

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Michaela Hrabinová

Osobnostní práva zaměstnance
(se zaměřením na ochranu osobnosti a osobních údajů
zaměstnance)

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Morávek, Ph.D

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

V Praze dne 30. 6. 2014

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 30. 6. 2014

.....

Michaela Hrabinová

Poděkování

Na tomto místě děkuji vedoucímu své práce JUDr. Jakobovi Morávkovi, Ph.D za jeho podnětné připomínky a vstřícný přístup. Poděkování patří také mé rodině za podporu a pomoc během celého studia.

Obsah

Úvod.....	6
1. Vývoj právní úpravy.....	8
2. Vymezení základních pojmů	9
2.1. Osobní údaj.....	9
2.2 Identifikační údaje.....	13
2.3 Popisné údaje.....	13
2.4 Citlivé údaje	14
2.5 Anonymní údaje	15
2.6 Subjekt údajů	15
2.7 Správce a zpracovatel osobních údajů	16
2.8 Zpracování, shromáždění a uchování osobních údajů	17
3. Prameny práva.....	17
3.1 Mezinárodní právo	18
3.1.1 Všeobecná deklarace lidských práv.....	18
3.1.2 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech	18
3.1.3 Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.....	19
3.1.4 Mezinárodní organizace práce	19
3.2 Rada Evropy	20
3.3. Evropská unie.....	22
3.3.1 Pracovní skupina WP 29	24
3.5 Vnitrostátní právo	25
4. Ochrana osobních údajů a pracovní právo	27
4.1 Osobní údaje získávané před vznikem pracovního poměru	28
4.2 Zpracování osobních údajů v průběhu pracovního poměru.....	31
4.2.1 Osobní spis	32
4.2.2 Citlivé údaje v pracovněprávních vztazích	34
4.3. Zpracování osobních údajů po skončení pracovního poměru	38
5. Ochrana soukromí.....	41
6. Osobnostní práva	42
7. Sledování zaměstnanců.....	43
7.1 Komerové systémy na pracovišti.....	46
7.1.1 Možnosti obrany zaměstnance	50
7.1.2 Monitorování emailové pošty a přístupu na internet	53

Závěr	61
Seznam zkratk.....	63
Seznam použité literatury	64
Resumé.....	67
Summary	68
Název práce v anglickém jazyce	69
Klíčová slova/Keywords.....	69

Úvod

Ochrana osobnosti patří mezi základní, Listinou základních práv a svobod zaručené právo. Pojem ochrany osobnosti je poměrně široký, zahrnuje několik dalších práv jako například právo na život, zdraví, právo na ochranu soukromí či lidské důstojnosti. Tato práva jsou chráněna a zaručena každé fyzické osobě nejen prostřednictvím Listiny (čl. 6, 7 a 10), ale jsou provedena i dalšími zákony, především občanským zákoníkem, kdy *hlavním cílem občanskoprávní ochrany osobnosti člověka je všestranný rozvoj a uplatnění jeho osobnosti.*¹, dále také zákonem o ochraně osobních údajů, autorským zákonem, zákoníkem práce, zákonem o zdravotních službách či zákonem antidiskriminačním. V krajním případě ale přichází v úvahu i ochrana trestněprávní.

Vzhledem k době, ve které žijeme, kdy možnosti komunikace zdají se být neomezené a kdy nelze předvídat, kam až tento rychlý rozvoj technologií povede, považuji ochranu osobních údajů a soukromí obecně za velmi zajímavé téma, které bude i v budoucnu stále aktuální ve všech sférách našeho života včetně toho pracovního a to také proto, že právní úprava je za rozvojem moderních technologií logicky vždy pozadu.

Nebezpečí zneužití osobních údajů najdeme jak v soukromé sféře, kdy se sice každý z nás se může svobodně rozhodnout, zda zveřejní údaje o své osobě, ať už v podobě fotografií či šíření pravdivých nebo nepravdivých osobních informací na webu či sociální síti, přičemž ale zabránit někomu, kdo takovými údaji disponuje v tom, aby je kdykoliv a kdekoliv umístil, je prakticky nemožné a lze tak spoléhat snad pouze na lidskou slušnost a v některých případech až na soudy. Nejdůležitější zásadou v této oblasti je určitě zásada prevence a uvědomění si všech důsledků a to především těch negativních, které mohou nastat a zasáhnout výrazně do našeho soukromí, pokud k takovému dobrovolnému zveřejnění osobních údajů dojde včetně toho, že jakmile se dostanou do virtuálního světa, je těžké ovlivnit, kdo a jak s nimi bude dále nakládat. Tato jistě zajímavá problematika není předmětem mé práce, ale v souvislosti s pracovněprávními vztahy je třeba mít na paměti dnes zcela běžnou praxi většiny zaměstnavatelů a to „googlování“ potencionálních zaměstnanců a zjišťování informací o nich na sociálních sítích. V této souvislosti však zmíním rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 13. května 2014, kdy soudní dvůr rozhodl o právu „být zapomenut“. *Pokud bude mít někdo za to, že informace, týkající se jeho osoby jsou*

¹ Dvořák, Švestka, Zuklínová-Občanské právo hmotné, str. 250

nepřiměřené a nepodstatné, má právo se domáhat, aby na ně například Google neodkazoval. Google požádaly o výmaz údajů skrze nedávno spuštěný on-line formulář už desetitisíce lidí.²

Zcela jiná situace nastává v oblasti veřejné správy. V rámci činnosti veřejné správy a při plnění jejích úkolů dochází k shromažďování velkého množství informací o jednotlivých osobách, kdy je často naší povinností tyto údaje orgánům veřejné správy poskytovat. A i když toto shromažďování je zákonem aprobované, často znamená podstatný zásah do našeho soukromí. Například záznam uložený v rejstříku trestů z nás automaticky nedělá zločince, toto ale počítač a informační systém nerozlišuje a sociální důsledky, které z toho pro nás mohou plynout, neřeší.

Ochranou osobnosti, především tedy ochranou osobních údajů a problematikou sledování zaměstnanců na pracovišti se zabývám v této práci. Zhruba první polovinu věnuji vymezení základních pojmů, právní úpravě a shrnutí ochrany osobních údajů ve všech fázích pracovního poměru, dále se pak zaměřuji na monitoring zaměstnanců na pracovišti, kdy je mou snahou popsat jak základní práva a možnosti ochrany soukromí zaměstnanců a proti tomu stojící povinnosti zaměstnavatelů, tak i práva zaměstnavatelů v majetkoprávní oblasti a s tím související povinnosti zaměstnanců vzhledem k tomu, že kolize těchto dvou rovnocenných práv a její vyřešení pokud možno v zájmu obou stran je podstatou celého problému.

Samozřejmě si uvědomuji, že téma ochrany osobnosti a ochrany osobních údajů obecně, ale i v rámci pracovněprávních vztahů je velmi rozsáhlé a vydalo by na stovky stran práce, snažila jsem se proto zaměřit na oblasti, které považuji za nejvýznamnější a to především na ochranu soukromí a osobnosti člověka v průběhu pracovního poměru a sledování zaměstnanců, tak aby čtenář získal po přečtení této práce o problematice ochrany osobních údajů zaměstnanců ucelenou představu.

² www.patria.cz- „Právo být zapomenut“: Jak požádat Google o vylepšení vaší pověsti na internetu

1. Vývoj právní úpravy

Pokud bychom se podívali do minulosti, ochrana osobních údajů nemá příliš dlouhou historii. Potřeba jejich ochrany jakožto součásti soukromí každé osoby vyvstala poprvé po druhé světové válce jako reakce na nacistické praktiky a porušování všech základních lidských práv a svobod včetně práva na soukromí a s tím související ochranu osobních údajů.

Hlavním a nejdůležitějším impulzem, který vedl i k přijetí právní úpravy v této oblasti bylo ale masové rozšíření moderních technologií. Původně postupné, v posledních letech zdá se, nezastavitelné. Spousta z nás si možná ani neuvědomuje, často snad ani nechce uvědomit čím dál větší narušování soukromí, které je jakousi odvrácenou stranou možností, které nám moderní prostředky komunikace či uchování dat přináší.

Již v roce 1969 Spolkový ústavní soud konstatoval ve svém rozhodnutí, *že situace, kdy stát vyžaduje, aby občan oznamoval a registroval všechny aspekty týkající se jeho osobnosti, byť by šlo o údaje statistické povahy, za porušení zásady lidské důstojnosti.*³ V roce 1982 pak P. Bellet na XI. Kongresu srovnávacího práva upozorňoval na to, že lidé jsou nuceni neustále vyplňovat množství nejrůznějších dotazníků a hlášení pokud nechtějí ztratit výhodu i proto, že to stanoví právní předpisy. Zneužití těchto údajů ze strany soukromých i veřejných subjektů je pak jednoduché.

Nicméně zabránit a úplně zakázat shromažďování a předávání osobních údajů je v moderní společnosti nemožné. Je to nutné k zajištění jejího fungování, ochrany či poskytování sociálních služeb. Tady bude platit především zásada čím méně tím lépe, tedy shromažďování osobních údajů jen v nezbytném rozsahu a množství. V této souvislosti je potřeba zmínit také právo na informace, které bychom mohli postavit do protikladu k právu na ochranu osobních údajů. Kde tedy končí právo jedněch vědět a právo druhých na ochranu informací o své osobě? Odpověď na tuto otázku lze nalézt především v právních předpisech, jejichž úkolem je tuto hranici definovat a také stanovit sankce za její překročení, ať už jde o překročení na stranu práva na informace nebo na stranu práva na ochranu osobních údajů.

Od 70. let docházelo v demokratických zemích v Evropě k postupnému přijímání jednotlivých zákonů, které ochranu osobních údajů upravovaly. V 90. letech, po pádu komunistického režimu, se přidaly i další evropské státy. Významnou roli sehrála v roce 1981 především Rada Evropy v souvislosti s přijetím Úmluvy č. 108 na ochranu osob se zřetelem

³ Pavel Mates-Ochrana osobních údajů ve správním právu, str. 185

na automatizované zpracování osobních údajů. Její přínos spočívá především ve vymezení základních pojmů z oblasti ochrany osobních údajů, stanovení požadavků na jejich zpracování či předávání přes hranice. I když v době přijetí prvního tehdy ještě československého zákona 256/1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech nebyla Úmluva ratifikovaná, zákon obsahoval obdobné pojmy a zásady. Nebyl však v praxi realizován vzhledem k tomu, že v něm nebyly obsaženy žádné efektivní sankce za jeho porušení a zatím ani neexistoval žádný nezávislý dozorčí orgán.

V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie byl v návaznosti na Směrnici Evropského parlamentu a rady č. 95/46/ES, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a volným pohybem těchto údajů v roce 2000 přijat zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů (dále jen ZoOÚ), kdy dle § 1 *k naplnění práva každého na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromí upravuje práva a povinnosti při zpracování osobních údajů stanoví podmínky, za nichž se uskutečňuje předání osobních údajů do jiných států.* Tento zákon, již mnohokrát novelizovaný, představuje platnou právní úpravu ochrany osobních údajů v České republice dodnes.

2. Vymezení základních pojmů

Z toho důvodu, že v dalších částech mé práce budu neustále pracovat s pojmy jako osobní údaj, citlivý údaj, subjekt údajů či správce, považuji za důležité na začátku tyto pojmy vymežit a to jak z hlediska zákonného tak i například z pohledu Úřadu na ochranu osobních údajů či různých mezinárodních institucí.

2.1. Osobní údaj

Zákon o ochraně osobních údajů definuje pojem osobní údaj v § 4 písmene a), který říká, že *osobním údajem je jakákoliv informace týkající se určeného nebo určitelného subjektu údajů. Subjekt údajů se považuje za určený nebo určitelný, jestliže lze subjekt údajů přímo nebo nepřímo identifikovat zejména na základě čísla, kódu nebo jednoho či více prvků, specifických pro jeho fyzickou, fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu.*

Nejvyšší správní soud formuloval značně extenzivní chápání pojmu osobní údaj, když konstatoval, že *v podmínkách vyspělé společnosti, kdy většina lidí disponuje elektronickými a jinými médii, je plná identita dána tím, že můžeme určitou osobu kontaktovat, aniž by bylo*

*třeba znát místo jejího aktuálního pobytu, a že výklad pojmu osobní údaj nelze redukovat např. na znalost rodného čísla, ale postačí i jen to, že máme číslo jejího mobilního telefonu.*⁴

S ohledem na princip eurokonformního výkladu je tato definice v českém zákoně o ochraně osobních údajů téměř identická se zněním článku 2 směrnice 95/46/ES, jež uvádí, že „*Osobními údaji (se rozumí) veškeré informace o identifikované nebo identifikovatelné osobě (subjekt údajů); identifikovatelnou osobou se rozumí osoba, kterou lze přímo či nepřímo identifikovat, zejména s odkazem na identifikační číslo nebo na jeden či více zvláštních prvků její fyzické, fyziologické, psychické, ekonomické, kulturní nebo sociální identity.*“

Pojem osobní údaj velmi podrobně rozebírá stanovisko 4/2007 pracovní skupiny WP 29⁵, jehož cílem je dosáhnout společného porozumění pojmu osobní údaje, situacím, v nichž by se měly používat vnitrostátní právní předpisy o ochraně údajů, a správnému způsobu jejich použití.⁶

Definice uvedená ve směrnici má čtyři hlavní složky, které jsou v tomto stanovisku analyzovány odděleně. Jedná se o tyto složky:

- „*veškeré informace*“,
- „*o*“ (*vztah mezi informacemi a osobou*),
- „*identifikovaná nebo identifikovatelná*“,
- (*fyzická*) „*osoba*“.

a) veškeré informace

Výraz „*veškeré informace*“ použitý ve směrnici (v ZoOÚ potom použitý výraz „*jakákoliv informace*“) jasně signalizuje záměr zákonodárce definovat pojem osobní údaje široce. Z hlediska povahy informací pojem osobní údaje zahrnuje všechny druhy tvrzení o osobě. *Zahrnuje tedy jak „objektivní“ informace, jako je přítomnost určité látky v krvi, tak „subjektivní“ informace, názory či hodnocení. A to bez ohledu na to, zda se jedná o informaci pravdivou nebo nepravdivou.*⁷ Z hlediska obsahu informací se pojem osobní údaje vztahuje na údaje poskytující libovolný typ informací samozřejmě včetně informací citlivých ve smyslu §

⁴Mates,Janečková,Bartík-Ochrana osobních údajů, str. 30

⁵ Tato pracovní skupina byla zřízena podle článku 29 směrnice 95/46/ES. Jde o nezávislý evropský poradní orgán pro ochranu osobních údajů a soukromí.

⁶ Dostupné z ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2007/wp136_cs.pdf

⁷ Morávek-Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích, str. 199

4 písmene b) ZoOÚ a článku 8 směrnice. *Pojem „osobní údaje“ označuje informace dotýkající se soukromého a rodinného života jednotlivce v úzkém smyslu, ale také informace o jakémkoli druhu činnosti, kterou se jednatel zabývá, například informace o jeho pracovních vztazích či společenském chování. Zahrnuje tudíž informace o jednotlivcích bez ohledu na postavení nebo roli, v jaké daná osoba vystupuje (spotřebitel, pacient, zaměstnanec, zákazník atd.).*⁸

*Pokud jde o formát informací a nosič, který je obsahuje, zahrnuje pojem osobní údaje informace bez ohledu na formu, v jaké jsou k dispozici. Mohou mít tedy například textovou, číselnou, grafickou, fotografickou či zvukovou podobu. Patří sem mimo jiné informace na papíře stejně jako informace uložené v paměti počítače pomocí binárního kódu. Zvláště je za osobní údaje třeba považovat zvukové a obrazové údaje, a to v míře, v jaké mohou představovat informace o jednotlivci.*⁹

b) „o“ (vztah mezi informacemi a osobou)

Pokud jde o vztah mezi informacemi a osobou, *obecně lze mít za to, že se informace nějakého jednotlivce „týkají“, pokud jsou o tomto jednotlivci. V mnoha situacích lze tento vztah stanovit snadno. Například údaje evidované v osobním spisu v personálním oddělení se zjevně „týkají“ postavení dané osoby jakožto zaměstnance.*

*V některých situacích se ale informace, které údaje poskytují, týkají v první řadě věcí, a nikoli jednotlivců. Tyto věci obvykle někomu patří nebo mohou být určitým způsobem ovlivňovány jednotlivci nebo mít naopak vliv na jednotlivce (příkladem může být hodnota domu ve vlastnictví určité fyzické osoby).*¹⁰

c) „identifikovaná nebo identifikovatelná“

Fyzickou osobu budeme považovat za „identifikovanou“, *jestliže je ve skupině osob „odlišena“ ode všech ostatních příslušníků této skupiny. V souladu s tím je fyzická osoba „identifikovatelná“, jestliže je možné ji identifikovat, ačkoli dosud identifikována nebyla. Identifikace se obvykle provádí pomocí určitých zvláštních informací, které můžeme nazývat „identifikátory“ a které mají zvláště výsadní a těsný vztah ke konkrétnímu jednotlivci. Patří k nim vnější znaky vzhledu dané osoby, jako je výška, barva vlasů, oblečení atd., nebo vlastnosti osoby, které nejsou bezprostředně vnímatelné, jako je její povolání, funkce, jméno a podobně.*

⁸ Morávek-Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích, str. 199

⁹ Stanovisko pracovní skupiny WP 29- 4/2007-K pojmu osobní údaj

¹⁰ tamtéž

V návaznosti na znění § 4 písmene a ZoOÚ, který používá pojem *určený nebo určitelný subjekt* uvádí Úřad pro ochranu osobních údajů ve svém vyjádření k problémům z praxe č. 1/2001 (dnes stanovisko č. 3/2012), že *subjekt údajů nemusí být identifikován pouze jménem, příjmením či adresou (přímá identifikace), ale že jakákoliv kombinace osobních údajů, která umožní odlišit od sebe jednotlivé fyzické osoby, musí být považována za identifikaci subjektu údajů (nepřímá identifikace).*

I když tedy v praxi k identifikování určité osoby dochází na základě jejího jména či adresy, nemusí tomu tak být vždycky. Postačí i jiné „identifikátory“ jako například počítačové záznamy.¹¹

Až na zákonem přesně stanovené výjimky (např. § 13 zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky nemůžeme být nuceni někomu předkládat občanský průkaz nebo uvádět své jméno, pokud se však nejedná o specifické situace, kterými může být právě výkon pracovní či profesní činnosti, kdy může být naopak naší povinností prokázat svou totožnost.

d) (fyzická), „osoba“

Ochrana, kterou poskytují pravidla směrnice, se vztahuje na fyzické osoby, tj. na lidi. V tomto smyslu je právo na ochranu osobních údajů univerzálním právem, které není omezeno na státní příslušníky či obyvatele určité země. To je výslovně uvedeno v 2. bodu odůvodnění směrnice, kde se konstatuje, že „systémy zpracování údajů slouží „lidem“ a že „musí bez ohledu na státní občanství nebo bydliště fyzických osob dodržovat základní svobody a práva těchto osob“.

Podle stanoviska 4/2007 pracovní skupiny WP 29 se tedy ochrana osobních údajů *vztahuje pouze na fyzické osoby, ačkoliv se nevylučuje a nezakazuje, aby některé státy aplikaci předpisů na ochranu osobních údajů rozšířily i na právnické osoby (tak postupovalo například Rakousko nebo Itálie).*

Informace o právnických osobách lze považovat za informace „týkající se“ fyzických osob například tehdy, když je název právnické osoby odvozen od jména fyzické osoby. Dalším příkladem může být podnikový e-mail, který obvykle používá určitý zaměstnanec, nebo informace o malém podniku (který je z právního hlediska „věcí“, a nikoli právnickou osobou), které mohou popisovat chování jeho majitele. Je možné mít za to, že pokud se informace o právnické osobě nebo podniku „týkají“ fyzické osoby, měly by se považovat za osobní údaje a

¹¹ Morávek-Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích, str. 200

*pravidla ochrany údajů by se měla použít.*¹² V této souvislosti je třeba také opět zmínit stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 3/2012, které uvádí, že *při zpracování údajů o právnických osobách se nepostupuje podle zákona o ochraně osobních údajů, údaje o právnické osobě jsou chráněny podle příslušných ustanovení občanského zákoníku (například obchodní tajemství)*¹³.

2.2 Identifikační údaje

Pojem osobní údaj je však výrazem obecným a skrývá v sobě několik dalších pojmů, které je třeba vyčlenit. V zásadě se jedná o rozlišení údajů na identifikační a kontaktní, kterými bude bezpochyby jméno a příjmení fyzické osoby, ale dále také například rodné číslo, číslo občanského průkazu nebo cestovního dokladu.

*V rámci údajů identifikačních pak definujeme údaje adresní, které, na rozdíl od jména a příjmení mají samy o sobě nějaký smysl, daný tím, že je-li něco adresou, pak má smysl se tam obracet a někoho tam nalézt.*¹⁴ Adresní údaje pak členíme na místní doručovací adresy, což je nejčastěji adresa trvalého pobytu a účastnické, jejichž příkladem může být soukromé telefonní číslo.

2.3 Popisné údaje

Pod pojmem popisné údaje si lze představit vše, *co vytváří komplexní obraz a představu o určité osobě. Jedná se zejména o údaje o původu, zvycích, zájmech, názorech, dosaženém vzdělání, majetkových poměrech a podobně. Ne vždy však tyto údaje musí být využívány k identifikaci určité osoby. Velmi běžné je, že někdo zjišťuje osobní údaje, které ve skutečnosti k ničemu nevyužívá. Nejsnáze k tomu dochází při použití převzatých formulářů, např. v případě zaměstnavatelů.*¹⁵

Některé popisné údaje jsou schopny plnit identifikační funkci, takovými jsou například akademické tituly, jež budou mít význam právě v oblasti pracovněprávních vztahů. Dále lze rozlišit popisné údaje užívané k hodnocení subjektu, kterými jsou informace o povolání, profesi či sociální roli subjektu.

Pod pojem popisné údaje dále zařadíme i údaje transakční, vznikající činností správce nebo zpracovatele a jsou jimi například zápočet dovolené, datum ukončení pracovního poměru, pracovní funkce nebo údajů o platu a odměně u správce. Než se dostanu

¹² Stanovisko pracovní skupiny WP 29- 4/2007 k pojmu osobní údaje

¹³ Stanovisko pracovní skupiny WP 29- 4/2007 k pojmu osobní údaje

¹⁴ Matoušková, Hejlík. Osobní údaje a jejich ochrana- str.59

¹⁵ Matoušková, Hejlík. Osobní údaje a jejich ochrana- str.63

k nejdůležitější kategorii popisných osobních údajů, tedy údajů citlivých, pro úplnost je třeba zmínit i údaje jiného subjektu údajů, mezi které lze zařadit rodinné vazby, zaměstnavatele manžela či manželky, povahu a majetkové poměry členů rodiny nebo informace o jejich zdravotním stavu.

I Úřad na ochranu osobních údajů ve svém stanovisku č. 3/2012 upozorňuje, že *osobní údaj se nemusí vždy vztahovat pouze k jedné fyzické osobě. V praktickém životě jsou situace, kdy se nějaký údaj vztahuje k více osobám nebo skupině osob- např. spolumahitelé nemovitostí či společného bankovního účtu. Jsou-li však jednotlivé osoby dále rozlišeny, pak se i v tomto případě jedná o osobní údaj.*

2.4 Citlivé údaje

Zvláštní postavení zaujímají v rámci obecné kategorie osobních údajů údaje citlivé. Nakládání s nimi může do soukromí určité osoby zasáhnout výraznějším způsobem než je tomu u údajů „běžných“. Jako citlivé jsou označeny ty osobní údaje, které mohou být využity k diskriminaci subjektu údajů. Větší pozornost jim věnujeme právě proto, že jsou schopny do našeho soukromí zasáhnout daleko podstatněji.

Citlivé údaje jsou vymezeny jak v článku 8 směrnice 95/46/ES tak v § 4 písmene b) ZoOÚ, který stanoví, že *„citlivým údajem je osobní 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, citlivým údajem je i biometrický údaj, který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů.“*

V souvislosti s pracovněprávními vztahy je třeba upozornit také na § 316/4 ZP, který rozeberu dále. Jak logicky z uvedeného vyplývá, pro zpracování citlivých údajů jsou stanoveny přísnější podmínky spočívající především ve výslovném souhlasu subjektu údajů se zpracováním. Tento souhlas, jak uvádí § 9 ZoOÚ musí být informovaný, to znamená, že subjekt údajů musí být informován o tom, pro jaký účel a k jakým osobním údajům je souhlas dáván. Zmínit je třeba i § 12 ZoZ, dle kterého *je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy a odporují dobrým mravům.*

2.5 Anonymní údaje

Legální definici anonymního údaje nalezneme v § 4 písmene c) ZoOÚ – *anonymním údajem je takový údaj, který buď v původním tvaru nebo po provedeném zpracování nelze vztáhnout k určenému nebo určitelnému subjektu údajů.* Stanovisko pracovní skupiny WP 29 k pojmu anonymní údaj uvádí, že *se jedná o jakékoli informace týkající se fyzické osoby, z nichž tato osoba nemůže být identifikována ani správcem ani jakoukoli jinou osobou s přihlédnutím ke všem prostředkům, které mohou být rozumně použity jak správcem, tak jakoukoli jinou osobou pro identifikaci daného jednotlivce. „Anonymizovanými údaji“ se proto rozumí anonymní údaje, které dříve odkazovaly na identifikovatelnou osobu, ale u nichž tuto identifikaci již nelze provést.*¹⁶

2.6 Subjekt údajů

Podle § 4 písm. d) ZoOÚ je *subjektem údajů fyzická osoba, k níž se osobní údaje vztahují.* Již jsem zmiňovala stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č.3/2012, jež mimo jiné vylučuje použití ustanovení o ochraně osobních údajů na osoby právnické. Stejný názor zastává i stanovisko pracovní skupiny WP 29.

Otázkou je, zda dle právní úpravy na ochranu osobních údajů budeme postupovat i v případě zemřelých osob. Odpověď opět poskytuje stanovisko č. 4/ 2007 WP 29 když říká, že *informace, které se týkají zemřelých jednotlivců, by se v zásadě neměly pokládat za osobní údaje, na které se vztahují pravidla směrnice, protože zemřelí již nejsou fyzickými osobami podle občanského práva. V některých případech se však údajům o zemřelých přesto může nepřímo dostat určité ochrany. A to z několika důvodů. Zaprvé nemusí být správce údajů schopen zjistit, zda osoba, které se údaje týkají, je stále naživu, nebo již zemřela. Zadruhé mohou informace o zemřelých jednotlivcích odkazovat také na žijící osoby. Například z informace, že zemřelá Gaia trpěla hemofilií, vyplývá, že jí trpí i její syn Titius, protože toto onemocnění souvisí s genem v chromozomu X. Jestliže tedy informace, které jsou údaji o zemřelých, lze současně považovat za informace týkající se také žijících osob a za osobní údaje, na které se vztahuje směrnice, mohou osobní údaje zemřelých nepřímo požívat ochrany podle pravidel ochrany údajů. Zatřetí mohou být informace o zemřelých osobách předmětem zvláštní ochrany, kterou poskytují jiné soubory pravidel než právní předpisy o ochraně údajů. Začtvrté nic nebrání členskému státu, aby oblast působnosti vnitrostátních právních předpisů, kterými se provádí směrnice 95/46/ES, rozšířil na oblasti nezahrnuté do působnosti této směrnice za předpokladu, že to není v rozporu s žádným jiným právním předpisem.*

¹⁶ Stanovisko pracovní skupiny č. 4/2007 WP 29 – K pojmu osobní údaj

Česká právní úprava v zákoně na ochranu osobních údajů, jak uvádí stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 4/2012, vychází z toho, že *po úmrtí subjektu nepřechází jeho práva na jiné osoby a tedy pozbývají platnosti ustanovení, v nichž subjekt údajů vystupuje jako účastník občanskoprávních vztahů. Naproti tomu ale zůstávají v platnosti ustanovení, jež jsou relativně nezávislá na skutečnosti, zda subjektem údajů je osoba žijící nebo již zemřelá. Jedná se především o některé povinnosti správce osobních údajů.*

Pro úplnost ještě zmíním stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 3/2011, které se zabývá ochranou údajů podnikajících fyzických osob. To uvádí, že *na zpracování údajů, které se vztahují k určité nebo určitelné fyzické osobě, která je živnostníkem či příslušníkem svobodného povolání, je nutno aplikovat zákon o ochraně osobních údajů jako celek. Vzhledem k tomu, že se v řadě případů jedná o veřejně dostupné osobní údaje, jejichž zpracováním dochází obvykle k menšímu zásahu do soukromí dotčeného subjektu údajů, zákonodárce pro jejich zpracování v řadě případů stanovil mírnější režim. Jiné povinnosti však musejí být dodržovány v plném rozsahu i při zpracování těchto údajů, stejně jako v případě, kdy jsou o OSVČ zpracovávány takové osobní údaje, které nejsou veřejně dostupné.*

2.7 Správce a zpracovatel osobních údajů

§ 4 písmene j) ZoOÚ stanoví, že *správce je každý subjekt, který určuje účel a prostředky zpracování osobních údajů, provádí zpracování a odpovídá za něj. Zpracováním osobních údajů může správce zmocnit nebo pověřit zpracovatele, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak.*

Správce je fakticky obligatorní prvek, který musí existovat v každém případě zpracování osobních údajů.¹⁷ Správce lze pak charakterizovat na základě splnění následujících podmínek, jež nemusí být naplněny kumulativně. Patří mezi ně stanovení účelu, způsobů a prostředků zpracování, dále pak provádění zpracování a odpovědnost za zpracování osobních údajů. Stanovisko WP 29 č. 1/2010 uvádí, že hlavním významem pojmu správce je určit, kdo je odpovědný za dodržování pravidel pro ochranu osobních údajů a jak mohou subjekty údajů uplatňovat svá práva v praxi.

Zpracovatelem je potom, jak vyplývá z § 4 písmene k) ZoOÚ *osoba, která je pověřena na základě zvláštního zákona nebo pověření správcem zpracováním osobních údajů. Stejně*

¹⁷ Morávek, Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích, str. 220

jako správcem tak i zpracovatelem může být fyzická osoba, právnická osoba nebo stát. *Nikdy však zpracovatelem nebude zaměstnanec správce provádějící zpracování osobních údajů při výkonu pracovní činnosti pro zaměstnavatele.*¹⁸

2.8 Zpracování, shromáždění a uchování osobních údajů

Jak uvádí § 4 písmene e) ZoOÚ, *zpracováním osobních údajů je jakákoliv operace nebo soustava operací, které správce nebo zpracovatel systematicky provádějí s osobními údaji, a to automatizovaně nebo jinými prostředky. Zpracováním osobních údajů se rozumí zejména shromažďování, ukládání na nosiče informací, zpřístupňování úprava nebo pozměňování, vyhledávání, používání, předávání, šíření, zveřejňování, uchovávání, výměna, třídění nebo kombinování, blokování a likvidace.*

Zpracováním osobních údajů je tedy *každá činnost, při níž dochází k nějakému systematickému sběru nebo uspořádávání údajů, jež naplňují definiční znaky údajů osobních, anebo údajů citlivých. Pokud by však docházelo ke sběru údajů zcela bezcílně, taková činnost by byla pouhým nahodilým sběrem dat, na něž se ochrana osobních údajů nevztahuje*¹⁹

Za shromažďování osobních údajů se pak považuje dle § 4 písmene f) *systematický postup nebo soubor postupů, jehož cílem je získání osobních údajů za účelem jejich dalšího uložení na nosič informací pro jejich okamžité nebo pozdější zpracování. Uchováním je pak udržování údajů v takové podobě, která je umožňuje dále zpracovávat.*(§ 4 písm.g) ZoOÚ)
Například uložení údajů na pevný disk v počítači.

3. Prameny práva

Na úrovni práva mezinárodního, evropského a v neposlední řadě vnitrostátního najdeme několik právních aktů, jež jsou významným podkladem pro ochranu soukromí, resp. ochranu osobních údajů. Ačkoliv mnohé z nich byly sepsány v době před rozšířením moderních technologií, je jejich význam zásadní i v dnešní době.

¹⁸ Morávek, Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích, str. 224

¹⁹ Morávek, Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích, str. 214

3.1 Mezinárodní právo

3.1.1 Všeobecná deklarace lidských práv

Všeobecná deklarace lidských práv byla schválena Valným shromážděním Organizace spojených národů dne 10. prosince 1948. Jde o právně sice nezávazný, leč obecně uznávaný a respektovaný dokument, jehož obsah je poměrně stručný, neboť nebylo možné se při tehdejších poměrech shodnout na širším znění. Je tedy výsledkem společné snahy jednotlivých států o zachování míru a základních práv a svobod.

Z hlediska problematiky ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích má význam především čl. 3, který stanoví, že *„každý má právo na život, svobodu a osobní bezpečnost“*. Na čl. 3 pak navazuje čl. 12, když říká, že *„Nikdo nesmí být vystaven svévolnému zasahování do soukromého života, do rodiny, domova nebo korespondence, ani útokům na svou čest a pověst. Každý má právo na zákonnou ochranu proti takovým zásahům nebo útokům.“* S ohledem na pracovněprávní vztahy je třeba zmínit také čl. 23 odst. 1, jež uvádí, že *„Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.“* Opomíjet nelze ani čl. 17, týkající se práva na ochranu vlastnictví, který lze použít například v souvislosti s právem zaměstnavatele na ochranu jeho majetku a který zní, že *„Každý má právo vlastnit majetek jak sám, tak spolu s jinými. Nikdo nesmí být svévolně zbaven svého majetku.“*

3.1.2 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Po přijetí Všeobecné deklarace lidských práv se hledala cesta jak práva tam uvedená převést do roviny *hard law*.²⁰ Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, stejně jako Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, o kterém se zmíním dále, byly předloženy k podpisu 19. 12. 1966. Federální shromáždění Československé socialistické republiky s nimi vyslovilo souhlas 11. 11. 1975.

*Z obecného úhlu pohledu by bylo možné říci, že v rámci skupiny občanských a politických práv lze jen těžko hledat nějaké právo, či svobodu, které by bylo možné aplikovat v souvislosti s pracovně právnímu vztahy.*²¹ Pakt je ale potřeba číst také v souvislosti

²⁰ Mezinárodní právo se člení na „tvrdé právo“ (*hard law*), což jsou ty právní normy, které jsou mezinárodním společenstvím přímo vymahatelné a na „měkké právo“ (*soft law*), což jsou právní normy, které mají doporučující charakter.

²¹ Morávek, Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích, str. 89

s Všeobecnou deklarací, je totiž vyjádřením závazku práva a hodnoty tam uvedené respektovat a zajišťovat. Nicméně i přesto lze některá ustanovení zmínit.

Důležitý je zejména čl. 26, který stanoví, že *„Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakékoliv diskriminace. Zákon zakáže jakoukoliv diskriminaci a zaručí všem osobám stejně účinnou ochranu proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů, např. podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického neb jiného přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, majetku a rodu.“* Dále taky čl. 9 odst. 1, jež říká, že, *„Každý má právo na svobodu a osobní bezpečnost...“* Je opět vyjádřením povinnosti státu zajistit, až na výjimky důležitého veřejného zájmu, nezasahování do soukromí jednotlivců. Nakonec nelze nezmínit ani čl. 17, který uvádí že, *„(1) Nikdo nesmí být vystaven svévolnému zasahování do soukromého života, do rodiny, domova nebo korespondence ani útokům na svou čest a pověst.“ (2) „Každý má právo na zákonnou ochranu proti takovým zásahům nebo útokům.“*

3.1.3 Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Ohledně významu a přijetí tohoto paktu, platí to, co jsem uvedla shora. Zde však nalezneme ustanovení, které přímo souvisí s pracovněprávními vztahy a to v čl. 7-., *Státy, smluvní strany Paktu, uznávají právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které zajišťují zejména: a) odměnu, která poskytuje jako minimum všem pracovníkům: (i) spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování, přičemž zvláště ženám jsou zaručeny pracovní podmínky ne horší, než jaké mají muži, se stejnou odměnou za stejnou práci; (ii) slušný život pro ně a jejich rodiny, v souladu s ustanoveními tohoto Paktu; b) bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky; c) stejnou příležitost pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení na odpovídající vyšší stupeň, přičemž nebudou uplatňována jiná kritéria, než délka zaměstnání a schopnosti; d) odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovních hodin a pravidelná placená dovolená, jakož i odměna ve dnech veřejných svátků.“*

3.1.4 Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP) vznikla již v roce 1919 v rámci Pařížské mírové konference a je přidruženou organizací OSN, jejímž cílem je zlepšit pracovní podmínky a sociální zabezpečení. Je to organizace tripartitní. Členy jsou vládní orgány reprezentované členy vlád jednotlivých států, nejčastěji ministry práce, odborovými a zaměstnavatelskými organizacemi. Jejimi orgány jsou Mezinárodní konference práce, jako

nejvyšší orgán, který se každoročně schází v Ženevě, Správní rada, jež je výkonným orgánem a Sekretariát se sídlem v Ženevě.

Přínos a význam MOP spočívá především v přijímání úmluv, obsahujících závazná kritéria pro vnitrostátní zákonodárství v dané oblasti. Závaznými se stávají ratifikací. Dále pak doporučení, která jsou často přijímána spolu s úmluvami, ale obsahují vyšší standardy, cíle a směry pro budoucí vývoj, jichž by bylo vhodné dosáhnout. Nevyžadují však žádný formální proces ratifikace. V neposlední řadě MOP, respektive i její jednotlivé orgány vydávají rezoluce. Jde však o právně nezávazné dokumenty. MOP pak vykonává i publikační a poradenskou činnost.

Významnými akty MOP jsou Mezinárodní zákoník práce z roku 1939, Úmluva o diskriminaci v zaměstnání a povolání č. 111 z roku 1958 a především pak Kodex ochrany osobních údajů zaměstnanců, který v souvislosti s ochranou osobních údajů v pracovněprávních vztazích obsahuje několik důležitých zásad. Například čl. 5 odstavec 6 zakazuje, aby „výkonnost zaměstnance byla hodnocena pouze na základě osobních údajů shromážděných prostřednictvím elektronického sledování.“ Dále pak čl. 6 odst. 8, jež říká, že „zaměstnanec není povinen uvádět pravdivé údaje, pokud se zaměstnavatel dotazuje na citlivé údaje nebo pokládá otázky, které jsou v rozporu s některými zásadami zakotvenými v Kodexu.“ A čl. 13, který nedovoluje, aby se „zaměstnanci vzdali svých práv na ochranu soukromí.“ Pod pojmem zaměstnanec se potom rozumí „jakýkoliv stávající či budoucí zaměstnanec či bývalý zaměstnanec nebo uchazeč o zaměstnání.“²²

3.2 Rada Evropy

Na úrovni Rady Evropy má velký význam, a to nejen pro oblast ochrany soukromí a osobních údajů Evropská Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen Úmluva), která byla přijata v Římě 4. listopadu 1950. Tehdy ještě Československá federativní republika ji ratifikovala 18. března 1992. Mimo základních ustanovení obsahuje ještě 14 dodatkových protokolů, které ji podstatně rozšiřují.

V souvislosti s pracovněprávními vztahy je pak třeba věnovat pozornost čl. 8 Úmluvy, jež stanoví, že (1) *Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence.* (2) *Státní orgán nemůže do výkonu tohoto práva zasahovat kromě*

²² Kodex dostupný na <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/dowland/etp48.pdf> (19. 10. 2006)

případů, kdy je to v souladu se zákonem a nezbytné v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, hospodářského blahobytu země, ochrany pořádku a předcházení účinnosti, ochrany zdraví nebo morálky a ochrany práv a svobod jiných. Toto ustanovení je konstruováno negativním způsobem, kdy zakazuje orgánům zasahovat do chráněných práv. Za určitých okolností však může vyžadovat od státu tzv. pozitivní povinnosti přijmout a uvést do života opatření k jejich ochraně. Pozitivní povinnost může být přímo uložena státnímu orgánu, ale i jednotlivci či jinému soukromému subjektu. V případech týkajících se právě přijetí pozitivních opatření Soud (Evropský soud pro lidská práva) vždy porovnává zájem společnosti a zájem jednotlivce či skupiny jednotlivců.²³

Opomenout nelze ani čl. 1 Dodatkového protokolu a to opět z hlediska ochrany vlastnictví a tedy garance práva zaměstnavatele na ochranu jeho majetku, jež říká, že *„Každá fyzická nebo právnická osoba má právo pokojně užívat svůj majetek, Nikdo nemůže být zbaven svého majetku s výjimkou veřejného zájmu a za podmínek, které stanoví zákon a obecné zásady mezinárodního práva. Předchozí ustanovení nebrání právu států přijímat zákony, které považují z nezbytné, aby upravily užívání majetku v souladu s obecným zájmem a zajistily placení daní a jiných poplatků nebo pokut“*

1. října 1980 vydala OECD, ve snaze sjednotit národní úpravy ochrany osobních údajů „Doporučení pro ochranu ohromí a toky osobních údajů přes hranice“ a právě zde vymezené principy se odráží v Úmluvě č. 108 o ochraně osob s ohledem na automatizované zpracování osobních dat, kterou Rada Evropy přijala 28.1 1981. Tato Úmluva je uceleným mezinárodním dokumentem zabývající se ochranou osobních údajů. Z hlediska závaznosti se jedná o *hard law* a platí pro ni, z pohledu právního řádu České republiky, čl. 10 Ústavy.²⁴ Zákon o ochraně osobních údajů je však dostatečně obsáhlý a proto není nutné Úmluvu aplikovat přímo. Navíc Úmluva byla parlamentem schválena až po nabytí účinnosti ZoOÚ a to 28. 2. 2001 a v platnost vstoupila 1. 11. 2011.

Význam Úmluvy spočívá především ve vymezení základních pojmů, principů a zásad při ochraně osobních údajů. Dle článku 1 je jejím *„účelem zaručit na území každé smluvní strany každé fyzické osobě, ať je jakékoli národnosti nebo pobývá kdekoli, úctu k jejím*

²³ Eva Hubálková-Evropská úmluva o lidských právech a Česká republika, Judikatura a řízení před Evropským soudem pro lidská práva, str. 201

²⁴ Čl. 10 Ústavy ČR- Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal parlament souhlas a již je Česká republika vázáná, jsou součástí právního řádu, stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.

základním právům a svobodám, a zejména k jejímu právu na soukromý život, se zřetelem k automatizovanému zpracování osobních údajů, které se k ní vztahují.“

Základní pojmy jako „osobní údaje“, „automatizovaný soubor dat“, „automatizované zpracování“ či „správce souboru údajů“ definuje Úmluva v čl. 2, přičemž například automatizovaným zpracováním rozumí „*operace uskutečňované zcela nebo zčásti pomocí automatizovaných postupů: ukládání na nosiče dat, provádění logických a/nebo aritmetických operací s těmito daty, jejich změna, výmaz, vyhledávání nebo rozšiřování“*.

Působnost Úmluvy upravuje čl. 3., k němuž Česká republika v rámci sdělení ministerstva zahraničních věcí č. 28/2005, učinila dne 25. prosince prohlášení, v němž je uvedeno že, „*Česká republika prohlašuje, že podle článku 3 odst. 2 písmene c) Úmluvy o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat uplatní tuto Úmluvu rovněž na soubory osobních údajů, které se nezpracovávají automatizovaně.*“ Čl. 4 až 11 pak stanoví základní zásady pro ochranu osobních údajů, mezi něž patří například to, že osobní údaje musejí být získány a zpracovány poctivě a v souladu se zákony, pro stanovené a oprávněné účely a udržované v aktuálním stavu. Čl. 6 upravuje údaje citlivé, jež smějí být zpracovány jen tehdy, jestliže vnitrostátní právní řád stanoví vhodné záruky. Čl. 12 a následující pak upravuje princip volného toku údajů přes hranice a jeho podmínky.

V souvislosti s nárůstem moderních technologií na počátku 21. století byl dne 8. listopadu 2001 ve Štrasburku přijat Dodatkový protokol k Úmluvě č. 108, v němž se signatářské země zavázaly vytvořit nezávislý orgán dozoru jako podstatné součásti ochrany osob při zpracování osobních údajů. Čl. 1 Dodatkového protokolu uvádí, že „*každá smluvní strana zřídí jeden nebo několik orgánů odpovědných za dodržování příslušných opatření vnitrostátního práva, kterými se uplatňují zásady stanovené v hlavě II a III Úmluvy a v tomto Protokolu.*“ Hlavní důraz je pak kladen na to, aby jednotlivé orgány dozoru byly nezávislé.

3.3. Evropská unie

V rámci Evropské unie je stěžejní směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 95/46/ES, opomenout v souvislosti s ochranou osobních údajů však nelze ani Listinu základních práv EU, jež byla původně přijata jako právně nezávazný dokument, nicméně v souvislosti s přijetím Lisabonské smlouvy dne 1. 12. 2009 se stala formálně právně závaznou.

Význam pro problematiku osobních údajů má především čl. 6 Listiny, který garantuje právo na svobodu a bezpečnost, dále pak čl. 7 zakotvující respektování soukromého a rodinného života, kdy *jak pojem svoboda, tak pojem soukromý život je třeba vykládat extenzivně, tj. tak, že se pod ně subsumuje i možnost v rámci normami objektivního práva vymezeného rámce žít svůj soukromý a rodinný život bez zásahu druhých.*²⁵ A konečně článek 8, který se týká konkrétně ochrany osobních údajů a říká, že (1) „Každý má právo na ochranu osobních údajů, které se ho týkají“. (2) „Tyto údaje musí být zpracovány korektně, k přesně stanoveným účelům a na základě souhlasu dotčené osoby nebo na základě jiného oprávněného důvodu stanoveného zákonem. Každý má právo na přístup k údajům, které o něm byly shromážděny, a má právo na jejich opravu. (3) „Na dodržování těchto pravidel dohlíží nezávislý orgán.“

Mimo jiné Listina zmiňuje také další práva související s ochranou soukromí, potažmo ochranou osobních údajů jako je právo na svobodu projevu, právo na vlastnictví, zákaz diskriminace či rovnost před zákonem.

Směrnice 95/46/ES má 34 článků a 72 recitálů, které upravují práva a povinnosti při zpracování osobních údajů. Recitály jsou v rámci směrnice zařazeny na začátku, ještě před samotným textem aktu a jsou jakýmsi druhem důvodové zprávy, jež vymezují cíle, kterých má být v oblasti ochrany osobních údajů dosaženo. *Jsou také interpretačním vodítkem a vyjádřením určitých zásad a principů.*²⁶

Recitál č. 1-9 vyjadřuje důvody, které vedly k přijetí směrnice, kdy se klade důraz především na vytvoření prostoru pro svobodný pohyb osobních údajů. Následuje vymezení působnosti, které je jak pozitivní-čl.-26- *zásady ochrany se musí vztahovat na veškeré informace týkající se identifikované či identifikovatelné osoby*, čl. 27- *ochrana osob se musí vztahovat jak na automatizované, tak na manuální zpracování osobních údajů*. Najdeme zde ale i vymezení negativní, například čl. 16- *směrnice se nevztahuje na zpracování údajů tvořených zvuky či obrazy*. Recitály pak obsahují i pravidla pro určení rozhodného práva, účel zpracování a právní titul, informační povinnost či právo na přístup k osobním údajům.

Samotná normativní část směrnice pak opět definuje základní pojmy týkající se ochrany osobních údajů, působnost, zásady pro kvalitu a zpracování údajů, které jsou víceméně shodné se zásadami uvedenými v Úmluvě č. 108, dále pak právo na informování a

²⁵ Morávek-Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích, str. 113

²⁶ Morávek-Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích, str. 122

přístup dotčené osoby a přenos osobních údajů do třetích zemí. Opomenout pak nelze čl. 28 nazvaný „Kontrolní orgán“, který požaduje, *aby každý členský stát pověřil jeden nebo několik orgánů veřejné moci dohledem nad dodržováním ustanovení přijatých na základě a k provedení této směrnice.*²⁷ Čl. 28 upravuje také základní pravomoci takového kontrolního orgánu a to například pravomoc účinně zasáhnout zaujmutím stanoviska před zahájením zpracování osobních údajů.

3.3.1 Pracovní skupina WP 29

Pracovní skupina WP 29 („working party“) vznikla na základě čl. 29 směrnice 95/46/EU pro ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů. Pracovní skupina má především poradní funkci a je při své činnosti nezávislá. Je tvořena zástupci národních orgánů dozoru nebo orgánů dozoru určených členskými státy, zástupci orgánu nebo orgánů vytvořených pro orgány a instituce EU a zástupce Komise.

Článek 30 směrnice vymezuje základní úkoly pracovní skupiny, mezi které patří a) posuzovat veškeré otázky týkající se uplatňování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice s cílem přispívat k jejich jednotnému uplatňování; b) zaujímat pro Komisi stanovisko o úrovni ochrany ve Společenství a ve třetích zemích; c) poskytovat Komisi poradenství o všech návrzích změn této směrnice, o všech návrzích doplňujících nebo zvláštních opatřeních, která by měla být přijata pro ochranu práv a svobod fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů, jakož i o všech ostatních návrzích opatření ve Společenství, která mají vliv na tato práva a svobody; d) zaujmout stanovisko ke kodexům chování vypracovaným na úrovni Společenství.²⁸

Důležitou pravomocí a zároveň povinností je uvědomit Komisi o rozporech mezi národními úpravami a praxí členských států, pokud by mohlo dojít k narušení rovnosti ochrany osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů. Pracovní skupina navíc vydává stanoviska, doporučení a zpracovává výroční zprávy.

²⁷ Směrnice je legislativním aktem Evropské unie, který členskými státy určuje, aby dosáhly konkrétního cíle, aniž by diktovala, jakými prostředky daného cíle dosáhnout. Jsou odlišné od nařízení, které je tzv. self-executing a nevyžaduje přímou implementaci do právního řádu členského státu. Směrnice obvykle poskytují prostor členským státům pro to, aby ve stanovené lhůtě, zpravidla 2 let, přijala daná pravidla podle svého, jinak se směrnice může stát přímo závaznou.

²⁸ Směrnice dostupná na adrese <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:31995L0046>

3.5 Vnitrostátní právo

V právním řádu České republiky najdeme několik právních předpisů, které se dotýkají ochrany osobních údajů. Ty nejvýznamnější a generální, nikoliv však jediné, jsou zákon 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a zákon 262/2006 Sb., zákoník práce. (dále jen ZP) Důležité jsou ale i speciální právní předpisy, jako zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen ZoZ) a samozřejmě také nový občanský zákoník (dále jen OZ).

Dne 1. června 2000²⁹ nabyl účinnosti zákon o ochraně osobních údajů 101/2000, který nahradil předchozí zákon 256/1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech a plně odráží zásady a cíle shora uvedených předpisů z oblasti mezinárodního a evropského práva. Vzhledem k tomu, že ustanovení související s ochranou osobních údajů zaměstnanců, které upravuje tento zákon, rozebírám níže, nebudu je na tomto místě podrobněji rozvádět. Významné nicméně je, že na základě § 2 ZoOÚ byl zřízen Úřad pro ochranu osobních údajů se sídlem v Praze a který jakožto nezávislý orgán státní správy vykonává působnost dozorového úřadu pro oblast ochrany osobních údajů.

Pro oblast ochrany soukromí a osobních údajů na pracovišti měla velký význam také novela zákoníku práce, účinná od 1. 1. 2007 a nahrazující původní zákoník práce 65/1965 Sb., jež byl z pohledu ochrany soukromí zaměstnanců a tedy i ochrany jejich osobních údajů nedostačující vzhledem k tomu, že až na dvě výjimky se tímto vůbec nezabýval, což samozřejmě ale souvisí i s tím, že v době, ve které vznikal, byly technologické možnosti a prostředky, které lze dnes využít ke sledování zaměstnanců a tedy narušování jejich soukromí zcela nesrovnatelné. Proto nejen zákoník práce, ale jistě i jiná odvětví práva musely na tento rozvoj reagovat.

Zákoník práce z roku 1965 se dotýkal ochrany soukromí v § 7, jež chránil zaměstnance před diskriminací a ponižováním lidské důstojnosti v pracovněprávních vztazích a dával zaměstnancům možnost obrany a získání přiměřeného zadostiučinění při porušení těchto práv. A dále pak § 22, který upravoval právo odborových organizací na kontrolu u zaměstnavatele s tím, že pokud se týkala osobních údajů zaměstnance, které byly předmětem ochrany osobnosti, bylo možné je poskytnout jen s předchozím souhlasem zaměstnance. *V případech, které nebyly ošetřeny výslovnou právní úpravou zákoníku práce, bylo namístě*

²⁹ S výjimkou ustanovení § 16, 17 a 35, která nabyla účinnosti až 1. 12. 2000

*využití analogie iuris, a tedy aplikace ustanovení občanského zákoníku § 11 a následující o ochraně osobnosti.*³⁰

Ochrana soukromí byla pak v novém zákoníku práce z roku 2006 zakotvena výslovně a to konkrétně v § 316 v rámci hlavy VIII nazvané ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance. Již z názvu tedy vyplývá, že vždy budeme poměřovat dva proti sobě stojící zájmy, tedy zájem zaměstnavatele na ochraně jeho majetku a zájem zaměstnance na ochraně jeho soukromí.

Závěrem této kapitoly lze shrnout základní zásady, které vyplývají ze všech právních úprav shora uvedených a které je vždy při ochraně osobních údajů a to nejen na pracovišti dodržovat a vycházet z nich. Jsou jimi:

- 1. Zásada legitimacy zpracování (osobní údaje musí být zpracovány v souladu se zákony)*
- 2. Zásada omezení účelem (Tato zásada má dva klíčové aspekty. Za prvé vlastně stanovuje, že údaje musejí být shromažďovány pro specifické, vyjádřené a legitimní účely a za druhé vyžaduje, že údaje nesmějí být zpracovávány pro účely neslučitelné s původním účelem)*
- 3. Zásada časového omezení (Každé zpracování by mělo být omezeno časovým úsekem. Všeobecně se má za to, že „neomezené doba“ není pro ochranu osobních údajů dobou splňující požadavek časového rámce)*
- 4. Zásada potřebnosti a přiměřenosti (tato zásada vyžaduje, aby zpracovávané osobní údaje nebyly nadměrné a byly opravdu nezbytné pro dosažení stanoveného účelu)*
- 5. Zásada průhlednosti (vyžaduje plnou informovanost subjektu údajů o všech okolnostech zpracování)*
- 6. Zásada bezpečnosti (potřeba stanovení bezpečnostních opatření chránících osobní údaje obsažené v datových souborech)*
- 7. Zásada práva přístupu k datům (toto právo může být omezeno pouze zákonem)*
- 8. Zásada práva na opravu a výmaz (povinnost zpracovávat osobní údaje pouze pravdivé, přesné a aktuální)*
- 9. Zásada nezávislého dozoru³¹*

³⁰ www.itpravo.cz, Matejka Ján, Ochrana soukromí na pracovišti dle zákona č.262/2006

³¹ Mates, Janečková, Bartík- Ochrana osobních údajů-str.9-28

4. Ochrana osobních údajů a pracovní právo

Pracovní právo lze definovat jako soubor právních norem upravujících vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec je v tomto vztahu podřízený, jakožto vykonavatel závislé práce pro zaměstnavatele, je účelem a cílem právních předpisů v této oblasti především ochrana zaměstnance. Základním předpisem upravujícím pracovněprávní vztahy je zákon 262/2006 Sb., zákoník práce.

V souvislosti s novelou zákoníku práce nabyt k 1.1.2012 účinnosti nový §1a, jež stanoví, že

(1) Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,*
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,*
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.*

(2) Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

Termín veřejný pořádek používá i občanský zákoník, kdy dle § 1 odst. 2 jsou zakázána ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.

Termín „veřejný pořádek“ používá zákonodárce v jeho vnitrostátním smyslu, ten nelze zaměňovat s jeho obsahem v mezinárodním právu soukromém, který je citelně užší. D. Hendrych jej definuje jako souhrn pravidel nebo zásad chování na veřejnosti, určité zásady, na kterých celá společnost trvá. Z tohoto vymezení vyplývá, že termín se používá ve dvojitě významu: v užším významu se týká jenom pravidel chování v místech veřejnosti přístupných, v širším smyslu však zahrnuje „zásady, na kterých společnost trvá.“³²

³²JIŘÍ ŠVESTKA, JAN DVOŘÁK, JOSEF FIALA a kolektiv- Občanský zákoník, komentář, Svazek I (§ 1 až 654), str. 1488

Mezi hodnoty, které chrání veřejný pořádek lze zcela jistě zařadit i problematiku ochrany osobních údajů zaměstnance. V této souvislosti je třeba zmínit ještě jedno ustanovení ZP a to konkrétně §316, který upravuje ochranu majetkových zájmů zaměstnavatele a ochranu osobních práv zaměstnance.

Ochranu osobních údajů v pracovněprávních vztazích ale nepostihuje pouze zákoník práce, ale celá řada dalších právních předpisů. Základ této úpravy nalezneme v Listině základních práv a svobod (dále jen LZPS) a to v článku 7, 10, 12 a 13, na něž navazuje nová a obdobná úprava v rámci § 81 a násl. NOZ, zákon 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a dále taky zákon 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech, zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a také předpisy v oblasti daňového a sociálního pojištění. Nelze opominout ani již zmiňovanou právní úpravu na úrovni Rady Evropy a Evropské unie. Mezi jednotlivými předpisy potom platí zásada *lex specialis derogate legi generali*, tedy, že úprava speciální se použije namísto úpravy obecné.

Účelem a cílem všech těchto předpisů v souvislosti s ochranou osobních údajů je především, aby zaměstnavatel měl na jedné straně zajištěno právo shromažďovat a zpracovávat osobní údaje o zaměstnanci a to ve všech fázích pracovního poměru, na druhou stranu, aby takto činil jen v rozsahu nezbytném a při zachování všech práv zaměstnance.

4.1 Osobní údaje získávané před vznikem pracovního poměru

Povinnost ochrany osobních údajů zaměstnavatele se promítá do všech fází pracovního poměru, tedy i do doby před jeho samotným vznikem. Hlavním pramenem právní úpravy je zde zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. V § 12 ZoZ je stanoveno, že *„účastníkům právních vztahů je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy nebo odporují dobrým mravům.“*

Uchazeči o zaměstnání jsou zpravidla prostřednictvím internetových portálů, veřejných výzev či jinými dostupnými prostředky vyzýváni k zasílání svých životopisů a motivačních dopisů. Oba zmíněné dokumenty přitom obsahují celou řadu osobních údajů, kdy ve snaze zaujmout budoucího zaměstnavatele často uvedeme i informace, které s pracovním poměrem zcela nesouvisí. Nicméně toto činíme dobrovolně, je nám známo jaké informace poskytujeme, komu a za jakým účelem. Platí tak v podstatě zásada zasílám, tedy souhlasím.

Zaměstnavatel má samozřejmě zájem na tom najít na danou pozici nejvhodnější osobu a s tou potom uzavřít pracovní smlouvu. Má proto právo získat všechny nezbytné a s pracovním místem související informace, aby se mohl rozhodnout. *Vyžadováním informací před vznikem pracovního poměru se rozumí přímá ústní či písemná žádost zaměstnavatele o sdělení údaje, ale také jeho žádost o vyplnění dotazníku s předtištěným konkrétních údajů, které má osoba ucházející se o zaměstnání vyplnit.*³³ Musí přitom však jednat v souladu s §12 odst. 2 ZoZ- *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 zvláštním právním předpisem, 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. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání. Obdobně taktéž v souladu s ustanovením §30 odst. 2 ZP- *Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.* V neposlední řadě je v této souvislosti třeba opět zmínit i §316 ZP- *Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3.**

Nesmí vyžadovat informace zejména o

- a) těhotenství,*
- b) rodinných a majetkových poměrech,*
- c) sexuální orientaci,*
- d) původu,*
- e) členství v odborové organizaci,*
- f) členství v politických stranách nebo hnutích,*

³³ <http://www.hrmprofi.cz/33/udaje-vyzadovane-pred-vznikem-pracovniho-pomeru-uniqueidgOkE4NvrWuOaRy9DsedlNjJlZOGukcW29mbKTrAPMMA/?query=%FAdaje+vy%BEadovan%E9+p%F8ed+vznikem+pracovn%EDho+pom%ECru&serp=1>

g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,

h) trestněprávní bezúhonnosti;

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

Zákonná úprava tedy poměrně jasně stanoví rámec pro to, jaké informace zaměstnavatel může a na druhou stranu nesmí vyžadovat, nicméně se nejedná o zákaz tyto informace přijímat, takže pokud je potencionální zaměstnanec poskytne dobrovolně, neznamená to porušení předpisů ze strany zaměstnavatele. Otázkou však je, zda takové údaje uchazeč opravdu poskytuje zcela dobrovolně. S tím souvisí například vyplňování osobních dotazníků, které mohou představovat formu nepřímého nátlaku a diskriminace. Pokud zaměstnavatel předloží uchazeči dotazník a u určitých otázek sice uvede, že odpověď je nepovinná, lze si přesto těžko představit, že takovou informaci, například o rodinném stavu uchazeč nevyplní, protože se vcelku oprávněně může domnívat, že se tak dostane do nevýhodného postavení oproti ostatním uchazečům o pracovní místo.

Stejně tak při samotném pracovním pohovoru, který navíc v drtivé většině případů probíhá bez přítomnosti dalších osob jako případných svědků a kdy může být pro kandidáta velmi obtížné, byť s odkazem na příslušná ustanovení zákona, odmítnout odpovědět na otázku, která s pracovním poměrem nesouvisí. Navíc zaměstnavatel následně téměř nikdy otevřeně nepřizná, že důvodem pro nepřijetí do pracovního poměru bylo nevyplnění určité informace v osobním dotazníku, odmítnutí odpovědi na danou otázku nebo právě odpověď samotná, která ale zaměstnavateli nevyhovuje. Prokázat diskriminační jednání je velmi obtížné a často i nemožné.

Právní normy samotný průběh pracovního pohovoru neupravují, ale jak vyplývá ze shora uvedených předpisů, jaké informace smí zaměstnavatel vyžadovat, je upraveno poměrně detailně a je také možné uložení pokuty příslušným inspektorátem práce za porušení povinností při vzniku pracovního poměru. V případě, že by se jednáním zaměstnavatele cítil uchazeč o zaměstnání významně poškozen na svých právech je samozřejmě oprávněn podat žalobu a požadovat například náhradu nemajetkové újmy.

V okamžiku uzavření pracovní smlouvy s vybraným uchazečem zaniká právo zaměstnavatele bez souhlasu subjektu údajů dále nakládat s osobními údaji v podobě životopisu a motivačního dopisu a musí je zničit nebo vrátit uchazečům, pokud tedy není stanoven nový účel dalšího zpracování v souladu s § 5 ZoOÚ a na základě souhlasu kandidáta podle § 4 písm. n) a § 5 odst. 4 ZoOÚ. Důvodem pro další uchování může být například to, že uchazeč je sice pro zaměstnavatele vhodný, ale momentálně pro něho nemá odpovídající pracovní pozici.

Mezi povinnosti při zpracování osobních údajů dle § 5 odst. 1 písm. e) patří, že *uchovávat osobní údaje je možné pouze po dobu, která je nezbytná k účelu jejich zpracování.* Přiměřenou dobou uchování osobních údajů v databázi potenciálních zaměstnanců pak lze odhadnout na cca 6 měsíců. *Lze předpokládat, že za 6 měsíců se již na straně uchazeče mohou okolnosti změnit natolik, že evidování údajů ztratí pro zaměstnavatele smysl.*³⁴

4.2 Zpracování osobních údajů v průběhu pracovního poměru

Osobní údaje zpracovávané zaměstnavatelem lze rozdělit do tří skupin:

- 1.) Údaje nezbytné, které bezprostředně souvisí s pracovním poměrem, zaměstnavatel je musí znát a zaměstnanec má tedy povinnost je poskytnout. Těmito údaji jsou jméno, příjmení, rodné číslo (použití rodného čísla v pracovní smlouvě však k identifikaci zaměstnance není nezbytně nutné a lze ho proto využít jen s jeho výslovným souhlasem. Postačí ale, pokud je uvedeno v osobním spise zaměstnance.) či dosažené vzdělání zaměstnance.
- 2.) Údaje, které jsou potřebné jen pro určitý účel a které lze shromažďovat a zpracovávat jen ve vztahu k tomuto účelu. Příkladem může být číslo účtu zaměstnance, které zaměstnavatel musí znát za účelem zasílání mzdy nebo platu.
- 3.) Údaje, které zaměstnavatel nepotřebuje a které nijak s pracovním poměrem nesouvisí. Je potom na zaměstnanci, jestli je zaměstnavateli poskytne. Je to například soukromé číslo mobilního telefonu.³⁵

³⁴ Mates, Janečková, Bartík-Ochrana osobních údajů, str. 79

³⁵ Mates, Janečková, Bartík-Ochrana osobních údajů, str. 83

4.2.1 Osobní spis

Jakmile zaměstnanec nastoupí do práce, rozšiřuje se dále obsah osobních údajů zpracovávaných zaměstnavatelem. Důležitým dokumentem, který zakládá většina zaměstnavatelů je potom osobní spis. Právní úpravu nalezneme v § 312 ZP, jež stanoví, že

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

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

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

Zákoník práce tedy osobní spis přímo nedefinuje, je však možné jej charakterizovat jako *soubor zcela nebo částečně standardizovaných dokumentů odpovídající právním předpisům a zaznamenávající průběh a výsledky jednotlivých personálních činností.*³⁶

Mezi písemnosti a dokumenty, které zpravidla jsou součástí osobního spisu, patří například životopis, doklady o dosaženém vzdělání, prohlášení o příslušnosti ke zdravotní pojišťovně a také souhlas se shromažďováním a zpracováním osobních údajů v souladu s § 11 ZoOÚ.

Do osobního spisu se zpravidla zakládají kopie uvedených dokladů. Ne vždycky je ale nutné a možné vše dokládat kopiemi. Když § 312 ZP stanoví, že spis může obsahovat jen písemnosti nezbytné pro výkon práce, navazuje tak na jednu ze základních zásad v oblasti ochrany osobních údajů, tedy že lze zpracovávat jen nezbytné osobní údaje a jen v nezbytném rozsahu. Proto postačí, pokud například v případě rodného listu personalista, který spis zakládá, uvede, že mu byl doložen a jakým způsobem, protože další údaje na rodném listu uvedené, jako je rodné příjmení či místo narození matky, se netýkají jen zaměstnance a ani

³⁶ Mates, Janečková, Bartík- Ochrana osobních údajů, str. 81

nijak nesouvisí s pracovním vztahem. V průběhu trvání pracovního poměru jsou pak do osobního spisu přidávány další dokumenty týkající se případné změny pracovní smlouvy či prohloubení kvalifikace.

4.2.1.a) Fotografie v osobním spisu

Velmi často jsou součástí osobního spisu i fotografie zaměstnanců. Vzhledem k definici osobního údaje jako jakékoliv informace týkající se určeného nebo určitelného subjektu, je fotografie zcela jistě osobním údajem, pokud tedy není zvlášť nekvalitní. Důvody pro shromažďování fotografií jednotlivých zaměstnanců jsou, jak nejčastěji uvádí zaměstnavatelé, především bezpečnostní. Zejména ve velkých provozovnách a společnostech se stovkami zaměstnanců, kteří se vzájemně neznají, lze shromažďování fotek považovat za účelné. Dalším z důvodů je umístění fotografie na intranetu. *Pořizovat portrétové fotografie pak lze za účelem vydání služebního průkazu.*³⁷ V tomto případě se jedná o zpracování údajů ve smyslu § 5 odst. 2 písmene a) ZoOÚ a není k tomu tedy potřeba souhlasu zaměstnance. Naopak poskytnutí fotografie za účelem vydání služebního průkazu, kterým bude při výkonu práce prokazovat svoji totožnost, je jeho povinností. Přímé zákonné zmocnění v současnosti účinné právní úpravě najdeme jen sporadicky, například v zákoně 266/1994 Sb., o drahách nebo v § 76 odst. 3 zákona 187/200 Sb., o nemocenském pojištění, kdy kontrolori při kontrole dodržování režimu dočasně práce neschopného jsou povinni se prokázat průkazem s fotografií. V zákoníku práce jako obecném právním předpise upravujícím pracovní vztahy však takové zmocnění není. Naopak v platném, zatím však stále neúčinném zákoně 218/2002 Sb., služební zákon se počítá v § 194, že *služební úřad, v němž státní zaměstnanec vykonává službu, vystaví státnímu zaměstnanci služební průkaz.*

V případě zpracování fotografií za jiným účelem, bez souhlasu zaměstnance, je třeba posoudit, zda je splněna výjimka například dle § 5 odst. 2 písmene e) ZoOÚ, tedy že je to *nezbytné pro ochranu práv a právem chráněných zájmů správce*. Jinak je zpracování možné jen se svobodným, vědomým a informovaným souhlasem zaměstnance. Nicméně na rozdíl od souhlasu se zpracováním citlivých údajů, který musí být vždy výslovný, tady bude postačovat i souhlas konkludentní vyjádřený například tím, že zaměstnanec mlčky fotografii poskytne, z čehož lze usuzovat, že se zpracováním souhlasí. Pokud dojde ke konfliktu, nese důkazní

³⁷Bartík, Janečková- Ochrana osobních údaj v aplikační praxi, str. 169

břemeno správce. V případě zpracování fotografií za jiným než zákonným účelem zaměstnavatel nesmí opomenout oznamovací povinnost stanovenou § 16 ZoOÚ.

Je možné si položit otázku, jestli nakládání s fotografiemi zaměstnanců považovat za zpracování citlivých údajů. *Samo o sobě ale takto posuzováno není, pokud nedochází k dalšímu zpracování, např. třídění subjektů údajů podle biometrických charakteristik vypovídajících na fotografii o rasovém nebo etnickém původu, přiřazování slovně vyjádřených údajů o rasovém nebo etnickém původu k jednotlivým fotografiím apod.*³⁸

*Pokud však nedochází ke shromažďování portrétních fotografií, ale pouze fotografií zachycujících průběh nějaké akce a pokud jsou zároveň tyto fotografie označeny jen názvem akce a nikoli údaji, z nichž by bylo možné identifikovat subjekty údajů, nejedná se o zpracování osobních údajů dle § 4 písmene e) ZoOÚ a při jejich zpracování nedochází k zásahu do práva na ochranu osobních údajů.*³⁹

Ze shora uvedeného tedy vyplývá, že osobní spis by obsahovat všechny nezbytné údaje související s pracovněprávním vztahem a s ohledem na právní úpravu by se u jednotlivých zaměstnavatelů jeho obsah neměl výrazně lišit.

4.2.2 Citlivé údaje v pracovněprávních vztazích

*Citlivé údaje jsou zvláštní kategorií osobních údajů a jejich zpracování je s to do značné míry zasáhnout do osobní integrity zaměstnance*⁴⁰ V této souvislosti je nutné upozornit na § 316 odst. 4 ZP, který uvádí demonstrativní výčet citlivých osobních údajů a je trochu odlišný od obecné právní úpravy § 4 písm. b) ZoOÚ, která mezi citlivé údaje řadí dále národnostní, rasový a etnický původ, zdravotní stav, genetický údaj subjektu údajů a také biometrický údaj, který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů. Příkladem posledního zmiňovaného údaje jsou především otisky prstů, hlas či vlastnoruční podpis.

Citlivé údaje vyjmenované ve shora uvedených ustanoveních tedy, až na zákonné výjimky, nesmí zaměstnavatel vůbec zpracovávat, pokud k tomu nemá výslovný souhlas zaměstnance podle § 9 písmene a) ZoOÚ a pokud, jak stanoví § 9 písmeno d) je *zpracování nezbytné pro dodržení práv a povinností správce odpovědného za zpracování oblasti*

³⁸ Bartík, Janečková-Ochrana osobních údajů v aplikační praxi, str. 169

³⁹ Bartík, Janečková-Ochrana osobních údajů v aplikační praxi, str.170

⁴⁰ Mates, Janečková, Bartík-Ochrana osobních údajů, str. 162

pracovního práva a zaměstnanosti, stanovené zvláštním zákonem. Takovým zvláštním zákonem je především zákoník práce. Zaměstnavatel musí mít souhlas zaměstnance po celou dobu trvání pracovního poměru, respektive po celou dobu zpracovávání určitého citlivého údaje. Musí také zaměstnance poučit o právech, která mu přiznává § 12 a § 21 ZoOÚ. A i tady se samozřejmě uplatní limit stanovený § 5 odst. 1 písm. d) ZoOÚ, tedy shromažďování osobních údajů jen ke stanovenému účelu a jen v nezbytném rozsahu. Ani se souhlasem však zaměstnavatel nesmí zpracovávat, a jak stanoví § 316 odst. 1, ani vyžadovat informace týkající se sexuální orientace, původu, členství v odborových organizacích, v politických stranách a hnutích a příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti. V těchto případech jde tedy o zákaz absolutní a nepřekonatelný.

4.2.2. a) Výpis z rejstříku trestů

V praxi často diskutovaným citlivým údajem je výpis z rejstříku trestů zaměstnance. Komentář ZP k § 316 odst. 4 uvádí, že *všeobecný zákaz shromažďování informací je prolomen v případě, že zaměstnavatel k získání některých informací o zaměstnanci má věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a pokud je takový požadavek přiměřený, nebo stanoví-li to zákoník práce nebo zvláštní právní předpis. Takovým důvodem je např. vyžádání si od fyzické osoby výpis z Rejstříku trestů v případě, že se má jednat o takový druh práce, kde se bude přicházet do styku s majetkem zaměstnavatele.*⁴¹

*Citlivým osobním údajem je ale pouze informace o tom, že určitá osoba byla za trestný čin již odsouzena, nepůjde tedy o případ, kdy teprve probíhá trestní řízení.*⁴² Stejně tak informace o tom, že fyzická osoba nemá záznam v rejstříku trestů, není osobním údajem, nicméně oba zmiňované údaje jsou údaji osobními, ve smyslu § 4 písmene a) ZoOÚ.

Na základě nálezu Ústavního soudu ze dne 17. 1. 2008 za citlivý osobní údaj označíme i informaci o potrestání za přestupek. Soud se zde zabýval charakterem řízení o přestupcích a došel k závěru, 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. Tomuto závěru svědčí v první řadě všeobecná povaha přestupků a řízení o nich; zákon č.*

⁴¹ Zákoník práce, Komentář a předpisy a judikatura souvisící-str.777

⁴² Bartík, Janečková-Ochrana osobních údajů v aplikační praxi, str. 161

200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů, je obecným právním předpisem pro postih protispolečenských 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 науce označován podobor správního práva, do něhož spadá i přestupkové právo, ospravedlňuje závěr, že obvinění z přestupku je svou povahou obviněním trestním.⁴³

Dle § 3 zákona 269/1994 Sb., o rejstříku trestů v evidenci Rejstříku trestů jsou založeny údaje z trestních listů všech osob pravomocně odsouzených soudy České republiky. Součástí evidence Rejstříku trestů jsou i údaje o osobách pravomocně odsouzených soudy, které byly shromážděny podle dříve platných předpisů, a údaje předané Rejstříku trestů na základě mezinárodní smlouvy se Slovenskou republikou. Trestním listem se pro účely tohoto zákona rozumí oznámení soudu, které obsahuje údaje o odsouzené osobě, aby nebyla zaměnitelná 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.

K zpracování osobních údajů musí zaměstnavatel vždy v souladu s § 5 odst. 1 písm. a) stanovit účel, k němuž mají být zpracovávány. Nejinak tomu je i u výpisu z rejstříku trestů. Přesto se zaměstnavatelé často domnívají, že jejich požadavek je oprávněný vždy. *Faktem ale je, že nepřijetí uchazeče o zaměstnání výhradně z důvodu odsouzení za trestnou činnost může být v některých případech porušením právní povinnosti zaměstnavatele*⁴⁴. Účelné bude vyžadování výpisu z rejstříku trestů v případech, kdy zaměstnanec bude přicházet do styku s majetkem zaměstnavatele a penězi. Těžko si ale lze představit důvod pro získání takové informace v případě manuálních prací, jako například na pozici zedníka. Také je třeba posoudit vždy jednotlivě každý případ. Pokud se fyzická osoba uchází o pozici řidiče, je možné vyžadovat doložení toho, že v minulosti nezpůsobila dopravní nehodu, není ale relevantní, pokud by byl odsouzen například za výtržnictví. Musí tedy existovat určitá souvislost mezi odsouzením za trestný čin a charakterem výkonu závislé práce pro zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel požadavek trestní bezúhonnosti řádně neodůvodní, jde o porušení § 5 písmene a) ZoOÚ a tedy o správní delikt, za který může Úřad na ochranu osobních údajů uložit pokutu.

⁴³ <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=57747&pos=1&cnt=1&typ=result>

⁴⁴ Bartík, Janečková- Ochrana osobních údajů v aplikační praxi-str.167

4.2.2. b) Zdravotní stav

Další spornou otázkou bývá často zjišťování informací o zdravotním stavu zaměstnanců. K výkonu některých povolání je potřeba potvrzení lékaře o zdravotní způsobilosti. To vyplývá i z ustanovení § 20 odst. 1 písm. d) ZoZ, kdy *vhodným zaměstnáním se mimo jiné rozumí takové, které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby*. Uchazeč o zaměstnání trpící silnými alergiemi na různé chemické látky těžko může být přijat do pracovního poměru, v rámci něhož bude denně s takovými látkami přicházet do styku.

Přestože se zaměstnavatelé často domnívají, že při obdržení takového potvrzení zpracovávají citlivé osobní údaje o zdravotním stavu zaměstnanců, není tomu tak. *Výjimkou může být případ zaměstnání osoby se změněnou pracovní schopností.*⁴⁵ V těchto případech pak mají zaměstnavatelé povinnosti stanovené § 67-84 ZoZ či § 103 odst. 5 ZP. Nemají ale přitom oznamovací povinnost dle § 16 ZoZ.

Shora popsané případy se vztahují převážně na dobu před uzavřením pracovního poměru. V rámci jeho trvání má ale zaměstnavatel povinnost dbát na dodržování ochrany zdraví a bezpečnosti při práci dle § 101 a následující ZP. Je povinen vytvářet takové pracovní podmínky, které nevedou k úrazům a nemocem z povolání. Toto je základní právo zaměstnance a na druhou stranu je taktéž jeho povinností se na vytváření bezpečného pracovního prostředí podílet. To se v určitých případech bez informace o zdravotním stavu jednotlivých zaměstnanců neobejde. Zaměstnavatel má podle §105 *povinnost vést evidenci o všech úrazech, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny*. Že se v tomto případě o osobní údaje jedná, vyplývá z povahy údajů samotných. *Při striktním výkladu „údaj o zdravotním stavu“ by bylo možné také dovodit, že citlivým osobním údajem je i negativní informace o způsobilosti zaměstnance vykonávat některé činnosti.*⁴⁶

Jak vyplývá z čl. 29 LZPS *ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci*. To se samozřejmě promítá do zákoníku práce, který toto základní právo reflektuje hned v několika ustanoveních. Ženy požívají zvýšené ochrany v pracovně právních vztazích jak na úrovni právní, kdy například podle § 53 odst. 1 písm. b) ZP se zakazuje dát výpověď zaměstnankyni v době, kdy je těhotná nebo čerpá mateřskou či

⁴⁵ Bartík, Janečková- Ochrana osobních údajů v aplikační praxi-str.165

⁴⁶ Bartík, Janečková- Ochrana osobních údajů v aplikační praxi-str.165

rodičovskou dovolenou. S takovou zaměstnankyní rovněž není možné okamžité zrušení pracovního poměru, jak vyplývá z § 55 odst. 2 ZP. Takže zatímco před samotným vznikem pracovněprávního vztahu, pokud se nejedná o pracovní místo, které by ohrožovalo život a zdraví těhotné ženy a plodu, zaměstnavatel nesmí zjišťovat informace o tom, zda je žena těhotná, v průběhu trvání pracovního poměru je i v zájmu samotné ženy tuto skutečnost zaměstnavateli oznámit, aby mohl plnit povinnosti stanovené mu zákoníkem práce.

4.3. Zpracování osobních údajů po skončení pracovního poměru

a) osobní spis

V okamžiku ukončení pracovního poměru jsou vytvořeny další dokumenty, které se zakládají do osobního spisu zaměstnance. Je jimi především doklad o ukončení pracovního poměru, kopie pracovního posudku, kopie vypořádání různých pohledávek, například o náhradách škody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kopie vydaného potvrzení o zaměstnání nebo kopie evidenčního listu důchodového pojištění. Ale vzhledem k tomu, že pracovní poměr končí, klade si mnoho zaměstnavatelů otázku jak s osobním spisem dále nakládat? Při hledání odpovědi je třeba brát v potaz § 5 odstavec 1 písmene e) ZoOÚ, který stanoví, že *správce je povinen uchovávat osobní údaje pouze po dobu, která je nezbytná k účelu jejich zpracování. Po uplynutí této doby mohou být osobní údaje uchovávány pouze pro účely státní statistické služby, pro účely vědecké a pro účely archivnictví.*

Dobou po kterou lze uchovávat osobní údaje o zaměstnancích je obecně doba, po kterou trvá pracovněprávní nebo jiný obdobný poměr. Po jeho skončení je to možné jen z důvodů stanovených právními předpisy. V této souvislosti je třeba zmínit § 150 ZP, který uvádí, že *zaměstnavatel eviduje údaje, jimiž jsou jméno, popřípadě jména, příjmení, adresa, jde-li o fyzickou osobu, název a sídlo, jde-li o právnickou osobu a písemnosti týkající se prováděných srážek ze mzdy, a to po stejnou dobu jako ostatní údaje a doklady týkající se mzdy nebo platu.* Dále tento paragraf odkazuje na zákon 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. § 3 tohoto zákona vyjmenovává okruh osob, které mají povinnost uchovávat dokumenty a umožnit výběr archiválií. Patří mezi ně například organizační složky státu, ozbrojené síly, bezpečnostní sbory, státní příspěvkové organizace, státní podniky, územní samosprávné celky, obchodní společnosti a družstva s výjimkou bytových družstev, pokud jde o dokumenty uvedené v příloze č. 1 k tomuto zákonu. Jedná se tedy o výčet téměř všech zaměstnavatelů, ale přesné

určení toho, jaké dokumenty a po jakou dobu se mají uchovávat zákon ani prováděcí předpisy k němu nestanoví.

Naopak zákon 582/1991 Sb., o organizování a provádění sociálního zabezpečení upravuje řadu uschovacích lhůt. V § 35a odstavec 4 uvádí, že

(4) Zaměstnavatelé jsou povinni uschovávat

a) stejnopisy evidenčních listů (§ 38 odst. 5 věta první) vyhotovených v kalendářním roce, kterého se týkají, nebo v bezprostředně následujícím kalendářním roce po dobu 3 kalendářních roků po roce, kterého se týkají, a stejnopisy ostatních evidenčních listů po dobu 3 kalendářních roků po roce, ve kterém byly vyhotoveny,

b) záznamy o skutečnostech vedených v evidenci podle § 37 odst. 1 písm. h) po dobu 6 kalendářních roků následujících po měsíci, kterého se záznam týká, vždy však po dobu 3 kalendářních roků následujících po měsíci, v němž bylo dlužné pojistné za tento měsíc zapláceno,

c) záznamy o skutečnostech vedených v evidenci podle § 37 odst. 1, pokud jde o poživatele starobního nebo invalidního důchodu, po dobu 10 kalendářních roků po roce, kterého se týkají,

d) mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění, včetně údajů uvedených v § 37 odst. 2, po dobu 30 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají, a jde-li o mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění vedené pro poživatele starobního důchodu, po dobu 10 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají,

pokud zvláštní právní předpis nestanoví pro záznamy, které mají charakter účetních záznamů, delší uschovací dobu; za záznamy o těchto skutečnostech se vždy považují doklady o druhu, vzniku a skončení pracovního vztahu, záznamy o pracovních úrazech a o nemocech z povolání a záznamy o evidenci pracovní doby včetně doby pracovního volna bez náhrady příjmu.

Výše uvedené lhůty jsou tedy dobou, po kterou je nezbytné a možné uchovávat osobní údaje zaměstnanců i po skončení pracovněprávního vztahu. *De facto jsou tak stanoveny i*

*druhy dokumentů, které uchovány být musí.*⁴⁷ Mezi takto uchovávané dokumenty ale rozhodně nepatří například životopis zaměstnance. Ten musí být zaměstnanci vrácen nebo zničen. Jeho další uchování totiž už není v souladu s § 5 odst. 1 písmene e) ZoOÚ stanovujícím povinnost uchovávat osobní údaje pouze po dobu, která je nezbytná k účelu jejich zpracování.

b) pracovní posudek

Pokud jde o pracovní posudek, ten, na rozdíl od potvrzení o zaměstnání, jež na základě § 313 ZP zaměstnavatel vydává zaměstnanci obligatorně a obsahuje zákonem stanovené náležitosti, obsahuje informace o zaměstnanci, které mohou být do velké míry subjektivní, a zaměstnavatel jej zaměstnanci vydá na jeho žádost, což stanoví § 315 ZP. Podle tohoto § *pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.* Z toho tedy vyplývá, že informace typu zaměstnanec má jinou sexuální orientaci, nepřichází v úvahu. *Do pracovního posudku nepatří věci týkající se rodinného a pracovního života zaměstnance.*⁴⁸

Dle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2152/2004 *„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, jež mají bezprostřední vztah k výkonu práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování pracovní kázně...a nemůže vyjadřovat v obecné rovině jeho subjektivní hodnotící názor na vhodnost budoucího působení zaměstnance v určitém okruhu pracovních činností.“*⁴⁹

Požadavek budoucího zaměstnavatele na předložení pracovního posudku lze považovat za oprávněný. Získá tak představu o vlastnostech a schopnostech budoucího zaměstnance, nicméně je důležité zdůraznit, že vzhledem k tomu, že při psaní posudku se nelze vyhnout subjektivnímu posouzení, *by se rozhodně nemělo jednat o faktor, na němž jediném bude záviset, zda si zaměstnavatel zaměstnance vybere, či nikoliv.*⁵⁰

⁴⁷ Bartík, Janečková- Ochrana osobních údajů v aplikační praxi-str.190

⁴⁸ Morávek- Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích-str. 392

⁴⁹ Rozsudek dostupný na

[http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/\\$\\$WebSearch1?SearchView&Query=%5Bspzn1%5D%20%3D%2021%20AND%20%5Bspzn2%5D%3DCdo%20AND%20%5Bspzn3%5D%3D2152%20AND%20%5Bspzn4%5D%3D2004&SearchMax=1000&Start=1&Count=15&pohled=1](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/$$WebSearch1?SearchView&Query=%5Bspzn1%5D%20%3D%2021%20AND%20%5Bspzn2%5D%3DCdo%20AND%20%5Bspzn3%5D%3D2152%20AND%20%5Bspzn4%5D%3D2004&SearchMax=1000&Start=1&Count=15&pohled=1)

⁵⁰ Morávek Jakub, Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích, str. 393

5. Ochrana soukromí

Nedotknutelnost osoby a jejího soukromí zaručuje čl. 7 LZPS, který lze považovat za zastřešující pro všechna další práva, jež v sobě právo na soukromí zahrnuje a to především právo na zachování lidské důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti a jména a ochrana před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života v čl. 10, nedotknutelnost obydlí v čl. 12 či ochrana listovního tajemství v čl. 13. Právo na soukromí samozřejmě upravují i mezinárodní dokumenty jako Všeobecná deklarace lidských práv OSN nebo Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod Rady Evropy.

Přesnou definici soukromí v českém právním řádu nenajdeme. Stručně ho můžeme popsat jako *osobní, intimní sféru člověka v jeho integritě, která zahrnuje všechny projevy osobnosti konkrétního a jedinečného lidského tvora, pojem soukromí obsahuje rovněž hmotný i myšlenkový prostor jednotlivce, součástí soukromého života je i právo na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi*⁵¹. Soukromí lze v jistém smyslu vnímat i jako *prostorově a časově ohraničené prostředí, kde člověk může bez jakéhokoliv strachu přestat hrát své sociální role, případně svou roli dle vlastní libosti změnit*.⁵²

Ve vztahu k ochraně soukromí zaměstnanců je třeba si položit otázku, zda se ochrana soukromí tak, jak ji zaručuje LZPS vztahuje i na prostory mimo obydlí, především tedy na pracoviště. ESLP se k tomuto v případě Niemietz vs. Německo z roku 1992 vyslovil tak, že *soukromím člověka je třeba rozumět právo každého člověka na vytváření a rozvíjení vztahu s dalšími lidskými bytostmi, a to i na pracovišti*.⁵³ V tomto případě šlo o prohlídku advokátní kanceláře provedenou bez jakéhokoliv omezení a přítomnosti nezávislého pozorovatele. ESLP zde také konstatoval, že *žádný zásadní důvod neumožňuje vyloučit z pojmu soukromého života aktivity profesní, obchodní či sociální*.⁵⁴ Navíc *mnohdy fakticky není dost dobře možné rozlišit, které vztahy či činnosti jsou ještě vztahy či činnosti profesního anebo pracovního života a které již nikoliv*.⁵⁵ Nakonec lze citovat i rozhodnutí Městského soudu v Brně sp.zn. 7 Ca 204/2005, str. 3: *I prostory mimo obydlí se považují za soukromé prostory*.⁵⁶ Nicméně i bez rozhodnutí soudů je možné dojít k závěru, že na pracovišti, kde člověk tráví často převážnou část dne, dochází k navazování sociálních kontaktů, vztahů a tedy že i tady je nutné

⁵¹ Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů 6/2009, aktualizace únor 2014

⁵² Morávek Jakub, Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích, str.66

⁵³ Morávek Jakub, Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích, str.59

⁵⁴ Rozhodnutí dostupné na <http://spcp.prf.cuni.cz/judikat/es27-96.htm>

⁵⁵ Morávek Jakub, Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích, str. 67

⁵⁶ Morávek Jakub, Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích, str. 68

právo na soukromí, i když také s ohledem na práva zaměstnavatele, především na právo na ochranu jeho majetku, zachovávat.

K zásahům do soukromí tedy *nezbytně dochází prakticky při každé interakci s dalšími lidmi, resp. jak při interakci přímé, tak v situaci, kdy někdo jiný disponuje a případně dále nakládá s informacemi o projevech naší osobnosti.*⁵⁷ Tyto zásahy však vždy musí mít zákonný podklad.

Ochranu před nezákonnými zásahy do soukromí jednotlivce pak poskytuje §81 a násl. zákona 89/2012 Sb., občanský zákoník. (dále jen OZ) *Pokud někdo s projevy osobní povahy či jinými informacemi týkajícími se určené nebo určitelné fyzické osoby systematicky provádí nějakou operaci, potom již jde o zpracování osobních údajů a dostáváme se do režimu zákona o ochraně osobních údajů.*⁵⁸

Právo na ochranu soukromí je nezcizitelné, nezadatelné a neprohlášené právo každého z nás a proto je třeba jej chránit ve všech sférách života včetně pracovního.

6. Osobnostní práva

*Vymezit právní pojem „osobnost člověka“ je obtížné, ale zdá se, že možné, protože novodobá česká právní teorie (po roce 1970) definuje osobnost člověka jako jedinečné spojení biologických, psychologických a společenských aspektů, či spíše hodnot lidské bytosti.*⁵⁹

Samotný pojem osobnostních práv nezahrnuje jen právo ochranu soukromí či osobních údajů, je to pojem daleko širší a zahrnuje celou řadu základních práv a svobod. Osobnostní práva můžeme v zásadě rozdělit na všeobecná a zvláštní. *Všeobecné osobnostní právo tvoří celek, jednotu dílčích osobnostních práv, dílčí osobnostní práva se vážou k jednotlivým hodnotám lidské osobnosti.*⁶⁰

Všeobecná osobnostní práva náleží každé fyzické osobě bez rozdílu již od narození. Řadíme mezi ně především právo na osobní svobodu, právo na tělesnou integritu zahrnující samotné právo na život, právo na podobu fyzické osoby, právo na ochranu jména, právo na ochranu cti a lidské důstojnosti. Výčet těchto práv nalezneme v LZPS.

⁵⁷ Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů 6/2009, aktualizace únor 2014

⁵⁸ Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů 6/2009, aktualizace únor 2014

⁵⁹ Dvořák, Švestka, Zuklínová-Občanské právo hmotné, str. 248

⁶⁰ Dvořák, Švestka, Zuklínová-Občanské právo hmotné, str. 249

Zvláštní osobnostní práva jsou pak už spojena s konkrétní fyzickou osobou, vznikají jako výsledek duševní činnosti této osoby, nazýváme je proto taky jako práva duševního vlastnictví a řadíme sem zejména právo autorské či právo k vynálezům, jejichž úpravu najdeme ve zvláštních zákonech.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že osobnostními právy, a tedy i osobnostními právy zaměstnanců nemyslíme jen právo na ochranu osobních údajů a soukromí na pracovišti, nicméně ve své práci jsem se rozhodla zaměřit právě na tyto vzhledem k tomu, že je v rámci pracovního poměru považuji za velmi významné a problematické. Zaměstnavatel jistě i bez znalosti zvláštních právních předpisů ví, že nesmí svého zaměstnance zbavit života nebo jeho osobní svobody. Ale v otázce zpracování osobních údajů a ochrany soukromí, jak vyplývá z praxe soudů, inspekce práce a především Úřadu pro ochranu osobních údajů bývá problém jak sladit práva a požadavky zaměstnavatele s právy a svobodami zaměstnance ke spokojenosti obou stran tak, aby vše zároveň bylo v souladu s právními předpisy.

V následující části se proto zaměřuji na problematiku monitorování pracoviště a zaměstnanců, především na jejich sledování prostřednictvím kamerových systémů, kontrolu telefonní či emailové komunikace.

7. Sledování zaměstnanců

a) ochrana vlastnického práva zaměstnavatele

Nejdůležitějším ustanovením v souvislosti se sledováním zaměstnanců je jistě již několikrát zmiňovaný §316 ZP. Toto ustanovení je *dle stanoviska MPSV čj. 2007/722-52, p. 2 a na základě interpretace nálezu Ústavního soudu sp. Zn. Pl. ÚS. /06, který byl vyhlášen pod číslem 116/2008 Sb., kogentní.*⁶¹

Již ze samotného znění §316 ZP vyplývá, že zde stojí dva víceméně protichůdné zájmy. Zájem zaměstnavatele na ochraně jeho majetku, tedy ochrana práva vlastnického zaručeného čl. 11 LZPS- „*zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky včetně výpočetní techniky a ani jeho telekomunikační zařízení*“ a na druhé straně zájem zaměstnance na ochraně jeho základních práv a osobnosti- „*dodržování zákazu je zaměstnavatel oprávněn **přiměřeným** způsobem kontrolovat.*“ Logicky tedy vyvstává otázka, co je přiměřený způsob kontroly?

⁶¹ Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009, aktualizace únor 2014 (Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště)

Jistým, ne však zcela přesným vodítkem může být odst. 2 § 316 ZP- „zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnanců na pracovištích a společných prostorách zaměstnavatele tím, že je podrobuje skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.“ I tady si ale můžeme položit otázku co je vlastně zvláštní povaha činnosti zaměstnavatele? Soudní judikatura nám prozatím s odpovědí příliš nepomáhá vzhledem k tomu, že v souvislosti s § 316 bylo vydáno zatím jediné rozhodnutí Nejvyššího soudu a to ve věci Kasalova pila, s.r.o., sp. Zn. 21 Cdo 1771/2011 ze dne 16. srpna 2012.⁶² *Nejčastěji se však bude jednat o peněžní ústavy, počítačové firmy a podobně, u nichž je nutno chránit know-how, údaje zaměstnanců, případně vyžaduje-li snímání bezpečnostní riziko.*⁶³

Zákaz nakládání s majetkem zaměstnavatele bez jeho souhlasu samozřejmě neplatí bezvýjimečně. Nelze vyloučit krizové situace, kdy zaměstnanec toto právo mít bude. Například k odvrácení hrozící škody či přivolání pomoci. Stejně tak ale nelze dojít k závěru, že je zaměstnanec mimo svou pracovní dobu oprávněn užít prostředků zaměstnavatele bez jeho souhlasu k volnočasovým aktivitám.⁶⁴

V souvislosti s ochranou majetku zaměstnavatele je třeba uvést ještě § 248 odst. 2 ZP, jež zaměstnavateli umožňuje *v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci vnášejí nebo od něj odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců.* Při tomto však musí dbát na ochranu osobnosti zaměstnance a prohlídku může provést jen osoba stejného pohlaví.

Pro úplnost zmíním i § 301 písm. d) ZP, který zaměstnancům ukládá povinnost *řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.*

b) ochrana práv zaměstnance

Pracovní poměr má vyživovací (alimentační) charakter, zaměstnanec je na něj zpravidla odkázán svým živobytím, a proto ho právo zvýšenou měrou reguluje a to v zásadě nejčastěji ve prospěch zaměstnance. Pravidlem je úzký osobní vztah mezi zaměstnancem a jeho

⁶² Rozsudek dostupný na

http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/BOED0CEF751D472DC1257A61004D599C?openDocument&Highlight=0,

⁶³ <http://www.mpsv.cz/cs/7449>- Na pracovišti máte právo na ochranu soukromí

⁶⁴ Morávek Jakub, Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích, str. 401

nadřazeným. *Je-li důvěra mezi nimi mimoprávně poškozena, právo obvykle není schopno tento nežádoucí stav zhojit. Snaha míru nedůvěry zaměstnavatele k zaměstnanci objektivizovat prostřednictvím monitoringu nemůže vést k úspěchu.*⁶⁵ V souvislosti s tímto lze potom vymezit několik základních zásad, tak, jak je uvádí stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009, aktualizace z února 2014 k ochraně soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště.

Za vůdčí zásadu toto stanovisko označuje zásadu proporcionality. Zaměstnanec očekává, že také v pracovním poměru bude zachováno jeho právo na soukromí, jehož součástí je i právo na ochranu jeho osobních údajů a že tato práva bude zaměstnavatel respektovat. Na druhé straně zaměstnavatel je oprávněn požadovat, *aby zaměstnanec své soukromé záležitosti v pracovní době a na pracovišti vyřizoval pouze v přiměřené a nezbytné míře.*⁶⁶ Zde považuji za důležité zdůraznit, že, jak se též píše v uváděném stanovisku, *dozorem na který má dle ZP zaměstnavatel právo, se nerozumí monitoring, zejména obsahu zasílaných zpráv či hovorů, který je přípustný pouze výjimečně.*

Další důležitou zásadou je zásada přiměřenosti, to znamená shromažďovat o zaměstnancích jen nezbytné množství údajů. Jako třetí zásadu stanovisko uvádí zásadu analogie, což vystihuje skutečnost, že právo vždy bude pozadu za vývojem společnosti a technologií. *Nové informační technologie (např. emaily) je vhodné připodobnit starým technologiím (např. poště) a právní normy je regulující používat obdobně. Zaměstnavatelé jsou povinni respektovat lidská práva zaměstnanců, včetně ochrany jejich listovního tajemství a důvěrnosti nebo tajemství dopravovaných zpráv.*

Jako poslední, neméně důležitý princip stanovisko zmiňuje informační povinnost zaměstnavatele podle § 11 ZoOÚ § 30 a 31 ZP. *Informační povinnost správce v rámci pracoviště má dvě roviny. První představují zaměstnanci a ty subjekty, které jsou správci předem známy, že budou do monitorovaných prostor docházet. Vůči těmto je třeba splnit oznamovací povinnost v plném rozsahu a předem. Dle znění § 31 ZP je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu již před uzavřením pracovní smlouvy s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy vplynuly. Vhodným prostředkem pro informaci o všech opatřeních, která zasahují do soukromí zaměstnance, je pracovní řád.*⁶⁷ Jak

⁶⁵ Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009, aktualizace únor 2014 -Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště

⁶⁶ Stanovisko dostupné na <http://www.uoou.cz/stanoviska/ds-1020/archiv=0&p1=1099&tzv=1&pocet=25&stranka=2>

⁶⁷ Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009, aktualizace únor 2014 -Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště

uvádí § 37 odst. 5 ZP- „při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem...zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.“

Zejména u větších zaměstnavatelů je vhodné práva a povinnosti, rozsah a způsob monitoringu upravit právě vnitřním předpisem, s nímž bude zaměstnanec náležitě seznámen.

7.1 Kamerové systémy na pracovišti

Na začátku si dovoluji uvést „Orwellovské“ rčení- „Velký bratr tě vidí“. Na veřejných prostranstvích, veřejně přístupných místech, jako jsou nákupní centra, pošta, benzinové pumpy ale v poslední době stále častěji i na rodinných domech jsou umístěny kamery, které snímají každý náš pohyb. S trochou nadsázky se dá říci, že pokud člověk ráno vyjde z domu, koupí si snídani v obchodě, nabere benzín do svého automobilu a jede do práce, to vše je zaznamenáno, aniž bychom si to uvědomovali. Vývoj informačních technologií a možností komunikace je daleko napřed před rozvojem práva a značně zasahuje do práva na ochranu soukromí.

Kamerové systémy jsou dnes instalovány téměř všude a i když zaměstnavatelé jsou právními předpisy poměrně dost omezeni v možnosti kamery použít, jejich počet vzrůstá i na pracovištích. Problematika kamerových systému obecně je jistě rozsáhlým, zajímavým a aktuálním tématem, já se dále zaměřím na kamerové systémy právě na pracovištích.

V této souvislosti je proto třeba ještě vymezit pojem pracoviště. Dle § 34a ZP je *pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce.*

V zásadě je možné rozlišit dva druhy kamerových systémů a to se záznamem a bez záznamu s tím, že *provozování kamerového systému je považováno za zpracování osobních údajů, pokud je vedle kamerového sledování prováděn záznam pořizovaných záběrů nebo jsou v záznamovém zařízení uchovávány informace a zároveň účelem pořizovaných záznamů, případně vybraných informací, je jejich využití k identifikaci fyzických osob v souvislosti s určitým jednáním. Samotné kamerové sledování fyzických osob není zpracováním osobních údajů podle zákona 101/2000 Sb., protože postrádá úroveň podmínek pro zpracování osobních údajů ve smyslu § 4 písm. e) ZoOÚ. To však nevylučuje aplikaci jiných právních předpisů, zejména ustanovení občanského zákoníku upravujícího podmínky ochrany*

osobnosti.⁶⁸ Pokud tedy nedochází k záznamu, ale jedná se o „pouhé“ online sledování, nejedná se v zásadě o zpracování osobních údajů. *Rozdíl mezi oběma možnostmi, tedy monitoringem se záznamem nebo bez záznamu znamená praktický a reálný rozdíl ve způsobu, kdo a za jakých okolností se pak může zákazem monitoringu zabývat.*⁶⁹ V praxi ale i kamerový systém se záznamem nemusí vždy znamenat zpracování osobních údajů a to zejména v případě, kdy ze záznamu nebude možné určitou osobu identifikovat a rozpoznat tak o koho se jedná. Na druhou stranu je nepochybné, že *každý záběr zachycující znaky umožňující odlišení fyzické osoby od jiné, vytváří ze záběru minimálně potencionální osobní údaj a jako s takovým by s ním mělo být nakládáno.*⁷⁰

Zaměstnavatelé zpravidla instalují kamerové systémy ze dvou důvodů:

- *Ke sledování, zda zaměstnanci plní své pracovní povinnosti a důsledně využívají pracovní doby*
- *K ochraně majetku (sledování návštěv, zejména za účelem předcházení krádežím)*⁷¹

Jak jsem již uváděla výše, je při použití kamer důležité dodržovat především zásadu proporcionality a přiměřenosti, kamerové systémy nesmí nadměrně zasahovat do soukromí. Zaměstnanci mají nárok a mohou očekávat zachování svého práva na soukromí i na pracovišti a proto lze *kamerový systém použít zásadně v případě, kdy sledovaného účelu nelze účinně dosáhnout jinou cestou (např. majetek je možné chránit před odcizením v uzamčené místnosti). Dále je vyloučeno užití kamerového systému v prostorách určených k ryze soukromým úkonům (např. toalety, sprchy).*⁷²

Zaměstnavatel dle § 316 odst. 2 nesmí zaměstnance podrobit otevřenému ani skrytému sledování. Kamerový systém se záznamem za otevřené sledování rozhodně považovat budeme. A proto je v zásadě zakázáno. Vzhledem k tomu, že §316 ZP je kogentní a navíc právo na ochranu soukromí je nezczitelné a nezadatelné, nelze tento zákaz obejít ani souhlasem zaměstnancem, protože pak by šlo o jednání *in fraudem legis*. Zaměstnanec se nemůže předem vzdát svých práv. *Na základě § 18 a §19 písm. d) ZP a s přihlédnutím k § 1a písm. a) ZP, připustíme-li, že v rámci poměrování principů by měl mít princip podle §1a písm. a) navrch před zásadou autonomie vůle, je souhlas zaměstnance, jímž by mělo dojít k překonání § 316 ZP, neplatný absolutně, ledaže by se jednalo o případ, kdy zájem chráněny*

⁶⁸ Stanovisko č. 1/2006 Úřadu pro ochranu osobních údajů-Provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů

⁶⁹ Bartík, Janečková-Kamerové systémy v praxi, str. 53

⁷⁰ Bartík, Janečková-Ochrana osobních údajů v aplikační praxi, str. 142

⁷¹ Bartík, Janečková-Kamerové systémy v praxi, str. 54

⁷² Stanovisko č. 1/2006 Úřadu pro ochranu osobních údajů-Provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů

§ 1a písm. b) v daném případě převažuje (kamerový systém je z hlediska ochrany zaměstnance nezbytný)- v takovém případě by však byly naplněny i podmínky § 316 odst. 2 a 3 ZP. V kontextu nového občanského zákoníku je pak rozhodující z hlediska absolutní nebo relativní neplatnosti míra rozporu se zákonem nebo dobrými mravy.⁷³

Instalovat kamerový systém tak může zaměstnavatel jen za použití výjimky v § 316 odst. 3 ZP, tedy pokud se jedná o zvláštní povahu činnosti zaměstnavatele. Pak takový zaměstnavatel spadá pod působnost Úřadu pro ochranu osobních údajů a vztahuje se na něj také povinnost registrace dle § 16 ZoOÚ.

Na základě zákona 251/2005 Sb., o inspekci práce je kontrolním orgánem na úseku pracovněprávních vztahů inspekce práce. Je to tedy inspekce práce, která dohlíží nad tím, zda není porušen zákaz stanovený § 316 odst. 2 ZP. Největší problém v praxi ale bude činit to, *zda je či není naplněna podmínka monitoringu. Problém bude v tom, že nejspíš každý zaměstnavatel bude přesvědčen, že právě jeho činnost má zvláštní povahu, a tedy, že se pod uvedenou možnost „vejde“.*⁷⁴ Dovedeme si představit, že v galerii, kde jsou umístěny vysoce hodnotné obrazy je instalace kamery účelná a že v případě vzniklé škody se věc díky kamerovému systému rychleji vyřeší, často i ku prospěchu zaměstnance. Na druhé straně ale, pokud je prodavačka v malém obchodě například s domácími potřebami neustále pod dohledem kamery s odůvodněním, že je to nezbytné k ochraně majetku zaměstnavatele, lze o účelnosti a vhodnosti kamerového systému značně pochybovat. Z pohledu orgánů inspekce práce *tento závažný důvod zpravidla není dán při výrobě běžných výrobků nebo při poskytování běžných služeb. Hodnocení je vždy třeba vztáhnout ke konkrétnímu pracovišti a konkrétnímu zaměstnavateli.*⁷⁵

Otázka monitoringu pak byla řešena i na ústavní úrovni. Dle názoru Ústavního soudu vysloveného v trestní věci (č. II ÚS 2806/08) „ *i kdyby bylo možno vyslovit souhlas s názorem soudu prvního stupně, že je kancelář vedoucího odboru dopravy a silničního hospodářství v budově Městského úřadu v Rychnově nad Kněžnou veřejným prostorem, protože je v ní vykovávaná veřejná moc, pak z toho nelze vyvodit, že by kdokoliv na místě výkonu státní služby postrádal soukromí. I když je kvalita, resp. rozsah tohoto soukromí zcela nepochybně jiná než na jiných místech, přesto nelze akceptovat názor, že vůbec neexistuje, resp., že vůbec nepoživá ochrany čl. 8 Úmluvy, což přiměřeně platí i pro osoby, které v takových prostorech vykonávají veřejnou službu. Lze naopak poukázat na to, že ochrana*

⁷³ Morávek Jakub, Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích, str.407

⁷⁴ Bartík, Janečková-Kamerové systémy v praxi, str. 53, 54

⁷⁵ <http://www.suip.cz/informacni-materialy/pracovnepravni-vztahy/>- Ochrana osobních práv zaměstnanců a ochrana majetkových práv zaměstnavatele

*soukromí obecně všech zaměstnanců je nyní zákonodárcem na úrovni podústavního práva výslovně zakotvena v § 316 odst. 2 ZP. Veřejné prostory, v nichž se vykonává veřejná moc, by tedy bylo možné soustavně monitorovat jen v legitimním zájmu a při vědomí všech dotčených osob. Skryté sledování orgány veřejné moci je proto s ohledem na základní právo na ochranu soukromí možné vždy jen v legitimním zájmu a na základě zákona.*⁷⁶

Pokud se tedy zaměstnavatel rozhodne instalovat na pracovišti kamerový systém se záznamem, musí splnit několik zákonných předpokladů. Především musí vycházet z §316 odst. 3 ZP a naplnit podmínku zvláštní povahy činnosti. A i když je tato podmínka splněna, tak, jak plyne ze zásady přiměřenosti, nesmí v žádném případě kamerový systém narušovat soukromí zaměstnance nad míru nezbytně nutnou.

Zaměstnavatel, který se rozhodne instalovat kamerový systém, se stává správcem osobních údajů ve smyslu § 4 písm. j) ZoOÚ a dostává se tak do působnosti Úřadu pro ochranu osobních údajů a jsou pro něj platné všechny povinnosti vyplývající ze ZoOÚ.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnance o instalaci kamery řádně a včas informovat, je naprosto vyloučeno umístit na pracoviště kameru skrytou, o které zaměstnanec nebude mít ponětí. To znamená, že zaměstnanec musí vědět, kde je kamera umístěna, v jakém rozsahu dochází ke sledování, v jakou dobu, kde a jak bude záznam uchovávan a kdo a za jakých podmínek k němu bude mít přístup. Vyloučeno je umístění kamery v prostorách, jako jsou šatny, toalety nebo sprchy. Zaměstnavatel poučí zaměstnance i o dalších právech, které jim plynou z §21 ZoOÚ. Povinností zaměstnavatele je dále zajistit bezpečnost jak snímacích zařízení, tak záznamů, které jsou pořizovány a zabránit tomu, aby se k nim dostala neoprávněná osoba nebo aby byly jinak zneužity.

Jak tedy vyplývá ze shora uvedeného, i když zaměstnavatel splní podmínku zvláštní povahy činnosti stanovenou ZP, neznamená to, že by kamery mohl instalovat a využívat bez omezení. V některých případech možná kamery způsobí „více škody než užítku“. Je totiž mylné se domnívat, že pod dohledem kamer budou zaměstnanci pracovat efektivněji a lépe, spíše budou ve stresu, což rozhodně k lepším pracovním výkonům nepovede. Nikomu z nás jistě není příjemný pocit neustálého dohledu. A je také naprosto přirozené, že člověk se bude chovat vždy jinak, když ví, že se na něho „někdo“ dívá, než když je v soukromí. Je proto na zvážení zaměstnavatele nejen s ohledem na právní předpisy, ale i na lidskost a důvěru vůči svým zaměstnancům, zda jsou kamery na pracovišti opravdu nezbytné.

⁷⁶ Bartík, Janečková, Kamerové systémy v praxi, str. 54, nálezn dostupný na ASPI ID:JUD184CZ.

7.1.1 Možnosti obrany zaměstnance

Právní předpisy řeší zejména otázku práv a povinností zaměstnavatele ve vztahu ke kamerovým systémům, ale jak jsou na tom zaměstnanci? Ano, mají právo na ochranu soukromí, ale mohou se ho domoci? A pokud ano, je pomoc účinná?

Z malého průzkumu v mém okolí jsem zjistila, že v praxi zaměstnanci o této problematice příliš nevědí nebo ji neřeší. V hypermarketu jsem si všimla, že naproti pokladnám je směnárna a sázková kancelář, na které je u vchodu umístěna poměrně velká kamera. Jistě z důvodu ochrany majetku, ve směnárně a také v sázkové kanceláři dochází k manipulaci s poměrně velkými částkami peněz. Je si ale zaměstnankyně hypermarketu, pracující za pokladnou vědoma toho, že kamera zabírá i ji a že je tak pod neustálým dohledem? Není. A podle reakce na moji otázku jí je to lhostejné. Jiná prodavačka to dokonce vítá, když se něco stane, alespoň zaměstnavatel nebude obviňovat ji. A i kdyby jí to vadilo, co s tím může dělat? Dle mého názoru, tohle přesně vystihuje přístup většiny zaměstnanců a i zaměstnavatelů k tomuto problému. Zaměstnanci mají málo informací, pokud je dostanou, tak jim většinou nerozumí anebo je to ani nezajímá. A v dnešní době, vleklé hospodářské krize, kdy má téměř každý obavu o své pracovní místo je jasné, že se zaměstnanci nechťejí do sporů se svými zaměstnavateli příliš pouštět. Zaměstnavatelé toho využívají anebo ani oni sami nevědí, jaké mají povinnosti a jak kamery použít tak, aby nedocházelo k porušování právních předpisů a práv zaměstnanců.

Právo ale určité možnosti pro zaměstnance, kteří se na svých právech kamerovým systémem cítí zkráceni, nabízí.

Primárně má samozřejmě zaměstnanec možnost celou věc projednat se svým nadřízeným a teprve pokud toto nepovede k nápravě, bude se snažit vyhledat pomoc jinde. Jak jsem již uváděla, orgánem oprávněným dohlížet nad dodržováním pracovněprávních předpisů je dle zákona 251/2005 Sb., o inspekci práce, inspekce práce. Zaměstnanec má tedy možnost podat stížnost nebo podnět k inspekci, která jej prověří.

Podněty zaměstnanců směřované inspekci práce se nejčastěji týkají právě instalace kamerových systémů na pracovišti. V podnětech směřujících do této oblasti se občané na Inspekci nejčastěji obracejí s tím, že byl na pracovišti nainstalován kamerový systém (jednak se zaměstnancům nelíbí trvalý dohled a jednak jsou za jakékoliv porušení "sankcionováni"). Inspekce práce však kontroly neprovádí na základě podnětu, ale z moci úřední. Podněty tak využívá k nasměrování kontrolní činnosti na daný úsek pracovněprávních vztahů. V roce

2013 inspekce obdržela zhruba 11 000 podnětů a dané oblasti se týkalo přibližně 1,5 %. Pokud jde o sledování e-mailů a internetu, na to zaměstnanci příliš nepoukazují, každopádně lze říci, že obliba technických zařízení umožňujících sledování zaměstnanců se stává stále znatelnější.⁷⁷

Pokud Inspekce dojde k závěru, že došlo k pochybení, může uložit opatření k nápravě. Například zakáže používání monitorovacího systému nebo ho omezí a má také právo kontroly nad provedeným opatřením. V praxi bývá často velmi těžké zjistit, zda kamera opravdu na pracovišti je- jsou velmi malé, a někdy je velmi složité rozlišit, zda je v provozu či nikoliv - tímto někteří zaměstnavatelé argumentují⁷⁸

Problém ale je, že inspekce práce nemá žádné zákonné prostředky, jak uložené opatření vymoci. Nemůže uložit sankci, protože zákon o inspekci práce neobsahuje žádnou tomu odpovídající skutkovou podstatu. Z toho vyplývá, že pokud se zaměstnanec obrátí na inspekci práce, často nedosáhne nápravy. *Na tento problém již v minulosti upozorňovala i Rada vlády pro lidská práva a to základě přímého podnětu Iuridicum Remedium, o. s., které se dlouhodobě a systematicky věnuje ochraně soukromí. Náprava z hlediska zaměstnanců velmi nepříznivého právního stavu je přitom relativně jednoduchá. Postačila by drobná novela zákona 251/2005 Sb., o inspekci práce, která by stanovila nové skutkové podstaty přestupků a správních deliktů zaměstnavatelů spočívající v porušování povinnosti respektování a ochrany soukromí zaměstnanců. Vláda v únoru 2010 vzala výše uvedený podnět na vědomí a uložila ministru práce a sociálních věcí mj. aby na základě výsledků provedených kontrolních akcí posoudil, zda a za jakých podmínek lze sankcionovat porušování povinností podle § 316 odst. 2 až 4 ZP, a podal o tom zprávu vládě do 31. března 2012 po jejím předchozím projednání Radou vlády pro lidská práva.⁷⁹ Zatím však bohužel vzhledem k různým vládním turbulencím i nedostatku politické vůle příslušné zpřísnění úpravy přijato nebylo, i když na základě podnětu proběhly plošné kontroly. Nadějí na změnu právní úpravy je iniciativa ombudsmanky z dubna roku 2014, která si ochranu soukromí zaměstnanců vytyčila jako svoji prioritu.⁸⁰*

Problém, který tato mezera v zákoně způsobuje lze ukázat na nedávném případě z praxe, kterým se zabývala inspekce práce. Zaměstnavatel provozující kadeřnické studio instaloval kamery ke každému křeslu tak, aby bylo vidět, co provádí kadeřník (tím pádem byl vidět i zákazník) a jak služby účtuje. Zaměstnavatel argumentoval tím, že jej kadeřníci ve

⁷⁷ Vyjádření Mgr. Lucie Zálahové ze Státního úřadu Inspekce práce

⁷⁸ Vyjádření Mgr. Lucie Zálahové ze Státního úřadu Inspekce práce

⁷⁹ Bartík, Janečková -Kamerové systémy v praxi, str. 56

⁸⁰ Vyjádření Jana Vobořila ze sdružení Iuridicum Remedium

spojení s některými klienty okrádají. Byl pořizován záznam a byl uchováván po několik dní. Inspektor při kontrole vyhodnotil skutečný stav na pracovišti a dospěl k názoru, že u zaměstnavatele není dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. Takto to zapsal i do protokolu o výsledku kontroly. Poté zaměstnavateli uložil dle zákona o inspekci práce opatření k odstranění zjištěných nedostatků. Vzhledem k tomu, že byl pořizován záznam, který byl uchováván, dostal se zaměstnavatel rovněž do režimu zákona o ochraně osobních údajů, neboť zpracovával osobní údaje. Proto byl výsledek postoupen Úřadu pro ochranu osobních údajů. Následně byla u zaměstnavatele provedena i kontrola ze strany ÚOOÚ se zjištěním nedostatků a uložením pokuty. Orgány inspekce práce však žádnou pokutu uložit nemohly, protože tomu neodpovídá žádná skutková podstata.

Další možností je stížnost podaná Úřadu pro ochranu osobních údajů. A to *pokud má zaměstnanec pocit, že kamerový systém narušuje jeho vlastní práva- například pokud by kamerový systém sledoval zaměstnance i na místech a v době, kdy nevykonává práci. V závažných případech má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, o které rozhoduje soud.*⁸¹

Možnost obrátit se na Úřad vyplývá z § 21 ZoOÚ, který stanoví, že *každý subjekt, který zjistí nebo se domnívá, že správce nebo zpracovatel provádí zpracování jeho osobních údajů, které je v rozporu s ochranou soukromého a osobního života subjektu údajů nebo v rozporu se zákonem, zejména jsou-li osobní údaje nepřesné s ohledem na účel jejich zpracování, může požádat správce o vysvětlení, požadovat, aby správce nebo zpracovatel odstranil takto vzniklý stav, zejména se může jednat o blokování, provedení opravy, doplnění nebo likvidaci osobních údajů.* V případě, že takto zaměstnanec nebude úspěšný, má možnost obrátit se přímo na Úřad. Zákon ale nevylučuje možnost obrátit se na Úřad i bez předchozího pokusu o dohodu se zaměstnavatelem.

V březnu 2010 vynesl Nejvyšší správní soud rozsudek čj. 1 As 93/2009-122, ve kterém *dovodil, že ZoOÚ po novele provedené zákonem 439/2004 Sb., již nezakládá subjektivní veřejné právo jedince domáhat se u Úřadu konkrétního opatření k nápravě. Uvedl, že jedinec disponuje pouze právem obrátit se s podnětem na Úřad. Právní úprava tedy nadále nepočítá se zahájením správního řízení podáním stížnosti jednotlivce, plně se prosadil princip ofiциality, kdy všechna správní řízení vedená Úřadem mohou být zahájena jen z moci úřední (zpravidla na základě podnětu či stížnosti jednotlivce). Podání stěžovatele je třeba považovat*

⁸¹ Mates, Janečková, Bartík- Ochrana osobních údajů, str. 93

jen za podnět k provedení kontroly a zahájení řízení o uložení nápravných opatření dle § 40 ZoOÚ.⁸²

Právo na soudní ochranu je pak zakotveno v § 12 OZ, jež stanoví, že *každý, kdo se cítí ve svém právu zkrácen, může se domáhat ochrany u orgánu vykonávajícího veřejnou moc. Není-li v zákoně stanoveno něco jiného, je tímto orgánem soud.*

Pokud bych tedy shrnula shora uvedené, právní předpisy sice prostředky ochrany proti porušování soukromí zaměstnance poskytují, ale ne vždy jsou efektivní a účelné. Nejlepší možnost ochrany stále poskytují soudy, nicméně toto je cesta zdlouhavá a náročná, takže vyžaduje od zaměstnanců velké odhodlání dosáhnout nápravy. Nicméně tak jako v jiných oblastech, i tady bude platit, že i sebelepší právní úprava nenahradí prostou lidskou slušnost a snahu o dohodu. Teprve když toto není možné, měly by nastoupit rozumné a dobře vymahatelné právní předpisy.

7.1.2 Monitorování emailové pošty a přístupu na internet

7.1.2a) emailová pošta

Rozvoj techniky umožňuje sledování zaměstnanců nejen prostřednictvím kamer, ale do jejich soukromí lze zasáhnout i kontrolou e-mailové pošty, která je dnes již běžnou součástí komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a to nejen v pracovní době. Na jedné straně přináší zefektivnění a zrychlení práce a možnost spojení zaměstnance se zaměstnavatelem i třetími osobami téměř kdykoliv a kdekoliv, na druhou stranu se může stát prostředkem sloužícím k významnému narušení soukromí a osobních údajů zaměstnance.

Čl. 13 LZPS zaručuje právo na listovní tajemství, dle § 182 zákona 40/2009 Sb., trestní zákoník, je porušení tajemství dopravovaných zpráv trestným činem. Ze shora uvedené zásady analogie pak vyplývá, že obdobně se tato ustanovení užijí i v případě zasílání zpráv e-mailovou poštou.

Obecně lze říci, že opět při zachování určitých zásad slušnosti, zaměstnanec by neměl v pracovní době vyřizovat soukromou poštu, pokud se nejedná o mimořádnou situaci. Co se týče zaměstnavatele, *v případě že je na základě identifikačních znaků, jako jsou odesílatel, předmět či oslovení příjemce, evidentní, že jde o e-mail soukromý, nesmí jej zaměstnavatel otevřít. Pracovní korespondenci na e-mailu zaměstnance je pak zaměstnavatel oprávněn číst,*

⁸² Mates, Janečková, Bartík- Ochrana osobních údajů, str. 95, rozsudek dostupný na <http://www.nssoud.cz/main0Col.aspx?cls=JudikaturaSimpleSearch&pageSource=0&menu=188>

(otevřít) zejména tehdy, není-li zaměstnanec aktuálně na pracovišti přítomen a prodlení by mohlo zasáhnout majetkovou sféru zaměstnavatele- i pro tyto případy platí přiměřeně § 316 odst. 3 ZP a to mj. i ve vztahu k otázce kontroly množství odeslaných e-mailů a jejich adresátů.⁸³

Nicméně nejvhodnější opět bude upravit pravidla pro zasílání, přijímání a kontrolu elektronické pošty vnitřním předpisem, pracovním řádem. Pokud nejsou stanovena přesná firemní pravidla týkající se užívání internetu a zasílání e-mailů v průběhu i mimo pracovní dobu, nejde pouze o možný problém poklesu efektivity práce zaměstnanců trávících podstatnou část pracovní doby soukromými aktivitami, ale společnost riskuje také ztrátu dobrého jména, případně i vznik právní odpovědnosti. Je v zájmu zaměstnavatelů, aby si plně uvědomili tato rizika a přijali potřebná právní, technická i praktická opatření.⁸⁴

Ohledně kontroly elektronické komunikace v podstatě platí to samé co v případě kamerových systémů, včetně předpisů, které je při tomto nutno dodržovat (OZ, ZP), navíc je tady ale důležitá regulace elektronických komunikací. Konkrétně jde o směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/58/ES o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací. Čl. 5 této směrnice, který reguluje důvěrný charakter sdělení, byl implementován § 89 zákona č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích. Toto ustanovení zakazuje odposlech, ukládání zpráv apod. bez souhlasu dotčených uživatelů. Dále je znovu stanovena informační povinnost.⁸⁵

Otázkou ochrany soukromí zaměstnanců se několikrát zabýval i Evropský soud pro lidská práva a to například v již zmiňované věci Niemietz v. Německo. Ve vztahu k internetu a e-mailu lze uvést případ Colplandová v. Spojené Království ze dne 3. Dubna 2007, kde soud uvádí, že „ na telefonní hovory z firemních prostor se podle předchozí judikatury soudu zcela jasně vztahují pojmy „soukromý život“ a „korespondence“ uvedené v čl. 8 odst. 1 Úmluvy...Z toho logicky vyplývá, že obdobně e-maily odesílané z práce by měly spadat pod ochranu podle čl. 8 stejně jako informace pocházející ze sledování osobního užívání internetu.... Soud se domnívá, že shromažďování a uchovávání osobních informací bez vědomí stěžovatelky související s jejím telefonováním a používáním e-mailu a internetu, znamenalo narušení jejího práva na respektování soukromého života a korespondence podle čl. 8“.⁸⁶

⁸³ Morávek Jakub-Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích-str. 406

⁸⁴ www.epravo.cz Monitorování emailů zaměstnanců

⁸⁵ Stanovisko č. 2/2009, aktualizace únor 2014- Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště

⁸⁶ Stanovisko č. 2/2009, aktualizace únor 2014- Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště, rozsudek dostupný na [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-79996#{"itemid":\["001-79996"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-79996#{)

V České republice se tímto a možnostmi kontroly e-mailu zabýval také Úřad pro ochranu osobních údajů ve svém stanovisku č. 2/2009, aktualizace únor 2014-Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště, v němž uvádí: „Ačkoliv e-mailová adresa patří zaměstnavateli, je-li složena ze jména a příjmení zaměstnance např. Jan.Svoboda@doména.cz, je e-mail na ni doručený soukromou elektronickou poštou a taková e-mailová adresa je sama o sobě vždy osobním údajem, avšak takovým osobním údajem, k jehož zpracování je zaměstnavatel oprávněn; včetně jeho zveřejnění, komunikuje-li takový zaměstnanec se třetími osobami. Naproti tomu věcně konstruovaná e-mailová adresa, např. info@doména.cz, je úřední elektronickou adresou, a to i v případě, že ji spravuje pouze jeden zaměstnanec. Zaměstnavatel není oprávněn sledovat, monitorovat a zpracovávat obsah korespondence svých zaměstnanců. Zaměstnavatel případně smí u svých zaměstnanců pouze sledovat počet došlých a odeslaných e-mailů, případně (tj. zejména vznikne-li podezření ze zneužití pracovních prostředků, resp. využití k jiným než pracovním účelům) včetně hlavičky, tj. komu píše a od koho je dostávají. Tato činnost je zpracováním osobních údajů zaměstnance, byť za uvedených podmínek oprávněným zpracováním, a je tedy nezbytné dodržovat všechny zákonem o ochraně osobních údajů stanovené povinnosti. Soukromý e-mail zaměstnance smí zaměstnavatel na základě oprávnění daných mu novým zákoníkem práce otevřít a přečíst pouze výjimečně, v zájmu ochrany svých práv, především jestliže je zřejmé, že se jedná o pracovní e-mail, tj. lze-li tento závěr učinit na základě údajů uvedených v hlavičce, a jestliže je pravděpodobné, že z objektivních důvodů, jako je dlouhodobá nemoc zaměstnance, by k jejímu vyřízení zaměstnancem mohlo dojít natolik pozdě, že by zaměstnavatel mohl utrpět újmu na svých právech. Zaměstnavatel tak fakticky využívá svého práva chránit majetek podle nového zákoníku práce. Při nařizování dovolené by měl zaměstnavatel předem přijmout taková opatření k zastupování, aby k poškození soukromí zaměstnance nedošlo.“

Ne každý však s názorem Úřadu souhlasí. Podle některých ne zcela přesně vychází z předpokladu, že jediným důvodem k monitorování zaměstnanecké pošty je kontrola dodržování pracovní doby a jejího využití, důvody mohou být ale i jiné, např. síťová bezpečnost, povinnost předcházet a chránit zaměstnance před různými formami obtěžování, ochrana obchodního tajemství, filtrování spamu. Sledování zaměstnanecké pošty z těchto důvodů, včetně monitorování obsahu e-mailů v přiměřeném a odůvodněném rozsahu, může být součástí kontrolní pravomoci zaměstnavatele.⁸⁷

⁸⁷ Bartík, Janečková-Ochrana osobních údajů v aplikační praxi-str.146

Pokud bychom si vzali monitorování e-mailů z praktické stránky- *typickou vlastností emailové komunikace zasílané zaměstnancům je, že v jejím průběhu dochází k několikerému kopírování a třídění. Typicky jsou veškeré e-maily přijímány na centrální server a podle předem stanovených pravidel jsou tříděny. Pak tedy každý, kdo takto zasílá soukromé e-maily na firemní adresy adresátů, si musí být vědom toho, že jeho e-mail bude pravděpodobně několikrát přečten. Podstatné je, aby provozně nezbytné monitorování e-mailů zaměstnavatelem bylo odpovídající a přiměřené.*⁸⁸

Nezbývá tedy než zopakovat, že nejlepším řešením je pravidla používání e-mailů upravit vnitřními předpisy zaměstnavatele a řídit se dodržováním obecných zásad slušnosti jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Ohledně možností obrany bude platit to samé, co v případě kamerových systémů. Nicméně jak jsem již uváděla, v praxi se zaměstnanci s podněty a stížnostmi ohledně sledování mailů na inspekce či Úřad pro ochranu osobních údajů příliš často neobrací.

7.1.2b) přístup na internet

V dnešní době si těžko dovedeme představit život, včetně toho pracovního, bez využívání internetu. Ne vždy však internet v zaměstnání bude využíván čistě pro pracovní účely. Jistě každý z nás alespoň jednou během pracovní doby zkontroluje soukromý e-mail nebo stav na sociálních sítích. Proto je opět nutné používání internetu během pracovní doby upravit firemními pravidly tak, aby zaměstnanci na úkor svých pracovních povinností netrávili čas na webu.

Při ochraně soukromí zaměstnance při pohybu na webových stránkách je nutno analogicky vycházet z odstavce 26 preambule o soukromí a elektronických komunikacích: „*údaje o účastnících, které jsou zpracovávány v rámci sítí elektronických komunikací pro navázání spojení a přenos informací, obsahují informace o soukromém životě fyzických osob a dotýkají se práva na ochranu jejich korespondence nebo se dotýkají oprávněných zájmů právnických osob. Takové údaje je možno uchovávat pouze v rozsahu, který je nezbytný pro poskytování služby pro účely účtování a platby za propojení, a to po omezenou dobu. Poskytovatelé služeb by měli účastníky vždy informovat o druhu zpracovávaných údajů, účelech a délce trvání takového zpracování.*“⁸⁹

⁸⁸ www.epravo.cz – Monitorování e-mailů zaměstnanců

⁸⁹ Stanovisko č. 2/2009, aktualizace únor 2014- Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště

Ke sledování internetových stránek navštěvovaných zaměstnanci musí být splněny opět stejné podmínky jako v případě instalace kamerového systému a to je zvláštní povaha činnosti zaměstnavatele. *Pod tím si lze představit například mezinárodní bankovní převody.*⁹⁰

*Zaměstnavatel by měl primárně užít takových opatření a prostředků, aby zaměstnancům zamezil přístup na stránky a k aplikacím, které nepotřebují k výkonu své práce. Ideálně opět vnitřním předpisem, kde by měl například zdůraznit, že internet nelze vůbec používat k soukromým účelům, resp. pokud ano, tak v jakém rozsahu. Dále by měl blokovat přístup k aplikacím a webovým stránkám, které nepotřebují k práci.*⁹¹ Teprve v případě, že tato opatření nebudou dostačující, může přistoupit ke zpracování jejich osobních údajů v rozsahu datum, hodina a délka přístupu na webové stránky a míra aktivity na nich, a to pouze ve vztahu k těm, které zaměstnanec primárně nepotřebuje k výkonu práce.⁹²

Opět tedy platí, že to, zda zaměstnavatel umožní svým zaměstnancům v pracovní době nebo mimo ni přístup na internet pro osobní potřebu ať už neomezeně nebo na omezený rozsah webových stránek je nejvhodnější jasně stanovit vnitřním předpisem.

V této souvislosti je namístě zmínit zatím jediné rozhodnutí soudu ohledně sledování zaměstnanců při požívání webových stránek a to rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 1771/2011 ve věci Kasalova pila.

Dopisem ze dne 3. 11. 2009 žalovaný (zaměstnavatel) sdělil žalobci (zaměstnanci), že s ním okamžitě ruší pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem spatřoval v tom, že „v období od 1. 9. 2009 do 30. 9. 2009 v pracovní době strávil celkem 102.97 hodin neefektivní prací na počítači“, kdy prohlížel v dopise ze dne 3. 11. 2009 uvedené stránky. Tím porušil mimo jiné také povinnost stanovenou v Pracovním řádu v článku 5. 3. písmeno w) „nepoužívat internetové stránky s pochybným či citlivým obsahem, nebo stránky typu on-line zpravodajství, sledování TV přes internet nebo poslech rozhlasu přes internet, které mohou nadměrně zatěžovat počítačovou síť a které nesouvisí s výkonem sjednané práce“.

Zaměstnanec se bránil tím, že na internetu nikdy netrávil čas na úkor pracovní činnosti a že jeho zaměstnavatel jej neoprávněně v rozporu s § 316 odst. 3 ZP sledoval.

Okresní soud žalobu zamítl, jeho rozhodnutí následně potvrdil i soud krajský. U Nejvyššího soudu pak zaměstnanec argumentoval nepřipustným důkazem, tedy tím, že

⁹⁰ Stanovisko č. 2/2009, aktualizace únor 2014- Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště

⁹¹ Morávek Jakub, Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce-Právní rozhledy 5/2012

⁹² Morávek Jakub, Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce -Právní rozhledy 5/2012

zaměstnavatel ho sledoval skrytě, neoprávněně a v rozporu se zákonem. Uvádím zde podstatnou část rozhodnutí Nejvyššího soudu s ohledem na výše zmiňovanou skutečnost, že jde o zatím jediné rozhodnutí soudu, které se zabývá výlučně sledováním zaměstnance na pracovišti při používání webu.

Z odůvodnění Nejvyššího soudu, který dovolání zamítl lze uvést- *„míra ochrany soukromí je u zaměstnance určována (limitována, omezována) tím, že provádí závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně (srov. § 2 odst. 1 zák. práce)... zaměstnanci jsou zároveň povinni využívat výrobní prostředky pouze k vykonávání svěřených prací, řádně s nimi hospodařit, střežit a ochraňovat je před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele [srov. § 301 písm. d) zák. práce]. Uvedené postavení zaměstnance, zejména ve vztahu k výrobním a pracovním prostředkům, je zcela pregnantně vyjádřeno v ustanovení § 316 odst. 1 větě první, jež obsahuje výslovný zákaz pro zaměstnance, aby bez souhlasu zaměstnavatele užívali pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, případně jeho telekomunikační zařízení... kontrola dodržování uvedeného zákazu – jakkoli je právo na ni v zákoně zakotveno – nemůže být zaměstnavatelem vykonávána zcela libovolně (co do rozsahu, délky, důkladnosti apod.), neboť zaměstnavatel je oprávněn tuto kontrolu provádět toliko „přiměřeným způsobem“. Protože zákon blíže nestanoví, co je oním „přiměřeným způsobem“ kontroly, ani zaměstnavateli, jedná se o právní normu s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. o právní normu, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Přitom soud patrně přihlédne zejména k tomu, zda šlo o kontrolu průběžnou či následnou, k její délce, rozsahu, k tomu, zda vůbec a do jaké míry omezovala zaměstnance v jeho činnosti, zda vůbec a do jaké míry zasahovala také do práva na soukromí zaměstnance apod. Předmětem kontroly samozřejmě může být toliko zjištění, zda zaměstnanec porušil zákonem stanovený absolutní zákaz, ale s přihlédnutím k tomu, zda (jako v projednávané věci) zaměstnavatel neučinil souhlas používat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a jeho telekomunikační zařízení a v jakém rozsahu; půjde tedy jen o kontrolu nedodržení těch povinností, jež nebyly zaměstnavatelem vyloučeny nebo zmírněny. Jedině takto provedená kontrola může být považována za „přiměřenou“ a tedy i zákonnou (v souladu s oprávněním podle ustanovení § 316 odst. 1 věty druhé zák. práce). Zároveň je třeba*

mít na zřeteli, že, má-li zaměstnanec zakázáno užívat majetek zaměstnavatele pro svou osobní potřebu a zaměstnavatel má právo kontrolovat dodržování tohoto zákazu, musí mít zaměstnavatel také možnost nějakým způsobem tuto kontrolu realizovat a získat případně důkaz o nedodržování uvedeného zákazu.“

Jak tedy konstatoval Nejvyšší soud, cílem (smyslem) kontroly prováděné zaměstnavatelem (žalovaným) nebylo zjišťování obsahu emailových zpráv, obsahu SMS nebo MMS, případně odeslaných či přijatých zaměstnancem (žalobcem), nýbrž toliko zjištění, zda zaměstnanec (žalobce) respektuje (a když nerespektuje, tak v jaké míře) zákaz užívat pro svou osobní potřebu výpočetní techniku zaměstnavatele (žalovaného) včetně jeho telekomunikačních zařízení, vyplývající ze zákona, a to s přihlédnutím k zakazu „nepoužívat internetové stránky s pochybným či citlivým obsahem nebo stránky typu on-line zpravodajství, sledování TV přes internet nebo poslech rozhlasu přes internet, které mohou nadměrně zatěžovat počítačovou síť a které nesouvisí s výkonem sjednané práce“ (vyplývajícímu z Pracovního řádu). Je tedy zřejmé, že prováděná kontrola směřovala toliko k ochraně majetku zaměstnavatele.

V tomto případě se tedy soudy postavily na stranu zaměstnavatele a jeho zájmu na ochraně majetku. K rozsudku lze ještě podotknout, že „pokud byly součástí spisové dokumentace i důkazy o intenzitě, v jaké daný zaměstnanec trávil čas na internetu a nikoliv jen informace o tom, že měl po určitou dobu otevřené okno webového prohlížeče, lze s ním co do výsledku souhlasit. Je nicméně třeba poukázat na jeho nedostatečnost v tom směru, že plně nezohledňuje koncept práva na soukromí a zejména pak, že vůbec neoperuje s úpravou dle ZoOÚ.“⁹³

Je tedy zřejmé, že i když právo na soukromí zaměstnance je hodnotou vysokou, není možně se za něho „schovávat“ a zaměstnanci si musí být vědomi toho, že pracovní dobu mají využívat k práci nikoliv k vyřizování soukromých záležitostí a zábavě. A že pokud toto dodržovat nebudou, může to mít pro ně následky.

Závěrem ke sledování zaměstnanců ať už kamerovým systémem, kontrole emailové pošty či práce na webu lze shrnout tři základní zásady, které uvádí stanovisko⁹⁴ Úřadu pro ochranu osobních údajů a to, že zaměstnavatel musí

⁹³ Morávek Jakub, Ochrana osobních údajů v pracovně právních vztazích, str. 68

⁹⁴ Stanovisko č. 2/2009, aktualizace únor 2014-Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště

- a) *Informovat zaměstnance podle § 11 ZoOÚ a §§ 30 31 NOZ. V případě monitorování je součástí informace vysvětlení principů monitorování, jako např. soubor logů apod.*
- b) *Se všemi zaměstnanci zacházet rovně*
- c) *Vycházet ze skutečného stavu. Byť zákon umožňuje, aby zaměstnancům některé činnosti byly zaměstnavatelem zakázány, zaměstnavatelem stanovená pravidla by měla odrážet realitu, tj. nezakazovat něco, co je u zaměstnavatele běžně tolerovanou praxí.*

Závěr

Cílem mé práce bylo poskytnout ucelený vhled do problematiky ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích a sledování zaměstnanců. Toto se neobejde bez vymezení základních pojmů a popsání pramenů právní úpravy. Proto jsem první část práce věnovala především teorii.

Pokud bych měla zhodnotit tuto obecnou část, dle mého názoru je právní úprava ochrany osobnosti zaměstnanců a s tím související ochrana majetkoprávních vztahů zaměstnavatelů dostatečná a to díky novelizaci zákoníku práce v roce 2006, kdy byl přijat § 316. I zákon o ochraně osobních údajů považuji za poměrně jasný a vyvážený co do práv zaměstnanců i zaměstnavatelů, i když samozřejmě v konkrétních případech mohou mít obě strany názor odlišný. Nelze opominout také stanoviska Úřadu pro ochranu osobních údajů, která se přehledně a systematicky k dané problematice vyjadřují a jež mohou lépe a rychleji než zákon reagovat na změny a problémy, které v oblasti ochrany osobních údajů obecně i v pracovněprávních vztazích mohou vznikat. Významné jsou též předpisy vydávané na nadnárodní úrovni, zejména směrnice 95/46 týkající se ochrany osobních údajů či stanoviska pracovní skupiny WP 29.

Jediný legislativní nedostatek, na který jsem v průběhu psaní své práce narazila, je v zákoně o inspekci práce, který inspekci práce nedává možnost postihnout zaměstnavatele za narušování soukromí na pracovišti. Na toto upozorňuje již několik let i občanské sdružení Iuridicum Remedium, nicméně změny se zatím dosáhnout nepodařilo. S ohledem na to, že paní ombudsmanka Anna Šabatová si toto a posílení ochrany osobních údajů zaměstnanců na pracovišti stanovila jako svoji prioritu, naděje na změnu zde je.

Mě osobně překvapil nedostatek judikatury týkající se sledování zaměstnanců. Spory mezi zaměstnanci a zaměstnavateli soudy sice řeší poměrně často, ale jedná se především o nároky majetkoprávní. Lze to ale nejspíš přičítat i tomu, že nový zákoník práce a § 316 není účinný až tak dlouhou dobu a také tomu, že dle mého názoru převážná část zaměstnanců si teprve teď začíná uvědomovat, jaké možnosti díky moderním technologiím zaměstnavatel má a jaké problémy jim to může přinést. Nelze opominout ani fakt, že v dnešní době vleklé hospodářské krize se zaměstnanci do sporů se zaměstnavatelem budou pouštět jen zřídka a v krajních případech s ohledem na strach ze ztráty pracovního místa. Tomu nahrává i to, že v podstatě jediný rozsudek týkající se přímo sledování zaměstnanců, rozsudek Nejvyššího soudu ve věci „Kasalova pila“, se přiklání na stranu zaměstnavatele a ochranu jeho majetku,

kdy dává za pravdu zaměstnavateli ohledně zrušení pracovního poměru z toho důvodu, že zaměstnanec trávil převážnou část pracovní doby na internetu.

Druhou polovinu práce jsem se již snažila zaměřit na konkrétní případy sledování zaměstnanců a to především na kamerové systémy umístěné na pracovišti, které já osobně považují za největší zásah do soukromí zaměstnanců a taky na monitoring e-mailů a webových stránek navštívených zaměstnanci v průběhu pracovní doby. Jak mi bylo řečeno Inspekcí práce, právě kamerových systému se týká nejvíce podnětů podaných Inspekci zaměstnanci, nicméně se zde naráží právě na nedostatek právní úpravy uvedený shora.

Právní předpisy stanoví přesná pravidla pro to, kdy zaměstnavatel může instalovat na pracovišti kamerový systém i další povinnosti s tím spojené, například povinnost registrace u Úřadu pro ochranu osobních údajů. Základní podmínkou je potom zvláštní povaha činnosti zaměstnavatele. Zaměstnanec má především právo být o tomto v plném rozsahu informován. A má i zákonné prostředky k obraně před takovým sledováním.

Myslím si, že právní úprava ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích je vyvážená a nestranná ani zaměstnanci ani zaměstnavateli. V praxi ale největší roli určitě nebudou hrát právní předpisy ale obyčejná lidská slušnost a schopnost se dohodnout a to především u menších zaměstnavatelů. Ve větších společnostech je určitá forma sledování nejspíše častější a potřebnější, nicméně i tady se dle mého názoru dají nastavit pravidla prostřednictvím vnitřních předpisů tak, aby zaměstnavatel měl přiměřenou možnost kontroly zaměstnanců v zájmu svých majetkových práv a aby to zároveň nad míru nezbytně nutnou nezasahovalo do práv zaměstnance.

Seznam zkratk

OZ	zákon 89/2012 Sb., občanský zákoník
ZP	zákon 262/2006 Sb., zákoník práce
ZoOÚ	zákon 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů
ZoZ	zákon 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti
ÚOOÚ	Úřad pro ochranu osobních údajů

Seznam použité literatury

MORÁVEK JAKUB- *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*, Praha:Wolters Kluwer ČR, 2013,436 s. ISBN: 978-80-7478-139-1

PAVEL MATES, EVA JANEČKOVÁ, VÁCLAV BARTÍK- *Ochrana osobních údajů*, Praha: Leges 2012, 208 s. ISBN: 978-80-8776-12-0

MIROSLAVA MATOUŠKOVÁ, LADISLAV HEJLÍK- *Osobní údaje a jejich ochrana- Knižka pro praxi*, Praha: ASPI 2003, 415 s. ISBN: 80-86395-50-2

MIROSLAVA MATOUŠKOVÁ, LADISLAV HEJLÍK- *Osobní údaje a jejich ochrana, 2. Vydání*, Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008, 468 s. ISBN: 978-80-7357-322-5

EVA JANEČKOVÁ, VÁCLAV BARTÍK- *Kamerové systémy v praxi-Právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti*, Praha: Linde Praha 2011, 240 s. ISBN: 978-80-7201-850-5

EVA JANEČKOVÁ, VÁCLAV BARTÍK- *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi- Vybrané otázky. Praktická právní příručka, 3. Vydání*, Praha: Linde Praha 2013, 311 s., ISBN:978-80-86131-96-2

PAVEL MATES- *Ochrana osobních údajů ve správním právu, 2. Aktualizované a podstatně přepracované vydání*, Praha:Linde Praha 2006,313 s., ISBN:80-7201-589-3

JOSEF HOCHMAN, ANTONÍN KOTTNAUER, HELENA ÚLEHLOVÁ, LADISLAV TRYLČ- *Zákoník práce-Komentář a předpisy a judikatura souvisící*, Praha: Linde Praha, ISBN: 978-80-7201-671-6

JAN DVOŘÁK, JIŘÍ ŠVESTKA,MICHAELA ZUKLÍNOVÁ-*Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první:Obecná část*. Praha:Wolters Kluwer ČR, 2013, 432 s.

EVA HUBÁLKOVÁ, *Evropská úmluva o lidských právech a Česká republika*, Praha: Linde Praha, 2003, 744 s. ISBN: 80-7201-417-X

JIŘÍ ŠVESTKA, JAN DVOŘÁK, JOSEF FIALA a kolektiv-*Občanský zákoník, Komentář, Svazek I (§ 1 až 654)*, vydání první, Praha:Wolters Kluwer, a.s., 2014, 1736 s.

STANOVISKA ÚŘADU PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ

Stanovisko č. 2/2009, aktualizace únor 2014- *Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracovitě*, dostupné z <http://www.uouu.cz>

Stanovisko č.1/2006, leden 2006- *Provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů*, dostupné z <http://www.uouu.cz>

Stanovisko č. 6/2009, aktualizace únor 2014- *Ochrana soukromí při zpracování osobních údajů*, dostupné z <http://www.uouu.cz>

Stanovisko č. 3/2012, březen 2012, aktualizace 2014- *K pojmu osobní údaj*, dostupné z <http://www.uoou.cz>

Stanovisko č. 3/2011, listopad 2011- *Ochrana osobních údajů podnikajících fyzických osob*, dostupné z <http://www.uoou.cz>

Stanovisko pracovní skupiny WP 29 č. 4/2007, červen 2007, dostupné z http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&sqi=2&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.uoou.cz%2Ffiles%2Fwp29-stanovisko_4-2007.pdf&ei=E6WhU5m8GtPa4QS2rIGgBQ&usg=AFQjCNHJS5Amt4FkmwhVMPqrX8W01ZR4NA&sig2=C51jrax2saQUx70PtzO4rw&bvm=bv.69137298,d.bGE

PERIODIKA

Právní rozhledy 5/2012: MORÁVEK JAKUB: *Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce*, Praha: C.H.Beck, 14. 3. 2012, ISSN 1210-6410

INTERNETOVÉ ZDROJE

www.epravo.cz- *Monitorování elektronické pošty a ochrana soukromí a osobních údajů zaměstnanců*, cit. 14. 1. 2004, © EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo, dostupné z <http://www.epravo.cz/top/clanky/monitorovani-elektronicke-posty-a-ochrana-soukromi-a-osobnich-udaju-zamestnancu-22713.html>

www.epravo.cz- ZBYNĚK LOEBL, FILIP HAJNÝ, JARMILA FRYNTOVÁ- *Monitorování e-mailů zaměstnanců*, cit. 12.12.2003, © EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo, dostupné z <http://www.epravo.cz/top/clanky/monitorovani-e-mailu-zamestnancu-22444.html>

www.suip.cz- *Ochrana osobních práv zaměstnanců a ochrana majetkových práv zaměstnavatele*, aktualizace květen 2014, dostupné z <http://www.suip.cz/informacni-materialy/pracovnepravni-vztahy/>

www.mpsv.cz- LUCIE SCHREIEROVÁ- *Na pracovišti máte právo na ochranu soukromí*, cit. 20. 7. 2009, dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/7449>

www.hrmpromi.cz- *Údaje vyžadované před vznikem pracovního poměru*, cit. 21.1 2011, Copyright©1997-2014by Dashöfer Holding, Ltd.

dostupné z <http://www.hrmpromi.cz/33/udaje-vyzadovane-pred-vznikem-pracovniho-pomeru-uniqueidgOkE4NvrWuOaRy9DsedINjJIZ0GukcW29mbKTrAPMMA/?query=%FA+daje+vy%BEadovan%E9+p%F8ed+vznikem+pracovn%EDho+pom%ECru&serp=1>

www.itpravo.cz- MATEJKA JÁN- *Ochrana soukromí na pracovišti dle zákona č. 262/2006 Sb. (nového zákoníku práce)*, cit. 25. 9. 2006, ITpravo.cz - Server o internetovém a počítačovém právu; ISSN:1801-4089, dostupné z <http://www.itpravo.cz/index.shtml?x=1919872>

www.patria.cz – LUKÁŠ HODER- Právo být zapomenut“: Jak požádat Google o vylepšení vaší pověsti na internetu, cit. 14. 7. 2014, Patria Online, a.s. © 1997 – 2014, dostupné z <http://www.patria.cz/pravo/2678248/pravo-byt-zapomenut-jak-pozadat-google-o-vylepseni-vasi-povesti-na-internetu.html>

JUDIKATURA

Nález Ústavního soudu II. ÚS 82/07, dostupný z <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=57747&pos=1&cnt=1&typ=result>

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1771/2011, dostupný z [http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/\\$\\$WebSearch1?SearchView&Query=%5Bspzn1%5D%20%3D%2021%20AND%20%5Bspzn2%5D%3DCdo%20AND%20%5Bspzn3%5D%3D1771%20AND%20%5Bspzn4%5D%3D2011&SearchMax=1000&Start=1&Count=15&pohled=1](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/$$WebSearch1?SearchView&Query=%5Bspzn1%5D%20%3D%2021%20AND%20%5Bspzn2%5D%3DCdo%20AND%20%5Bspzn3%5D%3D1771%20AND%20%5Bspzn4%5D%3D2011&SearchMax=1000&Start=1&Count=15&pohled=1)

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2152/2004, dostupný z [http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/\\$\\$WebSearch1?SearchView&Query=%5Bspzn1%5D%20%3D%2021%20AND%20%5Bspzn2%5D%3DCdo%20AND%20%5Bspzn3%5D%3D2152%20AND%20%5Bspzn4%5D%3D2004&SearchMax=1000&Start=1&Count=15&pohled=1](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/$$WebSearch1?SearchView&Query=%5Bspzn1%5D%20%3D%2021%20AND%20%5Bspzn2%5D%3DCdo%20AND%20%5Bspzn3%5D%3D2152%20AND%20%5Bspzn4%5D%3D2004&SearchMax=1000&Start=1&Count=15&pohled=1)

Resumé

Tato práce se zabývá problematikou ochrany osobnostních práv zaměstnanců. Z širokého tématu osobnostních práv se zaměřuje zejména na ochranu osobních údajů a sledování zaměstnanců na pracovišti prostřednictvím kamerových systémů a monitoringem jejich e-mailové komunikaci či práce na webu. Práce je rozdělena na sedm kapitol některé z nich se dále člení na jednotlivé podkapitoly, kdy první polovina práce je věnována převážně teorii, následující kapitoly se už popisují konkrétní podoby zásahů do soukromí zaměstnanců na pracovišti.

První kapitola nastiňuje historii právní úpravy v oblasti ochrany soukromí, respektive ochrany osobních údajů, která není příliš dlouhá s ohledem na to, že k jejímu rozvoji docházelo až po druhé světové válce.

Druhá kapitola obsahuje vymezení základních pojmů, jež se týkají ochrany osobních údajů, například samotný pojem osobní údaj, subjekt údajů či správce a zpracovatel.

Ve třetí kapitole jsou zpracovány prameny práva. Tato kapitola se dále člení na podkapitoly rozlišující jednotlivé druhy pramenů práva z oblasti mezinárodní, evropské a národní.

Následující, čtvrtá kapitola již popisuje vztah ochrany osobních údajů a pracovního práva. V jednotlivých podkapitolách se zabývá zpracováním osobních údajů ve všech fázích pracovního poměru, včetně doby před jeho vznikem a taktéž po jeho skončení.

Pátá kapitola popisuje obecně právo na ochranu soukromí zaměstnanců na pracovišti, šestá potom jejich osobnostní práva, která zahrnují celou řadu dalších práv, například právo na život, jméno či dobrou pověst.

Poslední, sedmá kapitola je zaměřena na samotné sledování zaměstnanců na pracovišti a popisuje též právo na ochranu majetkových práv zaměstnavatele. Její podkapitoly potom popisují práva a povinnosti zaměstnavatelů i zaměstnanců v souvislosti s použitím kamerových systémů umístěných na pracovišti a sledování e-mailu a internetových stránek navštívených zaměstnancem.

Summary

This thesis deals with the issue of personal law of employees. Above all, it focuses on protection of personal data, monitoring employees at workspace via camera systems and checking upon their e-mail communication or examining logs of websites. The work is divided into seven chapters, few of which are further separated to subchapters. The first half of the work is dedicated to theory; the following chapters describe the specific cases of interference into employees' privacy.

The first chapter pictures history of law adjustment in the sphere of protection of privacy, respectively protection of personal data, which reaches not too far since its first development started after the Second World War.

The second chapter contains definitions of the basic terms which are related to protection of personal data, for example the term personal data itself, subject of data or trustee and exekutor.

In the third chapter there are the roots of laws to be found. This chapter is further divided to subchapters distinguishing particular types of law sources from the international, European and national sphere.

The next, fourth chapter, describes the relation between personal data protection and labour law. It handles personal data processing in each phase of labour-law relations in separated subchapters, including the time before its inception and also after its termination.

The fifth chapter depicts the law for protection of employee privacy at workplace in general, the sixth one their personal law which involves entire row of further kinds of law, e.g. law for life, name or goodwill.

The last, seventh chapter is focused on monitoring employees at workplace and also describes the law for protection of employee's proprietary rights. Its subchapters describe the laws and duties of employees and employers related to use of camera systems located at workplace and tracing e-mail and websites visited by the employer.

Název práce v anglickém jazyce

Personal rights of employees (focusing on the protection of personal data and personal employee data)

Klíčová slova/Keywords

Ochrana osobních údajů/ Protection of personal data

Sledování zaměstnanců// Employee monitoring

Pracovní právo/Labour law