

12. 3. 2013

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Na tajné frontě mezi zaměstnavateli a zaměstnanci

Poněkud záhadný název článku si samozřejmě zasluhuje vysvětlení, které může pro někoho být i určitým překvapením.

Obecně vzato, vztah zaměstnavatelů a zaměstnanců se málokdy blíží onomu ideálnímu stavu, ve kterém zaměstnanci s radostí spěchají do práce za účelem vytváření hodnot, za které je laskavý zaměstnavatel pravidelně štědře odměňuje. Takový oboustranně vyvážený a harmonický vztah stav patrně neexistoval nikdy a nikde. Tím méně může existovat nyní, kdy počty nezaměstnaných dosahují rekordní výše, takže minimálně k oněm štědrým odměnám odpadá důvod („podívejte se, kolik lidí by Vaši práci rádo dělalo za polovinu ...“).



DÁNA, PERGL & PARTNEŘI

Advokátní kancelář

Neradostná situace na trhu práce tak posiluje sebevědomí zaměstnavatelů a umožňuje jim zvyšovat tlak na kontrolu kvality a efektivity práce jejich zaměstnanců, na což mají koneckonců i podle zákoníku práce plné právo. Jiná otázka už ovšem je, jaké k tomu použijí prostředky. Než si však na tuto zajímavou otázku odpovíme, je třeba se ještě zmínit o jednom specifickém důvodu zájmu zaměstnavatelů o činnost jejich zaměstnanců.

Prvního ledna 2013 uplynul jeden rok od účinnosti zákona číslo 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim (dále jen „zákon“). Součástí naší legislativy se stal pod silným mezinárodním tlakem a stále se zdá, že v České republice předtím skutečně nikomu příliš nechyběl.

Určitý syndrom „nechtěného dítěte“ (možná i problém s výkladem dosti zvláštního obsahu) mají za následek, že podle dostupných informací je tento zákon v trestněprávní praxi zatím využíván zcela minimálně. Jestliže tedy měl, podle předpokladu zákonodárce, kultivovat zdejší podnikatelské prostředí hrozbou trestního postihu obchodních společností (a čím jiným ?) pak tento úkol neplní. Protože se v podstatě zatím nikomu nic nestalo, podnikatelská veřejnost mu - až na výjimky - logicky přestala věnovat svoji pozornost.

Tím není řečeno, že současná „zdrženlivost“ orgánů činných v trestním řízení již bude konstantní. Prověřování četných pochybných aktivit, o kterých nás média celkem pravidelně informují, patrně přece jen povede k postupnému zvýšení počtu těch právnických osob, které pro ně budou také trestně stíhány. Bude tak pouze kopírován proces, ke kterému po zavedení obdobných právních norem došlo i jinde ve světě.

Zákon je velmi specifickou vedlejší normou trestního práva, která zavedla do našeho práva tzv. „pravou“ trestní odpovědnosti právnických osob. Právnické osoby podle něho mohou být uznány vinnými více než osmdesáti, v zákoně explicitně vyjmenovanými, trestnými činy. Jedná se o mimořádně nesourodý soubor trestných činů, který se zde ocitl pohromadě pouze díky tomu, že byl sestaven na podkladě desítek mezinárodních závazků České republiky.

V případě uznání viny může být právnickým osobám uložen trest zrušení právnické osoby, propadnutí majetku, peněžité trest, propadnutí věci nebo jiné majetkové hodnoty, zákaz činnosti, zákaz plnění veřejných zakázek, účasti v koncesním řízení nebo ve veřejné soutěži, zákaz přijímání dotací a subvencí a uveřejnění rozsudku. Z režimu zákona jsou vyloučeny pouze orgány výkonné a soudní moci České republiky a územní samosprávné celky při výkonu veřejné moci.

Princip „přičítání“ znamená, že právnické osobě může být jakoby přiřazen trestný čin spáchaný takovou fyzickou osobou, která je ve vztahu k této právnické osobě v zákonem definované formální pozici a která současně jednala jménem právnické osoby, v jejím zájmu, anebo v rámci její činnosti.

Zde se konečně opět dostáváme k zaměstnancům. Takovými fyzickými osobami totiž mohou být i zaměstnanci právnické osoby při plnění jejich pracovních úkolů. Musí zde být splněna podmínka, že k jejich přičitatelnému protiprávnímu jednání došlo na podkladě rozhodnutí, schválení nebo pokynu orgánů právnické osoby, členů těchto orgánů, nebo jejich řídicích a kontrolních zaměstnanců, anebo proto, že tyto subjekty neprovedly taková opatření, která měly provést podle jiného právního předpisu, nebo která po nich lze spravedlivě požadovat - **zejména neprovedly povinnou nebo potřebnou kontrolu nad činností zaměstnanců nebo jiných osob, jimž jsou nadřizeny, anebo nečinily nezbytná opatření k zamezení nebo odvrácení následků spáchaného trestného činu.**

Zákon tím nastolil situaci, ve které se zaměstnanci z hlediska zaměstnavatelů stali (velmi početným) vnitřním rizikovým faktorem, kterému je proto třeba věnovat pozornost ve větší míře a z jiných hledisek, než tomu bylo doposud. Nová situace, vytvářející hrozbu ze zaměstnanců, by tak na straně všímavých zaměstnavatelů měla vyvolat zvýšený zájem o jejich všestranný monitoring, jako o možný prostředek prevence vnitřních trestněprávních rizik.

Bráno z čistě technického hlediska je možnost takového sledování silně podporována nabídkou monitorovacích zařízení všeho druhu, která s ohledem na své parametry, miniaturizaci a kamuflážní design prakticky dovolují sledování kohokoliv, kdekoliv a kdykoliv. Tuto techniku volně nabízejí i renomované e-shopy, přičemž šíře nabídky a cenová dostupnost získání takových zařízení nebyly nikdy lepší než dnes. Obdobná situace je také ohledně nabídky sledovacího software a pojem „špionážní“ je v těchto souvislostech přesný.

Přístup zaměstnavatelů k takto lákavé aplikaci monitorovacích opatření je ovšem velmi diferencovaný a může snadno vést až ke konfliktu jak se zaměstnanci, tak i se zákonem. Zaměstnanci se sice reálně nemohou bránit „technicky“, ale mohou se velmi účinně bránit právně, protože přímočaře uvažující zaměstnavatel zde může snadno narazit na oblast ochrany osobnosti, soukromí a osobních údajů zaměstnanců (a to zvláště osobních údajů „citlivých“ - tj. týkajících se například jejich národnostního, rasového nebo etnického původu, politických postojů, trestněprávní bezúhonnosti, sexuální orientace, náboženského přesvědčení, apod.).

Situace je přitom na obou stranách pomyslné fronty charakterizována velmi nízkou mírou osvěty a schopností se správně orientovat v těch oborech práva, které ji řeší - jedná se zde současně o pracovní právo, občanské právo, správní právo, trestní právo a dokonce i právo ústavní. Situace je o to složitější, že různé pojmy mohou být různě vykládány a hranice tohoto výkladu mohou být pohyblivé. V těchto souvislostech také vyvstává řada nových praktických otázek, což je podbarveno

mimořádně dynamickým vývojem techniky - a za ní bude příslušná legislativa vždy pouze zaostávat.

Z toho co zde bylo uvedeno, proto vyplývají rizika, která na úseku ochrany osobních údajů zaměstnanců a jejich soukromí propojují několik právních oborů. Jejich aplikace a její možné průsečíky si proto určitě zaslouhují zvýšenou pozornost a větší informovanost na straně zaměstnavatelů i na straně zaměstnanců. Lze proto určitě uvítat jakýkoliv zdroj informací, který se pokusí tuto situaci přehledným a komplexním způsobem zmapovat.



JUDr. Jan Vidrna,
advokát

[Advokátní kancelář Dáňa, Pergl & Partneři](#)

Na Ořechovce 580/4
162 00 Praha 6 - Střešovice

Tel.: +420 224 232 611
Fax: +420 233 313 067
e-mail: akdpp@akdpp.cz



© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)

- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)