

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

**Fakulta právnická**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

## **DIPLOMOVÁ PRÁCE**

Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele

Plzeň, 2024

Stanislav Částečka

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI  
Fakulta právnická  
Akademický rok: 2023/2024

# ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Stanislav ČÁSTEČKA**  
Osobní číslo: **R19M0043P**  
Studijní program: **M0421A220004 Právo a právní věda**  
Téma práce: **Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele**  
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

## Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Vymezení základních pojmů
3. Historický vývoj právní úpravy v oblasti ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele
4. Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a jejich ochrana de lege lata
5. Rozhodovací praxe v oblasti ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele
6. Komparace s vybranou zahraniční právní úpravou
7. Úvahy de lege ferenda
8. Závěr

Rozsah diplomové práce:  
Rozsah grafických prací:  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- viz příloha

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Martin Janák**  
Katedra pracovního práva a práva sociálního  
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **9. ledna 2023**  
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2024**



**JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.**  
děkan



**Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.**  
vedoucí katedry

V Plzni dne 5. září 2023

### ***Prohlášení***

*„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracoval samostatně, a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem ve vědecké práci obvyklým.“*

*V Plzni dne 31. března 2024*

*Stanislav Částečka*

### **Poděkování**

Na tomto místě bych rád poděkoval JUDr. Martinu Janákovi za vedení této diplomové práce, cenné rady a připomínky. Zejména pak děkuji za čas, který mi věnoval.

# Obsah

Úvod.....	- 1 -
1 Vymezení základních pojmů.....	- 3 -
1.1 Pracovněprávní vztah a jeho subjekty .....	- 5 -
2 Historický exkurz.....	- 8 -
2.1 Historický vývoj od roku 1918 – 1948 .....	- 9 -
2.2 Historický vývoj mezi lety 1948 - 1989.....	- 12 -
2.3 Historický vývoj po roce 1989.....	- 14 -
3 Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele pohledem platné právní úpravy.....	- 18 -
3.1 Obecně o právu na soukromí zaměstnance .....	- 20 -
3.2 Právo zaměstnavatele na ochranu majetkových zájmů .....	- 23 -
3.2.1 Sledování a kontrola telefonických hovorů.....	- 27 -
3.2.2 Sledování a kontrola e-mailové komunikace .....	- 28 -
3.2.3 Sledování a kontrola výpočetní techniky (a činností s ní spojených) .....	- 31 -
3.2.4 Sledování a kontrola polohy GPS .....	- 33 -
3.2.5 Sledování a kontrola za využití kamerových systémů .....	- 35 -
3.2.6 Vyžadování informací od zaměstnance a zpracování osobních údajů.....	- 38 -
4 Rozhodovací praxe v oblasti ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele .....	- 45 -
4.1 Kontrola využívání výpočetní techniky .....	- 45 -
4.1.1 Rozsudek senátu Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.....	- 45 -
4.1.2 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013 .....	- 46 -
4.1.3 Rozsudek senátu Krajského soudu v Brně ze dne 12. 4. 2023, sp. zn. 49 Co 17/2021 - 204 .....	- 47 -
4.1.4 Rozsudek Okresního soudu Praha – východ ze dne 2. 11. 2011, sp. zn. 9 C 67/2019 – 341.....	- 48 -
4.2 Využívání služebních vozidel pro soukromé účely a monitorace za pomocí GPS. ....	- 49 -
4.2.1 Usnesení Ústavního soudu ČR sp. zn. II. ÚS 687/21 ze dne 4. 5. 2021 ..	- 49 -

4.2.2	Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 15. 2. 2022, sp. zn. 30 Co 18/2022 – 150.....	- 50 -
4.2.3	Rozhodnutí Úřadu na ochranu osobních údajů č. j. UOOU-00237/13 ze dne 3. července 2013.....	- 51 -
4.3	Sledování a kontrola za pomoci kamerových systémů .....	- 52 -
4.3.1	Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 3. 2013, 5 As 158/2012 – 49 .....	- 52 -
4.3.2	Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 18. 10. 2016, sp. zn. 5 A 107/2013 .....	- 53 -
4.4	Vyžadování informací od zaměstnance.....	- 54 -
4.4.1	Rozsudek Nejvyššího správního soud ze dne 14. 4. 2021, sp. zn. 8 Ao 1/2021 – 133.....	- 54 -
4.4.2	Rozsudek Nejvyšší soudu ze dne 21. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2005/2014.....	- 55 -
4.4.3	Rozhodnutí předsedy Úřadu na ochranu osobních údajů č. j. UOOU-03225/19 .....	- 57 -
5	Komparace se zahraniční právní úpravou .....	- 59 -
5.1	Ochrana majetkových zájmů.....	- 59 -
5.2	Stručný exkurz do rozhodovací praxe Slovenské republiky .....	- 61 -
5.2.1	Rozsudek Krajského soudu Bratislava sp. zn. 6co/203/2012 ze dne 29. 10. 2012 .....	- 62 -
6	Úvahy de lege ferenda.....	- 64 -
	Závěr .....	- 66 -
	Resumé in English.....	- 68 -
	Seznam použitých zdrojů .....	- 70 -

## Seznam použitých zkratek

<b>EU</b>	Evropská unie
<b>ES</b>	Evropské společenství
<b>ESLP</b>	Evropský soud pro lidská práva
<b>GDPR</b>	Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů.
<b>GPS</b>	Globální družicový polohový systém
<b>Listina</b>	Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
<b>NBÚ</b>	Národní bezpečnostní úřad
<b>NS</b>	Nejvyšší soud
<b>NSS</b>	Nejvyšší správní soud
<b>MS</b>	Městský soud
<b>KS</b>	Krajský soud
<b>ÚS</b>	Ústavní soud České republiky
<b>Ústava</b>	Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
<b>ÚOOÚ</b>	Úřad pro ochranu osobních údajů
<b>OZ</b>	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>SÚIP</b>	Státní úřad inspekce práce
<b>ZP 1965</b>	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
<b>ZP</b>	Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů





## Úvod

Tato práce má za cíl věnovat se pojmu ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele, a to i při zohlednění akcentace ochrany zaměstnance jakožto slabší strany pracovněprávního vztahu. V současnosti dochází k masivnímu rozvoji moderních technologií, které jsou čím dál tím častěji využívány pro výkon zaměstnání na straně jedné, a proto dochází i k potřebě ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele na straně druhé. Přeci jen moderní technologie, ať již elektronické nástroje jako výpočetní techniky, tak i moderní výrobní stroje, jsou dnes nedílnou součástí většiny zaměstnání. Z tohoto důvodu je nutné najít rovnováhu mezi oprávněným zájmem zaměstnavatele na ochranu majetku a technologií, protože jak jsem již uvedl, je třeba mít na paměti, že zaměstnanec je slabší stranou, a proto vyžaduje zvýšenou ochranu. V dnešní době je již standardem, že zaměstnavatel svůj majetek chrání kamerovými systémy, výpočetní techniku sledovacími programy, služební vozidla GPS sledovacími systémy, jenže ani tato ochrana není ve vztahu k zaměstnanci bezbřehá a je nutno akcentovat také ochranu soukromí zaměstnanců. V posledních letech je ochrana soukromí zaměstnanců o to výraznější i díky nabytí účinnosti evropské legislativy v oblasti ochrany osobních údajů známé jako GDPR<sup>1</sup>, kdy je již patrný její vliv na pracovněprávní vztahy a komplikace spojené s přílišnou obecností nařízení, která má dle některých názorů za následek, že nelze GDPR provádět zcela bezchybně.<sup>2</sup> Ostatně v souladu s tvrzením, že: „*Zda je příslušná úprava efektivní, se neukáže zpravidla dříve než za tři až pět let jejího používání*“<sup>3</sup>, bychom již měli mít alespoň rámcovou představu, nakolik je tato úprava přínosná a kde jsou případně její silná a slabá místa.

Za hlavní cíl lze označit analýzu platné právní úpravy, její vývoj a zhodnocení, s následnou komparací současné a dřívější úpravy. Pro lepší pochopení problematiky se v první části věnuji vymezení základních pojmů a stručně historickému vývoji právní úpravy pracovněprávní problematiky i s ohledem na vývoj naší společnosti.

---

<sup>1</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. (EU) 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů)

<sup>2</sup> IDNES. „*GDPR ani za dva roky spousta firem nepochopila. Většina si ale ví rady.*“ In: *Idnes.cz* [online]. 25. května 2020 [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: [https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/gdpr-obecne-narizeni-o-ochrane-osobnich-udaju-experti-vysoke-a-nizke-pokuty-kyberneticke-utoky-techn.A200525\\_100058\\_ekonomika\\_maz](https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/gdpr-obecne-narizeni-o-ochrane-osobnich-udaju-experti-vysoke-a-nizke-pokuty-kyberneticke-utoky-techn.A200525_100058_ekonomika_maz)

<sup>3</sup> *Gerloch*, Teorie práva. 8. aktualizované vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2021, s. 288

Na historický exkurz následně naváže ve druhé části ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele dle platné právní úpravy, která v posledních letech prošla výraznými změnami s akcentací na ochranu soukromí zaměstnanců, kde bych se chtěl věnovat i různému pojetí v odborné komentářové literatuře tak, aby celá problematika byla lépe pochopena teoreticky před další částí práce, která je spíše prakticky zaměřená.

Následně se budu věnovat vybrané rozhodovací praxi, a to nejen soudů, ale i případně Úřadu na ochranu osobních údajů. Tato část bude zaměřena na jednotlivé oblasti možné kontroly zaměstnanců.

Další část je věnována komparaci s právní úpravou Slovenské republiky, která je oproti naší právní úpravě lehce odlišná. Komparace se slovenskou úpravou byla zvolena při zohlednění dřívější jednotnosti našich dvou států. I přesto lze pozorovat rozdílné přístupy k dané problematice po rozdělení obou republik, které bych rád přiblížil.

Závěrem bude dán prostor pro úvahy dle lege ferenda, kdy byly vymezení teoretického a praktického základu pro tuto část věnovány předchozí části. Tato část také slouží k přiblížení toho, jaký má vliv zákonná úprava na ochranu majetkových zájmů zaměstnavatele, a vše bude doplněno o úvahu de lege ferenda a celkovému zhodnocení práce jako takové, a zda je případně současná právní dostatečná či nikoliv a kde jsou její silné a slabé stránky.

# 1 Vymezení základních pojmů

V této kapitole budou vymezeny základní pojmy, které se týkají přímo ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele, a také teoretické právní pojmy k lepšímu porozumění pracovněprávní problematice. Proto považují za logické popsat nejprve základy právní úpravy, protože většina pojmů bude vycházet z platné právní úpravy pracovněprávní problematice, zejména zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), a to ustanovení § 316, které stanoví, že:

*„(1) Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.*

*(2) Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorech zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.*

*(3) Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.*

*(4) Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3. Nesmí vyžadovat informace zejména o*

- a) těhotenství,*
- b) rodinných a majetkových poměrech,*
- c) sexuální orientaci,*
- d) původu,*
- e) členství v odborové organizaci,*
- f) členství v politických stranách nebo hnutích,*
- g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,*
- h) trestněprávní bezúhonnosti;*

*to, s výjimkou písmen c), d), e), f) a g), neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.“*

Pokud se budeme držet ústavních principů, tak právním předpisem s nejvyšší právní silou, který upravuje pracovněprávní problematiku, je Listina základních práv a svobod (dále jen „Listina“)<sup>4</sup>, v hlavě čtvrté, která upravuje hospodářská, sociální a kulturní práva. Ovšem co se ochrany soukromí ve vztahu k výše uvedenému ustanovení zákoníku práce týče, tak nejdůležitější základní práva osob (zaměstnanců), co se do něj promítají, jsou vyjádřena v těchto ustanoveních:

*„Článek 7*

*„(1) Nedohtknutelnost osoby a jejího soukromí je zaručena. Omezena může být jen v případech stanovených zákonem.“*

*Článek 10*

*(1) Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno.*

*(2) Každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života.*

*(3) Každý má právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.*

*Článek 13*

*Nikdo nesmí porušit listovní tajemství ani tajemství jiných písemností a záznamů, ať již uchovávaných v soukromí, nebo zasílaných poštou anebo jiným způsobem, s výjimkou případů a způsobem, které stanoví zákon. Stejně se zaručuje tajemství zpráv podávaných telefonem, telegrafem nebo jiným podobným zařízením.“*

Považuji také za vhodné zmínit v návaznosti na téma této práce, kterou je ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a která vychází z ustanovení Listiny v čl. 11 odst. 1, 3, v následujícím znění toto:

*„Článek 11 odstavce:*

---

<sup>4</sup> Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

*(1) Každý má právo vlastnit majetek. Vlastnické právo všech vlastníků má stejný zákonný obsah a ochranu. Dědění se zaručuje.*

**a**

*(3) Vlastnictví zavazuje. Nesmí být zneužito na újmu práv druhých anebo v rozporu se zákonem chráněnými obecnými zájmy. Jeho výkon nesmí poškozovat lidské zdraví, přírodu a životní prostředí nad míru stanovenou zákonem.*

Z toho plyne samotná podstata vlastnického práva. a s tím spojené právo zaměstnavatele rozhodnout, jakým způsobem bude se svým majetkem nakládat, potažmo jej chránit.

Je tedy patrné, že ustanovení § 316 zákoníku práce upravuje problematiku zaměstnavatele a zaměstnance, jakožto subjektů pracovněprávního vztahu a odráží základní práva a povinnosti, a to v souladu s ústavněprávní úpravou, a to zejména ve vztahu k minimalizaci zásahů do osobnostních práv zaměstnance.

### **1.1 Pracovněprávní vztah a jeho subjekty**

O pracovněprávním vztahu hovoří již ustanovení § 1 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, který říká, že: *„upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními...“*

Lze tedy říci, že obecně je subjektem pracovněprávního vztahu ten, kdo může do tohoto vztahu vstoupit, čímž se tak stane nositelem subjektivních práv a povinností s tím souvisejících. V pracovněprávních vztazích lze najít tři subjekty: fyzické osoby, právnické osoby a stát. Pracovněprávní vztahy lze dělit dále na *individuální* a *kolektivní*, ovšem pro účely této práce se budu zabývat jen těmi individuálními. Ty vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jak je uvedeno výše.

Subjektem individuálních pracovních vztahů tedy jsou zpravidla fyzické osoby (na straně zaměstnance) a osoby právnické (na straně zaměstnavatele ovšem není vyloučeno, že zaměstnavatelem bude i osoby fyzická).

Zaměstnance blíže definuje ustanovení § 6 zákoníku práce, které stanoví, že: *„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“* Zaměstnavatele na straně druhé definuje § 7 zákoníku práce takto: *„Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“*

Závislou prací rozumíme takový výkon práce, která je vykonávána:

- osobně,
- jménem zaměstnavatele,
- ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- podle pokynů zaměstnavatele.<sup>5</sup>

Dle některých autorů<sup>6</sup> v souladu s konstantní judikaturou<sup>7</sup> jsou k těmto „základním“ znakům dovozeny ještě další doplňkové znaky na základě judikatury, a to:

- soustavnost výkonu závislé práce,
- výkon závislé práce za odměnu.

Výše uvedenou definici uvádím pro dokreslení definic a základních pojmů co se pracovněprávních vztahů týče, protože v průběhu práce bude opakovaně zmiňována. Co se samotné závislé práce týče, tak je předmětem mnoha odborných publikací i s ohledem na popularizaci termínu „švarcsystém“. Tento byl pojmenován po podnikateli ve stavebnictví Miroslavu Švarcovi, který byl v 90. letech největším „popularizátorem“ zastírání závislé práce jinými smluvními vztahy. V době největšího využívání tohoto „systému“ docházelo k natolik absurdním situacím, že tímto způsobem byly realizovány i typické závislé práce, jako kupříkladu prodavačka v maloobchodní prodejně. Jelikož tento negativní jev poměrně rychle nabral „na popularitě“, byl stát nucen na toto zareagovat a přistoupit k regulaci. Díky tomu byl tento typ „zaměstnávání“ označen jakožto zastření pracovněprávního vztahu, čímž se de facto začalo jednat o nelegální práci (a jedná se o ni do dnešního dne). Viditelně se tato úprava promítnula například do zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kde byla definována v ustanovením § 5 písm. e)

---

<sup>5</sup> ZP § 2 odst. 1

<sup>6</sup> PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C. H. Beck, 2021. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5. s. 79

<sup>7</sup> „II. Vymezení pojmu „závislá činnost“ podle § 6 odst. 1 písm. a) dani z příjmu, nemůže být redukováno toliko na činnost vykonávanou podle příslušných pokynů, nýbrž se musí jednat o činnost skutečně závislou na osobě plátce. Definiční prvek závislosti tak bude dán zejména povahou vykonávané činnosti (typicky práce vykonávaná na jednom místě výhradně pro jednoho zaměstnavatele) a také tehdy, pokud se bude jednat o činnost dlouhodobou a pokud k uzavření pracovněprávního vztahu mělo dojít především v zájmu osoby tuto činnost vykonávající, jejíž právní sféru neuzavření tohoto vztahu v konečném důsledku poškozuje. Naopak o závislou činnost zpravidla nejde, jedná-li se o specializovanou činnost vykonávanou pouze krátkodobě či nesoustavně, jejíž výkon je podmíněn faktory do značné míry nezávislými na vůli zadavatele (například sezonní práce, práce závislé na počasí, práce podmíněné realizací jednorázově získané zakázky apod.).“ viz Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 2. 2005, č. j. 2 Afs 62/2004-70

nelegální práce takto: „*Pro účely tohoto zákona se rozumí nelegální prací práce, která má znaky závislé práce podle § 2 odst. 1 zákoníku práce*<sup>8</sup>...“

Nutno zmínit, že „švarcsystém“ je výhodný pro podnikatele i zaměstnance, ale při absenci povinných odvodů je značně nevýhodný pro stát, a to i díky případným následkům (zejména socioekonomickým – při vzniku nezaměstnanosti či pracovní neschopnosti). To, že je „švarcsystém“ i po mnoha letech stále aktuální, dokazuje mimo jiné i kauza kurýrů společnosti Rohlík.cz z let 2017 a 2022, kdy dle názoru Státního úřadu inspekce práce docházelo k zastírání závislé práce, za což byla společnost sankcionována již v roce 2017 pokutou ve výši 1,37 milionu korun českých.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> pozn. autora: zákoníku práce 1965

<sup>9</sup>Michaela Janečková. *Narychlo založené živnosti neobstály. Dokumenty z kontroly Rohlíku ukazují postoj úřadů k zakázkové ekonomice* In: *denikn.cz*[online]. 24. srpna 2022 Dostupné z: <https://denikn.cz/945179/narychlo-zalozene-zivnosti-neobstaly-dokumenty-z-kontroly-rohliku-ukazuji-postoj-uradu-k-zakazkove-ekonomice/> [paywall]. [cit.2024-03-31].



## 2 Historický exkurz

Pracovněprávní problematika je spojena s lidstvem od jeho vzniku, protože dochovanou zmínku o práci najdeme již v Bibli, Ex 20, 8–12, kde je uvedeno: „*Pamatuj na den odpočinku, že ti má být svatý. Šest dní budeš pracovat a dělat všechnu svou práci. Ale sedmý den je den odpočinutí Hospodina, tvého Boha. Nebudeš dělat žádnou práci ani ty ani tvůj syn a tvá dcera ani tvůj otrok a tvá otrokyně ani tvé dobytče ani tvůj host, který žije v tvých branách. V šesti dnech učinil Hospodin nebe i zemi, moře a všechno, co je v nich, a sedmého dne odpočinul. Proto požehnal Hospodin den odpočinku a oddělil jej jako svatý.*“ Lze tedy s lehkou nadsázkou tvrdit, že šestidenní pracovní týden, který byl na našem území zrušen vyhláškou<sup>10</sup> Státní plánovací komise až 29. září 1969, byl vymyšlen již dávno před vznikem zákonodárství.

Účelem této kapitoly není věnovat se rozvoji pracovněprávní úpravy od samých počátků. Byť bylo římské právo ve své době značně pokrokové tak, není cílem této práce nastiňovat komplexní historii pracovněprávní úpravy. Ale i tak se setkání s římským právem nevyhneme, a to v kapitole, která se bude věnovat historickému vývoji pracovněprávní úpravy od vzniku samostatné Československé republiky od roku 1918 do současnosti.

Za zmínku ovšem stojí rakouská kodifikace v oblasti soukromého práva, kdy v roce 1812 vstoupil v účinnost *Všeobecný občanský zákoník (ABGB)*<sup>11</sup>, čímž došlo i k prvotní úpravě pracovněprávní smlouvy, tzv. „*námezdní smlouvy*“. Tehdy se již začal projevoval pracovněprávní vývoj v oblasti ochrany zaměstnance, a to jak v nároku na odměnu za práci, tak i v povinnosti úhrady lékařské péče a náhrady odměny při nemoci (či po úrazovém stavu) trvajícím aspoň čtrnáct dní, ovšem s tím rozdílem, že tyto náklady byly započitatelné vůči zaměstnanci do peněžních platů. Tento vývoj lze přisuzovat nejen socioekonomickému vývoji, ale industrializaci a s tou spojenému rozvoji dělnických profesí. Jednalo se o počátky ochrany zaměstnanců a zlepšení podmínek pro výkon práce. Také zde ještě nebylo patrné zařazení do pracovněprávní problematiky do práva soukromého, a to se nacházelo na pomezí mezi právem veřejným a soukromým. Ostatně do dnešních dní je patrný

---

<sup>10</sup> Vyhláška č. 62/1966 Sb., o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro úpravu pracovních a provozních režimů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-31]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>11</sup> Z Císařský patent č. 946/1811 Sb. z.s., Obecný zákoník občanský. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-31]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

průnik veřejnoprávních zásahů do tohoto soukromoprávního vztahu, a to s ohledem na ochranu zaměstnance jakožto slabší strany.

## 2.1 Historický vývoj od roku 1918–1948

Po vzniku samostatného Československého státu se začalo diskutovat o nutnosti rekonstrukce soukromého práva s tím, že se názorově střetly dva proudy. A to realizovat kodifikaci „*zákoníku občanského*“ zcela nově, který ovšem narazil na řadu negativních celospolečenských problémů, kupříkladu Bílý k tomuto uvádí, že „*V letech 1918–1920 muselo Československo čelit revolučním náladám obyvatelstva. Zmrzačené, ožebračené a hladové obyvatelstvo přestalo věřit tradičním společenským hodnotám a toužilo po novém společenském řádu – socialismu*“<sup>12</sup> anebo využít již dostupné zákonné úpravy a přistoupit k její úpravě.

Protože bylo potřeba vyrovnat se s „porodními bolestmi“<sup>13</sup> spojenými se vznikem samostatného státu, byl zvolen výše zmíněný druhý proud realizace kodifikace a bylo využito již dostupné zákonné úpravy s úpravou za pomoci tzv. „*recepčního zákona*“.<sup>14</sup> Z něj plynulo, že hlavním předpisem v oblasti soukromého práva se stal Obecný zákoník občanský, a to včetně zmíněné úpravy pracovněprávní problematiky. Zde se poprvé objevily prvky dispozitivnosti ujednání (smluvní volnosti stran), ovšem de facto v opačné úpravě než dnes (zaměstnanec byl povinen přijmout podmínky stanovené zaměstnavatelem). Tudíž lze říci, že majetkové zájmy zaměstnavatele byly chráněny k jeho spokojenosti, ovšem co do ochrany zaměstnance a jeho práva na soukromí důvod ke spokojenosti nebyl. Vznikal tlak na úpravu pracovních podmínek dělnických profesí, což vedlo nejen k dělnickým protestům, ale také k roztržité tehdejší *Československé sociálně demokratické strany dělnické*, díky čemuž dne 16. května 1922 vznikla *Komunistická strana Československa*. Od jejího vzniku docházelo k vzestupu popularity (i díky populismus směrem k dělnickým profesím) a budování silové pozice v Československu, což vedlo až ke vzniku „diktatury proletariátu“. Je ovšem nutno dodat, že rozvoj ochrany dělnictva a posílení významu kolektivního vyjednávání byl trend celosvětový, což vedlo kupříkladu také ke vzniku Mezinárodní organizace práce ve Versailles v roce 1919.

---

<sup>12</sup> BÍLÝ, Jiří Libor. *Právní dějiny na území ČR: vysokoškolská učebnice*. Praha: Linde, 2003. Vysokoškolské právní učebnice. ISBN 80-7201-429-3, s. 287

<sup>13</sup> pozn. autora: Zejména sociální a hospodářské poměry s ohledem na následky rozpadu Rakousko-Uherska a čerstvě skončené 1. světové války.

<sup>14</sup> Zákon č. 11/1918 Sb., o zřízení samostatného státu československého

Co se ochrany zaměstnanců týče, tak byla kupříkladu přijata legislativa týkající se omezení délky pracovní doby na 8 hodin<sup>15</sup> (mimo jiné se také zakazovalo dávat práci „na domů“, čímž by došlo k prodloužení pracovní doby).

Po období rozvoje ochranného zákonodárství a vzestupu významu kolektivního vyjednávání zaměstnanců přišlo zákonodárství spojené s Německou okupací a se vznikem Protektorátu Čechy a Morava. Pracovněprávní problematika přešla pod diki říšských úřadů na základě Výnosu Vůdce a říšského kancléře č. 75/1939 Sb., o Protektorátu Čechy a Morava<sup>16</sup>, a to v souladu s ustanovením Článku 3, který stanovil, že:

*„(1) Protektorát Čechy a Morava jest autonomní a spravuje se sám.*

*(2) Vykonává svoje výsostná práva, náležející mu v rámci protektorátu, ve shodě s politickými, vojenskými a hospodářskými potřebami Říše.*

*(3) Tato výsostná práva jsou vykonávána vlastními orgány a vlastními úřady s vlastními úředníky.“*

S ohledem na toto ustanovení byly zřízeny úřady práce, aby byly schopny reagovat na „potřeby Říše“, čímž došlo ke ztrátě i toho mála smluvní autonomie mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, a to na základě Vládního nařízení č. 323/1939 Sb., ze dne 21. prosince, *jímž se obmezuje zrušování pracovních poměrů a přijímání pracovních sil*, přičemž panství nad založením a zrušením pracovního (učňovského) poměru přecházelo, v souladu s výše uvedeným, na Úřad práce. K nejpatrnějším zásahům do základních lidských práv došlo u židovského obyvatelstva, kdy zejména vlivem Vládního nařízení č. 136/1940 Sb., ze dne 4. července, *o právním postavení židů ve veřejném životě* a Nařízení říšského protektora ze dne 23. října 1939, *o propouštění židovských zaměstnanců v Protektorátu Čechy a Morava*. Definitivním stvrzením diskriminace židovského občanstva a absolutní omezením jejich ochrany jakožto zaměstnance bylo Vládní nařízení č. 260/1942 Sb., ze dne 7. března, *o zaměstnávání Židů*, kdy zaměstnanecký poměr s občanem židovské národnosti byl stanoven jako „zaměstnanecký poměr svého druhu“<sup>17</sup>, a zároveň oproti ostatním zaměstnancům

---

<sup>15</sup> Zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-31]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>16</sup> Výnos č. 75/1939 Sb., o Protektorátu Čechy a Morava. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-31]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>17</sup> *Tamtéž*, § 1

pozbyli příplatky, sociální přídavky (příplatky na rodinu, děti, pohřebné atp.) a také nárok na dovolenou.

Ovšem regulace a výrazných změn nebylo ušetřeno ani ostatní obyvatelstvo. Jelikož byla válka v plném proudu, tak válečná ekonomika potřebovala dostatek dělníků pro zbrojní průmysl a s ním spojená odvětví. Z toho důvodu došlo k upozadění pracovního práva jakožto soukromoprávního institutu na úkor práva veřejného. Říšské úřady potřebovaly reagovat na potřeby na celém území Říše, nikoliv jen na území Protektorátu Čechy a Morava. Z toho důvodu bylo přijato Vládní nařízení č. 46/1941 Sb. ze dne 23. ledna 1941, *jímž se činí některá opatření o řízení práce*, kdy bylo možno přikázat na výkon práce na území Říše až na jeden rok.<sup>18</sup> To, že zde již pracovní právo stalo veřejnoprávní složkou, lze mimo jiné určit na základě možnosti opravného prostředku – *odvolání proti příkazovacímu výměru*.<sup>19</sup> Tato pracovní povinnost byla všeobecná a pro evidenci všech osob práce schopných byly zavedeny tzv. pracovní knížky<sup>20</sup> s tím, že pracovní povinnost byla stanovena od „*dokonaných*“ 14 let věku.<sup>21</sup>

V rámci zachování kontinuity právního řádu byla Říšská legislativní úprava zrušena a stav navrácen do období před 29. září 1938, a to ústavním dekretem prezidenta republiky ze dne 3. srpna 1944 č. 11/1944 Úředního věstníku, *o obnovení ústavního pořádku*, který byl publikován jakožto vyhláška ministra vnitra č. 30/1945 Sb. ze dne 27. července 1945 o platnosti ústavního dekretu prezidenta republiky ze dne 3. srpna 1944, č. 11 Úř. věst. čsl., *o obnovení právního pořádku*.<sup>22</sup> To byl začátek krátkého legislativního poválečného „*intermezza*“, během kterého v oblasti pracovního práva stojí za zmínku zřízení vrchnostenských orgánů, tzv. úřadů ochrany práce, a to vládním nařízením č. 13/1945 Sb. II ze dne 4. června 1945 *o zatímní výstavbě úřadů ochrany práce*.<sup>23</sup> K tomuto kroku bylo přistoupeno z toho důvodu, že vyvstala nutnost efektivního směřování pracovních sil (a obyvatelstva obecně podle demografické požadavků či dle potřeby znovuosídlení pohraničních oblastí) tak, aby došlo k co nejrychlejšímu obnovení

---

<sup>18</sup> *Tamtéž*, § 2 odst. 1

<sup>19</sup> *Tamtéž*, § 6 odst. 5

<sup>20</sup> Tyto byly zavedeny na základě vládního nařízení č. 241/1941 Sb. ze dne 26. června 1941, kterým se zavádějí pracovní knížky

<sup>21</sup> *Tamtéž*, § 2 odst. 2 písm. c,

<sup>22</sup> Vyhláška č. 30/1945 Sb. II, o platnosti ústavního dekretu prezidenta republiky ze dne 3. srpna 1944, č. 11 Úř. věst. čsl., o obnovení právního pořádku. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-31]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>23</sup> Nařízení č. 13/1945 Sb. II, ze dne 4. června 1945, o zatímní výstavbě úřadů ochrany práce. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-31]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

ekonomiky s ohledem na ekonomické a sociální dopady 2. sv. války (návrat válečných veteránů, nuceně nasazených na straně jedné a odsun Němců na straně druhé). Tudíž bylo pracovní právo spíše institutem veřejnoprávním s přihlédnutím ke kompetencím úřadu ochrany práce a jeho vrchnostenského výkonu státní moci. Platilo, že všichni byli povinni poskytnout nezbytnou součinnost úřadům ochrany práce a v případě, že by tomu tak nebylo, vznikala deliktní odpovědnost.<sup>24</sup> Došlo tak k upozadění autonomie vůle, přičemž ani nebyla rozšířena ochrana soukromí zaměstnance oproti prvorepublikové úpravě.

## 2.2 Historický vývoj mezi lety 1948–1989

Stěžejní datem pro další směřování Československa, a to i v oblasti právní úpravy, byl 25. únor 1948 (komunisty označován jako „*Vítězný únor*“), kdy se dostala k moci Komunistická strana Československa, čímž došlo ke sblížení se se sovětským mocenským blokem a s přechodem od demokracie k totalitě. Po socialistickém vzoru byl dán větší prostor kolektivnímu pracovnímu právu, a to vznikem jednotné odborové organizace (neboli „*Revoluční odborové hnutí*“) a vznikem závodních rad. Zároveň bylo přistoupeno k reformě právního řádu v souladu se socialistickým zřízením, s důrazem na principy Marxismu-leninismu a třídního boje jakožto procesu k utváření společnosti. V rámci této reformy nebylo v pracovněprávní úpravě navázáno na postupný rozvoj ochranného zákonodárství, ale naopak byla opuštěna dosavadní smluvní úprava. Podniky byly postupně převedeny do socialistického vlastnictví, tudíž zaměstnanec (terminologicky označován, jako „*pracující*“) byl držitelem výrobních prostředků a v pozici pracujících hospodařili s majetkem v socialistickém (státním) vlastnictvím (terminologicky také „*socialistický podnik*“).

Došlo k výraznému omezení soukromého vlastnictví obchodních podniků, takže uzavírat pracovní smlouvy mezi fyzickými osobami bylo až na malou výjimku zakázané.<sup>25</sup> Absenci autonomie vůle lze ilustrovat na tzv. „*umístěnkách*“, které byly zavedeny na základě vládního nařízení č. 20/1952 Sb. ze dne 6. května o *rozmisťování absolventů vysokých škol a výběrových odborných škol*,<sup>26</sup> kdy absolventi mohli být přiděleni dle potřeb a požadavků socialistických podniků. Toto

---

<sup>24</sup> *Tamtéž*, § 6

<sup>25</sup> §269 ZP 1965

<sup>26</sup> Nařízení č. 20/1952 Sb., ze dne 6. května 1952, o rozmisťování absolventů vysokých škol a výběrových odborných škol. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-31]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

opatření bylo součástí tzv. „*první pětiletky*“<sup>27</sup>, což byl pětiletý hospodářský plán jakožto projev plánovaného socialistického hospodářství. Již za „*právníkové dvouletky*“ bylo určeno, že při rekodifikaci soukromého práva bude pracovněprávní problematice věnován samostatný kodex. Nakolik byla realizace úspěšná ve vymezené době socialistickým plánování, lze odvodit od skutečnosti, že k přijetí zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále jen „*zákoník práce 1965*“) došlo až v roce 1965 s účinností od 1. ledna 1966.<sup>28</sup> Jeho hlavními rysy byly jednotnost, kogentnost, komplexnost a osamostatnění právní úpravy (samostatnost spočívala ve vyloučení subsidiarity občanského zákoníku). Na základě komplexnosti kodifikace došlo k úpravě téměř všech otázek týkajících se pracovněprávní problematiky. Dlužno dodat, že do té doby byla úprava značně roztržštěná a kupříkladu neexistovala ucelená definice pracovního poměru mezi pracujícími a organizacemi, nebyla jednotná ani úprava týkající se vzniku, změny či zániku pracovněprávního poměru. S ohledem na regulaci ze strany státu a jeho zájmů při vzniku pracovního poměru mohl tento vzniknout ze služební smlouvy, ze zákona a také ze správního aktu (přidělovací dekret úřadu ochrany práce).

Tato ucelená právní úprava byla na období vzniku na poměrně vysoké úrovni s tím, že garantovala pracujícím odpovídající pracovní podmínky a ochranu (i když lehce iluzorní při omezených možnostech vymahatelnosti). Ochrana soukromí zaměstnance se nikterak nerozvíjela (na dnešní dobu těžko uvěřitelně ní třeba výplatní dny, kdy nebylo výjimkou, že každý ze zaměstnanců viděl ve mzdovém sumáři mzdy ostatních zaměstnanců anebo přinejmenším těch co byli v abecedním seznamu okolo něj) a ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele byla schována pod ochranu majetku v socialistickém vlastnictví. Pomyslnou třešničkou na dortu byli tzv. „*kádroví pracovníci*“, což byl de facto personalista s neomezenou personální kompetencí, navíc u strategických podniků byl často v těsném kontaktu se Státní bezpečností. V tomto směru stojí za zmínku novelizace zákoníku práce č. 153/1969 Sb.,<sup>29</sup> která reagovala na společenském změny spojené

---

<sup>27</sup> Zákon č. 241/1948 Sb., o prvním pětiletém hospodářském plánu rozvoje Československé republiky (zákon o pětiletém plánu). In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-31]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>28</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-31]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>29</sup> Zákon č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-1-20]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

s invazí vojsk zemí Varšavské smlouvy v roce 1968 a zaváděla mimo jiné prostor pro propuštění pracujících z politických důvodů.

Při zaměření se na ochranu majetkových zájmů zaměstnavatele stojí za zmínku také Vyhláška federálního ministerstva vnitra č. 135/1983 Sb. ze dne 20. října 1983 *o ostraze majetku v socialistickém vlastnictví*,<sup>30</sup> na základě které majetek organizace v socialistickém společenském vlastnictví střežili členové závodní stráže, kteří při této činnosti spolupracovali se Sborem národní bezpečnosti a podléhali jeho kontrole. Tato vyhláška dávala členům závodní stráže poměrně široké kompetence, kdy kromě kontrolní pravomoci disponovali i možnostmi použití donucovacích prostředků včetně střelné zbraně<sup>31</sup> a právem na omezení „*narušitele*“ na osobní svobodě. V souladu s § 5 odst. 1 závodní stráž zabráňovala „*rozkrádání, ztrátě, zneužití, poškození a zničení majetku*“.

Ke zrušení výše uvedené pracovněprávní úpravy došlo až po uvolnění socialistických poměrů po roce 1989, o čemž bude pojednáno v následující kapitole.

### 2.3 Historický vývoj po roce 1989

Vlivem politických, společenských a lidskoprávních požadavků na cestě k demokracii po pádu komunismu dochází v České republice k přijetí *Listiny* jakožto součásti nové *Ústavy České republiky*, díky čemuž došlo k postupnému včleňování základních práv a svobod do právního řádu. Tyto zásady se následně promítly i do zákoníku práce jakožto jeho základní zásady. Oproti socialistické úpravě došlo v Listině k zaručení svobodné volby povolání nebo možnost svobodného podnikání (jiné hospodářské činnosti)<sup>32</sup> a právo sdružovat se na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.<sup>33</sup>

I díky výše uvedeným společenským změnám tak nejprve vešel dne 1. února 1991 zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti,<sup>34</sup> který v § 1 odst. 1 stanovil následující: „(1) *Právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích,*

---

<sup>30</sup> Vyhláška č. 135/1983 Sb., o ostraze majetku v socialistickém společenském vlastnictví. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-31]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>31</sup> *Tamtéž* § 8 až § 12

<sup>32</sup> Čl. 26 Listiny

<sup>33</sup> Čl. 27 Listiny

<sup>34</sup> Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-31]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

*odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Je zakázáno též takové jednání, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích, jakož i jednání spočívající v navádění k diskriminaci. Za diskriminaci se nepovažují případy, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis nebo je pro to věcný důvod spočívající v povaze zaměstnání, které by měl občan vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný.“*

De facto se jednalo o první úpravu diskriminace v pracovněprávní problematice v souladu s moderními trendy v ochraně lidských práv a svobod, která se postupně projevila i v ustanovení o ochraně majetkových zájmů zaměstnavatele, a to v § 316 odst. 4 zákoníku práce. Ve stejný den nabyla účinnosti novela zákoníku práce 1965 jakožto zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce,<sup>35</sup> který mimo jiné změnil „socialistickou“ terminologii (došlo k odstranění spojení se socialistickým zřízením) a došlo ke změně v kolektivním právu<sup>36</sup> (s ohledem na zánik Revolučního odborového hnutí a tím ke zrušení podílu pracujících na řízení socialistických podniků). Obecně se již více inklinuje k respektování autonomie vůle (bylo například zrušeno převedení zaměstnance na jinou práci, jakožto kárného opatření), ovšem ještě stále při převládající kogentnosti ustanovení novelizovaného zákoníku práce 1965.

Z hlediska ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele je vhodné zmínit § 170 odst. 3 novelizovaného zákoníku práce 1965, který zněl: „*K ochraně majetku organizace je organizace oprávněna provádět v nezbytném rozsahu kontrolu věcí, které pracovníci vnášejí nebo odnášejí z organizace, popřípadě prohlídky pracovníků. Bližší podmínky stanoví organizace v souladu se zvláštními předpisy v pracovním řádu.*“. Jak je zřejmé, tak bylo toto ustanovení ve svých počátcích o poznání méně regulováno, než jak je tomu v dnes platné úpravě.

Dalším důležitým mezníkem v legislativním procesu bylo rozhodnutí České republiky vstoupit do Evropské unie. Proto bylo důležitým krokem ke sjednocení českých pracovněprávních předpisů s právem Evropského společenství, přijetí tzv.

---

<sup>35</sup> Zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-2-21]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>36</sup> Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-31]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.



„harmonizační novely“, která se stala účinnou od 1. ledna 2001.<sup>37</sup> V souladu s požadavky Evropského společenství byla promítnuta úprava, která zahrnuje posílení práv a postavení zaměstnanců (např. úprava diskriminace a rovného postavení, bezpečnost a ochrana zdraví při práci atd.). Nelze ovšem říci, že by došlo k nějakému významnějšímu posunu v oblasti liberalizace pracovněprávních vztahů.

Již od 90. let byl zákoník práce 1965 opakovaně novelizován s tím, že se četnost novelizací zvýšila s blížícím se vstupem České republiky do Evropské unie s tím, že dosáhl téměř třiceti novelizací do konce své platnosti. I přes takto vysoké číslo však stále platilo dříve zmíněné „*co není dovoleno, je zakázáno*“ a autonomie vůle společně se smluvní volností byly respektovány jen částečně (stále převládala kogentnost úpravy).

Nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. nabyl účinnosti dne 1. ledna 2007. Ten byl přijat v květnu 2006 s tím, že „*Vládní návrh tohoto zákoníku byl projednán v Parlamentu ČR od září 2005 do května 2006. Legislativní proces nového zákoníku práce byl dlouhý a složitý.*“<sup>38</sup>

Ani relativně dlouhá doba do přijetí zákoníku práce neznamenal jeho bezchybnost. O tom mimo jiné svědčí i to že v prvních třech letech od účinnosti byl třináctkrát novelizován (a do dnešního dne více než padesátkrát). Zároveň byla v § 4 zákoníku práce uvedena metoda delegace občanského zákoníku, tudíž občanský zákoník<sup>39</sup> byl ve vztahu k pracovněprávním vztahům uplatněn tam, kde nešel použít zákoník práce. Tato úprava vydržela „jen“ do března 2008, kdy bylo toto ustanovení zrušeno na základě nálezu Ústavního soudu České republiky.<sup>40</sup> Nutno dodat, že návrh na zrušení mimo jiné tohoto ustanovení podala skupina poslanců a skupina senátorů již 15. listopadu 2006.

K úpravě majetkových zájmů zaměstnavatele v § 316 došlo již při uvedení zákoníku práce v platnost, a do dnešního dne, i přes četné novelizace, doznalo toto

---

<sup>37</sup> A to zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-31]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>38</sup> PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C. H. Beck, 2021. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5. s. 32

<sup>39</sup> Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-31]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>40</sup> nálezu Ústavního soudu České republiky, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 (N 55/48 SbNU 629; 116/2008 Sb.), [www.usoud.cz](http://www.usoud.cz)

ustanovení jen kosmetických změn s ohledem na výše uvedené zrušení některých ustanovení Ústavním soudem.

Závěrem je také potřeba zmínit přijetí Obecného nařízení o ochraně osobních údajů<sup>41</sup> (tzv. „GDPR“), které posiluje ochranu soukromí zaměstnanců např. i co se týče monitorace kamerovými systémy či využitím biometrických údajů. Z tohoto důvodu o něm bude pojednáno i dále.

---

<sup>41</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů. In: Úřední věstník, L119, 22.1.2024 Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/CS/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>

### 3 Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele pohledem platné právní úpravy

Jak jsem již uvedl v kapitole 1, subjekty pracovněprávních vztahů jsou zaměstnavatel a zaměstnanec, z čehož plyne, že pracovněprávní vztahem dvoustranným, a proto povinnosti dopadají na obě smluvní strany.

Tyto jsou obecně upraveny v § 38 odst. 1 zákoníku práce, který stanoví, že:  
*„Od vzniku pracovního poměru je*

- a) zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem,*
- b) zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.“*

Z výše uvedeného plyne, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci nejen práci přidělovat, ale i vytvářet pro její výkon adekvátní podmínky. Přitom není podstatné, zda je práce přidělována v rámci pracovního poměru nebo na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tudiž je logické, že je následně oprávněn v souladu s ustanovením § 316 zákoníku práce kontrolovat zaměstnance, zda přidělenou práci vykonává efektivně (dodržuje pracovní dobu, vykonává práci v potřebné kvalitě atp.), a zároveň, že nedochází ke zneužívání pracovních prostředků zaměstnavatele, a tím případně ke vzniku škody. Je tedy zřejmé, že při ochraně majetkových zájmů zaměstnavatele se z logiky ustanovení střetávají základní práva a svobody, a to právo na soukromé vlastnictví na straně jedné a právo na ochranu soukromí na straně druhé. K tomu je potřeba ještě přičíst zvýšenou ochranu zaměstnance jakožto slabší strany. Ale ani přes výše uvedené nelze s jistotou určit, že vždy převýší právo na ochranu soukromí zaměstnance.

Co se samotné *„kontroly zaměstnance“* za účelem ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele týče, tak se ztotožňuji s názorem docenta Morávka, který na kontrolu nahlíží v širokém slova smyslu, což zahrnuje výkon kontroly nejen

nad činnostmi a věcmi uvedenými v § 316 odst. 1, ale i s věcmi jinými (např. se zbožím).<sup>42</sup>

Výše uvedené ustanovení je potřeba také vnímat v kontextu s čl. 88 odst. 1 GDPR, který zní:

*„Členské státy mohou právním předpisem nebo kolektivními smlouvami stanovit konkrétnější pravidla k zajištění ochrany práv a svobod ve vztahu ke zpracování osobních údajů zaměstnanců v souvislosti se zaměstnáním, zejména za účelem nábory, plnění pracovní smlouvy včetně plnění povinností stanovených zákonem nebo kolektivními smlouvami, řízení, plánování a organizace práce, za účelem zajištění rovnosti a rozmanitosti na pracovišti, zdraví a bezpečnosti na pracovišti, ochrany majetku zaměstnavatele nebo majetku zákazníka, dále za účelem individuálního a kolektivního výkonu a požívání práv a výhod spojených se zaměstnáním a za účelem ukončení zaměstnaneckého poměru.“*

Na základě výše uvedeného lze konstatovat, že alespoň v této oblasti je legislativní úprava vzhledem k unijní úpravě konstantní a nebylo potřeba novelizace tohoto ustanovení.

V případě kolize základních práv a svobod je užíván tzv. „*test proporcionality*“, kdy se posuzuje vhodnost zásahu, potřebnost zásahu a přiměřenost zásahu, a to na podkladě toho, že nemá docházet k nadměrným a bezdůvodným zásahům do základních práv a svobod. V tomto lze citovat náleží Ústavního soudu ČR, který judikoval, že: *„při střetu dvou základních práv musí obecné soudy nejprve rozpoznat, která základní práva jednotlivých účastníků sporu jsou ve hře, a poté, s přihlédnutím ke všem rozhodným okolnostem daného případu, musí rozhodnout tak, aby, je-li to možné, zůstalo zachováno z obou základních práv co nejvíce, a není-li to možné, pak dát přednost tomu základnímu právu v jehož prospěch svědčí obecná idea spravedlnosti, resp. obecný princip“*.<sup>43</sup> S ohledem na výše uvedené lze tvrdit, že toto hodnocení má poměrně široký prostor pro subjektivní uvážení, a i rozhodovací praxe soudů nebývá jednotná. I tak je ale „*test proporcionality*“ vnímán i jako určitý nástroj vytvářející tlak na rozhodovací činnost soudů při posuzování kolize základních práv a svobod.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> Blíže in: MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. *Právní monografie*. ISBN 978-80-7598-587-3., s. 367

<sup>43</sup> viz náleží sp. zn. Pl. ÚS 34/09 ze dne 7. 9. 2010 (N 187/58 SbNU 647)

<sup>44</sup> „*Navzdory kritice test proporcionality, resp. jeho aplikace zvyšuje tlak na určité elementární strukturování argumentace soudů při tvrzeném porušení základních práv. Jinak řečeno soudy*

### 3.1 Obecně o právu na soukromí zaměstnance

Právo na soukromí není oproti ostatním základním právům a svobodám, z důvodů své složitosti, upraveno pouze v jednom článku Listiny. Lze na něj nahlížet spíše jako na soubor základních práv, která mají za účel ochránit soukromí člověka. Vyjma článků Listiny uvedených v kapitole 1 této práce je soukromí osob jako takové chráněno i Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv v článku 8 (Právo na respektování soukromého a rodinného života). Díky tomuto širokému pojetí není jednotná definice pojmu soukromí. Tato je dotvářena judikaturou, a to nejen Ústavního soudu ČR, ale i Evropského soudu pro lidská práva s tím, že soukromí jako takové má dvě sféry: vnitřní a vnější.<sup>45</sup> Z hlediska pracovněprávní problematiky bude zaměstnancem fyzická osoba, a ta jako taková může legitimně očekávat (tak jak mu je zákonnou úpravou garantováno) zachování soukromí i v pracovněprávních vztazích.

Pro účely této práce bych využil definici pojmu soukromí, které reflektuje judikaturu ESLP a Ústavního soudu, ze stanoviska Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 6/2009 Ochrana soukromí při zpracování osobních údajů, které zní: *„Soukromí můžeme stručně popsat jako osobní, intimní sféru člověka v jeho integritě, která zahrnuje všechny projevy osobnosti konkrétního a jedinečného lidského tvora. Pojem soukromí obsahuje rovněž hmotný i myšlenkový prostor jednotlivce, součástí soukromého života je i právo na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi.“*<sup>46</sup>

Ochrana práva na soukromí při dnešním rozvoji digitálních technologií (tzv. „digitálním věku“) nabývá na významu, protože sledování osoby je už jen otázkou aplikace v mobilním telefonu a kamerové systémy jsou téměř všudypřítomné. K tomu je zapotřebí také uvést, že právo na soukromí nepatří mezi tzv. „absolutní práva“, a z toho důvodu do něj může být zasazeno při dodržení zákonných podmínek (např. v souladu s ustanovením § 316 zákoníku práce) a užít

---

*nemohou jednoduše konstatovat, které právo (či veřejný statek) převáží, nýbrž se musí alespoň pokusit své závěry argumentačně podpořit v rámci předvídaného schématu argumentace, tj. tříkrokového testu proporcionalitu“.* BARTOŇ, Michal; KRATOCHVÍL, Jan; KOPA, Martin; TOMOSZEK, Maxim; JIRÁSEK, Jiří et al. Základní práva. Student. Praha: Leges, 2016. ISBN 978-80-7502-128-1., s. 101

<sup>45</sup>Bližze viz: ESLP ve věci *Niemitz proti Německu z roku 1992 (stížnost č. 13710/88)* „Nezbytné ani nutné pokusit se o vyčerpávající definici pojmu soukromý život. Bylo by příliš restriktivní limitovat tento pojem na vnitřní kruh, v němž může jedinec žít svůj vlastní osobní život podle svých představ, a úplně z něho vyloučit svět nezahrnutý do tohoto kruhu. Respektování soukromého života musí rovněž zahrnovat do určité míry i právo vytvářet a rozvíjet vztahy s ostatními lidskými bytostmi“

<sup>46</sup> ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Stanovisko č. 6/2009. [online] 2009 [cit. 2024-3-31]. Dostupné z: [https://www.uouu.cz/files/stanovisko\\_2009\\_6.pdf](https://www.uouu.cz/files/stanovisko_2009_6.pdf)

prostředků k monitorování osob. S rozvojem digitálního věku dochází ke změně pracovních činností, kdy čím dál tím častěji je pro výkon povolání zapotřebí výpočetní techniky (ostatně i zedník dnes může pro výkon své profese využít chytrého mobilního telefonu), a zároveň jsou daleko širší možnosti ochrany majetku zaměstnavatele i zaměstnanců ať již formou kamerových systémů či čtečkou biometrických údajů. Jak je zmíněno výše, tak veškeré zásahy do soukromí zaměstnance musí být pouze v míře přiměřeně nutné sledovaným účelem (např. monitorace prostoru pokladen v obchodě, ale už ne monitorace místa pro odpočinek zaměstnanců) a zaměstnanec o tom musí být řádně informován.

Ve vztahu k pracovněprávní problematice upravené § 316 zákoníku práce definoval ve vztahu k zásahu do soukromí Státní úřad inspekce práce takto:<sup>47</sup>

- *„Přiměřený způsob kontroly – přiměřenost kontroly je vždy potřeba hodnotit ve vztahu ke konkrétnímu pracovišti, konkrétnímu zaměstnanci a konkrétnímu účelu kontroly, přičemž se vztahuje na kontrolu nakládání s pracovními prostředky.*
- *Závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele – ten je nutný v případě, že bude narušeno soukromí zaměstnance. Z pohledu orgánů inspekce práce tento závažný důvod zpravidla není dán při výrobě běžných výrobků nebo při poskytování běžných služeb. Hodnocení je vždy třeba vztáhnout ke konkrétnímu pracovišti a konkrétnímu zaměstnavateli.*
- *Souhlas zaměstnance – souhlasu zaměstnance není potřeba. Pokud je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle § 316 odst. 2 zákoníku práce, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.“*

Za zmínku také stojí stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů (dále jen „ÚOOÚ“) č. 2/2009,<sup>48</sup> které vyšlo s ohledem na účinnost zákoníku práce a v reakci na výše uvedenou judikaturu Ústavního soudu stanovilo, že ustanovení § 316

---

<sup>47</sup> STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Ochrana osobních práv zaměstnance na pracovišti a ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele* In: [www.suip.cz](http://www.suip.cz) online. 2019. PDF. In: Státní úřad inspekce práce. Dostupné z: [https://www.suip.cz/documents/20142/43720/ochrana\\_os\\_2019.pdf/6e6c9012-7616-40f3-1fef-b443c682e94a](https://www.suip.cz/documents/20142/43720/ochrana_os_2019.pdf/6e6c9012-7616-40f3-1fef-b443c682e94a). [cit. 2024-03-31].

<sup>48</sup> ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Stanovisko č. 2/2009. ÚOOÚ [online]. Únor 2009 [cit. 2024-01-25]. Dostupné z: [https://uouu.gov.cz/files/stanovisko\\_2009\\_2.pdf](https://uouu.gov.cz/files/stanovisko_2009_2.pdf)

zákoníku práce je kogentní.<sup>49</sup> Tudíž se od něj nelze odchýlit, a to ani dohodou smluvních stran, tudíž ani případný souhlas zaměstnance nebude právně významný a závazný neboli směřující k obcházení zákona (právní jednání in fraudem legis), a to v souladu s ustanovením § 4a odst. 4, zákoníku práce, který stanoví, že: „*Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.*“<sup>50</sup> Toto ustanovení stanoví minimální standard ochrany zaměstnance, tudíž a contrario nic nebrání tomu se odchýlit od této úpravy ve prospěch zaměstnance.

Dále ÚOOÚ vymezil pojem pracoviště, protože tento je v různých zákonných úpravách (např. § 101 zákoníku práce, § 925 občanského zákoníku, § 45 zákona o inspekci práce<sup>51</sup>) zmiňován, ale přesná legislativní definice neexistuje. Tento je označován jakožto „*klíčový institut*“ i z hlediska jeho významu pro pracovněprávní problematiku (zejména pak v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a posuzování vzniku pracovních úrazů). Na pracoviště nahlíží ÚOOÚ ze dvou perspektiv: *široké a úzké*. V širokém pojetí se jedná o místo výkonu práce s tím, že jeden zaměstnavatel může mít i více pracovišť, zatímco v úzkém pojetí se jedná o místo výkonu pracovní činnosti, jako takové např. místo za pokladnou, kancelářským stolem či u pracovního stroje s tím, že se nejedná primárně jen o zařízení, ale i bezprostřední okolí.

Co se samotné kontroly zaměstnanců na pracovišti týče, tak ÚOOÚ udává, že je zapotřebí při samotné realizace dodržovat tyto čtyři zásady:<sup>52</sup>

---

<sup>49</sup> Blíže ke kogentnosti viz *Bělina* komentář k ustanovení § 363 zákoníku práce: „*Ustanovení § 363 navazuje na § 4a, z něhož vyplývá, že zák. práce kombinuje dvě metody úpravy kogentnosti některých ustanovení. První obecná zásada je vyjádřena ve větě první § 4a odst. 1 a vyplývá z ní, že odchýlná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné. Druhou metodou, která upravuje vymezení norem Dispozitivní a kogentní povahy, je taxativní výčet kogentních norem. Obecným principem je zásada, že práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upraveny odchýlně od zák. práce, pokud to zákon výslovně nezakazuje. Taxativní výčet kogentních ustanovení je tak rozšiřující oproti obecnému principu, resp. rozvádějící tu část obecného principu „jestliže to zákon výslovně nezakazuje“. Ustanovení § 363 odst. 1 obsahuje taxativní výčet ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy EU a od nichž se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance.* Dostupné at: BĚLINA, M. § 363 [Kogentní ustanovení]. In: P I C H R T, J . a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-31]. ASPI\_ID KO262\_p12006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

<sup>50</sup> Obecně v soukromoprávní úpravě platí ustanovení § 580 odst. 1 zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který stanoví, že: „*Neplatné je právní jednání, které se přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje.*“

<sup>51</sup> Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

<sup>52</sup> *tamtéž s. 2*

„...**Zásada proporcionality** tedy, že na základě principu poměrnosti/úměrnosti (proporcionality) musejí být oprávnění zaměstnance v rovnováze s legitimními oprávněními a zájmy zaměstnavatele.

**Zásada přiměřenosti (adekvátnosti)** při hledání souladu práv a povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů je třeba aplikovat jako co nejmenší počet shromažďovaných osobních údajů výlučně v kategorii odpovídající účelu...

**Zásada analogie** nové informační technologie je vhodné připodobnit starých technologií (např. poště) a právní normy je regulující obdobně. Zaměstnavatelé jsou povinni respektovat lidská práva zaměstnanců, včetně ochrany jejich listovního tajemství a důvěrnosti nebo tajemství dopravovaných zpráv.

**Informační povinnost** se týká všech zaměstnanců a těch subjektů, které jsou zaměstnavateli předem známy, že budou pravidelně do monitorovaných prostor docházet. Vůči nim je třeba splnit informační povinnost v plném rozsahu a předem. Co se zaměstnanců týče, tak je vhodné tuto povinnost splnit ještě před vznikem pracovněprávního poměru“

Základní pravidla pro ochranu soukromí a kontrolu výkonu povinností zaměstnance jsou uvedena v § 316 zákoníku práce a bude o nich pojednáno dále v této kapitole.

### **3.2 Právo zaměstnavatele na ochranu majetkových zájmů**

Jak již bylo uvedeno, právo zaměstnavatele na ochranu majetkových zájmů vychází v obecné úpravě z Listiny, konkrétně z § 316 zákoníku práce. Tato úprava odráží povinnost zaměstnavatele vytvářet pro zaměstnance uspokojivé pracovní podmínky na straně jedné a povinnost zaměstnavatele povinnost vykonávat pracovní činnost řádně v souladu s pracovní smlouvou a ve sjednaném rozsahu pracovní doby (ostatně i dodržování rozsahu pracovní doby patří do ochrany majetkové sféry zaměstnavatele).

Tato úprava je „nová“, protože důvodová zpráva k zákoníku práce uvedla, že: „V dosavadní úpravě chybí úprava řešení ochrany majetkových zájmů, zaměstnavatele, ale také ochrana osobních práv zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Nedostatek této úpravy se musí dohánět za použití obecných ústavních východisek vyplývající z Listiny základních práv a svobod a za použití § 7 odst. 2 dosavadního zákoníku práce o postupu podle zásady dobrých mravů.“ Je tedy logické, že pokud zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci pracovní úkoly a zároveň mu poskytuje pracovní prostředky ze své majetkové podstaty, tak mu zákon



umožňuje přiměřeným způsobem provádět kontrolu toho, jak je práce vykonávána a zda je s jeho majetkem řádně hospodařeno (přinejmenším tak aby mu bezdůvodně nevznikala újma). Za přiměřený způsob lze považovat, pokud zaměstnavatel zvolí způsob kontroly, který zohledňuje všechny důležité okolnosti, a přitom bude zachovávat vhodnost, nutnost a přiměřenost opatření k dosažení účelu kontroly (sledování).<sup>53</sup>

Je třeba také dodat, že pro realizaci kontroly (sledování) není podstatné, zda je věc přímo ve vlastnictví zaměstnavatele anebo třetí osoby. Blíže k tomuto uvádí doc. Morávek: „*Vlastnictví pracovních prostředků atd., které zaměstnavatel zaměstnanci k výkonu práce svěří či poskytne, není podstatné; mohou být ve vlastnictví zaměstnavatele, stejně tak ale je může mít zaměstnavatel v nájmu nebo mohou být předmětem výpůjčky atp.*“<sup>54</sup> Mezi povinnosti zaměstnance patří s těmito svěřenými prostředky hospodařit v souladu se zákonnou úpravou, chránit je před bezdůvodným poškozením a střežit je před ztrátou, zničením či zneužitím.

Z dikce § 316 zákoníku práce dále plyne, že zaměstnanec může používat svěřené prostředky pouze se souhlasem zaměstnavatele. Tento souhlas nemá v zákoně žádnou předepsanou formu, a proto nemusí být nezbytně výslovný. Může se tedy ze strany zaměstnavatele jednat i o souhlas konkludentní. Ovšem u konkludentního souhlasu je v případě zaměstnance zapotřebí hodnověrně prokázat (i pro případný spor), že se skutečně jednalo o takovýto druh souhlasu. Za předpokladu, že je zaměstnavatel srozuměn s tím, že zaměstnanec využívá pracovní prostředky i pro soukromé (mimopracovní) účely a bez výhrad toto dlouhodobě toleruje, tak se to dá, jakožto zvyklost, považovat za konkludentní souhlas s užíváním pracovních prostředků. Dlužno dodat, že pouhé mlčení zaměstnavatele nelze považovat za konkludentní souhlas. Ad absurdum by to znamenalo, že pokud zaměstnanec tajně (bez souhlasu vědomí zaměstnavatele) využije svěřených pracovních prostředků, tak by se tímto legalizovalo neoprávněné využití těchto prostředků pouze tím, že by toto zaměstnavatel nezjistil, a tudíž nevyslovil výhradu.

---

<sup>53</sup> k tomu blíže viz Pichrt, J. „*Zvolený způsob a prostředky kontroly, povaha a závažnost kontrolovaných pracovních povinností, závažnost chráněných zájmů na straně zaměstnance, zejména míra soukromí zaměstnance, existence jiných prostředků umožňující rovněž naplnit sledovaný účel atp.*“ PICHRT, J. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021., s. 596

<sup>54</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovní právní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. *Právní monografie*. ISBN 978-80-7598-587-3., s. 371

Závěrem, co se konkludentního souhlasu týče, tak pokud dojde ke vzniku zvyklosti (např. zaměstnavatel toleruje používání služebních mobilních telefonů i pro soukromé účely po pracovní době, protože má dojednány výhodné neomezené volání a datové tarify), tak i u nově nastupujícího zaměstnance, kterému by byl svěřen služební mobilní telefon, se tento konkludentní souhlas presumuje. Zároveň platí, že zaměstnavatel je kdykoliv oprávněn dříve udělený souhlas odvolat. Souhlas nikterak nesouvisí s případnou povinností zaměstnance nahradit zaměstnavateli odpovídající úhradu za využití svěřených prostředků pro soukromé účely (pokud se budeme držet příkladu výše s mobilním telefonem, tak kupříkladu úhrada za multimediální zprávy, případně za soukromé volání do zahraničí atp.). Za nejvhodnější se, s ohledem na odstranění vzájemných pochybností, jeví upravit možnost užívání svěřených prostředků formou vnitřního předpisu zaměstnavatele.

I při absenci souhlasu zaměstnavatele se nevyklučuje užití svěřených prostředků zaměstnancem pro soukromé účely, a to buď v případě veřejného zájmu, nebo při stavu nouze po dobu nezbytně nutnou, pakliže je dodrženo pravidlo subsidiarity, tzn. že daného účelu nelze dosáhnout jinak.<sup>55</sup> Opora omezení vlastnického práva zaměstnavatele je stanovena v ustanoveních § 1037 až § 1039 občanského zákoníku, které zároveň stanoví, že za omezení vlastnického práva mu náleží náhrada v odpovídající vzniklé míře opotřebení tímto užitím. Pokud bychom hypoteticky hovořili o vzniku stavu nouze v pracovní době (např. u obchodního zástupce s přiděleným služebním vozidlem) a nutnost odvozu osoby blízké do zdravotnického zařízení, tak by ovšem tato absence při výkonu práce znamenala překážku na straně zaměstnance, a v tu chvíli už se opět jedná o využití svěřených prostředků mimo pracovní dobu a nezakládá právo na bezplatné užití těchto prostředků.

Zvláštností využití tohoto postupu je, že byť se bude jednat o vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tak se nebude jednat o vztah pracovněprávní, nýbrž občanskoprávní, protože to nebude případ, který by přímo souvisel s výkonem práce pro zaměstnavatele.

---

<sup>55</sup> např. V mimopracovní době využití služebního mobilního internetového připojení nebo využití placené informační linky pro vyhledání zubní pohotovosti a následné využití služebního vozidla k odvozu osoby blízké k lékařskému ošetření služebním vozidlem. Subsidiarita by zde byla splněna i s ohledem na to, že zubní onemocnění není natolik akutním stavem, aby šlo využít zdravotnické záchranné služby.

Ovšem možnost kontroly zaměstnance ze strany zaměstnavatele není bezbřehá a samozřejmá. Ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce hovoří o závažném důvodu, který spočívá ve „zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele“. Zde je podle komentářové literatury<sup>56</sup> možno nahlížet na výklad tohoto termínu v širším kontextu, nikoliv jen jako na činnost velmi nebezpečnou či rizikovou. Protože pokud bychom se drželi výkladu *stricto sensu*, tak by tato možnost kontroly svědčila jaderné elektrárně či bance, což by byl přehnaný formalismus. To i s ohledem na to, že v soukromoprávních vztazích převládá princip autonomie vůle. V souladu se stanoviskem expertní skupiny WP29 č. 8/2001, č. j. 5062/EN/final, zřízených podle čl. 29 směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 29. října 1995 lze toto právo přiznat každému zaměstnavateli (při splnění podmínek o kterých je pojednáno v kapitole 3.1). Zásadní ovšem je, aby kontrola sledovala legitimní zájem, což může být i skutečnost, že se na pracovišti využívají stroje či technologie, které jsou způsobilé ohrozit přítomné osoby na životě či zdraví. Ohledně ochrany života a zdraví zaměstnanců (případně i jiných osob vstupujících na pracoviště) nepanuje diskuze a je obecně uznáván. V neposlední řadě také využívání pracovní doby, jakožto předcházení újmy zaměstnavateli, lze považovat za legitimní důvod.

Důležité tedy bude pro zaměstnavatele při zvolení způsobu zásahu (monitorace kamerovým systémem, nahrávání telefonních hovorů aj.) zohlednit potřebu minimalizace zásahu do osobnostních práv zaměstnance. Zároveň je potřeba také zohlednit, zda se jedná o kontrolu otevřenou či skrytou.<sup>57</sup> Pro posouzení, zda se jedná o sledování skryté je, kromě intenzity zásahu, zapotřebí také hodnotit, zda je zaměstnanec o tom, že sledování (kontrola) probíhá, informován v jejím průběhu, nebo jejím započítím. Pokud ne, i když byl obecně informován, že ke kontrole (sledování) může hypoteticky dojít, bude se jednat o kontrolu skrytou. Pro posouzení naplnění podmínek intenzity zásahu do osobnostních práv musí být splněno také to, že kontrola je zvlášť intenzivní, soustavná a systematická.

---

<sup>56</sup> blíže in: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2023. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-951-8., s. 1712 nebo HŮRKA, Petr. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Vydání I. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová - BOVA POLYGON, 2022. ISBN 978-80-7273-182-4., s. 764

<sup>57</sup> Ke skryté kontrole s ohledem na to, že se jedná intenzivnější zásah do práv zaměstnance, který může způsobit závažnější následky má být přístupováno jen ve výjimečných případech. Otevřenou kontrolou by byl například příposlech telefonického hovoru a kontrola aktuální. Proti tomu skrytou by bylo nahrávání telefonických hovorů a jejich následná kontrola.

O konkrétních druzích sledovacích opatření bude pojednáno v následujících kapitolách.

### 3.2.1 Sledování a kontrola telefonických hovorů

S rozmachem elektronických komunikačních technologií došlo k lehkému upozadění telefonické komunikace, ale i přesto se stále jedná o významnou oblast, ve které může dojít k zásahu do základních práv a svobod. V dnešní době už je téměř standardem mít přidělený služební mobilní telefon, což ovšem a priori neznamená, že jej zaměstnanec může automaticky využívat k soukromým hovorům. Zároveň to, že zaměstnavatel svěří někomu služební telefon, neznamená, že jej může bez informování a neomezeně kontrolovat. Kontrola může být dvojitá, a to buď kontrola tzv. výpisu hovorů, kdy zaměstnavatel kontroluje, na jaká čísla bylo voláno a kdo na uvedená čísla volal, anebo samotná monitorace a nahrávání telefonických hovorů k jejich případné kontrole (či dalšímu využití).

V tomto případě platí zásada uvedená v ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce, kdy je potřeba závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. S ohledem na neurčitost této definice a rozmach monitorace telefonických hovorů přistoupil Úřad pro ochranu osobních údajů v roce 2013 k výkladovému stanovisku,<sup>58</sup> kde se k nahrávání hovorů vyjádřil takto: *„Monitoring hovorů je v přiměřené míře účinný nástroj pro sjednávání smluv a plnění služeb a je z hlediska zaměstnavatele legitimním a legálním prostředkem, jak kontrolovat práci svých zaměstnanců.“* Dále je nutno podotknout, že v roce 2013 nebyl regulován tzv. telefonický marketing a uzavírání smluv distančním způsobem bylo na vzestupu. Jelikož docházelo k uzavírání smluv po telefonu, bylo na vzestupu i nahrávání telefonických hovorů.<sup>59</sup> Z tohoto důvodu vymezil základní situace, za kterých lze přistoupit nahrávání hlasových (telefonických) hovorů. Ačkoliv se jedná o úpravu z roku 2013, jsou tyto důvody použitelné dodnes. Dle stanoviska ÚOOÚ jsou pro nahrávání a monitoraci telefonických hovorů legitimní dva účely pořizování osobních údajů, a to:

---

<sup>58</sup> ÚOOÚ. Stanovisko č. 5/2013: Pořizování hlasových záznamů v rámci elektronické komunikace při poskytování služeb z pohledu zákona o ochraně osobních údajů. ÚOOÚ [online]. Říjen 2013 [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/27930201-Stanovisko-c-5-2013-rijen-2013.html>

<sup>59</sup> k omezení nevyžádaných telefonických hovorů došlo až v roce 2022, kdy se i s ohledem na GDPR stala účinnou novelizace zák. č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o elektronických komunikacích), který změnil souhlas na tzv. opt-in souhlas – je nutno vyjádřit souhlas s voláním oproti dřívějšímu opt-out, kdy bylo potřeba vyjádřit nesouhlas.

a) Zpracování osobních údajů nezbytných pro uzavření/plnění/změnu smlouvy.

b) Zpracování osobních údajů za účelem zvyšování kvality služeb.<sup>60</sup>

ÚOOÚ zde hovoří o zpracování osobních údajů, což je činnost, která vznikne v důsledku nahrávání telefonických hovorů a byla v souladu s dikcí zák. č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, s ohledem na informace, které v průběhu hovoru zazní. U zaměstnance se jedná o jeho jasnou identifikaci, ať již dle jména, příjmení, případně i osobního čísla a také podle hlasu (záznam hlasu se řadí mezi projev fyzické osoby osobní povahy). Proto je potřeba hodnotit míru zásahu do soukromí zaměstnance, zejména jak často dochází k nahrávání hovorů a za jakým účelem. Zda jsou nahrávány plošně všechny, nebo jen některé telefonáty, protože pro plošné nahrávání je již zapotřebí přísnějších kritérií při hodnocení přiměřenosti (přiměřené bude u pracovníka call centra, již méně u obchodního zástupce, který si sjednává schůzky s klienty a zároveň má služební mobilní telefon přidělen i pro soukromé účely), a pak také kdo má k nahrávkám přístup a jak jsou vyhodnocovány.

Ale stále platí, že nahrávání soukromých hovorů je nepřipustné a jednalo se by o neoprávněný zásah do osobnostních práv (zejména po pracovní době), který by zakládal zaměstnanci právo na soudní či jinou ochranu (např. cestou Státního úřadu inspekce práce).

### **3.2.2 Sledování a kontrola e-mailové komunikace**

V ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce se hovoří o kontrole elektronické pošty a kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. S ohledem na již uvedenou digitalizaci je čím dál tím častější elektronická komunikace a klasické listovní služby upadají do pozadí. Z toho důvodu o nich bude pojednáno jen okrajově, protože i listovní zásilky úředního charakteru jsou dnes doručovány cestou datových schránek. Co se listovního tajemství týče, je potřeba rozlišovat u listovních zásilek, zda je adresována primárně zaměstnavateli (např. zahraniční úřední zásilky, zásilky obchodního charakteru, kdy je zaměstnanec jen osobou odpovědnou za daný úsek, kterého se to týká), anebo zda je zásilka určena zaměstnanci (tento je uveden jakožto hlavní adresát) a zaměstnavatel je uveden jen jako identifikační adresní údaj. V případě zásilek adresovaných přímo

---

<sup>60</sup> *tamtéž*, s. 2

zaměstnavateli se nejedná o porušení listovního tajemství při jejím otevření. Ad absurdum by zaměstnavateli mohla být způsobena újma, pokud by se jednalo o lhůtovanou zásilku a odpovědný zaměstnanec se nacházel na dovolené. Oproti tomu čistě soukromá pošta nesmí být ze strany zaměstnavatele otevřena (případně vedena ve spisové službě). Jedinou výjimkou v tomto případě mohou představovat zásilky doručované do věznic (a jiných vysoce chráněných pracovišť), kdy je zaměstnanec předem srozuměn se skutečností, že s ohledem na bezpečnost jsou veškeré zásilky kontrolovány, a může se sám rozhodnout, zda si nechat zásilku zaslat do zaměstnání. V tomto případě také může zaměstnavatel přistoupit k úplnému zákazu zasílání soukromých listovních zásilek do zaměstnání.

V případě e-mailové komunikace je postupováno analogicky jako při ochraně listovního tajemství.<sup>61</sup> V tomto případě dochází k prolínání s využíváním IT techniky zaměstnavatele, protože málokdo dostane přístup do mailové schránky sloužící pro pracovní potřeby bez možnosti přístup do ní z výpočetní techniky zaměstnavatele. Respektive by pak nešlo spravedlivě požadovat po zaměstnanci, aby disponoval pracovním e-mailem ze soukromého zařízení, přičemž nelze opomenout ani riziko pro kybernetickou bezpečnost zaměstnavatele. Zároveň dle názoru ÚOOÚ<sup>62</sup> je e-mail, který obsahuje jméno a příjmení zaměstnance (např. vzorny.zamestnanec@nazevfirmy.com), osobním údajem, který je zaměstnavatel oprávněn zpracovat pro výkon své činnosti. I zde platí s ohledem na ochranu listovního tajemství, že zaměstnavatel není oprávněn sledovat a kontrolovat obsah soukromých e-mailových zpráv, která na takovou e-mailovou adresu dorazí. Při posuzování je také důležité rozlišit, zda se jedná o pravidelnou kontrolní činnost, nebo zda se jedná o nahodilou aktivitu zaměstnavatele. Nahodilá kontrola nebude dosahovat takové intenzity zásahu oproti pravidelné kontrolní činnosti (např. zaměstnanci ve výpovědní lhůtě je doručena e-mailová zpráva od konkurenční společnosti). Pro případ nahodilé kontroly e-mailové komunikace není zaměstnavatel povinen o tomto zaměstnanci informovat.

---

<sup>61</sup> blíže viz Listina čl. 13 „*Nikdo nesmí porušit listovní tajemství ani tajemství jiných písemností a záznamů, ať již uchovávaných v soukromí, nebo zasílaných poštou anebo jiným způsobem, s výjimkou případů a způsobem, které stanoví zákon. Stejně se zaručuje tajemství zpráv podávaných telefonem, telegrafem nebo jiným podobným zařízením.*“

<sup>62</sup> stanovisko ÚOOÚ č. 2/2009, s. 4, op. citováno

Co se kontroly a monitorování e-mailové schránky zaměstnance týče, tak lze za přílehlavou považovat definici podmínek, které by měl zaměstnavatel splnit z komentářové literatury od Jelínka:<sup>63</sup>

- a) *„Zaměstnavatel musí v první řadě brát ohled na soukromí zaměstnance a důvěrnost jeho e-mailové korespondence. Každý takovýto vstup by měl soukromí zaměstnance (případně bývalého zaměstnance) co nejvíce šetřit. Pokud je tedy zaměstnanec přítomen v práci, není důvod, aby bylo do jeho e-mailové schránky zaměstnavatelem vstupováno.*
- b) *Zaměstnavatel je oprávněn ke vstupu do e-mailové schránky zaměstnance pouze z důvodů povolených zákonem. Soukromou e-mailovou zprávu zaměstnance... smí zaměstnavatel otevřít a přečíst pouze výjimečně, především jestliže to je třeba k ochraně jeho práv nebo jestliže by mohly utrpět jeho zájmy. Zaměstnavatel zde fakticky využívá svého práva chránit majetek....uvádí situaci, kdy je zaměstnanec dlouhodobě nemocen a je pravděpodobné, že nevyřízení jeho pracovních e-mailových zpráv by mohlo zaměstnavateli způsobit újmu. Podobně, pokud by zaměstnanec zemřel nebo ukončil svůj pracovní poměr u zaměstnavatele, může zaměstnavatel do jeho e-mailové schránky vstoupit za účelem získání pracovní komunikace nebo pracovních, respektive obchodních kontaktů, které potřebuje dále využít.*
- c) *Z hlavičky zprávy ... musí být zřejmé, že se jedná o pracovní korespondenci, a nikoliv o osobní e-mailovou zprávu zaměstnance. Zaměstnavatel není nikdy oprávněn otevřít a přečíst e-mailovou zprávu, pokud její hlavička indikuje, že se jedná o čistě osobní korespondenci zaměstnance. V případě, že osobní charakter zprávy není z její hlavičky zřejmý, avšak vyplyne po otevření zprávy, je zaměstnavatel povinen takovou zprávu okamžitě zavřít a v jejím prohlížení nepokračovat.“*

Při kontrole e-mailové komunikace není nikterak dotčena povinnost zaměstnavatele o tomto zaměstnance informovat. I přesto je kontrola e-mailových zpráv podstatným zásahem do práva na soukromí zaměstnance a stále platí, že četnost těchto zásahů by měla být co nejmenší a pouze při tom, že bude zachován účel a práva zaměstnance budou co nejvíce šetřena. Pro narušení všech písemností platí,

---

<sup>63</sup> blíže in: VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4., s. 1016

že je nutno zkoumat splnění výše uvedených podmínek pro narušení listovního tajemství po celou dobu trvání zásahu (čtení zprávy). To znamená, že pokud by například již při čtení hlavičky korespondence bylo zjištěno, že se jedná o soukromou komunikaci, tak nemá ve čtení komunikace dále pokračovat. S ohledem na to, že se jedná o zásah do osobnostních práv velké intenzity, tak se jeví jako nejvhodnější tento případný zásah učinit „protokolárně“, tzn. za účasti další oprávněné osoby a s vyhotovením písemného zápisu, kdy k tomuto zásahu mělo dojít, jaký byl důvod pro narušení soukromí zaměstnance a s jakým výsledkem.

### 3.2.3 Sledování a kontrola výpočetní techniky (a činností s ní spojených)

Jak již bylo opakovaně uvedeno, tak zaměstnanec nesmí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro osobní potřeby pracovní a výrobní prostředky. Při rozvoji moderních technologií lze dnes již pod „výrobní prostředek“ zahrnout u zaměstnavatelů výpočetní techniku. Tento zákaz je výslovně uveden v § 316 odst. 1 zákoníku práce. V dnešní době už je téměř veškerá výpočetní technika (pod tuto lze dnes podřadit i tzv. „smartphone“ neboli chytré telefony) vybavena stabilním internetovým připojením. Z tohoto důvodu v této kapitole pojednám také o sledování činnosti zaměstnanců na internetu při využití výpočetní techniky. V případě výpočetní techniky zaměstnavatele převažuje, jakožto legitimní zájem, ochrana bezpečnosti zaměstnavatele. V dnešní době je na vzestupu tzv. kyberkriminalita, kdy dle informací Ministerstva vnitra České republiky došlo v roce 2023 k jejímu vzestupu o 745 %.<sup>64</sup> Ta je úzce spojena i s rozesíláním e-mailových zpráv, které se tváří jakožto zpráva od obchodního partnera či nadřízeného s cílem buď nainstalovat nežádoucí software (ransomware) do výpočetní techniky, anebo neoprávněně získat finanční prostředky z bankovního účtu zaměstnavatele. Této činnosti se říká *phishing* od anglického slovesa fishing – rybaření, kdy hacker čeká, kdy se někdo takřikajíc chytne na háček (správná ryba – účetní, finanční ředitel atp.). V případě ransomware jde zejména o snahu dostat se do podnikové sítě (server s daty) zaměstnavatele a následně v ní zablokovat přístup ke všem datům za účelem výběru tzv. výpalného, poplatku za zpřístupnění těchto dat zpět. Nutno dodat, že tyto útoky jsou s rozvojem

---

<sup>64</sup> FIŠER, Miloslav. Kybernetická kriminalita je v Česku na vzestupu. Pomohl tomu i covid. In: *Novinky.cz* [online]. 13. 10. 2023 [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/clanek/internet-a-pc-bezpecnost-kyberneticka-kriminalita-je-v-cesku-na-vzestupu-pomohl-tomu-i-covid-40446871>



moderních technologií čím dál více sofistikovanější. Hackeři jsou schopni i s pomocí tzv. deep fake technologií vytvořit video, která vypadá jako realistické vyobrazení nadřízeného zaměstnance s pokynem realizovat finanční transakci. Tato oblast kybernetického práva je velmi obtížně regulovatelná a postupným „učením“ umělého inteligence bude čím dál tím více propracovanější.

Pokud dochází ke sledování činnosti zaměstnanců na internetu, může být využito tzv. *logu*, což je záznam činnosti, kde je zaznamenána navštívená webová stránka, její IP adresa a zpravidla čas strávený na této stránce. Zároveň je již dnes možné vybavit výpočetní techniku sledovacími aplikacemi (programy), které v obecné rovině monitorují aktivitu zaměstnance a činí o ní záznam, případně pokud vyhodnotí tuto aktivitu jako rizikovou, ji mohou ukončit nebo neumožnit její zahájení. V případě, že zaměstnanec přistupuje do firemní počítačové sítě za pomoci svěřené výpočetní techniky, je legitimním zájmem zaměstnavatele udržet kybernetickou bezpečnost. Proto lze případný zákaz používání výpočetní techniky a zákaz používání internetu pro soukromé účely považovat za naprosto legitimní. V případě provádění kontroly, zda je tento zákaz dodržován, platí opětovně povinnost zaměstnavatele o tomto informovat, a zároveň bude opět potřeba posoudit, zda se nejedná o přílišný zásah do soukromí zaměstnance s ohledem na účel sledovaný kontrolou. Nejvhodněji se v tomto směru jeví nastavení svěřené výpočetní techniky tak, aby zaměstnanci neumožňovala instalaci programů a aplikací (toto by mělo být vyhrazeno pouze stanovené osobě zodpovědné za IT ve firmě), a zároveň v blokování určitých domén, které mohou být rizikem pro kybernetickou bezpečnost (včetně sociálních sítí). Zaměstnavatel by na straně druhé neměl kybernetickou bezpečnost podceňovat a investovat do ochranných opatření (např. antivirový software) tak, aby minimalizoval riziko narušení internetové bezpečnosti. Ostatně důsledky nedostatečných investic do internetové bezpečnosti můžeme vidět na příkladu státních institucí a zejména zdravotnických zařízení<sup>65</sup>, které jsou snadným cílem pro hackerské útoky, i když zpracovávají zdravotnickou dokumentaci, která obsahuje řadu citlivých informací.

Stejně jako u ostatních sledovacích opatření je zaměstnavatel povinen o jejich realizaci zaměstnance řádně informovat, přičemž ani zde není stanovena

---

<sup>65</sup> SEDLÁČEK, Karel. Šíří se jako epidemie — kybernetických útoků na zdravotnická zařízení přibývá. In: *Technický týdeník* [online]. 2024, 17. 1. 2024 [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: [https://www.technickytydenik.cz/rubriky/ict/siri-se-jako-epidemie-kyberneticky-utoku-na-zdravotnicka-zarizeni-pribyva\\_59456.html](https://www.technickytydenik.cz/rubriky/ict/siri-se-jako-epidemie-kyberneticky-utoku-na-zdravotnicka-zarizeni-pribyva_59456.html)

forma sdělení. V tomto směru se nejvýhodněji jeví informování cestou tzv. intranetu (soukromé firemní sítě), kde by byl zaměstnanec seznámen s riziky práce na výpočetní technice, a ideálně by toto seznámení zakončil testem, aby bylo ověřeno, že dané problematice porozuměl. Samozřejmě, že běžný postup seznámení zaměstnance s informacemi důležitými pro výkon práce při podpisu pracovní smlouvy je také možný. V případě, že by k monitoraci a sledování došlo až v průběhu výkonu práce, lze informovat zaměstnance i e-mailem či běžnou korespondencí (případně písemné seznámení cestou vedoucího pracovníka).

### 3.2.4 Sledování a kontrola polohy GPS

Ač byla v dřívějších dobách satelitní poloha z tzv. globálního pozičního systému (zkráceně „GPS“) pro velikost lokátoru výsadou motorových vozidel, v dnešní době v souladu s trendem zmenšování je takto možné sledovat i mobilní telefony, tablety, dokonce i klíče.

Principem GPS lokalizace je kromě sledování aktuální polohy i možnost sledování a monitorování dalších parametrů, pokud je tak sledovací jednotka nastavena. U motorových vozidel při připojení na tzv. CANBUS sběrnici<sup>66</sup> jsou schopny kromě aktuální polohy sledovat i aktuální rychlost, trasu pohybu vozidla, spotřebu paliva a rizikové chování řidiče (akceleraci a deceleraci atp.). Je zřejmé, že takto získané údaje jsou osobními údaji, a proto je potřeba k monitorování GPS jednotek přistupovat se zvýšenou opatrností. Jinak bude přistupováno u zaměstnavatele, který je poskytovatelem převozu peněz obrněným vozidly, kdy je potřeba v reálném čase sledovat trasu a pohyb vozidla s ohledem na bezpečnost zaměstnanců a přepravovaného nákladu a jinak u zaměstnance, kterému bylo služební vozidlo přiděleno k plnění pracovních úkolů. Zde je již potřeba řádně vymezit legitimní cíl sledování vozidla za pomoci GPS jednotky a zhodnotit, zda nelze naplnění účelu kontroly dosáhnout jiným způsobem. Nejčastějším argumentem je ochrana bezpečnosti zaměstnance (nedodržování bezpečnostních přestávek, překračování nejvyšší povolené rychlosti) a majetku zaměstnavatele (problematiky tzv. černých jízd neboli jízdy bez řádného schválení). Tudíž je

---

<sup>66</sup> „CANbus je standardní sběrníkový systém vozidel, který umožňuje komunikaci mezi několika elektronickými řídicími jednotkami vozidel. CAN je zkratka pro Controller Area Network. Elektronické řídicí jednotky (ECU) jsou části vozidla, které obsahují informace a mohou získávat a sdílet informace ohledně ostatních součástí vozidla. Sběrnice CANbus je standardem ve všech vozidlech – osobních, nákladních, autobusech, lodích, elektromobilech, u strojů a v dalších aplikacích.“ Co je sběrnice CANBUS? *Webfleet* [online]. neznámý [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: [https://www.webfleet.com/cs\\_cz/webfleet/fleet-management/glossary/can-bus/](https://www.webfleet.com/cs_cz/webfleet/fleet-management/glossary/can-bus/)

potřeba zhodnotit, zda případně není možno kontrolní mechanismus nastavit tak, aby méně zasahoval do osobnostních práv zaměstnance. Kupříkladu je možno nastavit limity GPS jednotky (rychlostní, časové či prostorové) tak, aby zasílala report při jejich překročení, a až na základě toho přistoupit ke kontrole údajů z GPS jednotky. Dále je stejně jako v ostatních případech potřeba při monitoraci a sledování aktuální polohy GPS posoudit, zda se jedná o nahodilou kontrolu (např. s podezřením na ztrátu zařízení), anebo se jedná o kontrolu soustavnou. Protože kontinuální monitorace bude legitimní u firmy poskytující služby související se smluvní přepravou motorovými vozidly (kurýrní služby, taxislužba, hromadná přeprava osob aj.), ale méně už u zaměstnance, který má služební vozidlo jakožto pracovní benefit s používáním i k soukromým účelům (např. člen managementu společnosti) a plnění pracovních úkolů ho využívá jen občasně (např. cesta na jednání s obchodním partnerem).

Ostatně pokud je služební vozidlo přiděleno i k soukromému užití, tak by zaměstnavatel neměl (vyjma nahodilých případů kontroly s ohledem na ochranu majetku zaměstnavatele) po pracovní době vůbec přistupovat ke kontrole informací z GPS jednotky. Tento postup by v rámci testu přiměřenosti dle mého názoru neobstál, protože zaměstnanec není oprávněn shromažďovat informace o soukromém životě zaměstnance (kupříkladu pokud by zaměstnanec po pracovní době docházel na terapeutické výkony do zdravotnického zařízení). Pokud by byl sledován účel ochrany majetku zaměstnavatele, tak je opět nejvhodnější nastavení limitů GPS jednotky, například když bude mít zaměstnanec omezen soukromé užívání vozidla jen na území Středočeského kraje tak, aby přišlo vyrozumění při překročení hranice kraje. Nutno také zmínit, že povolení užití vozidla i k soukromým účelům nebude situace, kdy zaměstnavatel dovolí zaměstnanci si ponechat služební vozidlo v místě s tím, že je schopen začít pracovat již při nasednutí do vozidla (např. kurýrní služby využívající aplikace v chytrém telefonu nebo výkon taxislužby). Zde je kontinuální monitorace vozidla legitimní i s ohledem na ochranu majetku, který se nenachází v místě, které využívá zaměstnavatel.

Samostatnou kapitolou je sledování zaměstnance za pomoci GPS jednotky umístěné v přidělené výpočetní technice (smartphone, tablet). Pokud je tento přidělen pouze jedné osobě a tato je řádně uvedena jakožto jediný přidělený pracovník, tak bude takto získaná poloha jednoznačně osobním údajem. Z tohoto

důvodu bude nutné řádně zkoumat přiměřenost zásahu. Legitimní může být například u výše uvedených zaměstnanců kurýrních společností, kteří disponují hotovostí (nelze vyloučit, že se stanou obětí trestné činnosti) a vstupují do různých objektů a míst za účelem doručení zásilky a inkasa peněz. Stejně tak pracovník bezpečnostní agentury střežící rozlehlý areál může být kontinuálně monitorován, protože ochrana jeho života a zdraví je legitimním důvodem. Ovšem v testu proporcionality neobstojí, pokud by byl kontinuálně monitorován administrativní pracovník s přiděleným mobilním telefonem. V tomto případě by se jednalo o nepřiměřený zásah do osobnostních práv. Výše uvedené platí pro kontrolu zaměstnance v pracovní době. Mimo pracovní dobu není zaměstnavatel oprávněn nikterak sledovat polohu zaměstnance. Jednalo by se o neoprávněný zásah do osobnostních práv zaměstnance.

Nutnost informování zaměstnance o tom, že je monitorován za pomoci GPS jednotky, zůstává i zde. Za nejvhodnější se jeví vypracování vnitřního předpisu na využívání konkrétního druhu majetku zaměstnavatele vybaveného GPS jednotkou, jak se má případně k majetku chovat (v souladu se zákoníkem práce – řádně a předcházet škodám při dodržování právních předpisů) a poučení o tom, že při využívání tohoto typu pracovního prostředku může být monitorován a popsát důvody, proč je přistoupeno ke sledování údajů z GPS jednotky. Vyloučeno samozřejmě opět není informování písemnou cestou (e-mailem), anebo cestou nadřízeného zaměstnance.

### **3.2.5 Sledování a kontrola za využití kamerových systémů**

Kamerový systém obecně slouží ke sledování nejen vnitřních, ale i vnějších prostorů zaměstnavatele s tím, že primárním cílem je nejčastěji ochrana majetku zaměstnavatele. Jedná se o technický prostředek, který může buď být vybaven nahrávacím zařízením (ať fyzickým zařízením nebo cloudovým úložištěm<sup>67</sup>), nebo pomocí online sledování přes internet bez nahrávání (tzv. online streaming<sup>68</sup>).

---

<sup>67</sup> *Cloudové úložiště je služba, která umožňuje ukládat data tak, že se přenesou přes internet nebo jinou síť do úložného systému mimo pracoviště, který je spravovaný třetí stranou.* At MICROSOFT. *Co je cloudové úložiště?* [online]. neznámý [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: <https://azure.microsoft.com/cs-cz/resources/cloud-computing-dictionary/what-is-cloud-storage>

<sup>68</sup> *Stream je označení pro živé vysílání. Při streamování dochází ke kontinuálnímu přenosu dat přes internet nebo jinou počítačovou síť. Zjednodušeně řečeno tak lidé mohou poslouchat nebo sledovat, co se právě děje někde jinde.* at VODAFONE CZ. *Slovník pojmů - stream* [online]. neznámý [cit. 2024-01-28]. Dostupné z: <https://www.vodafone.cz/uzitecne-odkazy/slovník-pojmu/stream/>

V rámci technického řešení kamerového systému lze v dnešní době vybavit kamerový systém různými doplňky, jako je detektor pohybu, teplotní čidlo, rozpoznávání obličejů, nahrávání zvuku atp. V posledních letech došlo k rozvoji technologií natolik, že z kamerového záznamu z kamery s vysokým rozlišením je člověk lehce rozpoznatelný ať již přímo (dle obličeje, postavy či jiným markantů), tak i nepřímou (způsob chůze, fyzická indispozice atp.). Stejně tak jsou snadno rozpoznatelné činnosti, které dotýká na záznamu provozuje. Archivace záznamů je možná například při zjištění protiprávního jednání pro předání orgánům činným v trestním řízení nebo jakožto důkaz pro případný soudní spor.

Ačkoliv je kamerový záznam ze strany ÚOOÚ uznán jakožto legální a legitimní způsob<sup>69</sup> ochrany majetku a zdraví osob (případně i dalších zájmu chráněných zákonem), tak se jedná o natolik závažný zásah do osobnostních práv zaměstnance, že je zapotřebí dbát zvýšené opatrnosti a držet se zákonného rámce. U kamerových systémů více než kde jinde platí, že se jedná o závažný zásah do osobnostních práv. Proto je potřeba postupovat v souladu s ustanovením § 316 odst. 2 zákoníku práce, ale také s ustanovením Článku č. 6 písm. f) GDPR, v celém znění: *„Zpracování je zákonné, pouze pokud je splněna nejméně jedna z těchto podmínek a pouze v odpovídajícím rozsahu... zpracování je nezbytné pro účely oprávněných zájmů příslušného správce či třetí strany, kromě případů, kdy před těmito zájmy mají přednost zájmy nebo základní práva a svobody subjektu údajů vyžadující ochranu osobních údajů, zejména pokud je subjektem údajů dítě.“*

Je tedy zřejmé, že tato úprava odráží opakovaně uváděnou přiměřenost v kombinaci se zákoníkem práce a s požadavkem na zvláštní povahu činnosti.

Zejména je potřeba se zaměřit na intenzitu zásahu do osobnostních práv zaměstnance. Například u sledování kamerovým systémem se záznamem je potřeba vhodně zhodnotit, jak dlouho případně uchovávat záznam. ÚOOÚ ve svém stanovisku uváděl, že za maximální vhodnou dobu uložení záznamu považuje 72 hodin od jeho pořízení (ovšem toto stanovisko bylo derogováno s účinností GDPR).<sup>70</sup> Delší uchovávání musí (v případě sporu) být zaměstnavatel schopen

---

<sup>69</sup> „...Musí být tedy zohledněny všechny parametry související s tím, zda lze naplnit sledovaný účel, zda zde není jiný, objektivně srovnatelný prostředek, který by při menším zásahu do chráněných hodnot (soukromí a práva na ochranu osobních údajů) umožňoval stejně dobře nebo lépe naplnit sledovaný účel“ at Morávek, J.: Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy. s. 369, opakovaně citováno

<sup>70</sup> ÚOOÚ. Stanovisko č. 1/2006 Provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů. ÚOOÚ [online]. Leden 2006 [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: [https://uouu.gov.cz/files/stanovisko\\_2006\\_1.pdf](https://uouu.gov.cz/files/stanovisko_2006_1.pdf)

řádně odůvodnit, a to, za jakým účelem je záznam uchováván a proč je přístupeno k tak dlouhému uchování. Za legitimní by například šlo považovat u provozovatele obchodu se zásilkovou službou, kdy je kamerovým záznamem evidováno, co bylo zabaleno do zásilky, aby byl obchodník v lepším důkazním postavení pro případ tvrzení zákazníka, že něco nebylo dodáno vůbec či v nedostatečné kvantitě. Zde by dle mého názoru bylo legitimní uchovávat záznam po celou dobu čtrnáctidenní lhůty pro bezplatné vrácení zásilky. Ačkoliv by na takovém záznamu byl snadno identifikovatelný zaměstnanec při výkonu práce, tak je legitimní zájem minimalizovat případnou újmu zaměstnavatele, která by mohla vzniknout tím, že by nebyl schopen doložit obsah zásilky a byl by ji nucen klientovi nahradit. Zároveň jsou tímto způsobem kontroly chráněna i práva zaměstnance, který je schopen se pro případ sporu snadno zbavit odpovědnosti prokázáním skutečností z takového záznamu.

Ačkoliv je informační povinnost obligatorní pro všechny typy sledování zaměstnanců, tak pro realizaci sledování za pomoci kamerových systému je dvojnásob důležitá. Skryté sledování je vyloučeno, protože při absenci informovanosti zaměstnance by bylo jakožto důkazní prostředek nepoužitelné pro rozpor s GDPR. Z toho důvodu je třeba před samotnou realizací instalace kamerového systému stanovit rozsah sledování jeho účel a způsob provádění kontroly tak, aby s ní mohl zaměstnanec seznámit dopředu. Zároveň je potřeba na základě účelu vymezit i výše zmíněnou délku uchovávaní záznamu. V souvislosti s kontrolou záznamu z kamerového systému je třeba stanovit, kdo je oprávněn ji realizovat, tzn. tyto záznamy prohlížet, a pak také jak je zabráněno neoprávněnému přístupu k záznamům.

Samotné záznamy z kamerového systému by neměly být s ohledem na šetření práv zaměstnanců (případně i třetích osob) oprávněnou osobou kontrolovány en bloc. Ke shlednutí záznamu by mělo být přístupeno až na základě legitimního důvodu, kterým může kupříkladu být například ona reklamační doručení zásilky zákazníkem.

Co se monitorovaných prostorů kamerovým systémem týče, je považováno za legitimní sledování výrobních či prodejních prostor. Ovšem za legitimní nelze považovat sledování prostor sloužících pro odpočinek zaměstnanců, sociálního zařízení či šaten.

Důležité je také řádně informovat všechny dotčené osoby, které mohou být sledovány kamerovým systémem. Díky tomu, že se může jednat o zásah do jejich osobnostních práv (zpracování osobních údajů), je potřeba vhodně informovat nejen zaměstnance, ale i třetí osoby. V prostoru, který je monitorován kamerovým systémem, je vhodné umístit informační piktogram s obrázkem kamery doplněným o informace<sup>71</sup> v souladu s čl. 13 GDPR

### **3.2.6 Vyžadování informací od zaměstnance a zpracování osobních údajů**

V této kapitole bude pojednáno o opatřování si informací o zaměstnanci souvisejících s pracovněprávním vztahem. Od konce května 2018 je tato problematika úzce spojena s GDPR i s ohledem na to, že došlo k derogaci zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, který tuto problematiku upravoval dříve. V dalších podkapitolách bude pojednáno o zákonné úpravě spojené s opatřováním informací, které je nedílně spojeno se zpracováním osobních údajů.

#### **3.2.6.1 Vymezení základních pojmů ve vztahu ke zpracování osobních údajů**

Zpracování osobních údajů zaměstnance je úzce spjata tzv. osobním spisem zaměstnance. Práva a povinnosti spojené s vedením osobního spisu zakládá ustanovení § 312 zákoníku práce, které zní:

*„(1) Zaměstnavatel je oprávněn vést osobní spis zaměstnance. Osobní spis smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v základním pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3.*

*(2) Do osobního spisu mohou nahlížet vedoucí zaměstnanci, kteří jsou zaměstnanci nadřízeni. Právo nahlížet do osobního spisu má orgán inspekce práce, Úřad práce České republiky, Úřad pro ochranu osobních údajů, soud, státní zástupce, policejní orgán, Národní bezpečnostní úřad a zpravodajské služby. Za nahlížení do osobního spisu se nepovažuje předložení jednotlivé písemnosti zaměstnavatelem z tohoto spisu vnějšímu kontrolnímu orgánu, který provádí kontrolu u zaměstnavatele a který si tuto písemnost vyžádal v souvislosti s předmětem kontroly prováděné u zaměstnavatele.*

*(3) Zaměstnanec má právo nahlížet do svého osobního spisu, činit si z něho výpisky a pořizovat si stejnopisy dokladů v něm obsažených, a to na náklady zaměstnavatele.“*

---

<sup>71</sup> Případně doplněné o nápis „Objekt je monitorován kamerovým systémem se záznamem“

Je tedy zřejmé, že ač zákon předvídá vedení osobního spisu, tak s ním spojuje i povinnost ochrany soukromí zaměstnance a omezuje okruh osob, které jsou oprávněny do osobního spisu nahlížet. Poměrně důležitá je zmínka o oprávnění nahlížení do spisu v rámci kontrolní činnosti v oblasti pracovněprávní a také v oblasti bezpečnosti.<sup>72</sup>

Je tedy logické, že se zaměstnavatel vedení osobního spisu je nevyhne zpracování osobních údajů. Při jejich zpracování je postupováno v souladu s čl. 5 GDPR<sup>73</sup>, které stanoví nejdůležitější principy, jak může zaměstnavatel s osobními údaji nakládat. Pro účely této práce jsem principy vyjádřené v čl. 5 zestručnil tak, aby byla zachován jejich účel a podstata.<sup>74</sup>

- **Zásada zákonnosti**, podle které lze zpracovávat osobní údaje jen v souladu se zákonem a na základě předvídaného právního titulu.
- **Zásada korektnosti a transparentnosti**, která ukládá zaměstnavateli povinnost jednat otevřeně při zpracování údajů a zároveň zajistit řádné informování zaměstnance.
- **Zásada účelového omezení**, tento princip odráží zákaz zpracování osobních údajů zaměstnance pro jiný účel, než za jakým je zaměstnavatel shromáždil<sup>75</sup>.
- **Zásada minimalizace údajů** tato blíže určuje, které údaje může zaměstnavatel zpracovávat, a to pouze v takovém rozsahu, který je nutný pro dosažení účelu zpracování.
- **Zásada přesnosti** upravuje, že zaměstnavatel musí osobní údaje zpracovávat přesně a dle potřeby je aktualizovat. Zároveň uvádí, že je nutné přijmout vhodná opatření k tomu, aby nebyly shromažďovány údaje

---

<sup>72</sup> jedná se zpravidla o nahlížení Národního bezpečnostního úřadu (dále jen „NBÚ“) ve vztahu k realizaci k tzv. bezpečnostního řízení. Což je proces vedený NBÚ nebo jiným oprávněným subjektem (*pozn. autora*: uvedené zpravodajské služby) v souladu se zák. č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti. Závěrem tohoto řízení je vydání či nevydání osvědčení fyzické osoby. Blíže at: Národní bezpečnostní úřad. *Bezpečnostní řízení* [online]. neznámý [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: <https://www.nbu.cz/cs/ochrana-utajovanych-informaci/personalni-bezpecnost-oznameni-pro-v-osvedceni-d-t-pt-certifikaty/1035-bezpecnostni-rizeni/>

<sup>73</sup> pozn autora: čl. 5 GDPR upravuje zásady zpracování osobních údajů pro všechny subjekty, které je zpracovávají. Aby nedošlo k chybnému výkladu, když je pro větší přehlednost této práce terminologicky spojeno se zaměstnavatelem.

<sup>74</sup> blíže v úplném znění čl. 5 GDPR anebo také v komentářové literatuře. In: NULÍČEK, M., *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR): Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-31]. ASPI\_ID KO32016R0679CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>75</sup> blíže v úplném znění článku 6 GDPR. O povinnostech s ním spojených bude pojednáno dále v této práci.



nepřesné. Pokud by tomu tak bylo je zaměstnavatel povinen přijmout opatření k tomu, aby došlo k jejich opravě případně výmazu.<sup>76</sup>

- **Zásada integrity a důvěrnosti** vymezuje základní povinnosti, které musí zaměstnavatel dodržovat při zabezpečení zpracování osobních údajů. Je povinností přijmout vhodná organizační a technická opatření, aby v případě zpracování osobních údajů byla zajištěna jejich integrita a důvěrnost.<sup>77</sup>
- **Zásada odpovědnosti** tato na první pohled stručně a vágně vyjádřená zásada stanovuje povinnost zaměstnavateli jednat v souladu se všemi uvedenými zásadami a zároveň v případě potřeby tento soulad prokázat. Z toho je tedy zřejmé, že bude i v zájmu zaměstnavatele uchovat veškeré dokumenty, které toto prokazují.<sup>78</sup>

Tyto zásady mohou být omezeny na základě taxativně vymezených důvodů v čl. 23 GDPR. Omezení práv a povinností může být realizováno jen v případě, že respektuje podstatu základních práv a svobod, přičemž je zachována přiměřenost a nezbytnost opatření v demokratické společnosti. Mezi tyto důvody patří např. národní bezpečnost, obrana nebo veřejná bezpečnost.<sup>79</sup>

Při zpracování osobních údajů je zaměstnavatel povinen přijmout opatření nutná k zajištění souladnosti s GDPR, která budou odpovídat vyhodnoceným

---

<sup>76</sup> k zásadě přesnosti blíže Morávek: „Povinností správce osobních údajů je podle § 5 odst. 1 písm. d) GDPR zpracovávat pouze přesné osobní údaje; přesnost údajů je míněna z hlediska sledovaného účelu, tzn. přesnost zpracovávaných osobních údajů nelze bez dalšího ztotožňovat s pravdivostí informací. Předmětné ustanovení správci také ukládá, je-li to nezbytné s ohledem na účel zpracování, osobní údaje aktualizovat. Zjistí-li správce, že jím zpracované osobní údaje nejsou s ohledem na stanovený účel přesné, je povinen bez zbytečného odkladu provést přiměřená opatření, zejména omezit zpracování (čl. 18 GDPR) a osobní údaje opravit nebo doplnit (čl. 16 GDPR), a není-li to možné, osobní údaje vymazat (čl. 17 GDPR). Do doby vyřešení věci musí být osobní údaje označeny. Informaci o blokování, opravě, doplnění nebo likvidaci osobních údajů je správce povinen bez zbytečného odkladu předat všem příjemcům, nestanoví-li zákon jinak (§ 9 zákona č. 110/2019 Sb.). in PICHRT, J. a kol. Zákoník práce: Praktický komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-31]. ASPI\_ID KO262\_p12006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

<sup>77</sup> blíže v čl. 32 GDPR

<sup>78</sup> zde blíže upravuje čl. 24 GDPR, odpovědnost správce, který stanoví, že:

„1. S přihlédnutím k povaze, rozsahu, kontextu a účelům zpracování i k různě pravděpodobným a různě závažným rizikům pro práva a svobody fyzických osob zavede správce vhodná technická a organizační opatření, aby zajistil a byl schopen doložit, že zpracování je prováděno v souladu s tímto nařízením. Tato opatření musí být podle potřeby revidována a aktualizována.

2. Pokud je to s ohledem na činnost zpracování přiměřené, zahrnují opatření uvedená v odstavci 1 uplatňování vhodných koncepcí v oblasti ochrany údajů správcem.

3. Jedním z prvků, jimiž lze doložit, že správce plní příslušné povinnosti, je dodržování schválených kodexů chování uvedených v článku 40 nebo schválených mechanismů pro vydávání osvědčení uvedených v článku 42.“

<sup>79</sup> blíže v čl. 23 GDPR

rizikům zpracování.<sup>80</sup> K hodnocení rizik musí zaměstnavatel přistupovat komplexně zejména s ohledem na rozsah a účely zpracování osobních údajů s přihlédnutím k případným možnostem zásahu do základních práv a svobod zaměstnance. Vyhodnocení rizik a realizace opatření je v souladu se zásadou odpovědnosti a v případě kontroly ze strany odpovědného orgánu je zaměstnavatel řádně prokázat realizaci takových opatření. Toto se vztahuje zejména na případné souhlasy se zpracováním osobních údajů a vnitřní předpisy zaměstnavatele upravující ochranu osobních údajů (mimo jiné také splnění informační povinnosti zaměstnavatele).

### **3.2.6.2 Vyžadování informací od zaměstnance podle úpravy v zákoníku práce**

S ohledem na vznik, změnu či zánik pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je zřejmé, že dojde k získávání a ke zpracovávání osobních údajů. Proto je potřebné, aby zaměstnavateli svědčilo právo na jejich vyžadování již z úpravy obsažené v zákoníku práce. Prvotně je mu toto právo dáno již v ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce, které stanovuje, že: „Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.“ Ze zákonné úpravy tedy vyplývá, že kromě práva zaměstnavatele vyžadovat od zaměstnanců údaje je zde také povinnost spočívající v zákazu zpracovávání jiné než uvedené údaje. Obecně platí, že je oprávněn zpracovávat tyto okruhy osobních údajů:

- nezbytné pro uzavření smlouvy a její plnění, pakliže je smluvní stranou zaměstnanec (subjekt osobních údajů),
- nezbytné pro realizaci opatření před uzavřením smlouvy na žádost tohoto subjektu osobních údajů,

---

<sup>80</sup> blíže k analýze rizika např. ÚOOÚ, který k tomu uvedl: „Vhodný je přístup, kdy proběhne analýza ohrožených aktiv, stanovení slabých míst a hrozeb, které přes tato slabá místa působí a také pravděpodobnost a závažnost jejich vzniku, tj. stanoví (hodnoty) rizika. V zásadě jde o všechny hrozby, které mohou narušit dostupnost (nahodilé nebo záměrné zničení, ztráta, dočasném zneprístupnění), důvěrnost (neoprávněný přístup) a integritu (pozměnění, vymazání části dat) osobních údajů nebo služeb spojených s jejich zpracováním. Nesprávný přístup by mohl znamenat, že správce nepokryje všechny hrozby, případně nesprávně určí jejich závažnost (riziko).“ in ÚOOÚ. DPIA - Posouzení vlivu na ochranu osobních údajů [online]. neznámý [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: <https://uouu.gov.cz/profesional/qa-otazky-a-odpovedi/posouzeni-vlivu-na-ochranu-osobnich-udaju>

- je zaměstnavatel povinen je zpracovávat na základě zákona nebo jiného právního předpisu (tzv. zákonem založený účel zpracování),
- jenž jsou nezbytné v souvislosti s pracovněprávním vztahem pro ochranu práv a právem chráněných zájmů zaměstnance, zaměstnavatele, popř. třetích osob, a to za předpokladu, že zpracování osobních údajů nebude v rozporu s právem zaměstnance na ochranu jeho soukromí a osobního života,
- k jejichž zpracování pro vymezený účel poskytnul zaměstnanec zaměstnavateli souhlas.

Je potřeba říci, že bez získání a zpracování osobních údajů by nebylo možno řádně uzavřít pracovní smlouvu a splnit všechny zákonné povinnosti ve vztahu k zaměstnanci (např. přihlášení k platbě povinného sociálního a zdravotního pojištění, řádné odvody srážkové/zálohové daně atd.). Z výše uvedeného ustanovení je zřejmé, že reflektuje unijní úpravu a je v souladu s výše uvedenými zásadami zpracování osobních údajů uvedených v čl. 5 odst. 1 GDPR. Je vhodné zopakovat, že osobní údaje musejí být zpracovány korektně, transparentně, zákonným způsobem<sup>81</sup> a pouze v nezbytném rozsahu. Získávání informací od zaměstnance není bezmezné a je korigováno ustanovením § 316 odst. 4 zákoníku práce, který taxativně vymezuje okruh informací osobní povahy, které je zakázáno od zaměstnance vyžadovat.

Jedná se o informace, které se týkají:

- sexuální orientace,
- původu,
- členství v odborové organizaci,
- členství v politických stranách a hnutích,
- příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti.

Z tohoto je patrné, že se jedná zejména o informace, které mají předejít případnému diskriminačnímu jednání zaměstnavatele s ohledem na rasu (ochrana práv národnostních menšin), či případně k zásahu do práv politických (svoboda

---

<sup>81</sup> k zákonnosti zpracování osobních údajů zaměstnance také blíže ustanovení čl. 6 písm. b), c) GDPR, které udává, že: „Zpracování je zákonné pokud je splněna jedna z těchto podmínek a pouze v odpovídajícím rozsahu:

b) zpracování je nezbytné pro splnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je subjekt údajů, nebo pro provedení opatření přijatých před uzavřením smlouvy na žádost tohoto subjektu údajů;  
c) zpracování je nezbytné pro splnění právní povinnosti, která se na správce vztahuje.“

sdružování), nebo k zásahu do práva na pokojný výkon povolání (ochrana hospodářských a sociálních práv). Okruh těchto informací nelze získávat ani prostřednictvím třetích osob (např. by se toto zaměstnavatele pokoušel obejít tím, že by najmul tzv. head huntera, který by vytipoval vhodné kandidáty a prováděl s nimi pohovory předtím, než by byli pozváni do výběrového řízení). I přesto, že nelze tyto informace získávat od zaměstnance ani třetích osob, tak platí svobodná volba zaměstnance stran jejich sdělení. Není tedy v rozporu se zákonnou úpravou, pokud se tyto informace rozhodne zaměstnavateli sdělit sám (například s ohledem na důvěru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem), případně pokud udělí souhlas si tyto informace obstarat od třetích osob. Protože pokud by neexistoval liberační důvod v případném souhlasu zaměstnance, tak by nebylo možno ani řádně ověřit reference uchazeče o zaměstnání, čímž by si de facto mohl zhoršit bezdůvodně své postavení ve výběrovém řízení.

Dále je ve v tomto ustanovení zákoníku práce taxativně vymezen okruh informací, které lze od zaměstnance vyžadovat, pokud existuje věcný důvod spočívající buď v povaze vykonávané práce a za předpokladu přiměřenosti anebo v případech kdy tak stanoví zákon nebo jiný právní předpis. Jedná se o tyto okruhy získávaných informací:

- těhotenství,
- rodinné poměry,
- majetkové poměry,
- trestněprávní bezúhonnost.

Co se informace týkající se těhotenství týče, tak je legitimní ji od zaměstnankyně vyžadovat, pokud to vyžaduje právní předpis. Jako příklad za všechny lze uvést předcházení ohrožení života a zdraví při práci,<sup>82</sup> kdy nelze vystavit těhotnou ženu expozici radiačního zařízení z důvodu možného ohrožení plodu.<sup>83</sup> Zde je legitimní chránit nenarozené dítě (nasciturus) před možným poškozením života a zdraví, ostatně i případné poškození zdraví dítěte by pravděpodobně mělo negativní dopad na zdraví matky – zaměstnankyně.

---

<sup>82</sup> blíže viz ustanovení § 101 zákoníku práce

<sup>83</sup> blíže viz § 64 odst. 3 zákona č. 263/2016 Sb., atomový zákon. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-31]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

V případě trestněprávní bezúhonnosti platí také to, že je lze vyžadovat, pokud tak stanoví jiný právní předpis,<sup>84</sup> nebo pokud existuje legitimní důvod (takovým může být, že zaměstnanec disponuje s majetkem zaměstnavatele).

### **3.2.6.3 Informační povinnost zaměstnavatele**

V souladu se zákoníkem práce a GDPR musí být zaměstnanec o účelu získávání a zpracování osobních údajů souvisejících se vznikem, změnou a zánikem pracovněprávního vztahu řádně informován. Do rámce řádného informování patří i právo zaměstnance být pravidelně informován o tom, které osobní údaje o něm zaměstnavatel zpracovává.

Je také potřeba uvést, že právní úprava nestanovuje ani formu, ale ani to, kdy má být tato povinnost splněna. Respektive GDPR obecně uvádí, že souhlas musí být svobodný, určitý, informovaný a jednoznačný. Také platí, že pokud by tento souhlas byl až součástí pracovní smlouvy (případně osobního dotazníku), tak musí být zřetelně oddělen, aby bylo zaměstnanci zřejmé, že uděluje souhlas se zpracováním osobních údajů. Ovšem dovolím si tvrdit, že za nejvhodnější se jeví doba před vznikem pracovního poměru, kdy může uchazeč o zaměstnání posoudit, jestli chce tento zásah do osobnostních práv akceptovat, a pokud ne, tak případně přerušit další jednání směřující k uzavření pracovní smlouvy.

---

<sup>84</sup> Například zájemce o práci strážníka obecní policie musí pro získání osvědčení o splnění odborných předpokladů prokázat, mimo jiné, bezúhonnost a spolehlivost blíže viz § 4 Zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-31]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

## 4 Rozhodovací praxe v oblasti ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele

V této kapitole bude stručně pojednáno o rozhodovací praxi s ohledem na ustanovení § 316 zákoníku práce. Využita budou nejen rozhodovací praxe soudní, ale i správní rozhodnutí ÚOOÚ. Každé z rozhodnutí bylo zvoleno s ohledem na konkrétní druhy kontrol, o kterých je v této práci pojednáno. Vybraná rozhodovací praxe je pro větší přehlednost sumarizována podle oblasti kontroly zaměstnavatelem a zároveň v souladu s hierarchickým uspořádáním soudní soustavy na území ČR s tím, že případná rozhodnutí správních orgánů jsou zařazena na konec jednotlivých podkapitol.

### 4.1 Kontrola využívání výpočetní techniky

V rámci systematiky práce bude do této podkapitoly zahrnuto využívání výpočetní techniky i činností na ní vykonávaných. Jelikož dochází k prolnutí činností spojených s výpočetní technikou, z tohoto důvodu zde bude tato kapitola poněkud komplexnější. Pod výpočetní techniku bude s ohledem na rozvoj moderních technologií zahrnuta nejen počítačová technika, ale i mobilní telefony.

#### 4.1.1 Rozsudek senátu Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

Jedná se o rozsudek, který je zmiňován téměř v každé komentářové a odborné literatuře, protože byl prvním posouzením problematiky ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele vzhledem k účinnosti novely zákoníku práce. Je zásadní, protože posuzoval využívání pracovních prostředků pro soukromé účely bez souhlasu zaměstnavatele a zároveň povinnost zaměstnance využívat pracovní dobu k plnění pracovních úkolů. Konkrétně se posuzování dotýkalo práva zaměstnavatele na monitorování aktivity na internetu. Právní věta tohoto rozsudku zní:

*„Ustanovení § 316 odst. 1 věta druhá ZP, jež opravňuje zaměstnavatele přiměřeným způsobem kontrolovat dodržování zákazu používat pro osobní potřebu zaměstnanců výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a telekomunikačního zařízení, patří k právním normám s relativně neurčitou hypotézou, které přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.“*

Nejvyšší soud zkoumal, zda došlo v rámci kontrolní činnosti zaměstnavatele k neoprávněnému monitorování zaměstnance, což by mělo za následek neplatnost výpovědi danou zaměstnanci. Zaměstnanec postavil svou argumentaci na skutečnosti, že se jednalo o skrytou monitoraci pohybu na internetových stránkách, a proto byla bezdůvodným zásahem do jeho osobnostních práv. Je nutné také dodat, že zaměstnavatel vymezil zákaz používání výpočetní techniky k soukromému užití ve vnitřním předpise (v pracovním řádu). Tudíž byl kromě zákonné úpravy tento posílen o závazný pokyn ze strany zaměstnavatele. Nejvyšší soud shledal tento způsob kontroly za přiměřený a sledující legitimní cíl. Zároveň stanovil, tak jak je uvedeno výše, že při soudním přezkumu je ponechán soudu poměrně široký prostor pro vymezení okruhu okolností.

#### **4.1.2 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013**

V tomto rozsudku Nejvyššího soudu bylo rozhodováno o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Pracovní poměr byl se zaměstnancem (žalobcem) ukončen výpovědí s ohledem na opakované porušování pracovní kázně, mimo jiné také opakovaně využíval služební počítač pro soukromé účely, a to tím, že v pracovní době opakovaně pročítal webové stránky. Zároveň ve sledovaném období (jeden měsíc) opakovaně využíval přidělený služební telefon k vyřizování soukromých telefonátů (84 telefonátů).

Žalobce (zaměstnanec) argumentoval, že služební mobilní telefon dostal svěřený ještě před započítáním pracovního poměru a služební výpočetní techniku pro soukromé účely využíval jen tehdy, když mu nebyla přidělena práce. Následně v průběhu řízení k tomuto doplnil, že ke zjištění tohoto porušení dospěl zaměstnavatel bez dodržení přiměřenosti zvoleného způsobu, čímž porušil ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce, protože mu byly vytýkány jen méně závažné porušení povinností. S tímto tvrzením se soud neztotožnil a uvedl, že se jednalo o přiměřený způsob kontroly, zda nedochází ke zneužívání svěřené výpočetní techniky. Svě tvrzení opřel nejen o ustanovení § 316 zákoníku práce, ale také o výše uvedené rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 1771/2011.

Tudíž byl tento způsob kontroly shledán jakožto přiměřený, a to i s ohledem na skutečnost, že monitoroval jen aktivitu na služebním počítači, a v případě telefonátů nebyl monitorován jejich obsah, ale pouze došlo ke kontrole výpisu hovorů. Rozsudek ilustruje, jak je důležité zvolit kontrolu s ohledem na dosažení sledovaného účelu a zároveň při minimalizaci zásahu do osobnostních práv.

#### **4.1.3 Rozsudek senátu Krajského soudu v Brně ze dne 12. 4. 2023, sp. zn. 49 Co 17/2021-204**

Rozsudek jsem vybral z toho důvodu, že se týká tvrzeného konkludentního souhlasu s používáním služebního mobilního telefonu pro soukromé účely. Zároveň se jedná o spor o náhradu škody, nikoliv o žalobu na určení neplatnosti výpovědi. Zároveň bylo v celém řízení využito opravných prostředků včetně dovolání.

Zaměstnavatel se v žalobě domáhal náhrady škody ve výši 92.253,76 Kč s tím, že škoda měla vzniknout neoprávněným užíváním služebního mobilního telefonu včetně SIM karty, s ohledem na to, že po celou dobu neoprávněného užívání služebního telefonu se nacházela zaměstnankyně na mateřské/rodičovské dovolené (tzn. od 4/2015 až do 8/2019). Služební SIM karta byla vybavena tzv. neomezeným tarifem – umožňovala neomezené bezplatné volání a SMS v rámci placeného měsíčního paušálu. Zároveň žalovaná argumentovala tím, že žila ve společné domácnosti s jednatelem společnosti, která ji zaměstnávala a předmětný mobilní telefon dostala jako dar. Dále se žalovaná vyjádřila, že považuje nárok za neoprávněný a motivovaný pouze vyřizováním osobních sporů s ohledem na ukončení žití ve společné domácnosti.

Při své svědecké výpovědi zástupce žalobce (jednatele) uvedl, že nebyl přímým nadřízeným žalované, a zároveň neměl povědomí o tom, komu je přidělována služební výpočetní technika.

S ohledem na provedené dokazování soud prvního stupně dovodil, že zaměstnavatel konkludentně souhlasil s užitím služebního telefonu i pro soukromé účely, protože pokud by postupoval s péčí řádného hospodáře, tak by újma, na základě které vznikla tvrzená škoda, měla být zjištěna o poznání dříve než v roce 2019 (nejpozději při realizaci inventury před ukončením zdaňovacího období).

Z výše uvedeného plyne, že i když zákonná úprava stanovuje, že je zakázáno používat svěřené prostředky k soukromým účelům, je nutné přistupovat k tomuto s péčí řádného hospodáře a včasně. Zároveň si při absenci řádné úpravy využívání svěřené výpočetní techniky zaměstnavatel zhoršuje postavení v soudním řízení. Když pominu určitý aspekt snahy o pomstu ze strany jednatele společnosti, tak jen na nákladech řízení stála tato neúspěšná snaha o náhradu škody přes 25.000 Kč bez započtení nákladů na právní zastoupení.



#### **4.1.4 Rozsudek Okresního soudu Praha – východ ze dne 2. 11. 2011, sp. zn. 9 C 67/2019 – 341**

V tomto případě Okresní soud Praha-východ posuzoval žalobu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Na tom by nebylo nic až tak zvláštního, kdyby v tomto případě se zaměstnankyní nebyl okamžitě zrušen pracovní poměr z důvodu neoprávněného využívání služebního vozidla pro soukromé účely a neoprávněného vykazování soukromých jízd jakožto služebních, nedodržování stanovené pracovní doby a úpravy její evidence, využívání služební e-mailové schránky pro vyřizování soukromé komunikace v pracovní době, a nakonec z důvodu porušení pracovních povinností spočívajících v nezajištění zásob pro výrobu, kdy byla zaměstnavateli způsobena škoda ve výši 52.538 Kč.

Žalobkyně (zaměstnankyně) namítala, že nedocházelo z její strany k nepravdivé úpravě pracovní doby, ale že tuto pouze korigovala, aby odpovídala skutečnosti, protože čipový elektronický systém evidence docházky fungoval špatně. K neoprávněnému užívání služebního vozidla pro soukromé účely uvedla, že nebyla způsobena zaměstnavateli žádná újma, protože volila kratší cestu do zaměstnání, a spíše tedy šetřila prostředky zaměstnavatele s tím, že měla i řádně uzavřenou smlouvu na užívání vozidla i pro soukromé účely. Co do vzniklé škody vyjádřila pochybnost nad svou odpovědností, protože toto bylo v kompetenci její podřízené. Nadto také rozporovala kontrolu pracovní e-mailu jakožto neoprávněnou. Závěrem po koncentraci řízení začala ještě tvrdit šikanózní praktiky ze strany jednatele společnosti, které měla dokazovat komunikace v komunikační aplikaci. Toto tvrzení nebylo připuštěno a nestalo se předmětem dokazování s ohledem na koncentraci řízení.

Provedeným dokazováním bylo zjištěno, že ke kontrole zaměstnankyně bylo přistoupeno na základě velkého množství manuálních úprav evidence docházky oproti ostatním zaměstnancům. Evidence docházky byly vedena elektronicky s tím, že každý zaměstnanec měl čip, který sloužil k přihlášení na docházkový terminál a zároveň nahrazoval v sídle společnosti klíče. Provedenou kontrolou bylo zjištěno, že si mimo jiné zaměstnankyně upravila pracovní dobu s tím, že byla přítomna na pracovišti, i když byla prokazatelně na avizované návštěvě lékaře. Dále bylo zjištěno, že zaměstnavatel měl řádně zpracované vnitřní předpisy na evidenci pracovní doby, využívání a výkaznictví služebních vozidel, pracovní řád, kde byla vymezena pracovní doba a pracovní náplně pro jednotlivé pracovní pozice. Provedenou kontrolou bylo zjištěno, že na neodpracované

pracovní době vznikla zaměstnavateli škoda ve výši 25.695 Kč při započtení reálných nákladů na mzdu včetně všech odvodů.

Služební vozidla byla vybavena GPS sledovací jednotkou s možností přepnutí režimu na soukromou jízdu, kdy byly evidovány jen základní údaje (datum, ujetá vzdálenost v km a rychlost). V každém měsíci byla povinnost zaměstnanců vykázat tyto soukromé jízdy tak, aby mohly být uhrazeny ze mzdy. Následnou kontrolou bylo zjištěno, že neoprávněně vykázala 972 km soukromých jízd jakožto služební.

Co se služební e-mailové schránky týče, tak zde byla také realizována až následná kontrola s ohledem na výše uvedené s tím, že byla kontrolována jen data a časy doručení e-mailových zpráv, odesílatelé a předměty zpráv ve schránce. Tyto byly následně porovnány s databází zaměstnanců a obchodních partnerů. Tím byly vyloučeny pracovní e-maily, a zároveň nedošlo k otevření (čtení) předmětných zpráv a byly dány zaměstnankyni k vyjádření, která potvrdila, že se jedná o soukromou korespondenci, která se v některých případech kryla s pracovní dobou.

Výsledek řízení dopadl ve prospěch zaměstnavatele. Soud uvedl, že provedená kontrolní činnost zaměstnavatel byla v souladu se zákoníkem práce. Lze konstatovat, že veškeré vnitřní předpisy zaměstnavatele vztahující se k ochraně majetkových práv byly nastaveny adekvátně a nedocházelo k bezdůvodným zásahům do osobnostních práv zaměstnance, zároveň byl ochráněn majetek zaměstnavatele.

#### **4.2 Využívání služebních vozidel pro soukromé účely a monitorace za pomoci GPS**

S ohledem na to, že nejčastěji je monitorování za pomoci GPS jednotky spojeno s užíváním služebních vozidel pro služební i soukromé účely, tak jsem tyto dvě oblasti spojil do společné podkapitoly.

##### **4.2.1 Usnesení Ústavního soudu ČR sp. zn. II. ÚS 687/21 ze dne 4. 5. 2021**

Ačkoliv zde Ústavní soud rozhodnul usnesením o tom, že je tato ústavní stížnost zjevně neopodstatněná, je z hlediska rozhodovací praxe zajímavá s ohledem na namítaný konkludentní souhlas s užitím služebního vozidla i pro soukromé účely.

Stěžovatelka byla zaměstnána jako řidič svozové služby biologického materiálu (svoz krevních vzorků), kdy způsob užívání služebního vozidla byl řádně upraven vnitřním předpisem zaměstnavatele, se kterým byla dotyčná seznámena. Ačkoliv zaměstnavatel přímo nezakazoval užití vozidla i pro soukromé účely (umožnil například mít vozidlo zaparkováno v blízkosti bydliště, aby zaměstnankyně mohla začít pracovat ihned po nástupu do vozidla), bylo toto užití nutno řádně odlišit od služebních jízd. To bylo zajištěno pomocí prepínacího tlačítka ve vozidle, které označilo v evidenci jízdu jako soukromou tak, aby tato mohla být řádně předepsána zaměstnanci k úhradě. Zaměstnankyně dále udávala, že soukromé užití vozidla bez označení jízdy za soukromou bylo dlouhodobě tolerováno a souhlas zaměstnavatele byl tedy konkludentní (zaměstnankyně argumentovala tím, že tak činili všichni zaměstnanci). Ačkoliv tato její argumentace byla vyvrácena v rámci dokazování u obecných soudů, namítala, že postup soudů byl protiústavní s dopadem na její základní práva a svobody uvedené v čl. 26 odst. 2 Listiny, zejména protože nebylo postupováno v souladu se zásadami spravedlivého procesu a zároveň došlo k přesahu i do „hmotněprávní dimenze“. K tomuto Ústavní soud uvedl, že se jednalo o odůvodněné ukončení pracovního poměru, které bylo reakcí na porušení pracovních povinností.

Zároveň také uvedl, že součástí ústavního přezkumu není hodnocení přísnosti či vhodnosti postupu zaměstnavatele. Toto ponechal při dodržení zásad spravedlivého procesu na obecných soudech.

Hlavním důvodem, proč jsem toto rozhodnutí zařadil do své práce, je důležitost informování zaměstnance a úpravy využití služebních vozidel pro soukromé účely opakovaně zmiňovaným vnitřním předpisem, protože tento může být jedním z klíčových důkazů zaměstnavatele, pokud je zaměstnancem žalována neplatnost výpovědi na základě neoprávněného užívání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely.

#### **4.2.2 Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 15. 2. 2022, sp. zn. 30 Co 18/2022 – 150**

V tomto případě se jednalo o spor na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Žalobce (zaměstnanec) byl v době okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnán na pracovní pozici dispečer a řidič autodopravy. Zaměstnavatel s ním skončil pracovní poměr z toho důvodu, že neoprávněně užíval služební vozidlo v rozmezí cca 4 týdnů pro soukromé účely. Žalovaný

argumentoval tím, že disponoval řádným souhlasem kolegy zaměstnaného na stejné pozici a zároveň tím, že mu bylo umožněno opakovaně užit služební vozidlo (minimálně ve dvou případech) a označoval užívání služebních vozidel za zvyklost.

U tohoto zaměstnavatele nebyl zpracován vnitřní předpis, který by upravoval užívání služebních vozidel. Z tohoto důvodu musel zaměstnavatel prokazovat skutečnosti za pomoci elektronické knihy jízd systému GPS a svědeckých výpovědí. Na základě knihy jízd bylo zjištěno, že zaměstnanec neoprávněně užíval vozidlo k soukromým účelům v denním režimu. Zaměstnavatel argumentoval tím, že s ohledem na specifika provozu (rozvoz potravin a nutná dezinfekce vozidla) byla služební auta půjčována pouze výjimečně a se souhlasem jednatele společnosti. Osobou oprávněnou v tomto směru nikdy nebyl řidič – dispečer, tento vždy potřeboval souhlas jednatele (proto nebyl nikdy souhlas s užitím vozidla udělen ihned, ale až po schválení osobou oprávněnou). Tudíž zaměstnanec neunesl důkazní břemeno tvrzení, že souhlas zaměstnavatele s užitím vozidla i pro soukromé účely byl konkludentní.

Důvodem, proč zmiňuji toto rozhodnutí, je to, že k okamžitému zrušení pracovního došlo dne 31. 5. 2019, následně byla podána shora uvedená žaloba dne 20. 6. 2019 a soudní řízení v prvním stupni s ohledem na dokazování množstvím svědeckých výpovědí trvalo do 9. září 2021. Nelze sice s určitostí tvrdit, že by vnitřní předpis zaměstnavatele byl sám o sobě rozhodujícím, ale v případě sporu dokladuje řádné prokázání všech skutečností a řádné seznámení zaměstnance s postupem při užívání služebního vozidla.

#### **4.2.3 Rozhodnutí Úřadu pro ochranu osobních údajů č. j. UOOU-00237/13 ze dne 3. července 2013**

Toto rozhodnutí se týká České pošty, která monitorovala 7700 doručovatelů GPS monitorovací jednotkou v období březen 2012 až únor 2013. Tato jednotka byla schopná uchovávat údaje o geografické poloze, zvolené trase doručování (délka a záznam trasy), čas strávený na trase a díky tomu, že byly jednotlivým jednotkám nastaveny geografické hranice, tak i případné opuštění vymezeného okrsku. Česká pošta uvedla, že se jednalo o optimalizační opatření s názvem „*Monitoring listovních zásilek*“, přičemž jako účel zavedení tohoto opatření byla uvedena optimalizace a kontrola jednotlivých doručovacích okrsků (zda a jak je okrsek vytížen doručovacími službami, jak je zajištěna obslužnost a také, aby případně nastavila opatření proti přetěžování zaměstnanců). Zároveň uvedla,

že takto získaná data byla ukládána tak, že došlo k maximální ochraně osobnostních práv doručovatelů (tak aby nebyli snadno identifikovatelní). Ačkoliv pošta argumentovala optimalizací doručování, tak takto získaná data GPS monitorací nebyla sledována aktuálně, ale docházelo k jejich zpětnému vyhodnocování.

ÚOOÚ tuto argumentaci pošty nepřijal, což odůvodnil tím, že sledovat tak velké množství zaměstnanců po tak dlouhý časové úsek není opatření, které by bylo přiměřené a sledovalo legitimní účel. Zároveň se vyjádřila v tom smyslu, že nebyly dodrženy hranice, které si vzhledem ke sledovanému účelu Česká pošta vytýčila. Podle jeho názoru měl být pro tento účel stanoven kratší časový úsek, který měl být následně vyhodnocen a nikoliv, že bude sledování trvat jedenáct měsíců. Za shledaná porušení udělil ÚOOÚ sankci – pokutu.

Česká pošta následně využila všech řádných opravných prostředků (včetně správní žaloby), které skončily rozhodnutím potvrzujícím, že postup ÚOOÚ byl v souladu se zákonem a postupem České pošty bylo neoprávněně zasaženo do práv a svobod zaměstnanců.

### **4.3 Sledování a kontrola za pomoci kamerových systémů**

V této podkapitole bude pojednáno o informacích zpracovávaných zaměstnavatelem při využití kamerového systému a případných důsledcích při jejich nevhodném vyžití nebo nastavení podmínek realizace takového sledování.

#### **4.3.1 Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 3. 2013, 5 As 158/2012 – 49**

Ačkoliv se jedná o rozsudek Nejvyššího správního soudu, je důležitý z hlediska následků, které hrozí zaměstnavateli při nesplnění podmínek přiměřenosti a ani zvláštní povahy činnosti zaměstnavatele.

Žalobce napadal výkon kontrolní činnosti ÚOOÚ, který u něj realizoval kontrolu dodržování povinností v souladu s tehdy platným zákonem na ochranu osobních údajů.<sup>85</sup> Tento provozoval pětihvězdičkový hotel, a proto od něj hosté očekávají nejvyšší možnou kvalitu služeb z čehož pro něj plyne zvýšená povinnost tyto chránit. Realizaci sledování prostor hotelu (včetně prostor pro zaměstnance) odůvodnil bezpečnostní hostů hotelu, ochranou majetku a ochranou zaměstnanců.

---

<sup>85</sup> Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-31]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

K tomuto dále uváděl, že dle jeho názoru nedocházelo ke zpracování osobních údajů, protože pouhé vizuální odlišení neznámá, že se jedná o osobní údaj. Nadto považuje kamerový záznam pouze jako podpůrný prostředek nikoliv jako primární prostředek identifikace.

S ohledem na ustanovení § 316 odst. 3 NSS uvedl, že žalobce ve vztahu presumovaným podmínkám pro kontrolu všech nebo jen některých zaměstnanců neprokázal, že by tyto podmínky pro realizaci sledování kamerovým systémem byly splněny. Za porušení podmínek byla žalobci udělena sankce – pokuta.

Závěrem je nutno zmínit, že v době vyhlášení rozsudku (rok 2013) bylo nutno v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů, potřeba požádat ÚOOÚ o povolení zpracování osobních údajů prostřednictvím provozu kamerového systému, jehož neúspěšné získání předcházelo následné kontrole napadené v tomto řízení. Mimo jiné označil ÚOOÚ navrhovanou dobu uchovávání kamerového záznamu za nepřiměřenou. Lze ovšem konstatovat, že je nezbytně nutné dodržet všechny podmínky sledování zaměstnanců kamerových systémem, protože i když primárně není určen k jejich sledování, může dojít sledováním k zásahu do jejich osobnostních práv.

#### **4.3.2 Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 18. 10. 2016, sp. zn. 5 A 107/2013**

Tento rozsudek je opět rozsudkem ve správním soudnictví, který napadal zamítavé rozhodnutí se souhlasem zpracování osobních údajů prostřednictvím záznamu z kamerového systému. Oproti předchozímu rozsudku je rozdíl v tom, že zde mělo docházet k monitorování autobusů linkové dopravy osob kamerovým systémem, který by převážně po celou pracovní dobu sledovaly zaměstnance zajišťující provoz tohoto autobusu (řidič a steward). Dále měly být tyto kamerové záznamy uchovávány 5 až 9 dní.

Žalobce argumentoval tím, že sledování je přiměřené účelu ochrany majetku, života a zdraví přepravovaných osob, protože hodnota autobusu je cca 10 miliónů korun a přepravuje až 65 osob. Přičemž dovodil, že „ve světle“ ochrany majetku a života je zásah soukromí zaměstnanců nevýznamný.

S touto argumentací nesouhlasil ani ÚOOÚ, následně ani soud. Soud uvedl, že sledovaného účelu lze dosáhnout jinak, protože pořízený kamerový záznam sám o sobě nevede k zabránění žádného závažného jednání a ani nikterak nepřispěje k ochraně zdraví zaměstnanců, protože sám o sobě není způsobilý žádnému

závadnému jednání zabránit, a naopak by kontinuální sledování mohlo vést ke zvýšenému až nezvladatelnému stresu zaměstnanců, což by v konečném důsledku mohlo vést k efektu zcela opačnému. Zároveň uvedl, že je nepřiměřené, aby zaměstnanci byli sledováni po celou pracovní dobu a nebudou mít možnost se uchýlit mimo záběr kamery, tudíž by bylo negativně zasaženo do práva zaměstnance na soukromí. Vyjma absence přiměřenosti soud také uvedl, že není splněna podmínka závažného důvodu spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. Soud se ztotožnil také se závěrem ÚOOÚ, že nedošlo naplnění principu proporcionality na základě provedeného testu proporcionality v průběhu řízení.

Závěrem tedy opět platí, že je potřeba vždy hodnotit o jak velký zásah do soukromí zaměstnance se jedná a podle toho nastavit pravidla realizovaného sledování kamerovým systémem. Zároveň je vždy nutné dobře zvážit dobu uchovávání záznamu od jeho pořízení.

#### **4.4 Vyžadování informací od zaměstnance**

Jak je již pojednáno výše, tak vyžadování informací od zaměstnanci je nedílnou součástí vzniku pracovního poměru. Vybrané rozhodnutí odráží nejen právo zaměstnance na soukromí, ale také oprávněné zájmy zaměstnavatele.

##### **4.4.1 Rozsudek Nejvyššího správního soud ze dne 14. 4. 2021, sp. zn. 8 Ao 1/2021 – 133**

Ačkoliv se jedná o rozsudek ve správním soudnictví týkající se návrhu na zrušení opatření obecné povahy, tak je relevantní i z hlediska pracovněprávního, a to tím, že navrhovatelem je odborová organizace a jedním z nosných argumentů je neoprávněný zásah do soukromí zaměstnanců tím, že od něj zaměstnavatel požaduje informace aniž by tak stanovil právní předpis a jsou bezprostředně související s výkonem práce. Opatření obecné povahy ukládalo v souvislosti s pandemií onemocnění SARS-CoV-2 (COVID-19) realizovat antigenní test na přítomnost viru a o tomto informovat zaměstnavatele, aby mohly být dále realizovány další kroky. Jednalo se zejména o povinnost informovat poskytovatele pracovnělékařských služeb (praktického lékaře) a orgán ochrany veřejného zdraví ke stanovení dalších opatření. V první fázi se jednalo o povinnou karanténu v domácích podmínkách a povinnost neprodleně se podrobit se přesnějšímu testu na přítomnost části genetické informace (RNA nebo DNA) viru SARS-CoV-2

(tzv. RT-PCR). V souvislosti s testováním byla také zaměstnavateli stanovena povinnost evidovat jmenný seznam zaměstnanců s výsledkem testu.

Pro účely této práce nebude ve vztahu s tímto rozsudkem pojednáno o správních aspektech vydaného opatření obecné povahy, protože nejsou vzhledem k soukromí zaměstnance relevantní. Poměrně bohatě bylo pojednáno o aktivní legitimaci navrhovatele (odborové organizace) kdy soud uvedl, že je potřeba na navrhovatele hledět jako na organizaci hájící práva zaměstnanců, a proto je jejich postavení obdobné se spolky na ochranu přírodu v řízeních dotýkajících se ochrany přírody. Nebylo by tudíž logické upřít aktivní legitimaci organizaci, které vznikla v souladu se svobodou sdružování a je zakotvena v čl. 27 Listiny i s ohledem na to, že se jedná o opatření, které zasahuje významně do osobních svobod a subjektivních práv zaměstnance.

Vzhledem k ochraně soukromí zaměstnance soud stanovil, že bylo toto opatření učiněno vzhledem ke snaze potlačit pandemii onemocnění COVID-19 tak nastavené vedení určitých seznamů je pořizování informací v souladu s tím, že tak stanoví zvláštní předpis. Zvláštním předpisem byl v tomto případě zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.<sup>86</sup>

Závěrem lze tedy říci, že obecné pravidlo uvedené v ustanovení § 316 odst. 4 zákoníku práce stanoví poměrně široký okruh informací, které je možno při sledování legitimního cíle od zaměstnance případně požadovat, pokud tak stanoví zvláštní právní předpis.

#### **4.4.2 Rozsudek Nejvyšší soudu ze dne 21. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2005/2014**

Nejvyšší soud v dovolání rozhodoval o žalobě na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu zatajení důležitých informací pro výkon povolání. Žalobce byl zaměstnán na pozici manažera hudebního klubu, přičemž dle žalované při nástupu do zaměstnání uvedl do osobního dotazníku informace „*dilem hrubě účelově zkreslené, dilem zcela nepravdivé*“. Ty se měly týkat jeho zahlazeného odsouzení pro majetkovou trestnou činnost spojenou s výkonem povolání. O tomto se dozvěděl následně až při vyrozumění exekutorem,

---

<sup>86</sup> konkrétně se jednalo o ustanovení § 69 odst. 1 písm. i), který stanovil, že: *Mimořádnými opatřeními při epidemii nebo nebezpečí jejího vzniku jsou: zákaz nebo nařízení další určité činnosti k likvidaci epidemie nebo nebezpečí jejího vzniku.*“ a to ve znění zák. č. 205/2020 Sb., kterým se mění zák. č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-31]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.



který nárokoval srážky ze mzdy v souvislosti s výkonem exekuce pro náhradu škody vůči předchozímu zaměstnavateli. Kromě toho byla zaměstnanci vytýkána ztráta svěřeného služebního počítače, který obsahoval důvěrné informace, obchodní tajemství a údaje zaměstnavatele. A dále ve vztahu k ochraně majetku zaměstnavatele nezajistili řádnou evidenci tržeb z důvodu nezprovoznění elektronického pokladního systému na baru hudebního klubu. Kromě důvodů zakládajících okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatel ještě dovedl, že pracovní smlouvu se zaměstnancem uzavřel v omylu, protože při znalosti pravdivých informací o trestní bezúhonnosti zaměstnance by nedošlo k jejímu uzavření a vzniku pracovního poměru.

Předně je potřeba sdělit, že v průběhu řízení bylo zjištěno, že zaměstnavatel v době před uzavřením pracovní smlouvy nepožadoval po zaměstnanci výpis z rejstříku trestů k ověření bezúhonnosti, ale spokojil se pouze s tvrzením zaměstnance. Dále bylo zjištěno, že vzhledem k tomu, že žalobce již vykonal trest a došlo k zahlazení odsouzení tak na něj bylo potřeba pohlížet, jako by nebyl odsouzen.

K tomu soud uvedl, že zaměstnavatel v průběhu výběrového řízení nevěnoval tomuto požadavku dostatečnou pozornost, a tudíž jí nemůže namítat zpětně. Co se tvrzeného omylu zaměstnavatele týče, tak soud uvedl, že omyl ve vůli nezpůsobuje bez dalšího neplatnost právního úkonu. Kromě obecných podmínek, za jakých smí zaměstnavatel vyžadovat informace platí i trestní bezúhonnost, pokud je tento požadavek vzhledem k okolnostem přiměřený. Zde ačkoliv se jednalo přiměřený požadavek, tak v době uzavření smlouvy se již na zaměstnance hledělo, jakožto na osobu bezúhonnou, a proto nebyl povinen o tomto zaměstnavatele informovat a zároveň zaměstnavatel není oprávněn vyžadovat informaci o zahlazeném odsouzení. Proto bylo uzavření pracovní smlouvy označeno jako řádné a v souladu se zákonem.

Závěrem lze tedy říci, že i když zaměstnanec zamlčí informaci o zahlazeném odsouzení, byť spojeného s majetkovou trestného činností, nezakládá to důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru. Zároveň také není legitimní vyžadovat od zaměstnance informaci o zahlazených odsouzeních. Poučením také je, že v průběhu výběrového řízení či před uzavřením smlouvy je legitimní vyžadovat výpis z rejstříku trestů zejména pokud jde o profese které disponují finančním majetkem zaměstnavatele.

#### 4.4.3 Rozhodnutí předsedy Úřadu na ochranu osobních údajů č. j. UOOÚ-03225/19

V tomto rozhodnutí je pojednáno o problematice zveřejnění fotografie zaměstnance na webových stránkách a s tím spojené zpracování osobních údajů zaměstnance. Jednalo se o zahájené řízení o kontrole na základě kterého, bylo zahájeno správní řízení pro porušení povinností při zpracování osobních údajů. Kontrola byla realizována na základě stížnosti zaměstnance příspěvkové organizace, která se následně vzala zpět svůj souhlas se zveřejněním fotografie na webových stránkách a požadovala její smazání. Proti tomuto se ohradil kontrolovaný subjekt tím, že fotografie je zveřejněna v souladu s ustanovením čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR s odůvodněním, že k tomuto oprávnění došla i na základě provedeného balančního testu<sup>87</sup> a odmítla fotografii ze webových stránek odstranit. Po zahájení kontroly také argumentovala tím, že žádost o výmaz (námitku zpracování) nedoručila zaměstnankyně na předepsaném formuláři.

V rámci kontroly a předložených podkladů bylo zjištěno, že balanční test neprokázal dostatečný oprávněný zájem zaměstnavatele (příspěvkové organizace) vztahující se ke zveřejnění fotografie, který by převyšoval nad zájmy nebo základními právy a svobodami zaměstnance. K jinému porušení ve vztahu k ochraně soukromí zaměstnanců ÚOOÚ při kontrole nedospěl.

Došlo tedy k porušení základních zásady zpracování osobních údajů, protože osobní údaje nebyly zpracovány korektně a zákonným způsobem, a to i díky tomu, že až po výhradě zaměstnankyně došlo k účelovému přehodnocení právního rámce zpracování osobních údajů. Totéž platí i o argumentaci špatného doručení zaměstnankyní, protože na tuto skutečnost nebyla po celou dobu upozorněna, a naopak jí bylo sděleno, že je žádost v řešení.

Závěrem lze tedy poukázat na nutnost řádného posouzení zájmů zaměstnavatele a zaměstnance. Zároveň se ÚOOÚ blíže vyjádřil k podobě balančního testu, kdy uvedl, že: *„Ačkoli obecné nařízení nestanoví závaznou podobu balančního testu, musí tento prokázat oprávněné zájmy pro dané*

---

<sup>87</sup> Balanční test je de facto modifikovaný test proporcionality pro posouzení kolize oprávněných zájmů. Ačkoliv GDPR nestanoví, jak má být balanční test realizován, tak je vhodné o něm učinit písemný záznam. Posuzuje se **oprávněnost zájmu a jeho důležitost**, následně se zvažují **důsledky zpracování osobních údajů pro subjekt** po zhodnocení se **balancuje (váží) důležitost oprávněného zájmu a důsledků** pro subjekt údajů. V případě, že je v rámci balančního testu vyhodnoceno riziko pro subjekt údajů, tak je nutno definovat a přijmout dodatečné záruky pro ochranu subjektu údajů proti těmto rizikům.

*zpracování, které převažují nad zájmy nebo základními právy a svobodami subjektů údajů. Jestliže oprávněný zájem prokázán není, nelze pro toto zpracování využít právní titul ve smyslu čl. 6 odst. 1 písm. f) obecného nařízení. V rámci balančního testu se nikdy nebude možné spokojit s prostým konstatováním, že ve vztahu k subjektu údajů žádná rizika neexistují, tak jak bylo uvedeno v balančním textu kontrolované osoby. Jestliže jsou rizika určitými opatřeními minimalizována, pak právě balanční test poskytuje pro tyto úvahy a informace vhodný prostor.“*

## 5 Komparace se zahraniční právní úpravou

Ke komparaci ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele s právní úpravou ve Slovenské republice jsem přistoupil z toho důvodu, že jsme sdíleli až do roku 1993 právní řád. Slovensko zvolilo cestu kodifikace také speciální kodexem zák. č. 311/2001 Zb.,<sup>88</sup> zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), který vstoupil v platnost dne 11. 8. 2001. Úprava je speciální k obecné úpravě stanovené v zák. č. 40/1964 Zb., občianský zákoník. Je tedy patrné, že ačkoliv bylo Slovensko úspěšnější v novelizaci pracovněprávní problematiky, tak u komplexní rekodifikace soukromoprávní úpravy doposud zaostává.

Rozdílný přístup ke kodifikaci lze spatřit již v úvodních ustanoveních, kdy základní principy pracovněprávních vztahů (včetně úpravy závislé práce) jsou upraveny v 11 člancích preambule zákoníku práce, česká úprava si vystačí s ustanovením § 1a zákoníku práce. Ta sice upravuje jen pět nejdůležitějších zásad,<sup>89</sup> ovšem to neznamená, že se jedná o taxativní výčet. Zákonodárce na ochranu ostatních nezapomněl, pouze některé z nich upravil v rámci příslušných ustanovení. Zároveň ponechal větší prostor pro rozhodovací praxi soudů a případná výkladová (či odborná) stanoviska, která mohou zohlednit praktické zkušenosti.

### 5.1 Ochrana majetkových zájmů

Oproti české úpravě v té slovenské absentuje ekvivalent ustanovení § 316 odst. 1 zákoníku práce, které výslovně stanovuje, že je zaměstnanci zakázáno využívat bez souhlasu majetek zaměstnavatele pro soukromé účely. Naopak ustanovení zmocňující zaměstnavatele k provedení kontroly při dodržení podmínek je upraveno v ustanovení § 13 odst. 4 zákoníku práce, které zní: *„Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručení na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak*

---

<sup>88</sup>pozn. autora: Zbierka zákonov Slovenskej republiky

<sup>89</sup> blíže viz ustanovení § 1a odst. 1, zákoníku práce, kdy se jedná o tyto zásady: zvláštní zákonná ochrana zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

*zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania“.* Toto ustanovení je stejně jako u české úpravy kogentní. Z jeho znění je zřejmé, že uvedená úprava je v souladu s právem Evropské unie. Co se podmínek realizace kontroly zaměstnavatelem týče, tak jsou obdobné jako v české právní úpravě. Také platí, že je potřeba, aby byl dán závažný důvod povahy zaměstnavatele, zaměstnanec musí být o rozsahu, době trvání a způsobu kontroly řádně informován. Navíc je ve slovenské úpravě ještě povinnost projednat celou věc se zástupcem zaměstnanců. Barancová<sup>90</sup> k tomuto uvádí, že kontrola nesmí být realizována prostřednictvím třetí osoby, ale využití služeb soukromého detektiva na pracovišti na lze považovat za oprávněný výkon kontroly zástupcem zaměstnavatele.

Dalším rozdílem je oproti české právní úpravě ustanovení § 13 odst. 7 zákonníku práce, který opravňuje zaměstnance podat zaměstnavateli stížnost, a to nejen v souvislosti s kontrolou, ale i se zpracováním osobních údajů anebo diskriminace.<sup>91</sup> Zároveň stanovuje povinnost zaměstnavatele, který je povinen: *„na stížnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takového konaní a odstrániť jeho následky“.* Tato možnost je následně rozšířena ustanovením § 13 odst. 8, které zní: *„Zamestnanec nesmie byť v pracovnoprávnom vzťahu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo na zamestnávateľa sťažnosť, podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti, nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania alebo že si uplatňuje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu“.*

Je tedy na zaměstnanci, zda zásah do svých práv považuje za natolik závažný, že se obrátí rovnou na soud nebo orgán inspekce práce, případně zvolí smírnější variantu a zašle stížnost nejprve zaměstnavateli, a až poté se případně obrátí na příslušný orgán (soud, orgán inspekce práce). V české právní úpravě je

---

<sup>90</sup> blíže viz: BARANCOVÁ, Helena a kol. *Zákoník práce. Komentár. 3. vydanie.* V Bratislavě: C. H. Beck, 2022, 1624 s. ISBN 978-80-8232-024-7. s. 255

<sup>91</sup> blíže viz ustanovení § 13 odst. 1 až odst. 6

toto upraveno na ústavní úrovni v Listině v hlavě páté pod právní a jinou právní ochranou. Tudíž dovozují, že zákonodárce nepovažoval za nezbytně nutné toto upravovat ještě speciálně v zákoníku práce. Úpravu možnosti stížnosti zaměstnanci se stanovením lhůty, byť neurčitě pojmem „bez zbytečného odkladu“, lze považovat za dobrý institut k ochraně práv zaměstnance. V české úpravě je toto zmíněno v ustanovení § 276 odst. 9 zákoníku práce, které obecně stanoví, že „Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem...stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“

Co se zákazu vyžadování informací od zaměstnance upravené v § 316 odst. 4 zákoníku práce týče, tak toto upravuje slovenský zákonník práce samostatně, a to v části druhé Pracovní pomer – predzmluvné vzťahy v ustanovení § 41 odst. 6, které zní:

*„Zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie*

- a) o tehotenstve,*
- b) rodinných pomeroch,*
- c) o bezúhonnosti s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať,*
- d) o politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti,“*

Oproti české úpravě absentuje zákaz vyžadování informací o sexuální orientaci. Je pravděpodobné, že slovenský zákonodárce nepovažoval za důležité toto zvláště uvádět, protože je již upraveno obecným zákazem diskriminace. V odborné literatuře ani důvodové zprávě o tom, proč byl zvolen tento postup, není pojednáno, ale přikláním se k názoru, že se jednalo o úpravu zbytnou.

## **5.2 Stručný exkurz do rozhodovací praxe Slovenské republiky**

Rozhodovací praxe v oblasti ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele není na Slovensku nikterak bohatá. Dokonce i komentářová literatura opakovaně zmiňuje<sup>92</sup> českou rozhodovací praxi, a to nejen soudů, ale i ÚOOÚ. Zajímavostí

---

<sup>92</sup> *tamtéž str. 246 an.*

z dále uvedeného rozsudku Krajského soudu Bratislava je, že obsahuje i údaj o tom, jak senát hlasoval. Níže uvedený rozsudek jsem zvolil, protože jej považuji za vhodné doplnění komparace s výše uvedenou rozhodovací praxí českých soudů

### **5.2.1 Rozsudek Krajského soudu Bratislava sp. zn. 6co/203/2012 ze dne 29. 10. 2012**

Krajský soud v Bratislavě zde posuzoval žalobu na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. K výpovědi bylo přistoupeno z důvodu hrubého porušení pracovní smlouvy z toho důvodu, že zaměstnanec (žalobce) opakovaně využíval služební e-mail k vyřizování soukromé korespondence, a co hůře, sděloval dalšímu zaměstnanci, se kterým byl okamžitě zrušen pracovní poměr, důvěrné informace o zaměstnavateli za využití služebního e-mailu, a to včetně pomoci s vypracováním žaloby proti zaměstnavateli a se zpracováním podnětu na inspektorát práce k provedení hloubkové kontroly u zaměstnavatele. Dále za využití služebního e-mailu rozšiřoval i jiné informace důvěrného charakteru zaměstnavatele, včetně fotografií.

Na vytýkané hrubé porušení pracovních povinností žalovaný uváděl, že kontrola e-mailové komunikace byla neoprávněným zásahem do jeho osobnostních práv a zaměstnavatel k tomuto nebyl oprávněn. Nadto se obsah zpráv dle jeho názoru netýkal obchodního tajemství zaměstnavatele, ale jednalo se o obecné informace, které nebyly způsobilé ohrozit zaměstnavatele ve vztahu ke konkurenci.

Provedeným dokazováním bylo určeno za nesporné zasílání e-mailů zaměstnancem. Vyslovil také názor, že tímto postupem zaměstnanec závažně porušil pracovní kázeň s ohledem na porušení povinnosti zachovávat mlčenlivosti o věcech, které se dozví při výkonu práce. Za nedůvodné shledal i namítané porušení ochrany soukromí na pracovišti. Bylo prokázáno, že zaměstnanec využíval nejen služební e-mail, ale i svěřený pracovní notebook k soukromým účelům bez svolení zaměstnavatele. Jasně uvedl, že byl zaměstnanec oprávněn používat e-mailový účet pouze k zasílání pracovních e-mailů, nikoliv soukromých.

Zajímavostí v tomto rozsudku je, že soud ani v prvním stupni nezkoumal, zda kontrola e-mailové schránky příliš nezasáhla do práva na ochranu soukromí zaměstnance. Pouze stanovil, že neměl zasílat soukromé e-maily, protože to neměl dovoleno, a když sděloval interní informace, tak musel počítat se vznikem negativních důsledků. V tomto směru je vidět rozdílný způsob posuzování oproti

českému soudnictví. Je také nutno zopakovat, že slovenská judikatura v tomto směru není nikterak bohatá a tento rozsudek je více než 13 let starý. Zajímavé by bylo posouzení ve dnešním světle s účinností GDPR. Pomyslnou třešničkou na dortu je náhrada nákladů řízení (proběhlo jedno řízení v první instanci + jedno odvolací), která byla vyčíslena na 2.540.26 eur.



## 6 Úvahy de lege ferenda

Současná právní úprava prošla od svého vydání řadou změn a cesta k současné kodifikaci byla poměrně trnitá. Je pravidlem, že zákonná úprava obecně kopíruje socioekonomický vývoj společnosti a snaží se na ni reagovat. V posledních letech došlo k výraznému rozvoji v oblasti ochrany soukromí, a to zejména s ohledem na to, že osobní údaje se staly poměrně výnosnou obchodní komoditou. S rozvojem sociálních sítí docházelo nejen ke zvětšování objemu zpracovávaných osobních údajů na internetu, ale také k rozvoji aplikací, které jsou schopny hodnotit a škálovat různé uživatele, a to vše pouze na základě souhlasu uděleného webovým stránkám, aplikacím, a v neposlední řadě sociálním sítím.

Zde vidím největší úskalí využívání služební výpočetní techniky i pro soukromé účely. V dnešní době neexistuje téměř nikdo, kdo by nevyužíval sociální síť. O využívání osobních údajů společností META Platforms (dříve Facebook) bylo napsáno mnoho včetně toho, jak se dají za pomoci preferencí a segmentace uživatelů ovlivňovat volby v USA. Díky tomu se osobní údaje staly cennou obchodní komoditou a přitáhly zájem skupin páchajících kybernetickou kriminalitu. Po zjištění, že nejslabším článkem obchodních korporací jsou zaměstnanci využívající služební výpočetní techniku a služební e-maily, bývají touto cestou velmi často realizovány pokusy o získání finančních prostředků nebo přístupu do firemní sítě. Z tohoto důvodu považuji současnou právní úpravu za nedostatečně reflektující moderní hrozby, protože ponechává poměrně velký prostor pro výklad a případné úvahy soudu. Technologie se rozvíjí mnohem rychleji, než je na ni legislativa schopna reagovat, a tím méně rozhodovací praxe soudů a dotčených správních orgánů.

Například co se kontroly služebních e-mailových schránek týče, tak považuji právní úpravu za příliš orientovanou ve prospěch ochrany soukromí zaměstnance. Zaměstnavatel investuje nemalé částky do rozvoje síťových prvků včetně jejich zabezpečení, a i sebelepší zabezpečení může narazit na zaměstnance, který nedodrží základní pravidla.<sup>93</sup> Co se kontroly e-mailové schránky týče, tak mi analogie s listovním tajemstvím přijde oproti ostatním nepřiléhavá. Samozřejmě, že lze namítat aplikaci plošného zákazu využívání služebního e-

---

<sup>93</sup> blíže viz: ZANG, Arwid. „*Incidenty informační bezpečnosti: Zaměstnanci jako faktor úspěchu*“ In: [www.dqsglobal.cz](http://www.dqsglobal.cz) [online]. 25. 10. 2022 [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: <https://www.dqsglobal.com/cs-cz/vzdelavani/blog/incidenty-informacni-bezpecnosti-zamestnanci-jako-faktor-uspechu>

mailu k soukromým účelům, ale ani jeho nedodržování nemusí být kontrolní činností zjištěno dříve, než dojde k nevratné škodě na majetku zaměstnavatele. Při dnešním maskování identity e-mailových zpráv se může takto přijatá zpráva tvářit jakožto odeslaná od známé (či blízké) osoby, ale přitom stažením přílohy může být nainstalován malware, který často způsobí nevratné škody (v důsledku i finanční).

Je zcela pochopitelné, že s ohledem na historickou zkušenost se zasahováním do osobních práv a svobod je více akcentováno k jejich ochraně. Zároveň lze konstatovat, že současná právní úprava dává zaměstnavateli poměrně široké možnosti ochrany svého majetku a je v pořádku, že jsou na něj kladeny podmínky tak, aby nezasahovaly do soukromí zaměstnanců nad míru nezbytně nutnou.

S ohledem na výše uvedené se domnívám, že by zaměstnavatelům měla být spíše než represe věnována péče a poradenství tak, aby zaměstnavatel nevnímal vymezené mantinely a zákonná omezení pouze jako nutné zlo. Ačkoliv již dnes lze nalézt různé pokusy o osvětu stran ochrany osobních údajů<sup>94</sup>, tak ve vztahu k zaměstnavateli vykazuje velké nedostatky. Také dodržet veškeré zákonem stanovené podmínky při realizaci sledování zaměstnanců může být pro zaměstnavatele obtížné a využít služeb specializované firmy příliš finančně zatěžující zejména u drobných podnikatelů.

Přes to vše chovám naději, že bude zákonodárce schopen reagovat na rozvoj moderních technologií a pozitiva technologií převýší nad těmi negativy. Zejména co se internetové kriminality týče, a to jak formou legislativní úpravy, tak formou větší osvěty a školení zaměstnanců s ohledem na internetovou bezpečnost.

---

<sup>94</sup> například ÚOOÚ cestou svých webových stránek. *Bliže viz:* <https://uouu.gov.cz/profesional/qa-otazky-a-odpovedi/zamestnavatele>

## Závěr

Cílem této práce bylo nastínit historický vývoj pracovního práva na území České republiky tak, aby došlo k lepšímu pochopení současné právní úpravy, jelikož je zajímavé pozorovat vývoj právní úpravy vzhledem k socioekonomickým změnám, kdy počáteční nadšení z něčeho nového následně vystřídá setkání s realitou a realizace vymezených legislativních cílů nakonec zabere o poznání více času. O tom jsme se v případě pracovněprávní problematiky doposud přesvědčili při legislativním procesu obou kodexů. Podobně turbulentní vývoj zažily osobní svobody, a to nejen na našem území, ale celosvětově. S ohledem na historické zkušenosti proto o poznání více akcentuje svoboda nad ostatními základními právy. Přeci jen historická pachut' života v nesvobodě spojená s neustálým stresem z možného sledování přetrvává na našem území dodnes.

Současnou právní úpravu lze označit za koherentní a odrážející ochranu slabší strany a ohrožených skupin případnou diskriminací. Proto byla do platné právní úpravy implementována nejen ochrana soukromí, ale mimo jiné také zákaz diskriminace, rovné zacházení a spravedlivé odměňování. Zároveň lze ale říci, že v některých aspektech je ochrana zaměstnance jakožto slabší strany diskutabilní, jelikož současná úprava výpovědi ze strany zaměstnavatele často namísto ochrany slabší strany chrání zaměstnance, kteří by si ochranu nezasloužili. Je tomu tak například proto, že velmi dobře vědí, jak nedodržovat pracovní povinnosti, aby to nedosáhlo intenzity k založení výpovědních důvodů či skončení pracovního poměru se zaměstnancem, který nedorazí do zaměstnání a již není k sehnání. Skončení takového pracovního poměru je administrativně složité, zdlouhavé, a ještě v konečném důsledku zatíží zaměstnavatele finančně.

S rozvojem moderních technologií se dostává zaměstnavateli široké škály možností kontroly zaměstnance. Dnes jsou již moderní technologie schopny nahradit dokonce i běžné klíče k zámku, takže zaměstnavatel může mít přehled o tom, kde v budově se zaměstnanec momentálně nachází, a při monitorování služební výpočetní techniky i jaké úkony právě realizuje. Proto je naprosto v pořádku, že zaměstnavatel musí sledovat legitimní cíl a co nejvíce šetřit práva zaměstnance. Například kamerový systém pokročil natolik, že je schopen efektivně reagovat na pohyb a vyhodnocovat případně některé parametry jako rizikové. Tudíž je na jedné straně o poznání snazší pro zaměstnavatele monitorovat takto zaměstnance, na straně druhé je pro zaměstnance obtížné se takovému sledování

vyhnout. Ve sledování za pomoci kamerového systému byly zaměstnavateli judikatorně stanoveny možnosti, jak ji realizovat, i když zákonná úprava zní poměrně striktně. Ostatně na rozhodovací praxi lze ilustrovat, že je konzistentní, a pokud zaměstnavatel řádně splní podmínky, může bez obav sledování realizovat. I když počátky zavádění sledování pomocí kamerových záznamů by šlo označit jako metodu pokus-omyl, tak v konečném důsledku pomohly ustálit rozhodovací praxi. Díky tomu se mohli zaměstnavatelé adaptovat a minimalizovat zásahy do osobnostních práv zaměstnanců. Ostatně i na vybrané judikatuře je zřejmé, že při splnění zákonných podmínek, z nichž jedna z nejdůležitějších je prokazatelné informování zaměstnance o kontrole, rozhodují soudy ve prospěch zaměstnavatelů. Zároveň je také důležité, že zaměstnanec má možnost se při možném zásahu do jeho soukromí obrátit nejen na soud, který by měl být jakési ultima ratio, ale i na ÚOOÚ a SÚIP. Kapitola věnována právní úpravě prokázala, že zákonná úprava je dostatečná a poskytuje široké možnosti ochrany práv zaměstnance vzhledem k zásahům do jeho soukromí.

Závěrem se domnívám, že bude nutná novelizace ustanovení § 316 zákoníku práce, protože s rozvojem moderních technologií budou růst i možnosti sledování zaměstnanců, kterému bude potřeba vymezit mantinely, aby nedocházelo k bezdůvodným zásahům do základních práv a svobod zaměstnanců.

## Resumé in English

The aim of this thesis was to outline the historical development of labor law in the Czech Republic, to foster a better understanding of the current legal regulations. Observing the evolution of legal regulations in response to socio-economic changes is fascinating, as initial enthusiasm for something new is subsequently replaced by the confrontation with reality and the realization of defined legislative goals then ultimately takes significantly more time. This has been evidenced in the case of labor law issues during the legislative process of both codes. Personal freedoms have experienced similarly turbulent developments, not only in our territory but also globally. In light of historical experiences, therefore, freedom is emphasized much more over other basic rights, given the historical aftertaste of living without freedom, associated with the constant stress of possible surveillance, still persists in our territory to this day.

The current legal regulation can be characterized as coherent, reflecting the protection of the weaker party and groups at risk of discrimination. Hence, the valid legal regulation has implemented not only privacy protection but also, among other things, a prohibition of discrimination, equal treatment, and fair remuneration. However, it can also be said that in some aspects, the protection of the employee as the weaker party is debatable. Because the current regulation of dismissal by the employer often protects employees who would not deserve protection, for instance, because they know very well how to not fulfill work duties to an extent that does not constitute grounds for dismissal or termination of employment with an employee who fails to show up for work and is no longer reachable. Terminating such employment is administratively complex, protracted, and ultimately financially burdensome for the employer.

With the development of modern technologies, employers have a wide range of options for monitoring employees. Today, modern technologies can even replace ordinary keys to locks, so an employer can know where in the building the employee is currently located and monitor the employee's actions using office computing technology. Therefore, it is absolutely proper that the employer must pursue a legitimate goal and protect the employee's rights as much as possible. For example, the camera system has advanced to the point that it can effectively respond to movement and evaluate some parameters as risky. Hence, on one hand, it's much

easier for employers to monitor employees this way, and on the other hand, it's difficult for employees to avoid such surveillance. In terms of camera system surveillance, employers have been judicially provided with options on how to implement it, even though the legal regulations are quite strict. Indeed, the decision-making practice illustrates that it is consistent and if the employer properly meets the conditions, they can carry out surveillance without concerns. Although the initial introduction of surveillance via camera recordings could be described as a trial-and-error method, it ultimately helped stabilize the legal precedent. This allowed employers to adapt and minimize intrusions into employees' personal rights. Moreover, selected jurisprudence clearly shows that when legal conditions are met, one of the most important of which is the demonstrable informing of the employee about the surveillance, courts rule in favor of the employers. It is also important that the employee has the possibility to turn not only to the court, which should be a kind of last resort, but also to the Office for Personal Data Protection and the State Labor Inspection Office. The chapter dedicated to legal regulation demonstrated that the legal regulation is sufficient and provides broad possibilities for the protection of the employee's rights regarding intrusions into his privacy.

In conclusion, I believe that an amendment of § 316 of the Labor Code will be necessary, as the development of modern technologies will increase the possibilities for monitoring employees, which will need to be delimited to avoid unwarranted intrusions into the basic rights and freedoms of employees.

## Seznam použitých zdrojů

### Právní předpisy

#### České

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška č. 30/1945 Sb. II., o platnosti ústavního dekretu presidenta republiky ze dne 3. srpna 1944, č. 11 Úř. věst. čsl., o obnovení právního pořádku

Vyhláška č. 62/1966 Sb., o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro úpravu pracovních a provozních režimů

Vyhláška č. 135/1983 Sb., o ostraze majetku v socialistickém společenském vlastnictví

Vládní nařízení č. 241/1941 Sb. ze dne 26. června 1941, kterým se zavádějí pracovní knížky

Nařízení č. 13/1945 Sb. II, ze dne 4. června 1945, o zatímní výstavbě úřadů ochrany práce

Nařízení č. 20/1952 Sb., ze dne 6. května 1952, o rozmisťování absolventů vysokých škol a výběrových odborných škol

Nařízení č. 54/1975 Sb., ze dne 29. dubna 1975, kterým se provádí zákoník práce

Císařský patent č. 946/1811 Sb. z. s., Obecný zákoník občanský

Zákon č. 11/1918 Sb., o zřízení samostatného státu československého

Zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době

Zákon č. 241/1948 Sb., o prvním pětiletém hospodářském plánu rozvoje  
Československé republiky (zákon o pětiletém plánu)

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce

Zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii

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

Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve  
znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon. č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích a o změně některých  
souvisejících zákonů (zákon o elektronických komunikacích)

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

Zákona č. 263/2016 Sb., atomový zákon

Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů



## **Cizojazyčné**

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. 4. 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů (GDPR)

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/680 ze dne 27. dubna 2016, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů příslušnými orgány za účelem prevence, vyšetřování odhalování či stíhání trestných činů nebo výkonu trestů, o volném pohybu těchto údajů a o zrušení rámcového rozhodnutí Rady 2008/977/SVV

Zákon Slovenské republiky č. 311/2001 Zb., Zákonník práce

Zákon Slovenské republiky č. 40/1964 Zb., Občianský zákonník

## **Literatura**

### **Česká**

- (1) BARTOŇ, Michal, Jan KRATOCHVÍL, Martin KOPA, Maxim TOMOSZEK, Jiří JIRÁSEK a Ondřej SVAČEK. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016. Student (Leges). ISBN ISBN978-80-7502-128-1.
- (2) BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN ISBN978-80-7400-667-8.
- (3) BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2023. Velké komentáře. ISBN ISBN:978-80-7400-951-8.
- (4) BÍLÝ, Jiří Libor. *Právní dějiny na území ČR: vysokoškolská učebnice*. Praha: Linde, 2003. Vysokoškolské právnické učebnice. ISBN 80-720-1429-3.

- (5) GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 4., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. Právní učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-023-9.
- (6) HORÁK, Ondřej a Jakub RAZIM. *Dějiny kodifikace soukromého práva v českých zemích*. 2. vydání. Praha: Leges, 2022. Student (Leges). ISBN 978-80-7502-592-0.
- (7) HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9.
- (8) HŮRKA, Petr. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Vydání I. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová – BOVA POLYGON, 2022. ISBN 978-80-7273-182-4.
- (9) KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6.
- (10) KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce: komentář s judikaturou : podle stavu k 7. květnu 2021*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021. Komentátor. ISBN 978-80-7502-474-9.
- (11) KUDRHALT SUCHÁ, Barbora, VRAJÍK, Michal a ČERMÁK, Tomáš. *Srovnání českého a slovenského zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2018. 375 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-157-4.
- (12) MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-587-3.
- (13) NULÍČEK, Michal. *GDPR – obecné nařízení o ochraně osobních údajů*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-068-7.
- (14) PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5.
- (15) VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

- (16) VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 2. aktualizované vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021. Educopress. ISBN 978-80-7408-230-6.

### Zahraniční

- (1) BARANCOVÁ, Helena a SCHRONK, Robert. *Pracovní právo*. Šesté prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint dva s.r.o., 2018. 579 s. Juristika. ISBN 978-80-8971-039-3
- (2) BARANCOVÁ, Helena a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydanie. V Bratislavě: C.H. Beck, 2022, 1624 s. ISBN 978-80-8232-024-7

### Judikatura

#### Česká

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

Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 4. 5. 2021, sp. zn. II. ÚS 687/21

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 2. 2005, sp. zn. 2 Afs 62/2004-70

Rozsudek senátu Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 3. 2013, sp. zn. 5 As 158/2012 – 49

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013

Rozsudek Okresního soudu Praha – východ ze dne 2. 11. 2011, sp. zn. 9 C 67/2019 – 341

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 18. 10. 2016, sp. zn. 5 A 107/2013

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 15. 2. 2022, sp. zn. 30 Co 18/2022 – 150

Rozsudek senátu Krajského soudu v Brně ze dne 12. 4. 2023, sp. zn. 49 Co 17/2021  
- 204

Rozhodnutí ÚOOÚ ze dne 3. 7. 2013, č. j. UOOU-00237/17-38

Rozhodnutí předsedy ÚOOÚ č. j. UOOU-03225/19

## **Zahraniční**

Rozsudek ESLP ze dne 16. 12. 1992, stížnost č. 13710/88 Niemitz versus Německo.

Rozsudek Krajského soudu Bratislava ze dne 29. 10. 2012, sp. zn. 6co/203/2012

## **Jiné zdroje**

### **České**

Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce č. 262/2006 Dz.

Důvodová zpráva k zákonu č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, č. 110/2019 Dz.

Stanovisko ÚOOÚ č. 1/2006: Provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů. Dostupné z: [https://uouu.gov.cz/files/stanovisko\\_2006\\_1.pdf](https://uouu.gov.cz/files/stanovisko_2006_1.pdf)

Stanovisko ÚOOÚ č. 2/2009: Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště. Únor 2009, aktualizace únor 2014. Dostupné z: <https://docplayer.cz/2544090-Stanovisko-c-2-2009-unor-2009-aktualizace-unor-2014-1.html>

Stanovisko ÚOOÚ č. 6/2009: Ochrana soukromí při zpracování osobních údajů. Listopad 2009, aktualizace. Dostupné z: [https://www.uouu.cz/files/stanovisko\\_2009\\_6.pdf](https://www.uouu.cz/files/stanovisko_2009_6.pdf).

Stanovisko ÚOOÚ č. 5/2013: Pořizování hlasových záznamů v rámci elektronické komunikace při poskytování služeb z pohledu zákona o ochraně osobních údajů.

Říjen 2013, Dostupné z: <https://docplayer.cz/27930201-Stanovisko-c-5-2013-rijen-2013.html>

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Ochrana osobních práv zaměstnance na pracovišti a ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele* In: [www.suip.cz](http://www.suip.cz) online. 2019. PDF. In: Státní úřad inspekce práce. Dostupné z: [https://www.suip.cz/documents/20142/43720/ochrana\\_os\\_2019.pdf/6e6c9012-7616-40f3-1fef-b443c682e94a](https://www.suip.cz/documents/20142/43720/ochrana_os_2019.pdf/6e6c9012-7616-40f3-1fef-b443c682e94a). [cit. 2024-03-31].

### **Cizojazyčné**

Stanovisko WP29 č. 8/2001: ke zpracování osobních údajů v souvislosti se zaměstnáním.

Stanovisko WP29 č. 2/2017: ke zpracování údajů na pracovišti

### **Ostatní**

FIŠER, Miloslav. Kybernetická kriminalita je v Česku na vzestupu. Pomohl tomu i covid. In: *Novinky.cz* [online]. 13. 10. 2023 [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/clanek/internet-a-pc-bezpecnost-kyberneticka-kriminalita-je-v-cesku-na-vzestupu-pomohl-tomu-i-covid-40446871>

IDNES. „GDPR ani za dva roky spousta firem nepochopila. Většina si ale ví rady.“ In: *Idnes.cz* [online]. 25. května 2020 [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: [https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/gdpr-obecne-narizeni-o-ochrane-osobnich-udaju-experti-vysoke-a-nizke-pokuty-kyberneticke-utoky-techn.A200525\\_100058\\_ekonomika\\_maz](https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/gdpr-obecne-narizeni-o-ochrane-osobnich-udaju-experti-vysoke-a-nizke-pokuty-kyberneticke-utoky-techn.A200525_100058_ekonomika_maz)

MICROSOFT. *Co je cloudové úložiště?* [online]. neznámý [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: <https://azure.microsoft.com/cs-cz/resources/cloud-computing-dictionary/what-is-cloud-storage>

NÁRODNÍ BEZPEČNOSTÍ ÚŘAD. *Bezpečnostní řízení* [online]. neznámý [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: <https://www.nbu.cz/cs/ochrana-utajovanych-informaci/personalni-bezpecnost-oznameni-pro-v-osvedceni-d-t-pt-certifikaty/1035-bezpecnostni-rizeni/>

SEDLÁČEK, Karel. „Šíří se jako epidemie — kybernetických útoků na zdravotnická zařízení přibývá.“ In: *Technický týdeník* [online]. 2024, 17. 1. 2024 [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: [https://www.technickytydenik.cz/rubriky/ict/siri-se-jako-epidemie-kybernetickych-utoku-na-zdravotnicka-zarizeni-pribyva\\_59456.html](https://www.technickytydenik.cz/rubriky/ict/siri-se-jako-epidemie-kybernetickych-utoku-na-zdravotnicka-zarizeni-pribyva_59456.html)

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. „Kontrola zveřejňování fotografií zaměstnanců na internetových stránkách zaměstnavatele (UOOU-03225/19)“. [online]. neznámý [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: <https://uouu.gov.cz/cinnost/ochrana-osobnich-udaju/ukoncene-kontroly/kontroly-za-rok-2020/kontrolni-cinnost-v-oblasti-ochrany-osobnich-udaju-2020/statni-prispevkova-organizace-uouu-0322519>

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Q&A/otázky a odpovědi – zaměstnavatelé*. [online]. neznámý [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: <https://uouu.gov.cz/profesional/qa-otazky-a-odpovedi/zamestnavatele>

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *DPIA – Posouzení vlivu na ochranu osobních údajů* [online]. neznámý [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: <https://uouu.gov.cz/profesional/qa-otazky-a-odpovedi/posouzeni-vlivu-na-ochranu-osobnich-udaju>

WEBFLEET. „Co je sběrnice CANBUS?“ In: *Webfleet* [online]. neznámý [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: [https://www.webfleet.com/cs\\_cz/webfleet/fleet-management/glossary/can-bus/](https://www.webfleet.com/cs_cz/webfleet/fleet-management/glossary/can-bus/)

ZANG, Arwid. „Incidenty informační bezpečnosti: Zaměstnanci jako faktor úspěchu“ In: *www.dqsglobal.cz* [online]. 25. 10. 2022 [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: <https://www.dqsglobal.com/cs-cz/vzdelavani/blog/incidenty-informacni-bezpecnosti-zamestnanci-jako-faktor-uspechu>