako porušení povinností zaměstnance. Tak tomu bylo například v situaci, kdy zaměstnanec neuposlechl pokynů nadřízeného proto, že měl jiný názor na výklad právních ustanovení než zaměstnavatel. Na názoru zaměstnance tedy až tolik nezáleží, je-li zaměstnavatelův pokyn v souladu s kogentní právní úpravou.¹⁰ To je logické, neboť závislá práce je vykonávána mj. na odpovědnost zaměstnavatele.¹¹

Zaměstnanec nesmí odmítnout splnit zaměstnavatelův pokyn ani proto, že se mu jeví nevhodný či nerozumný.¹² I když by počínání zaměstnance spočívající v nesplnění takového pokynu bylo dobře míněno, může být zaměstnavatelem vyhodnoceno jako zvláště hrubé porušení povinností a skončit okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. V případě řešeném Nejvyšším soudem například lékárnice neuposlechla zaměstnavatelem stanovený pokyn ohledně způsobu platby, a i když její jednání bylo údajně zapříčiněno snahou o hladký provoz podniku, nebylo toto její jednání správné a okamžité zrušení pracovního poměru bylo uznáno jako oprávněné.¹³ A pokud zaměstnavatel dříve toleroval neuposlechnutí jeho pokynů zaměstnancem, neznamená to, že by se tím snižovala intenzita porušení pracovních povinností zaměstnance.¹⁴ Stále se totiž jedná o porušení povinností zaměstnavatele. Iniciativa zaměstnance spočívající v nesplnění pokynu zaměstnavatele vydaného v souladu s právními předpisy z důvodu zaměstnancova postoje, názoru apod., je nepřijatelná. Liší se totiž i míra rizika, kterou nese zaměstnanec a zaměstnavatel, přičemž zaměstnavatel zpravidla nese riziko větší, čemuž by mělo odpovídat i řádné plnění povinností zaměstnanců v souladu s právními předpisy.

Existují ale případy, kdy zaměstnanec v souladu s právními předpisy nemá povinnost uposlechnout pokyny zaměstnavatele. Vzhledem k ust. § 301 písm. a) zákoníku práce má totiž zaměstnanec povinnost respektovat pouze pokyny nadřízených, které byly vydány v souladu s právními předpisy.¹⁵ Pokyny, včetně zákazů zaměstnavatele, by měly reflektovat ustanovení o pracovní době a době odpočinku nebo bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a další. Tak si lze představit situaci, kdy např. těhotná zaměstnankyně oprávněně odmítne vykonávat jí zakázanou práci, i když ji dle pokynů zaměstnavatele má vykonávat.¹⁶ Pokyny zaměstnavatele by tedy samozřejmě měly korespondovat s právními předpisy. Nejvyšší soud ale mj. řešil situaci, kdy zaměstnanec po výkonu své práce nastoupil ještě na pracovní cestu. Po splnění pracovního úkolu se již necítil způsobilý k noční cestě zpět služebním automobilem a rozhodl se přenocovat u příbuzných. Následující den při cestě zpět došlo k pracovnímu úrazu. Zaměstnavatel zaměstnanci nevydal žádný pokyn ohledně čerpání odpočinku mezi dvěma směnami, ani s tímto čerpáním nijak nepočítal, nicméně nesouhlasil (ex post) s přenocováním zaměstnance

u příbuzných a tvrdil, že pracovní cesta tímto způsobem neoprávněně skončila, a nejednalo se tedy o úraz pracovní. Zaměstnanec nemůže být ale k tíži, že se rozhodl k využití odpočinku mezi dvěma směnami a sám si ho naplánoval, když tak neučinil zaměstnavatel.¹⁷ O svévoli se jednat v tomto případě nemohlo. Tím se situace také liší od situací zmíněných výše, kdy se zaměstnanci rozhodli svévolně neuposlechnout pokyny zaměstnavatele kvůli svým názorům apod. Naopak tato situace má blízko ke svépomoci dle občanského zákoníku, který působí subsidiárně k zákoníku práce.¹⁸ A navíc, pokud zaměstnavatel nevydá pokyn, jakým způsobem má dojít např. k vykonání odpočinku mezi dvěma směnami při pracovní cestě, nemůže být zaměstnanci vyčítáno, že si sám naplánuje tento svůj odpočinek, když mu náleží dle právních předpisů. V případech, kdy není vydán žádný pokyn zaměstnavatelem, by naopak bylo nelogické, kdyby zaměstnanec nepostupoval podle ustanovení zákoníku práce a dalších předpisů, neboť by tím mohl způsobit riziko postihu zaměstnavateli ze strany orgánů inspekce práce a také s tím související škody. Případný pokyn zaměstnavatele k nevyužívání dob odpočinku by nebyl v souladu s právními předpisy. Je proto třeba rozlišovat mezi neoprávněným nevykonáním pokynu zaměstnavatele zaměstnancem a oprávněným nevykonáním protiprávního pokynu zaměstnavatele zaměstnancem.

Do souvislosti s protiprávním pokynem zaměstnavatele je třeba dát i ust. § 250 odst. 2 zákoníku práce. Zaměstnanec by v případě uposlechnutí protiprávního pokynu zaměstnavatele měl myslet na svou obecnou povinnost k náhradě škody, kterou má, i když poměrně omezenou. Je třeba si zároveň uvědomit, že (protiprávní) pokyn zaměstnavatele – udělený prostřednictvím nadřízeného, může směřovat i proti samotnému zaměstnavateli, kterému tímto jednáním může vzniknout škoda. Takovým případem se zabýval Nejvyšší soud. Zaměstnankyně odebrala zaměstnavateli oproti podpisu výdejky určitý peněžní obnos a měla se tak bezdůvodně obohatit. Zaměstnankyně ovšem tvrdila, že se tak stalo na základě ústního pokynu jednatele zaměstnavatele (tj. jednatele žalobkyně), přičemž peněžní obnos měl být využit pro osobní potřebu jednatele. Podobně se mělo dít již vícekrát a žaloba měla být podána ve snaze potrestat zaměstnankyni za ukončení partnerského vztahu s jednatelem. Nejvyšší soud poukázal na ust. § 250 odst. 2 zákoníku práce, když konstatoval, že v případě splnění dotyčného protiprávního pokynu vydaného zaměstnavatelem (prostřednictvím nadřízeného) a vzniku škody zaměstnavateli není jedinou příčinou vzniku škody jednání zaměstnankyně, ale též došlo k porušení povinností zaměstnavatele.¹⁹ Rozdíl např. oproti případům sp. zn. 21 Cdo 4467/2007 a sp. zn. 21 Cdo 1271/2013 (viz výše) je tak skutečnost, že byl údajně udělen protiprávní pokyn jednatelem zaměstnavatele, nikoli pokyn v souladu s právními předpisy. Pokud zaměstnanec v určitých situacích, kdy mu je udělen protiprávní pokyn, neprojeví svoji iniciativu, nevzepře se protiprávnímu pokynu svého nadřízeného a sám bude jednat protiprávně, vystavuje se tím riziku. Protiprávní jednání totiž může být považováno za jeho vlastní iniciativu, za kterou může být odpovědný a nést důsledky výlučně on sám, jestliže se neprokáže, že mu k tomuto jednání byl dán pokyn nadřízeným a je dáno spoluzavinění zaměstnavatele.

Pokud zaměstnanci není udělen žádný pokyn, a to ani formou vnitřního předpisu, měl by zaměstnanec jednat v dobré vůli a v souladu s právními předpisy, zejména pak v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Pokud má na výběr několik možností, jak při výkonu své práce postupovat, měl by se řídit obecnou zkušeností, pracovními podmínkami, místní a časovou situací, jak ilustruje rozhodnutí Nejvyššího soudu. Zaměstnanec by se měl snažit vyvarovat při svém jednání způsobení škody na majetku zaměstnavatele. Ovšem nelze mu posléze vyčítat vybranou variantu řešení dané situace, pokud zaměstnanec postupoval rozumně a jeho úvaha o řešení situace byla adekvátní konkrétním

podmínkám.²⁰

2. Povinnost loajality zaměstnance

Na tomto místě je třeba se trochu vrátit k již zmíněné povinnosti loajality zaměstnance. Povinnost loajality zaměstnance sice není explicitně v zákoníku práce upravena, ovšem vyplývá z několika právních ustanovení.²¹ Zaměstnanec je mj. povinen v souladu s ust. § 301 písm. d) zákoníku práce „řádne hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele“.²² Zaměstnanec tak má tedy činit i bez výslovného pokynu zaměstnavatele.

Je důležité si uvědomit, že oprávněným zájmem zaměstnavatele je i jeho zájem na dobré pověsti a dobrém jméně.²³ Proto by si zaměstnanci měli dát pozor také na své projevy na sociálních sítích ohledně zaměstnavatele.²⁴ Bylo totiž již konstatováno, že svoboda projevu do určité míry v pracovněprávních vztazích musí ustoupit povinnosti loajality, zdrženlivosti a mlčenlivosti zaměstnance.²⁵ Zaměstnanec by tak např. na sociálních sítích nebo jinde na veřejnosti neměl svého zaměstnavatele dehonestovat či pomlouvat. Existuje i trestný čin pomluvy dle § 184 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník. Zaměstnanec by měl mít na paměti, že je nežádoucí, aby neoprávněně způsobil zaměstnavateli újmu na právu na ochranu osobnosti. K tomu může dojít nejen prostřednictvím zveřejnění nepravdivých či nepodložených informací, které zaměstnavatele znevažují, ale také prostřednictvím zveřejnění nepřipustného hodnotícího úsudku o zaměstnavateli. Možnost zaměstnance projevit svůj názor na zaměstnavatele však (v závislosti na okolnostech konkrétních případů) nelze zcela vyloučit. Od neoprávněné kritiky je totiž třeba odlišovat kritiku přípustnou (oprávněnou). Přípustná kritika musí splňovat požadavky na věcnost, konkrétnost a přiměřenost, zároveň nesmí být nepravdivá a přemrštěná.²⁶ Je rozdíl také mezi kritizováním zaměstnavatele mezi okruhem přátel a v rámci okruhu široké veřejnosti.

Na výše uvedené by zaměstnanci měli myslet, i pokud svou kritiku na zaměstnavatele uveřejňují anonymně.²⁷ Ovšem mohou se zaměstnavatelé na takových zaměstnancích domoci nápravy, když neví, kdo nepřipustnou kritiku uveřejňuje? Právo na soudní a jinou ochranu garantovanou Listinou²⁸ jim nelze upřít. Proto by i provozovatelé internetových stránek zaměřených na reference zaměstnavatelů pravděpodobně měli myslet na svou možnou občanskoprávní odpovědnost vůči osobám (zaměstnavatelům), o kterých nechávají zveřejňovat případné nepravdivé a podobné informace. To se děje např. prostřednictvím přijetí kodexu chování, který mají dodržovat i zaměstnanci, kteří hodnotí svého zaměstnavatele.²⁹ Ale lze jeho dodržování stoprocentně zaručit? Nebude mít takový kodex vliv pouze na případnou snahu provozovatele dotyčné internetové stránky o zproštění se odpovědnosti? Zde bude patrně záležet mj. na míře kontroly příspěvků hodnotících zaměstnanců provozovatelem internetových stránek z hlediska souladu s kodexem chování, který tento internetový provozovatel vydal. Iniciativa zaměstnance spočívající v nepřipustném (anonymním) hodnocení zaměstnavatele by ale teoreticky mohla vést k odpovědnosti i jiné osoby než dotyčného zaměstnance (i když v tomto případě by mohl přicházet v úvahu regres provozovatele internetových stránek vůči tomu, kdo zaměstnavatele nepřipustně hodnotil, pokud ví, o koho se jedná). Navíc taková „hodnotící“ iniciativa zaměstnance, a to i pokud bude kritika oprávněná, má potenciál ovlivnit mínění mnoha osob, např. uchazečů o zaměstnání u zaměstnavatele zaměstnance, který uveřejnil kritiku o zaměstnavateli. V souvislosti s rozvojem internetového prostředí se tak daná problematika může stát složitější.

K porušení povinnosti zaměstnance stanovené v ust. § 301 písm. d) zákoníku práce dojde také v situaci, kdy zaměstnanec zaměstnavateli odcizí jeho majetek, a dojde tak k útoku na zaměstnavatelův majetek. Odcizená hodnota ani nemusí být nijak závratná. Dá se říct, že jakékoli odcizení zaměstnavatelova majetku i v nepatrné hodnotě je výrazné narušení zaměstnancovy povinnosti loajality. V případě řešeném Nejvyšším soudem například zaměstnankyně pracovala jako pomocná kuchařka a z pracoviště se pokusila odnést potraviny zaměstnavatele jako knedlík či sušenky, které údajně měly zaměstnavateli zbýt po vydání obědů a měly být zlikvidovány. K odnosu těchto potravin však zaměstnankyně nebyla oprávněna. Takové a podobné jednání může být legitimně zaměstnavatelem označeno za porušení povinností zaměstnance zvlášť hrubým způsobem a vést k ukončení pracovního poměru.³⁰ V rámci ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele je důležité si také uvědomit, že zaměstnanci mj. „nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení“.³¹ To se týká např. využití mobilního telefonu, který zaměstnanci slouží jako pracovní pomůcka svěřená mu zaměstnavatelem k plnění pracovních úkolů. Odlišná by mohla být situace, pokud by se jednalo o zaměstnanecký benefit a zaměstnanec by v rámci tohoto benefitu mobilní telefon zaměstnavatele mohl využívat i pro soukromé účely.

Bylo judikováno, že zaměstnanec se může dopustit porušení principu loajality svým jednáním i mimo pracovní dobu, stěžejní je existence pracovněprávního vztahu.³²

Povinnost loajality znamená také možnost omezení jiné výdělečné činnosti zaměstnance.³³ Zaměstnanec se tak nemůže samostatně, tj. bez předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele, rozhodnout, že bude kromě závislé práce pro zaměstnavatele konat ještě jinou výdělečnou činnost se shodným předmětem činnosti, jako má zaměstnavatel. V žádném případě ale nemůže být zaměstnanci upřeno právo podat výpověď dle ust. § 50 odst. 3 zákoníku práce, popř. právo na okamžité zrušení pracovního poměru dle ust. § 56 zákoníku práce.³⁴ Zaměstnanec totiž v zásadě³⁵ nemůže být nucen setrvat v pracovněprávním vztahu u zaměstnavatele.³⁶ Povinnost setrvat v pracovněprávním vztahu u zaměstnavatele v rozporu s kogentní právní úpravou tak nemůže být součástí povinnosti loajality zaměstnance.

Zaměstnanec také může „odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob“.³⁷ Toto ustanovení myslí na situace, kdy se závazek zaměstnance k výkonu práce dostává do střetu se zájmem na ochraně zdraví a života. Bohužel hrozí, že zaměstnanec může intenzitu takového ohrožení vnímat subjektivně. U jaké práce lze mít důvodně za to, že ohrožuje zdraví a život, a to bezprostředním a závažným způsobem? Toto ustanovení zákoníku práce je důležité v současné době i v souvislosti s epidemií nemoci covid-19, neboť někteří zaměstnanci mohou cítit obavy z výkonu své práce z důvodu ohrožení touto nemocí. Ani v současné době nelze odmítnout výkon práce bezdůvodně, ani z důvodu „pouhých“ obav zaměstnance z nemoci covid-19, pokud k tomuto nepřistupují další aspekty. Důležité bude posoudit druh a charakter vykonávané práce a poskytnutí či neposkytnutí osobních ochranných pracovních prostředků. V jiné situaci by tak byl zdravotník pečující o nemocné pacienty, který by neměl k dispozici osobní ochranné pracovní prostředky, a v jiné např. osoba pracující v samostatné kanceláři, kde se s ostatními lidmi setkává minimálně. Samozřejmostí je vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, a to ze strany zaměstnavatele i zaměstnance dle ust. § 102 odst. 1 zákoníku práce a dle ust. § 106 odst. 3 zákoníku práce. Ovšem zaměstnavatelé jsou i za doby epidemie nemoci covid-19 dosti omezeni v zásazích do tělesné a duševní integrity zaměstnance.

To je omezuje i v různých opatřeních regulujících šíření nemoci na pracovišti. Zaměstnanec tak nemusí připustit, aby ho zaměstnavatel donutil jít ke svému praktickému lékaři, protože vypadá nemocně, také by si pravděpodobně nemusel nechat změřit tělesnou teplotu na pracovišti.³⁸ Odlišná záležitost by mohla být při stanovení rozestupů z pokynu zaměstnavatele, což by zaměstnanec měl být povinen respektovat. O něco složitější je však problematika nošení roušek na pracovišti zaměstnavatele. Není možné roušky považovat za osobní ochranné pracovní prostředky? Jako takové by je měl zajišťovat zaměstnavatel zaměstnancům, a to bezplatně.³⁹ Zároveň by zaměstnanec nemohl odmítnout roušky jakožto osobní ochranné pracovní prostředky na pracovišti nosit.⁴⁰ Je zaměstnanec povinen strpět nošení roušky na pracovišti? Ohledně nošení roušek na pracovišti je třeba rozlišovat, zda se jedná o osobní ochranný pracovní prostředek, nebo „pouhý“ osobní ochranný prostředek, jak rozlišuje i Ministerstvo zdravotnictví ČR při své komunikaci. Roušku jakožto osobní ochranný prostředek není povinen zajišťovat zaměstnancům zaměstnavatel. Naproti tomu osobní ochranné pracovní prostředky předpokládají souvislost s vykonávanou prací a předpokladem je vypracování příslušné dokumentace na základě hodnocení rizik a podmínek práce u zaměstnavatele.⁴¹ Pokud tedy bude povinnost nosit roušku všeobecná, nikoli v návaznosti na konkrétní podmínky, rizika a bezpečnostní situaci u zaměstnavatele, nebude možné roušky považovat za osobní ochranné pracovní prostředky.⁴² Zároveň platí, že zaměstnavatel není v pozici státního orgánu, aby mohl obecnou povinnost nošení roušek vynucovat. Ovšem v souladu s principem autonomie vůle by bylo např. představitelné, aby zaměstnavatel ve vnitřním předpise stanovil, že považuje povinnost nošení roušek na pracovišti na základě příslušného nařízení vlády či mimořádného opatření a s tím v souladu za součást pracovních povinností zaměstnance. To již může při nerespektování takové povinnosti mít své pracovní právní důsledky. Zároveň by mělo být možné, aby zaměstnavatel zavedl povinnost nosit roušky jakožto osobní ochranné pracovní prostředky po vyhodnocení rizik a podmínek na pracovišti a po zpracování příslušné dokumentace, neboť nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků, vyjmenovává jednotlivé ochranné prostředky demonstrativně.⁴³ Pokud zaměstnanec bezdůvodně odmítne nosit roušku jakožto osobní ochranný pracovní prostředek, porušuje tím své povinnosti, což může opět mít důsledky, a to např. v podobě výpovědi.

Ovšem za současně i běžné situace je třeba mít na paměti především to, že odmítnutí výkonu práce na základě ust. § 106 odst. 2 zákoníku práce musí předcházet ohrožení života nebo zdraví bezprostředním a závažným způsobem. Takovou situaci je třeba posuzovat objektivně, nikoli subjektivně.

3. Whistleblowing

V souvislosti s protiprávními pokyny zaměstnavatele a porušením zaměstnancovy povinnosti loajality také vyvstává do popředí problematika whistleblowingu. Pokud totiž zaměstnanec nebude souhlasit s určitými (protiprávními) praktikami svého zaměstnavatele, může projevit svou iniciativu a snažit se o změnu. Zaměstnavatel má sice povinnost „projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovní právních vztahů“,⁴⁴ ovšem v určitých případech tímto způsobem nemá zaměstnanec šanci dosáhnout nápravy stavu v organizaci zaměstnavatele. Veřejný zájem, např. na ochraně života a zdraví občanů, tak v určitých situacích může převážet nad oprávněnými zájmy zaměstnavatele.⁴⁵ Někdy je dokonce

zaměstnanec povinen vyvinout svou iniciativu i proti zájmům zaměstnavatele, neboť jinak by jeho konání (či nekonání) mohlo být posléze soudem vyhodnoceno jako trestný čin.⁴⁶

Samotný pojem whistleblowingu lze doslovně přeložit jako „hvízdání na píšťalku“. Významově se tímto pojmem označuje upozornění na nekalé jednání a praktiky uvnitř organizace zaměstnavatele.⁴⁷ Osobu zaměstnance, který na toto upozorní, whistleblowera, by bylo možné chápat jako oznamovatele, informátora, či dokonce udavače, ovšem i vzhledem k historickému kontextu se pro takovou osobu vžilo v České republice označení „oznamovatel“.⁴⁸ Zaměstnanec – whistleblower je ve velice problematické pozici, protože jeho jednání *de facto* odporuje jeho loajalitě vůči zaměstnavateli, ovšem je vedeno ochranou veřejného zájmu.⁴⁹ Mechanismy oznamování mohou být jak interní v rámci organizace, tak externí s využitím např. policejního orgánu.⁵⁰ Důležitá je otázka ochrany oznamovatelů, ale dá se říct, že legislativní ochrana oznamovatelů v České republice do jisté míry prozatím chybí.⁵¹ To by mohla změnit směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie. Mělo by se však zároveň dbát na to, aby ochrana, která by byla oznamovatelům poskytována, nebyla zneužívána.⁵²

V návaznosti na ideu demokratického právního státu již bylo judikováno, že významné veřejnoprávní zájmy nemohou bezvýhradně ustoupit smluvnímu ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a zaměstnancově povinnosti loajality. Zaměstnanci tak nemůže být upřena možnost obrátit se na státní orgány v případě ohrožení životů a zdraví občanů a podobných situacích.⁵³

Samozřejmě ale bude záležet na způsobu, jakým zaměstnanec na nedostatek zaměstnavatele upozorní. Je možné si představit situace, kdy se lze oprávněně obracet na Státní úřad inspekce práce, Českou inspekci životního prostředí a podobné státní úřady, popř. na policejní orgán nebo státního zástupce apod. Zaměstnanec (whistleblower) by však neměl uskutečnit oznámení prostřednictvím soukromoprávní osoby, jako je např. televizní stanice, vydavatel novin apod. Vždy je ovšem třeba posuzovat konkrétní okolnosti případu.⁵⁴

4. Několik slov k odpovědnosti

Zaměstnanec i zaměstnavatel jsou povinni počínat si v pracovněprávním vztahu tak, aby druhé straně nikterak neškodili. Nicméně mohou nastat situace (jak ostatně bylo naznačeno výše), kdy i v důsledku vlastní iniciativy zaměstnance dojde k aktivaci odpovědnosti zaměstnance či zaměstnavatele a povinnosti náhrady majetkové či nemajetkové újmy v souladu s ust. § 248 a násl. zákoníku práce.

První skupinou případů budou situace, kdy bude k náhradě škody povinen zaměstnanec. Tak se logicky může stát v případě neuposlechnutí zaměstnavatelova pokynu nebo v případě vědomého neupozornění nadřízeného na hrozící škodu či nezakročení proti této hrozící škodě.

V druhé skupině případů pak budou situace, kdy bude k náhradě škody a nemajetkové újmy povinen zaměstnavatel. Nejdůležitější v souvislosti s vlastní iniciativou zaměstnance bude pravděpodobně povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy v důsledku pracovního úrazu zaměstnance. Aby byl zaměstnavatel povinen k náhradě škody a nemajetkové újmy za pracovní úraz, musí dojít k úrazu zaměstnance „při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním“.⁵⁵ U této „přímé souvislosti“ je dle Nejvyššího soudu nutné posoudit místní, časové a věcné hledisko úrazu ve vztahu k plnění pracovních úkolů.⁵⁶ Ust. § 273 odst. 2 zákoníku práce pak výslovně zmiňuje vlastní

iniciativu zaměstnance, když počítá s tím, že „plněním pracovních úkolů je (...) činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele“.⁵⁷

Aby tedy zaměstnavatel nebyl povinen k náhradě škody a nemajetkové újmy za úraz zaměstnance vzniklý v důsledku výkonu práce z vlastní iniciativy zaměstnance, musel by takovou práci zaměstnanci výslovně zakázat, popř. by zaměstnanec nesměl mít zvláštní oprávnění potřebné k výkonu práce. Dotyčný výslovný zákaz zaměstnavatele musí být též příslušnému zaměstnanci adresován. Zákaz zaměstnavatele by tak neměl být obecného rázu, nýbrž je třeba přihlídnout ke všem okolnostem a z formulace zákazu zaměstnavatele by mělo být jasné, jaká činnost je zaměstnanci zapovězena.⁵⁸

Ještě je třeba dodat, že z hlediska případné (i zejména trestněprávní) odpovědnosti zaměstnavatele za určitý exces zaměstnance je velice důležité také nastavení zaměstnavatelova compliance programu.⁵⁹ Správně nastavený program compliance ostatně může pomoci mj. předejít případnému externímu whistleblowingu, neboť bude záležitost vyřešena na interní úrovni. I proto si compliance programy jistě zaslouhují do budoucna pozornost zaměstnavatelů.

Závěr

Iniciativa zaměstnance se v rámci jeho disciplíny a loajality může projevat v několika směrech, jak bylo naznačeno výše.

Podřízenost zaměstnance zaměstnavateli znamená mj. plnit pokyny zaměstnavatele. Neuposlechnutí pokynu zaměstnavatele, který byl vydán v souladu s právními předpisy, může vést až ke skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, nebo dokonce i okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. Zaměstnanec ale nemusí plnit pokyny zaměstnavatele, které jsou protiprávní.

Uplatňováním vlastní iniciativy zaměstnance může dojít i ke střetu s jeho povinností loajality. Ačkoli povinnost loajality není explicitně legálně definována, lze si pod tímto pojmem představit souhrn povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů, které vedou k řádnému výkonu práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Zaměstnanec by tak např. neměl poškozovat zaměstnavatelovo dobré jméno neoprávněnou kritikou. Speciálním případem, kdy může zaměstnanec odmítnout vykonávat jemu přidělenou práci, je pak situace dle ust. § 106 odst. 2 zákoníku práce. Takové odmítnutí výkonu práce by nemělo být možné považovat za porušení povinnosti loajality zaměstnance.

S disciplínou zaměstnance, resp. jeho loajalitou, se může dostat do střetu také určitý „vyšší“ zájem, např. na životě a zdraví obyvatelstva nebo životním prostředím. V takovém případě může teoreticky ze strany zaměstnance dojít k tzv. whistleblowingu. Zaměstnanec upřednostní veřejný zájem před loajalitou k zaměstnavateli a upozorní na nekalé praktiky zaměstnavatele. Upozornění by mělo směřovat vůči státním orgánům, nikoli např. k vydavateli periodik. Samozřejmě je ale nutné vždy posoudit i další okolnosti konkrétních případů.

Lze tedy shledat, že zaměstnanec může svou iniciativou výrazně ovlivnit svůj pracovněprávní vztah i setrvání v něm. Může pomoci ní ovlivnit i postavení zaměstnavatele. Proto je na místě, aby se zaměstnanec při uplatňování své iniciativy nebál jít do střetu se zaměstnavatelem, pokud tento

zaměstnavatel nejedná v souladu s právními předpisy apod. Ovšem zároveň by zaměstnanec měl být velice rozvážný a nejednat svévolně, aby naopak nejednal v rozporu s právními předpisy a svými povinnostmi on.

Seznam poznámek pod čarou

- 1 Ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce.
- 2 ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, s. 161.
- 3 Rozsudek ze dne 3.3.1986, Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg, C-66/85.
- 4 Povinnost loajality zaměstnance k zaměstnavateli je implicitně obsažena např. v ust. § 1a odst. 1 písm. d) zákoníku práce a v ust. § 301 písm. d) zákoníku práce.
- 5 Ust. § 301 písm. a) zákoníku práce.
- 6 ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, s. 161.
- 7 Nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl.ÚS 83/06.
- 8 O různorodosti zaměstnanců viz např. BEZOUŠKA, Petr. *Výhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 18.
- 9 Viz ust. § 52 písm. g) zákoníku práce a ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.
- 10 Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15.7.2008, sp. zn. 21 Cdo 4467/2007.
- 11 Ust. § 2 odst. 2 zákoníku práce.
- 12 NÝVLTOVÁ VOJÁČKOVÁ, Terezie. Pokyny a příkazy zaměstnavatele jsou pro zaměstnance „svaté“. *epravo.cz*, publikováno dne 3.1.2017, citováno dne 3.9.2020. Dostupné online na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pokyny-a-prikazy-zamestnavatele-jsou-pro-zamestnance-svate-104271.html?mail>.
- 13 Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.9.2015, sp. zn. 21 Cdo 3840/2014.
- 14 Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.3.2014, sp. zn. 21 Cdo 1271/2013.
- 15 Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.7.2016, sp. zn. 21 Cdo 3557/2015.
- 16 Viz např. ust. § 239 odst. 1) zákoníku práce.
- 17 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.8.2015, sp. zn. 21 Cdo 5306/2014.
- 18 Ust. § 14 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ú.
- 19 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.9.2018, sp. zn. 21 Cdo 3157/2017.
- 20 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9.3.2015, sp. zn. 21 Cdo 1924/2013.
- 21 PICHRT, Jan. Několik poznámek k whistleblowingu, loajalitě zaměstnance a k legislativním návrhům. In PICHRT, Jan (ed.). *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 14.
- 22 Ust. § 301 písm. d) zákoníku práce.

- 23 Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. 1. 2008, sp. zn. 21 Co 462/2007.
- 24 ZRUTSKÝ, Jaromír. Kritika zaměstnavatele a tzv. loajalita zaměstnance k zaměstnavateli. *odbory.info*, publikováno dne 14.3.2016, citováno dne 4.9.2020. Dostupné online na: <https://www.odborny.info/obsah/11/kritika-zamestnavatele-tzv-loajalita-zamestnance-k-zamestnav/15273>.
- 25 Viz např. Rozsudek ESLP ze dne 13.1.2015, č. stížnosti 79040/12.
- 26 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.3.2017, sp. zn. 21 Cdo 1043/2016.
- 27 Viz např. Hodnocení firem očima zaměstnanců. *atmoskop.cz*, citováno dne 5.9.2020. Dostupné online na: <https://www.atmoskop.cz>.
- 28 Čl. 36 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky.
- 29 Viz např. Kodex chování při používání elektronického systému LMC – Atmoskop.cz. *lmc.eu*, citováno dne 5.9.2020. Dostupné online na: <https://www.lmc.eu/cs/podminky-pouzivani-sluzeb/specificke-podminky/kodex-pro-atmoskop/>.
- 30 Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.1.2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013.
- 31 Ust. § 316 odst. 1 zákoníku práce.
- 32 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.12.2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005.
- 33 Viz např. ust. § 304 odst. 1 zákoníku práce.
- 34 PŘIB, Jan. Loajalita zaměstnance. *pravni prostor.cz*, publikováno dne 4.8.2016, citováno dne 4.9.2020. Dostupné online na: <https://www.pravni-prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/loajalita-zamestnance>.
- 35 Srov. ust. § 234 zákoníku práce týkající se kvalifikační dohody.
- 36 Čl. 9 odst. 1 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky.
- 37 Ust. § 106 odst. 2 zákoníku práce.
- 38 Vystoupení JUDr. Jakuba Tomšeje, Ph.D. ze dne 30. 4. 2020 v rámci Noci fakulty. Dostupné online na: <https://www.facebook.com/nocfakultyPF/videos/550953589187866/>.
- 39 Ust. § 104 odst. 5 zákoníku práce.
- 40 Ust. § 106 odst. 4 písm. d) zákoníku práce.
- 41 Má zaměstnavatel povinnost vybavit zaměstnance rouškou? *mzcr.cz*, publikováno dne 7.4.2020, citováno dne 11.1.2021.2020. Dostupné online na: <https://koronavirus.mzcr.cz/ma-zamestnavatel-povinnost-vybavit-zamestnance-rouskou/>.
- 42 Ust. § 104 zákoníku práce.
- 43 Příloha č. 2 nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky

poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků.

44 Ust. § 276 odst. 9 zákoníku práce.

45 PŘIB, Jan. Loajalita zaměstnance. *pravni prostor.cz*, publikováno dne 4.8.2016, citováno dne 4.9.2020. Dostupné online na: <https://www.pravni-prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/loajalita-zamestnance>.

46 Viz např. ust. § 368 odst. 1 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

47 Whistleblowing a ochrana oznamovatelů v České republice. Praha: Transparency International, 2009, s. 7. Citováno dne 5.9.2020. Dostupné online na: https://www.transparency.cz/wp-content/uploads/TIC_whistleblowers_2009_cz.pdf.

48 PICHRT, Jan. Několik poznámek k whistleblowingu, loajalitě zaměstnance a k legislativním návrhům. In PICHRT, Jan (ed.). *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 13.

49 Whistleblowing a ochrana oznamovatelů v České republice. Praha: Transparency International, 2009, s. 7-8. Citováno dne 5.9.2020. Dostupné online na: https://www.transparency.cz/wp-content/uploads/TIC_whistleblowers_2009_cz.pdf.

50 PICHRT, Jan. Několik poznámek k whistleblowingu, loajalitě zaměstnance a k legislativním návrhům. In PICHRT, Jan (ed.). *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 11-19.

51 ONDRÁČKOVÁ, Apolena. Je načase, abychom negativní vnímání oznamovatelů korupce přestali svalovat na dějiny. *transparency.cz*, aktualizováno dne 22.11.2019, citováno dne 6.9.2020. Dostupné online na: <https://www.transparency.cz/apolena-ondrackova-je-nacase-abychom-negativni-vnimani-oznamovatelu-korupce-prestali-svalovat-na-dejiny/>.

52 PICHRT, Jan. Několik poznámek k whistleblowingu, loajalitě zaměstnance a k legislativním návrhům. In PICHRT, Jan (ed.). *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 16-17.

53 Nález Ústavního soudu ze dne 13.12.2012, sp. zn. III.ÚS 298/12.

54 ZRUTSKÝ, Jaromír. Kritika zaměstnavatele a tzv. loajalita zaměstnance k zaměstnavateli. *odbory.info*, publikováno dne 14.3.2016, citováno dne 4.9.2020. Dostupné online na: <https://www.odborny.info/obsah/11/kritika-zamestnavatele-tzv-loajalita-zamestnance-k-zamestnav/15273>.

55 Ust. § 269 odst. 1 zákoníku práce.

56 Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.11.2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

57 Ust. § 273 odst. 2 zákoníku práce.

58 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.1.2020, sp. zn. 21 Cdo 2034/2019.

59 Více např. BOHUSLAV, Lukáš. Vnitřní předpisy z oblasti pracovního práva jakožto nástroje prevence trestné činnosti. In PICHRT, Jan (ed.). *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 254-259.