

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**  
**FAKULTA PRÁVNICKÁ**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Ochrana osobních práv zaměstnance**

**zpracovala**

**Gabriela Janujová**

**2013**

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI  
Fakulta právnická  
Akademický rok: 2012/2013

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Gabriela JANUJOVÁ**  
Osobní číslo: **R08M0092P**  
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**  
Studijní obor: **Právo**  
Název tématu: **Ochrana osobních práv zaměstnance**  
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Úvod
2. Základní principy pracovního práva
3. Základní pojmy ochrany osobních práv zaměstnance
4. Osobní údaje zaměstnance
5. Úprava ochrany osobních práv zaměstnance na mezinárodní úrovni
6. Soukromí zaměstnance versus ochrana zaměstnavatele
7. Kontrola zaměstnance
8. Ochrana proti diskriminačnímu jednání
9. Závěr
10. Resumé

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012
- Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání, Praha: C. H. Beck, 2012
- Mates, P. Ochrana osobních údajů, Praha: Karolinum, 2002
- Hochman, J., Kottbauer, A., Trylč, L., Úlehlová, H. Zákoník práce - Komentář, Praha: Linde, 2007
- Švestka, J., Jehlička, O., Škárová, M., Spáčil, J. Občanský zákoník - Komentář, Praha: C. H. Beck, 2006
- Jakubka, J. Osobní a osobnostní práva zaměstnanců a jejich ochrana. Právo a zaměstnání: odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. 2005, roč. 11, č. 12
- a další odborná literatura knižní a časopisecká

Vedoucí diplomové práce:

**JUDr. Dana Kolaříková**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **12. prosince 2011**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2013**



Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.  
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.  
vedoucí katedry

V Plzni dne 17. září 2012

## **PROHLÁŠENÍ**

„Prohlašuji tímto, že jsem diplomovou práci na téma: Ochrana osobních práv zaměstnance zpracovala sama pouze s využitím pramenů v práci uvedených“.

Plzeň 2013

Gabriela Janujová

Ráda bych tímto poděkovala vedoucí mé diplomové práce JUDr. Daně Kolářkové za pomoc, trpělivost a odborné vedení, které mi poskytla při zpracování této práce.

# OBSAH

<b>1. Úvod .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Základní zásady pracovního práva .....</b>	<b>2</b>
2.1. Zásada práva na práci .....	3
2.2. Zásada svobody práce (zákaz nucené práce) .....	4
2.3. Zásada rovného zacházení (zákaz diskriminace) .....	5
2.4. Zásada úplnosti vykonávané práce .....	7
2.5. Zásada svobody sdružování k ochraně hospodářských a sociálních zájmů.....	8
2.6. Zásada bezpečné a hygienické práce .....	10
<b>3. Základní pojmy ochrany osobních práv zaměstnance .....</b>	<b>11</b>
3.1. Ochrana osobních práv zaměstnance .....	11
3.2. Údaje sloužící ke vzniku zaměstnání .....	12
3.3. Informace po vzniku pracovního poměru .....	13
3.4. Údaje a problematika s nimi spojená .....	14
3.5. Uschování dokladů v osobním spise zaměstnance .....	16
3.6. Posudek o pracovní činnosti .....	19
3.7. Potvrzení o zaměstnání .....	20
3.8. Povinnost vydat písemnosti .....	22
<b>4. Osobní údaje zaměstnance .....</b>	<b>23</b>
4.1. Osobní údaje .....	24
4.2. Citlivé údaje .....	26
4.2.1. Charakteristika citlivých údajů .....	26
4.2.2. Zákoník práce a citlivé údaje .....	30
4.2.3. Zákon o zaměstnanosti a citlivé osobní údaje .....	32
4.2.4. Nejčastější zpracovávané citlivé údaje .....	33
4.3. Anonymní údaje .....	38
<b>5. Úprava ochrany osobních práv zaměstnance na mezinárodní úrovni .....</b>	<b>39</b>
5.1. Historie úpravy ochrany osobních práv v ČR .....	39
5.2. Vnitrostátní prameny práva .....	40
5.3. Mezinárodní prameny práva a členství České republiky v mezinárodních organizacích .....	41
5.4. Česká republika a její členství Evropské unii .....	42
5.5. Ochrana osobních práv ve vybraných státech Evropy .....	44
5.5.1. Velká Británie .....	44
5.5.2. Nizozemsko .....	44

5.5.3. Belgie .....	45
5.5.4. Německo .....	46
5.5.5. Maďarsko .....	47
5.5.6. Itálie .....	48
5.6. Ochrana osobních práv zaměstnance v judikatuře .....	48
5.6.1. Nálezy Ústavního soudu a rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR .....	48
5.6.2. Judikatura Evropského soudu pro lidská práva .....	50
<b>6. Soukromí zaměstnance versus ochrana zaměstnavatele .....</b>	<b>54</b>
6.1. Majetkové zájmy zaměstnavatele .....	54
6.2. Soukromí zaměstnance a jeho ochrana .....	54
6.3. Narušení soukromí zaměstnance .....	56
6.4. Zákaz vyžadování určitých informací .....	57
<b>7. Kontrola zaměstnance .....</b>	<b>58</b>
7.1. Kontrola a monitoring v zaměstnání .....	58
7.1.1. Kamerové systémy .....	62
7.1.2. Telefonické hovory a emailová komunikace .....	63
7.2. Orientační dechová zkouška a domněnka opilosti .....	64
7.3. Nahlížení do osobních zavazadel zaměstnance .....	65
<b>8. Ochrana proti diskriminačnímu jednání .....</b>	<b>67</b>
<b>9. Závěr .....</b>	<b>73</b>
<b>10. Resumé .....</b>	<b>75</b>

## 1. Úvod

Pracovní právo je právním odvětvím, které velmi zásadním způsobem vstupuje do našeho každodenního života. Vlivem demokratických hodnot a trendů, na kterých staví současná společnost svoje základy, můžeme hodnotit i vývoj v pracovním právu za progresivní. Zaměstnanec již není jen výrobním prostředkem k dosažení „společenského blaha“, ale subjektem, který má svá práva a těchto se má možnost úspěšně domáhat.

Vývoj soudobého pracovního práva již téměř plně respektuje potřeby zaměstnance a uvědomuje si jeho postavení jako subjektu ekonomicky slabšího a tudíž ochrany potřebného. Tento vývoj se odráží jak v úpravě vnitrostátní, tak evropské i mezinárodní.

Ochrana osobních práv zaměstnance je v současné době velmi aktuální problematikou a proto si autorka toto téma jako téma své diplomové práce vybrala. Každý člověk během svého života přichází s do styku s pracovním právem, buď jako zaměstnanec, nebo jako zaměstnavatel, jelikož práce, respektive pracovní doba tvoří větší část našeho dne.

Cílem této diplomové práce je průřezově obsáhnout právní úpravu osobních a osobnostních práv zaměstnanců, která jim jsou dána českým právním řádem a poskytovanou ochranou osobních práv zaměstnanců.

V úvodní kapitole bude pojednáno o pracovním právu a jeho základních principech obecně tak, aby bylo možné tuto problematiku dále vhodně interpretovat.

Další kapitoly se pak budou již věnovat ochraně osobních a osobnostních práv zaměstnance přímo v pracovním právu. Obsahem bude nejen vnitrostátní právní úprava, ale i úprava na mezinárodní úrovni.

V současné době, kdy díky obrovskému pokroku v IT technologiích může mít zaměstnavatel zaměstnance pod neustálým dohledem, je potřeba tyto aktuální otázky řešit i spolu s možnostmi, jak se případnému porušení práv zaměstnance může tento bránit.

Závěrem se pokusím o shrnutí této problematiky a o nástin možného budoucího vývoje.



## 2. Základní zásady pracovního práva

V rámci pracovního práva existují základní zásady, které se projevují v právu jako celku a které můžeme odhalit ve všech právních odvětvích. Jde o zásady, jako je humanismus a demokracie, společenská spravedlnost, rovnost občanů před zákonem atd.<sup>1)</sup> Na tomto místě bych ráda zmínila zásadu ukládání peněžních postihů zaměstnancům za porušování pracovních povinností. Tuto zásadu já osobně považuji za nejvíce porušovanou především velkými zaměstnavateli, jelikož bez ohledu na ustanovení Zákoníku o náhradě škody často dávají k úhradě jednomu zaměstnanci i škodu, která by měla být nahrazena poměrně dle ustanovení § 260 zákoníku práce a dochází tak tedy, dle mého názoru, téměř k trestání zaměstnanců za porušení výkonu pracovních povinností.

Vedle těchto jmenovaných zásad jsou zásady, které jsou stěžejní pouze pro určité odvětví. Základní zásady pracovního práva jsou takové právní myšlenky, které se zaměřují na pracovní právo, a to s co nejširším obsahem. Pro svou povahu jsou základem, na kterém je budována koncepce celého pracovního práva. Tyto zásady nám umožňují pochopit smysl, cíle, funkce a podstatu pracovního práva jako celku i jeho jednotlivých institutů. Umožňují pochopit cíle, ke kterým směřuje aplikace pracovněprávních norem. Jsou velmi důležitým vodítkem v interpretaci.

Musíme si ovšem uvědomit, že tyto zásady mají odlišný stupeň obecnosti. Mohou vyjadřovat zásady v podobě generálních klauzulí, obecných ustanovení, nebo se projeví také v konkrétních právních normách.

V této souvislosti je třeba připomenout principy pracovního práva, které vycházejí z Listiny základních práv a svobod, čímž se tyto principy pro oblast pracovního práva stávají jedněmi z nejdůležitějších.

Principy pracovního práva vycházející z Listiny základních práv a svobod nejsou v jednotlivých člancích formulovány přímo jako principy, ale mají podobu jednotlivých práv a svobod. Právě tyto principy jsou pro pracovní právo stěžejní, neboť díky tomu, že vycházejí přímo z Listiny základních práv a svobod se stávají více než jen pouhými zásadami, ale jsou postaveny ještě o úroveň výše než zásady. Vzhledem k tomu, že jsou nezrušitelné a jejich případné zrušení či omezení by znamenalo

---

<sup>1)</sup> Galvas, Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového ZP. Právník, 2007, č. 9, s. 1003.

narušení demokratického fungování státu, je možné je považovat za samotné pilíře pracovního práva.

V následujících subkapitolách se budu zabývat základními zásadami pracovněprávních vztahů dle ustanovení § 1a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Zákoník práce ovšem nepodává taxativní a vyčerpávající výčet základních zásad. Základních pracovněprávních zásad se zákoník práce dovolává v ustanovení § 4, který stanoví, že ani zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, podle kterého se subsidiárně posuzují pracovněprávní vztahy v případě, kdy určitou právní otázku nelze zodpovědět podle ustanovení obsažených v zákoníku práce, nesmí být v pracovněprávních vztazích aplikován způsobem, který by byl v rozporu se základními pracovněprávními zásadami.

## **2.1. Zásada práva na práci a svobodná volba povolání**

V Listině základních práv a svobod je vyjádřeno nejen právo na práci, ale i právo na zaměstnání. Rozdíl v těchto právech spatřuji v tom, že právo na práci vyjadřuje právo každého pracovat, a to třeba i jako živnostník, kdežto právo na zaměstnání je právo být zaměstnán, tedy být v pracovněprávním poměru se zaměstnavatelem a dostávat za práci mzdu.

Právo na práci vyjadřuje možnost každého člověka na základě svých schopností a dovedností získávat prostředky k obživě a k uspokojování jiných životních potřeb. Garantem tohoto práva by pak měl být stát, který současně slouží i jako zprostředkovatel práva na práci, resp. na zaměstnání v případě, že člověk není schopen si práci obstarat sám. Hlavním zprostředkovatelem zaměstnání jsou Úřady práce. Stát však nemá povinnost zaměstnat každého občana, jen mu má vytvořit takové podmínky, aby mu získání práce umožnil. Pouze v případě, že člověk není schopen práci vykonávat, je stát povinen zajistit mu ekonomické zabezpečení.

Obsah práva na práci je tedy vyjádřen v této triádě:

- právo práci dostat (právo získat nějaké zaměstnání)
- právo práci si udržet (právo nebýt rušen ve výkonu závislé práce, leda z důvodů zákonem výslovně stanovených)

- právo na ekonomické zabezpečení v případě, že člověk závislou práci vykonávat z vážných důvodů nemůže (v nemoci, stáří, invaliditě apod.)<sup>2)</sup>

S tímto právem souvisí možnost zvolit si povolání, tedy zásada práva na svobodnou volbu povolání. Tady je ovšem nutné vzít v úvahu předpoklady pro výkon povolání. Není možné si zvolit povolání, pro které se předpokládá určitá kvalifikace či určité vzdělání, jestliže touto kvalifikací či vzděláním člověk nedisponuje. Je zde ovšem dána možnost tuto kvalifikaci či vzdělání získat a záleží pak pouze na rozhodnutí každého, zda je ochoten toto podstoupit. Jinak má možnost vykonávat „pouze“ takové povolání, na které jeho kvalifikace a vzdělání dle zákona či požadavků potencionálního zaměstnavatele stačí.

## 2.2. Zásada svobody práce - zákaz nucené práce

Tato zásada je vyjádřena v Čl. 9 odst. 1 a 2 Listiny základních práv a svobod. V odstavci 1 je stanoveno, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám. V následujícím odstavci 2 jsou stanoveny výjimky z obecného působení této normy, a to, tak že se ustanovení odstavce 1 se nevztahuje na práce ukládané podle zákona ve výkonu trestu odnětí svobody nebo osobám vykonávajícím jiný trest nahrazující trest odnětí svobody, nevztahuje se na osoby vykonávající vojenskou službu nebo jinou službu stanovenou zákonem namísto povinné vojenské služby, službu vyžadovanou na základě zákona v případě živelných pohrom, nehod, nebo jiného nebezpečí, které ohrožuje životy, zdraví nebo značné majetkové hodnoty. Tento zákaz se též nevztahuje na jednání uložené zákonem pro ochranu života, zdraví nebo práv druhých.

Zákazem nucené práce se taktéž zabývá i Mezinárodní organizace práce, a to v úmluvách č. 29 o nucené práci a úmluvě č. 105 o odstranění nucené práce. Úmluvou č. 29 o nucené práci se každý členský stát, který tuto úmluvu ratifikuje, musí zavázat, že v době co nejkratší potlačí užívání nucené práce nebo povinné práce ve všech jejích formách. Tato úmluva obsahuje též definici nucené práce. **Nucená práce je každá práce nebo služba, která se na kterékoli osobě vymáhá pod pohrůzkou jakéhokoli**

---

<sup>2)</sup> Galvas, In Galvas M. a kol. Pracovní právo 2. vydání, Brno: Masarykova univerzita a Nakladatelství Doplněk, 2004, s. 102.

**trestu a ke které se tato osoba nenabídla dobrovolně.** Úmluvou č. 105 o odstranění nucené práce se každý členský stát, který tuto úmluvu ratifikuje, zavazuje, že potlačí a nebude využívat v jakékoliv formě nucenou nebo povinnou práci, a to jako prostředku politického nátlaku, metody mobilizace a využívání pracovních sil pro účely hospodářského rozvoje, jako prostředku pracovní kázně, jako trestu za účast ve stávkách, nebo jako prostředku rasové, sociální, národnostní či náboženské diskriminace.<sup>3)</sup>

Zákazem nucené práce je tedy nutno chápat takovou práci, která je vymáhaná na osobě proti její vůli a která výkon práce nepřijala dobrovolně.

Zásada svobody práce je zároveň vyjádřením autonomie vůle. Pracovní poměr může vzniknout pouze na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pouze tyto subjekty se mohou rozhodnout, zda vstoupí či nevstoupí do pracovněprávního vztahu. Právě díky vzájemné dohodě nemůže v rámci pracovněprávních vztahů docházet k nucené práci.

V této souvislosti je ovšem nutné zmínit případ tzv. převedení na jinou práci. Zaměstnavatel může tento právní úkon učinit jen v zákonem stanovených případech, nicméně může tak učinit proti vůli pracovníka, bez jeho souhlasu, mu může jednostranně přikázat určitou práci<sup>4)</sup>. Zákoník práce rozlišuje dva typy převedení na jinou práci. Obligatoční, tj. převedení, které nastává z důvodů vzniklých na straně zaměstnance, např. z důvodů zdravotních. V takovém případě se nedá mluvit o nucené práci, jelikož zaměstnavatel tak činí pro ochranu zaměstnance. A převedení fakultativní, to je takové, pokud nastanou zákonem stanovené důvody, zaměstnavatel může zaměstnance převést na jinou práci, a to bez jeho souhlasu.

### **2.3. Zásada rovného zacházení - zákaz diskriminace**

Zásada rovného zacházení a obecný zákaz diskriminace zakotvuje Listina základních práv a svobod. Čl.3: stanoví, že „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu...*“. Zákaz diskriminace je vyjádřen v mnoha mezinárodních úmluvách a dokumentech, jako jsou např. Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt

---

<sup>3)</sup> Úmluva č. 29 Mezinárodní organizace práce byla ratifikována dne 30.10.1957 a publikována ve Sbírce zákonů pod č. 506/1990 Sb. a úmluva č. 105 byla ratifikována dne 6.8.1996 a publikována ve Sbírce zákonů pod č. 231/1998 Sb.

<sup>4)</sup> Gregorová, Nucená práce v Českém pracovním právu. In Realizace Listiny základních práv a svobod v právním řádu České republiky (Sborník z vědecké konference). Brno: Masarykova univerzita, 1994, s. 118.

o občanských a politických právech a pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Velký význam má také úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci, která diskriminaci definuje jako jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání<sup>5)</sup>. Zajisté je zde třeba zmínit i velké množství směrnic Rady Evropy týkající se této problematiky, zejména pak směrnici o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy. Rovné zacházení a zákaz diskriminace je vyjádřen i v §§ 16 a 17 zákoníku práce. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace.

Pojmy jako přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje § 4 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, který je známější pod názvem "antidiskriminační zákon."

Prámem na rovné zacházení je rozuměno to, že všem jsou poskytnuta stejná práva a stanoveny stejné povinnosti za stejných podmínek bez neodůvodněných rozdílů. Rovnost je zajištěna tak, že nikomu nejsou poskytovány neoprávněné výhody a je realizována pomocí zákazu diskriminace, přičemž diskriminací se rozumí rozlišování, rozdílný nebo jiný přístup ke skupině nebo jednotlivci na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Cílem diskriminace je zvýhodnění, nebo znevýhodnění skupiny či jednotlivce.

Diskriminaci je nutno rozlišovat na pozitivní a negativní. Pozitivní diskriminace je oprávněné a odůvodněné zvýhodňování jedné skupiny či jednotlivce oproti jiným, přičemž ale nesmí dojít ke zhoršení jejich postavení. Dále jde o zvýhodňování osob vzhledem k jejich věku, zdravotnímu a sociálnímu stavu aj., čímž se má dopomoci k jejich zrovnoprávnění. Tato pozitivní diskriminace se uplatňuje např. u pracovních podmínek matek, těhotných zaměstnankyň, osob se zdravotním postižením, mladistvých a to tím, že jsou jim stanoveny rozdílné pracovní podmínky jimiž jsou zvýhodněni proti běžnému zaměstnanci. Toto zvýhodnění je vzhledem k jejich stavu

---

<sup>5)</sup> Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 byla ratifikována dne 21.1.1964 a publikována pod č. 465/1990 Sb.

tolerováno a není považováno za nežádoucí diskriminaci. Na tuto pozitivní diskriminaci je nutno pohlížet jako na výraz zvýšené ochrany a ne jako projev diskriminace<sup>6)</sup>.

Negativní diskriminace působí opačným směrem a je nutno ji eliminovat. Při této diskriminaci se jedná o zvýhodňování či znevýhodňování skupiny osob nebo jednotlivce oproti jiným, ale toto jednání je nežádoucí a poškozuje jiné osoby proti těm zvýhodněným. Příkladem takovéto diskriminace může být zvýhodnění muže před ženou či zvýhodnění na základě barvy pleti či na základě rasy. Negativní diskriminaci lze dále rozlišit na přímou a nepřímou. Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází, zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Naopak nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů.

## **2.4. Zásada úplatnosti vykonávané práce**

Základním rysem pracovněprávních vztahů je jejich úplatnost. Zaměstnanec koná práci kterou mu zadává zaměstnavatel a ten práci řídí a organizuje. Za odvedenou práci přísluší zaměstnanci odměna, nejčastěji mzda. V české právní úpravě je mzda koncipována jako plnění smluvního charakteru, poskytované zaměstnavatelem, avšak za práci již vykonanou. Pouhé uzavření pracovní smlouvy tedy nárok na mzdu nezakládá<sup>7)</sup>. Toto pravidlo nalezneme v čl. 28 Listina základních práv a svobod, který stanoví, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Odměna má v sobě zahrnovat mzdu, plat, náhradu mzdy, odstupné či odměnu za pracovní pohotovost či přiznání odměn při pracovním či životním jubileu nebo odměn za práci vykonanou mimo pracovní poměr i odměn při zvláštním způsobu odměňování, např. znalců a tlumočnicků<sup>8)</sup>.

---

<sup>6)</sup> Šimečková, Odraz směrnic Evropské unie o rovnosti mužů a žen v českém a německém právu. Právo a zaměstnání 2000, č. 11-12, s. 26.

<sup>7)</sup> Hrabcová, Mzda jako odměna za vykonanou práci. Právo a zaměstnání 2000, č. 5-6, s. 9.

<sup>8)</sup> Klíma a kol., Komentář k Ústavě a Listině. Plzeň: Nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2005, s. 816

Zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, byl nahrazen původní zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku. Zákoník práce ve své celé části šest nyní obsahuje ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohody.

Pojem mzda je nutno odlišit od pojmu plat. Mzdou je odměna nebo výdělek, lze ji vyjádřit v penězích a stanovit po vzájemné dohodě nebo podle vnitrostátních právních předpisů, jež má zaměstnavatel vyplatit na základě pracovní smlouvy za práci, která byla nebo má být vykonána, nebo za služby, které byly nebo budou poskytnuty. Zákoník práce definuje mzdu v § 109 odst. 2 následovně: Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně stanoveno jinak. V tomtéž paragrafu odst. 3 zákoníku práce je definován plat. Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.

Pro pracovní právo je charakteristické, že některé instituty jsou garantovány a zabezpečovány státní mocí. Jde především o zabezpečování institutu minimální mzdy, tedy nejnižší přípustné odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Minimální mzda je stanovena zákonem a zaměstnavatel nesmí zaměstnanci vyplatit mzdu, která by byla nižší než minimální mzda stanovená zákonem.

V neposlední řadě je nutné zmínit, že za stejnou práci a za práci stejné hodnoty přísluší stejná odměna, tj. mzda nebo plat a jiné peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty. Tato zásada je též zakotvena přímo v zákoníku práce a to v § 110.

## **2.5 Zásada svobody sdružování k ochraně hospodářských a sociálních zájmů**

Vztah zaměstnavatele a zaměstnance je obecně chápán jako vztah nadřízenosti a podřízenosti. Aby se tato nerovnost aspoň částečně vyrovnala, je zaměstnancům umožněno vytvářet určité skupiny, které mají efektivněji prosazovat a hájit zájmy svých členů. Aby mohly tyto skupiny být subjektem pracovního práva, je nutné aby měly podobu odborových organizací. Zaměstnanci zde potom nevystupují jako

jednotlivci, ale jako zájmová skupina, která je vytvořena k ochraně a prosazování hospodářských a sociálních práv svých členů. Hospodářským zájmem je myšlen zájem ekonomický, tj. hmotné zabezpečení a zájmem sociálním je myšlen zájem zaměstnanců ve vztahu ke společnosti, tj. zlepšování pracovních podmínek.

Právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů je zakotveno v čl. 27 Listiny základních práv a svobod a je speciálním projevem obecného práva sdružovat se dle čl. 20 odst. 1 Listiny. Toto právo upravují i úmluvy Mezinárodní organizace práce a mezinárodní pakty a v neposlední řadě Všeobecná deklarace lidských práv.

V českém právním řádu upravuje sdružování občanů zejména zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání a zákon č. 120/1990 Sb., o úpravě vztahů mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli. Zákoník práce se o odborových organizacích zmiňuje v souvislosti s působností odborových organizací v pracovněprávních vztazích v jednání za zaměstnance. Uvádí jednotlivá oprávnění odborových organizací, organizací zaměstnavatelů a kontrolu v pracovněprávních vztazích a upravuje působení odborových organizací v souvislosti s kolektivní smlouvou. Kolektivní smlouvu uzavírá odborová organizace se zaměstnavatelem a díky zvláštnímu postavení odborů může být kolektivní smlouva uzavřena i za zaměstnance, kteří nejsou v odborech organizováni.

Obsahem práva na sdružování je právo občana zakládat měnit nebo rušit odborové organizace, vstupovat do již existujících odborových organizací, vystupovat z nich, sdružovat odborové organizace do federací a konfederací a s těmito pak vstupovat do mezinárodních odborových organizací<sup>9)</sup>. Toto právo je svobodou každého zaměstnance a nikdo nesmí zaměstnance nutit ke vstupu do odborových organizací, ani z nich vystupovat. Za členství v odborové organizaci nesmí zaměstnavatel zaměstnance nijak postihovat.

Z Listiny základních práv a svobod vyplývá, že odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Jedinou podmínkou vzniku je evidence odborové organizace. Jejich počet nelze omezovat ani zvýhodňovat jiné před ostatními. Jejich činnost může být omezena pouze z důvodu ochrany a bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv druhých.

---

<sup>9)</sup> Galvas, In Galvas a kol. Pracovní právo 2. vydání, Brno: Masarykova univerzita a Nakladatelství Doplněk, 2004, s. 609.



## 2.6. Zásada bezpečné a hygienické práce

To nejcennější co člověk má je jeho zdraví, proto je nutné se o své zdraví starat a dbát na to, aby tomu tak bylo i při výkonu práce. Aby bylo zdraví zaměstnanců dostatečně chráněno, musí jim zaměstnavatel vytvořit takové pracovní podmínky, aby neohrožovaly život a zdraví zaměstnanců.

Jako i ostatní zásady pracovního práva i tato vychází z Listiny základních práv a svobod, která v čl. 28 říká, že zaměstnanci mají právo na uspokojivé pracovní podmínky. Toto znění lze nalézt i ve Všeobecné deklaraci lidských práv.

Základní úprava bezpečnosti práce je obsažena přímo v celé části páté zákoníku práce. Jsou zde stanoveny jednak práva a povinnosti zaměstnavatele tak, aby zajistil bezpečnost a ochranu, ale také povinnosti v případě, že již došlo k pracovnímu úrazu. Na druhou stranu jsou zde také stanoveny práva a povinnosti zaměstnance, který si musí počínat tak, aby nedocházelo k úrazům a ohrožení na životě, zejména pak dodržovat veškeré bezpečnostní pokyny a stanovené postupy při práci.

Velmi důležitou roli při bezpečnosti a ochraně zdraví při práci sehrávají technické normy, postupy a předpisy. Dodržování předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci je zajišťováno vedoucími pracovníky, kteří provádějí kontroly speciálně vyškolenými pracovníky v této oblasti a také orgány a inspektory bezpečnosti práce, zejména Českým úřadem bezpečnosti práce.

Důležitou roli též sehrává prevence a předcházení vzniku možných rizik, jejímž konečným důsledkem je spokojenost na obou stranách. Zaměstnanec pracuje v bezpečném a hygienickém pracovním prostředí, kde dochází k jeho spokojené seberealizaci a dobrým pracovním výsledkům, což vede na straně druhé ke spokojenosti zaměstnavatele tím, že dochází ke zvyšování produkce.

### **3. Základní pojmy ochrany osobních práv zaměstnance**

V této kapitole bych ráda nastínila obecný pohled na ochranu osobních práv zaměstnance a některých institutů s touto problematikou souvisejících. V obecnější rovině zde vymezím některé pojmy jako např. pojmy osobní a citlivý údaj, osobní dotazník, osobní spis, posudek o pracovní činnosti, potvrzení o zaměstnání atd.

#### **3.1. Ochrana osobních práv zaměstnance**

Na všechny zaměstnance, kteří vykonávají pro zaměstnavatele práci v pracovním poměru, na dohodu o pracovní činnosti nebo na dohodu o provedení práce, se vztahují ustanovení zákoníku práce a další pracovněprávní předpisy. Zákoník práce, který nabyl účinnosti 1.1.2007 vychází ze soukromoprávního pojetí oproti předchozí právní úpravě. Z výše uvedeného lze dovodit následující závěry. Za prvé: současný zákoník práce je postaven na principu "co není zakázáno, je dovoleno" a za druhé: současný zákoník práce navazuje na právní úpravu obsaženou v kodexu občanského práva, resp. v zákoně č. 60/1964 Sb., občanský zákoník. Občanský zákoník je svou povahou subsidiární k zákoníku práce. Nová zásada zákoníku práce „co není zakázáno, je dovoleno“ umožňuje, jak jsem již výše uvedla, aby se v tomto případě použil i občanský zákoník (§ 11 - ochrana cti občana). Kromě života a zdraví chrání občanský zákoník zaměstnance jako občana před neoprávněnými zásahy do občanské cti, lidské důstojnosti, soukromí, jména a projevů osobní povahy.

Takovým příkladem může být např. rozšiřování nepravdivých údajů ze soukromého života zaměstnance, či sdělování informací o zaměstnanci jinému zaměstnavateli o jeho pracovních schopnostech nebo uveřejňování nepravdivých údajů ve sdělovacích prostředcích o pracovní činnosti zaměstnance apod. Občanský zákoník a další právní předpisy (např. tiskový zákon a zákon o rozhlasovém a televizním vysílání) umožňují zaměstnancům, aby využili svého práva na ochranu osobnosti před těmito neoprávněnými zásahy. Zaměstnanec tak může např. požadovat uveřejnění odpovědi v tisku, pokud bylo předtím uveřejněno skutkové tvrzení, které se týká cti, důstojnosti nebo soukromí osoby nebo jména či dobré pověsti osoby nebo domáhat se toho, aby zaměstnavatel odstranil neoprávněné zásahy do cti zaměstnance (např. rozšiřováním nepravdivých tvrzení jiným zaměstnancem na pracovišti o rodinném životě zaměstnance).

Pokud by zadostiučinění v morální formě nebylo postačující, může soud na návrh poškozeného zaměstnance rozhodnout o poskytnutí náhrady v nemajetkové formě, tj. v penězích (tzv. žaloby na ochranu občanské cti). Výši této finanční náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy zaměstnance a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

### **3.2. Údaje sloužící ke vzniku zaměstnání**

Zaměstnavatel smí v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru nebo před uzavřením dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti vyžadovat od uchazeče o zaměstnání nebo od jiných osob, jen takové údaje, které bezprostředně souvisejí s přijetím do zaměstnání. V souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, se tak ještě před vznikem pracovněprávního vztahu zaměstnanci a tím i jejich možnému zneužití.

Zákoník práce ve své úpravě vychází z práva Evropské unie. Článek 3 Směrnice Rady 76/207/EEC o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postup v zaměstnání a o pracovní podmínky např. požaduje, že zaměstnavatel nesmí vyžadovat ani jinak zjišťovat informace o fyzických osobách zajímajících se o zaměstnání, které se týkají manželského a rodinného stavu, počtu dětí apod.

Výběrové řízení, v němž zaměstnavatel hledá vhodného zaměstnance, musí být ze strany zaměstnavatele vedeno neutrálně a nesmí zájemce o zaměstnání odrazovat z hlediska pohlaví, rasy, víry, věku apod. Rovněž výběr zaměstnanců musí být zaměstnavatelem prováděn tak, aby nedocházelo k diskriminaci zaměstnanců nebo k porušování zásady rovnosti, která se uplatňuje v pracovněprávních vztazích. Proto je při výběru zaměstnanců zakázán takový postup, v němž by byly zjišťovány údaje, které nijak nesouvisejí s pracovním uplatněním, např. informace o příbuzných, vyznamenáních, rodinný stav. V rozporu se zákonem jsou i tzv. diskriminační dotazníky, které mnozí zaměstnavatelé při přijímacích pohovorech předkládají uchazečům o zaměstnání k vyplnění. Výjimka platí pouze pro případy, kdy vyžadování těchto údajů je odůvodněno podstatným a rozhodujícím požadavkem pro výkon zaměstnání, které má občan vykonávat a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný. Např. pro výkon zaměstnání, který je spojen s hmotnou zainteresovaností a vyžadují se k němu určité bezúhonnostní předpoklady, je zřejmě správným

požadavkem zaměstnavatele na předložení výpisu z rejstříku trestů zaměstnance. U některých profesí, např. u pedagogických pracovníků, musí zaměstnavatel vyžadovat výpis z rejstříku trestů ve všech případech. Nelze však obecně tvrdit, že některé údaje musí zaměstnavatelé vyžadovat pokaždé. Vždy bude záležet na charakteru a druhu práce.

### **3.3. Informace po vzniku pracovního poměru**

Po vzniku pracovního poměru má již zaměstnavatel při získávání informací od zaměstnance jiné postavení než měl před jeho vznikem. Jeho působnost upravuje ustanovení § 316 odstavec 4 zákoníku práce.

Zaměstnavatel nesmí od zaměstnance vyžadovat informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem jeho práce a s jeho pracovněprávním vztahem. Toto ustanovení uvádí údaje, které nesmí zaměstnavatel od zaměstnance vyžadovat. Jsou to zejména údaje o těhotenství, o rodinných poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, trestněprávní bezúhonnosti. Některé informace může však získávat např. o těhotenství, zdravotním stavu, jestliže je pro to dán věcný důvod, který spočívá v povaze práce, která má být zaměstnancem vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený. Dále je to v případech, které stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis.

Jsou však údaje, které zaměstnavatel musí bezpodmínečně znát. Může tak získávat např. údaje o těhotenství ženy, protože zákoník práce stanoví zaměstnavatelům povinnost nepřidělovat některé zakázané práce těhotným ženám. Bez konkrétní znalosti těchto údajů by zaměstnavatel tuto zákonem stanovenou povinnost nemohl splnit. Zaměstnavatel musí rovněž znát např. údaje o zdravotním stavu zaměstnance, neboť zákon o zaměstnanosti zaměstnavatelům ukládá povinnosti při zaměstnávání zdravotně postižených osob. Zaměstnavatelům je dále uloženo podávat hlášení pro účely statistické, daňové, ochrany životního prostředí apod. Tato oprávnění pro získávání osobních údajů zaměstnance dává zaměstnavateli zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

### 3.4. Údaje a problematika s nimi spojená

Zaměstnavatelé svoji personální činnost v pracovněprávních vztazích nemohou vykonávat bez znalosti některých údajů o zaměstnancích. Jsou to především informace o vzdělání, praxi, odpracované době v zaměstnání, počtu vyživovaných osob, o zdravotním stavu. Při této činnosti zaměstnavatel ovšem musí respektovat právo občanů na ochranu osobních údajů, které je součástí jejich práva na soukromí. Pravidla pro nakládání s osobními údaji obsahuje zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, jehož účinnost nastala 1. června 2000 (některá ustanovení tohoto zákona nabyly účinnosti 1. prosince 2000). Zákon zaměstnavatele označuje jako správce **osobních údajů**. Osobními údaji se zde rozumí jakýkoliv údaj týkající se určeného nebo určitého subjektu údajů, jestliže lze podle jednoho či více těchto osobních údajů zjistit totožnost občana - subjektu údajů. Např. podle rodných čísel snadno zjistíme totožnost. Zákon v §4 písm. b) podává definici tzv. **citlivých údajů**. Citlivé údaje jsou údaje, které vypovídají o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v politických stranách či hnutích, zdravotním stavu, sexuálním životě apod.

Pojem zpracování osobních údajů. Zpracováním osobních údajů rozumíme zejména shromažďování a ukládání informací, zpřístupňování, úprava nebo pozměňování apod. Jedná se o jakoukoliv manipulaci s osobními údaji, tedy také správa těchto údajů, nakládání s nimi apod. Zpracování osobních údajů se může uskutečňovat nejen technickými prostředky, což je např. výpočetní technikou, ale také manuálně, např. evidence a zakládání dat.

Získávání údajů o zaměstnanci pouze s jeho souhlasem. Budeme-li posuzovat zákon očima zaměstnavatele, pak se jedná o správce osobních údajů, který je zpracovává nejčastěji tím, že je shromažďuje. Tímto se rozumí získávání údajů např. o budoucím zaměstnanci, který se uchází o zaměstnání. Jde o jeho jméno, rodné číslo, kvalifikaci, zdravotní stav apod. Tyto získané údaje může zaměstnavatel shromažďovat - jen se souhlasem zaměstnance.

Na druhé straně je potřeba zmínit i situaci, kdy souhlasu se získáváním údajů není potřeba. Zaměstnavatel souhlas zaměstnance se získáváním osobních údajů nepotřebuje, jestliže je nezbytné, aby budoucí zaměstnanec nebo uchazeč o zaměstnání, mohl vstoupit do jednání o smluvním vztahu nebo aby plnil ujednání smlouvy uzavřené se zaměstnavatelem. Jestliže např. při jednání se zaměstnavatelem občan ucházející se

o práci sděluje některé své osobní údaje, nepotřebuje zaměstnavatel souhlas občana k tomu, aby je zpracovával. Jde o jednání, které je podmínkou pro vznik budoucího smluvního vztahu, tj. pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti a nebo dohody o provedení práce.

Během pracovního poměru se může vyskytnout mnoho situací, kdy zaměstnavatel musí „pracovat“ s osobními údaji zaměstnanců. Jde např. o plnění povinnosti zaměstnavatele při odvodech pojistného, srážek daně ze mzdy, zaměstnávání povinného procenta osob se změněnou pracovní schopností apod. Ani v těchto případech nepotřebuje k práci s údaji souhlas zaměstnance, neboť realizuje podmínku, která je stanovena zákonem, tj. provádí zpracování a plní povinnosti stanovené zákonem. Podnikatelům je tak např. uloženo podávat hlášení pro účely statistické, daňové, ochrany životního prostředí apod.

Ochrana osobních údajů podle zákoníku práce. S ochranou osobních údajů se zaměstnavatel setkává hlavně při plnění povinností podle zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci na jeho žádost vydat posudek o jeho pracovní činnosti a v tomto posudku uvést pouze takové údaje, které se týkají jeho zaměstnání. Při skončení pracovního poměru musí zaměstnavatel vydávat potvrzení o zaměstnání - tzv. zápočtový list. Jiné informace je zaměstnavatel oprávněn podávat pouze se souhlasem zaměstnance. Od 1. ledna 2007 je zaměstnavatel v případech, kdy zavede konto pracovní doby, povinen evidovat např. odpracovanou pracovní dobu u jednotlivých zaměstnanců. I tyto informace jsou osobními údaji, které mohou identifikovat jednotlivého zaměstnance a jsou proto předmětem ochrany podle zákona. Vzhledem k tomu, že tuto novou povinnost stanoví zákoník práce, nemusí mít zaměstnavatel ke shromažďování těchto údajů souhlas zaměstnance.

Pro úplnost uvádím problematiku tzv. citlivých údajů, pro které je vyžadován výslovný, písemný souhlas. Přísnější pro zaměstnavatele je právní úprava v případech ochrany tzv. **citlivých údajů**, jako je národnostní, rasový, etnický původ, politický postoj, členství v politických stranách či hnutích nebo odborových či zaměstnaneckých organizacích, náboženství, trestná činnost, zdravotní stav a sexuální život. Tyto citlivé údaje může zaměstnavatel zpracovávat a tedy i shromažďovat, jen jestliže k tomu zaměstnanec dal výslovný písemný souhlas. Tento souhlas musí zaměstnavatel uschovat po dobu zpracování osobních údajů, tedy např. po dobu trvání pracovněprávního vztahu.

Pokud zaměstnanec nedá ke zpracování těchto údajů svůj souhlas, není zde

přípustná výjimka. A to ani v případech, kdy jsou výjimky ze souhlasu při získávání osobních údajů, např. při jednání o budoucím zaměstnání. Jestliže například zaměstnavatel požaduje na zaměstnanci, který bude pracovat s hmotnou odpovědností, výpis z trestního rejstříku, jde o citlivý údaj a zaměstnanec musí s výpisem z trestního rejstříku souhlasit.

Oznamovací povinnost zaměstnavatele podle §16 odst.1 zákona o ochraně osobních údajů stanovuje povinnosti pro toho, kdo hodlá zpracovávat osobní údaje, tedy i pro zaměstnavatele. Jestliže se zaměstnavatel chystá zpracovávat osobní údaje, musí to oznámit Úřadu pro ochranu osobních údajů v Praze. Smyslem této oznamovací povinnosti je zajistit výkon dozoru ze strany tohoto úřadu. Pokud Úřad pro ochranu osobních údajů oznámení zaregistroval, nevydává rozhodnutí podle správního řádu. Rozhodnutí vydává pouze v případě, že nepovolí nebo zakáže osobní údaje zpracovávat, tedy např. i shromažďovat. Pro zjednodušení této činnosti vydává Úřad příslušné tiskopisy s návodem, jak má zaměstnavatel postupovat v případě zpracovávání osobních údajů. Tyto formuláře jsou přístupné jako v písemné formě či ve formě elektronické na internetu.

Z oznamovací povinnosti jsou dle §18 zákona o ochraně osobních údajů připuštěny výjimky. Tyto výjimky jsou přípustné pouze při shromažďování osobních údajů, jejichž zpracování je správcem uloženo zákonem. Není proto nutné, aby zaměstnavatel oznamoval Úřadu pro ochranu osobních údajů, že zpracovává evidenci svých zaměstnanců a pro tyto účely zjišťuje a shromažďuje jejich osobní údaje. Taková evidence však musí obsahovat pouze údaje, které jsou nezbytné k plnění zákony uložených povinností zaměstnavatelů při zaměstnávání zaměstnanců. Jakékoliv shromažďování a zpracování osobních údajů prováděné nad rámec těchto zákonů je ovšem nezbytné Úřadu oznámit. Pokud je zřejmé, že pro splnění účelu jsou některé údaje nadbytečné, jedná se o porušení zákona a Úřad může nařídit jejich likvidaci.

Zaměstnavatel je povinen podle § 20 zákona o ochraně osobních údajů provést likvidaci všech osobních údajů, ihned jakmile pomine účel, pro který byly osobní údaje shromažďovány nebo požádá-li o jejich likvidaci sám zaměstnanec.

### **3.5. Uschování dokladů v osobním spise zaměstnance**

Osobní spis každého zaměstnance obsahuje, hlavně osobní dotazník, doklady o dosažené kvalifikaci, u důchodců výměr důchodu, výpis z rejstříku trestů, žádost

o zaslání výplaty na účet apod. Manipulace s těmito doklady může též zasahovat do osobních práv zaměstnance. Jaké doklady je tedy možno ponechat v osobním spise zaměstnance po skončení jeho pracovního poměru?

Odpověď na tuto otázku je nutno hledat především v zákoníku práce (zák. č. 262/2006 Sb.), v zákoně o účetnictví (zák. č. 563/1991 Sb.), v zákoně na ochranu osobních údajů (č. 101/2000 Sb.) a v zákoně o organizaci a provádění sociálního zabezpečení č. 582/1991 Sb.

Zákoník práce v § 312 uvádí, že osobní spis smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v pracovněprávním vztahu. Jedná se nejen o období, kdy zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele, ale i o další dobu, kdy lze předpokládat vzájemné uplatňování nároků účastníků pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec bude po skončení pracovního poměru např. uplatňovat mzdové nároky za přesčasy, za práci v noci, na odměny. Kdyby zaměstnavatel neměl pro tyto případy uschovány v osobním spise zaměstnance příslušné doklady jako jsou mzdové výměry, doklady o kvalifikaci apod., mohl by se dostat do důkazní nouze.

Proto některé typy písemností ve smyslu zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, se považují za účetní doklady (záznamy). Tento zákon má zvláštní úpravu úschovy účetních záznamů, a to od pěti do deseti let. Účetní jednotka (zaměstnavatel) může jako účetní záznamy použít zejména mzdové listy, mzdové a platové výměry, evidenci přesčasů, daňové doklady nebo jinou dokumentaci, jako např. doklady k prokázání získané kvalifikace. Tuto dokumentaci musí zaměstnavatel uschovávat, např. i v osobním spise zaměstnance, i po uplynutí výše uvedených dob, jestliže její části (např. mzdové listy, mzdové výměry) budou sloužit k občanskému soudnímu nebo daňovému řízení, případně i jako listinné důkazy. Zaměstnavatel uschováním musí zajistit požadavky vyplývající z použití dokumentace pro uvedené účely a nemůže je likvidovat.

Není však nutné uchovávat některé písemnosti po dobu delší než tři roky, jelikož promlčení pracovněprávních nároků se řídí občanským zákoníkem. Právo se promlčí tehdy, jestliže nebylo vykonáno v době, kterou stanoví občanský zákoník. Obecná promlčecí doba je tříletá a běží ode dne, kdy právo mohlo být vykonáno poprvé. Peněžité nároky (mzda za přesčasy, za noční práci, odměny apod.) se promlčují za tři roky. Znamená to, že je může sice zaměstnanec uplatňovat, např. u soudu, ale k námitce promlčení, kterou může uplatnit zaměstnavatel, soud přihlédne a právo v důsledku promlčení nepřizná. Kratší promlčecí lhůta je u náhrady škody. Právo



na náhradu škody se promlčí za dva roky ode dne, kdy se poškozený dozví o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá. Bude-li např. zaměstnanec uplatňovat nárok na některé druhy náhrady škody, která mu vznikla v souvislosti s prací (např. škoda na vozidle při pracovní cestě), až po dvou letech, nemusí s nárokem uspět.

Mezi doklady zůstávající v osobním spise však rozhodně nepatří osobní dotazník, žádost o zaslání výplaty na účet, případně i doklady o bezúhonnosti - výpis z rejstříku trestů.

Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů stanoví, že správce nebo zpracovatel -zaměstnavatel je povinen provést likvidaci osobních údajů, jakmile pomine účel, pro který byly osobní údaje zpracovány, nebo na základě žádosti zaměstnance. Přitom však musí zaměstnavatel respektovat další ustanovení tohoto zákona, podle něhož nemůže být likvidace osobních údajů provedena, jestliže je správce (zaměstnavatel) povinen osobní údaje zpracovávat na základě zákona. Tímto předpisem je uvedený zákon o účetnictví, který předepisuje postup při zpracování a uschovávání těchto údajů.

Jiné lhůty platí pro zaměstnavatele pro uschování dokladů z oblasti nemocenského a důchodového pojištění. Zaměstnavatel je povinen uschovávat záznamy o poskytování a výplatě nemocenských dávek, včetně evidence doby zaměstnání a evidence lhůt a podpůrných dob po dobu deseti kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají. Za záznamy o těchto skutečnostech se vždy považují doklady o druhu, vzniku a skončení pracovního poměru, záznamy o úrazech a nemocech z povolání a záznamy o evidenci pracovní doby, včetně doby pracovního volna bez náhrady příjmu.

Pro účely důchodového pojištění jsou zaměstnavatelé povinni uschovávat mzdové listy nebo účetní záznamy po dobu třiceti kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají. Jedná se např. o pracovní smlouvu na dobu určitou, která umožňuje zaměstnanci pracovat a současně pobírat starobní důchod, údaje o odpracované době, dohodu o pracovní činnosti, která zakládá účast na důchodovém pojištění apod.

Uvedené povinnosti k uschování písemností a dokladů z oblasti nemocenského a důchodového pojištění se vztahují i na zaměstnavatele, kteří nezaměstnávají více než 25 zaměstnanců. Jde tedy např. o drobné a střední podnikatele.

### 3.6. Posudek o pracovní činnosti

Do osobních práv zaměstnance patří i ochrana proti neobjektivnímu posudku o pracovní činnosti. Důvodem právní úpravy je nejen ochrana zaměstnance, ale i zaměstnavatele. Nový zaměstnavatel, který chce přijmout zaměstnance do pracovního poměru, musí mít představu o pracovních a odborných schopnostech nového uchazeče o zaměstnání.

Posudek by měl obsahovat jen takové údaje, které se týkají pracovní činnosti nebo s ní přímo souvisejí. Tak například chování zaměstnance v místě bydliště a jeho rodinný život jsou jen jeho věci, a údaje z této oblasti nemají v pracovním posudku místo, pokud by neexistovala přímá souvislost mezi takovým údajem a výkonem pracovních povinností.

Z ustanovení § 314 zákoníku práce vyplývá, že pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Kromě toho se zaměstnancům poskytuje další záruka: podává-li zaměstnavatel o zaměstnanci informace, je povinen to učinit jen s jeho souhlasem. Pracovní posudek zaměstnavatel vydává jen na žádost zaměstnance.

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem tohoto posudku o pracovní činnosti, může se domáhat ve lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně ho upravit. K řádnému uplatnění práva na přiměřenou úpravu potvrzení o zaměstnání je zapotřebí aby oprávněný účastník své právo uplatnil žalobou u soudu. Pouhá námitka proti obsahu potvrzení, vyjádřená v rámci jiného sporu, nemá na běh prekluzivní lhůty k uplatnění práva na úpravu potvrzení o zaměstnání žádný vliv.<sup>10)</sup> Obdobně může zaměstnanec postupovat i v případě, kdy nesouhlasí s obsahem potvrzení o zaměstnání. Soud sám však nemůže pracovní posudek doplňovat nebo upravovat. Kdyby se prokázalo, že zaměstnanci vznikla v důsledku nesplnění povinnosti ze strany zaměstnavatele škoda, mohl by na něm vymáhat i tuto škodu.

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem, např. personalista nebo mzdová účetní právě tím, že porušili zákonnou

---

<sup>10)</sup> Rozsudek NS, sp.zn. 21 Cdo 870/2002, SRNS, svazek č. 23, str 191

povinnost a vydali zaměstnanci nepravdivý pracovní posudek<sup>11)</sup>.

### **3.7. Potvrzení o zaměstnání**

Potvrzení o zaměstnání neboli zápočtový list je v současné době jediným důkazem o skončení pracovního poměru, kterým zaměstnanec prokazuje u jiného zaměstnavatele skončení jeho dosavadního pracovního poměru.

Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm skutečnosti stanovené právním předpisem automaticky, bez předchozí žádosti zaměstnance<sup>12)</sup>.

Povinnost zaměstnavatele vydat pracovníkovi při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání je vázána na skutečnost, že pracovní poměr skončil. Není ani rozhodné, jakou formou pracovní poměr skončil. Jinak řečeno zaměstnavatel má tuto povinnost jak v případě, kdy pracovní poměr skončí dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době atd.<sup>13)</sup> Zaměstnavatel je povinen vydat potvrzení o zaměstnání zaměstnanci nejpozději v den, kdy zaměstnanci pracovní poměr končí. Zaměstnavatel nesmí vázat vydání potvrzení o zaměstnání na splnění či existenci dalších skutečností ze strany zaměstnance, jako např. navrácení zapůjčených předmětů, úhradu způsobené škody nebo nákladů apod.

Potvrzení o zaměstnání je pro samotného zaměstnance významným dokumentem, kterým zaměstnanec prokazuje existenci a délku dřívějšího pracovního poměru i délku poskytování dávek nemocenského pojištění.

Potvrzení o zaměstnání musí obsahovat:

- základní údaje o zaměstnání zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
- druh vykonávaných prací,
- dosaženou kvalifikaci (zejména tehdy, jestliže si zaměstnanec kvalifikaci během pracovního poměru zvýšil),

---

<sup>11)</sup> Ochrana osobních práv zaměstnance, pramen Bulletin advokacie rok 2008, č. 6, s. 34.

<sup>12)</sup> Na základě směrnice ES č. 96/46/EC o ochraně jednotlivců ve vztahu ke zpracování dat a o volném pohybu osob nelze potvrzení vydat jiné osobě než zaměstnanci, jemuž pracovní poměr skončil.

<sup>13)</sup> Jednotlivé formy skončení pracovního poměru upravuje § 48-73 zákoníku práce.

- dobu, která byla zaměstnanci započtena pro účely dovolené na zotavenou (tj. léta odpracovaná po dosažení 18 let věku).

V potvrzení o zaměstnání vydaném zaměstnavatelem zaměstnanci při skončení pracovního poměru je třeba kromě výše uvedených údajů uvést:

- a) skutečnosti rozhodné pro posouzení nároků na dávky nemocenského pojištění (především podpůrná doba, po kterou bylo zaměstnanci poskytováno nemocenské),
- b) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii pro účely důchodového zabezpečení za dobu před 1. lednem 1993,
- c) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby<sup>14)</sup> (např. pro účely zákona č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům),
- d) údaje o srážkách ze mzdy (důvod srážek, v čí prospěch jsou prováděny, jak vysoká je celková částka, která má být sražena, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávek),
- e) údaje o dohodě o setrvání v pracovním poměru po určitou dobu po vykonání závěrečné zkoušky nebo maturitní zkoušky, popřípadě po uplynutí doby studia (přípravy), včetně údajů o tom, kdy tato doba skončí, byla-li tato dohoda uzavřena před 1. červnem 1994,
- f) údaje o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na mzdové vyrovnání, na podporu v nezaměstnanosti a na podporu při rekvalifikaci. Údaje o tom, zda pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti vyplívající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvlášť hrubým způsobem<sup>15)</sup>. Tyto údaje je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance na odděleném potvrzení.

Uvádějí se také údaje o pohledávkách zaměstnavatele vůči zaměstnanci.

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání, může se domáhat ve lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli

---

<sup>14)</sup> zákona č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům

<sup>15)</sup> § 39 – 57 zákona o zaměstnanosti

bylo uloženo přiměřeně jej upravit. Soud sám však nemůže zápočtový list doplňovat nebo upravovat. Kdyby se prokázalo, že zaměstnanci vznikla v důsledku nesplnění povinnosti ze strany zaměstnavatele škoda, mohl by na něm vymáhat i náhradu této škody.

### **3.8. Povinnost vydat písemnosti**

Při skončení pracovního vztahu je zaměstnavatel povinen osobní údaje o svém bývalém zaměstnanci zlikvidovat, jakmile pomine účel, pro který byly zpracovány. Zvláštní zákony, např. zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, stanoví výjimky a příslušnou dobu archivace.

Pokud jsou tyto osobní údaje uvedeny na písemnostech, které náležely nebo jsou spojeny s osobou zaměstnance, zaměstnavatel mu je při skončení pracovního poměru vydává. Zpravidla půjde o osobní dotazník, životopis, kopie či originály vysvědčení, diplomů, potvrzení o zdravotním stavu, výpis z trestního rejstříku apod..

Pokud by zaměstnavatel, popřípadě jeho zaměstnanci z hlediska zákona o ochraně osobních údajů bezdůvodně shromažďovali osobní údaje o svých bývalých zaměstnancích, dopouštějí se přestupku, za což jim hrozí pokuta ve správním řízení, popřípadě náhrada ujmy, která bývalému zaměstnanci vznikla. Je proto ve vlastním zájmu každého zaměstnavatele, aby po skončení pracovního poměru zaměstnance uchovával co nejméně jeho osobních údajů, a to pouze pokud zvláštní zákon stanoví výjimky, například pro účely uplatňování práv v občanském soudním řízení, trestním řízení či správním řízení<sup>16)</sup>.

---

<sup>16)</sup> Právní rádce 4/2004, s. 34.

## 4. Osobní údaje zaměstnance

Listina základních práv a svobod zaručuje každému právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě<sup>17)</sup>. Tento ústavně právní princip je blíže rozpracován zákonem č. 101/2000 Sb., zákonem o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon v souladu s právem Evropských společenství,<sup>18)</sup> mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána<sup>19)</sup> a k naplnění práva každého na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromí upravuje práva a povinnosti při zpracování osobních údajů a stanoví podmínky, za nichž se uskutečňuje předání osobních údajů do jiných států.<sup>20)</sup> Účelem zákona je zajistit ochranu osobních údajů, způsob jejich zpracování jak v České republice, tak zároveň tento zákon reflektuje požadavky práva Evropských společenství týkající se možného narušení soukromí osob v souvislosti se zpracováním jejich osobních údajů<sup>21)</sup>. Od svého vzniku byl zmíněný zákon několikrát novelizován, zejména pak za účelem sjednocení právní úpravy s úpravou Evropských společenství<sup>22)</sup>.

Nutno však říci, že vedle obecného zákona o ochraně osobních údajů existují i další právní předpisy, které upravují některé zvláštnosti pro zpracování osobních údajů, čímž mnohdy vybočují z obecného rámce zamýšlené ochrany. V zásadě se jedná zejména o oblast bezpečnosti České republiky, obrany České republiky, veřejného pořádku a s tím související vnitřní bezpečnosti, předcházení, vyhledávání a odhalování trestné činnosti a stíhání těchto trestných činů, významného hospodářského zájmu České republiky nebo Evropské unie, významného finančního zájmu České republiky nebo Evropské unie, kterým je zejména stabilita finančního trhu a měny, fungování

---

<sup>17)</sup> Viz čl. 10 odst. 3 Listiny základních práv a svobod.

<sup>18)</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24.10.1995

<sup>19)</sup> Úmluva o ochraně osob se zřetelem na automatické zpracování osobních dat č. 108 vyhlášená pod č. 115/2001Sb.

<sup>20)</sup> § 1 zákona č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů

<sup>21)</sup> Tímto zákonem byla do právního řádu České republiky implementována ustanovení Směrnice Evropského Parlamentu a Rady č. 95/46/ES o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů. Vedle citované směrnice byly zákonem o ochraně osobních údajů implementovány principy ochrany osobních údajů vyplývajících z Mezinárodní úmluvy o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování dat č. 108 ze dne 28.1.1981. Pro Českou republiku vstoupila v platnost dnem 1.11.2001 a uveřejněna byla ve Sbírce mezinárodních smluv číslem 115/2001 Sb. m. s.

<sup>22)</sup> Komise EU ve své zprávě z roku 2002 konstatuje, že legislativa v oblasti osobních údajů je ve vysoké míře v souladu s *acquis*, že však je nicméně k dosažení plné shody a *acquis* třeba zákon o ochraně osobních údajů ještě upravit.

peněžního oběhu a platebního styku, jakož i rozpočtová a daňová opatření, výkonu kontroly, dozoru, dohledu a regulace spojených s výkonem veřejné moci, nebo činnosti spojených se zpřístupňováním svazků bývalé Státní bezpečnosti atd.<sup>23)</sup>

Posláním zákona je zajišťovat ochranu osobních údajů a určení způsobu jejich zpracovávání jak v České republice, tak pro přenos do zahraničí a reguluje vztahy, které v souvislosti s nimi vznikají. Zákon se vztahuje na veškeré osobní údaje, tedy nikoli jen na ty, které jsou vedeny v informačních systémech. Není rozhodující, zda se shromažďování a ukládání osobních údajů uskutečňuje prostřednictvím výpočetní techniky nebo manuálně.

Z hlediska osobní působnosti jsou povinny ochraňovat veškeré osobní údaje fyzické a právnické osoby působící ve veřejné, ale i soukromoprávní sféře.

Naproti tomu se zákon nevztahuje na zpracování osobních údajů, které jsou shromažďovány pro individuální, tzv. domácí potřebu fyzických osob. Jedná se o různé adresáře, údaje shromažďované v rámci své hobby apod. za předpokladu, že nejsou předmětem obchodních aktivit, zároveň však nesmějí být zveřejňovány. V rámci ochrany osobních údajů zákon uvádí tři základní kategorie:

- a) **osobní údaj,**
- b) **citlivý údaj,**
- c) **anonymní údaj.**

## **4.1. Osobní údaje**

Za osobní údaje se považují jakékoliv informace, které se týkají určeného nebo určitého subjektu údajů<sup>24)</sup>. Subjekt údajů se považuje za určený nebo určitelný, jestliže jej lze přímo nebo nepřímo ztotožnit a to zejména na základě čísla, kódu nebo jednoho či více prvků specifických pro jeho fyzickou, fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu.<sup>25)</sup>

*„Podle této definice lze zaměstnance jednoznačně určit nejen podle jména a příjmení ve spojení s rodným číslem, ale i jen podle osobního čísla, které má přiděleno u zaměstnavatele a dokonce i podle jeho výrazného rysu psychického či fyzického –*

---

<sup>23)</sup> K tomu viz blíže § 3 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů v platném znění.

<sup>24)</sup> Subjektem údajů se rozumí fyzická osoba, k níž se osobní údaje vztahují

<sup>25)</sup> Viz § 4 č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

*např. jednoznačně se určí zaměstnanec i takto: „Ten vysoký asi třicetiletý blondák, co sedí ve druhých dveřích zprava ve druhém patře a prská, když s ním mluvíte.“<sup>26)</sup>*

Nesmíme ovšem zaměňovat pojem „osobní údaj“ a pojem „projev osobní povahy“, který je upraven v § 11 a dalších Občanského zákoníku. Jedná se však o dva samostatné právní instituty, přičemž projev osobní povahy může za určité situace obsahovat osobní údaj (např. podobizna, zvukový projev) a za takové situace dochází k jejich překrývání.

Pokud fyzická osoba může být přímo ze shromážděných údajů nebo na jejich základě jiným způsobem identifikována, jedná se o osobní údaje, přičemž jejich znakem je, že vypovídají o subjektu údajů, který nelze zaměnit s jiným subjektem údajů.

Základním kritériem pro posouzení, zda se jedná o osobní údaj či nikoliv, je okolnost zjištění identity subjektu údajů. Vychází se přitom ze skutečnosti, zda správce může vytvořit přímou vazbu mezi údajem a fyzickou osobou.

Při posuzování možnosti identifikovat fyzickou osobu je nutno vycházet ze všech možností správce odlišit od sebe jednotlivé fyzické osoby. Pokud jde např. o správce, který má zjevně v držení soubor identifikující subjekty údajů, nemůže být žádný jiný soubor, umožňující propojení na soubor s identifikátory subjektů údajů, považován za anonymní, a to ani v případech, když by zpracovávaný soubor přímou identifikaci subjektu údajů neobsahoval.

Toto pravidlo platí i o možnosti správce získat identifikátor ze souborů, které nejsou v jeho držení – např. z veřejných registrů, od zpracovatele, s nímž má uzavřenou smlouvu apod.. V těchto případech se jedná o nepřímou možnost zjistit identifikaci subjektu údajů a není rozhodující, zda této možnosti správce má v úmyslu využít či nikoliv. Rozhodující není ani to, že správce nesmí sdružovat osobní údaje shromážděné pro rozdílné účely. Rozhodující je v tomto případě skutečnost, že správce identifikaci osob „vlastní“ nebo ji může bez vynaložení neúměrného úsilí získat.

Zákon definuje další důležité pojmy:

**anonymní údaje**, jimiž jsou ty, které v původním tvaru nebo v provedeném zpracování nelze přiřadit k určenému či určitelnému subjektu údajů (např. osobní údaje zařazené do velkých statistických souborů, které jsou zbaveny jména, příjmení a rodného čísla).

---

<sup>26)</sup> D' Ambrozová, K některým povinnostem zaměstnavatelů při ochraně osobních údajů. Mzdy a personalistika 9/2004, s. 32 a násl.



**zveřejněný údaj**, jímž se rozumí ten, který je zpřístupněný hromadným sdělovacím prostředkem, jiným veřejným sdělením (např. na schůzi, v odborné literatuře) nebo je součástí veřejného seznamu

**správce**, jímž je každý subjekt, který určuje účel a prostředky zpracování, provádí zpracování a odpovídá za něj. Znakem správce však není zpracování osobních údajů, vzhledem k tomu, že touto činností může být zvláštním zákonem zmocněn nebo správcem na základě smlouvy pověřen zpracovatel (např. advokát je správcem osobních údajů, který současně osobní údaje zpracovává, protože s ohledem na jeho činnost nepřichází v úvahu, aby zpracováním někoho pověřil).

## 4.2. Citlivé údaje

Citlivými údaji jsou takové osobní údaje, které vypovídají o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů a jakýkoliv biometrický nebo genetický údaj subjektu údajů.

### 4.2.1. Charakteristika citlivých údajů

Citlivé osobní údaje jsou zvláštním druhem osobních údajů, které se velmi těsně týkají fyzické osoby a zpracování takovýchto údajů může do značné míry zasáhnout do soukromí člověka. Zákon o ochraně osobních údajů je označuje za citlivé osobní údaje a jejich paleta není samoučelná. Vychází především z mezinárodních pramenů. Směrnice 95/46/ES definuje v čl. 8 tzv. „zvláštní kategorie osobních údajů“, což jsou takové údaje, které odhalují rasový či etnický původ, politické názory, náboženské nebo filozofické přesvědčení, odborovou příslušnost, jakož i zpracování údajů týkajících se zdraví a sexuálního života.

Zákon o ochraně osobních údajů ve svém ustanovení § 4 písm. b) **mezi citlivé osobní údaje řadí tyto údaje**: údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů a genetický údaj subjektu údajů; citlivým údajem je

také biometrický údaj, který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů.

**Kategorie národnostní, rasový nebo etnický původ** se mnohdy liší pouze pohledem, jakým je na danou kategorii nazíráno. Národností se rozumí historicky vzniklá forma jazykové, územní, hospodářské a kulturní spolutnosti a vyznačuje tak úzkou souvislost všech svých prvků (např. národnost česká). Rasou, resp. rasovým původem tak lze chápat velkou skupinu lidí s podobnými, dědičně podmíněnými tělesnými znaky. Jedná se tedy o vnitrodruhové systematické jednotky pro populace druhu organismů, které se od typického tvaru liší morfologicky, ekologicky, geograficky nebo i jiným možným způsobem. Etnickým původem, resp. etnikem je potřeba chápat historicky vzniklou skupinu lidí společného původu a jazyka se zvláštními kulturními znaky.

**Údaj o politickém postoji** je třeba vnímat v jeho rozsáhlém významu. Politický postoj je mnohem širší pojem než pojem členství v politické straně. Tato pouhá informace o tom, že někdo zastává nějaké politické postoje, tak bude bezesporu citlivým osobním údajem. Vyjádřením politického postoje je tak třeba chápat i poskytnutou informaci o tom, které politické straně dal člověk při volbách svůj hlas.

**Údaj o členství v odborové organizaci** je citlivým osobním údajem hlavně proto, že se jedná o vlastní postoj člověka k odborovému hnutí a jeho cílům, s nimiž se ztotožňuje. Tento údaj je citlivý hlavně v oboru pracovního práva, kde, jak se často ukazuje, je mnohdy důvodem k diskriminaci. Pokud právní předpisy přímo nestanovují, že zaměstnavatel má právo tuto informaci znát, musí se při zpracování tohoto údaje striktně řídit pravidly stanovenými zákonem o ochraně osobních údajů. Také členství v odborových organizacích je jako citlivý osobní údaj třeba vykládat v širší souvislosti. Nebude se tak jednat jen o údaj o členství v odborové organizaci, která působí u zaměstnavatele, ale také o informaci, že fyzická osoba je např. členem nějakého typu subjektu, který třeba místní organizace nevytváří.

Může se tak jednat o členství v subjektu odborového charakteru, ať už je nazváno jakkoliv, např. asociace, komora, sdružení a podobně. Subjekty odborového typu jsou zřizovány podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů a jejich úplný seznam je možno vyhledat na webových stránkách Ministerstva vnitra.

**Citlivý osobní údaj vypovídající o náboženství** není jen informací o tom, že je subjekt členem či příslušníkem nějaké konkrétní církve či náboženské společnosti.

I tady je potřeba tento pojem vykládat v celé jeho šíři, protože citlivým údajem zde může být i informace, že člověk věří v něco, co je nadpřirozené a přitom neovlivnitelné a i vědeckými postupy neodhalitelné. Z tohoto se dá ovšem i usoudit, že naopak názor, že něco, či nic takového neexistuje, je informací o filozofickém přesvědčení a je tedy také osobním citlivým údajem.

**Filozofické přesvědčení**, resp. údaje o něm, se v procesu zpracování osobních údajů vyskytují jen zřídka, už vzhledem ke svému obecnému charakteru. Za filozofické přesvědčení je možno obecně označit informace o přístupu k životu, a to v celé jeho šíři a složitosti.

Citlivým osobním údajem **odsouzení za trestný čin** je třeba chápat jako informaci pozitivní, tedy jako fakt, že někdo byl za trestný čin odsouzený. Naopak citlivým osobním údajem už nebude informace, že je někdo trestně stíhán neboť ještě nebyl odsouzen a stejně tak i nebude citlivým údajem informace, že osoba nemá záznam v rejstříku trestů. Takové informace však budou osobním údajem ve smyslu § 4 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů.

Citlivým osobním údajem bude i informace o potrestání za přestupek. Tento závěr lze učinit na základě nálezu<sup>27)</sup> Ústavního soudu, který uvedl, že „z hlediska judikatury Evropského soudu pro lidská práva lze tedy řízení o přestupku, jehož spáchání bylo stěžovateli kladeno za vinu, považovat za řízení, v němž se rozhodovalo o oprávněnosti trestního obvinění ve smyslu čl. 6 Úmluvy č. 108. Tomuto závěru svědčí v první řadě všeobecná povaha přestupků a řízení o nich: zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů, je obecným právním předpisem pro postih protisociálních činů v nejrůznějších odvětvích práva. V úvahu je třeba vzít i subsidiární poměr trestných činů k přestupkům (přestupek a trestný čin se odlišují především intenzitou újmy způsobené chráněnému společenskému zájmu). Konečně i pojem správní trestání, jímž je v nauce označován podobor správního práva, do něhož spadá i přestupkové právo, ospravedlňuje závěr, že obvinění z přestupku je svou povahou obviněním trestním.“

Dalším druhem citlivého údaje jsou **údaje o zdravotním stavu**. Sám obsah tohoto pojmu je dostatečně jasný potud, že každý konkrétní údaj, týkající se fyzického či psychického zdraví bude citlivým osobním údajem.

---

<sup>27)</sup> II ÚS 82/07, pramen (ASPI ID): JUD105358CZ.

Za **citlivý osobní údaj o sexuálním životě jednotlivce** je nutno chápat nejen informaci, že někdo žije sexuálním životem, ale také i jakékoliv informace o jeho formách, zvycích, sexuálních praktikách atd. Takovým údajem proto bude i informace o tom, že je fyzická osoba homosexuální nebo heterosexuální. Podle tohoto pohledu bude citlivým osobním údajem i informace o tom, že dvě osoby stejného pohlaví uzavřely registrované partnerství ve smyslu zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Z důvodu citlivosti takovéto informace jsou proto údaje v knihách registrovaného partnerství neveřejné (§ 27 odst. 2 citovaného zákona). Ovšem i negativní informace, tedy informace o tom, že je fyzická osoba asexuální, bude citlivým osobním údajem, neboť i neexistence sexuálního života je údajem o sexuálním životě, ať už je důvod této asexuality jakýkoliv.

Zcela ojedinělým citlivým osobním údajem je **údaj genetický**. Zařazení tohoto údaje mezi citlivé osobní údaje si vyžádal vývoj současné vědy a reaguje tak na skutečnost, že každý člověk disponuje zcela unikátní genetickou informací, která umožňuje pomocí charakteristické DNA určit, ke komu se tato konkrétní genetická informace váže a je prakticky nezpochybnitelná.

Jedním z posledních, osobním citlivým údajem, je **údaj biometrický**. Tyto biometrické údaje lze definovat jako biologické vlastnosti, fyziologické rysy, znaky živého organismu nebo opakovatelné úkony, které jsou jedinečné pro každého jednotlivce a jsou současně měřitelné, bez ohledu na to, že technické metody, které slouží k jejich měření, v praxi zahrnují i určitou míru pravděpodobnosti. K nejtypičtějším příkladům biometrických údajů patří otisky prstů, struktura sítnice, struktura obličeje či hlas, ale také geometrie ruky, struktura žil, nebo dokonce některé hluboce zakořeněné dovednosti či jiné rysy jako je například vlastnoruční podpis, počet úhozů na klávesnici, charakteristický způsob chůze nebo řeči atd.

Biometrické údaje jsou zvláštní především tím, že je lze považovat jak za obsah informace o určitém jednotlivci, tak za prvek uvádějící nějaký údaj do souvislosti s tímto jednotlivcem. Z tohoto důvodu mohou fungovat jako takzvané „identifikátory“. Vzhledem k tomu, že mají jedinečnou souvislost s konkrétním jednotlivcem, mohou biometrické údaje sloužit k identifikaci tohoto jednotlivce<sup>28)</sup>.

---

<sup>28)</sup> Bartík, Janečková, Zákon o ochraně osobních údajů s komentářem. Anag. Olomouc: 2010, s. 37 a násl.

#### 4.2.2. Zákoník práce a citlivé údaje

Jak již bylo výše uvedeno, citlivé osobní údaje jsou zvláštní kategorií osobních údajů a zpracovávání těchto údajů může do značné míry zasáhnout do osobní integrity zaměstnance. Zpracování citlivých osobních údajů je proto regulováno v ustanovení § 9 zákona o ochraně osobních údajů, které má z hlediska jiných právních úprav obecnou povahu. Z hlediska tématu je nejdůležitější ustanovení § 9 písm. d) zákona o ochraně osobních údajů, kde je stanoveno, že **zpracování citlivých osobních údajů je možné, jen jestliže je zpracování nezbytné pro dodržení povinností a práv správce odpovědného za zpracování v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti, stanovené zvláštním zákonem.** Takovým zvláštním zákonem je bezesporu zejména zákoník práce. Zákoník práce, na rozdíl od předchozí právní úpravy, věnuje pozornost i zpracování citlivých osobních údajů, a to v ustanovení § 316 odst. 4, i když výčet zde uvedených údajů se zcela neshoduje s výčtem citlivých osobních údajů, resp. výčet není úplný, jak je stanoví zákon o ochraně osobních údajů, a naopak uvádí takové údaje, které dle definice § 4 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů citlivými osobními údaji nejsou.

Citované ustanovení zákoníku práce **zakazuje - zaměstnavatel nesmí - vyžadovat od zaměstnance takové informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a pracovněprávním vztahem.** Zaměstnavatel nesmí od zaměstnance vyžadovat informace zejména o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti a trestněprávní bezúhonnosti. Je přitom zcela patrné, že se jedná pouze o výčet fakultativní a že zákaz není absolutní pro všechny výše uvedené údaje a naopak, vzhledem k dovětku, bude nezbytné respektovat i obecnou právní úpravu podle zákona o ochraně osobních údajů. Absolutní zákaz, který je vzhledem k výše uvedenému vlastně jen relativní, se týká jen údajů o sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách a hnutích a konečně o příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti.

Zákoník práce tedy připouští, že **informace o těhotenství, majetkových poměrech a trestní bezúhonnosti může zaměstnavatel sice vyžadovat,** avšak jen v tom případě, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento jeho požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy

to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.

Citlivé osobní údaje podle zákona o ochraně osobních údajů, tedy údaje vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů, genetický údaj subjektu údajů a biometrický údaj, který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů, bude vždy třeba porovnávat ve vzájemných souvislostech tak, že ač zákoník práce některé citlivé osobní údaje jmenuje ve fakultativním výčtu, bude vždy nezbytné posoudit obecnou právní úpravu zákona o ochraně osobních údajů a zejména limit stanovený § 5 odst. 1 písm. d)<sup>29)</sup>.

Navíc bude samozřejmě platit, že pokud zpracování některého z citlivých osobních údajů nepředepisuje zaměstnavateli některý ze zvláštních zákonů, může zaměstnavatel tyto citlivé osobní údaje zpracovávat **jen s výslovným souhlasem zaměstnance**. Takovýto souhlas musí splňovat podmínky, které jsou pro tento souhlas předepsány zákonem o ochraně osobních údajů v ustanovení § 9 písm. a), tedy, že zaměstnanec dal ke zpracování výslovný souhlas. Výslovný souhlas v tomto případě znamená, že takový souhlas musí být zcela určitý a vztažený ke konkrétnímu citlivému osobnímu údaji, který není možno zaměnit s jiným citlivým osobním údajem. Subjekt údajů musí být při udělení souhlasu informován o tom, pro jaký účel zpracování a k jakým osobním údajům je souhlas dáván, jakému správci a na jaké období. Existenci souhlasu subjektu údajů se zpracováním osobních údajů musí být zaměstnavatel schopen prokázat po celou dobu zpracování a také je povinen předem zaměstnance poučit o jeho právech podle § 12 a 21 zákona o ochraně osobních údajů. Ani na základě souhlasu však nelze, zpracovávat důvěrné osobní údaje, respektive informace o sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách a hnutích a konečně o příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti a to proto, že § 316 odst. 4 ZP, stanoví, že zaměstnavatel nesmí tyto informace ani vyžadovat, což prakticky znamená absolutní zákaz takovými osobními údaji vůbec disponovat.

---

<sup>29)</sup> ) Shromažďovat osobní údaje odpovídající pouze stanovenému účelu a v rozsahu nezbytném pro naplnění stanoveného účelu.

### 4.2.3. Zákon o zaměstnanosti a citlivé osobní údaje

Z hlediska ochrany osobních údajů je důležité, že zákonem o zaměstnanosti je od počátku jeho účinnosti stanoven rozsah informací, které vůbec není přípustné ve fázi výběru zaměstnanců, zjišťovat.

V § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti je výslovně stanoveno, že zaměstnavatel nesmí **při výběru zaměstnanců** vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zákonnými výjimkami, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje.

Z toho je zřejmé, že zákonodárce vyloučil tzv. citlivé osobní údaje podle tehdy platného znění § 4 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů s výjimkou **údaje o trestné činnosti**. Tato informace totiž může být v některých případech pro budoucího zaměstnavatele důležitá. Pro tento údaj bude také platit povinnost zaměstnavatele prokázat jeho potřebnost. Bude se jednat zejména o případy, kdy je na některou z pracovních pozic stanoven zvláštním právním předpisem požadavek bezúhonnosti, který bývá sice definován různě z hlediska „tolerance“ některých druhů trestné činnosti, nicméně stanoven je. V případě, že by informaci požadoval zaměstnavatel bez přímé opory ve zvláštním právním předpise, nebude sice tato jeho snaha o získání této informace v rozporu se zákonem o zaměstnanosti, může však být v rozporu s ustanovením § 5 odst. 1 písm. d) zákona o ochraně osobních údajů.

Rozsah osobních údajů, které může zaměstnavatel požadovat po uchazečích o zaměstnání, je značně omezen a může se týkat jen a pouze údajů, které bezprostředně souvisí s obsazovaným pracovním místem. Bude se tak jednat o základní identifikační údaje jako je jméno, příjmení, adresa bydliště, datum narození - nikoliv však už rodné číslo, informace o vzdělání, o praxi, případně i informace o zvláštních předpokladech nebo schopnostech, které mají vztah k obsazované pracovní pozici, a běžné kontaktní údaje, jako číslo telefonu nebo e-mailová adresa.

Platný zákoník práce, na rozdíl od staré právní úpravy, věnuje pozornost postupu zaměstnavatelů před vznikem pracovního poměru, když v § 30 stanoví, že výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplývá-li

ze zvláštního právního předpisu<sup>30)</sup> jiný postup. Předpoklady kladené zvláštními právními předpisy na fyzickou osobu jako zaměstnance tím nejsou dotčeny. A dále to, že zaměstnavatel smí při jednáních, které předcházejí vzniku pracovního poměru, vyžadovat od uchazeče, který se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Jak je zřejmé, ani současná právní úprava v zákoníku práce není příliš konkrétní, což nemusí být na závadu věci z hlediska ochrany osobních údajů. Stále platí limity stanovené zákonem o ochraně osobních údajů a je tedy jen otázkou správné aplikace jak zákona o ochraně osobních údajů, tak zákoníku práce, a v neposlední řadě také zákona o zaměstnanosti. Správnou aplikací všech tří zákonů ve vzájemných souvislostech pak lze dosáhnout natolik vyváženého shromažďování a dalšího zpracování osobních údajů, že bude nejen chráněno soukromí uchazečů o zaměstnání, ale také sami zaměstnavatelé budou mít dost informací pro to, aby mohli konkrétní pracovní místo obsadit vhodným kandidátem<sup>31)</sup>.

#### 4.2.4. Nejčastější zpracovávané citlivé údaje

##### **Zdravotní stav**

**Potvrzení lékaře nebo zdravotnického zařízení o tom, zda pracovník je nebo není schopen vykonávat svoji práci,** je pro zaměstnavatele jedním z nejproblematičtějších, jelikož se zaměstnavatelé velmi často domnívají, že při obdržení takového potvrzení zpracovávají citlivé osobní údaje o zdravotním stavu zaměstnanců, ač tomu tak v tomto případě není. Citlivé osobní údaje o zdravotním stavu zaměstnanců je oprávněn zpracovávat pouze smluvní závodní lékař, nikoliv však zaměstnavatel. Výjimkou může být případ zaměstnání zaměstnanců se změněnou pracovní schopností. V tomto případě vyplývají povinnosti zaměstnavatelů související se zaměstnáváním zaměstnanců se zdravotním postižením ze zvláštních právních předpisů, zákon o zaměstnanosti §§ 67 až 84, zákoníku práce např. § 103 odst. 5. Ani v uvedených případech zpracování citlivých osobních údajů není nutné plnit oznamovací povinnost podle § 16 zákona na ochranu osobních údajů.

---

<sup>30)</sup> ) Zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích ČSFR, ČR a SR, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>31)</sup> ) Bartík, Janečková, Zákon o ochraně osobních údajů s komentářem. Anag. Olomouc: 2010, s. 125 a násl.



Nelze však zapomínat na to, že zákoník práce v některých případech předepisuje zaměstnavatelům shromažďovat a dále zpracovávat i citlivé osobní údaje o zdravotním stavu. Tak např. podle ustavení § 105 zákoníku práce zaměstnavatel vede v knize úrazů **evidenci o všech úrazech**, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny, a také je povinen o této skutečnosti vyhotovovat záznamy a vést dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny, nebo k úmrtí zaměstnance. Je také povinen vést **evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání**, která vznikla na pracovištích zaměstnavatele. Jinak řečeno, jsou zde zpracovávány informace o zdravotním stavu a to v souvislosti s pracovním úrazem nebo s nemocí z povolání. To že se v těchto případech jedná o citlivé osobní údaje, vyplývá z povahy těchto údajů samotných. Při striktním výkladu pojmu „údaj o zdravotním stavu“ by bylo možné dovodit, že citlivým osobním údajem je i **negativní informace o způsobilosti zaměstnance vykonávat některé činnosti**. Dle ustanovení § 103 odst. 1 písm. c) zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají platný zdravotní průkaz, zaměstnanci kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze. Je tedy zřejmé, že zaměstnanec, který nedoloží příslušná osvědčení, nemůže práce, pro něž je tato zvláštní způsobilost předepsána, vykonávat. Tato skutečnost, zejména v případě, kdy není hygienickou službou zaměstnanci zdravotní průkaz vydán, svědčí o tom, že zdravotní stav zaměstnance není takový, aby mohl příslušnou činnost vykonávat, neboť by to představovalo neúměrné zdravotní riziko. Jedná se tedy o informaci o zdravotním stavu, neboť důvody pro nevydání vyplývající ze zvláštního právního předpisu jsou velmi specifické<sup>32)33)</sup>.

Zaměstnavatel také zpracovává informace i o **těhotenství** svých zaměstnankyň. Zákoník práce o těhotenství hovoří v ustanovení § 53 odst.1 písm. d) podobně jako při dočasné pracovní neschopnosti, kdy zaměstnankyně je chráněna před výpovědí ze strany zaměstnavatele po dobu trvání ochranné doby, do které spadá situace, kdy je zaměstnankyně těhotná, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, nebo kdy zaměstnankyně či zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou. I když se nedá říci, že

---

<sup>32)</sup> Bartík, Janečková, Zákon o ochraně osobních údajů v aplikační praxi. Linde Praha: 2009, s. 171.

<sup>33)</sup> Bartík, Janečková, Zákon o ochraně osobních údajů s komentářem Anag. Olomouc: 2010, s. 125 a násl.

by se jednalo o osobní údaj o zdravotním stavu, neboť těhotenství není choroba, přesto se jedná o údaj, který svým způsobem citlivým je. Zaměstnavatel je totiž povinen podle § 103 odst. 1 písm. h) zákoníku práce plnit jednak informační povinnost spočívající v tom, že jestliže při práci přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky, informovat o tom zaměstnankyně. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí a zaměstnankyně - matky do konce devátého měsíce po porodu je zaměstnavatel dále povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo na jejich zdraví a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika psychické a fyzické únavy a jiných druhů psychické a fyzické zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví dítěte. Výše uvedené znamená, že je současně v zájmu zaměstnankyně, aby svému zaměstnavateli sdělila informaci o svém těhotenství a další potřebné skutečnosti tak, aby zaměstnavatel mohl své povinnosti vůbec plnit. Je tedy zřejmé, že i v těchto případech dochází ke zpracování osobních údajů.

#### **Výpis z rejstříku trestů**

Informace o tom, že je někdo trestně stíhán, ale zatím nebyl pravomocně odsouzen, není citlivým osobním údajem. Citlivým údajem není ani informace o tom, že určitá osoba nemá záznam v rejstříku trestů. Tyto informace nejsou citlivými údaji avšak budou osobním údajem ve smyslu § 4 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů.

Za údaje vypovídající o trestné činnosti je třeba považovat v první řadě **údaje o osobách pravomocně odsouzených soudy České republiky**, zaznamenané v evidenci Rejstříku trestů. V této evidenci jsou podle § 3 odst. 3 zákona č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů, založeny záznamy z trestních listů, které obsahují údaje o

- osobě odsouzeného, aby nebyl zaměnitelný s jinou osobou,
- soudu a spisové značce trestní věci,
- rozhodnutí o vině, trestu a o ochranném opatření a o jejich výkonu,
- rozhodnutí soudu při podmíněném odsouzení nebo podmíněném propuštění z výkonu trestu nebo upuštění od výkonu jeho zbytku,
- udělení milosti,
- účasti odsouzeného na amnestii,
- zahlazení odsouzení.

Podle ustanovení § 3 a 4 téhož zákona se do evidence Rejstříku trestů zaznamenávají též **údaje o odsouzení cizozemským soudem**, jestliže o uznání

rozsudku takového soudu rozhodl Nejvyšší soud ČR.

Údaji, které vypovídají o trestné činnosti jsou pak také **údaje uváděné v opisech a výpisech z Rejstříku trestů**. V § 10 odst. 5 zákona o Rejstříku trestů je stanoveno, že v opise se uvádějí všechny údaje o každém odsouzení osoby, které se opis týká, a všechny údaje o průběhu výkonu trestů a ochranných opatření i o zahlazení odsouzení; v § 11 až 13 se upravuje vydávání výpisu na písemnou žádost osoby. Ve výpisu se uvedou všechna dosud nezahlazená odsouzení včetně údajů o průběhu výkonu uložených trestů a ochranných opatření, pokud se podle zákona na pachatele nehledí, jako by nebyl odsouzen. To lze považovat za dostatečně úplné vymezení údajů vypovídajících o trestné činnosti<sup>34)</sup>.

Je však třeba zohlednit skutečnost, že **zákonem o zaměstnanosti byl pro údaje o trestné činnosti**, které jsou z pohledu zákona na ochranu osobních údajů citlivými údaji, stanoven **zvláštní režim**, tedy to, že tyto údaje jsou potřebné. Zaměstnavatelé se někdy mylně domnívají, že jejich požadavek je v tomto směru vždy oprávněný. Faktem však zůstává, že nepřijetí uchazeče o zaměstnání výhradně z důvodu odsouzení za trestnou činnost může být v některých případech porušením právních povinností zaměstnavatele. V případě záznamu v rejstříku trestů je třeba poměřit povahu trestné činnosti uchazeče (závažnost, recidivu) s charakterem práce, kterou by měl uchazeč vykonávat. Pro naprostou většinu nekvalifikovaných manuálních prací je požadavek zaměstnavatele na bezúhonnost zcela neadekvátní.

Pokud je z výpisu z rejstříku trestů patrné, že se uchazeč o zaměstnání dopustil trestné činnosti, která nesouvisí s povahou poptávané práce, není přiměřené, aby byl jako uchazeč odmítnut, výhradně na základě této skutečnosti. Bylo by tedy zcela namístě, aby na pozici vychovatele dětského domova, jakož i na jiná pracovní místa v takovém či obdobném zařízení, nebyla přijata osoba odsouzená např. za pohlavní zneužívání či týrání svěřené osoby. Odmítnutí uchazeče odsouzeného např. za majetkovou trestnou činnost na pozici pokladníka či osobního bankéře v bance bude adekvátní, jeho nepřijetí na zahradnické práce však už nikoliv. Pokud zaměstnavatel obsazuje pozici nočního hlídače, bude namístě, odmítne-li uchazeče odsouzeného za krádež. Jde-li však o méně závažný trestný čin (např. dopravní nehodu způsobenou z nedbalosti), pak by nebylo odmítnutí uchazeče přiměřené. Stejně tak bude v pořádku, pokud např. zaměstnavatel nepřijme osobu odsouzenou za výrobu omamných látek

---

<sup>34)</sup> ) [www.businessinfo.cz/cz/clanek/orientace-v-pravnich-ukonech/ochrana-osobnich-udaju](http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/orientace-v-pravnich-ukonech/ochrana-osobnich-udaju)

na pozici, v níž by přicházela do styku s chemikáliemi.

**Zaměstnavatel, jakožto správce údajů, musí stanovit účel,** k němuž mají být osobní údaje zpracovány, a následně je pak zpracovávat v rozsahu nezbytném pro naplnění tohoto účelu. Pokud by zaměstnavatel takto nepostupoval, mohl by se dopouštět porušení zákona o ochraně osobních údajů, jakož i Listiny základních práv a svobod (podle čl. 10 odst. 3 Listiny je totiž každá osoba chráněna před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě). Není-li zaměstnavatel schopen relevantně odůvodnit potřebu získání a zpracování údaje o bezúhonnosti, lze dospět k závěru, že se jedná o porušení ustanovení § 5 odst. 1 písm. a), popř. písm. d) zákona o ochraně osobních údajů. V takovém případě se jedná o správní delikt, za nějž může Úřad pro ochranu osobních údajů uložit pokutu. Pokud by zaměstnavatel dostatečně neodůvodnil potřebu získat citlivý údaj o trestní minulosti uchazeče či zaměstnance, jednalo by se o porušení zákona o ochraně osobních údajů a zaměstnavateli by za to mohla být uložena sankce Úřadem pro ochranu osobních údajů<sup>35)</sup>.

### **Národnost**

V souvislosti s integrací zemí střední Evropy do Evropské unie, která s sebou přinesla i propojení pracovních trhů, se stala velmi aktuální **problematika zaměstnávání cizích státních příslušníků** a s tím související zpracovávání citlivých osobních údajů o národnosti, resp. státní příslušnosti zaměstnanců. Cizím státním příslušníkům, kteří na území naší republiky dlouhodobě pobývají (většinou z pracovních důvodů), je dle § 78 a násl. zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, vydáván průkaz o povolení k pobytu. V tomto dokladu, kterým cizinci prokazují svoji totožnost, je uveden i údaj o jejich státní příslušnosti, nikoliv tedy citlivý osobní údaj o národnostním původu, který zaměstnavatelé občas mylně od cizince vyžadují, ač takový údaj k žádnému zákonnému účelu zpracovávat nepotřebují. Naopak informaci o státní příslušnosti potřebuje mít zaměstnavatel k dispozici, aby mohl plnit další povinnosti, které mu ukládají zvláštní zákony např. odvod pojistného za zaměstnance dle § 5 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění; vedení evidence o zaměstnancích pro účely nemocenského pojištění podle

---

<sup>35)</sup> ) [www.ochrance.cz/uploads/tx\\_odlistdocument/Doporuceni\\_rejstrik\\_trestu.pdf](http://www.ochrance.cz/uploads/tx_odlistdocument/Doporuceni_rejstrik_trestu.pdf)

Bartík, Janečková, Zpracování citlivých osobních údajů v pracovněprávním poměru. Práce a mzda 2012/4.

§ 95 odst. 1 písm. a) 10) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Jak je z výše popsaného zřejmé, zpracování, nebo nakládání s citlivými osobními údaji zaměstnanců je věc, která si zaslouží patřičné pozornosti už jen proto, že přehlížením této problematiky se může zaměstnavatel velmi snadno dostat, byť třeba nechtěně, do problémů hned s několika úřady veřejné správy a také by mohl být potrestán i značnou finanční sankcí. Je proto třeba si uvědomit, že právo chránit si soukromí je jedním ze základních lidských práv a důraz na tuto sféru se postupem času obecně stále zvyšuje a ochraně soukromí zaměstnanců je přikládána stále větší váha i zaměstnanci samotnými.

### **4.3. Anonymní údaje**

Anonymním údajem se rozumí takový údaj, který buď v původním tvaru nebo po provedeném zpracování nelze vztáhnout k určené nebo určité fyzické osobě.

V rámci pracovního procesu dochází nejenom ke shromažďování osobních údajů zaměstnance, ale také k jejich uchování, dalšímu zpracování, blokování, likvidaci atd. K tomu zákon definuje jednotlivé činnosti, které zaměstnavatel (správce) v této oblasti vykonává.

Shromažďování osobních údajů je zákonem definováno jako cílevědomá činnost, jejímž cílem je získat určité údaje a informace. Podstatou uchování je udržování osobních údajů v takovém stavu, který umožňuje kdykoli je dále zpracovávat. O blokování jde tehdy, je-li po určitou dobu znemožněn přístup k osobním údajům. Tyto údaje tedy nadále existují, ale musí být přijata opatření, aby nemohly být po tuto dobu zpracovávány. Cílem likvidace osobních údajů je jejich neexistence pro jakékoliv další zpracování. Osobní údaje mohou být likvidovány tak, že budou fyzicky zničeny, resp. že bude zničen nosič, na kterém jsou zachyceny. Jsou-li v elektronické podobě, mohou být likvidovány vymazáním (např. prázdnými znaky, nebo překryty jiným textem), jsou-li na papírovém nosiči, mohou být např. začerněny. Dále mohou být učiněny trvale nedostupnými. Správcem se rozumí jednak státní nebo jiný orgán, případně subjekt, jemuž je zákonem uloženo, aby zpracovával osobní údaje, soukromý subjekt nebo fyzická osoba, která zpracovává osobní údaje pro účely podnikatelské, nebo pro jakékoliv jiné účely. Soukromé subjekty mohou osobní údaje zpracovávat, jen pokud to zákon nezakazuje.

## 5. Úprava ochrany osobních práv zaměstnance na mezinárodní úrovni

### 5.1. Historie úpravy ochrany osobních práv v ČR

Ještě než se pracovní právo stalo samostatným oborem existovaly problémy při ochraně práv zaměstnanců. Nejdříve šlo především o ochranu zdraví, bezpečnost práce, pracovní dobu, dovolenou atd. Postupem času však vyvstala i potřeba ochrany osobnostních práv zaměstnanců, včetně ochrany jejich lidské důstojnosti a soukromí.<sup>36)</sup>

Poprvé bylo právo na ochranu soukromí začleněno do československého právního řádu až zakotvením tohoto práva v ústavním zákoně č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní republiky.

Institut ochrany soukromí v novodobém pojetí první republika neznala. Ústava z roku 1920 upravovala „pouze“ ochranu základní osobní svobody, ochranu svobody osobní a ochranu listovního tajemství.<sup>37)</sup> V českém právním řádu se však za první republiky vyskytuje ochrana práv, která s ochranou soukromí v dnešním smyslu úzce souvisí. Jednalo se o ustanovení § 7 odst. 2 zákona č. 108/1933 Sb. o ochraně cti, kde jsou zmíněny skutečnosti „života rodinného nebo vůbec soukromého“. Než byl tento zákon v roce 1950 zrušen, poskytoval základní trestněprávní ochranu cti člověka, která by se dala považovat za obecnou ochranu osobnosti v dnešním smyslu slova.

Následná doba komunistické totality rozhodně ochraně soukromí jednotlivců nepřála. Dá se říci, že v této době prakticky žádná právní ochrana soukromí, cti a důstojnosti neexistovala. Navíc jsou známy případy extrémních excesů ze strany veřejné moci při zasahování do soukromé sféry člověka. Ústava z r. 1948 (ústavní zákon č. 150/1948 Sb.) ani ústava z roku 1960 (zákon č. 100/1960 Sb.) s výslovným pojmem ochrana soukromí nepracovaly.

Po přijetí zákona č. 40/1964 Sb. (občanský zákoník) se v právním řádu tehdejší ČSSR objevuje komplexnější úprava ochrany osobnosti člověka a v jejím rámci se pak v právní teorii začíná hovořit o právu na soukromí. I když právo na soukromí v zákoně č. 40/1964 Sb. nejprve nebylo vůbec zmíněno, odvozovalo se z obecné klauzule § 11

---

<sup>36)</sup> Jakubka, Osobní a osobnostní práva zaměstnanců a jejich ochrana, Práce a mzda, 12/2005, s. 29

<sup>37)</sup> § 107, 112 a 116 zákona č. 121/1920 Sb.

občanského zákoníku. Spočívalo v právu jednotlivce rozhodnout podle vlastního uvážení zda, případně v jakém rozsahu, mají být skutečnosti jeho soukromého života zpřístupněny jiným.

Mezi ostatní osobnostní práva zařadila právo na soukromí až polistopadová velká novela občanského zákoníku (zákon č. 509/1991Sb.), a to s účinností od 1. ledna 1992.<sup>38)</sup>

## 5.2. Vnitrostátní prameny práva

V českém právu rozeznáváme jednotlivé vnitrostátní prameny práva z hlediska právní síly jako:

prameny **primární** – počínaje ústavním zákonem České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava ČR ve znění pozdějších předpisů a usnesení č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod ve znění pozdějších předpisů, zákony, zákonná opatření a obecně závazné vyhlášky obcí a krajů.

Druhou skupinu tvoří **sekundární právní předpisy** - jako jsou např. nařízení vlády, právní předpisy ministerstev a nařízení obcí a krajů. Speciální postavení v systému pramenů práva zaujímají nálezy Ústavního soudu ČR, jako tzv. negativního zákonodárce<sup>39)</sup>.

Co se týká pramenu práva, který představuje součást ústavního pořádku a má nejvyšší právní sílu kromě Ústavy ČR, Listiny základních práv a svobod, se v oblasti pracovního práva uplatňuje průřezově celá, obzvláště pak hlava první a druhá a bez pochyby hlava čtvrtá, která zaručuje soudní ochranu v případě porušení povinností jedné ze stran.

Z hlediska vnitrostátního nás zajímají zejména tyto zákony: konkrétně zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů,

---

<sup>38)</sup> Koníček L., Ochrana osobních práv zaměstnance, Diplomová práce, 2010, s. 31

<sup>39)</sup> Gerloch, Teorie práva. 3. rozš. vyd. Plzeň : Nakladatelství Aleš Čeněk, 2004. s.84-86.

zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů ve znění pozdějších předpisů, v neposlední řadě zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád ve znění pozdějších předpisů a další.

Mezi důležité dokumenty pracovního práva patří také pracovní smlouva, pracovní řád, mzdové a jiné vnitřní předpisy. Tyto dokumenty však nejsou pramenem práva jako takového, ale jedná se pouze o zdroje informací předpokládaných zákoníkem práce, který jim propůjčuje potřebnou závaznost pro zaměstnance, který na základě své svobodné vůle podepsal pracovní smlouvu. Kolektivní smlouvy mají v českém právním řádu speciální postavení, jelikož se považují za tzv. smlouvy normativní a jako takové tyto smlouvy řadíme mezi prameny pracovního práva<sup>40)</sup>.

K vnitrostátním pramenům práva, který souvisí s tímto tématem je nutno počítat také zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník ve znění pozdějších předpisů, zejména jeho část druhou, hlava II. trestné činy proti svobodě a právům na ochranu osobnosti, soukromí a listovního tajemství.

### **5.3. Mezinárodní prameny práva a členství České republiky v mezinárodních organizacích**

Prezident České republiky ratifikoval v oblasti ochrany osobnostních práv, ve smyslu ustanovení článku 10 Ústavy mezinárodní smlouvy, které na obecné úrovni tvoří součást právního řádu – a to: sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb. o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod ve znění protokolů č. 3, 5 a 8, jako pramen práva regionální mezinárodní organizace, Rady Evropy<sup>41)</sup>. Velkého využití také přináší vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb. o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, která vznikla na poli Organizace spojených národů<sup>42)</sup>.

---

<sup>40)</sup> Galvas, et al. Pracovní právo. 2.aktual. a dopl. vyd. Brno : Nakladatelství Masarykova univerzita, 2004. s. 46.

<sup>41)</sup> <sup>4)</sup> Rada Evropy : Lidská práva [online]. Změněno 11. 3. 2008 [cit. 2011-03-01]. Dostupné z: <[http://www.radaevropy.cz/index.php?option=com\\_content&task=view&id=27&Itemid=39](http://www.radaevropy.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=27&Itemid=39)>.

<sup>42)</sup> Informační centrum OSN v Praze: Dokumenty OSN. Změněno 11. 3. 2011 [cit. 2011-03-11]. Dostupné z: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/>>.



Tyto výše popsané akty představují základní a závaznou úpravu základních lidských práv a svobod souvisejících s pracovním právem nejen pro soudce, ale také pro zákonodárce.

Dle ustanovení Ústavy a doktrín mezinárodního práva se však ratifikované smlouvy ve smyslu článku 10 Ústavy, nestávají pramenem vnitrostátního práva, nýbrž pouze součástí právního řádu, kdy vnitrostátní právo požaduje jejich vydání formou zákona, a to kvůli právní jistotě občanů ČR, nicméně stále zůstává pramenem mezinárodního práva s účinky do práva vnitrostátního - tzv. teorie inkorporace. Toto rozlišování významně zasahuje do interpretace takového dokumentu, na kterou se aplikují mezinárodní pravidla<sup>43)</sup>.

Mezi nejdůležitější členství ČR v mezinárodní organizaci na úseku pracovního práva, pomineme-li členství v Organizaci spojených národů, se řadí členství v Mezinárodní organizaci práce. Úmluvy pocházející z organizace přidružené k OSN mají povahu ochrany zaměstnanců na poli dětské práce, žen, práce v zhoršených pracovních podmínkách, odborových organizací, rovnosti zaměstnanců, minimální mzdy, dovolené apod.<sup>44)</sup> Své praktické využití doznávaly zejména při zavádění této právní úpravy v příslušné oblasti.

#### **5.4. Česká republika a její členství Evropské unii**

Česká republika vstoupila dne 1.5.2004 do nadnárodní organizace zvané Evropské společenství, dnes Evropská unie. Dnem vstupu vznikla našemu státu povinnost řídit se Smlouvou o fungování Evropské unie, nařízeními a taktéž vtělit směrnice EU do českého právního řádu, dle ustanovení článku 288 v souvislosti s článkem 3 Smlouvy a v kontextu s ustanovením článku 10 a Ústavy ČR.

Stejně jako u mezinárodních smluv zde dochází k tzv. aplikační přednosti těchto pramenů práva, což znamená, že v případě rozporu českého zákona a nařízení – za určitých podmínek i směrnice se nepoužije český zákon, ale nařízení.

Dle výše zmíněné Smlouvy o fungování Evropské unie se ČR zavázala k včasnému provádění právních aktů vydaných EU, jedná se hlavně o překlady

---

<sup>43)</sup> Malenovský, Mezinárodní právo veřejné: jeho obecná část a poměr k jiným právním systémům, zvláště k právu českému. 5. podstatně upr. a dopl. vyd. Brno : Nakladatelství Masarykova univerzita, 2008. s. 494-495.

<sup>44)</sup> ) Ministerstvo práce a sociálních věcí : Úmluvy MOP. Změněno 14. 2. 2011 [cit. 2011-02-14]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/1009>>.

nařízení, které mají obecnou právní závaznost, tedy nepotřebují další právní akt a implementaci směrnic, které potřebují ke své závaznosti právní akt – zákon, jelikož určují pouze rámcová pravidla<sup>45)</sup>.

Do přijetí Lisabonské smlouvy neexistovala celková právní úprava základních práv a svobod. Nynější vázanost komunitární právní úpravou lidských práv a svobod členskými státy vyplývá z ustanovení článku 6 Smlouvy o Evropské unii ve znění Lisabonské smlouvy; jak se dozvídáme z odborných článků, všechna práva obsažená v Lisabonské smlouvě však již česká právní úprava obsahuje<sup>46)</sup>.

Přijetím této smlouvy, se ovšem zvětšil prostor pro rozhodování Soudního dvora Evropské unie, který vykládá a řeší rozpornost vnitrostátních zákonů s komunitárním právem. Za splnění podmínek článku 263 Smlouvy předkládají sporná ustanovení členské státy k výše popsanému rozhodování Evropského soudního dvora formou předběžných otázek; pochyby zůstávají v oblasti, nakolik by se aplikační přednost vztahovala na ustanovení Listin a Ústav jednotlivých států v případech jejich rozporů.

Mezi **nejdůležitější** mezinárodní prameny, vztahující se k tomuto tématu patří zejména:

- směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/58/ES o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění), dále jen „2006/54/ES“,
- směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (dále jen „2000/78/ES“),
- směrnice Rady (EHS) ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (75/117/EHS) – zrušená směrnicí č. 2006/54/ES,
- směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky - zrušená směrnicí č. 2006/54/ES,

---

<sup>45)</sup> Týč, Základy práva Evropské unie pro ekonomy. 6. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha : Nakladatelství Leges, 2010. s. 115.

<sup>46)</sup> Lisabonská smlouva a pracovní práva v ČR. Právní rádce. 2010, roč. 18, č. 3, s. 30-35. ISSN 1210-4817.

-směrnice Rady č. 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví – zrušená směrnicí č. 2006/54/ES.

## **5.5. Ochrana osobních práv ve vybraných státech Evropy**

V následujícím textu bych ráda poukázala na řešení otázek ochrany osobních práv zaměstnanců v některých evropských státech.

### **5.5.1. Velká Británie**

27. listopadu 2009 vydal britský úřad (Information Commissioner's Office) „The Information Commissioner's Office guide to monitoring at work“(ICO guide). Tento dokument má sice jen doporučující charakter, avšak obsahuje principy, které by měli britští zaměstnavatelé v případě monitorování komunikace svých zaměstnanců dodržovat. K těmto principům patří např. že:

- Zaměstnanci mají oprávněné očekávání, že jejich osobní a rodinný život zůstane jejich soukromým, a taktéž mají nárok na jistý stupeň soukromí v pracovním prostředí.
- Jestliže zaměstnavatel zamýšlí monitorovat své zaměstnance, měl by k tomu mít jasné důvody a k tomu být přesvědčený, že zvolený způsob monitorování, který přijal, je oprávněný z hlediska jeho skutečného přínosu pro zaměstnavatele.
- Zaměstnanci by měli být zaměstnavatelem upozorněni (obeznámeni) se způsobem, rozsahem a důvody monitorování.<sup>47)</sup>

### **5.5.2. Nizozemsko**

Právo na soukromí je v Nizozemsku chráněno ústavou ze 17. února 1983. Toto právo je upraveno v článku 10, který stanoví, že „každý má právo na respektování svého soukromí, není-li povoleno omezení zákonem, nebo na základě zákona. Dále pak odstavec 2 deklaruje, že „ochrana soukromé sféry je v souvislosti s ukládáním a předáváním osobních údajů upravena zákonem“ a konečně odstavec 3 že „právo osoby

---

<sup>47)</sup> Koníček L., Ochrana osobních práv zaměstnance, Diplomová práce, 2010, s. 35

být informován o údajích o ní shromažďovaných, o jejich využití, jakož i právo na opravu takových údajů stanoví zákon.

Dále je pro Nizozemsko platný i výše zmíněný článek 8 Úmluvy, který se tedy může vztáhnout i na ochranu soukromí na pracovišti.

Holandský občanský zákoník obsahuje ve svém článku 7:611 ohledně této problematiky obecné ustanovení, nebo spíše požadavek, aby zaměstnanci a zaměstnavatelé jednali v dobré víře.

Co se týče zpracovávání osobních dat zaměstnance, je v Nizozemí aplikovatelný „The Works Council Act“ (Wet op de ondernemingsraden). Ten stanoví, že zaměstnavatel, který zamýšlí zpracování osobních dat zaměstnance, potřebuje souhlas orgánu „works' council“.

V roce 2000 holandský „Data Protection Authority“ (College bescherming persoonsgegevens: CBP) publikoval studii nazvanou „Working Well in Networks“ (Goed werken in netwerken). Tato studie se věnuje používání internetu a e-mailu na pracovišti. Vznikl tak právní rámec pro využívání internetu a elektronické pošty na pracovišti.

Confederation of Netherlands Industry and Employers (VNO-NCW) a největší svaz odborových organizací v Holandsku (FNV Bondgenoten), spolu vytvořily vzorový řád a protokol pro zaměstnance a pro orgány Works' councils jako nástroj k regulaci použití elektronické pošty a internetu na pracovišti.<sup>48)</sup>

### **5.5.3. Belgie**

Soukromí je v Belgii taktéž chráněno ústavou (Ústava ze 17. února 1994), a to v článku 22, který stanoví, že „každý má právo na ochranu svého soukromého života s výjimkou případu a podmínek, které stanoví zákon. Zákon, dekret nebo pravidlo, stanovené v článku 134 zaručuje ochranu tohoto práva“.

Pro ochranu osobních práv zaměstnanců je v Belgii důležitý rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ve věci Niemietz versus Německo a dále několik zákonů upravujících ochranu soukromí obecně. Jedním z těchto zákonů je „Data Protection Act“ (Wet verwerking persoonsgegevens) z 8. prosince 1992.

Dalším významným právním předpisem je zákon z 30. června 1994, který se zabývá sledováním a odposlechy. Tento předpis provádí všeobecný zákaz stanovený

---

<sup>48)</sup> Koníček L., Ochrana osobních práv zaměstnance, Diplomová práce, 2010, s. 36

v belgickém trestním zákoníku (článek 314bis), konkrétně nenechává zaměstnavateli možnost odposlouchávat telefonní hovory zaměstnanců bez jejich souhlasu.

Dále zákon z 21. března 1991 (Belgacom Act) zakazuje prověřování komunikace, která zahrnuje elektronickou poštu i faxové zprávy, bez souhlasu všech osob, kterých se tato komunikace týká (článek 109ter).

Oba články 314bis a 109ter jsou založeny na principu, že obsah údajů může být zkoumán jen se souhlasem zaměstnance a dalších stran, kterých se údaj týká. Tento princip však vedl k mnohým nejasnostem ohledně použitelnosti těchto článků. Protože ony články chrání jen „sdělovanou“ komunikaci, nebylo tedy jasné, jestli např. poslaný email, který ještě nebyl přečten zaměstnancem, byl chráněn některým z těchto článků. Také nebylo jasné, zda navštěvování webové stránky mohlo být považováno za komunikaci.

Mimoto 26. dubna 2002 „Belgian National Labour Council“ podepsal mezinárodní společnou dohodu na ochranu soukromí zaměstnanců týkající se sledování elektronické on-line komunikace.<sup>49)</sup>

#### **5.5.4. Německo**

Ochranu osobních údajů zde upravuje více právních předpisů. V roce 1977 vešel v platnost „Federal Data Protection Act“ (Bundesdatenschutzgesetz, BDSG). V roce 2001 byl BDSG upraven (šlo o implementaci již výše zmíněné Směrnice EU o soukromí a ochraně údajů v elektronické komunikaci do německého práva). Každá spolková země má vlastní „Data Protection Act“ (Landesdatenschutzgesetz, LDSG). Některé německé předpisy týkající se telekomunikace jsou upraveny v BDSG: např. v „Telecommunications Act“ (Telekommunikationsgesetz, TKG), „Telecommunications Data Protection Ordinance“ (Telekommunikations-Datenschutzverordnung, TDSV) a „Teleservices Data Protection Act“ (Gesetz über den Datenschutz bei Teledienst, TDDSG).

Ačkoli v Německu neexistuje speciální zákon, který by upravoval ochranu soukromí na pracovišti, jsou zde další zákony, které ovlivňují ochranu osobních údajů zaměstnance. Jedním z nich je např. „Works Council Constitution Act“ (Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG). Jedno z důležitých nařízení v tomto zákoně je obsaženo v článku 87, který dává orgánu „works' council“ právo spolurozhodovat

---

<sup>49)</sup> Koníček L., Ochrana osobních práv zaměstnance, Diplomová práce, 2010, s. 36-37

v případě, kdy zaměstnavatel chce použít technické vybavení pro monitorování jednání a výkonnosti zaměstnance na pracovišti.

Mimoto, články 611 a 242 německého občanského zákoníku (Bürgerliches Gesetzbuch, BGB) obsahují fiduciární povinnost pro zaměstnavatele. Článek 201 trestního zákoníku „Penal Code“ (Strafgesetzbuch, StGB) chrání zaměstnance proti nahrávání neveřejně pronesených slov a proti tajnému odposlechu.<sup>50)</sup>

### 5.5.5. Maďarsko

Maďarsko je jedna z prvních zemí ve střední a východní Evropě, která upravuje ochranu osobních údajů ne jako oddělený předmět, ale jako součást práv na informace. Maďarský model práv na informace se skládá hlavně z ochrany osobních práv a ochrany údajů týkajících se veřejného zájmu. Ochrana osobních údajů je zde založena na základním právu na sebeurčení, které je odvozeno z práva lidské důstojnosti jako základní osobnostní právo. Údaje týkající se veřejného zájmu jsou založené na zásadě otevřenosti. Oba druhy práv na informace jsou zpracovány v „Data Protection and Freedom of Information Act“ (DP&FOIA). Tento zákon vstoupil v platnost v polovině devadesátých let minulého století. V té době parlament schválil i zákony jako „Direct Marketing Act“, „Identification Act“ nebo „Medical Data Act“. Ochranu osobních práv upravují i trestní a občanský zákoník.

Ochrana soukromí v Maďarsku vychází ze Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 95/46/ES o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a s volným pohybem těchto údajů. Maďarsko je členem EU od 1. května 2004. Maďarská právní úprava ochrany osobních dat je v některých případech přísnější než směrnice EU 95/46/ES a nařízení Rady Evropy, např. při převodu osobních práv do třetích zemí.

Nutno poznamenat, že speciální předpis, který by upravoval osobní údaje zaměstnanců, v Maďarsku není. Maďarský zákoník práce ani jiný speciální předpis nechrání soukromí zaměstnanců. Zákoník práce chrání jen osobní údaje nově přijímaných zaměstnanců.<sup>51)</sup>

---

<sup>50)</sup> Koníček L., Ochrana osobních práv zaměstnance, Diplomová práce, 2010, s. 37-38

<sup>51)</sup> Koníček L., Ochrana osobních práv zaměstnance, Diplomová práce, 2010, s. 38-39

### **5.5.6. Itálie**

Osobní údaje zaměstnanců v Itálii chrání zákon o ochraně osobních údajů „Personal Data Protection Code“ (Codice privacy or Testo unico sulla privacy), který vešel v platnost 1. ledna 2004.

Osobní údaje zaměstnance jsou také chráněny ve speciální úpravě („Workers‘ Statute“). Tato úprava omezuje možnosti zaměstnavatele shromažďovat osobní údaje uchazečů o práci, dále sledovat zaměstnancovy „on-line činnosti“ nebo používat průmyslové televize (CCTV) na pracovišti.<sup>52)53)</sup>

## **5.6. Ochrana osobních práv zaměstnance v judikatuře**

### **5.6.1. Nález Ústavního soudu a rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR**

Na tomto místě bych dále ráda upozornila na Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.5.2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004, týkající se pracovního posudku.

Posudek o pracovní činnosti může obsahovat kromě hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace a schopností rovněž jakékoliv další skutečnosti, jestliže mají vztah k výkonu práce. Pracovní posudek tedy může obsahovat i hodnocení celkového vztahu zaměstnance ke spolupracovníkům a k práci, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování pracovní kázně, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními zaměstnanci apod. Pracovní posudek se současně musí omezit na konkrétní hodnocení činnosti zaměstnance u bývalého zaměstnavatele a nemůže vyjadřovat v obecné rovině jeho subjektivní hodnotící názor (doporučení) na vhodnost budoucího působení zaměstnance v určitém okruhu pracovních činností.<sup>54)</sup>

V České republice tráví zaměstnanci na počítači mimopracovními činnostmi průměrně 51 minut denně. Ze zákoníku práce přitom vyplývá, že zaměstnanec nesmí bez souhlasu zaměstnavatele užívat výpočetní techniku pro svou osobní potřebu. K problematice kontroly zákazu užívání výpočetní techniky pro osobní potřebu

---

<sup>52)</sup> Viz Nouwt, S et al., T. M. C. Asser Press, The Hague, Reasonable Expectations of Privacy:

Eleven Country Reports on Camera Surveillance and Workplace Privacy, 2005

<sup>53)</sup> Koníček L., Ochrana osobních práv zaměstnance, Diplomová práce, 2010, s. 39

<sup>54)</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.5.2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004

se vyjádřil Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí č. 21 Cdo 1771/2011 ze dne 16.8.2012, ve kterém zdůraznil, že kontrola musí být přiměřená. To znamená, že zaměstnavatel nesmí zajišťovat obsah e-mailů, SMS nebo MMS zpráv. Nejvyšší soud však uznal, že pořízení detailního výpisu aktiv zaměstnance může zasahovat do jeho soukromí. V této věci bylo klíčové, zda zaměstnavatel může sledovat bez souhlasu a vědomí zaměstnanců jejich pohyb na internetu na služebním počítači v pracovní době. Nejvyšší soud připomněl, že zaměstnanci vykonávají práci s výrobními a pracovními prostředky zaměstnavatele a ze zákona tyto prostředky nesmí používat k soukromým účelům. Nejvyšší soud dospěl k závěru, že sledování pohybu zaměstnance na internetu nelze považovat za tajné sledování, ačkoli o něm nebyl zaměstnanec předem informován, protože nebyl zjišťován obsah jeho zpráv ani projevů osobní povahy.<sup>55)</sup>

Proti tomuto rozhodnutí Nejvyššího soudu byla podána Ústavní stížnost, kterou se stěžovatel domáhá zrušení uvedeného rozhodnutí, neboť jím byla porušena jeho ústavně zaručená práva zakotvená v čl. 10, čl. 26 odst. 3 a čl. 37 Listiny základních práv a svobod.

Stěžovatel v ústavní stížnosti namítá, že obecné soudy při svém rozhodování nepřihlédly k § 11 odst. 6 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, podle kterého žádné rozhodnutí správce nebo zpracovatele, jehož důsledkem je zásah do právních a právem chráněných zájmů subjektu údajů, nelze bez ověření vydat nebo učinit výlučně na základě automatizovaného zpracování osobních údajů. Stěžovatel nesouhlasí s názorem Nejvyššího soudu, že v dané věci byla kontrola zákazu používání výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele pro svoji osobní potřebu provedená zaměstnavatelem přiměřená. Stěžovatel zdůrazňuje, že již v řízení před obecnými soudy opakovaně poukazoval na stanovisko č. 2/2009 Úřadu pro ochranu osobních údajů, které se podrobně zabývá právě otázkou ochrany soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště. Úřad pro ochranu osobních údajů v citovaném stanovisku činí zásadní závěr v tom směru, že "sledovat používání webových stránek zaměstnanci pro účely zaměstnavatele možné není, pokud nejsou splněny zákonem stanovené podmínky, tj. závažný důvod, spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, přičemž ani statistické sledování využívání přístupu k internetu, např. doby strávené surfování po internetu, není v souladu se zákoníkem práce". Podle názoru stěžovatele došlo v jeho případě i k porušení rovnosti

---

<sup>55)</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu č. 21 Cdo 1771/2011 ze dne 16.8.2012



v zacházení se zaměstnanci ve smyslu § 13 odst. 2 písm. b) zákoníku práce, neboť v řízení před obecnými soudy bylo zjištěno, že i řada ostatních zaměstnanců trávila podstatnou část pracovní doby sledováním internetu (z tohoto důvodu zaměstnavatel přistoupil k monitoringu), avšak pouze ve dvou případech rozhodnul zaměstnavatel o okamžitém zrušení pracovního poměru.

Po přezkoumání předložených listinných důkazů a posouzení právního stavu dospěl Ústavní soud k závěru, že návrh stěžovatele je zjevně neopodstatněný. Vzhledem k tomu, že Ústavní soud neshledal žádné porušení základních práv stěžovatele, daných ústavními zákony nebo mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána, ústavní stížnost mimo ústní jednání bez přítomnosti účastníků jako návrh zjevně neopodstatněný podle § 43 odst. 2 písmeno a) zákona o Ústavním soudu odmítl.<sup>56)</sup>

Dále bych se ještě chtěla zmínit o nález Ústavního soudu, sp. zn. I. ÚS 321/06. Zde Ústavní soud přímo stanovil, že „právo na ochranu soukromého života je nezadatelným lidským právem, které bezpochyby zahrnuje, mimo jiné, právo fyzické osoby rozhodnout podle vlastního uvážení zda, popřípadě v jakém rozsahu a jakým způsobem, mají být skutečnosti jejího osobního soukromí zpřístupněny jiným. K omezení takového práva lze přikročit za účelem ochrany základních práv jiných osob, anebo za účelem ochrany veřejného zájmu, který je v podobě principu či hodnoty obsažen v ústavním pořádku. Standardní metodou, jíž Ústavní soud posuzuje vzájemnou kolizi základních práv a svobod, respektive jejich střet s jinou ústavně chráněnou hodnotou, je metoda proporcionality. Přitom je třeba dbát, aby bylo dosaženo co nejširšího uplatnění obou chráněných hodnot“.<sup>57)</sup>

## **5.6.2. Judikatura Evropského soudu pro lidská práva**

Evropský soud pro lidská práva se po změnách přinesených Protokolem č. 11, který doplnil původní Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod, stal jedinou, permanentně zasedající soudní institucí, která přijímá jak individuální stížnosti, tak i stížnosti mezistátní.

---

<sup>56)</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 7.11.2012, sp. zn. I. ÚS 3933/12

<sup>57)</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 18.12.2006, sp. zn. I. ÚS 321/06

Z hlediska ochrany soukromí vydal Evropský soud pro lidská práva řadu rozsudků, které se dané problematiky týkaly.

Ochrana nedotknutelnosti osoby, jejího soukromí, obydlí a listovního tajemství a podmínky, za nichž může být provedena domovní prohlídka, jsou v České republice upraveny především v Listině základních práv a svobod, vyhlášené jako součást ústavního pořádku ČR v čl. 7, odst. 1, čl. 12, odst. 1, 2 a 3 a čl. 13 Listiny. Další úpravu obsahuje zákon č. 509/1991 Sb. (občanský zákoník), pokud jde o ochranu osobnosti fyzických osob (§ 11) a ochranu jejich osobnostních projevů (§ 12), jehož významným doplňkem je zákon č. 81/1966 Sb. (tiskový zákon), v platném znění. Ochrana zájmů podnikatelů je soustředěna především v zákonu č. 513/1991 Sb. (obchodní zákoník), a to zejména v § 44 - 55 o nekalé soutěži, kam náleží i ochrana obchodního tajemství. Nařízením prohlídky advokátní kanceláře může dojít, podobně jak se tomu stalo v SRN, k porušení právních předpisů se závažnými důsledky pro více subjektů.

Dle čl. 8. Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod má každý právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence a státní orgán nemůže do výkonu tohoto práva zasahovat kromě případů, kdy je to v souladu se zákonem a nezbytné v demokratické společnosti, v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, hospodářského blahobytu země, předcházení nepokojům a zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných.

Advokátní kancelář stěžovatele byla prohledána na základě soudního příkazu, a to za účelem zjištění identity autora anonymního dopisu, kterým bylo soudci vytýkáno mezi jiným i zneužití pravomoci. V průběhu domovní prohlídky byly přezkoumány také podklady, které se týkaly klientů dotčené advokátní kanceláře. Právní prostředky, jimiž se domáhal stěžovatel ochrany v rámci SRN zůstaly bezúspěšné.

Podle názoru vlády bylo prohledání advokátní kanceláře skutečností, která leží mimo oblast použití čl. 8 Úmluvy o lidských právech (dále Úmluva), který podle jejího názoru jasně rozlišuje mezi soukromoprávní sférou a obydlím na straně jedné a obchodním životem na straně druhé.

Podle názoru soudu však obchodní aktivity nelze vyjmout z pojmu "soukromá sféra", neboť tento pojem obsahuje v jistém rozsahu také právo vytvářet vztahy k jiným lidem (subjektům), resp. o tyto vztahy také pečovat. V obchodní oblasti existují pro jednotlivce rozsáhlé možnosti, kdy vstupuje do kontaktu s vnějším světem. U osoby, vykonávající tzv. svobodné povolání, může dojít k situaci, kdy při sloučení

svého soukromého života a zaměstnání nebude moci zjistit, v jakém rozsahu z té které sféry právě v určitém rozsahu jedná. Soud ve své dosavadní judikatuře předtím nedospěl k závěru, který by potvrzoval shora uvedený rozdíl, který byl uváděn německou vládou.

Dále se poukazuje na skutečnost, že takto široce vyložený pojem slova "home" z judikatury německých soudů k čl. 13 (1) Ústavy SRN, který zaručuje nedotknutelnost obydlí, tak odpovídá významu slova "domicile" ve stejně autentickém francouzském textu. Úzký výklad čl. 8. Úmluvy by vedl k nebezpečí rozdílného postupu, kdy by na jedné straně musela odpadnout ochrana pro činnosti, která se dějí výhradně v souvislosti s povoláním, naproti tomu by ochrana zůstala zachována, když by soukromá činnost a činnost spojená s povoláním zůstaly neoddělitelně spojeny.

Také účel čl. 8 Úmluvy, sledující ochranu jednotlivce proti svévolným zásahům veřejné moci, by odpovídal náhledu na posuzování pojmu obchodních prostor.

Závěrem se konstatuje, že příkaz k domovní prohlídce hovoří zcela obecně o vyhledání "dokumentů", a tím se dotýká poštovního styku stěžovatele. Z tohoto hlediska by byl čl. 8 Úmluvy v každém případě použitelný, protože ochrana poštovního styku se v žádném případě neomezuje jen na oblast soukromoprávní sféry. Soud tedy dospěl k závěru, že zásah měl sice zákonný podklad (§ 103 trestního soudního řádu) a ve světle čl. 8 odst. 2 Úmluvy i legitimní cíl, nebyl však přiměřený. I když provinění bylo pouze nepodstatné, vyvolal příkaz k domovní prohlídce svojí obecnou formulací dalekosáhlé důsledky. Tento stav nabývá v právním systému jako je německý, kde pro prohledání advokátní kanceláře neexistují speciální zákonné postupy a opatření, zvláštního významu: Prohledáním advokátní kanceláře tak došlo k porušení služebního tajemství, jehož omezení mohou mít v případě takového povolání, jako je výkon advokátní činnosti, vliv na zachování záruk č. 6 Úmluvy, a to dle okolností v rozsahu, který nebyl přiměřený. Článek 8 Úmluvy byl tímto rozhodnutím porušen.

Jedním z dalších souvisejících rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva je rozhodnutí Halford versus Spojené království. V této věci bylo jednou ze stran, žadatelkou Halford (asistentka policejního ředitele), namítáno, že hovory vedené z jejího domova i z její kanceláře byly odposlouchávány, a to za účelem získání a použití informací proti ní v probíhajícím pracovněprávním sporu se zaměstnavatelem. Paní Halford byla poskytnuta vlastní kancelář a dvě telefonní linky, z nichž jedna byla určena pro soukromé užívání. Tyto linky byly součástí interní telefonní sítě policie v Marseyside, telekomunikačního systému mimo veřejnou síť. Soud v této věci jasně

konstatoval, že telefonní hovory vedené z pracoviště stejně jako ty vedené z domova mohou spadat pod pojmy „soukromý život“ a „korespondence“ ve smyslu článku 8 Úmluvy. V tomto ohledu Soud rovněž konstatoval, že neexistuje žádný důkaz o tom, že by paní Halford byla jako uživatel interního telekomunikačního systému užívaného na Policejním ústředí v Merseyside upozorněna, že hovory vedené v tomto systému podléhají odposlouchávání. Soud shledal, že paní Halford oprávněně a důvodně očekávala při takových hovorech soukromí.<sup>58)</sup>

---

<sup>58)</sup> Matejka, J., Zachariáš, J.: Ochrana osobních práv a soukromí v pracovněprávních vztazích, Karlovarská Právní Revue, 1/2007, s. 65

## **6. Soukromí zaměstnance versus ochrana zaměstnavatele**

Ustanovení § 316 nového zákoníku práce nepřineslo do úpravy vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nic převratného a v zásadě přebírá dosavadní právní stav, byť oproti absenci téhož v předchozím zákoníku práce obecně zformulovaný v několika větách jednoho paragrafu. Zabývá se problematikou ochrany osobních práv zaměstnanců a jejich soukromí opět jen velice povrchně, podstatná část řešení této problematiky je tak ponechána na jiných právních předpisech, rozhodovací praxi soudů a státních orgánů.

Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele i v této sféře musejí být uplatňována v souladu se zásadou přiměřenosti a maximálního souladu. Zaměstnanec očekává, že mu bude přiměřeně zachováno jeho právo na soukromí i v pracovněprávních vztazích, , co je mu zákonem zaručeno. Toto právo zaměstnance však musí být v rovnováze s právem zaměstnavatele vyžadovat efektivní práci zaměstnance po celou pracovní dobu včetně její kontroly, ochranou majetku zaměstnavatele před odpovědnostními riziky či škodou způsobenou zaměstnancem při výkonu práce.

### **6.1. Majetkové zájmy zaměstnavatele**

Majetkovými zájmy zaměstnavatele je v podstatě zaměstnavatelova snaha chránit svůj majetek, který poskytl zaměstnanci při výkonu jeho práce a k tomuto účelu by tento jeho majetek tj. nástroje a prostředky měl být výhradně využíván. Zákoník práce proto stanovuje, že zaměstnanci bez souhlasu zaměstnavatele nesmějí užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu je zaměstnavatel oprávněn a současně i povinen přiměřeným způsobem kontrolovat a je mu tak dáno právo podniknout přiměřená opatření k ochraně svého vlastnického práva.

### **6.2. Soukromí zaměstnance a jeho ochrana**

Soukromím zaměstnance je podle rozhodovací praxe Evropského soudu pro lidská práva a českého Ústavního soudu jednak osobní soukromí člověka tj. osobní sféra jednotlivce, tedy např. údaje týkající se identifikace pohlaví, jména, sexuální

orientace a sexuálního života a jednak právo každého člověka na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidmi jak soukromé tak i profesní povahy, tj. prostředí stýkání se a vztahů zaměstnance s jinými osobami.

Z toho je tedy patrné, že soukromí zaměstnance je pouze částí soukromí člověka – fyzické osoby, které požívá obecné ochrany pod Úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod a Listinou základních práv a svobod (každý má právo na respektování svého soukromého života, obydlí a korespondence; nedotknutelnost osoby a jejího soukromí je zaručena a na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě). Velmi důležité je přitom zdůraznit, že právo na ochranu soukromí lze omezit, resp. do něj zasahovat pouze na základě zákona, kterým je v tomto případě zákoník práce.

Zákoník práce stanovuje, že zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Stanovení hranice závažnosti důvodu ve vztahu ke zvláštní činnosti zaměstnavatele a vyjádření, v čem a proč je tato činnost zvláštní, aby mohlo být omezováno či zasahováno do soukromí zaměstnanců, bude zřejmě věcí rozhodovací praxe soudů. Lze si představit, že se bude jednat zejména o činnosti související s nutností chránit informace získané nebo používané při této činnosti, které jsou, ale také nemusí být, chráněny podle jiných právních předpisů a/nebo v případech, kdy je třeba dbát zvýšených nároků na chování zaměstnanců (činnost peněžních ústavů, činnosti pracující s různými stupni utajování a zvláštních režimů, povinnost mlčenlivosti, ochrana obchodního tajemství, know-how apod.).

Zákoník práce není ovšem jediným právním předpisem chránícím soukromí zaměstnance. Podle ustanovení občanského zákoníku má každá fyzická osoba, právo na ochranu svého soukromí. Ochrana osobních údajů fyzických osob - zaměstnanců a nakládání s nimi ze strany zaměstnavatelů je součástí právní úpravy podle zákona o ochraně osobních údajů. Dále lze najít určité meze práva na soukromí v zákoně o svobodném přístupu k informacím a v neposlední řadě i v zákoně o poštovních službách, kde jsou mimo jiné uvedeny i zásady pro rozlišování adresátů – zaměstnanec/fyzická osoba a zaměstnavatel/právní osoba. Porušování předmětných práv je chráněno i trestním zákonem.

### 6.3. Narušení soukromí zaměstnance

Oblast, o níž se zaměstnanec domnívá, že představuje jeho soukromí, omezují jednak obecně závazné právní předpisy a jednak ji též může jednostranně omezit také zaměstnavatel svým jednáním.

Prvním krokem před zavedením uvedených kontrolních mechanismů by v první řadě mělo být vymezení zakázaného jednání ve vnitřním předpise zaměstnavatele.

Pouze na základě zákona, pokud je u něj dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení výše uvedených kontrolních mechanismů.

Zaměstnavatel je povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění. Půjde zejména o používání kamerových systémů, odposlouchávání telefonů a sledování korespondence. Platí, že telefonní hovory uskutečněné z pracoviště spadají do oblasti soukromého života. A tento soukromý charakter se neztrácí jenom proto, že jsou vykonávány z práce nebo že se mohou týkat veřejného či pracovního zájmu. Totéž platí i pro e-mailové zprávy.

Jsou-li kamerové systémy používány ke sledování plnění pracovních úkolů zaměstnancem, pak musíme vycházet z povahy těchto pracovních úkolů a nelze samozřejmě připustit, aby kamerový systém mohl sledovat zaměstnance i na místech, kde nevykonává práci tj. třeba. na toaletě či v šatně, nebo aby byl snímán i v době, kdy není povinen vykonávat práci - např. během přestávek v práci. Použití kamerového systému je nutno posuzovat i podle zákona na ochranu osobních údajů.

E-mailová zpráva doručená zaměstnanci pomocí elektronické komunikační sítě je i po doručení zprávou soukromou, a tedy ani po jejím doručení do počítače adresáta - zaměstnance nemůžou být tyto zprávy zaměstnavatelem nebo spoluzaměstnanci detailně po obsahové stránce kontrolovány. Protože se však jedná o e-mailovou schránku zaměstnavatele, nelze ani tomuto zaměstnavateli bránit, aby se o tuto schránku staral, tedy rámcově tj. kdo, komu, případně předmět zprávy, monitoroval příchozí a odchozí poštu.

U telefonických hovorů zaměstnavatel může pouze zjistit označení telefonního čísla, na které se zaměstnanec dovolal. Na druhou stranu je ovšem nutno mít na paměti, že chráněn je nejenom obsah telefonických hovorů, ale také údaje o volaných číslech, datu a čase hovoru, době jeho trvání, v případě mobilního telefonu o základových stanicích zajišťujících hovor.

## 6.4. Zákaz vyžadování určitých informací

Informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a s pracovním poměrem a právními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, je zapovězeno zaměstnavateli vyžadovat přímo od zaměstnance nebo prostřednictvím třetích osob. Jde v podstatě o respektování zákazu přímé i nepřímé diskriminace (respektive vyloučení či omezení prvotních podmínek) a dodržování rovnosti v pracovněprávních vztazích, jež jsou již upraveny zákonem o zaměstnanosti ve vztahu k uchazečům o práci. Zákoník práce uvádí, že se nesmí jednat zejména o informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, trestněprávní bezúhonnosti. Nicméně není od věci připomenout, že „antidiskriminační zákon“, na který jinak zákoník práce odkazuje s podrobnou úpravou v oblasti rovného zacházení, nebyl dosud přijat.

Je samozřejmé, že i zde existují zákonné výjimky, kdy zákaz vyžadovat předmětné informace pro zaměstnavatele neplatí. Bude tomu tak, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený – zde bude jistě záležet na posouzení a okolnostech konkrétního případu i případné rozhodovací praxi soudů. Výjimka ze zákazu platí dále v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.<sup>59)</sup>

---

<sup>59)</sup> <http://www.epravo.cz/top/clanky/zakaz-narusovani-soukromi-zamestnance-44490.html>



## 7. Kontrola zaměstnance

### 7.1. Kontrola a monitoring v zaměstnání

K jedné ze základních povinností zaměstnavatele patří vytváření vhodných pracovních podmínek pro zaměstnance v závislosti na druhu vykonávané práce a s tím související **povinnost poskytnou zaměstnanci příslušné pomůcky sloužící k řádnému výkonu práce**. Tyto prostředky smí zaměstnanec používat **zásadně jen k výkonu práce** a v jeho souvislosti (viz ustanovení § 316 odst. 1 zákoníku práce), pokud ovšem neexistuje mezi stranami jiná dohoda. Pokud by tato dohoda neexistovala, zaměstnanec by se na úkor zaměstnavatele obohacoval. Za toto jednání nesmí být zaměstnanec trestán finančními postihy, avšak jedná se o porušení povinností dle ustanovení § 52 písm. g), věta za středníkem. Pod pracovní prostředky zahrnujeme veškeré potřeby pro výrobu (např. mouka, vejce, kovy apod.) a pracovní předměty (pracovní oděv, náradí apod.) a explicitně zákoníkem práce vyjmenovanou výpočetní techniku a telekomunikační zařízení (telefon, fax, email).

Kontrola zaměstnanců při výkonu práce je velice citlivou záležitostí i s ohledem na prevenci vzniku škod. Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2172/2002 „Povinnost soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám, ukládá zaměstnavateli přijmout a soustavně uplatňovat takový souhrn způsobů a forem kontroly plnění pracovních úkolů zaměstnanci, který lze po něm vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci rozumně požadovat a který je způsobilý co nejvíce omezit a snížit riziko vzniku škod.“. Lidská důstojnost zaměstnance musí být respektována také při provádění všech těchto kontrol, a to i při osobních prohlídkách zaměstnanců v zájmu ochrany majetku zaměstnavatele. Zákoník práce dává zaměstnavateli v rámci prevence škod právo provádět v nezbytném rozsahu kontrolu věcí, které zaměstnanci vnášejí na pracoviště nebo z něj odnášejí, a případně přistoupit i k prohlídkám zaměstnanců. Při kontrole a prohlídce musí být respektovány předpisy o ochraně osobní svobody (§ 11 občanského zákoníku) a nesmí být ponižována lidská důstojnost. V případě porušení těchto limitů se zaměstnanec může domáhat ochrany na základě § 13 občanského zákoníku. Zaměstnavatel nemusí tyto kontroly provádět jen výlučně svými zaměstnanci, ale může je provádět prostřednictvím bezpečnostních agentur na základě smluvního vztahu a udělení plné moci. Kromě zběžných prohlídek příručních zavazadel a dopravních prostředků

by k osobním prohlídkám mělo v praxi docházet jen v případě podezření z odcizení věcí. Osobní prohlídky může provádět jen osoba stejného pohlaví. Bližší podmínky pro výkon osobní kontroly stanoví zaměstnavatel v pracovním řádu. To je nesmírně důležité s ohledem na nezbytnost přesných pravidel pro provádění těchto prohlídek. V pracovním řádu by mělo být jednoznačně stanoveno, kdo má kontrolovat zaměstnance, kdo je oprávněn uložit zaměstnanci povinnost podrobit se osobní prohlídce, kdo a jak provádí tento úkon, jak se zajistí důkazní prostředky apod.

Zde se střetává zákonný princip **řádného výkonu práce pro zaměstnavatele, potažmo ústavně zaručené právo vlastnit majetek s právem na ochranu osobnosti zaměstnance**, protože jak již vyplývá z výše uvedeného, pak s těmito pracuje hlavně zaměstnanec.

S dodržováním těchto zmíněných ustanovení ovšem souvisí také **oprávnění zaměstnavatele kontrolovat** dodržování tohoto příkazu. Základní otázkou zaměstnavatele není, zda může kontrolu provádět, ale v jakém rozsahu *de lege lata*. Již zmíněný § 316 zákoníku práce necharakterizujeme, jako zákonnou licenci, podobně jako ustanovení § 12 OZ, ale jako legalizaci těchto prostředků, ke kterým zaměstnavatel nepotřebuje souhlas od zaměstnance, avšak zákon mu stanoví povinnost informovat o rozsahu a způsobu, kterým kontrolu provádí.

Pokud ovšem zaměstnavatel neprovozuje činnost, která by byla zvláštní povahy, pak prostředky vyjmenované v § 316 odst. 2 zákoníku práce nelze použít. Vzhledem k tomu, že se jedná o zákonný zákaz, pak i souhlas, který by k tomuto zaměstnanec udělil, tj. že s takovou kontrolou souhlasí, byť i přes nezadatelnost základních práv a svobod, je nutno považovat za irelevantní, jelikož zákon toto jednání neumožňuje, protože by se patrně jednalo o chování, které rozporuje zásadu stanovenou v § 19 zákoníku práce.<sup>60)</sup>

Z hlediska **zvláštní povahy činnosti** je nutno podotknout, že v důvodové zprávě k zákoníku práce se poslanci k této věci nevyjádřili a zatím ani vyšší soudy v ČR nerozhodovaly žádný případ, který by byly stanoveny měřítko, na jejichž základě bychom jasně určili význam pojmu „zvláštní povaha činnosti“. Státní úřad inspekce práce přitom vychází z toho, že se patrně jedná o provozy jako: „*peněžní ústavy, počítačové firmy a podobně, u nichž je nutno chránit know-how, údaje zaměstnanců,*

---

<sup>60)</sup> Informační materiály: Pracovněprávní vztahy : Ochrana osobních práv zaměstnanců a ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele. Státní úřad inspekce práce, odbor pracovních vztahů a podmínek, vydáno leden 2011 [cit. 2011-03-02]. s 3. Dostupné z: <[http://www.suip.cz/\\_files/suip-2f11ff31cc693ab77d99cd8106d8a207/ochrana\\_osob\\_prav\\_leden\\_2011.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-2f11ff31cc693ab77d99cd8106d8a207/ochrana_osob_prav_leden_2011.pdf)>.

případně vyžaduje-li snímání bezpečnostní riziko,<sup>61)</sup>“ či „u vězeňské služby, na pokladnách čerpacích stanic, na pokladnách bank, na policejních služebnách“<sup>62)</sup> Z právní úpravy plyne, že sledovací systémy, odposlouchávání a záznam telefonických hovorů, kontrola elektronické či listovní pošty adresované zaměstnanci (dále jen „speciální prostředky kontroly“) zákon nezahrnuje pod pojem přiměřený způsob kontroly.

Za **legitimní důvod zavedení speciálních prostředků kontroly** literatura<sup>63)</sup> považuje i ochranu majetku nejen zaměstnavatele, ale i zaměstnanců, čímž si ovšem protiřečí se Státním úřadem inspekce práce, který se zásadně staví proti. Je proto potřeba vycházet ze samotného ustanovení zákoníku práce. Pokud by zákonodárce chtěl povolit speciální prostředky kontroly v zásadě u všech zaměstnavatelů, bylo by zakotvení § 316 odst. 2 nadbytečné. Autor komentáře k zákoníku práce poukazuje na expertní kolegium specialistů ustanovených ke směrnici<sup>64)</sup>, na základě kterého „lze kontrolní právo přiznat, při splnění dále uvedených podmínek ... každému zaměstnavateli.“<sup>65)</sup> S tímto názorem já osobně nesouhlasím, jelikož jsem toho názoru, že zákoník práce umožňuje kontrolu zaměstnance přiměřenými a obvyklými způsoby kontroly a dává zaměstnavateli dostatečnou možnost ochrany svého majetku jiným, méně invazivním avšak zcela dostačujícím způsobem (např. evidování výdeje materiálu, sjednáním dohod dle ustanovení § 252 a 255 zákoníku práce).

V této oblasti musíme rozlišovat samotnou kontrolu a kontrolu s uchováváním dat, jelikož každá tato varianta podléhá jinému režimu. Pokud se týče **kontroly jako takové**, tedy kontrolou v reálném čase, pak jestliže zaměstnavatel zaměstnance seznámí se způsoby výkonu kontroly před vznikem pracovního poměru, případně ihned po zavedení takového opatření, pak jeho souhlas, lépe řečeno obeznámení se s touto kontrolou se předpokládá buď podpisem pracovní smlouvy či tím, že zaměstnanec po zavedení nepodá výpověď, tedy zavedení těchto kontrolních opatření, pokud

---

<sup>61)</sup> Schreierová, Na pracovišti máte právo na soukromí. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Změněno 20. 7. 2009 [cit. 2011-03-02]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/7449>>.

<sup>62)</sup> Informační materiály: Pracovněprávní vztahy : Ochrana osobních práv zaměstnanců a ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele. Státní úřad inspekce práce, odbor pracovních vztahů a podmínek, vydáno leden 2011 [cit. 2011-03-02]. s 3. Dostupné z: <[http://www.suip.cz/\\_files/suip-2f11ff31cc693ab77d99cd8106d8a207/ochrana\\_osob\\_prav\\_leden\\_2011.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-2f11ff31cc693ab77d99cd8106d8a207/ochrana_osob_prav_leden_2011.pdf)>.

<sup>63)</sup> Bělina, et al. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha : Nakladatelství C. H. Beck, 2010. s. 819.

<sup>64)</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 95/46/ES o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů ve znění pozdějších předpisů.

<sup>65)</sup> Bělina, et al. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha : Nakladatelství C. H. Beck, 2010. s. 818.

vážným způsobem nenarušují integritu osobnosti zaměstnance, zákon dovoluje. V případě, že zaměstnavatel **uchovává data kontroly**, pak se již nepochybně jedná o zpracování osobních údajů a tato činnost spadá pod ochranu dle zákona na ochranu osobních údajů a pro platné a zákonné nakládání s takovými osobními údaji se tudíž vyžaduje výslovný souhlas subjektu dle ustanovení § 5 odst. 2 zákona na ochranu osobních údajů, příp. za naplnění podmínek ustanovení § 316 odst. 2 Zákoníku zavedení takového zpracování dat by zaměstnavatel teoreticky spadal do výjimky dle ustanovení § 5 odst. 2 písm. e) zákona na ochranu osobních údajů. V takovém případě zaměstnavatel se zpracováním údajů souhlas subjektu nepotřebuje, ovšem informovat zaměstnance o zavedených prostředcích musí.

Pro úplnost je třeba poukázat na vnitřní rozpornost právní úpravy, kdy při použití speciálních prostředků kontroly dle ustanovení § 316 odst. 2 stanovuje zaměstnavateli povinnost informovat zaměstnance (slovy *přímo*, měl patrně zákonodárce na mysli, nikoli zakotvení ve vnitřních předpisech, ale výslovné a nikým nezprostředkované informování zaměstnanců před přijetím do pracovního poměru či při zavedení speciálních prostředků) o rozsahu a způsobu, jakým kontrolu provádí. Tato informační povinnost ovšem vylučuje jakékoli skryté sledování zaměstnance a tajné zaznamenávání nahrávek telefonních hovorů apod.; pokud však zákonodárce neměl na mysli otevřeným sledováním např. pomocí viditelné ochranky a tedy na první pohled viditelné a skrytým sledováním takové, které se pouhým okem těžko rozpoznává, pokud přesně subjekt neví, kde má toto skryté sledování hledat, tedy patrně kamerový systém či odposlech.

Ke skrytému sledování se vyjádřil též ESLP, když stanovil, že skryté sledování představuje porušení článku 8, když zaměstnanec má rozumné – oprávněné očekávání soukromí i na pracovišti.<sup>66)</sup>

Zaměstnanec se může bránit proti jednání zaměstnavatele, kterým zaměstnavatel porušuje ustanovení o přiměřené kontrole, podáním podnětu k provedení kontroly Státním úřadem inspekce práce. Státní úřad inspekce práce však i v případě zjištění porušení zákoníku práce v této oblasti, nemá oprávnění k tomu, aby vydal rozhodnutí o spáchání přestupku či správního deliktu na tomto úseku ochrany a uložil pokutu. Jako jediný prostředek obrany proti tomuto jednání zbývá podat záporní žaloby

---

<sup>66)</sup> Palla, Ochrana zaměstnanců před neoprávněným sledováním kamerovým systémem. Právní rádce. 2010, roč. 18, č. 1, s. 29.

k soudnímu orgánu dle ustanovení § 80 písm. b) OSŘ a hmotně právně dle ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce a případně žádat i přiměřené zadostiučinění.

### 7.1.1. Kamerové systémy

Dle zveřejněného případu<sup>67)</sup> z obchodního řetězce LIDL, se začalo mluvit o tom, kde vlastně končí právo používat kamerový systém a do jaké míry. „*Mají-li kamerové systémy sloužit ke sledování plnění pracovních úkolů zaměstnancem, pak je nutno vyjít z povahy těchto pracovních úkolů a jistě nelze připustit, aby kamerový systém sledoval zaměstnance i na místech, kde nevykonává práci (např. na toaletě, v šatně), nebo aby byl snímán i v době, kdy není povinen vykonávat práci (např. během přestávek v práci).*“<sup>68)</sup>

Při využití kamerového systému musíme nutně posuzovat, zda jde o sledování oprávněné, tj. sledování za účelem ochrany zájmů či o pouhé nabourání se do soukromí zaměstnance a kontrolování jeho výkonnosti.

Vzniká zde otázka, zda se může zaměstnavatel vypořádat se zaměstnancem, který neplní v pracovní době své povinnosti a zároveň zneužívá vybavení poskytnuté zaměstnavatelem k výkonu práce v případě, kdy je pořízen kamerový záznam a dodržen postup dle ustanovení § 52 písm. g) věta za středníkem a zaměstnavatel argumentuje těmito kamerovými snímky. Pokud bych se já nacházela v pozici zaměstnance a dostala bych výpověď za výše popsaných podmínek, pak bych zcela jistě podala žalobu u příslušného soudu pro určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel by sice navrhl v důkazním řízení jako důkazní prostředek kamerový záznam, avšak pokud bylo takové sledování zřízeno pouze účelově na sledování výkonnosti zaměstnanců, pak by s největší pravděpodobností soud tento důkaz neuznal jako získaný v souladu se zákonem, protože dle názorů literatury,<sup>69)</sup> **sledovací systém neslouží k mapování výkonnosti zaměstnance. K tomuto účelu zaměstnává zaměstnavatel především vedoucího zaměstnance** a zavedení sledovacího systému pouze k účelu sledování výkonnosti by znamenalo porušení zákona, za předpokladu,

---

<sup>67)</sup> Beneš, gek. Německý Lidl sledoval své zaměstnance i na WC. Online zprávy hospodářských novin. Vydáno 27. 3. 2008 [cit. 2011-03-02]. Dostupné z: <<http://zahranicni.ihned.cz/c1-23609750-nemicky-lidl-sledoval-sve-zamestnance-i-na-wc>>.

<sup>68)</sup> Trojan, 44490. Zákaz narušování soukromí zaměstnance. EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo. Vydáno 9. 11. 2006 [cit. 2011-02-27]. Dostupné z: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/zakaz-narusovani-soukromi-zamestnance-44490.html>>.

<sup>69)</sup> Bělina, et al. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha : Nakladatelství C. H. Beck, 2010. s. 819.

že ovšem neexistuje důvod dle ustanovení § 316 odst. 2. Jedinou, ale ne zanedbatelnou, komplikací zůstává důkazně prokázat účel zavedení kamerového systému.

Jak bylo již vyloženo, pak v případě ukládání záznamů zákon zaměstnavateli ukládá povinnost k tomu, aby zaměstnance nejen seznámil s touto kontrolou, ale také aby si vyžádal od zaměstnance písemný souhlas dle zákona na ochranu osobních údajů. Udělovaný souhlas musí být svobodným, vědomým a informovaným projevem vůle zaměstnance. Domnívám se, že udělení souhlasu by například nemělo být součástí dokumentů pro uzavření jiných pracovněprávních vztahů. V souvislosti s touto problematikou je potřeba rovněž zmínit dobu uchování záznamů z kamerového systému. Zákon o ochraně osobních údajů výslovně žádnou dobu nepodává. Tzv. přiměřenou dobu je nutné hledat ve stanoviscích Úřadu pro ochranu osobních údajů, ze kterých při svém rozhodování vycházejí i soudy v rámci správního soudnictví. Za přiměřenou dobu pro uchování záznamů lze považovat např. časovou smyčku 24 hodin, případně i dobu delší, v zásadě však nepřesahující několik dnů, zpravidla tři dny. Zaměstnavatel má povinnost rovněž zajistit ochranu záznamů kamerových systémů, např. před ztrátou, změnou, zničením či zneužitím neoprávněnou třetí osobou.

### 7.1.2. Telefonické hovory a emailová komunikace

*„Zprávami podávanými telefonem ve smyslu čl. 13 Listiny základních práv a svobod a korespondencí ve smyslu čl. 8 odst. 1 citované úmluvy mohou být i zprávy komunikované zaměstnancem v telefonickém hovoru jinému zaměstnanci prostřednictvím telekomunikačního zařízení jejich zaměstnavatele. Zaměstnavatel není oprávněn takové telefonické hovory bez souhlasu hovořících zaměstnanců či alespoň jejich předchozího upozornění odposlouchávat nebo - jak uvádí dovolatelka "monitorovat", a to ani v případě, že zprávy v těchto hovorech podávané se týkají jeho zájmů. Tento závěr podporuje i ustálená judikatura Evropského soudu pro lidská práva ve Strasbourgu.“<sup>70)</sup>*

Judikatura<sup>71)</sup> dospěla v tomto ohledu k závěru, že **obsah komunikace zaměstnavateli zůstává utajen**, avšak obecné údaje jako seznam telefonních čísel, emailových adres, délky telefonních hovorů spadají do kontroly dle ustanovení § 316 odst. 1 zákoníku práce.

---

<sup>70)</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 10. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1009/98.

<sup>71)</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 10. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1009/98.

Z hlediska emailových adres a jejich kontroly se má za to, že pokud obsahuje označení zaměstnance (např. jméno a příjmení či jiný údaj, který zaměstnanec identifikuje) pak spadá do výše uvedené ochrany, pokud však obsahuje pouze obecnou informaci (např. firmy obchodní společnosti) pak lze usuzovat na oprávnění zaměstnavatele do obsahu této pošty nahlížet.<sup>72)</sup>

## 7.2. Orientační dechové zkoušky a domněnka opilosti

Z důvodu zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a také zaměstnance, který je schopen výkonu práce, stanoví zákoník práce povinnost podrobit se zkoušce na zjištění přítomnosti alkoholu či jiné omamné látky. Toto oprávnění zaměstnavatele lze jednoznačně charakterizovat jako zásah do ochrany osobnosti zaměstnance.

Uvedené oprávnění vyplývá z ustanovení § 106 odst. 4 písm. i) zákoníku práce, avšak ukrývá v sobě několik problematických aspektů.

**Zákon ukládající zaměstnanci povinnost podrobit se kontrole, se řadí mezi tzv. imperfektní normy, tedy normy bez sankce, jelikož nestanoví žádný použitelný postup, pokud se zaměstnanec orientační zkoušce nepodrobí.** Takové jednání by bylo možno považovat za porušení povinností dle ustanovení § 52 písm. g) věta za středníkem, případně i dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Důležitou otázkou ovšem zůstává, zda si zaměstnavatel může ve vnitřních předpisech sám stanovit domněnku, že pokud se zaměstnanec odmítne podrobit orientační dechové zkoušce, má se za to, že byl pod vlivem takové látky. Částečně nám na tuto otázku odpovídá zákon č. 379/2005 Sb. o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami ve znění pozdějších předpisů v ustanovení § 16 odst. 5, kdy takovou právní domněnku zavádí. Zde je ovšem nutno poznamenat, že aby zaměstnanec spadl do této kategorie, pak práce jím vykonávaná vyžaduje naplnění znaků dle odst. 1 téhož ustanovení; pak patrně pán na vrátnici, který dohlíží na přicházející a odcházející návštěvníky, by do této skupiny nespadal a domněnka by se na něho nevztahovala.

Další skutečností, kterou zákoník práce požaduje, aby nastaly následky podle předchozích odstavců je, že tento **pokyn musí vydat zaměstnavatelem písemně**

---

<sup>72)</sup> Úřad pro ochranu osobních údajů: Názory úřadu: Stanoviska: Stanovisko č. 2/2009 - Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště. Vydáno únor 2009 [cit. 2011-03-02]. Dostupné z: <[http://www.uoou.cz/files/stanovisko\\_2009\\_2.pdf](http://www.uoou.cz/files/stanovisko_2009_2.pdf)>.

**určený a k tomuto účelu oprávněný vedoucí zaměstnanec.** Pokud tuto podmínku zaměstnavatel nesplní, pak toto jednání nelze označit jako jednání podle ustanovením zákoníku práce<sup>73)</sup>.

### **7.3. Nahlížení do osobních zavazadel zaměstnance a prostor**

Podle ustanovení § 248 odst. 2 zákoníku práce smí zaměstnavatel provádět kontrolu zavazadel za účelem ochrany jeho majetku jen v rozsahu nezbytně nutném. **Zaměstnavateli zákon poskytuje ochranu jeho majetkových zájmů tím, že stanovuje oprávnění zaměstnavatele žádat po zaměstnanci předložení zavazadel k nahlédnutí.** Zákon ovšem nijak neřeší situaci, kdy sice zaměstnanec zavazuje k nahlédnutí, ale ten takový způsob kontroly odmítne a zavazadla k nahlédnutí nepředloží.

Toto odmítnutí zaměstnance by mohlo být shledáno též jako porušení povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu a tedy s následnou aplikací ustanovení § 52 písm. g) věta za středníkem zákoníku práce. Zákoník práce opravňuje pouze a jen zaměstnavatele a tedy žádnou jinou osobu. Zůstává tedy otázkou, zda připadá v úvahu kontrola ze strany bezpečnostní agentury, která pro zaměstnavatele vykonává ochranu jeho objektu. Dle mého názoru jsou zaměstnanci povinni se podrobit takovéto kontrole, i kdyby byla prováděna prostřednictvím jiné osoby, která je na základě smluvního vztahu se zaměstnavatelem touto kontrolou pověřena. Průběh a rozsah kontroly by bylo vhodné upravit vnitřním předpisem, podle kterého by se měla řídit osoba provádějící prohlídku a s tímto předpisem by měli být seznámeni všichni zaměstnanci společnosti, ve které se tyto prohlídky provádějí.

Z hlediska prostor, které zaměstnavatel zaměstnancům vyhrazuje jako místo k ukládání věcí, které si do práce s sebou přinesou, dle ustanovení § 226 zákoník práce nepřikazuje nic. Práva a povinnosti tak lze dovodit z obecných ustanovení zákoníku práce a občanského zákoníku a Listiny základních práv a svobod. Jeden z velkých problémů je možno shledat v **uzamykatelných skříňkách**. Skříňky sice nadále vlastní zaměstnavatel a také s nimi disponuje, ale na dobu trvání pracovního poměru je „zapůjčil“ zaměstnancům. Dle mého názoru je tím naplněna definice soukromí dle Listiny základních práv a svobod. Zaměstnavatele jeho vlastnictví neopravňuje

---

<sup>73)</sup> Bělina, et al. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha : Nakladatelství C. H. Beck, 2010. s. 392.



k tomu, aby nadále skříňky užíval v plném rozsahu zejména, aby je otevíral, nic mu však nebrání v tom, aby skříňku po předchozí výzvě zaměstnanci odebrat z užívání.

Právní režim je možno, vzhledem k účelu tohoto prostoru, kvalifikovat jako soukromý prostor vyhrazený zaměstnanci, kde jeho právo na soukromí lze omezit pouze ve smyslu článku 7 Listiny základních práv a svobod. Tím se ovšem dostáváme do jisté legislativní nouze, jelikož zákon tuto možnost v našem konkrétním případě neupravuje.

V souvislosti s veřejnoprávními předpisy je možno dovodit, že pokud zaměstnanec z určitých důvodů nesouhlasí s nahlédnutím do uzamčené skříňky, pak její otevření přichází v úvahu jen za podmínek ustanovení § 40 odst. 4 zákona č. 273/2008 Sb., o policii ve znění pozdějších předpisů a případně ustanovení § 158 odst. 3 zákona č. 141/1961, o trestním řízení soudním (trestní řád) ve znění pozdějších předpisů.

## 8. Ochrana proti diskriminačnímu jednání

Zákoník práce zakazuje, aby kdokoli bez právního důvodu zasahoval do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávních vztahů. Jde o základní interpretační pravidlo chování účastníků pracovněprávního vztahu, které bylo novelou zákoníku práce č. 46/ /2004 Sb. ještě doplněno o princip dobrých mravů. Povinnost zajistit zaměstnancům ochranu před zásahy do jejich práv a oprávněných zájmů, a to včetně ochrany před diskriminací, je povinností zaměstnavatele. Proto zaměstnavatel odpovídá za tuto ochranu např. i v případě, že na pracovišti dochází k sexuálnímu obtěžování mezi zaměstnanci navzájem, aniž by šlo o vztah nadřízený – podřízený. Dochází-li k tomu v rámci zaměstnání, nejde o soukromou záležitost jednotlivce, ale o záležitost zaměstnavatele.

V případě diskriminačního jednání se může poškozený zaměstnanec domáhat ochrany podle konkrétní povahy věci, zejména podle § 16 a 17, popř. podle § 11 až 13 občanského zákoníku. Tím není dotčena možnost uplatnění ochrany podle dalších ustanovení zákoníku práce, pokud jde např. o žalobu na opravu pracovního posudku či potvrzení o zaměstnání nebo o žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušování práv a povinností nebo k diskriminaci, má zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění (např. morální ve formě omluvy). Jestliže byla do značné míry snížena důstojnost zaměstnance nebo jeho vážnost na pracovišti a nebylo postačující zjednání nápravy výše uvedeným způsobem, má zaměstnanec právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. O její výši však může na základě podané žaloby rozhodnout pouze soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k diskriminujícímu jednání došlo.

Dne 17.6.2009 byl po dlouhotrvajících jednáních Parlamentem ČR přijat zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, tzv. antidiskriminační zákon.

Antidiskriminační zákon se stal první komplexní právní úpravou svého druhu u nás. Zapracovává směrnice Evropských společenství a v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, a Listinou základních práv a svobod, vymezuje právo každé fyzické osoby na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné

samostatně výdělečné činnosti, členství v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, přístupu ke vzdělání, zdravotní péči, sociálnímu zabezpečení aj. Právní termíny antidiskriminační zákon vymezuje velmi obecně, po vzoru směrnic, aby konkrétním ohraničením nedocházelo k restriktivnímu výkladu příslušných ustanovení. Skládá se tedy většinou z norem definičních, na jejichž ustanovení pak odkazuje přímo Zákoník práce v ustanovení § 16.

V antidiskriminačním zákoně jsou vymezeny pojmy přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, vč. sexuálního obtěžování, přípustné formy rozdílného zacházení, zásada rovného zacházení pro muže a ženy v sociálním zabezpečení pracovníků a upraveny právní prostředky ochrany před diskriminací.

K naplnění pojmu **přímé diskriminace** dává zákon jednoznačné podmínky a to: jednání (příp. opomenutí), méně příznivé zacházení, ve srovnatelné situaci, důvod. Jednání charakterizuje teorie jako projev vůle<sup>74)</sup>, tedy aktivní počínání, ovšem zákon zahrnuje i opomenutí. Pod pojmem „méně příznivé zacházení ve srovnatelné situaci“ si lze představit situaci, kdy se osobě jedna určitá věc či právo odpírá na základě daného důvodu oproti většině ve stejné reálné situaci.

K **domnělému důvodu dle ustanovení § 2 odst. 5** lze uvést pouze to, že toto ustanovení zůstane v praxi téměř nevyužitelné, jelikož se při dokazování jen velmi těžce prokazuje myšlení jiného.

**Přiměřenost opatření** klade na soudy při případných sporech velkou míru uvážení a posouzení každého konkrétního případu zvlášť co do míry užítku, finanční únosnosti, dostupnosti finanční pomoci a způsobilosti náhradních opatření.

U **obtěžování** zákonodárce nepředpokládá subjektivní odpovědnost za protiprávní jednání, ale postačí pouze, že v důsledku chování osoby došlo k zákonem předvídaným následkům<sup>75)</sup>. Je nutno vytyčit, že v bodu a) předmětného ustanovení zákonodárce žádá naplnění obou podmínek – jednak snížení důstojnosti osoby a do velmi nezáviděníhodné pozice, protože teorie nedokáže právně definovat pojem „sexuální“ a otázkou tak zůstává, zda v praxi nepostačí pouhé konstatování, že došlo k obtěžování.

Velmi významným prvkem se jeví zavedení ochrany dle ustanovení § 10 a s tím související novelizace OSŘ v oblasti dokazování zavedená právě v důsledku

---

<sup>74)</sup> Harvánek, a kol. Teorie práva. 1. vyd. Brno : Nakladatelství Masarykova univerzita, 1998. s. 194.

<sup>75)</sup> Bobek, Boučková, Kühn, et al. Rovnost a diskriminace. 1. vyd. Praha : Nakladatelství C. H. Beck, 2007. s. 179.

evropských směrnic. Antidiskriminační zákon zavádí kromě oprávnění k podání žaloby, podpůrné posílení práv v podobě pomoci **od právnických osob, u kterých důvod zřízení spočívá právě v diskriminaci**. Zakotvuje jim totiž oprávnění k podání podnětů správním orgánům k provedení kontroly a k poskytování právní pomoci osobám stíženým diskriminací.

Zásada, která platí v důkazním řízení, říká, že strany nesou důkazní břemeno, každá pro svá tvrzení, ale pokud chce být žalobce úspěšný, pak je to především on kdo by měl předložit důkazní břemeno. Zavedením § 133a OSŘ, který stanoví ve velmi zjednodušené podobě, že pokud osoba předloží skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že došlo k diskriminaci, pak žalovaný musí prokázat, že k rozdílnému zacházení nedošlo tzv. **obrácení důkazního břemene ve věcech diskriminace**. Je nutné ovšem upozornit, že povinností žalobce i nadále zůstává prokázání jednání, tedy toho, co se stalo a teprve potom je možno přikročit k „vyvracení“ toho tvrzení. K tomuto postupu dochází z důvodů, aby se osobě, se kterou se rozdílně zacházelo, dostalo účinné obrany nejen z hlediska hmotného, ale také z hlediska procesního. Zde bych ráda připoměla, že i zde zákonodárce stanoví taxativně důvody rozdílného zacházení, na základě kterých umožňuje využití tohoto postupu.

Zákoník práce ve svých ustanoveních §§ 16 a 17 zaměstnavatelům přikazuje **zajistit rovné zacházení** se všemi zaměstnanci a současně zakazuje **jakoukoli diskriminaci**, zejména pak tu, kterou vyjmenovává antidiskriminační zákon v jednotlivých ustanoveních.

Pokud **srovnáme text zákoníku práce s textem antidiskriminačního zákona**, pak se dle zákoníku práce v pracovněprávních vztazích zakazuje jakákoliv diskriminace, tedy rozdílné zacházení. Tento právní předpis se neomezuje pouze na důvody vymezené v ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona, který zakazuje diskriminaci pouze z taxativně uvedených důvodů. Tento rozdíl ve formulaci právní úpravy způsobí patrně nemalé výkladové problémy v praxi.

Zákoník práce jde nad rámec úpravy antidiskriminačního zákona nejen v oblasti diskriminačních důvodů, ale také z hlediska rozdílného zacházení nepovažujícího se za diskriminační, které zavádí zákoník práce v § 16 odst. 3, když stanoví následující podmínky, které se za diskriminaci nepovažují:

- rozdílné zacházení vyplývá z povahy pracovních činností,
- takové jednání je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce,
- účel sledovaný touto výjimkou musí být oprávněný,

- přiměřenost požadavku.

Antidiskriminační zákon umožňuje, aby se ten, jehož práva vyplývající z práva na rovné zacházení nebo zákazu diskriminace byla jednáním jiného dotčena, domáhal soudní cestou upuštění od diskriminace, odstranění diskriminačních zásahů a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění. V případech snížení dobré pověsti nebo důstojnosti osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře, má taková osoba také právo požadovat náhradu nemajetkové újmy v penězích. O výši pak rozhodne soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práva došlo. Důkazní břemeno je na straně žalovaného, který je povinen dokázat, že jednání nemělo diskriminační charakter. Zaměstnavatelé musí nadto prokázat, že byla dodržena zásada rovného zacházení, resp. že případné nerovné zacházení nemělo diskriminační charakter.

Přijetí antidiskriminačního zákona s sebou přineslo povinnost zaměstnavatelů uvést uzavřené kolektivní smlouvy a vydané vnitřní předpisy do souladu s novou právní úpravou.

Zásadní změny způsobené účinností antidiskriminačního zákona lze však očekávat spíše stěží. Zákon totiž v mnoha svých ustanoveních kopíruje úpravu již dávno obsaženou v jiných právních předpisech, např. v zákoně o zaměstnanosti či přímo v Listině základních práv a svobod<sup>76)</sup>.

Nadnárodní právní rámec pro otázku přenesení důkazního břemene poskytuje směrnice Rady 97/80/EHS o důkazním břemenu v případech diskriminace, která obsahuje závazek členských států EU přijmout do svých právních systémů opatření nezbytná v řízení před soudem nebo jiným kompetentním orgánem tak, aby bylo důkazní břemeno přeneseno z osoby žalující na osobu žalovanou, která, má-li ve sporu úspěch musí prokázat, že zásadu rovného zacházení neporušila. Tato zásada je promítnuta i do občanského soudního řádu, podle něhož „skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak“ (§ 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád).

V soudních sporech týkajících se diskriminace považují tudíž i české soudy tvrzení zaměstnance o tom, že byl diskriminován, za prokázané, pokud v řízení nevyjde najevo opak. Důkazní břemeno, tj. nutnost prokázat, že k diskriminaci nedošlo, je zde

---

<sup>76)</sup> <http://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>

na zaměstnavateli. Žalující, tedy diskriminovaná nebo obtěžovaná osoba, uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, a žalovaný pak musí prokázat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo.

Aby zaměstnavatel snadněji prokázal, že je zaměstnavatelem „rovných příležitostí“, je povinen informovat zaměstnance o opatřeních směřujících k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace. To znamená, že zaměstnavatel by měl přijmout taková opatření, podle něhož by zaměstnanci měli mít možnost si stěžovat u kontaktní osoby zaměstnavatele či příslušného útvaru, pokud se důvodně domnívají že je s nimi zacházeno nerovně či že jsou diskriminováni. Tato osoba by pak měla věc prošetřit, popř. zajistit nápravu.

V této souvislosti je nezbytné konstatovat, že v boji proti diskriminaci je klíčovým problémem „dovolání se práva a spravedlnosti“. Zákony směřující k rovnému zacházení a zákazu diskriminace nemají valného smyslu, pokud nejsou v praxi důsledně prosazovány, a to včetně možných postihů. Pokud se problém nerovného zacházení týká jednotlivé fyzické osoby, oběť diskriminace často podniká jen anonymní a neurčité kroky k nápravě (zpravidla formou obecné stížnosti), protože se bojí, že by se její konkrétní případ nepodařilo prokázat, popř., že by konečný výsledek neměl jednoznačně pozitivní efekt. Do budoucna se dá očekávat především zvýšená aktivita a podpora ze strany nevládních organizací, především odborových orgánů a dalších na státu nezávislých subjektů. Jde o to, aby fyzická osoba, jejíž práva byla porušena, se mohla rozhodnout, zda se bude dovolávat spravedlnosti sama, nebo za pomoci nevládní organizace, odborového orgánu nebo jiného nezávislého subjektu, a aby tyto subjekty byly schopny poskytnout této fyzické osobě účinnou pomoc.

O složitosti formulování přesného petitu soudní žaloby v případě ponižování lidské důstojnosti svědčí i usnesení Městského soudu v Praze č.j. 15C 131/2001 – 19 ze dne 14. 12. 2001 a rozsudek téhož soudu č.j. 351/2003 – 73 ze dne 16. 9. 2003. Šlo o mediálně známý případ řidičky tramvaje, kterou si její nadřízený při pracovním pohovoru „přitáhl k sobě, až se ho dotýkala prsy“ v přítomnosti čtyř spolupracovníků, což se žalobkyně dotklo a žádala z důvodu sexuálního obtěžování přiměřené zadostiučinění formou veřejné omluvy. Soud dospěl po provedeném dokazování k závěru, že incident neměl sexuální podtext a proto jednání nadřízeného, ač bylo

nevhodné, nelze postihnout žádnou ze sankcí předpokládanou v ustanovení tehdy platného § 7 odst. 4 ZP, neboť od něho již bylo upuštěno.<sup>77)78)</sup>

Kdybych v této věci byla soudkyní Nejvyššího soudu ČR, ztotožnila bych se s právním názorem soudů nižší instance, neboť vychází z ustálené soudní judikatury ČR, např. usnesení NS ČR sp. zn. 21 Cdo 572/2011 ze dne 3.7.2012 a podané dovolání bych odmítla. V předkládané věci bych ovšem požadovala vypracování znaleckého posudku z oblasti psychologie o duševním stavu žalobkyně a znalecký posudek z oblasti sexuologie, zda-li předmětné chování nadřízeného pracovníka by bylo možné považovat za sexuální obtěžování a označit jej za chování nežádoucí povahy.<sup>79)</sup> V této souvislosti chci vyjádřit své zklamání nad tím, že v této věci nebylo podáno dovolání, neboť otázka, jaké má být v obdobných případech poskytnuto přiměřené zadostiučinění, zůstává i nadále otevřena.

---

<sup>77)</sup> usnesení Městského soudu v Praze č.j. 15C 131/2001 – 19 ze dne 14. 12. 2001

<sup>78)</sup> rozsudek Městského soudu č.j. 351/2003 – 73 zde dne 16. 9. 2003

<sup>79)</sup> usnesení NS ČR sp. zn. 21 Cdo 572/2011 ze dne 3.7.2012

## 9. Závěr

V této diplomové práci jsem se pokusila o zmapování problematiky ochrany osobních práv zaměstnance. Zde je nutno zdůraznit, že ochrana osobních práv zaměstnance není v našem právním řádu upravena pouze jedním předpisem, proto je shrnutí všech problémů, které s tímto tématem souvisejí, v rámci této diplomové práce nemožné.

Problematikou ochrany osobních práv zaměstnanců se poprvé v historii českého (československého) pracovního práva, zabývá až nový zákoník práce, jelikož v období před rokem 1989 prakticky žádná právní ochrana soukromí, cti a důstojnosti zaměstnance neexistovala.

Ochranou osobních práv zaměstnanců se zabývá hlava VIII, konkrétně § 316, pod názvem „Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance“

Následující odstavec věnuji úvahám o možné budoucí právní úpravě "de lege ferenda" Právní úpravu obsaženou v zákoníku práce považuji za stručnou a místy až nedostatečnou ve vztahu k tématu diplomové práce. Spatřuji proto za vhodné, aby v možné budoucí právní úpravě došlo k preciznějšímu rozpracování problematiky ochrany osobních práv zaměstnance v rámci ustanovení zákoníku práce, který by měl být celistvým právním předpisem pro zaměstnance, u kterých se nepředpokládá, že budou právem erudovaní. Na tomto místě ještě podotýkám, že případná budoucí právní úprava by neměla být zcela striktně rigidní, neboť vidím potřebu pružně reagovat na technický pokrok, především v oblasti výpočetní techniky, kamerových systémů apod. Současně vidím za nutné, aby právní úprava de lege ferenda byla ve své převážné části kogentní, a to z důvodu možného zneužití ze strany zaměstnavatele, který je v pracovněprávních vztazích často označován jako stranou "silnější" oproti zaměstnanci. Například v otázkách ochrany osobních údajů považuji za vhodné doplnění současné právní úpravy o stanovení rozsahu informací, které je zaměstnavatel oprávněn požadovat po zaměstnanci, stejně tak zakotvení možnosti uložit zaměstnanci určitou peněžitou sankci ze strany zaměstnavatele při poskytnutí nepravdivých údajů.

V této práci byl důraz kladen především na možné porušování osobních práv zaměstnance a možnost jejich ochrany.

Práce se zaměřuje na jednotlivé otázky spojené s používáním kamerového sledování, využívání výpočetní techniky, elektronické pošty a jejího monitoringu,



internetu, vedení osobního spisu, které jsou dnes zcela běžně používány ke kontrole zaměstnanců a zasahování do jejich soukromí.

Zaměstnavatel má celkem oprávněný zájem na sledování práce zaměstnance za účelem jeho kontroly a za účelem ochrany před vznikem jakékoliv škody vzniklé v souvislosti s prací zaměstnance a používání těchto technických prostředků umožňuje zaměstnavatelům ve větší míře zasahovat do jejich soukromí. Na druhé straně, ale musí zaměstnavatel plně respektovat zaměstnancovo právo na soukromí.

Osobně jsem přesvědčena, že při řešení problémových situací by měla být ve větší míře používána zásada přiměřenosti. Východiskem by dle mého názoru neměla být absolutní nedotknutelnost korespondence, zpráv a dokumentů, ale na druhé straně ani absolutní kontrola telefonátů či elektronických zpráv.

Tato oblast není upravena konkrétním právním předpisem, ač by samostatná právní úprava usnadnila, především zaměstnancům, orientaci v zákonné úpravě, jelikož současná právní úprava na tyto otázky reaguje poměrně obecně a nechává tak prostor praxi a judikatuře.

Můj názor k této problematice je ten, že by bylo potřeba jasně stanovit pravidla, za kterých můžou zaměstnanci používat prostředky zaměstnavatele k soukromým účelům. Osobně bych se přimlouvala zato, aby byl zejména stanoven rozsah přístupu k internetu či k soukromým telefonním hovorům.

Je nesporné, že zaměstnanec je v pracovněprávním vztahu tou slabší stranou a proto jsem přesvědčena, že je nezbytné, aby zaměstnanci byli dostatečně vybaveni znalostí svých práv a dokázali rozpoznat, kdy jsou tato jejich práva narušována či krácena, a aby tak dokázali případné protiprávní jednání ze strany zaměstnavatelů minimalizovat a účinně se bránit.

Moderní technologie se rozvíjejí takovou rychlostí, že jsem přesvědčena, že není daleko doba, kdy bude možno zaměstnance monitorovat do nejmenších podrobností. Bude tedy záležet na zákonodárcích a soudech, nakolik umožní v rámci vývoje tolerovat zásahy do soukromí zaměstnanců.

## 10. Resumé

In my thesis, I attempt to map the issue of protection of the personal rights of employees. It needs to be pointed out that the protection of the personal rights of employees is not regulated by a single law in our legal system which makes it impossible to summarise all the problems related to the issue within the scope of this thesis.

In the history of the Czech (Czechoslovak) law, the issue of protection of the personal rights of employees was first addressed in the new Labour Code. In the time before 1989, the privacy, honour and dignity of employees was not protected under law. The protection of the personal rights of employees is addressed in Head VIII, Section 316 titled “Protection of an employer’s property interests and protection of an employee’s personal rights”. I believe that this regulation should not be final and that it will in the future respond flexibly to technological progress.

In my thesis, I focus on possible violations of the personal rights of employees and on the possibilities of their protection. I deal with the issues of using video-monitoring, computers, email monitoring, the Internet, or keeping personal files, all of which are commonly used to control employees and to invade their privacy. Employers are quite justly interested in the monitoring of their employees’ work to control them and to prevent damage they could cause and the use of this technology allows them to monitor their employees to a greater extent. On the other hand, employers are obligated to fully respect their employees’ right to privacy.

I am convinced that problematic situations should be settled with more regard to the adequacy principle. In my opinion, the settlements should be based neither on the absolute inviolability of correspondence, mail and documents, nor on the absolute control of phone calls or email. This field is not regulated by any specific law even though a regulation would make the orientation in the laws easier, especially for employees, since the current legal regulations address these questions rather generally and leave space for legal and judicial practice. I believe that the rules under which employees can use the resources of their employers for private purposes should be clearly defined. In particular, the extent of internet access and personal phone calls should be established.

It is indisputable that employees are in the weaker position in the labour-law relations. Therefore, it is necessary that they are sufficiently acquainted with their rights and are able to recognise when these rights are violated or reduced in order to be able to minimise such unlawful behaviour of their employers and to successfully defend themselves. Modern technology is developing so quickly that the time is not far away when every last detail of what employees do may be monitored. It will be the responsibility of legislators and judges to respond to this development and not to tolerate the invasion of privacy of employees.

## Seznam použité literatury

### Knižní publikace

- BARTÍK, JANEČKOVÁ, Zákon o ochraně osobních údajů s komentářem. Anag. Olomouc: 2010
- BARTÍK, JANEČKOVÁ, Zákon o ochraně osobních údajů v aplikační praxi. Linde Praha: 2009
- BARTÍK, JANEČKOVÁ, Zákon o ochraně osobních údajů s komentářem Anag. Olomouc: 2010
- BARTÍK, JANEČKOVÁ, Zpracování citlivých osobních údajů v pracovněprávním poměru. Práce a mzda 2012/4
- BĚLINA, et al. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha : Nakladatelství C. H. Beck, 2010. s. 819
- GALVAS, In Galvas M. a kol. Pracovní právo 2. vydání, Brno: Masarykova univerzita a Nakladatelství Doplněk, 2004
- GALVAS, et al. Pracovní právo. 2.aktual. a dopl. vyd. Brno : Nakladatelství Masarykova univerzita, 2004
- GERLOCH, Teorie práva. 3. rozš. vyd. Plzeň : Nakladatelství Aleš Čeněk, 2004
- KLÍMA a kol., Komentář k Ústavě a Listině. Plzeň: Nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2005
- MALENOVSKÝ, Mezinárodní právo veřejné: jeho obecná část a poměr k jiným právním systémům, zvláště k právu českému. 5. podstatně upr. a dopl. vyd. Brno : Nakladatelství Masarykova univerzita, 2008
- TÝČ, Základy práva Evropské unie pro ekonomy. 6. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha : Nakladatelství Leges, 2010

### Judikatura

- II ÚS 82/07, pramen (ASPI ID): JUD105358CZ.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.10.1998, sp. zn. 21 Cdo 1009/98
- Usnesení Městského soudu v Praze č.j. 15C 131/2001 – 19 ze dne 14. 12. 2001 a Rozsudek téhož soudu č.j. 351/2003 – 73 zde dne 16. 9. 2003
- Rozsudek NS, sp.zn. 21 Cdo 870/2002, SRNS, svazek č. 23, str 191
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.5.2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu č. 21 Cdo 1771/2011 ze dne 16.8.2012
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 7.11.2012, sp. zn. I. ÚS 3933/12
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 18.12.2006, sp. zn. I. ÚS 321/06
- Usnesení NS ČR sp. zn. 21 Cdo 572/2011 ze dne 3.7.2012

## **Odborné články**

D'AMBROZOVÁ, K některým povinnostem zaměstnavatelů při ochraně osobních údajů. *Mzdy a personalistika* 9/2004

GALVAS, Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového ZP. *Právník*, 2007, č. 9

GREGOROVÁ, Nucená práce v Českém pracovním právu. In *Realizace Listiny základních práv a svobod v právním řádu České republiky* (Sborník z vědecké konference). Brno: Masarykova univerzita, 1994

HRABCOVÁ, Mzda jako odměna za vykonanou práci. *Právo a zaměstnání* 2000, č. 5-6

JAKUBKA, J. Osobní a osobnostní práva zaměstnanců a jejich ochrana. *Právo a zaměstnání : odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku*. 2005, roč. 11, č. 12.

JOUZA, Ochrana osobních práv zaměstnance, pramen *Bulletin advokacie* rok 2008, č. 6

JOUZA, Pracovní posudek nebo informace o zaměstnanci. *Právní rádce* 4/2004

JOUZA, Ladislav. Lisabonská smlouva a pracovní práva v ČR. *Právní rádce : měsíčník Hospodářských novin*. 2010, roč. 18, č. 3. ISSN 1210-4817.

MATEJKA, J., ZACHARIÁŠ, J.: Ochrana osobních práv a soukromí v pracovněprávních vztazích, *Karlovarská Právní Revue*, 1/2007, s. 65

PALLA, Tomáš. Ochrana zaměstnanců před neoprávněným sledováním kamerovým systémem. *Právní rádce : měsíčník Hospodářských novin*. 2010, roč. 18, č. 1.

ŠIMEČKOVÁ, Odraz směrnic Evropské unie o rovnosti mužů a žen v českém a německém právu. *Právo a zaměstnání* 2000, č. 11-12

## **Směrnice**

Úmluva č. 29 Mezinárodní organizace práce byla ratifikována dne 30.10.1957 a publikována ve Sbírce zákonů pod č. 506/1990 Sb. a úmluva č. 105 byla ratifikována dne 6.8.1996 a publikována ve Sbírce zákonů pod č. 231/1998 Sb.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 byla ratifikována dne 21.1.1964 a publikována pod č. 465/1990 Sb.

Směrnice ES č. 96/46/EC o ochraně jednotlivců ve vztahu ke zpracování dat a o volném pohybu osob nelze potvrzení vydat jiné osobě než zaměstnanci, jemuž pracovní poměr skončil.

## **Internetové prameny**

[www.businessinfo.cz/cz/clanek/orientace-v-pravnich-ukonech/ochrana-osobnich-udaju](http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/orientace-v-pravnich-ukonech/ochrana-osobnich-udaju)

[www.ochrance.cz/uploads/tx\\_odlistdocument/Doporuceni\\_rejstrik\\_trestu.pdf](http://www.ochrance.cz/uploads/tx_odlistdocument/Doporuceni_rejstrik_trestu.pdf)

Rada Evropy : Lidská práva [online]. Změněno 11. 3. 2008 [cit. 2011-03-01]. Dostupné z: [http://www.radaevropy.cz/index.php?option=com\\_content&task=view&id=27&Itemid=39](http://www.radaevropy.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=27&Itemid=39)>.

Informační centrum OSN v Praze: Dokumenty OSN. Změněno 11. 3. 2011 [cit. 2011-03-11]. Dostupné z: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí : Úmluvy MOP. Změněno 14. 2. 2011 [cit. 2011-02-14]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/1009>>.

<http://www.epravo.cz/top/clanky/zakaz-narusovani-soukromi-zamestnance-44490.html>

Informační materiály: Pracovněprávní vztahy : Ochrana osobních práv zaměstnanců a ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele. Státní úřad inspekce práce, odbor pracovních vztahů a podmínek, vydáno leden 2011 [cit. 2011-03-02]. s 3. Dostupné z: <[http://www.suip.cz/\\_files/suip-2f11ff31cc693ab77d99cd8106d8a207/ochrana\\_osob\\_prav\\_leden\\_2011.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-2f11ff31cc693ab77d99cd8106d8a207/ochrana_osob_prav_leden_2011.pdf)>.

SCHREIEROVÁ, Na pracovišti máte právo na soukromí. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Změněno 20. 7. 2009 [cit. 2011-03-02]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/7449>>.

Informační materiály: Pracovněprávní vztahy : Ochrana osobních práv zaměstnanců a ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele. Státní úřad inspekce práce, odbor pracovních vztahů a podmínek, vydáno leden 2011 [cit. 2011-03-02]. s 3. Dostupné z: <[http://www.suip.cz/\\_files/suip-2f11ff31cc693ab77d99cd8106d8a207/ochrana\\_osob\\_prav\\_leden\\_2011.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-2f11ff31cc693ab77d99cd8106d8a207/ochrana_osob_prav_leden_2011.pdf)>.

BENEŠ, gek. Německý Lidl sledoval své zaměstnance i na WC. Online zprávy hospodářských novin. Vydáno 27. 3. 2008 [cit. 2011-03-02]. Dostupné z: <<http://zahranicni.ihned.cz/c1-23609750-nemecky-lidl-sledoval-sve-zamestnance-i-na-wc>>.

TROJAN, 44490. Zákaz narušování soukromí zaměstnance. EPRAVO.CZ – Sbíрка zákonů, judikatura, právo. Vydáno 9. 11. 2006 [cit. 2011-02-27]. Dostupné z: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/zakaz-narusovani-soukromi-zamestnance-44490.html>>.

Úřad pro ochranu osobních údajů: Názory úřadu: Stanoviska: Stanovisko č. 2/2009 - Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště. Vydáno únor 2009 [cit. 2011-03-02]. Dostupné z: <[http://www.uoou.cz/files/stanovisko\\_2009\\_2.pdf](http://www.uoou.cz/files/stanovisko_2009_2.pdf)>.

Informační centrum OSN v Praze : Dokumenty OSN [online]. Změněno 11. 3. 2011 [cit. 2011-03-11]. Dostupné z: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/>>.

Informační materiály: Pracovněprávní vztahy : Ochrana osobních práv zaměstnanců a ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele [online]. Státní úřad inspekce práce, odbor pracovních vztahů a podmínek, vydáno leden 2011 [cit. 2011-03-02]. s 3. Dostupné z: <[http://www.suip.cz/\\_files/suip2f11ff31cc693ab77d99cd8106d8a207/ochrana\\_osob\\_prav\\_leden\\_2011.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip2f11ff31cc693ab77d99cd8106d8a207/ochrana_osob_prav_leden_2011.pdf)>.

JOUZA, Ladislav. 35137. Změny v obsahu zápočtového listu - Kdy vydat potvrzení o zaměstnání? EPRAVO.CZ – Sbíрка zákonů, judikatura, právo [online]. Vydáno 9. 8. 2005 [cit. 2011-03-03]. Dostupné z: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/zmeny-v-obsahu-zapoctoveho-listu-kdy-vydat-potvrzeni-o-zamestnani-35137.html>>.

KEMÉNYOVÁ, Zuzana. Kontrola zaměstnanců versus soukromí: bod pro firmy. Online zprávy hospodářských novin [online]. Vydáno 21. 1. 2011 [cit. 2011-22-03]. Dostupné z: <<http://zahranicni.ihned.cz/c1-49532750-kontrola-zamestnancu-versus-soukromi-bod-pro-firmy>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí : Úmluvy MOP [online]. Změněno 14. 2. 2011 [cit. 2011-02-14]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/1009>>.

Rada Evropy : Lidská práva [online]. Změněno 11. 3. 2008 [cit. 2011-03-01]. Dostupné z: <[http://www.radaevropy.cz/index.php?option=com\\_content&task=view&id=27&Itemid=39](http://www.radaevropy.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=27&Itemid=39)>.

RADVAN, M. Je berní právo samostatným odvětvím práva? [online]. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2008 [cit. 2011-02-16]. Dostupné z: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/dp08/files/pdf/financ/radvan.pdf>>.

SCHREIEROVÁ, Lucie. Na pracovišti máte právo na soukromí. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Změněno 20. 7. 2009 [cit. 2011-03-02]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/7449>>.

TROJAN, Oldřich. 44490. Zákaz narušování soukromí zaměstnance. EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo [online]. Vydáno 9. 11. 2006 [cit. 2011-02-27]. Dostupné z: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/zakaz-narusovani-soukromi-zamestnanec-44490.html>>.

Úřad pro ochranu osobních údajů : Názory úřadu : Stanoviska : Stanovisko č. 2/2009 - Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště [online]. Vydáno únor 2009 [cit. 2011-03-02]. Dostupné z: <[http://www.uoou.cz/files/stanovisko\\_2009\\_2.pdf](http://www.uoou.cz/files/stanovisko_2009_2.pdf)>.

VYORAL, Petr. Soumrak lidských práv a dnešní doba [online]. 2006 [cit. 2011-03-10]. 73 s. Magisterská diplomová práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Mgr. Martin Škop, Ph.D. Dostupné z [www: <http://is.muni.cz/dok/rfmgr.pl>](http://is.muni.cz/dok/rfmgr.pl).

Koníček L., Ochrana osobních práv zaměstnance, Diplomová práce, 2010, s. 38-39