

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

RIGORÓZNÍ PRÁCE

Ochrana statků osobnostních v pracovněprávních vztazích

Covert personal goods in labour relation

Jiří Kabát

ŘÍJEN 2013

P r o h l á š e n í

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

V Praze dne 9. října 2013

Mgr. Jiří Kabát

Obsah:

Úvod.....	5
1. Obecná právní úprava ochrany osobnosti.....	8
1.1 Charakteristika a vývoj úpravy práva na ochranu osobnosti.....	9
1.2 Vývoj ochrany osobnostních práv v Čechách po roce 1918.....	12
1.3 Prameny ochrany osobnostních práv v pracovněprávních vztazích.....	13
1.3.1 Smluvní ochrana osobnostních práv.....	14
1.4 Ústavní vymezení osobnostních práv.....	18
1.5 Občanskoprávní vymezení ochrany osobnostních práv.....	20
2. Ochrana statků osobnostních v pracovněprávních vztazích.....	24
2.1 Právo na soukromí zaměstnance.....	27
2.2 Jednotlivé způsoby narušování soukromí zaměstnance.....	34
2.2.1 Sledování zaměstnance pomocí GPS.....	34
2.2.2. Sledování výpočetní techniky (PC).....	36
2.2.3 Kamerový systém.....	37
2.2.4 Odposlech a záznam telefonických hovorů.....	38
2.2.5 Zásah do listovního tajemství (elektronické pošty).....	39
2.3 Právo zaměstnavatele na informace.....	42
2.3.1 Sociální síť.....	46
2.4 Ochrana života a zdraví v pracovněprávních vztazích.....	47
2.4.1 Důvody zproštění odpovědnosti zaměstnavatele.....	56
2.4.2 Uplatňování nároků.....	61
2.5 Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele.....	63
2.6 Osobní spis, potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek.....	66
2.7 Ochrana jiných osobnostních statků.....	71
2.7.1 Ochrana občanské cti a lidské důstojnosti.....	71
2.7.2 Ochrana jména.....	73
2.7.3 Projevy osobní povahy.....	76
2.7.4 Možnost použití důkazu získaného mimo zákonnou licenci v civilním řízení.....	79
2.8 Prostředky ochrany osobnostních práv.....	84
2.8.1 Promlčitelnost náhrady nemajetkové újmy v penězích.....	89
2.9 Ochrana osobních údajů zaměstnance.....	93

2.9.1 Uvádění rodných čísel v pracovních smlouvách.....	102
2.9.2 Ochrana osobních údajů a právo na informace.....	104
2.9.3 Předávání osobních údajů zaměstnanců do zahraničí.....	107
2.10 Rovné zacházení a zákaz diskriminace.....	109
2.10.1 Právní prostředky ochrany podle antidiskriminačního zákona.....	116
Závěr.....	121
Resumé.....	123
Seznam použitých zkratk.....	125
Seznam použitých pramenů.....	126
Abstrakt.....	136
Klíčová slova.....	137

Úvod

Pojem osobnost je používán v různých významech, a proto ani není možné, aby existovala jednotná definice. Tak např. Řekové nazývali člověka živou bytostí, která má logos (zoon logon echo; logos = slovo, rozum duch). Latiníci to překládali jako *animal ritionale* (živočich rozumný).¹ V učebnicích psychologie obvykle nalezneme tuto definici: Osobnost je organická jednota (systém všeho tělesného a psychického, vrozeného, typická pro daného jedince, utvářená a projevující se v jeho chování (tj. činnosti a společenských vztazích).²

V platných právních normách je pojem osobnost používán z důvodu ochrany osobnostních práv. Nový občanský zákoník hovoří o právní osobnosti jakou má člověk od narození až do smrti, přičemž se jedná o způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. Podstatou osobnosti fyzické osoby jsou však její vztahy k vnímané skutečnosti, k druhým lidem, ke kulturně společenským hodnotám, k aktuálnímu stavu společensko-politického prostředí apod. tyto vztahy se projevují ve styku s lidmi, v jednání a chování člověka, jeho kulturními výtvy apod. Každá osobnost má obecné vlastnosti všelidské povahy, zároveň však odráží specifické historické podmínky své doby, národa, společenského zařazení, povolání a má své svérázné, neopakovatelné rysy. I přes mnohost jednotlivých složek osobnosti je nutno osobnost fyzické osoby vždy vnímat v její ucelenosti.³

Z právněfilozofického hlediska je právní subjektivita člověka spojena s otázkou života a smrti. Zákonná terminologie, zejména v právu soukromém, označuje člověka zpravidla názvem osoba fyzická, tj. osoba přirozená. V ústavním právu se výrazu „osoba fyzická“ nepoužívá. Subjekty veřejného práva se zpravidla označují výrazem občan České republiky, nebo „každý“, čímž se míní každý člověk. Výrazu občan se někdy v právní řeči používá i metonymicky pro označení fyzické osoby. Výjimečně ústavní zákony používají množného čísla „lidé“.⁴

Každým narozením člověka (osobou fyzickou – přirozenou), přichází na tento svět nová osobnost, která je tímto způsobilá mít práva a povinnosti (právní

¹ Anzenbacher, A. *Úvod do filosofie*. České 2. přepracované vydání. Praha : Portál, s.r.o., 2004, str. 226.

² Holeček, V, Miňhová, J., Prunner, P. *Psychologie pro právníky*. Dobrá Voda : Aleš Čeněk 2003, str. 102.

³ Usnesení Nejvyššího soudu ČR, ze dne 5.3.2009, sp. zn. 30 Cdo 5352/2008.

⁴ Knapp, V. *Teorie práva*. 1 vydání. Praha : C. H. Beck 1995, str. 72-73.

subjektivita), avšak takovou způsobilost má i dítě počaté, narodí-li se živé⁵ *nasciturus pro iam nato habetur*.

Osobností práva jsou přirozená, jimiž je nadán nezávisle na státu, každý člověk bez rozdílu. Je tedy povinností každé společnosti tyto práva chránit. Možno říci, že ochrana osobnostních práv nejen v pracovním právu je pro moderní společnost důležitá a její vývoj lze hodnotit za progresivní. Na zaměstnance nelze již nahlížet jako na výrobní prostředek sloužící k dosažení ekonomického prospěchu. Zaměstnanec je především člověkem, který má svá práva a těchto se musí při jejich porušení úspěšně domoci.

Vývoj soudobého pracovního práva jak na úrovni vnitrostátní tak mezinárodní, respektuje potřeby zaměstnance a vnímá jeho postavení jako subjektu ekonomicky slabšího s potřebou jeho ochrany.

K samotné rigorózní práci je důležité uvést, že vychází z diplomové práce, která byla obhájena v roce 2011 na katedře soukromého práva a civilního procesu Fakulty právnické Západočeské univerzity v Plzni, jež byla rovněž zpracována na téma "Ochrana statků osobnostních v pracovněprávních vztazích." Došlo k přepracování původního textu obsaženého v diplomové práci, přičemž byla věnována větší pozornost ochraně soukromí, života a zdraví zaměstnanců. Oproti diplomové práci zmiňuje rigorózní práce problematiku promlčitelnosti práva na náhradu nemajetkové újmy v penězích a použitelnost důkazů v občanském soudním řízení. Zcela bylo upuštěno od problematiky ochrany osobnostních práv v bezpečnostních sborech.

Úvod práce je věnován vývoji osobnostních práv ve světě a u nás, počínaje vznikem samostatné Československé republiky. Následující část práce pak nastiňuje obecnou právní úpravu ochrany osobnostních práv včetně demonstrativního přehledu pozitivní právní úpravy, včetně předpisů Evropské unie. Důraz je kladen především na ochranu soukromí zaměstnanců ve vztahu k technologickému vývoji a k ochraně majetkových práv zaměstnavatelů. Dále se práce zabývá na ochranu života a zdraví v pracovněprávních vztazích. Stranou ovšem nezůstává ochrana občanské cti a lidské důstojnosti, jména a projevů osobní povahy. Je také zmíněna problematika použitelnosti "nezákonného" důkazu v občanském soudním řízení a promlčitelnosti

⁵ Srovnej § 7 odst. 1 zákona č. 40/1964 Sb. občanský zákoník.

náhrady nemajetkové újmy v penězích. Zbylá část práce se zabývá ochranou osobních údajů a rovným zacházením a diskriminací v pracovněprávních vztazích.

Dokončení rigorózní práce je ke dni 30. září 2013.

1. Obecná právní úprava ochrany osobnosti

Jedním ze základních právních statků v právu soukromém, kterému je poskytována ochrana je **osobnost**. Přirozená subjektivní práva jsou základem právní ochrany osobnosti člověka, tedy jinými slovy lidskými právy. Pojem subjektivních práv je úhelným kamenem českého obecného soukromého práva a práva vůbec.⁶

Osobnostní práva lze rozdělit na všeobecné osobnostní právo a zvláštní osobnostní právo. Všeobecné osobnostní právo je spjata s každou fyzickou osobou. Zvláštní osobnostní práva naopak nejsou nerozlučně spjata s každou fyzickou osobou, ale vznikají až projevem zvláštní tvůrčí duševní schopnosti této osoby (právo autorské, právo výkonných umělců atd.). U těchto zvláštních osobnostních práv nelze přehlédnout jejich vztah k majetkovým právům, proto se někdy tato podskupina subjektivních osobnostních práv označuje jako tzv. osobně-majetková práva.⁷ Osobnostními právy rozumíme práva, jež náleží od přirozenosti člověku jakožto člověku. Osobnostní práva tedy nejsou primárně práva udělena státem, nýbrž práva, která má stát zaručovat, protože stát existuje kvůli člověku a člověk původně (od přirozenosti) má tato práva.⁸ Limity konkrétní ochrany osobnosti musí být hodnoceny v rámci všech zájmů.⁹ Občanský zákoník správně označuje rubriku § 11 "ochrana osobnosti." "Stát totiž nedává svými právními předpisy člověku osobnost a nedává mu ani právo na ni, ale pouze ji chrání, resp. též stanoví způsob jejího uplatnění v soukromých poměrech vůči ostatním."¹⁰

Jak již bylo uvedeno osobnostní práva jsou právy přirozenými, jež jsou dána každému člověku nezávisle na vůli státu. V případě neoprávněného zásahu to těchto práv má každý možnost požadovat ochranu u orgánu veřejné moci, případně má možnost svépomoci, pochopitelně za splnění zákonných podmínek.

⁶ Telec, I. Přirozené právo osobnost a jeho státní ochrana. *Právní rozhledy*, roč. 2007, č. 1, str. 1.

⁷ Švaňhal, R. K obecným otázkám ochrany osobnosti fyzických osob [online]. *EPRAVO.CZ- Sběrka zákonů, judikatura, právo* [cit. 3.9.2011]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/k-obecnym-otazkam-ochrany-osobnosti-fyzickych-osob-378.html>.

⁸ Anzenbacher, A. *Úvod do filosofie*. České 2. přepracované vydání. Praha : Portál, s.r.o., 2004, str. 314.

⁹ Barta, H. *Zivilrecht: Grundriss und Einführung in das Rechtsdenken*. Wien : WUV Univ.-Verl. 2004, str. 252.

¹⁰ Hurdík, J., Lavický, P., Telec, I. *Občanské právo hmotné I. Obecná část. Ochrana osobnosti*. Plzeň : Aleš Čeněk 2008, str. 108.

1.1 Charakteristika a vývoj úpravy práva na ochranu osobnosti

Člověkem – jedincem jako osobností (idejemi přirozeného) se již ve starém Řecku zabývali sofisté a stoikové. Tato přirozenoprávní teorie, která je založena na dualismu práva přirozeného *ius naturele*, jehož zdroj je mimostátní, a práva pozitivního, které je tvořeno státem, nacházíme zejména v učení Platona (4 stol. př. n.l.), který ve svém díle *Ústava* zdůrazňuje rozdělení lidí na stavy a Aristotela (428 – 348 př. n.l.),¹¹ jež nazýval člověka živočichem politickým.

Počátky právní úpravy ochrany osobnosti nalezneme v římském právu již v období ranné republiky v *Zákoně dvanácti desek*. Ochrana cti byla v římském právu chráněna institutem *iniuria*, jež se řadí do části závazkové, tedy obligaci vzniklou *ex delicto*. Římské právo nepovažovalo za delikt jakýkoliv zásah do cizí zájmové sféry, vždycky se muselo jednat o zásah určitého typu, tj. o zásah proti určitým statkům provedený určitým způsobem, do práva za delikt uznaný, kterými byla krádež (loupež), poškození cizí věci a urážka na cti. Z posledně jmenovaného deliktu vyplývala žaloba *actio iniuriarum*. Pretorské právo (pretorské edikty) upravovalo další dva delikty a to *metus* (jednání vynucené hrozbou) a *dolus* (podvod).¹² *Pretorské edikty* byly vyhlášky, k jejichž vydání měli právo *ius edicenti* vyšší magistráti římské.¹³

Římané označovali osobnost jako *caput* (hlava), tedy lidské individuum. Důležité bylo dělení na svobodné *liberi* a otroky *servi*, kteří byli bez právní subjektivity, což je zařazovalo mezi pouhý předmět vlastnického práva svých pánů. Avšak důležitější než *caput*, byl pro římského občana status, který určoval jeho právní pozici. Status byl tak rozdělen na *status libertatis* (svoboda), *status civitatis* (občanství) a *status familie* (člen rodiny).

Za zmínku jistě stojí také dvě osobnosti z této doby, kterými jsou Marcus Tullius Cicero (106 – 43 př.n.l.), jež vycházel ze společenské přirozenosti člověka. Naplněním přirozeného práva *ius naturele* musí být jak *ius civile*, tak *ius gentium*, jinak se nejedná o skutečné právo, ale o svévolné příkazy. A dále pak Domitius Ulpianus (kolem 170– 228), který viděl spojení přirozeného práva s právem národů

¹¹ Gerloch, A. *Teorie práva 3*. rozšířené vydání. Plzeň : Aleš Čeněk, 2004, str. 236.

¹² Kincl, J., Urfus, V., Škrejpek, M. *Římské právo*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 1995, str. 110.

¹³ Balík, S., Balík, S. ml. *Texty ke studiu právních dějin evropských zemí a USA*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2005, str. 46.

a civilním právem v tom, že „přirozené právo je společné všem živým tvorům a lidem.“¹⁴

Středověká křesťanská teologie navazovala na antické období a vycházela z myšlenek Platona a Aristotela. Významným představitelem ranné křesťanské filozofie je sv. Augustin (Aurelius Augustinus, 354 - 430), jež bývá považován za jednoho z "církevních otců", zakladatelů moderní podoby církve a jakéhosi mravního kodexu, který se táhne celými dějinami křesťanství. Celý svůj názorový obzor shrnul a vyjádřil ve svém nejdůležitějším díle O boží obci - *De civitate Dei*.¹⁵

Dalším významným představitelem katolické filozofie a teologie je sv. Tomáš Akvinský, (1225 – 1274) největší dílo Suma teologie - *Suma theologica*. Podle Tomáše Akvinského přirozené právo promítl Bůh do našich srdcí, právo pozitivní je promítnuto do státu, přičemž dělí zákony na věčné (božské), z nich jsou odvozeny přirozené (lidé je poznávají mravním úsudkem) a pak je promítají do zákonů lidských (pozitivních), hierarchicky uspořádané. Na počátku 14. století se učení Tomáše Akvinského zvané tomismus začíná opět šířit po celé Evropě a v roce 1322 je papežem Janem XII. svatořečen. v roce 1879 je pak tomismus povýšen na oficiální filozofii katolické církve, v podobě novotomismu je pak určujícím myšlenkovým směrem v katolické církvi dodnes.¹⁶

Významným dokumentem této doby je bezesporu anglická Magna charta Libertatum - velká listina svobod (1215), jež oslabila pozici krále a byla posílána právní jistota obyvatel. Mimo jiné upravovala ochranu majetkových a osobnostních práv svobodných lidí.

Pro novověk je příznačný obrat k subjektu, který vedl k tomu, že osoba byla pojata jako subjekt lidských práv. Je nositelkou práv, která jí nenáleží na základě vrchnostenských privilegií, nýbrž na základě přirozenosti.¹⁷

V 17. a 18. století se vyvíjí směr jusnaturalismu - racionalistická koncepce, která říká, že není přirozená nerovnost a nesvoboda lidí, ale přirozená je svoboda a jejich rovnost. Argumentem je přirozený stav, který existoval před vznikem

¹⁴ Gerloch, A. *Teorie práva 3*. rozšířené vydání. Plzeň : Aleš Čeněk, 2004, str. 236.

¹⁵ ANTIKA. avonet.cz. Svatý Augustin [online]. c2004 [cit. 27.2.2011]. Dostupné z: <http://antika.avonet.cz/article.php?ID=1954>

¹⁶ ŽivotopisyOnline.cz. Sv. Tomáš Akvinský [online]. c2011 [cit. 27.2.2011]. Dostupné z: <http://zivotopisyonline.cz/sv-tomas-akvinsky-12251226-731274-doctor-angelicus/>

¹⁷ Anzenbacher, A. *Úvod do filosofie*. České 2. přepracované vydání. Praha : Portál, s.r.o., 2004, str. 254.

civilizace.¹⁸ Mezi představitele tohoto směru jusnaturalismu patří např.: Hugo Grotius (1583-1645), dílo O právu válečném a mírovém - *De iure belli ac pacis*, Thomas Hobbes (1588-1679), dílo Leviatan, „společenskou smlouvu lidé uzavřeli z důvodu vzájemné bezpečnosti, jelikož v přirozeném stavu je člověk člověku vlkem“ - *homo homini lupus*, John Locke (1632-1704), dílo Druhé pojednání o vládě, *lidé uzavřeli společenskou smlouvu z důvodu ochrany své svobody* a Charles Montesquieu (1689-1755), dílo O Duchů zákonů, „moc má být rozdělena na výkonnou moc, zákonodárnou moc a moc soudní“ – dělba moci.

Mezi významné právní dokumenty této doby patří bezesporu anglický Habeas Corpus Act - zákon o osobní svobodě (1679), který stanovil, právo každého občana na soudní přezkoumání zákonnosti zatčení a Bill of Rights - zákon o právech (1689), jež omezil královu činnost možnou bez souhlasu parlamentu a vypočítává základní občanská práva. Dalšími významnými dokumenty dodnes zůstávají americká Deklarace nezávislosti (1776), která vycházela z filozofie přirozených práv, hlášené v 18. stol. J.J. Rousseauem a z ní vycházející Listina práv (1791), která zabezpečovala mimo jiné svobodu svědomí, svobodu slova a tisku, svobodu obydlí a je součástí ústavy USA (1787).¹⁹ Dále pak také francouzská Deklarace práv člověka a občana (1789), kterou byla uznána a vyhlášena lidská práva.

Přirozenoprávní teorie se promítají i do nejvýznamnějších kodifikačních počinů, kterými jsou rakouský obecný zákoník občanský (1811 - ABGB) a francouzský občanský zákoník (1804 - Code civil). Myšlenka, že jedinec je subjektem přirozených práv, která zákony nekonstituují, ale pouze deklarují, vedla k položení teoretických základů všeobecného osobnostního práva. V opozici ale stála historickoprávní škola (F. Savigny), která prosazovala výlučný majetkoprávní charakter vztahů upravených občanským právem. Její vliv nalezneme v německém Občanském zákoníku, např. v podobě omezení satisfakce za nemajetkovou újmu.²⁰

Zatímco události první světové války byly impulsem především k uzavírání mezinárodních dohod v oblasti válečného práva, tak po konci druhé světové války propuká snaha o obnovu koncepce lidských práv a provést kodifikaci na mezinárodní úrovni, jehož výsledkem je v roce 1948 Organizací spojených národů -

¹⁸ Gerloch, A. *Teorie práva 3.* rozšířené vydání. Plzeň : Aleš Čeněk, 2004, str. 237.

¹⁹ Balík, S., Balík, S. ml. *Právní dějiny evropských zemí a USA.* 3. rozš. vydání. Plzeň : Aleš Čeněk, 2005, str. 179-186.

²⁰ Knap, K., Švestka, J., Jehlička, O., Pavlík, P., Plecítý, V. *Ochrana osobnosti podle občanského práva.* 4. vydání Praha : Linde, 2004, s. 43.

OSN přijatá *Všeobecné deklarace lidských práv*, jež vedle nesporného politického významu přinesla i legiferační zásady příští smluvněprávní úpravy, byly na půdě Valného shromáždění v New Yorku dne 19.12.1966 přijaty texty dvou „lidskoprávních“ úmluv: *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*, zkráceně též *Pakt I.*, a současně i *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech*, zvaný *Pakt II.*²¹ V roce 1976 vstoupili oba Pakty v platnost pro Československou socialistickou republiku, kdy Česká republika je sukcesorem Paktů od 1. ledna 1993.

1.2 Vývoj ochrany osobnostních práv v Čechách po roce 1918

Po rozpadu Rakouska – Uherska v roce 1918, platil v českých zemích na základě tzv. recepčního zákona č. 11/1918 Sb., ABGB, přičemž na Slovensku platilo zvykové uherské právo. ABGB obsahoval některá pracovněprávní ustanovení jako např. smlouvu služební, avšak až jeho novela z roku 1916 obsahovala prvky ochrany zaměstnanců. Dalšími pracovněprávními předpisy jež u nás platily po roce 1918 byl živnostenský řád a horní řád.

Následně po vzniku Československé republiky začaly přípravy na novém občanském zákoníku. Tyto práce se však v důsledku druhé světové války nepodařilo dokončit.

Adolf Hitler zřídil výnosem z 16. března 1939 na území české republiky „Protektorát Čechy a Morava,“ čímž došlo k tomu, že na území protektorátu platily vedle právních předpisů vydaných protektorátními orgány, právní normy z předokupační doby a právní předpisy Německé říše.²²

Po přijetí Ústavy 9. května 1948, vznikl v roce 1950 v tzv. právnické dvouletce (1948 -1950), nový občanský zákoník č. 141, který vzešel v účinnost od 1.1.1950. Z obecnějšího pohledu teorie občanského práva občanský zákoník z roku 1950 porušil základní (pojmovou) zásadu, kterou představuje právní rovnost mezi

²¹ Čepelka, Č. Šturma, P. *Mezinárodní právo veřejné*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck 2008, str. 406.

²² Malý, K., a kolektiv. *Dějiny Českého a Československého práva do roku 1945*. 3. přepracované vydání. Praha : Linde 2005, str. 477a- 523.

subjekty. Pracovní právo bylo v této době roztříštěné a nepřehledné. Obecně je možno říci, že panovala nezákonnost, a dokonce ji nalézáme přímo v právním řádu.²³

Proces započaté deformace a dezintegrace soukromého práva a jeho obecného základu občanského práva u nás vyvrcholil po ústavě z r. 1960 přijetím občanského zákoníku,²⁴ který je platný po řadě novel dodnes.

Prvním poválečným kodexem pracovního práva byl zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který byl zrušen zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jež nabyl účinnosti dne 1. ledna 2007.

1.3 Prameny ochrany osobnostních práv v pracovněprávních vztazích

Jak již bylo uvedeno obecným pramenem poskytujícím ochranu osobnostních práv je občanský zákoník. Základním pramen upravující individuální pracovní právo je zákoník práce. Platné znění zákoníku práce v ustanovení § 4, stanoví, že pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce. Pouze pokud nelze použít zákoník práce, použije se občanský zákoník, a to vždy v souladu se zásadami pracovněprávních vztahů.²⁵ Zákoník práce tedy explicitně hovoří o subsidiaritě občanského zákoníku vůči zákoníku práce. Tato úprava reaguje na nález Ústavního soud ze dne 12.3.2008, vyhlášený ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.

Mezi další právní předpisy je možné např. uvést zákon o zaměstnanosti, zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, zákon o ochraně osobních údajů, zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, zákon č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích, zákon č. 46/2000 Sb., o právech a povinnostech při vydávání periodického tisku a o změně některých dalších zákonů (tiskový zákon),

²³ Malý, K. Soukup, L. *Vývoj práva v Československu v letech 1945 – 1989*, Praha : Karolinum 2004, str. 477.

²⁴ Jehlička, O., Švestka, J., Škárková, M. a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. 7. vydání. Praha : C. H. Beck, 2002, str. 3.

²⁵ Původní znění § 4 zákoníku práce stanovilo, že "*Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví*".

zákon č. 468/1991 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání, zákon č. 20/1966 Sb. o péči o zdraví lidu, zákon o svobodném přístupu k informacím, zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách, zákon č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů, zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, trestní řád, zákon č. 200/1990 Sb. o přestupcích.

1.3.1 Smluvní ochrana osobnostních práv

Lidská práva tvoří určitý soubor norem mezinárodního práva, která přiznáním práv a oprávnění jednotlivci zaručují jeho svobodu a důstojnost a používají institucionálních záruk. Jsou univerzální a jejich psaná podoba je *de facto* výsledkem politického jednání.²⁶ Kategorie kogentní ochrany lidských práv je již prvně zakotvena v obecně platném obyčejovém mezinárodním právu, kde pravidla ochrany lidských práv mají dokonce povahu *juris cogentis*, jednak je obsažena v mezinárodních smlouvách, a to buď v úmluvách OSN, nebo úmluvách regionálním povahy.²⁷

Významnou mezinárodní organizací, jež se zabývá lidskými právy je bezesporu již zmíněná Organizaci spojených národů v jejímž rámci byly přijaty mezinárodní smlouvy o lidských právech, kterými mimo jiné jsou *Všeobecná deklarace lidských práv*, *Pakt I.*, *Pakt II.*, *Deklarace o odstranění všech forem rasové diskriminace*. V souvislosti s OSN je nutné zmínit Mezinárodní organizaci práce - MOP (International Labour Organization - ILO), která je celosvětovou specializovanou tripartitní organizací, jejímž hlavním cílem je usilovat o podporu sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Byla založena 11. 4. 1919 v rámci Versailleského mírového procesu jako stálá úřadovna Společenství národů a v roce 1946 byla jako první ze specializovaných mezinárodních organizací přijata do systému Organizaci spojených národů. V roce 1969 jí byla udělena Nobelova cena míru.²⁸ Mezi úmluvy jež byly ratifikovány

²⁶ Outlá, V. a kol. *Právo Evropské unie*. 2. vydání. Plzeň : Aleš Čeněk, 2008, str. 308.

²⁷ Čepelka, Č. Šturma, P. *Mezinárodní právo veřejné*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck 2008, str. 398.

²⁸ Českomoravská konfederace odborových svazů. Mezinárodní organizace práce MOP/ILO [online]. ČMKOS, c2012 [cit. 25.12.2012]. Dostupné z:

<http://www.cmkos.cz/evropske-a-mezinarodni-vztahy/mezinarodni-organizace-prace-mop-ilo>.

Českou republikou je možno uvést např. Úmluvu č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty z roku 1951, Úmluvu č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání z roku 1958 nebo Úmluvu č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání z roku 1973.

V rámci Rady Evropy, která byla založena jako mezinárodně politická organizace v roce 1949, jako prostředek k dosažení jednoty mezi evropskými státy, byla přijata řada významných dokumentů v oblasti lidských práv, kdy mezi nejvýznamnější patří ELÚP²⁹ z roku 1950, jež byla několikrát doplněna v protokolech č. 1 až 14. Sociální práva jsou upravena v Evropské sociální chartě z roku 1961.

I když zakládací smlouvy Evropského společenství obsahují poměrně malý počet lidskoprávních ustanovení, významnou roli sehrál Soudní dvůr, který rozvinul rozsáhlou soudní praxi v této oblasti a poskytl širší ochranu lidských práv. Průlom do ochrany lidských práv znamenala až Smlouva o Evropské unii,³⁰ která stanovila povinnost respektovat základní lidská práva. Návrh na vytvoření samostatného katalogu základních práv padl až v roce 1999.³¹ Na základě tohoto návrhu byla dne 7. prosince 2000 deklarována *Charta základních práv Evropské unie*, kterou s některými úpravami nahradila *Listina základních práv Evropské unie*, jež se stala právně závaznou prostřednictvím *Lisabonské smlouvy*, která vstoupila v platnost dne 1. prosince 2009. Ve smlouvě o Evropské unie se v čl. 6 uvádí, že "*Unie uznává práva, svobody a zásady obsažené v Listině základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007 ve Štrasburku, jež má stejnou právní sílu jako Smlouvy.*"³²

Původně pracovněprávní otázky, stejně jako otázky sociálněprávní, nehrály v první etapě existence Evropských společenství, resp. Evropské unie žádnou podstatnou úlohu. Významným milníkem byl prosinec 1989, kdy členské státy (mimo Spojeného království Velké Británie a Severního Irska) ve Štrasburku podepsaly Chartu Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců

²⁹ Čl. 8 EÚLP stanoví, že "každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence, přičemž státní orgán nemůže do výkonu tohoto práva zasahovat kromě případů, kdy je to v souladu se zákonem a nezbytné v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, hospodářského blahobytu země, předcházení nepokojům a zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných".

³⁰ Podle současného znění čl. 1 Smlouvy o Evropské unii Evropská unie nahrazuje Evropské společenství a je jeho nástupkyní.

³¹ Outlá, V. a kol. *Právo Evropské unie*. 2. vydání. Plzeň : Aleš Čeněk, 2008, str. 320-332.

³² Smlouvami se rozumí Smlouva o fungování Evropské unie a Smlouva o Evropské unii.

(Sociální charta ES), která upravuje základní sociální práva v souvislosti se zaměstnáním.³³ Z oblasti pracovního práva je velmi významný čl. 45 Smlouvy o fungování Evropské unie,³⁴ který zajišťuje volný pohyb pracovníků v Evropské unii, přičemž volný pohyb pracovníků obsahuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky jednotlivých členských států na základě státní příslušnosti a to pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky. Až na výjimky³⁵ obsahuje právo volného pohybu pracovníků možnost ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa, pohybovat se za tím účelem volně na území členských států, pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání v souladu s právními a správními předpisy, jež upravují zaměstnávání vlastních státních příslušníků, zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání za podmínek, které budou předmětem nařízení vydaných Komisí.

Hlavním úkolem legislativy Evropské unie je harmonizace práva v jednotlivých členských státech a to zejména pomocí směrnic, které jsou závazné pro každý stát, kterému jsou určeny a to z hlediska cíle, avšak volba formy a prostředků, kterými má být implementována je ponechána vnitrostátním orgánům.

V oblasti pracovního práva a ochrany osobnostních práv se jedná především o tyto směrnice - právní akty: *směrnice rady 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, směrnice rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, směrnice rady 75/117/EHS, týkající se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, směrnice rady 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, směrnice rady 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice 2002/73/ES, směrnice rady*

³³ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 3 doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck 2007, str. 48.

³⁴ Čl. 45 odst. 4 SFEU stanoví, že tento článek (45) nelze použít pro zaměstnání ve veřejné správě.

³⁵ Jedná se o výhradu omezení odůvodněných veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností a ochranou zdraví.

79/7/EHS, o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení, směrnice rady 97/80/ES, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, rozšířená směrnicí 98/52/ES, směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění).³⁶

Mezi další směrnice jež se vztahují k ochraně osobnostních práv, lze uvést směrnici Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů, směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2000/31/ES, o určitých aspektech služeb informační společnosti, zejména elektronického obchodního styku v rámci vnitřního trhu, směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2002/58/ES, o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací – tato směrnice byla změněna směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/24/ES, o uchovávání údajů vytvářených nebo zpracovávaných v souvislosti s poskytováním dostupných služeb elektronických komunikací nebo veřejných komunikačních sítí a o změně směrnice 2002/58/ES, a také směrnicí Evropského parlamentu a rady 2009/136/ES, kterou se mění směrnice 2002/22/ES o univerzální službě a právech uživatelů týkajících se sítí a služeb elektronických komunikací, směrnice 2002/58/ES o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací.

V rámci Rady Evropy byla přijata Úmluva o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat, kdy pro Českou republiku nabyla účinnosti dne 1. listopadu 2001, Dodatkový protokol k Úmluvě o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat nabyl pro Českou republiku účinnosti dne 1. července 2004.³⁷

³⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Právní předpisy ES v gesci MPSV [online]. [cit. 9.3.2011]. Dostupné z : <http://www.mpsv.cz/cs/1113>.

³⁷ Úřad pro ochranu osobnostních údajů. Evropská ochrana osobních údajů [online]. c2000-2011 [cit. 29.1.2011]. Dostupné z: <http://www.uoou.cz/uoou.aspx?menu=4&submenu=6>.

1.4 Ústavní vymezení osobnostních práv

Základní nebo lidská práva jsou obecně uznávaná lidskými společenstvími pro všechny jednotlivce. Občanská práva pak vyplývají z postavení jednotlivce jako občana určitého státu.³⁸ Lidská práva či základní práva a svobody představují nejdůležitější subjektivní práva, která jsou v ústavě zaručena. Rozsah těchto základních práv a svobod není uzavřený a není ani dán pozitivním právem vůbec. Jejich zaručení na úrovni právních norem pozitivního práva³⁹ má význam z hlediska jejich ochrany a také jejich nezbytné limitace z hlediska ochrany jiných práv a z hlediska veřejného zájmu.⁴⁰ Základní lidská práva jsou nezadatelná, nezrušitelná, nezcizitelná a neprohlášená.

Mezi základní normy, které obsahují právní rámec ochrany osobnosti v právním řádu České republiky je Ústava, Listina, která je součástí ústavního pořádku České republiky a mezinárodní smlouvy, jimiž je Česká republika vázána.

Listina obsahuje katalog občanských, politických, hospodářských, sociálních a kulturních práv, který je východiskem pro úpravu osobnostních práv. Listina tak definuje meze základních práv a svobod, což především znamená, že eventuálnímu omezení základních práv a svobod vyžaduje, aby podmínky tohoto omezení byly stanoveny přímo Listinou.⁴¹ Čl. 2 odst. 2 Listiny stanoví, že „*státní moc lze uplatňovat jen v případech a v mezích stanovených zákonem, a to způsobem, který zákon stanoví*“, z čehož Ústavní soud dovodil, že ústavní kautele obsažené v citovaném ustanovení odpovídá subjektivní právo jednotlivce na všeobecnou ochranu svobodné sféry osoby. Jedná se o “sběrnou“ či generální klauzuli, která logicky reaguje na nemožnost předvídat při formulování základních práv všechny v budoucnu se vyskytující zásahy do svobodného prostoru osoby. Jen osoba sama je oprávněna rozhodnout o tom, jaké údaje o sobě poskytne, včetně údajů o své pracovní či ekonomické aktivitě, pokud zákon neukládá v tomto směru osobě povinnost tak, jak předvídá čl. 4 odst. 1 Listiny. Přesněji řečeno čl. 4 odst. 1 Listiny působí komplementárně ve vztahu k čl. 2 odst. 2 Listiny v tom smyslu, že zpřesňuje

³⁸ Outlá, V. a kol. *Právo Evropské unie*. 2. vydání. Plzeň : Aleš Čeněk, 2008, str. 305.

³⁹ Jedná se o normy jak vnitrostátního, tak mezinárodního práva.

⁴⁰ Gerloch, A. *Teorie práva 3*. rozšířené vydání. Plzeň : Aleš Čeněk, 2004, str. 224-225.

⁴¹ Klíma, K. *Ústavní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2006, str. 263.

dopad ustanovení čl. 2 odst. 2 na individuální osoby.⁴² Z čl. 2 odst. 3 Listiny pak vyplývá, že nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Toto ustanovení však nelze obcházet tím, že bude např. od občana vyžadováno prohlášení, že bude něco činit či nečinit, nebo strpí něco, co mu zákon neukládá, a takové prohlášení bude podmínkou pro uplatnění jiného jeho práva.⁴³

Nedotknutelnost osoby a jejího soukromí je zaručena čl. 7 Listiny, jež upravuje obecný princip zajišťující ostentativní ochranu lidské integrity, člověka a především jako fyzické bytosti, taktéž duševní. Součástí ústavní úpravy je i ústavní dispozice pro běžné zákonodárství upravit meze nedotknutelnosti osoby a soukromí.⁴⁴ Nedotknutelnost osoby a jejího soukromí může být podle čl. 7 odst. 1 Listiny omezena pouze v případech stanovených zákonem. Nedotknutelnost osoby jako obecný princip je namířen proti jakýmkoli škodlivým vlivům zvenčí, tedy proti veřejné moci i soukromým subjektům, a má vytvořit právní bariéru proti jakýmkoli zásahům zvenčí. Listina nepředpokládá, že v podmínkách právního státu jde o absolutní a abstraktní, tedy nijak neomezenou, integritu individua. Pojem soukromí je však interpretačně složitý a je možné jej chápat ve dvojitě slova smyslu. V užším jako ochranu subjektivně vytvářené představy o soukromém životě člověka, v širším slova smyslu může spočívat i v ochraně širšího okolí bezprostředně navazujícího na životní potřeby a zájmy dané osoby a především spjaté s rodinou, přáteli apod.⁴⁵ Právo na ochranu osobního soukromí je totiž právem fyzické osoby rozhodnout podle vlastního uvážení zda, popř. v jakém rozsahu a jakým způsobem mají být skutečnosti jejího osobního soukromí zpřístupněny jiným subjektům a zároveň se bránit (vzepřít) proti neoprávněným zásahům do této sféry ze strany jiných osob.⁴⁶ Ochrana soukromí totiž implikuje právo každého jednotlivce na zachování vlastní míry intimity, přičemž jinému subjektu není dovoleno proniknout do soukromí jednotlivce bez jeho svolení nebo bez zákonného zmocnění.⁴⁷

Podle čl. 10 Listiny je každému poskytnuto právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno, aby byl chráněn před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života a chráněn před

⁴² Nález Ústavního soudu ČR, ze dne 20.11.2002, sp. zn. I ÚS 512/02.

⁴³ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 19. 10. 1995, sp. zn. I. ÚS 145/94.

⁴⁴ Klíma, K. *Ústavní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2006, str. 282.

⁴⁵ Klíma, K. *Ústavní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2006, str. 284 - 285.

⁴⁶ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1. 3. 2000, sp. zn. II. ÚS 517/99.

⁴⁷ Rothstein, E. Privacy or dignity?: Electronic monitoring the workplace. *New York Law School Journal of International and Comparative Law*, roč. 2000, str. 1.

neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě. Každý se pak podle čl. 36 Listiny může domáhat svého práva u nezávislého a nestranného soudu. Čl. 10 Listiny podobně jako čl. 8 EÚLP nepoužívá pojmu soukromí, ale soukromí život, který pojmově širší.

Zvláštní zájem, který má demokratický stát na respektování právní ochrany osobnosti, se projevuje mimo jiné i v tom, že tato ochrana je poskytována komplementárně v různých právních odvětvích, a to prostředky tomu kterému odvětví vlastními.⁴⁸ Významnost tohoto základního práva potvrzuje rovněž rozsáhlá judikatura.

1.5 Občanskoprávní vymezení ochrany osobnostních práv

Právo na ochranu osobnosti (označované též jako všeobecné osobní, resp. všeobecné osobnostní právo) fyzické osoby upravuje, jak již bylo uvedeno občanský zákoník jako jednotné právo. Jeho funkcí je zabezpečit v občanskoprávní oblasti důslednou ochrannou respektování osobnosti fyzické osoby a její individuální integrity jako nutnou podmínku její důstojné existence i jejího celkového rozvoje.⁴⁹ Subjektem práva na ochranu osobnosti, tak může být pouze fyzická osoba, neboť pouze u ní lze hovořit o osobnosti. Každá osobnost má obecné vlastnosti všelidské povahy, zároveň však odráží specifické historické podmínky své doby, národa, společenského zařazení, povolání a má své svérázné, neopakovatelné rysy. Osobnost člověka je tak mimo jiné i produktem své doby a jejích podmínek, zároveň v té či oné míře svým podílem na tom produkuje tuto dobu a její podmínky utvářením a přetvářením svého okolí. Nelze dále opomenout ani fyzické složky osobnosti fyzické osoby, jako je úroveň jejího zdraví, zvláštnosti vyplývající z jejího individuálního vzhledu a stavby těla, příslušnosti k mužské nebo ženské populaci, konkrétní lidské rase, apod. Právě mnohočetnost projevů jednotlivých stránek lidské osobnosti každé fyzické osoby, které ji v její jedinečnosti odlišují od všech ostatních příslušníků lidské populace s sebou přináší eventualitu nutnosti důsledného respektování této výlučnosti, přičemž zásahy proti ní jako možné útoky proti

⁴⁸ Usnesení Ústavního soudu ČR, ze dne 20.5.2002, sp. zn. IV ÚS 315/01.

⁴⁹ Jehlička, O., Švestka, J., Škárová, M. a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. 7 vydání. Praha : C. H. Beck, 2002, str. 65.

nejvlastnější, resp. nejnítěrnější a nejintimnější sféře fyzické osoby, je třeba podle okolností případu většinou považovat za mimořádně citelnou s tím, že je věcí odpovídající aplikace práva, poskytnout dotčené fyzické osobě odpovídající právní ochranu.⁵⁰

Neoprávněným zásahem do práva na ochranu osobnosti, podle ustanovení § 11 občanského zákoníku, může být porušeno právo na ochranu osobnosti více fyzických osob a potom všechny současně, nebo kterákoli z nich (nezávisle na sobě), mají právo se obrátit se svými návrhy na soud.⁵¹ Právo na ochranu osobnosti má právní povahu subjektivního soukromého práva osobního, které je právem absolutním, působícím mocí zákona *erga omnes* a které není převoditelné, neboť je vázáno na osobu svého nositele.⁵²

Všeobecná úprava ochrany osobnosti se nachází v ustanovení § 11 až § 16 občanského zákoníku. Generální klauzuli nalezneme v § 11 občanského zákoníku, jež stanoví, že „fyzická osoba má právo na ochranu své osobnosti, zejména života a zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i soukromí, svého jména a projevů osobní povahy.“ Z uvedeného je zřejmé, že se jedná o demonstrativní výčet tvořený dílčími osobnostními právy.

Předmětem ochrany podle generální klauzule jsou tedy taková ryze osobní práva občana, jež ovlivňují rozvoj jeho osobnosti a jsou s ní úzce spjata. Všestranný vývoj a uplatnění osobnosti občana je hlavním smyslem a cílem této občanskoprávní ochrany. Toto hledisko je určující při posuzování otázky, zda a která práva jsou generální klauzulí chráněna.⁵³ Jak vyplývá z generální klauzule, prvním aspektem resp. složkou ochrany osobnosti je ochrana života a zdraví (tj. zejména tělesné integrity a nedotknutelnosti). V platné právní úpravě se tato ochrana projevuje jednak v obecných preventivních ustanoveních⁵⁴ a v obecných ustanoveních upravujících náhradu škody. Dále také v právních předpisech upravujících poskytování zdravotní péče,⁵⁵ nakládání s částmi lidského těla⁵⁶ a předpisech trestního a správního práva. Druhou skupinou práv vyplývajících z generální klauzule je ochrana občanské cti a

⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.3.2013, sp zn. 30 Cdo 3274/2012.

⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.5.2002, sp. zn. 28 Cdo 416/2002.

⁵² Hurdík, J., Lavický, P., Telec, I. *Občanské právo hmotné I. Obecná část, Ochrana osobnosti*. Plzeň : Aleš Čeněk 2008, str. 109.

⁵³ Doležilek, J. *Přehled judikatury ve věcech ochrany osobnosti*. Praha : Aspi 2008, str. 13.

⁵⁴ Srovnej § 415 občanského zákoníku.

⁵⁵ Srovnej zákon č. 20/1966 Sb. o péči o zdraví lidu.

⁵⁶ Srovnej např. Úmluvu na ochranu lidských práv a důstojnosti lidské bytosti v souvislosti s aplikací biologie a medicíny.

lidské důstojnosti. K zásahům do těchto práv tak může dojít např. sdělením nepravdivých údajů o konkrétní osobě na veřejnosti, čímž taková nepravda je objektivně způsobila značnou měrou ohrozit dobrou pověst, čest, vážnost, jméno a důstojnost ve společnosti nebo narušení soukromého života. Třetí skupinou lze označit jako právo na soukromí, jehož základy lze nalézt v řadě mezinárodních dokumentů.⁵⁷ Toto ustanovení chrání nejenom vlastní obsah veškerých zpráv a záznamů, ale také dle konstantní judikatury veškeré související údaje (např. o volaných číslech), které lze považovat za nedílnou součást tohoto obsahu. Poslední čtvrtou skupinou práv představuje právo na jméno a na projevy osobní povahy. Jménem se rozumí individuální a identifikační znak fyzické osoby, pod kterým osoba působí, jedná a činí právní úkony. Předmětem práva na jméno je jméno vlastní a jméno rodové, stejně tak jméno krycí (pseudonym), případně iniciále. Za projevy osobní povahy lze považovat v zásadě jakékoliv vyjádření vztahující se k fyzické osobě, a to s tím, že je lhostejno jak je vyjádřeno, přičemž je rozhodná souvislost s integritou fyzické osoby, resp. její osobní povahy, nikoliv forma tohoto vyjádření.⁵⁸ Blíže o jednotlivých právních statích je pojednáno na jiném místě této práce.

Nelze pominout ani preventivní působení občanskoprávní ochrany a psychologické hledisko působení na původce neoprávněného zásahu plynoucí z možnosti přiznat za slnění zákonných podmínek i náhradu způsobené nemajetkové újmy v penězích.⁵⁹

Je jistě také důležité se zmínit o zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který nabývá účinnosti dne 1. ledna 2014. Nový občanský zákoník vychází z vládního návrhu občanského zákoníku bývalého Československa z r. 1937, jehož předlohu nalezneme v rakouském obecném zákoníku občanském ABGB.

Podle § 3 nového občanského zákoníku soukromé právo chrání důstojnost a svobodu člověka i jeho přirozené právo brát se vlastní štěstí a štěstí jeho rodiny nebo lidí jemu blízkých takovým způsobem, jenž nepůsobí druhým bezdůvodně újmu. Každý má také právo na ochranu svého života a zdraví, jakož i svobody, cti a důstojnosti a soukromí.

Nový občanský zákoník používá termínu právní osobnost, jež je způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti, přičemž osoby jsou rozděleny na

⁵⁷ Např. Všeobecná deklarace lidských práv nebo Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod.

⁵⁸ Fiala, J., Kindl, M., a kol. *Občanské právo hmotné*. Plzeň : Aleš Čeněk 2007, str. 680-686.

⁵⁹ Usnesení Ústavního soudu ČR, ze dne 20.5.2002, sp. zn. IV ÚS 315/01.

fyzické a právnické. V případě fyzický osob však nový občanský zákoník používá pojmu člověk. Člověk má právní osobnost od narození až do smrti. Každý člověk má vrozená, již samostatným rozumem a citem poznatelná přirozená práva, a proto se považuje za osobu.

Nový občanský zákoník zvlášť upravuje ochranu jména, včetně pseudonymu, bydliště a osobnosti člověka. Část věnovaná osobnosti člověka se dále člení na všeobecná ustanovení, právo na podobu a soukromí, právo na integritu, zásah do integrity, práva člověka zadržného ve zdravotnickém zařízení, nakládání s částmi lidského těla a ochrana lidského těla po smrti.

Podle generální klauzule obsažené v § 81 nového občanského zákoníku je osobnost člověka chráněna včetně všech jeho přirozených práv, přičemž každý je povinen ctít svobodného rozhodnutí člověka žít podle svého. Mezi chráněnými osobnostními statky jsou explicitně uvedeny život a důstojnost člověka, zdraví a právo žít v příznivém životním prostředí, vážnost, čest, soukromí a projevy osobní povahy. Pochopitelně jako v § 11 občanského zákoníku je tento výčet demonstrativní. V generální klauzuli bylo nově začleněno právo žít v příznivém životní prostředí a bylo vynecháno dílčí osobnostní právo na jméno, které je upraveno samostatně v § 77 an. nového občanského zákoníku.

2. Ochrana statků osobnostních v pracovněprávních vztazích

Účelem pracovního práva je jednak funkce ochranná spočívající v ochraně ekonomicky slabšího účastníka pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnance. Pracovní právo dále stanovuje rámce a podmínky organizace závislé práce. Pracovní právo také plní svůj účel výchovný, tj. popisuje vzory chování zaměstnance v souladu s dispozicí právní normy, vedoucí ke zvýšení kultur vztahů při výkonu závislé práce.⁶⁰

Normy pracovního práva jsou tvořeny jak kogentními normami, tak normami dispozitivními. Práva a povinnosti totiž v pracovněprávních vztazích mohou být podle ustanovení § 4b zákoníku práce upraveny odchylně, jestliže to výslovně sám zákoník práce nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se není možné od něj odchýlit. Je však také možné se odchýlit od ustanovení § 363 zákoníku práce, které zpracovává předpisy Evropské unie, pokud jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. K odchýlení od zákoníku práce může dojít smlouvou nebo vnitřním předpisem. Pouze smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem mohou být odchylně upraveny povinnosti zaměstnance.

Ochrana statků osobnostních v pracovněprávních vztazích je velmi důležitá a to zejména z důvodu, že zaměstnavatel má vůči zaměstnanci silnější pozici. Závislá práce je totiž vykonávána za odměnu ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance na pracovišti, případně na jiném dohodnutém místě. Zaměstnavatel vznikem pracovněprávního vztahu získává oprávnění ukládat zaměstnanci pokyny, které je povinen plnit což mimo jiné vyplývá z toho, že zaměstnavatel může jednostranně určovat pracovní podmínky.⁶¹ Každý zaměstnanec má však právo svobodně rozvíjet svou osobnost v zaměstnání k zaměstnavateli a ve vztahu ke spoluzaměstnancům. Zaměstnanec je povinen jednat v dobré víře *bona fide* v souladu s dobrými mravy *boni mores* a právy nebo oprávněnými zájmy zaměstnavatele, spoluzaměstnance nebo třetí osoby. Zaměstnanec nesmí své zaměstnání zneužít na úkor kohokoli jiného.⁶² Z ustanovení § 276 odst. 9 zákoníku práce vyplývá pro zaměstnavatele povinnost projednat se zaměstnancem případně na

⁶⁰ Zachariáš, J. a kol. *Praktikum pracovního práva*. Plzeň : Aleš Čeněk 2007, str. 9-11.

⁶¹ Např. podle § 305 odst. 1 zákoníku práce může zaměstnavatel vnitřním předpisem stanovit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec.

⁶² Telec, I. Jak chránit zaměstnavatele před zaměstnanci?. *Právní rozhledy*, roč. 2004, č. 1, str. 18.

jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost na výkon práv a povinností vyplývající z pracovněprávních vztahů.⁶³ Zákoník práce pak explicitně ve svém ustanovení § 346b odst. 4 stanoví, že „zaměstnavatel nesmí žádným způsobem zaměstnance postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se domáhá zákonným způsobem svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“

Práva zaměstnanců jsou pak chráněna i v rámci kolektivního pracovního práva, přičemž v České republice takto působí zejména *odborové organizace*. Je také možné, aby u zaměstnavatele⁶⁴ byla zvolena *rada zaměstnanců* nebo *zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*, přičemž není rozhodné, zda u zaměstnavatele působí rovněž odborová organizace. Lze také ustavovat *evropské rady zaměstnanců*.

K odborovým organizacím jako tradičním zástupcům zaměstnanců v České republice je možné ve zkratce uvést, že dbají o dodržování zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochranně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů. Odborové organizace mají oprávnění kontrolovat bezpečnost ochrany zdraví při práci u zaměstnavatelů. Za zaměstnance jedná v pracovně právních vztazích odborová organizace, již je členem. Pokud není zaměstnanec členem žádné odborové organizace, jedná za něj v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak. Ústavní soud na základě podané ústavní stížnosti dospěl k závěru, že odborově neorganizovaný zaměstnanec může svým úkonem dosáhnout toho, že úplně vyloučí, aby za něj jednala odborová organizace.⁶⁵

⁶³ Zákoník práce do 31.12.2011 obsahoval ustanovení § 14 odst. 1, které stanovilo, že „výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy“. Z uvedeného je patrné, že znění § 14 odst. 1 zákoníku práce bylo téměř totožné s ustanovením § 3 odst. 1 občanského zákoníku. Mimo jiné však bylo zmíněné ustanovení zákoníku práce v reakci na náleží Ústavního soudu z 12.3.2008, vyhlášený ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb., bez náhrady zrušeno, přičemž se ve smyslu ustanovení § 4 zákoníku práce použije na výkon práv a povinností v pracovně právních vztazích ustanovení 3 odst. 1 občanského zákoníku. Pro úplnost lze zmínit, že již zrušený zákon č. 65/1965 Sb. zákoník práce ve svém ustanovení § 7 odst. 2 stanovil, že „Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy“.

⁶⁴ Aby u zaměstnavatele mohlo dojít k zvolení rady zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, musí být splněny podmínky vyplývající z § 283 a § 284 zákoníku práce.

⁶⁵ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12.3.2008, pod sp. zn. Pl.ÚS 83/06.

Občanský soudní řád ve svém ustanovení § 26 odst. 1 stanoví, že odborová organizace může, s výjimkou věcí obchodních, v řízení zastupovat účastníka, který je jejím členem.

Zaměstnavatel také disponuje celou řadou informací o svých zaměstnancích a i o osobách, jež se ucházejí o zaměstnání. Zejména s rozvojem nových komunikačních a informačních technologií, je kladen větší důraz na ochranu osobnostních práv vůbec. Zmiňované technologie přináší na jedné straně nesporné výhody, avšak přináší i řadu nevýhod, což se odráží zejména v ochraně přenášených nebo uchovávaných dat. Je tak stále snazší získávat nezákonně informace týkající se osobnostních práv a tyto pak zneužívat např. ke skončení pracovního poměru nepohodlného zaměstnance. Nové technologie často stírají hranice mezi pracovním a soukromým životem, protože umožňují plnohodnotně pracovat i doma. Významnou skutečností, která se týká rozvoje a zavádění nových technologií do praxe je právní úprava. Je proto důležité, aby právní předpisy vždy odpovídaly potřebám společnosti. Přičemž tato skutečnost má dvě roviny. Jednak může docházet k tomu, že nejsou dostatečně chráněna osobnostní práva, kdy stávající právní úprava nově vzniklou technologii buď neupravuje vůbec, nebo jen částečně, tedy neumí plně ochránit osobnostní práva. Může však docházet i k tomu, že při nedostatečné právní úpravě je rozvoj a zavádění nových technologií omezen nebo není možný vůbec. Je však vždy potřebné zvažovat, zda je zapotřebí nové právní normy, protože zejména v dnešním legislativním kvasu dochází k tomu, že nová právní norma není přínosem, naopak stane se kontraproduktivní. Nešvarem při tvorbě nových norem, také bývá přílišná kazuičnost. Často tak stačí změnit výklad stávající právní normy, což však má pochopitelně také své omezení.

K ochraně osobnostních práv v pracovněprávních vztazích pochopitelně také přispívá vytváření kontrolních mechanismů, čímž dochází i k preventivní funkci. Nesmíme však zapomenout, že pouze právním předpisem nelze nastíněný problém, tedy ochranu osobnostních práv nejen v pracovněprávních vztazích vyřešit. Právní předpis pouze stanovuje rámec chování, avšak více záleží na přístupu zaměstnavatele a zaměstnance k této otázce, což žádná právní norma nemůže nikdy plně zaručit, resp. plně změnit lidské chování. To co bylo uvedeno je odvislé od společenské vyspělosti, což se projevuje ve vážení si hodnot. Lidskému chování je totiž vlastní

mít určitou hodnotu. Na základě této vlastnosti mluvíme o jednání morálním nebo nemorálním, mravném či nemravném.⁶⁶

I když V. Knapp považuje populární výrok G. Jellinka, který napsal před více než před sto lety, že právo je minimem morálky za mylný,⁶⁷ ve vztahu k dané problematice je možné jej považovat přinejmenším za výstižný.

2.1 Právo na soukromí zaměstnance

Zaměstnavatelé v některých případech vycházejí ze svého nadřazenému postavení vůči zaměstnanci, dostatečně nerespektují právo na jeho soukromí. Avšak není také vyloučeno, aby zaměstnanec neoprávněně zasahoval do práv náležejících zaměstnavateli, poukazujíc na právo na soukromí.

Právo na soukromí obsahuje jak právo na soukromý život, tak i právo na rodinný život. Soukromí fyzické osoby představuje sféru skutečností, týkajících se soukromého života fyzické osoby, o jejichž zpřístupnění jiným osobám je tato osoba oprávněna sama rozhodovat.⁶⁸ Soukromý život pak zahrnuje nejen fyzickou, ale i duševní integritu.⁶⁹ Bylo by příliš restriktivním omezovat tento pojem na “vnitřní kruh,” v jehož rámci může jednotlivec žít svůj vlastní osobní život podle libosti, a zcela z něho vyloučit vnější svět nezahrnutý do tohoto kruhu. Respektování soukromého života musí do určité míry zahrnovat právo na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi. Dále se pak zdá, že neexistuje důvod pro to, aby tento způsob chápání pojmu “soukromý život” vylučoval aktivitu profesní nebo obchodní povahy, protože právě během své pracovní činnosti má většina lidí značnou, ne-li největší příležitost rozvíjet vztahy s vnějším světem. Není vždy možné jasně rozlišit, které činnosti jednotlivce tvoří část jeho profesního nebo obchodního života a které nikoli.⁷⁰ Pojem soukromého života proto nelze omezit na život v soukromém prostoru, kde osoba má výlučné právo se zdržovat a užívat jej a kde

⁶⁶ Anzenbacher, A. *Úvod do filosofie*. České 2. přepracované vydání. Praha : Portál, s.r.o., 2004, str. 269.

⁶⁷ Knapp, V. *Teorie práva*. 1 vydání. Praha : C. H. Beck 1995, str. 85.

⁶⁸ Doležilek, J. Právo na odpověď a na dostatečné sdělení podle nového tiskového zákona. *Právní rozhledy*, roč. 2000, č. 10, str. 430.

⁶⁹ Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 24.6.2004 ve věci *Hannover proti Německu*.

⁷⁰ Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 16.12.1992 ve věci *Niemitz proti Německu*.

intimní charakter jejího života může být nejlépe chráněn před ingerencemi zvenčí. K zásahům do práva na respektování soukromého života může tedy dojít nejen v soukromém prostoru osoby, zejména v jejím obydlí, ale i na místech přístupných určitému okruhu osob jako je škola, věznice, policejní stanice, hotel, restaurace, advokátní kancelář, pracoviště, ba dokonce i na veřejných místech přístupných komukoli.⁷¹

Jelikož v pracovněprávních vztazích má zaměstnavatel vůči zaměstnanci silnější postavení, jedná se tak o vztah nerovný, proto je třeba, aby právo tuto nerovnováhu vyrovnávalo zvýšenou ochranou.⁷² Zaměstnavatel má povinnost zabezpečit každému zaměstnanci právo na soukromí, resp. může jej omezit, pouze pokud to stanoví zákon, tedy jenom zákon. Soukromý život totiž zahrnuje fyzickou a fyziologickou integritu osoby, přičemž stát má pozitivní závazek zabezpečit svým občanům jejich právo na efektivní respektování této integrity.⁷³ Ti zaměstnavatelé, kteří přehlíží právo na soukromí zaměstnanců, by si měli uvědomit, že zaměstnavatelé aktivně uplatňující myšlenku ctení soukromí zaměstnanců se těší dobré pověsti.⁷⁴ Zaměstnavatelé by měli také zvážit, zda v případě pokud vykonávají striktní kontrolu zaměstnanců, povede takový postup k větší efektivitě práce. Zaměstnanec pracující s vědomím, že jej neustále někdo kontroluje, bývá pod určitým psychickým tlakem, což ve výsledku může vést k nižší produktivitě práce. Možno i říci, že v praxi dochází k paradoxu, že zaměstnanec, který plní svěřené úkoly včas a ve vysoké kvalitě, avšak je pod neustálou kontrolou, což jej stresuje, raději změní místo, na které pak nastoupí zaměstnanec s podstatně nižší kvantitativní a kvalitativní výkonností.

Ustanovení § 316 zákoníku práce upravuje ochranu majetkových zájmů zaměstnavatele a ochranu osobních práv zaměstnance. Podle ustanovení § 316 odst. 1 zákoníku práce nesmí zaměstnanec bez **souhlasu** zaměstnavatele, používat pro svojí osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, telekomunikačního zařízení (dále jen výrobní a pracovní prostředek),

⁷¹ Repík, B. Audiovizuální sledování osob mimo soukromé prostory ve světle judikatury Evropského soudu pro lidská práva. *Trestněprávní revue*, roč. 2003, č. 12, str. 349.

⁷² Palla, T. Ochrana zaměstnanců před neoprávněným sledováním kamerovým systémem. *Právní rádce*, roč. 2010, č. 1, str. 29.

⁷³ Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 16.12.1992 ve věci *Tysiac proti Polsku*. Sbírnka soudních rozhodnutí a stanovisek - výběr z rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva. č. 5, roč. 2007.

⁷⁴ Office of the Privacy Commissioner of Canada. Getting Accountability Right with a Privacy Management Program, str. 4.

přičemž zaměstnavatel je oprávněn tento zákaz přiměřeným způsobem kontrolovat. Je zřejmé, že souhlas musí zaměstnavatel udělit před použitím výrobního a pracovního prostředku, jelikož zaměstnanec ze vztahu k zaměstnavateli⁷⁵ nemůže důvodně předpokládat, že mu bude souhlas udělen. Pokud by tedy zaměstnanec použil výrobní a pracovní prostředek zaměstnavatele, bez jeho souhlasu, spoléhajíc se na jeho udělení při nebo po použití, porušil by tak bezesporu povinnost vyplývající z pracovněprávního vztahu.

Zákoník práce nevyžaduje písemnou formu souhlasu, postačí proto jeho udělení ústně. Jak pro zaměstnavatele i pro zaměstnance bude výhodnější písemná forma takového souhlasu a to zejména důvodu předcházení případným sporům. Zaměstnavatel by měl obsah souhlasu s používáním výrobních a pracovních prostředku k osobním účelům vymežit dostatečně určitě a srozumitelně, tak aby každý zaměstnanec věděl za jakých okolností, a v jakém rozsahu může tyto prostředky používat. Souhlas může být součástí pracovní smlouvy, pracovního řádu nebo může být udělen *ad hoc*, což bude nejčastější případ ústního souhlasu.

Jelikož se při udělení souhlasu k používání prostředku zaměstnavatele k osobním účelům jedná o jednostranný právní úkon, může jej také kdykoliv zaměstnavatel odvolat. Je třeba si uvědomit, že zaměstnavatel při udělení souhlasu s použitím výrobního a pracovního prostředku k osobním účelům projevuje určitou vstřícnost ke svým zaměstnancům, kteří si to často v praxi neuvědomují a berou takový souhlas jako samozřejmost, přičemž nezřídka dochází k obcházení nebo k zneužití takového souhlasu. Zaměstnanci často používají výrobní a pracovní prostředky k osobním účelům aniž by souhlas zaměstnavatele byl udělen, čímž vznikají i značné škody.

Jak již bylo uvedeno zaměstnavatel je oprávněn užívání výrobních a pracovních prostředků k osobním účelům kontrolovat, přičemž zákoník práce nestanoví způsob takové kontroly. Zákoník práce však stanoví, že kontrola musí být **přiměřená**. Jedná se tak o legitimní množnost zaměstnavatele kontrolovat dispozice s výrobními a pracovními prostředky svěřenými zaměstnancům a samotný výkon práce zaměstnanců ve smyslu, zda pracují, je limitován jednak tím, že kontrola musí být činěna přiměřenými prostředky, a jednak tím, že při jejím provádění nesmí dojít

⁷⁵ Patrně jiná situace by mohla nastat, pokud by zaměstnanec byl vztahu k zaměstnavateli osobou blízkou ve smyslu § 116 občanského zákoníku. Je však zapotřebí zmínit ustanovení v § 318 zákoníku práce, které stanoví, že základní pracovněprávní vztah (pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr) nemůže být mezi manžely nebo partnery.

k neproporcionálnímu zásahu do práva zaměstnance na zachování jeho důstojnosti, resp. práva na ochranu jeho soukromého a osobního života.⁷⁶ Při posuzování zda byla kontrola přiměřená, bude patrně přihlíženo 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 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.⁷⁷ Zaměstnavatel by měl vždy, pokud je to možné volit takový způsob provedení kontroly, který vůbec nebo v jen nezbytně nutné míře zasahuje do práva na soukromí zaměstnance a současně je dostačující ke zjištění, zda je dodržován zákaz vyplývající z § 316 odst. 1 zákoníku práce.

Ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce stanoví, že „*Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovišti a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.*“ Pokud je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů stanovených v § 316 odst. 2 zákoníku práce, je podle § 316 odst. 3 zákoníku práce povinností zaměstnavatele přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a způsobu jejího provádění.

Aby tedy mohl zaměstnavatel narušovat soukromí zaměstnance ve smyslu ustanovení 316 odst. 2, 3 zákoníku práce, musí k tomu mít **závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele**, kdy však zákoník práce nepodává definici tohoto pojmu. Takovou činnost je možno spatřovat např. pokud zaměstnanec přichází do styku s obchodním tajemstvím, fin. prostředky nebo

⁷⁶ Morávek, J. Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce. *Právní rozhledy*, roč. 2012, č. 5, str. 175.

⁷⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 16.8.2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.

speciálními produkty.⁷⁸ Patrně často se bude jednat o pracoviště s určitým speciálním režimem (režimové pracoviště). Zda je dán zvláštní důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele lze posuzovat pouze *ad hoc*. Závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, však musí být dán objektivně. Výčet oprávnění uvedený v § 316 odst. 2, 3 zákoníku práce je taxativní a nelze jej žádným způsobem rozšiřovat.

Zaměstnavatel by měl při využití oprávnění zasahujícího do soukromí zaměstnanců ve smyslu § 316 odst. 2, 3 zákoníku práce provádět kontrolu způsobem, který je nezbytně nutný k dosažení účelu sledovaného zákonem, tedy použít takový prostředek, jež nejméně narušuje soukromí zaměstnance a dále nesmí dojít k ohrožení nebo porušení soukromí třetích osob.

Jak již bylo uvedeno zaměstnavatel je podle § 316 odst. 3 zákoníku práce povinen v případě pokud je u něj dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti, jež odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů, **přímo informovat** zaměstnance o rozsahu a způsobu provádění kontroly. Každý zaměstnanec totiž očekává přiměřené soukromí, přičemž toto očekávání nemusí existovat, pokud zaměstnanec bude výslovně upozorněn na možné narušení soukromí.⁷⁹ I když zákoník práce nestanoví formu takové informace, lze doporučit písemnou formu, která může být součástí pracovní smlouvy, pracovního řádu nebo může být podána samostatně. Každý dotčený zaměstnanec však musí být prokazatelně informován o rozsahu a způsobu provádění kontroly. Jistě není od věci, aby pokud je to možné bylo pracoviště také opatřeno upozorňujícími nápisy o rozsahu a způsobu provádění kontroly (např. pozor tento prostor je monitorován kamerovým systémem). Zaměstnavatel by měl vždy hledat co nejméně invazivní způsoby zásahu do soukromí zaměstnance, čímž může také být systém, který zašle upozornění, pokud zaměstnanec překročí předem nastavenou virtuální hranici.⁸⁰

Ustanovení § 316 odst. 2, 3 zákoníku práce uvádí, že zaměstnavatel může za splnění zákonného rámce narušovat soukromí zaměstnance na **pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele**. Zákoník práce definuje pojem pracoviště, resp. pravidelné pracoviště pouze pro účely cestovních náhrad podle ustanovení

⁷⁸ Může se jednat např. o výrobu zbraní nebo jejich komponentů, výbušnin, chemikálií, cenin atp.

⁷⁹ Kmec, J., Kosař, D., Kratochvíl, J., Bobek, M. *Evropská úmluva o lidských právech*. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, str. 878.

⁸⁰ Pracovní skupina pro ochranu údajů zřízená podle článku 29 Stanovisko 13/2011 ke geolokalizačním službám u inteligentních mobilních, str. 14.

§ 34a, které však nelze na § 316 odst. 2, 3 zákoníku práce použít. Pojem pracoviště je tak možné vymezit pro účely ustanovení § 316 odst. 2, 3 zákoníku práce místem, kde zaměstnanec vykonává svoji práci a je povinen se podrobovat pokynům zaměstnavatele. Pracovištěm může být jak uzavřený, tak neuzavřený prostor, v němž zaměstnanec vykonává práci, jako je tomu např. v případě zaměstnanců v zemědělství, lesnictví a stavebnictví.

Za společný prostor zaměstnavatele ve smyslu § 316 odst. 2 zákoníku práce budou zpravidla považovány chodby, závodní jídelny, atp., tedy prostory náležející⁸¹ zaměstnavateli, přičemž nelze až na výjimky⁸² považovat za společné takové prostory, které jsou využívány více zaměstnavateli (např. budova, ve které provozuje činnost několik zaměstnavatelů).

Není vyloučeno, aby zaměstnavatel uzavřel smlouvu o provádění kontroly ve smyslu § 316 odst. 2 zákoníku práce s jiným subjektem. Důvodem pro uzavření takové smlouvy bude zejména ekonomická stránka. Pokud by došlo v případě uzavření takové smlouvy k neoprávněnému zásahu do osobnostních práv zaměstnance, byl z těchto nároků odpovědný zaměstnavatel, o čemž bude blíže hovořeno v části 2.5.

Je však nutné odlišit běžnou kontrolu zaměstnance zaměstnavatelem od kontroly ve výše uvedeném smyslu. Podle § 302 písm. a) zákoníku práce jsou vedoucí zaměstnanci povinni řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců, neboli soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám. Jde o součást systému prevenčních povinností, ukládající zaměstnavateli přijmout a soustavně uplatňovat takový souhrn způsobů a forem kontroly plnění pracovních úkolů zaměstnanci, který lze po něm vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci rozumně požadovat a který objektivní vzato je způsobilý co nejvíce omezit a snížit riziko škod.⁸³ Zaměstnanec je také podle ustanovení § 301 písm. b) zákoníku práce povinen využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonání svěřených prací a plnit kvalitně a včas pracovní úkoly. Běžná kontrola zaměstnavatele zda zaměstnanec využívá pracovní dobu a výrobní prostředky v souladu s uloženými pracovními úkoly nepodléhá informační povinnosti, avšak pro zaměstnavatele bude vhodnější i o možnosti takové kontrole

⁸¹ Je irelevantní zda zaměstnavatel předmětné prostory vlastní či je nájemcem.

⁸² Jedná se o případy, kdy více zaměstnavatelů splňuje podmínky pro využití oprávnění podle § 316 odst. 2, 3 zákoníku práce.

⁸³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 7.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 2172/2002.

informovat zaměstnance, tak aby se předešlo případným konfliktům. Zaměstnanec sice oprávněně očekává, že bude přiměřeně zachováno jeho právo na ochranu soukromí, také v pracovněprávních vztazích a že tato práva bude zaměstnavatel respektovat. Práva zaměstnance však musejí být v rovnováze s legitimními právy a zájmy zaměstnavatele, zejména pak s právem zaměstnavatele vyžadovat efektivní práci zaměstnance a především s právem zaměstnavatele na ochranu svých aktivit (činností) před odpovědnostními riziky, trestnou činností osob či škodou způsobenou zaměstnancem při výkonu práce. Práva zaměstnance a práva zaměstnavatele musejí být uplatňována na principu maximálního souladu práv a povinností obou stran.⁸⁴

Vyvstává také otázka, zda je možné překlenout kogentní ustanovení § 316 odst. 2, 3 zákoníku práce souhlasem zaměstnance, neboli může zaměstnanec legálně projevit svoji vůli - souhlas, aby zaměstnavatel mohl narušovat jeho soukromí, aniž by byly splněny podmínky zmíněného ustanovení? Prvně je nutno uvést, že vzhledem k nerovnému vztahu zaměstnavatel a zaměstnanec se v pracovněprávních vztazích uplatňuje ve smyslu § 1a písm. a) zákoníku práce zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance. Zákoník práce, tak chrání zaměstnance jakožto slabší stranu v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem. Zaměstnanec by se takovým souhlasem předem vzdával svého práva na ochranu soukromí garantovaného Listinou. Podle § 19 písm. f) zákoníku práce se právní úkon *"kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv"* považuje za absolutně neplatný. Z uvedeného je zřejmé, že ochrana práv zaměstnance vůči zaměstnavateli je upřednostněna vůči autonomii vůle. Proto případně udělený souhlas zaměstnavateli zaměstnancem k narušování svého soukromí by byl absolutně neplatný. Není tedy možné překlenout § 316 odst. 2, 3 zákoníku práce souhlasem zaměstnance. Stejně tak není možné, aby ustanovení § 316 odst. 2, 3 zákoníku práce bylo nahrazováno, resp. obcházeno zákonem o ochraně osobních údajů.

De lege feranda by zaměstnavatel v případě, kdy narušuje soukromí zaměstnanců ve smyslu § 316 odst. 2, 3 zákoníku práce, měl mít uloženou oznamovací povinnost vůči stanovenému orgánu státní správy např. Úřadu inspektorátu práce. Taková povinnost by jistě vedla k omezení zneužívání tohoto

⁸⁴ Úřad pro ochranu osobních údajů. Monitorování el. pošty a ochrana soukromí a osobních údajů zaměstnance [online]. c2000-2010 [cit. 7.10.2010]. Dostupné z: <http://www.uoou.cz/uoou.aspx?menu=589>.

oprávnění a určitému i posílení práv zaměstnanců, jakožto slabší strany v pracovněprávním vztahu.

Dále bude pojednáno o samotných institutech narušujících soukromí zaměstnance, které jsou uvedeny v § 316 odst. 2 zákoníku práce.

2.2 Jednotlivé způsoby narušování soukromí zaměstnance

Ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce uvádí jednotlivé způsoby narušování soukromí zaměstnance ze strany zaměstnavatele, aniž je blíže rozvádí. Jedná se o otevřené nebo skryté sledování, odposlech a záznam telefonického hovoru, kontrola elektronické pošty a kontrola listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Narušování soukromí může být prováděno stále nebo nahodile. Dále může být podle okolností prováděno jedním nebo více způsoby. Společně se zásahem zaměstnavatele do soukromí zaměstnance ve smyslu ustanovení § 316 odst. 2, 3 zákoníku práce také podle okolností dochází ke zpracování osobních údajů zaměstnance ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů. V těchto případech je tedy nutné postupovat i podle zákona o ochraně osobních údajů, o čemž však bude ještě blíže pojednáno v části věnované ochraně osobních údajů.

2.2.1 Sledování zaměstnance pomocí GPS

Satelitní systém navigace GPS (Global Positioning System - globální polohový systém), je pasivním dálkoměrným systémem pro stanovení polohy a času na zemi i v přilehlém prostoru. Někdy je také tento systém nazýván svým druhým názvem NAVSTAR GPS (Navigation System using Time And Range Global Positioning System). V dnešní době je tato původně vojenská technologie obecně známá zejména jako navigace pro cestování.

Technologie GPS je často a dá se říci stále častěji využívána i zaměstnavateli. GPS je tak využíván zejména jeho nainstalováním do služebních dopravních

prostředků a dále jsou jimi vybavováni samotní zaměstnanci.⁸⁵ Motivem pro využívání GPS systému zaměstnavateli mohou být jak důvody ekonomické, zvýšení efektivity práce, bezpečnostní, kontrolní nebo jejich kombinace. Systém GPS totiž umožňuje sledování jak v reálném čase tak i zpětně.

Vzhledem k širokému spektru uplatnění GPS bude někdy v praxi těžké odlišit, zda dochází či nedochází v konkrétním případě jeho využíváním k zásahu do soukromí zaměstnance. Pro zaměstnavatele tato skutečnost znamená, zda musí v případě využívání systému GPS, kterým bude docházet k lokalizaci zaměstnanců, splňovat podmínky § 316 odst. 2, 3 zákoníku práce. Pro posouzení bude tedy vždy rozhodné, zda využívání GPS je objektivně způsobilé ohrozit nebo porušit právo na ochranu osobnosti zaměstnance, tedy slovy zákoníku práce narušit soukromí zaměstnance. Je zapotřebí vždy pečlivě hodnotit způsob a okolnosti, za kterých je systém GPS využíván a míru možného zásahu do soukromí zaměstnance. Údaje získané z GPS však na rozdíl od jiných metod, jako je např. odposlouchávání telefonických hovorů, uvádějí méně informací o jednotlivých osobách, o jejich chování, názorech a pocitech, a proto méně zasahuje do soukromého života.⁸⁶

Jestliže zaměstnavatel využívá systém GPS ke sledování zaměstnance, který vykonává práci vždy na jiném místě, tedy nemá stále pracoviště (např. servisní technik), bude v takovém případě patrně docházet k zásahu do soukromí zaměstnance. Proto by musely být splněny podmínky ustanovení § 316 odst. 2, 3 zákoníku práce. Naopak pokud zaměstnavatel vybavuje systémem GPS zaměstnance, jež má stále pracovišti (např. provozní hala), nebude povětšinou zasahováno do soukromí zaměstnance. Zaměstnanec je totiž v takovém případě zpravidla i bez využití systému GPS pod neustálým dohledem zaměstnavatele.⁸⁷

Pokud zaměstnavatel vybavuje systémem GPS svá vozidla, které využívají zaměstnanci k výkonu své práce a to z důvodu zefektivnění práce a tedy i úsporu fin. prostředků, nebude docházet k zásahům do osobnostních práv zaměstnance a to bez ohledu, zda sledované vozidlo používá pouze jeden zaměstnanec nebo více zaměstnanců. O zásah do soukromí zaměstnance se však jistě jedná, pokud

⁸⁵ Může se jednat o přístroj, který pouze plní funkci GPS a nebo zaměstnanec používá přístroj, jehož součástí je také GPS (např. radiostanice, mobilní telefon).

⁸⁶ Záhora, J. Limity zásahů do základních práv a slobód při odhaľování a vyšetřování terorizmu. rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 2. 9. 2010 ve věci *Uzun proti Německu*. *Trestněprávní revue*, roč. 2011, č. 7, str. 195.

⁸⁷ V takovém případě přichází v úvahu využití systému GPS např. z důvodu bezpečnosti práce.

zaměstnavatel systém GPS, jímž je vybaveno vozidlo zaměstnavatele, používá primárně ke sledování chování příslušného zaměstnance, tedy monitoruje průběh jízdy.⁸⁸

Jestliže však zaměstnavatel systematicky shromažďuje a uchovává údaje o pohybu zaměstnance, bez jeho vědomí v místě a čase bude se v takovém případě jednat bezpochyby o zasahování do soukromí zaměstnance.⁸⁹

Zaměstnavatelé často umožňují svým zaměstnancům používat pracovní prostředky vybavené systémem GPS např. vozidlo nebo mobilní telefon i v mimo pracovní době k soukromým účelům. V takových případech využívání prostředku zaměstnavatele vybaveného systémem GPS, které by bylo objektivně způsobilé narušit či porušit soukromí zaměstnance, musí s tímto zaměstnanec projevit souhlas. V opačném případě je nutné GPS systém deaktivovat. Postačí, pokud zaměstnanec má možnost systém GPS deaktivovat sám.⁹⁰

2.2.2. Sledování výpočetní techniky (PC)

Někteří zaměstnanci část pracovní doby věnují soukromému surfování (např. stahování filmů či hudby atd.) a nevyužívají tak pracovní dobu k vykonání svěřené práce. Nelze však zapomenout, že nejen telefonické hovory, ale i používání elektronické pošty a internetu spadají pod pojem "soukromý život" a "korespondence" uvedené v čl. 8 odst. 1 ELÚP.⁹¹

Úřad pro ochranu osobních údajů ve svém stanovisku č. 2/2009 v části c) nazvané "Webové stránky," mimo jiné uvádí, že sledovat používání www stránek zaměstnance pro účely zaměstnavatele není možné, pokud nejsou splněny zákonem stanovené podmínky, tj. závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. Ani statistické sledování využívání přístupu k internetu, např. doby strávené "surfováním" po internetu, není v souladu se zákoníkem práce, nejsou-li splněny podmínky stanovené výše. Avšak není dotčeno právo zaměstnavatele

⁸⁸ Zaměstnavatel může být např. upozorňován na případné porušování pravidel silničního provozu - překročení rychlosti.

⁸⁹ Kmec, J. Výběr z rozhodnutí ESLP. Rozsudek ze dne 3. 4. 2007 ve věci *Copland proti Spojenému království*. *Právní zpravodaj*, roč. 2007, č. 5, str. 18.

⁹⁰ Je nutné, aby taková možnost byla snadno přístupná a zaměstnanec byl s tímto srozuměn.

⁹¹ Kmec, J. Výběr z rozhodnutí ESLP. Rozsudek ze dne 3. 4. 2007 ve věci *Copland proti Spojenému království*. *Právní zpravodaj*, roč. 2007, č. 5, str. 18.

postihnout zaměstnance v souladu s pracovněprávními předpisy, jestliže nevyužívá řádně pracovní dobu a prostředků, které mu byly zaměstnavatelem svěřeny.

Za problematické, však lze považovat výše uvedený názor, že zaměstnavatel smí kontrolovat používání internetu pouze v případě, kdy je splněn zákonný požadavek ustanovení § 316 odst. 2, 3 zákoníku práce. Zaměstnanec je podle § 301 písm. b) zákoníku práce mimo jiné povinen využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací a dále podle § 316 odst. 1 zákoníku práce nesmí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svoji osobní potřebu mimo jiné výpočetní techniku zaměstnavatele, přičemž zaměstnavatel je oprávněn tento zákaz přiměřeně kontrolovat. Pokud je tedy zřejmé, že prováděná kontrola směřuje toliko k ochraně majetku zaměstnavatele, kdy podstatou kontroly není zjištění, které internetové stránky zaměstnanec sleduje, i když o jeho soukromí takový údaj jistě vypovídá, nýbrž pouze zjištění, zda zaměstnanec sleduje takové internetové stránky, které s výkonem jeho práce nesouvisejí,⁹² je takovou kontrolu možné podřadit pod kontrolu ve smyslu ustanovením § 316 odst. 1 zákoníku práce.

Je vhodné, aby zaměstnavatelé své zaměstnance, kteří mají přístup na internet, také seznamovali s obsahem ustanovení § 316 odst. 1 zákoníku práce. Patrně velmi účinný nástroj k zamezení zneužívání internetu zaměstnancem je instalace programu, který zamezí přístupu na vybrané www stránky, pochopitelně za předpokladu, že je to vzhledem k vykonávané činnosti zaměstnance možné.

K monitorování jakékoli činnosti na počítači jsou pak využívány hardwarové a softwarové aplikace, které jsou běžně dostupné.

2.2.3 Kamerový systém

Využívání kamerového systému je obecně velmi rozšířené. Zaměstnavatelé kamerový systém nejčastěji využívají k ochraně majetku a dále ke sledování jak zaměstnanec plní svěřené úkoly a využívají pracovní dobu. Kamerový systém však může být také využíván z důvodu zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Každý zaměstnanec oprávněně předpokládá, že na pracovišti bude zachována určitá míra soukromí. Míra soukromí je tak zjednodušeně řečeno, určována povahou

⁹² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 16.8.2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.

prostor, ve kterých se osoba nachází, dobou, kdy se v nich nachází, jejím vztahem k danému místu a jejím legitimním očekáváním.⁹³ Nesmí proto docházet k monitorování prostoru WC, sprchy apod. V opačném případě by se jednalo nepřiměřené zasahování do soukromí. K využívání kamerového systému bude dále hovořeno v části věnované ochraně osobních údajů.

2.2.4 Odposlech a záznam telefonických hovorů

Odposlouchávání a jiné formy zasahování do telefonických hovorů jsou vážným zásahem do soukromého života a korespondence, a proto se musí opírat o právní předpis, který je obzvláště přesný. Je velmi důležité mít v této věci jasná pravidla, zejména proto, že užívaná technika se postupně stává sofistikovanější.⁹⁴ Jak již bylo uvedeno, telefonní hovory uskutečněné z pracoviště totiž mohou být zahrnuty v pojmech soukromého života a korespondence ve smyslu čl. 8 odst. 1 ELÚP.⁹⁵ Soukromí každého člověka je hodno zásadní ochrany ve smyslu čl. 13 Listiny nejen ve vztahu k vlastnímu obsahu podávaných zpráv, ale i ve vztahu k údajům o volaných číslech a dalších souvisejících údajů, jako je datum a čas hovoru, doba jeho trvání, v případě volání mobilním telefonem i označení základových stanic zajišťujících hovor. Takové údaje jsou nedílnou součástí komunikace uskutečněné prostřednictvím telefonu.⁹⁶

Pokud dochází k odposlechu nebo záznamu telefonického hovoru⁹⁷ zaměstnance zaměstnavatelem, musí být vždy splněny požadavky stanovené § 316 odst. 2, 3 zákoníku práce a to, i když se jedná o hovory vedené v interním

⁹³ Morávek, J. Kdy lze jako důkazní prostředek připustit záznam kamerového systému?. *Právní rozhledy*, roč. 2011, č. 13, str. 457.

⁹⁴ Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 16.2.2000 ve věci *Amann proti Švýcarsku*.

⁹⁵ Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 25.6.1997 ve věci *Halfordová proti Spojenému Království*.

⁹⁶ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 22.1.2001, pod sp. zn. II. ÚS 502/2000.

⁹⁷ Pro zajímavost je možné zmínit možnosti odposlechu tzv. chytrých telefonů. Nainstalováním příslušného softwaru, lze do detailu sledovat činnost na vzdáleném mobilním telefonu. Je možné tímto způsobem zjistit kompletní výpisy hovorů, sledování SMS zpráv, sledování polohy, sledování adresáře, odposlech webové historie, sledování veškerých videí a obrázků, audio záznam veškerých hovorů, nahrávání zvuků z okolí telefonu. Je také zajímavá tzv. live funkce, do které patří: live picture - zaslání příkazu do telefonu, který automaticky pořídí fotografii, jež nahraje do příslušného účtu, live video - zašle příkaz do telefonu a on automaticky natočí videozáznam, který nahraje do příslušného účtu účtu, env. rec - na příkaz nahraje zvukový záznam z okolí telefonu - Odposlech-mobilu.cz. Funkce odposlechu mobilu Android pro [online]. [cit. 14.12.2012], Dostupné z: <http://www.odposlech-mobilu.cz/odposlech-pro-os-android-/72-universal-spy-pro.html>.

telekomunikačním systému zaměstnavatele, jelikož i při těchto hovorech zaměstnanec důvodně očekává soukromí.⁹⁸ Zaměstnavatelé, však často provádí pouze kontrolu telefonních hovorů ve vztahu k celkové délce provolaných minut či celkovému počtu odeslaných SMS zpráv zaměstnancem, aniž by zjišťovali bližší skutečnosti např. informace o účastnických číslech. Podle ustanovení § 249 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnanec mimo jiné povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na majetku zaměstnavatele. Motivačním důvodem zaměstnavatele k takové kontrole je tedy vzniklá majetková škoda a také zda zaměstnanec dostatečně využívá pracovní dobu k plnění pracovních úkolů. K takové kontrole má pochopitelně zaměstnavatel právo, aniž by musel splňovat požadavky vyplývající z ustanovení § 316 odst. 2, 3 zákoníku práce. Zaměstnavatelé však tolerují soukromé telefonní hovory svých zaměstnanců, které nepřevyšují běžné náklady spojené s placením těchto služeb.

Pakliže zaměstnavatel monitoruje telefonní hovory, tak v případě, kdy je účastníkem takového hovoru osoba odlišná od zaměstnance (např. zákazník), mělo by hned na počátku hovoru z důvodu předcházení případným sporům dojít k informování o záznamu, případně možném záznamu telefonního hovoru. Nutno však dodat, že v praxi je obvykle před započítáním hovoru provedeno upozornění o záznamu nebo možném záznamu telefonního hovoru.

2.2.5 Zásah do listovního tajemství (elektronické pošty)

Právo na respektování korespondence znamená nejen právo na respektování její důvěrnosti, ale i právo ji odesílat a přijímat.⁹⁹ Ochrana listovního tajemství je pochopitelně poskytována také elektronické poště, SMS zprávám, ale i různým komunikačním systémům jako např. ICQ či Skype. Obsah zpráv přepravovaných a uchovávaných prostřednictvím nejrůznějších nosičů je často spojen s intimní sférou

⁹⁸ Doležilek, J. *Přehled judikatury ve věcech ochrany osobnosti*. Praha : Aspi 2008, str. 170.

⁹⁹ Stanovisko Pracovní skupiny pro ochranu dat podle článku 29 č. 2/2006 k problematice ochrany soukromí v kontextu poskytovaných služeb spočívajících ve screeningu elektronické pošty.

jedince, což je důvodem, proč bývá právo na jejich ochranu tradičně řazeno do komplexu práv označovaných jako právo na soukromí.¹⁰⁰

V případě elektronické pošty – e-mail se zejména ve vztahu k ochraně osobních údajů rozlišuje podoba elektronické pošty. Elektronická pošta je účastnickou adresou, která má normalizovanou podobu ve tvaru adresat@domena.cz. Pokud je v elektronické poště obsaženo jméno a příjmení zaměstnance jedná se o osobní údaj a doručená pošta a tento e-mail se považuje za soukromou. 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.¹⁰¹ Lze se setkat také s rozlišováním elektronické pošty na individuální a institucionální. V individuální elektronické poště jsou uvedeny identifikační osobní údaje, nejčastěji příjmení a zkratka jména účastníka a dále zpravidla např. označení zaměstnavatele a státu, přičemž taková adresa elektronické pošty se považuje za osobní údaj. Institucionální nebo též kolektivní elektronická pošta neobsahuje individuální jmenné údaje subjektu údajů (fyzické osoby), kdy její vztah s určitým adresátem je zapotřebí nějak deklarovat,¹⁰² např. uvedením na firemní vizitce. Takováto adresa elektronické pošty se nepovažuje za osobní údaj, i když ji používá jeden zaměstnanec.

Uvedené formalizované rozlišování elektronické pošty pro účely ustanovení § 316 odst. 2, 3 zákoníku práce, však není možno považovat za plně relevantní. Každý zaměstnavatel zřizuje "firemní" či "pracovní" elektronickou poštu k výkonu své činnosti, tedy nejčastěji za účelům sloužícím nejen k jeho obchodním kontaktům se svými zákazníky, ale také ke kontaktu s orgány veřejné moci. Naopak jistě žádný zaměstnavatel nezřizuje elektronickou poštu za účelem jejího soukromého využití ze strany zaměstnanců. Zaměstnavatel, tak až na výjimky, na které dopadá § 316 odst. 2, 3 zákoníku práce, důvodně očekává, že veškerý obsah schránky elektronické pošty se týká jeho činnosti, tedy může se seznamovat bez omezení s obsahem takové schránky.

Ustanovení § 316 odst. 2, 3 zákoníku práce stanoví, že zaměstnavatel může narušovat soukromí zaměstnance mimo jiné tím, že kontroluje jeho elektronickou poštu. Rozhodnou skutečností pro posouzení zda kontrolou elektronické pošty a to

¹⁰⁰ Mates, P. Ochrana korespondence a telekomunikace ve správním právu. *Právní rozhledy*, roč. 2003, č. 6, str. 281.

¹⁰¹ Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009.

¹⁰² Matoušová, M., Hejlík, L. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2. vydání. Praha : Aspi 2008, str. 74.

bez ohledu na její tvar¹⁰³ zaměstnavatel narušuje soukromí zaměstnance či nikoli, je dán okruhem zaměstnanců mající přístup k takové elektronické poště. Z této skutečnosti lze pak dovodit závěr, že počet zaměstnanců využívajících elektronickou poštu určuje limity, za kterých může zaměstnanec presumovat míru svého soukromí. Stejně tak i zaměstnavatel může presumovat očekávanou míru zaměstnance na soukromí. Tedy čím je počet zaměstnanců využívajících elektronickou poštu menší, tak se zvyšuje míra soukromí a naopak.

Zaměstnavatel by však patrně mohl zjistit obsah elektronické pošty, kterou může jinak kontrolovat pouze ve smyslu § 316 odst. 2, 3 zákoníku práce z důvodu předcházení škodám, např. pokud je příslušný zaměstnanec dlouhodobě nepřítomen v práci, resp. nemůže vyřizovat elektronickou poštu a může vzniknout nebo již vzniká škoda (např. neplnění smluvního závazku). V případě, kdy se zaměstnavatel seznámí (např. z důvodu neidentifikovatelnosti adresáta, omylem atp.) s obsahem soukromé elektronické pošty zaměstnance obsažené ve "firemní" schránce elektronické pošty, nesmí nikomu sdělovat samotný obsah nebo jinak využít informace takto získané a musí vyrozumět adresáta – zaměstnance o doručení elektronické poště do "firemní" schránky.

Zaměstnavatel však nesmí, ani pokud by jinak byly splněny podmínky § 316 odst. 2, 3 zákoníku práce kontrolovat obsah soukromé "nefiremní" schránky elektronické pošty zaměstnance, ke které by získal přístup např. z důvodu nainstalovaného softwaru sloužícímu k monitorování práce na PC. Takové oprávnění totiž přísluší pouze vymezeným orgánům veřejné moci za splnění zákonem stanoveným podmíněk. Oprávnění zaměstnavatele vyplývající z § 316 odst. 2, 3 zákoníku práce je nutno vykládat restriktivně, protože v opačném případě by docházelo k nedůvodným zásahům do soukromí zaměstnance.

Je vhodné, aby zaměstnavatel uložil zaměstnancům využívání "firemní" elektronické pošty výhradně k účelu, ke kterému byla zřízena, tedy k plnění pracovních povinností.

V případě listovních zásilek § 316 odst. 2, 3 zákoníku práce hovoří o kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Zaměstnavatel tak může kontrolovat listovní zásilky adresované zaměstnanci do zaměstnání, vyjma

¹⁰³ Na druhou stranu adresa elektronické pošty, která obsahuje individuální jmenné údaje zaměstnance, může budít vyšší míru soukromí, oproti adrese elektronické pošty, která takové údaje neobsahuje.

soukromých zásilek. Zmíněné ustanovení zákoníku práce tedy dopadá pouze na "firemní" listovní zásilky. Ne vždy je z adresy uvedené na listovní zásilce patrné, zda se jedná o "firemní" nebo soukromou poštu adresovanou zaměstnanci. O označení adresáta pak hovoří čl. 4 bod. 7 Poštovních podmínek České pošty, s.p. – základní poštovní služby, jež stanoví, že: *"Je-li v poštovní adrese uvedena na prvním místě právnická osoba a na druhém místě fyzická osoba, za adresáta se považuje právnická osoba. Je-li v poštovní adrese uvedeno na prvním místě jméno a příjmení fyzické osoby a na druhém místě označení právnické osoby, za adresáta se považuje fyzická osoba s tím, že poštovní zásilka má být dodána prostřednictvím této právnické osoby. Je-li v poštovní adrese namísto jména a příjmení určité fyzické osoby uvedena pouze její funkce v právnické osobě, za adresáta se považuje právnická osoba."* Není však na jisto dáno, zda tyto poštovní podmínky jsou v obecné povědomosti, a proto je vhodné k tomuto v praxi přihlížet.

Poštovní podmínky České pošty, s.p. pak nelze použít v případě elektronické pošty.

2.3 Právo zaměstnavatele na informace

S právem na soukromí zaměstnance také souvisí právo zaměstnavatele vyžadovat od zaměstnance určité informace. Při poskytování informace fyzickou osobou, jež má osobní charakter jiné osobě, vzniká jistý důvěrný vztah, kdy při jeho porušení může dojít k neoprávněnému zásahu do osobnostních práv.¹⁰⁴ Zákoník práce v ustanovení § 316 odst. stanoví, že zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem. Zaměstnavatel zejména nesmí vyžadovat informace od zaměstnance týkající se těhotenství, rodinných a majetkových poměrů, trestněprávní bezúhonnosti, sexuální orientace, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích a příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti. Z uvedeného vyplývá, že výčet informací je pouze demonstrativní. K informacím ve výčtu neuvedených, jež by zaměstnavatel také

¹⁰⁴ Markesinis, B., O'Conneide, C., Fedtke, J., Hunter-Henin, M. Concerns and Ideas about the Developing English Law of Privacy (And How Knowledge of Foreign Law Might Be of Help). *American Journal of Comparative Law*. č. 1 roč. 2004, str. 12.

nesměl vyžadovat, lze obecně říci, že se bude jednat o takové informace, jejichž charakter je srovnatelný s charakterem informací ve výčtu uvedených. Zaměstnavatel také nesmí uvedené informace získávat ani prostřednictvím třetích osob.

Zaměstnavatel však může požadovat informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní bezúhonnosti pokud má k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce zaměstnance, a je-li takový požadavek přiměřený nebo pokud to stanoví zákon nebo zvláštní právní předpis. Jedná se tak např. o případy, kdy jde o práci, která je zakázána zaměstnankyním ve smyslu § 238 zákoníku práce,¹⁰⁵ vykonávaná práce souvisí s odpovědností za svěřené hodnoty k vyúčtování zaměstnanci nebo v případě uchazeče o zaměstnání strážníka, který musí podle § 4a odst. zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii prokázat svoji bezúhonnost výpisem z Rejstříku trestů, který nesmí být starší 3 měsíců.

V praxi řada zaměstnavatelů požaduje informaci o trestněprávní bezúhonnosti zaměstnance, i když není splněn požadavek zákoníku práce, což však ponechme stranou. Trestněprávní bezúhonnost prokazuje zaměstnanec *výpisem* z evidence Rejstříku trestů (dále jen výpis), který podle § 13 odst. 1 zákon č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů, obsahuje „*Ve výpisu se uvedou všechna odsouzení včetně údajů o průběhu výkonu uložených trestů a ochranných opatření, pokud se podle zákona na pachatele nehledí, jako by nebyl odsouzen, a to včetně odsouzení cizozemskými soudy, na která se hledí jako na odsouzení soudy České republiky. Ve výpisu se neuvádějí údaje zaznamenané do evidence Rejstříku trestů podle § 4a, na které se nehledí jako na odsouzení soudy České republiky.*“ Zaměstnavatel tak má právo pouze na informaci o trestněprávní bezúhonnosti zaměstnance, ale v žádném případě nemá právo sám požádat Rejstřík trestů o vydání výpisu zaměstnance. Výpis lze vydat pouze osobě, které se výpis týká.¹⁰⁶ Zde však vzniká často problém, jelikož zaměstnanec, který např. pracuje u soukromé bezpečnostní služby s místem výkonu práce, kde má přístup k majetkovým hodnotám (např. prodejna zboží), předloží tzv. čistý výpis, avšak v minulosti byl i několikrát odsouzen za násilnou trestnou činnost nebo majetkovou trestnou činnost, což v praxi není výjimkou. Lze se tak setkat i s pracovníkem soukromé bezpečnostní služby, jež vykonává svoji činnost v obchodě,

¹⁰⁵ Prováděcím předpisem je vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

¹⁰⁶ Srovnej § 11a odst. 1 zákona č. 269/1994 Sb. o Rejstříku trestů.

tedy obecně dohlíží na bezpečnost, přičemž byl v minulosti pravomocně odsouzen nejen za trestný čin výtržnictví, ale dokonce za trestný čin vraždy spáchaný z rasových důvodů. Způsobilst takových pracovníků ve vztahu k předmětu vykonávané práce se přinejmenším snižuje. Leckdy je však těmto zaměstnavatelům známa “trestní“ minulost jejich zaměstnanců, ale vzhledem k ne příliš velkému zájmu o tuto práci, tyto informace přehlížejí.

De lege feranda by určití zaměstnavatelé (např. zmíněné soukromé bezpečnostní služby) měli mít právo či dokonce povinnost vyžadovat od uchazečů o zaměstnání *opis* z evidence Rejstříku trestů (dále jen *opis*), který mohou až na výjimky v současné době požadovat pouze orgány činné v trestním řízení.¹⁰⁷ Jistě by tato povinnost zaměstnavatelů vyžadovat *opis* za splnění dalších podmínek vedla k zlepšení samotného výkonu práce těchto zaměstnanců, což by se odrazilo i v pohledu společnosti na soukromé bezpečnostní služby.

I v případě uchazečů o zaměstnání má zaměstnavatel právo vyžadovat informace. Zaměstnavatel tak smí podle ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce „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 smlouvy.“ Zmíněné ustanovení je zapotřebí vykládat ve vztahu k ustanovením § 316 odst. 4 zákoníku práce. Podle § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti nesmí zaměstnavatel vyžadovat při výběru zaměstnanců 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 s antidiskriminačním zákonem. Zaměstnavatel také nesmí vyžadovat od uchazeče o zaměstnání informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, jež neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Zaměstnavatel je povinen na žádost uchazeče o zaměstnání prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání. Zaměstnavatel nesmí odrazovat uchazeče o zaměstnání z hlediska pohlaví, rasy, víry, věku apod. Rovněž výběr zaměstnanců musí být prováděn tak, aby nedocházelo k diskriminaci. Je proto zakázán takový postup zaměstnavatelů při výběru zaměstnanců, podle něhož by

¹⁰⁷ Srovnej § 10 zákona č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů.

zjišťovali i další a jiné údaje, které nesouvisají s pracovním uplatněním (např. informace o příbuzných, vyznamenáních).¹⁰⁸ V případě žádosti uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Z uvedeného je zřejmé, že je rozdíl mezi ustanovením § 316 odst. 4 zákoníku práce a ustanovením § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

Je třeba však také poukázat na určitou disproporci mezi § 316 odst. 4 písm. g) zákoníku práce, které zakazuje zaměstnavateli vyžadovat po zaměstnancích informace o členství k církvi nebo náboženské společnosti a § 6 odst. 4 antidiskriminačního zákona, které stanoví, že za diskriminaci se nepovažuje, pokud v případě přístupu k výkonu závislé práce vykonávané v církvi nebo náboženské společnosti a z povahy této činnosti nebo souvislosti, v níž je vykonávána, představuje vyznání, víra či světový názor, podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek ve vztahu k etice církve či náboženské společnosti. Smyslem § 6 odst. 4 antidiskriminačního zákona je zaručit církvím a náboženským společnostem právo na opodstatněné rozdílné zacházení, pokud se zakládá na víře a náboženském přesvědčení. Jejím základem je princip neutrality státu a princip vnitřní autonomie *forum internum* církví a náboženských společností.¹⁰⁹ Působení v církvi či náboženské společnosti je zcela přirozeně vnímáno posláním od Boha, a proto lze ustanovení § 6 odst. 4 antidiskriminačního zákona považovat za legitimní. Jak již bylo uvedeno ustanovení § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti na rozdíl od § 316 odst. 4 písm. g) zákoníku práce, již zmíněnou skutečnost reflektuje, když mimo jiné stanoví, že zaměstnavatel nesmí vyžadovat při výběru zaměstnanců informace mimo jiné o náboženství, avšak toto neplatí, pokud vyžadování informace je v souladu s antidiskriminačním zákonem. Jistě by bylo vhodné obdobně novelizovat i příslušné ustanovení zákoníku práce ve vztahu k církvím a náboženským společnostem.

¹⁰⁸ Jouza, L. Nový zákoník práce v praxi. *Bulletin advokacie*, roč. 2007, č. 5, str. 11.

¹⁰⁹ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010 str. 228.

2.3.1 Sociální sítě

V souvislosti se získáváním informací zaměstnavatele o svých zaměstnancích či uchazečích o zaměstnání není jistě od věci si položit otázku, zda zaměstnavatel by mohl použít údaje získané o těchto osobách ze sociálních sítí¹¹⁰ např. Facebook, Google+, Twitter? Nastíněná problematika není u nás nikterak upravena – zákon mlčí, proto platí zásada "*argumentum a silentio legis*" obsažena v čl. 3 odst. 3 Listiny „*každý může činit, co není zákonem zakázáno.*“ Obecně tedy platí, že každý zaměstnavatel, pokud to není zákonem zakázáno, si může obstarávat prostřednictvím veřejně dostupných zdrojů či sociálních sítí o zaměstnanci nebo uchazeči o zaměstnání informace a to i v případě, kdy je zapotřebí pro přihlášení do dané aplikace heslo.

Může však nastat situace, kdy si zaměstnavatel založí fiktivní účet na sociální sítí a to za účelem zjišťování názorů svých zaměstnanců, případně i uchazečů o zaměstnání. Zaměstnavatel by tedy v daném prostředí působil latentně a to pasivně nebo aktivně.

O pasivním působením by se jednalo, kdyby zaměstnavatel pouze získával informace, avšak nikterak by nevyvolával žádné diskuse a ani nereagoval, případně by mohl reagovat jenom formálně např. z důvodu nezrušení účtu apod.

Při aktivním působení by zaměstnavatel vyvolával diskuse nebo by na ně reagoval a to i provokativně, tedy mohl by vyvolat mylnou představu u ostatních uživatelů, že je odpůrcem zaměstnavatele atd. Takovým postupem by mohl zjišťovat "skutečné" názory svých zaměstnanců či uchazečů o zaměstnání a v případě potřeby by takto získané informace použil např., aby nepohodlného zaměstnance donutil (vydíral) k rozvázání pracovního poměru.

Uvedené získávání informací pomocí fiktivně založeného účtu zaměstnavatelem bude jistě ojedinělé. Vzhledem k rozšiřování uživatelů sociálních sítí a často i velmi osobnímu obsahu zveřejněného textu, jež si mezi sebou jednotliví uživatelé sdělují, aniž by se osobně znali, nelze takový postup vyloučit. V případě, kdy zaměstnavatel shromažďuje a uchovává data o zaměstnanci či uchazeči o zaměstnání, bez jeho vědomí, je možno takové jednání posoudit jako

¹¹⁰ V případě *LinkedIn* je situace jiná, jelikož se jedná se o profesionální sociální síť, která je určena k vytváření a udržování pracovních kontaktů po celém světě. Tato síť dále umožňuje vytvoření strukturovaného profilu uživatele s jeho životopisem a dosaženými pracovními výsledky.

zásah do soukromého života osoby, jež se informace týkají a to bez ohledu, zda tyto data byla proti ní nějakým způsobem použita či nikoli.¹¹¹

Jestliže by zaměstnavatel činil na zaměstnance v důsledku zjištěných informací nátlak z důvodu, aby jej přiměl ke skončení pracovního poměru či jinému jednání, byl by takový postup nezákonný.

Každý uživatel sociální sítě si však musí být vědom i případných následků z uveřejněných informací, resp. měl by vždy zvažovat, jaké skutečnosti bude zveřejňovat, tedy ne jenom o své osobě, ale i své názory či záliby apod., což pochopitelně platí vůbec.¹¹²

De lege feranda vzhledem k velké oblibě využívání sociálních sítí, resp. k velkému rozšiřování uživatelů, bude nejspíše v budoucnu docházet ke zvyšujícímu počtu informací získaných ze sociálních sítí, proto se jeví jako vhodné zvážit přijetí právní úpravy vztahující se na možnost získávání informací ze sociálních sítí.

Jistě, že není žádoucí kazuičnost právních předpisů, ale s narůstajícím využíváním sociálních sítí lze takovou právní úpravu považovat za žádoucí. Nelze také opomenout motiv zaměstnavatele pro získávání informací o zaměstnancích či uchazečích o zaměstnání, kdy patrně nelze tzv. čisté úmysly presumovat. Proto by taková právní úprava¹¹³ jistě přispěla dílčím způsobem k ochraně osobnostních práv zaměstnanců či uchazečů o zaměstnání.

2.4 Ochrana života a zdraví v pracovněprávních vztazích

Mezi dílčí osobnostní práva patří život a zdraví, které je možné považovat za nejvýznamnější právní statek. Zdraví tvoří se životem duchovní, duševní a tělesnou a tělesnou celistvost a nedotknutelnost člověka v jeho sociálním kontextu.¹¹⁴ Ostatně i v běžném životě se za to nejcennější považuje být zdrav.

¹¹¹ Kmec, J. Výběr z rozhodnutí ESLP. Rozsudek ze dne 3. 4. 2007 ve věci *Copland proti Spojenému království*. *Právní zpravodaj*, roč. 2007, č. 5, str. 18.

¹¹² Je také možné připustit, že by mohlo dojít (a patrně se tak i děje), že je založen účet osobou, jež se vydává za někoho jiného. V takovém případě by osoba, která takto založila účet zveřejňovat informace za účelem, aby osobě na jejíž jméno je účet veden, způsobila újmu jak v soukromém tak v profesním životě.

¹¹³ Např. v Německu existuje návrh zákona o zacházení s informacemi o zaměstnancích - Beschäftigtendatenschutzes BDSG, který mimo jiné upravuje získávání informací prostřednictvím sociálních sítí.

¹¹⁴ Telec, I. Chráněné statky osobnostní. *Právní rozhledy*, roč. 2007, č. 8, str. 271.

Samotný zákoník práce obsahuje právní úpravu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Tato odpovědnost je objektivní (bez zavinění), tedy jedná se o odpovědnost nahradit škodu. V případě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je obsah náhrady škody dán jednotlivými složkami práva na náhradu škody. Tyto složky se v celkovém právu na náhradu škody při praktické aplikaci projevují jako samostatné dílčí nároky vyplývající z tohoto určitého odpovědnostního vztahu. Jejich existence je navzájem natolik nezávislá, že jednotlivý dílčí nárok může vzniknout, aniž by současně vznikly i další nároky.¹¹⁵ Aby však byla dána odpovědnost zaměstnavatele, musí mezi vzniklou škodou u zaměstnance a pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, existovat příčinná souvislost.

Podle § 366 odst. 1 zákoníku práce odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, pokud škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním takového úkolu. Jak již bylo uvedeno podmínkou odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz je příčinná souvislost (kauzální nexus) mezi úrazovým dějem a poškozením zdraví zaměstnance. Nemusí se však jednat o jedinou příčinu úrazu, nýbrž stačí, když jde o jednu z příčin, avšak důležitou, podstatnou a značnou.¹¹⁶ Povinností zaměstnavatele je podle § 366 odst. 4 zákoníku práce nahradit škodu a to i tehdy pokud neporušil žádné předpisy vztahující se k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jestliže se odpovědnosti zcela nebo zčásti nezproští. Pracovním úrazem se podle § 380 odst. 1, 2, 3 zákoníku práce rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, pokud k nim došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Úraz, který zaměstnanec utrpěl, pro plnění pracovních úkolů se považuje za pracovní. Naopak za pracovní úraz se nepovažuje úraz, který zaměstnanec utrpěl při cestě do zaměstnání a zpět. Pracovní úraz stejně a i nemoc z povolání je pak nutné vnímat jako určité sociální události, které nastávají nezávisle na vůli zaměstnance v souvislosti s výkonem práce v pracovněprávním vztahu.¹¹⁷

¹¹⁵ Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck 2012, str. 1314.

¹¹⁶ Doležilek, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody*. Praha : Aspi 2006, str. 80.

¹¹⁷ Tröster, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 5. přepracované a aktualizované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, str. 91.

Co se rozumí plnění pracovních úkolů, vymezuje ustanovení § 273 odst. 1 zákoníku práce, které stanoví, že *"plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty"*. Podle § 273 odst. 2 zákoníku práce se pak za plnění pracovních úkolů též považuje činnost zaměstnance, která je konaná pro zaměstnavatele, avšak na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví, nebo také činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy a to pokud k ní nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo takovou činnost nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele. Plněním pracovních úkolů je také dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem. Ustanovení § 274 zákoníku práce dále vymezuje úkony, které mají přímou souvislost plnění pracovních úkolů. Jedná se o úkony, které jsou zapotřebí k výkonu práce, během práce nebo nutné před počátkem či skončení práce. Dále se jedná o úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a také vyšetření ve zdravotnickém zařízení konané buď na příkaz zaměstnavatele, z důvodu výkonu noční práce, nebo při ošetření při poskytnutí první pomoci a cesta k nim a zpět. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou i různá školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem či odborovou organizací. Naopak cesta do zaměstnání a zpět se nepovažuje za úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, stejně tak ani cesty tam i zpět konané z důvodu stravování, vyšetření či ošetření ve zdravotnickém zařízení, pokud není konaná v objektu zaměstnavatele. Za obecné kritérium pro řešení otázky, zda k určité skutečnosti, jednání, události došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, je posouzení, v jaké souvislosti z hlediska místního, časového a věcného ke zkoumanému jevu došlo. Protože, různorodost práce vylučuje, vyjmenovat všechny úkony, ke kterým v průběhu pracovního dne dochází, je třeba jednak s přihlédnutím k uvedeným obecným hlediskům, jednak k charakteru posuzované pracovní činnosti, v každém jednotlivém případě konkrétně posoudit, zda ke škodě došlo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.¹¹⁸

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci ve smyslu § 366 odst. 1 zákoníku práce je také dána v případě, kdy úraz zaviněně způsobí jiná fyzická

¹¹⁸ Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck 2010, str. 703.

osoba.¹¹⁹ Proto i úraz, ke kterému došlo v důsledku napadení zaměstnance jinou osobou, bude nutné posoudit jako pracovní. Také pokud zaměstnanec utrpí úraz během služební cesty konané motorovým vozidlem, bude při splnění všech požadavků obsažených v zákoníku práce považován za pracovní. Je zcela irelevantní zda se bude jednat o motorové vozidlo služební či soukromé. Někteří zaměstnavatelé vyžadují v případě využívání soukromého vozidla pro účely služební cesty, aby bylo havarijně pojištěno.

Zaměstnavatel také odpovídá za škodu vzniklou pracovním úrazem i zaměstnanci stíženého určitou zdravotní vadou. Bylo by totiž v rozporu se smyslem zákona chránit zaměstnance před škodami z pracovních úrazů, kdyby z této ochrany byla vyloučena poškození na zdraví, vykazující všechny znaky pracovního úrazu, jen z toho důvodu, že u poškozeného existovala určitá predispozice, která spolupůsobila při vzniku poškození na zdraví, způsobeného úrazovým dějem. Existence určitého chorobného stavu, byť i latentního, nemůže vyloučit závěr, že mezi úrazovým dějem a jím vyvolaným následným chorobným stavem je přímá příčinná souvislost, a že tedy vyvolání tohoto chorobného stavu bylo způsobeno výkonem práce jako jednou z hlavních příčin. Nemůže ovšem stačit pouhé připuštění možnosti zhoršení zdravotního stavu v důsledku úrazového děje, nýbrž musí být tato příčinná souvislost najisto postavena.¹²⁰

Každý zaměstnanec má podle ustanovení § 106 odst. 4 písm. h) zákoníku práce za povinnost bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, ovšem za předpokladu, že mu to jeho zdravotní stav dovolí. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem však nijak nezaniká, i když zaměstnanec pracovní úraz neohlásí, tedy nesplní svoji oznamovací povinnost. V praxi mohou nastat případy, kdy dojde k pracovnímu úrazu, avšak dotčený zaměstnanec poškození svého zdraví nevěnuje větší pozornost, jelikož je považuje za bagatelní a tedy ani nic neoznámí, jelikož to nepovažuje za důležité, přičemž následky takového úrazu se projeví až po určité době např. v průběhu volna zaměstnance. Přes uvedené je však na místě oznamovací povinnost pokud nejsou k tomu dány objektivní důvody plnit i při bagatelních úrazech a to z důvodu nezpochybnění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Oznamovací

¹¹⁹ Může se jednat jak o spoluzaměstnance, tak zaměstnance jiného zaměstnavatele, případně fyzickou osobou odlišnou od uvedených osob.

¹²⁰ Doležilek., J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody*. Praha : Aspi 2006, str. 81.

povinnost zaměstnance se také vztahuje i na pracovní úraz jiného zaměstnance nebo úraz osoby, jehož byl svědkem. Zaměstnanec je také povinen spolupracovat při objasňování příčin úrazu.

Cestou do zaměstnání a zpět se podle ustanovení § 387 odst. 1 zákoníku práce rozumí cesta z místa zaměstnavatelského bydliště případně ubytování do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo jiného určeného místa k plnění pracovních úkolů. Zákoník práce však objekt zaměstnavatele nijak nespecifikuje. Zejména v případě více zaměstnavatelů působících v jednom areálu může vymezení tohoto pojmu činit potíže. Pokud je v jednom areálu - objektu umístěno několik zaměstnavatelů, je pro posouzení, kdy končí cesta zaměstnance do zaměstnání ve smyslu ustanovení § 274 odst. 1 zákoníku práce, rozhodující závěr, od kterého okamžiku po vstupu do objektu začal být zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele usměrňujícím jeho jednání; z tohoto hlediska není významné, zda se jedná o pokyny udělované přímo zaměstnavatelem, anebo zprostředkovaně subjektem, který v rámci areálu zajišťuje ostrahu společnou pro všechny umístěné podnikatelské subjekty. Také okolnost, zda zaměstnavatel v kolektivní smlouvě anebo ve pracovním řádu označí místo vstupu do zaměstnání, není právně významná, neboť zákon s takovým prohlášením zaměstnavatele závěr, kdy končí cesta zaměstnance do zaměstnání (popř. kdy začíná cesta ze zaměstnání), nespojuje; tato deklarace má povahu toliko skutkové okolnosti, která společně s dalšími skutečnostmi může takový závěr umožnit.¹²¹ Přesto však lze doporučit, aby zaměstnavatel v případě více vstupů do objektu vyznačil, jaký vstup mají zaměstnanci využívat, případně sdělit, že není rozhodné v případě více vstupů, jaký zaměstnanci využijí. Vždy by měly být příslušné vstupy viditelně označené.

Podle § 387 odst. 2 zákoníku práce se cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště, případně do místa ubytování v jiné obci, jež je cílem pracovní cesty, a zpět, přičemž zároveň se nejedná o pravidelné pracoviště, posoudí jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení. Jedná se o tak o úkon, který je ve smyslu § 274 odst. 1 zákoníku práce v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Obecně jak pak možné říci, že pracovní cestou je přeprava zaměstnance, kdy je zaměstnavatelem určen způsob, místo(a) a čas.

¹²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13.9.2005, pod sp. zn. 21 Cdo 688/2005.

V případě zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví je cestou do zaměstnání a zpět cesta na zaměstnavatelem určené shromaždiště.

Zaměstnavatel rovněž podle § 366 odst. 2 zákoníku práce odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou nemocí z povolání a to jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele v podmínkách, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Jako nemoc z povolání lze odškodnit nemoc vzniklou před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu až za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou nemocí z povolání je tedy dána pokud zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele, kde jsou dány objektivní podmínky pro vznik nemoci z povolání, přičemž není rozhodné, zda pracovník, u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, pracoval na posledním pracovišti po dobu, jež z hlediska lékařského je předpokladem pro vznik nemoci z povolání. Proti svému poslednímu zaměstnavateli neuplatní zaměstnanec nárok jen v takovém případě, kdy podmínky pro vznik nemoci z povolání, kterou onemocněl na tomto posledním pracovišti, vůbec neexistovaly.¹²² V případě, kdy zaměstnanec pracuje u více zaměstnavatelů a to za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, je odpovědný poslední zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec naposledy pracoval před jejím zjištěním. Přitom pro stanovení odpovědnosti za škodu je zcela irelevantní, po jak dlouhou dobu u posledního zaměstnavatele zaměstnanec pracoval. Tato skutečnost má však význam ohledně náhrady škody zaměstnavateli. Pokud totiž zaměstnavatel, který nahradil zaměstnanci škodu z důvodu vzniklé nemoci z povolání, má právo na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u kterých tento zaměstnanec pracoval a to za podmínek, z nichž vznikla nemoc z povolání a to v rozsahu takto odpracované doby.

Podle § 380 odst. 4 zákoníku práce jsou nemoci z povolání uvedeny ve zvláštním právním předpise. Takovým zvláštním předpisem je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách pak mimo jiné upravuje posuzování a uznávání nemocí z povolání, což dále provádí vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z

¹²² Doležilek., J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody*. Praha : Aspi 2006, str. 89.

povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání).

Zaměstnavatel má pak podle § 369 odst. 1 zákoníku práce uloženou povinnost v rozsahu, ve kterém odpovídá zaměstnanci za škodu, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání poskytnout náhradu:

- za ztrátu na výdělku,
- bolest a ztížení společenského uplatnění,
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- věcnou škodu, přičemž i zde se použije ustanovení § 265 odst. 3 zákoníku práce.¹²³

Povinností zaměstnavatele je také podle § 369 odst. 2 zákoníku práce projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a zaměstnancem způsob výše náhrady škody.

Podle ustanovení § 370 zákoníku práce náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti činí rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu¹²⁴ a plnou výší nemocenského. Tato náhrada přísluší zaměstnanci i za dobu, kdy mu v době prvních tří kalendářních dnů nepřísluší nemocenská,¹²⁵ případně náhrada mzdy nebo platu. Druhým právem je podle ustanovení § 371 zákoníku práce náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (případně i uznání invalidity), která se poskytne zaměstnanci v takové výši, aby spolu s výdělkem, jehož dosahuje po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu, který byl přiznán z téhož důvodu se rovnala jeho průměrnému výdělku před vznikem škody. Nepřihlíží se ke snížení invalidního důchodu z důvodu souběhu s jiným důchodem nebo k výdělku, kterého dosáhl zvýšením pracovního úsilí. Podle § 381 zákoníku práce jsou obě uvedené náhrady (§ 370 a § 371) z téhož důvodu samostatnými právy, která nepřísluší vedle sebe.

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění (bolestné) je zaměstnanci poskytována podle § 372 odst. 1 zákoníku práce jednorázově. Vyhláška ministerstva

¹²³ Zaměstnavatel neodpovídá zaměstnanci za škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu. Rovněž neodpovídá za škodu, která vznikne na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu.

¹²⁴ Ustanovení § 192 zákoníku práce.

¹²⁵ Zákon č. 187/2006 Sb. , o nemocenském pojištění.

zdravotnictví č. 440/2001 Sb. o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění,¹²⁶ pak určuje výši, do které je možné poskytnout náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění a určování výše náhrady v jednotlivých případech.¹²⁷ Soud však může ve výjimečných případech odškodnění stanovené ve zmíněné vyhlášce přiměřeně zvýšit. Takovým moderačním důvodem je o zcela výjimečný případ hodný mimořádného zřetele, kdy možnosti poškozeného jsou velmi výrazně omezeny či zcela ztraceny ve srovnání s vysokou a mimořádnou úrovní jeho kulturních, sportovních či jiných aktivit v době před vznikem škody.¹²⁸ Náklady účelně vynaložené s léčením přísluší osobě, která je vynaložila.

V případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je podle ustanovení § 375 an. zákoníku práce zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením, náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem, náhradu nákladů na výživu pozůstalých, náhradu věcné škody a jednorázové odškodnění pozůstalých, jež přísluší pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti fin. částka nejméně ve výši 240.000,-Kč a to každému z nich. V případě, kdy se zaměstnancem žili ve společné domácnosti také jeho rodiče, přísluší jim oběma částka v celkové výši 240.000,-Kč. V případě, kdy se zaměstnancem žil pouze jeden rodič, přísluší mu odškodnění ve výši nejméně 240.000,-Kč. Vláda může z důvodu změn v životních nákladů a mzdové úrovni, nařízením zvýšit jednorázové odškodnění pozůstalých. Uvedené práva nejsou podmíněna okolností, zda dotčený zaměstnanec před svou smrtí uplatnil ve stanovené lhůtě právo na náhradu škody.

Podle ustanovení § 390 odst. 1 zákoníku práce se v případě podstatné změny v poměrech poškozeného, jež byla rozhodující pro určení výše náhrady škody, mohou poškozený i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, popřípadě povinností. Změny v úpravě svých povinností se může zaměstnavatel úspěšně domáhat také, jestliže onemocnění nebo zhoršení zdravotního stavu, jež nejsou v příčinné souvislosti s utrpěným pracovním úrazem, sice nemají za následek úplnou ztrátu pracovní způsobilosti poškozeného, ale znemožňují poškozenému výkon práce, kterou konal před vznikem škody a která byla určující pro zjištění

¹²⁶ Vyhláška bude zrušena nabytím účinnosti nového občanského zákoníku.

¹²⁷ Jeden bod je v současné době určen částkou 120,-Kč. Bodové ohodnocení škody na zdraví lze zvýšit nejvýše o 50 % celkové částky bodového ohodnocení.

¹²⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13.12.2007, pod sp. zn. 21 Cdo 244/2007.

průměrného výdělku před vznikem škody. Za této situace je totiž zřejmé, že poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (při uznání invalidity nebo částečné invalidity), se změnily, neboť poškozený by stejně, i kdyby nedošlo k pracovnímu úrazu, nemohl s ohledem na svůj zdravotní stav konat stejnou práci jako před vznikem škody a dosahovat tedy stejný výdělek jako před poškozením, a že jde o změnu (ve srovnání s dosavadním stavem) podstatnou. Uvedená změna poměrů současně nemusí vždy znamenat zánik povinnosti zaměstnavatele hradit poškozenému zaměstnanci ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (při uznání invalidity nebo částečné invalidity). Nemůže-li poškozený pro onemocnění nebo zhoršení zdravotního stavu, jež nejsou v příčinné souvislosti s utrpěným pracovním úrazem, konat stejnou práci jako před vznikem škody, ale byl-li by způsobilý kdyby nedošlo k pracovnímu úrazu konat jinou práci (méně placenou), z níž ho "obecné" onemocnění nebo zhoršení zdravotního stavu nevylučuje, je zaměstnavatel i nadále povinen platit poškozenému zaměstnanci náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (při uznání invalidity nebo částečné invalidity). Za těchto změněných poměrů však poškozenému nenáleží náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (při uznání invalidity nebo částečné invalidity) do výše průměrného výdělku před vznikem škody, ale jen do výše průměrného výdělku (zjištěného zpravidla jako pravděpodobný výdělek), kterého by dosahoval při výkonu výše zmíněné jiné práce; jen taková škoda je totiž v uvedených nových poměrech poškozeného v příčinné souvislosti i s utrpěným pracovním úrazem.¹²⁹ Ustanovení § 390 odst. 2 zákoníku práce stanoví, že vláda může nařízením upravit náhradu za ztrátu výdělku po skončení pracovní neschopnosti. Takovým podzákonným právním předpisem je nařízení vlády č. 9/2012 Sb. o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při invaliditě a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých.

Podle ustanovení § 379 zákoníku práce přísluší dědicům zaměstnance náhrada věcné škody. Zaměstnavatel je povinen bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a zaměstnancem projednat způsob a výši náhrady škody.

Zaměstnavatel, jež nahradil poškozenému škodu má právo vůči tomu, kdo za

¹²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.3.2003, pod sp. zn. 21 Cdo 227/2002.

způsobenou škodu podle občanského zákoníku odpovídá a to v rozsahu míry odpovědnosti vůči poškozenému, avšak pokud není předem dohodnuto jinak. Při nemoci z povolání, má zaměstnavatel, jež uhradil škodu, právo na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u kterých postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, z nichž vznikla nemoc z povolání, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek. Práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku se nepromlčují. Práva na jednotlivá plnění, která z nich vyplývají se však promlčují.

2.4.1 Důvody zproštění odpovědnosti zaměstnavatele

Liberační důvody zprošťující zaměstnavatele zcela nebo zčásti odpovědnosti nahradit škodu zaměstnanci jsou uvedeny v ustanovení § 367 zákoníku práce. Tak podle § 367 odst. 1 písm. a) zákoníku práce se zaměstnavatel zproští odpovědnosti zcela, jestliže prokáže, že škoda vznikla tím, že zaměstnanec zaviněně porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv byl s nimi řádně seznámen, přičemž znalost a dodržování těchto předpisů byly soustavně vyžadovány a kontrolovány. Podmínkou úplného se zproštění odpovědnosti zaměstnavatele je pokud, uvedená skutečnost je jedinou příčinou škody.

Zákoník práce nijak nespécifikuje formu zavinění,¹³⁰ a proto je možný jak úmysl přímý a nepřímý, tak nedbalost vědomá a nevědomá.

Co se rozumí právními předpisy a ostatní předpisy a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stanoví § 349 zákoníku práce (dále jen BOZP). Zaměstnanec musí být s BOZP řádně seznámen. Ustanovení § 103 odst. 2, 3 zákoníku práce mimo jiné stanoví, že je povinností zaměstnavatele jednak zajistit školení BOZP a dále určit jeho obsah četnost. Zaměstnavatel je také povinen podle § 108 odst. 5 zákoníku práce nejméně jednou ročně organizovat prověrky BOZP na všech svých pracovištích a zařízeních v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem zástupce zaměstnanců pro oblast BOZP a zjištěné nedostatky odstraňovat.

¹³⁰ Lze se však setkat s názorem, který pro liberaci zaměstnavatele vylučuje zavinění ve formě nedbalosti nevědomé.

Povinností zaměstnanec je pak podle § 106 odst. 4 písm. a) zákoníku práce účastnit se školení zajištěných zaměstnavatelem, které jsou zaměřeny na BOZP a to včetně ověřování svých znalostí.

V praxi pak dochází k tomu, že zaměstnanec podepíše, že byl seznámen s BOZP, avšak fakticky k tomu nedošlo. Jedná se tak o jakousi formalitu. Hodnocení zda byla splněna podmínka řádného seznámení se musí odvíjet z objektivního hlediska. Tedy zda seznámení s BOZP proběhlo za objektivních podmínek, ze kterých lze dovodit, že bylo řádné. Proto je zapotřebí zkoumat vymezený čas, místo (tiché místo – hlučné místo), případně i počet seznamovaných zaměstnanců. Nelze také opomenout, že každé seznámení s BOZP by mělo být přizpůsobeno intelektovým schopnostem průměrného zaměstnance. Není možné přičítat k tíži zaměstnavateli, pokud část obsahu seznamovaných skutečností mohlo z nějakého důvodu zaměstnanci uniknout,¹³¹ avšak zaměstnanec o nich vzhledem k okolnostem a svým osobním poměrům vědět měl a mohl. Lze doporučit, aby zaměstnavatelé tyto skutečnosti evidovali¹³² z důvodu případného soudního sporu.

Je věcí zaměstnavatele, jakým způsobem zajistí řádné seznámení zaměstnance s BOZP a dále jak znalost a dodržování BOZP soustavně vyžaduje a kontroluje. Pro liberaci je však rozhodné, aby zaměstnavatel takovou skutečnost prokázal.

V případě jiných povinností uložených právními předpisy, které musí zaměstnanec dodržovat, bez ohledu zda vykonává práci či nikoliv (např. § 415 občanského zákoníku), platí obecná zásada *ignorantia legis non excusat*. S těmito předpisy nemusí zaměstnavatel zaměstnance seznamovat, avšak pokud tak činí není to vadou.

Další skutečností zprošťující zcela zaměstnavatele náhrady škody je podle § 367 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, pokud zaměstnavatel prokáže, že ke škodě došlo v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit. Tato skutečnost však musí být jedinou příčinou škody. Opilost a zneužití jiných návykových látek u zaměstnance však musí být prokazatelně zjištěna. Až na výjimky podle § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce platí pro zaměstnance mimo jiné zákaz požívat alkoholické

¹³¹ Např. zaměstnanec si v průběhu seznamování vyřizuje telefonní hovor.

¹³² Evidence může být vedena různými způsoby např. zápisem v deníku k tomu určeném, stavebním deníku, vyhotovením samostatného záznamu. Podle okolností může být evidence písemná elektronická. Evidence by měla obsahovat i případné zjištěné závady a způsob jejich odstranění.

nápoje a zneužívat jiné návykové látky v pracovní době jak na pracovišti nebo mimo pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnanci také nesmí pod vlivem těchto látek vstupovat na pracoviště zaměstnavatele. Podle § 106 odst. 4 písm. i) zákoníku práce je zaměstnanec povinen podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance, který je k tomu písemně určen zaměstnavatelem zjištění, zda není ovlivněn alkoholem nebo jinou návykovou látkou. Písemné určení může být provedeno např. pracovním řádu zaměstnavatele. Někteří zaměstnavatelé tak určují oprávněného vedoucího zaměstnance pouhým uvedením funkce. Je vhodné z důvodu předcházení sporům, aby pokud zaměstnavatel neurčí jmenovitě oprávněného vedoucího zaměstnance, ale pouze vymezí zastávanou pozici, byla taková pozice určena, tak aby byla dostatečně identifikovatelná.

Sám zákoník práce však nestanoví, co se rozumí alkoholickým nápojem ani návykovou látkou s tím, že odkazuje na tabákový zákon a zákon č. 167/1998 Sb., o návykových látkách a o změně některých dalších zákonů ve znění pozdějších předpisů.

Zákoník práce také neupravuje postup při zjišťování opilosti a zneužití jiných návykových látek. Právním předpisem, upravujícím zjišťování opilosti a zneužití, resp. ovlivnění jinou návykovou látkou je tabákový zákon. Podle § 16 odst. 1 tabákového zákona je osobám, které vykonávají činnost, při níž by mohl ohrozit život nebo zdraví svoje nebo dalších osob nebo poškodit majetek požívat alkoholické nápoje nebo užívat jiné návykové látky a to při výkonu této činnosti nebo před jejím vykonáváním. Ustanovení § 16 odst. 2 tabákového zákona pak mimo jiné stanoví, že pokud se provádí orientační vyšetření¹³³ zjišťující obsah alkoholu dechovou zkouškou provedené analyzátozem alkoholu v dechu, jež splňuje podmínky stanovené zvláštním právním předpisem, tak se odborné lékařské vyšetření neprovádí. Jestliže osoba odmítne dechovou zkoušku, tak se provede odborné lékařské vyšetření, které bývá spojeno s odběrem krve a podle okolností i moči. Podle § 16 odst. 4, 5 tabákového zákona může mimo jiné zaměstnavatel vyzvat a provést u zaměstnance orientační vyšetření ke zjištění alkoholu nebo užití jiných návykových látek. Oprávnění ke zjišťování opilosti má také např. příslušník Policie České republiky, strážník obecní policie nebo osoby pověřené kontrolou osob, které vykonávají činnost, při níž by mohly ohrozit život nebo zdraví svoje anebo dalších

¹³³ Podle § 2 písm. o) tabákového zákona se orientačním vyšetřením rozumí dechová zkouška, odběr slin nebo stěr z kůže nebo sliznic.

osob nebo poškodit majetek. Opilost a užití jiných návykových látek zaměstnance může být tedy zjištěna i někým jiným než zaměstnavatele, což se také v praxi nezřídka děje. Pakliže zaměstnanec odmítne výše uvedené vyšetření, hledí se na něj, jako by byl pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky.

Opilost a zneužití jiných návykových látek u zaměstnance, může být také prokázána svědeckou výpovědí, případně znaleckým posudkem. Podle druhu vykonávané práce a míry opilosti (ovlivnění alkoholem) nebo jinou návykových látek se může zaměstnanec také dopustit trestného činu.

Zaměstnavatel musí dále prokázat, že škodě nemohl zabránit. Ze strany zaměstnavatele musí být vyvinuto dostatečné úsilí, jež by za běhu normálních okolností zabránilo vzniku škody. Pro liberaci je tedy důležité, aby zaměstnavatel kontroloval dodržování zákazu vyplývajícího z ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce a v případě zjištění porušení tohoto zákazu přijmout patřičné opatření k odstranění závadového stavu. Zaměstnavatel proto v případě zjištěné opilosti u zaměstnance, mu zakáže vykonávat další práci a vykáže jej z pracoviště. O liberaci však nepůjde, pokud zaměstnavatel tzv. trpí opilost, která je jinak zákoníkem práce zakázaná. Ne vždy je opilost nebo zneužití jiných návykových látek patrná nebo výkon práce zaměstnance nedovoluje kontrolu provést např. odloučené pracoviště. Při posuzování liberace je relevantní skutečností, že zaměstnavatel o opilosti nebo zneužití jiných návykových látek u zaměstnance nevěděl a ani nemohl vědět, přičemž v případě zjištění porušení tohoto zákazu učinil potřebná opatření k odstranění závadného stavu.

Zaměstnavatel se může podle § 367 odst. 2 písm. a) zákoníku práce z části zprostit odpovědnosti, pokud prokáže, že škoda vznikla v důsledku skutečností uvedených v § 367 odst. 1 písm. a), b) zákoníku práce, které byly jednou z příčin vzniku škody. Tedy škoda vznikla i v důsledku jiné příčiny, než zaviněným porušením BOZP či opilostí nebo zneužitím jiných návykových látek zaměstnancem. Další skutečnost, jež z části zprošťuje zaměstnavatele odpovědnosti za škodu je uvedena v § 367 odst. 2 písm. b) zákoníku práce. Pokud zaměstnavatel prokáže, že si zaměstnanec počíná v rozporu s obvyklým způsobem chování a to aniž by porušil nějakou povinnost uloženou právním nebo ostatním předpisem nebo pokynem sloužící k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud jednal lehkomyšlně, i když si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může

způsobit újmu na zdraví. Zákoník práce dále stanoví, že „za *lehkomyšlné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.*“ Pro lehkomyšlné jednání je charakteristické, že zaměstnanec věděl nebo musel vědět, že postupuje způsobem, který může způsobit újmu na zdraví, způsobem neobvyklým u ostatních zaměstnanců, a bez přiměřených důvodů spoléhal, že k poškození na zdraví nedojde. Naproti tomu neopatrnost nebo o jednání vyplývající z rizika práce půjde tehdy, postupu-li zaměstnanec běžným způsobem, který je obvyklý při výkonu konkrétní činnosti, jeho pozornost je soustředěna na práci a přitom se nevědomě dopustí chyby, která se může stát každému zaměstnanci.¹³⁴

Jestliže se zaměstnavatel zčásti zproští odpovědnosti za škodu, je povinen určit část škody, kterou nese zaměstnanec podle míry jeho zavinění. Jedná-li se však o případ uvedený v § 367 odst. 2 písm. b) zákoníku práce musí zaměstnavatel uhradit minimálně jednu třetinu škody.

Z uvedeného je patrné, že je vždy na zaměstnavateli, aby prokázal skutečnosti, jež ho úplně nebo částečně zbavují odpovědnosti za nemajetkovou škodu zaměstnanci, a proto je na každém zaměstnavateli, jaké opatření přijme. Při posuzování, zda zaměstnanec porušil povinnost uloženou předpisem nebo pokynem k zajištění BOZP, se zaměstnavatel nesmí dovolávat všeobecných ustanovení, jež stanoví, že každý si má počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných.

Ustanovení § 368 zákoníku práce stanoví, že "*zaměstnavatel se nemůže zprostit odpovědnosti zcela ani zčásti v případě, kdy zaměstnanec utrpěl úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.*" Každý zaměstnanec má v pracovněprávních vztazích obecnou povinnost zachovávat při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním vždy takový stupeň pozornosti, který lze po něm vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci rozumě požadovat a který - objektivně vzato - je způsobilý zabránit či alespoň co nejvíce omezit riziko vzniku škod na zdraví a majetku. Zaměstnanci však není uložena povinnost předvídat každý v budoucnu možný vznik škody a tím vznik škody zcela vyloučit.¹³⁵ Podle § 249 zákoníku práce je povinností zaměstnance počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám

¹³⁴ Jouza, L. Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a nemoc z povolání. *Bulletin advokacie*, roč. 2006, č. 3, str. 35.

¹³⁵ Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck 2010, str. 648.

na zdraví, majetku ani bezdůvodnému obohacení. V případě hrozící škody má zaměstnanec za povinnost na ni upozornit nadřízeného vedoucí zaměstnance. Pokud je zapotřebí neodkladného zákroku k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli, je zaměstnanec povinen zakročit. Tuto povinnost však nemá zaměstnanec v případě, že mu v tom brání důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké, které vymezuje ustanovení § 116 občanského zákoníku. Není rozhodné, komu hrozí škoda. Důležitou okolností, kdy nemá zaměstnanec povinnost zakročit, může spočívat ve zdravotním stavu zaměstnance, tedy zda jeho fyzické možnosti vylučují zakročit, např. tělesná indispozice, nevolnost, úraz apod. Může však se také jednat o případy, kdy zaměstnanec nemá patřičné schopnosti a vědomosti zakročit, např. neumí ovládat určitý stroj, přístroj apod. Vždy je zapotřebí důvody nezakročení posuzovat z objektivního a subjektivního hlediska. Objektivním hlediskem se rozumí nedodržení míry opatrnosti, ke které je zaměstnanec povinen. Subjektivním hlediskem se pak rozumí možnosti a schopnosti zaměstnance.

U tohoto liberačního důvodu lze de *lege feranda* navrhnout širší vymezení okruhu osob a to "...nebo jiných fyzických osob", na místo současného "...nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké." Tímto důvodem je skutečnost, že na pracovišti se mohou nacházet i jiné osoby než zaměstnanci (např. exkurze, kontrola BOZP apod.), anebo zaměstnanec ani nemusí znát ostatní zaměstnance. V praxi si lze však jen těžko představit, že daný zaměstnanec bude zkoumat, zda se jedná o osobu, na kterou se vztahuje liberační důvod.

2.4.2 Uplatňování nároků

Je možné, aby se v případě vzniku škody vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání bylo možno domáhat pomocí prostředků podle občanského zákoníku?

Předně je nutno uvést, že občanský zákoník je ve vztahu subsidiarity k zákoníku práce, což vyplývá z ustanovení § 4 zákoníku práce. Pouze na případy neupravené zákoníkem práce lze použít právní úpravy obsažené v občanském zákoníku. Pokud se jedná náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění podle

§ 372 odst. 1 zákoníku práce nebo jednorázového odškodnění pozůstalých podle § 378 odst. 1 zákoníku práce použije se této "speciální" právní úpravy oproti "obecné" právní úpravě obsažené v § 444 odst. 1, 3 občanského zákoníku. Jestliže však došlo ke zranění - pracovnímu úrazu zaměstnance, který zavinila jiná fyzická osoba, má zaměstnanec právo domáhat se náhrady škody buď po zaměstnavateli, nebo po osobě, jež zavinila jeho zranění. Pakliže zaměstnanec bude požadovat náhradu škody po svém zaměstnavateli má tento podle § 384 odst. 1 zákoníku práce právo na náhradu vůči osobě, která za tuto škodu odpovídá podle občanského zákoníku, a to v rozsahu odpovídající míře této odpovědnosti vůči poškozenému, pokud nebylo předem dohodnuto jinak.

Bylo by však možné se mimo právních nároků plynoucích z § 372 odst. 1 a § 378 odst. 1 zákoníku práce, také domáhat se náhrady nemajetkové újmy v penězích podle § 13 odst. 2 občanského zákoníku?

Právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích podle ustanovení § 13 odst. 2 občanského zákoníku a nároky na náhradu bolest a za ztížení společenského uplatnění podle ustanovení § 372 odst. 1 zákoníku práce (podobně také nároky na náhradu škody na zdraví za bolest a za ztížení společenského uplatnění podle ustanovení § 444 odst. 1 občanského zákoníku), jsou samostatné právní prostředky ochrany fyzické osoby, a proto je nelze uplatnit na základě totožných skutkových tvrzení. V žalobě na peněžité zadostiučinění za zásah do práva na ochranu osobnosti fyzické osoby týkajícího se práva na zdraví podle ustanovení § 11 an. občanského zákoníku je proto nutno uplatnit rozhodná skutková tvrzení o tom, že odškodnění z titulu náhrady škody na zdraví za bolest a ztížení společenského uplatnění poškozeného není dostatečnou satisfakcí za vzniklou újmu na osobnostních právech poškozené fyzické osoby. Pouze v takovém případě nebudou porušeny ústavní princip proporcionality a zásada *ne bis in idem*.¹³⁶ V případě jednorázového odškodnění pozůstalých podle ustanovení § 378 odst. 1 zákoníku práce (podobně také jednorázové odškodnění pozůstalých podle § 444 odst. 3 občanského zákoníku), které není dostačující, je možno se domáhat náhrady nemajetkové újmy v penězích podle ustanovení § 13 odst. 2 občanského zákoníku.¹³⁷

Lze tedy shrnout, že pokud jsou nároky plynoucí ze zvláštní právní úpravy v případě nemajetkové újmy paušalizované a v konkrétní věci nedostačující,

¹³⁶ Rozsudek Vrchního soudu v Olomouci, ze dne 5.5.2010, sp. zn. 1 Co 2/2010.

¹³⁷ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 4.5.2005, pod sp. zn. Pl.ÚS 16/04.

je možné se domáhat náhrady nemajetkové újmy v penězích podle § 13 odst. 2 občanského zákoníku.

2.5 Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele

Je pochopitelné, že každý zaměstnavatel, jemuž náleží výrobní a pracovní prostředky stanovuje dispozici s nimi, přičemž má i zájem na jejich ochraně.

Ustanovení § 248 odst. 1 zákoníku práce explicitně stanovuje povinnost každého zaměstnavatele, zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit bez ohrožení zdraví a majetku své pracovní úkoly. Při zjištění závad je zaměstnavatel povinen, učinit opatření k jejich odstranění. Jinými slovy každý zaměstnavatel musí vytvářet takové pracovní prostředí, aby zaměstnanci mohli bez potíží vykonávat svoji práci, což se pochopitelně také odráží v produktivitě práce a snížení rizik vzniku škody.

Zaměstnavatel je oprávněn podle § 248 odst. 2 zákoníku práce z důvodu ochrany majetku v nezbytném rozsahu, kontrolovat věci, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo odnášejí nebo provádět prohlídky zaměstnanců, avšak v souladu s právem na ochranu osobnosti. Osobní prohlídku může provádět pouze osoba stejného pohlaví. Zaměstnavatel tedy může za splnění zákonných podmínek z důvodu ochrany svých majetkových zájmů narušit osobní sféru zaměstnance. Institut obsažený v ustanovení § 248 odst. 2 zákoníku práce na jedné straně přiznává zaměstnavateli oprávnění. Na druhé straně však chrání zaměstnance, aby nedocházelo k bezdůvodným zásahům do osobnostních práv tím, že stanoví zákonný rámec pro provádění kontrol zaměstnanců.

Jak již bylo uvedeno, kontrola podle § 248 odst. 2 zákoníku práce musí být provedena v nezbytném rozsahu a v případě prohlídky zaměstnanců musí prohlídku vykonávat osoba stejného pohlaví. V nezbytném rozsahu je nutno chápat tak, že zaměstnavatel může provádět kontrolu takovým způsobem, který je nezbytně nutný k účelu sledovaného zákonem. V případě kontroly zaměstnanců, tedy kontrola musí být vždy vykonávána takovým způsobem, jež co nejméně zasahuje osobnostní sféru zaměstnance a zaměstnavatel dostatečně chrání své majetkové zájmy.

Kontrola by měla také korespondovat s předmětem podnikání zaměstnavatele. Důvod kontroly (ochrana majetkových zájmů) totiž musí být dán objektivně. V případě zaměstnavatele, který např. vyrábí pouze kovové odlitky o váze několika tun, čemuž také odpovídají pracovní pomůcky (velký rozměr, pevně připevněny apod.). Pro zaměstnance jsou tedy veškeré předměty nepřenositelné a to z důvodu hmotnosti či rozměru. Zaměstnanec tak nemůže ani potencionálně ohrozit majetek zaměstnavatele. V takovém případě, lze případné prohlídky zaměstnanců považovat za nezákonné.

V případě, že zaměstnavatel využije oprávnění k prohlídce věcí či zaměstnanců, měl by vždy zaměstnance, kteří takové prohlídky provádějí, dostatečně proškolit, tak aby nedocházelo ke zbytečným excesům, resp. toto riziko minimalizoval. Není také vyloučeno, aby zaměstnavatel uzavřel smlouvu o kontrole věcí a zaměstnanců ve smyslu § 248 odst. 2 zákoníku práce s jiným subjektem, tedy nejčastěji s bezpečnostní agenturou. Zaměstnavatel by měl však dbát, aby v takovém případě nedocházelo při provádění kontrol k vybočení ze zákonného rámce. Jestliže neoprávněný zásah do osobnosti byl způsoben někým, kdo byl použit zaměstnavatelem k realizaci činnosti, přičemž určujícím hlediskem je existence místního, časového a věcného vztahu k plnění činnosti takové osoby, pak v těchto případech občanskoprávní sankce postihují zaměstnavatele.¹³⁸ Je přitom irelevantní zda kontrolu osob provádí zaměstnavatel nebo jiný subjekt na základě smluvního vztahu. Je-li na základě zhodnocení všech okolností konkrétního případu především z již uvedeného hlediska místního, časového a věcného vztahu k plnění činnosti na místě závěr, že se činnost použité osoby již nedělá v rámci pověřením vymezené činnosti, ale šlo o vybočení (exces) z tohoto rámce, tedy o jednání za jiného z vlastní iniciativy a ve vlastním zájmu, postihují občanskoprávní sankce přímo tuto použitou osobu.¹³⁹

Zákoník práce v ustanovení § 248 odst. 2 explicitně stanoví možnost zaměstnavatele provádět prohlídky pouze u zaměstnanců. V ostatních případech je nutno postupovat podle obecné úpravy obsažené v občanském zákoníku. Jestliže by tedy zaměstnavatel chtěl provést prohlídku u osoby odlišné od zaměstnance, mohl by tak učinit pouze s jeho souhlasem. Může se tak jednat o případy, kdy zaměstnavatel z určitých důvodů např. bezpečnostních si vymíní

¹³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 31.5.2007, sp. zn. 30 Cdo 1293/2007.

¹³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 31.1.2008, sp. zn. 30 Cdo 2092/2007.

kontrolu všech osob (včetně věcí majících při sobě) k němu přicházejících či odcházejících. V případech, kdy zaměstnavatel má důvodné podezření, že zaměstnanec či jiná osoba nacházející se u zaměstnavatele odcizila věc např. i jinému zaměstnanci a odmítne ji dobrovolně vydat, není množné postupovat podle ustanovení § 248 odst. 2 zákoníku práce, ale je nutné vše oznámit na Policii České republiky.

Při kontrole věcí i zaměstnanců může být využíváno technických prostředků, kterými jsou zejména různé průchozí (detekční rámy) a ruční detektory nebo i rentgeny pro kontrolu zavazadel. Je zřejmé, že využíváním detektorů ke kontrole zaměstnanců je minimálně zasahováno do osobnostní sféry zaměstnance oproti osobním prohlídkám. Zaměstnavatele mohou také v případě kontrol zaměstnanců využít systém, který náhodně, bez možnosti ovlivnění jinou fyzickou osobou, vybere zaměstnance,¹⁴⁰ u nějž bude kontrola provedena. Tento systém náhodné kontroly minimalizuje případné spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který může vnímat (někdy i oprávněně) provádění kontrol za šikanující.¹⁴¹

Je také nutné zmínit otázku kontroly výpočetní techniky (např. notebook) a různých přenosných paměťových zařízení a to i včetně tzv. chytrých telefonů. Tato otázka může vyvstat zejména v případech ochrany duševního vlastnictví. Patrně nejjednodušším prostředkem ochrany, je vydání zákazu vnášení soukromé výpočetní techniky a různých přenosných paměťových zařízení zaměstnanců na pracoviště. Takový zákaz může být např. součástí pracovní smlouvy nebo jej zaměstnavatel může vydat pracovním řádu. Vždy však s ním musí zaměstnance seznámit.

Postup zaměstnavatele, který se rozhodl kontrolovat výpočetní techniku a různé přenosné paměťové zařízení zaměstnanců ve smyslu ustanovení § 248 odst. 2 zákoníku práce, lze hodnotit přinejmenším jako sporný. Zmíněné ustanovení zákoníku práce sice umožňuje zaměstnavateli kontrolu věcí. Výpočetní technika a různé přenosné paměťové zařízení zaměstnanců, jsou bezesporu věcmi v právním smyslu, avšak na těchto zařízeních bývají uložena data soukromého charakteru. V případě takové kontroly by tak velice snadno mohlo docházet k neoprávněným zásahům do osobnostních práv zaměstnance. Patrně by bylo možno připustit kontrolu

¹⁴⁰ Např. každý zaměstnanec stlačí při odchodu ze zaměstnání tlačítko, přičemž systém náhodně spustí zvukový signál, jež signalizuje provedení kontroly.

¹⁴¹ Zaměstnanec se domnívá, že on je na rozdíl od jiných zaměstnanců kontrolován častěji, případně jeho kontrola bývá důkladnější oproti ostatním zaměstnancům.

výpočetní techniky a různých přenosných paměťových zařízení pomocí speciálního programu, který by pouze vyhledával a upozorňoval na soubory, jež jsou předmětem zájmu ochrany majetkových práv zaměstnavatele. Je zřejmé, že jiné využití programu, než k vyhledávání a upozorňování na určité soubory, není přípustné.

Vzhledem k problematičnosti zákonnosti i kontroly výpočetní techniky a různých přenosných paměťové zařízení, je třeba doporučit, aby zaměstnavatelé v odůvodněných případech přistoupili k zákazu vnášení těchto zařízení na pracoviště.

V praxi mohou také nastat situace, kdy zaměstnavatel prohlíží prostory, kde má zaměstnanec uloženy své osobní věci, tedy zpravidla se bude jednat o uzamčené šatní skříňky. Až na výjimečné případy není možné bez souhlasu zaměstnance otevřít, prohledávat a případně vyklidit prostor, který má zaměstnanec určený k odkládání pouze svých osobních věcí.

Důvodem, kdy by mohl zaměstnavatel otevřít a prohledat, případně vyklidit takový prostor bez souhlasu zaměstnance bude dán např. z důvodu odvracení přímo hrozící škody nebo v případě přemístování zaměstnavatele, kdy nelze dotčeného zaměstnance kontaktovat nebo se nedostaví, i když byl řádně a včas vyrozuměn. Vždy musí být dán ve věci objektivní důvod pro takový postup zaměstnavatele. Zaměstnavatel by měl vždy při takovém úkonu přibrat nezúčastněnou osobu a podle možností i vše zadokumentovat fotograficky či videozáznamem. Dále by mělo dojít ve věci k sepsání protokolu s uvedením důvodu daného postupu. Měl by být také vyhotoven seznam věcí zaměstnance v případě jejich přemístění. V takovém případě má zaměstnavatel za povinnost věci bezpečně uložit. Pochopitelně v případě předávání osobních věcí oprávněné osobě, lze doporučit, aby věci byly předány oproti podpisu.

2.6 Osobní spis, potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek

Osobním spisem se označuje soubor dokumentů, které jsou spojeny – reálně nebo pomyslně (jedním obalem) a jejichž soupisným údajem je jméno a příjmení nebo identifikační číslo.¹⁴² Zaměstnavatel má podle § 312 odst. 1 zákoníku práce oprávnění vést osobní spis zaměstnance, nikoli však povinnost. Osobní spis

¹⁴² Matoušová, M., Hejlík, L. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2. vydání. Praha : Aspi 2008, str. 117.

zaměstnanec smí obsahovat jen písemnosti - informace, které jsou nezbytné pro výkon práce v základním pracovněprávním vztahu. Je věcí každého zaměstnavatele, zda vede osobní spis zaměstnance společně nebo jednotlivě, přičemž spojením jednotlivých částí vznikne jeden osobní spis.

Obsah osobního spisu zaměstnance můžeme rozdělit do tří stádií, které se prolínají, kdy se jedná stádium vzniku pracovního poměru, průběh pracovního poměru a ukončení pracovního poměru.

Při vzniku pracovního poměru obsahuje osobní spis zaměstnance: osobní dotazník, případně profesní životopis, souhlas zaměstnance se shromažďováním a zpracováváním jeho osobních údajů, doklady o dosaženém vzdělání (vysvědčení, vysokoškolské diplomy, osvědčení) - zpravidla se zakládají fotokopie těchto dokumentů s poznámkou personalisty, že je porovnal s originálem (doporučuje se odstranit - překrýt barvou známky na vysvědčení), potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list) z předchozího zaměstnání nebo potvrzení okresní správy sociálního zabezpečení u osob samostatně výdělečně činných, posudek o pracovní činnosti, přehled o odborné praxi zaměstnance (má význam pro posouzení praktických zkušeností zaměstnance), lékařský posudek o zdravotní způsobilosti zaměstnance pro výkon sjednaného druhu práce, výpis z evidence rejstříku trestů, skutečnost na základě, které vznikl pracovní poměr, tedy pracovní smlouva nebo jmenováním a to včetně případné dohody o pracovních podmínkách (manažerská smlouva).

Během pracovního poměru se do osobního spisu zaměstnance zakládají písemnosti obsahující: doklad o splnění informační povinnosti zaměstnavatele podle § 37 zákoníku práce, osvědčuje, že splnil nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru povinnost informovat písemně zaměstnance o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru (pokud již nebyly uvedeny v pracovní smlouvě), dohody o změně pracovní smlouvy a pracovní náplně/mzdové/platové výměry, jmenovací dekrety - je-li v průběhu pracovního poměru zaměstnanec jmenován do vedoucí funkce, odvolání z funkce/vzdání se funkce, dohoda o zvyšování kvalifikace a o pracovních úlevách, smlouvy o půjčkách z FKSP, lékařské posudky, upozornění zaměstnavatele vydané v souvislosti s porušováním pracovní kázně a výzvy k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, souhlas zaměstnavatele s výkonem výdělečné činnosti zaměstnance shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele (příp. odvolání tohoto souhlasu), povolení

úpravy pracovní doby zaměstnance, povolení pracovního volna bez náhrady mzdy, doklady o prohlubování kvalifikace, kopie žádostí o výpis dob pojištění, kopie žádostí o důchod.

Při skončení pracovního poměru se do osobního spisu zaměstnance ukládá: doklad o skončení pracovního poměru (dohoda, výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době), kopie pracovního posudku (pokud si jej zaměstnanec vyžádal), doklad o vypořádání vzájemných pohledávek - jde zejména o případy náhrady škody, kopie vydaného potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtového listu), potvrzení o převzetí písemností týkajících se osobních údajů zaměstnance, které je povinen zaměstnavatel zaměstnanci vydat, kopie evidenčního listu důchodového pojištění.

Pokud jsou shromažďovány fotografie jako součást osobního spisu zaměstnanců v personálním útvaru, kryje se účel jejich shromažďování s účelem vedení spisu. Závisí na rozsahu zpracovaných osobních údajů a deklarovaném účelu zpracování, zda se na takové "zpracování" fotografie bude vztahovat povinnost získat souhlas a oznamovací povinnost. Pokud jsou však fotografie nasnímány do podnikové informačního systému, je nebezpečí zneužití větší. Pro hodnocení postupu zaměstnavatele je rozhodující rozsah zamýšleného používání fotografie, tedy zda je nadále pouze nedílnou součástí osobního spisu se všemi důsledky z toho plynoucími nebo má být užíván i nad tento rámeček. Znaky zpracování nese shromažďování fotografií zaměstnanců zaměstnavatelem a jejich uložení v abecedně či jinak řazených osobních spisech zaměstnanců.¹⁴³

Informace obsažené v osobním spise zaměstnance jsou limitovány omezením plynoucím z příslušných zákonných ustanoveních např. § 316 odst. 4 zákoníku práce.

Zákoník práce neupravuje dobu vedení osobního spisu zaměstnance. Počátek vedení osobního spisu zaměstnance, tak nastává v souvislosti s vyžadováním údajů od uchazeče o zaměstnání podle § 30 odst. 2 zákoníku práce nebo vznikem pracovního poměru. Při končení osobního spisu zaměstnance, jež zpravidla nastává skončením pracovního poměru (např. z důvodu vedení soudního sporu, nemusí dojít po dobu tohoto sporu k ukončení osobního spisu zaměstnance), lze rozdělit písemnosti v něm obsažené na písemnosti, které musí zaměstnavatel v osobním spise ponechat - archivovat¹⁴⁴ a na písemnosti, které musí povinně vydat zaměstnanci.

¹⁴³ Matoušová, M., Hejlík, L. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2. vydání. Praha : Aspi 2008, str. 124 - 125.

¹⁴⁴ Srovnej § 35a odst. 4 Zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

Podle § 20 zákona o ochraně osobních údajů je povinen správce osobních údajů, případně na jeho pokyn zpracovatel provést likvidaci osobních údajů, jakmile pomine účel pro, který byly zpracovány. Osobní spis zaměstnance tedy může při jeho ukončení obsahovat pouze písemnosti, k jejichž archivování je zaměstnavatel povinen.

Zaměstnanec má právo nahlížet do svého osobního spisu, činit si výpisky a pořizovat kopie písemností v něm obsažených na náklady zaměstnavatele. Dále může do osobního spisu zaměstnance mimo jeho nadřízených nahlížet orgán inspekce práce, Úřad práce ČR, Úřad pro ochranu osobních údajů, soud, státní zástupce, příslušný orgán Policie České republiky, Národní bezpečnostní úřad a zpravodajské služby. Právo nahlížet do osobního spisu zaměstnance, však vzniká v souvislosti s plněním svěřených úkolů uvedených institucí.

Za nahlížení do osobního spisu se nepovažuje, pokud vnější kontrolní orgán provádějící kontrolu u zaměstnavatele si v souvislosti s předmětem kontroly prováděné u zaměstnavatele vyžádá jednotlivé písemnosti z osobního spisu a tyto mu jsou zaměstnavatelem předloženy.

Zaměstnavatel má povinnost při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést údaje obsažené v § 313 odst. 1, 2 zákoníku práce.

Zaměstnanec má podle § 314 odst. 1 zákoníku práce právo požadovat po zaměstnavateli vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek), který jej musí vydat do 15 dnů, avšak není povinen jej vydat dříve než dva měsíce před skončením zaměstnání. Pracovní posudek obsahuje veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Pracovní posudek tedy může obsahovat i hodnocení celkového vztahu zaměstnance ke spolupracovníkům a k práci, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako svědomitost, iniciativnost, dodržování pracovní kázně, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními zaměstnanci apod. Pracovní posudek se současně musí omezit na konkrétní hodnocení činnosti zaměstnance u bývalého zaměstnavatele a nemůže vyjadřovat v obecné rovině jeho subjektivní hodnotící názor (doporučení) na vhodnost budoucího

působení zaměstnance v určitém okruhu pracovní činnosti.¹⁴⁵ Pracovní posudek smí obsahovat jen takové údaje, které se týkají pracovní činnosti zaměstnance nebo s ní přímo souvisejí. Tak kupříkladu chování zaměstnance v místě svého bydliště nebo jeho rodinný život jsou jen jeho věci, a údaje z této oblasti nemají v pracovním posudku místo, pokud by neexistovala přímá souvislost mezi takovým údajem a výkonem pracovních povinností.¹⁴⁶ Pokud by však zaměstnavatel uváděl v pracovním posudku jiné informace, tak k tomu potřebuje souhlas zaměstnance, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak. Vzhledem k tomu, že zákoník práce nestanoví formu takového souhlasu, postačí ústní, avšak lze doporučit, aby souhlas byl písemný.

Pokud zaměstnanec nesouhlasí s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku má právo se domáhat v době do tří měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit. Tato lhůta je prekluzivní a nelze ji tedy žádným způsobem rozšiřovat.

V případě, že zaměstnavatel nesplní svoji povinnost vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání, odpovídá mu za škodu tím vzniklou podle ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce. Škoda, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělků zaměstnance u jiného zaměstnavatele, jestliže s ním tento zaměstnavatel odmítl bez předložení potvrzení o zaměstnání uzavřít pracovní smlouvu. I když se nikterak nepodmiňuje uzavření pracovní smlouvy a předložení potvrzení o zaměstnání, avšak údaje uvedené v potvrzení o zaměstnání se zpravidla týkají nejen zaměstnance a jeho dosavadního zaměstnavatele, ale mají právní význam především pro zaměstnavatele, s nímž zaměstnanec nově sjednává pracovní poměr.¹⁴⁷ Je mimo pochybnost, že hodnotící údaje obsažené v pracovním posudku mají význam především pro zaměstnavatele, s nímž zaměstnanec nově sjednává pracovní poměr. Nový zaměstnavatel přitom důvodně může podmiňovat vznik pracovního poměru příznivým pracovním posudkem uchazeče o zaměstnání. Za těchto okolností je tedy uvedení nepravdivých údajů (zejména obsahujících negativní hodnocení zaměstnance) v pracovním posudku způsobilé zabránit zaměstnanci v jeho zaměstnání a dosahování výdělků u nového zaměstnavatele, nebyl-li nový

¹⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 17.5.2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004.

¹⁴⁶ Jouza, L. Ochrana osobních práv zaměstnance. *Bulletin advokacie*, roč. 2008, č. 6, str. 34.

¹⁴⁷ Doležilek, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody*. Praha : Aspi 2006, str. 70-71.

zaměstnavatel s ním ochoten v důsledku tohoto nepravdivého nepříznivého hodnocení sjednat pracovní poměr, a zaměstnanci tím může vzniknout škoda.¹⁴⁸

2.7 Ochrana jiných osobnostních statků

Každý zaměstnanec jakožto fyzická osoba je chráněn proti neoprávněnému zásahu do osobnostních práv. Zaměstnavatelé v některých případech vycházejíc ze svého specifického postavení vůči zaměstnanci, neoprávněně zasahují do osobnostní sféry svých zaměstnanců. Mimo již uvedených dílčích osobnostních práv (život a zdraví, soukromí) nelze neuvést alespoň několik poznámek k občanské cti, lidské důstojnosti, jménu a projevům osobní povahy, jelikož i v pracovněprávních vztazích může dojít k neoprávněnému zásahu do těchto osobnostních práv. Jak již ostatně bylo uvedeno, výčet osobnostních práv uvedený v § 11 občanského zákoníku je pouze demonstrativní. Mezi osobnostní práva v občanském zákoníku neuvedená, avšak také chráněna, je tak možno uvést např. právo na důstojnou práci, právo na osobní bezpečnost, právo na dobrou pověst, právo na osobní rozvoj, právo na informovanost.

2.7.1 Ochrana občanské cti a lidské důstojnosti

Ctí ve smyslu ustanovení § 11 občanského zákoníku se rozumí čest konkrétní fyzické osoby, která je výrazem úcty, uznání a ocenění (vážnosti), jež tato osoba požívá pro své postoje a chování u ostatních členů společnosti a jež ovlivňují posuzování jejího postavení a uplatňování ve společnosti. Čest není imanentní, nýbrž nabytým atributem fyzické osoby, jehož povaha a míra se mění v průběhu života této osoby v závislosti na jejím věku a společenských vztazích, do kterých vstupuje.¹⁴⁹ Čest je také integrální a důležitou součástí důstojnosti člověka. Formuje rovněž základ mnoha rozhodnutí činěných členy demokratické společnosti, která jsou fundamentální pro její dobré fungování. Čest hraje roli ve vztazích, jako např. koho

¹⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 5.4.2007, sp. zn. 21 Cdo 1478/2006.

¹⁴⁹ Doležilek, J. Právo na odpověď a na dostatečné sdělení podle nového tiskového zákona. *Právní rozhledy*, roč 2000, č. 10, str. 430.

zaměstnavatel zaměstná, resp. pro koho pracovník chce pracovat, je rozhodující při úvaze o tom, kdo má postoupit do vyšších pracovních či funkčních pozic, čest je důležitá pro rozhodnutí o tom, s kým navázat obchodní vztahy nebo komu bude dán hlas v politickém životě. Je-li jednou čest pošpiněna neopodstatněným obviněním vyjádřeným veřejně, a tím spíše v médiích, může být pověst a čest osoby poškozována navždy a zvláště pak v situaci, není-li dána možnost rehabilitace. Pokud taková situace nastane, prohrává jak osoba sama, tak i společnost. A právě proto nelze vycházet z toho, že ochrana pověsti, resp. cti, je záležitostí důležitou pouze pro dotčeného jednotlivce, případně jeho rodinu. Z těchto důvodů je ochrana pověsti, resp. cti, třeba vnímat i jako ochranu veřejného statku.¹⁵⁰ Čest je mravní hodnota člověka ve společnosti.¹⁵¹ Základní právo na čest se uplatňuje ve více sférách. Jedná se o soukromou sféru, sféru společenskou, občanskou a profesionální, přičemž poslední tři lze označit za sociální sféru. V první sféře jde vlastně o ochranu soukromí, v jehož rámci se nepochybně uplatňuje i právo na čest. Zásadně je však věcí každého, co a v jakém rozsahu z této sféry uvolní jako informaci pro okolní svět. Jinými slovy, v tomto segmentu zpravidla platí naprosté informační sebeurčení. Sféra sociální, občanská a profesionální reflektují sociální povahu základních práv, resp. odrážejí fakt, že jednatel žije ve společenství a vstupuje s ostatními jeho členy do komunikace, přičemž skrze své chování, ba dokonce skrze své samotné bytí, ovlivňuje ostatní členy společenství. V této druhé sféře již neplatí naprosté informační sebeurčení, jinými slovy, do této sféry lze za určitých podmínek vstupovat, neboť se v ní mohou vyskytovat fakta, která mohou být předmětem oprávněného veřejného zájmu. Sociální sféry tak mohou být narušeny proporcionálními zásahy veřejné moci za účelem ochrany zájmů společenství. Vnější okraj sociální sféry jednotlivce tvoří tzv. veřejná sféra. Jedná se o ten segment lidského života, který může vnímat nebo brát na vědomí každý. V této sféře neexistují prakticky žádná omezení pro šíření pravdivých faktů z ní. Je zřejmé, že tato sféra lidského života se zcela kryje s profesionální sférou osob působících ve veřejném životě.¹⁵²

Důstojností fyzické osoby je přirozené důstojenství člověka, které se nezískává věkem, společenským postavením, hodností, tituly atd. a ve kterém jsou si

¹⁵⁰ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 11.11.2005, sp. zn. I. ÚS 453/2003.

¹⁵¹ Šámal, P., Púry, F., Rizman, S. *Trestní zákon. Komentář*. 4. vydání. Praha : C.H. Beck, 2001, str. 1069.

¹⁵² Nález Ústavního soudu ČR ze dne 17.7.2007, sp. zn. IV. ÚS 23/2005.

všechny fyzické osoby rovny. Důstojnost fyzické osoby je spojena s pouhou její existencí. Ustanovení § 11 občanského zákoníku chrání fyzickou osobu před jejím uváděním do stavu nedůstojného člověka.¹⁵³ Při zásahu do těchto osobnostních statků, dochází u dotčené osoby k ohrožení vážnosti u spoluobčanů. Může jej však významně poškodit v zaměstnání, jež spočívá v převedení na jinou méně kvalifikovanou či placenou práci nebo skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele apod. Dochází také k narušení rodinných vztahů např. konflikty mezi manžely partnery,¹⁵⁴ které mohou vést až k rozvodu manželství či zrušení partnerství, závažné narušení vztahů mezi rodiči a dětmi nebo jinými blízkými příbuznými apod. Také může být způsobena jiná vážná újma např. větší odliv zákazníků nebo ztráta větší zakázky při podnikání, neuzavření důležité smlouvy, ohrožení politické kariéry apod.¹⁵⁵ K zásahu do těchto osobnostních práv dochází nejčastěji sdělením nepravdivého údaje a to ústně, písemně, prostřednictvím veřejného sdělovacího prostředku (tiskem, televizním nebo rozhlasovým vysíláním), letáků, pomocí sociální sítě nebo jiným obdobným způsobem. Zda dochází k ohrožení vážnosti je zapotřebí hodnotit podle okolností konkrétní věci a to s přihlédnutím k osobě dotčeného, ale také ke způsobu, okolnostem a povaze jakým dochází k ohrožení vážnosti obsahu. Tyto skutečnosti musí být zejména v tomto případě velmi citlivě zkoumány, jelikož dobrou pověst, čest, vážnost, jméno a důstojnost ve společnosti si často člověk buduje celý svůj život.

2.7.2 Ochrana jména

Ochrana jména je poskytována občanským zákoníkem v poměrně širokém slova smyslu, tj. vedle jména rodového (příjmení) je chráněno i jméno vlastní (křestní) nebo pseudonym. Předmětem ochrany může být za určitých podmínek i část jména, počáteční písmena jména (iniciály) nebo zdrobnělina vlastního jména. Vlastní jméno, což obdobně platí i pro část jména (příjmení), počáteční písmena jména nebo popř. zdrobnělinu vlastního jména, je předmětem ochrany, jestliže se pro určitou

¹⁵³ Doležilek, J. Právo na odpověď a na dostatečné sdělení podle nového tiskového zákona. *Právní rozhledy* č. 10, roč. 2000, str. 430.

¹⁵⁴ Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství.

¹⁵⁵ Šámal, P., Púry, F., Rizman, S. *Trestní zákon. Komentář*. 4. vydání. Praha: C.H. Beck, 2001, str. 1070.

osobu stalo natolik příznačným, že samo o sobě tvoří dostatečný individualizační znak.¹⁵⁶ Obsahem práva na jméno je tak výlučné právo fyzické osoby mít a užívat ke svému označení jména (příp. pseudonymu), disponovat s ním a bránit se tomu, aby případně někdo jiný, ať již k jakémukoliv účelu, je neoprávněně užíval. Za takové užití jména nelze ovšem považovat každé označení jménem, které je shodné se jménem, které někomu přísluší, nýbrž jen označení takovým jménem za okolností, jež by objektivně mohly ve veřejnosti, kde k uvedení došlo, vyvolat dojem, že jde o konkrétní fyzickou osobu. Pouze za splnění těchto předpokladů je užití jména újmou na osobnosti konkrétní fyzické osoby, která je podmínkou pro osobnostněprávní ochranu ve smyslu ustanovení § 11 an. občanského zákoníku.¹⁵⁷ Společné jméno ani společný pseudonym nejsou chráněny ustanovením § 11 an. občanského zákoníku, jelikož se nevztahují k individuální fyzické osobě. Pseudonymem ve smyslu ochrany podle § 11 an. občanského zákoníku je proto třeba rozumět jméno, jehož umělec jako individualizovaná fyzická osoba užívá místo svého pravého jména, což společný pseudonym pojmově neumožňuje.¹⁵⁸ V případě společného pseudonymu se vlastně jedná o uskupení dvou a více fyzických osob, kdy jejich složení se může měnit.

Opačné stanovisko však zastává Ivo Telec, který společné jméno, resp. pseudonym podřazuje pod ochranu § 11 an. občanského zákoníku. Společný pseudonym, ale i pseudonym individuální, má totiž blíže k projevu osobní povahy, jenž rovněž spadá pod ustanovení § 11 an. občanského zákoníku s tím, že zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, zvláště nestanoví ochranu společného pseudonymu, jelikož jeho koncepce v těchto případech vychází právě z ochrany podle občanského zákoníku. Pokud obecné soudy odmítají poskytovat ochranu společnému pseudonymu podle § 11 an. občanského zákoníku, dochází tak *denegatio iustitiae*.¹⁵⁹ K tomuto názoru je nutné uvést, že je irelevantní zda společný pseudonym má blíže ke jménu nebo k projevu osobní povahy, jelikož obě tyto dílčí osobnostní práva se vztahují pouze ke konkrétní fyzické osobě s tím, že může dojít k porušení práva na ochranu osobnosti i u více fyzických osob. Jestliže obecné soudy

¹⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.9.2004, sp zn. 30 Cdo 181/2004.

¹⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.3.2013, sp zn. 30 Cdo 3274/2012.

¹⁵⁸ Rozsudek Nejvyššího soud ČR ze dne 31.10.2006, sp. zn. 30 Cdo 2116/2006.

¹⁵⁹ Telec, I. Chráněné statky osobnostní. *Právní rozhledy* č. 8, roč. 2007, str. 271.

odmítají subsumovat společný pseudonym pod ochranu § 11 an. občanského zákoníku, jistě tímto postupme nedochází k odepření spravedlnosti.

Jméno tedy pojmově obsahuje nejen jméno, ale i příjmení, včetně zvoleného nebo změněného příjmení, rodného příjmení, jména po otci (otčestva) nebo šlechtického přídomku, a to bez ohledu na jejich právní režim veřejnoprávní. Z hlediska práva osobnostního, a tedy i podle § 11 občanského zákoníku, je významné, aby ze jména, resp. ze všeho, co lze pod tento osobnostněprávní pojem zahrnovat, bylo možno objektivně vyvodit totožnost konkrétního člověka, anebo aby některý jmenný prvek alespoň doplňkově sloužil k vyvození totožnosti. Z téhož totožnostního důvodu patří do rozsahu ochrany jména podle § 11 občanského zákoníku též přezdívka, ačkoli si ji dotyčný nemusí zvolit sám, nýbrž mu může být vybrána jiným (např. skautským vedoucím).¹⁶⁰ Jako prostředek osobní identifikace a jako spojení s rodinou se však jméno osoby dotýká jejího soukromého a rodinného života. Skutečnost, že společnost a stát mají zájem na regulaci užívání jmen, toto nevyklučuje, jelikož jsou tyto veřejnoprávní aspekty slučitelné se soukromým životem, představovaným také určitým stupněm práv na navazování a rozvíjení vztahů s jinými lidskými bytostmi jak v oblasti profesionální nebo obchodní, tak i oblastech ostatních.¹⁶¹

Nabytí, tvorbu jména a jeho úpravy či změny upravuje zákon č. 301/2000 Sb., o matrikách, jménu a příjmení a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Zákon č. 94/1963 Sb., o rodině pak upravuje možnou změnu jména v souvislosti se vznikem a zánikem manželství.

Ochranu jména a dobré pověsti (reputace) právnické osoby nalezneme v ustanovení § 19b občanského zákoníku. Speciální úpravu ochrany obchodní firmy podnikatele zapsaného v obchodním rejstříku nalezneme v ustanovení § 8 až 12 obchodního zákoníku. Na podnikatele nezapsaného v obchodním rejstříku se nevztahují ustanovení o firmě, je však chráněn ustanovením § 8 odst. 2 a § 44 an. obchodního zákoníku. Jméno musí být ve firmě fyzické osoby uvedeno, tak jak opravdu zní. Nesmí být zkracováno, nesmí se užívat zdvojnásobení, domáckých jmen nebo pseudonymů.¹⁶²

¹⁶⁰ Telec, I. Chráněné statky osobnostní. *Právní rozhledy* č. 8, roč. 2007, str. 271.

¹⁶¹ Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 22.2.1994 ve věci *Burghatz proti Švýcarsku*.

¹⁶² Eliáš, K., Bejček, J., Hajn, P., Ježek, J. a kol. *Kurs obchodního práva. Obecná část. Soutěžní právo*. 5. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, str. 114.

Jak již bylo uvedeno ochrana jména je v novém občanském zákoníku upravena samostatně oproti stávající právní úpravě obsažené v občanském zákoníku. Podle § 77 nového občanského zákoníku se za jméno člověka považuje jeho osobní jméno a příjmení, případně i další jeho jména, rodné příjmení, která mu náleží podle zákona. Právem každého člověka je užívat své jméno v právním styku a rovněž má každý člověk právo na ochranu svého jména a na úctu k němu. Pokud člověk užívá v právním styku jiné jméno než vlastní, nese případné následky omylů a újem z toho vzniklých. Ustanovení § 78 nového občanského zákoníku stanoví, že člověk, který byl dotčen zpochybněním svého práva ke jménu nebo utrpěl újmu pro neoprávněný zásah do tohoto práva, spočívající zejména neoprávněným užitím jména, se může domáhat, aby bylo od neoprávněného zásahu upuštěno nebo byl odstraněn jeho následek. Nový zákoník práce tedy rozlišuje dvě situace. Jednak jde o situaci, kdy dojde k zpochybnění práva na jméno a dále se pak jedná o situaci při níž dojde k újmě z důvodu neoprávněného zásahu do práva na jméno. Dotčený člověk má právo podat zdržovací nebo odstraňovací žalobu. Náhradu případně vzniklé nemajetkové újmy upravuje § 2956 nového občanského zákoníku a dále ustanovení § 2957 nového občanského zákoníku, jež stanoví způsob a výši přiměřeného zadostiučinění.

V případě, kdy je dotčený člověk, který je nepřítomen, je nezvěstný, nesvéprávný nebo z jiné příčiny nemůže sám uplatnit právo na ochranu svého jména, může toto právo uplatnit jeho manžel, potomek, předek nebo partner, avšak pouze tehdy, pokud dotčený svéprávný člověk, dal výslovně najevo, že si to nepřeje. Pokud jde o ochranu příjmení, kdy je dán důvod spočívající v důležitém zájmu na ochraně rodiny, může se takové ochrany domáhat samostatně manžel nebo jiná osoba dotčené osobě blízká, byť do jejich práva ke jménu přímo zasaženo nebylo. Podle § 79 nového občanského zákoníku může člověk pro určitý obor své činnosti nebo i pro soukromý styk vůbec přijmout pseudonym. Pokud pseudonym vejde ve známost, požívá stejné ochrany jako jméno.

2.7.3 Projevy osobní povahy

Podle § 12 odst. 1 občanského zákoníku smějí být „*Písemnosti osobní povahy, podobizny, obrazové a zvukové záznamy týkající se fyzické osoby nebo jejích projevů osobní povahy smějí být pořízeny nebo použity jen s jejím svolením*“. Pro posouzení zda posuzovaná skutečnost spadá do práva na ochranu osobnosti podle § 12 občanského zákoníku, je rozhodná zejména souvislost s integritou fyzické osoby, resp. její osobní povahou, nikoliv forma tohoto vyjádření.¹⁶³ Ustanovení § 12 občanského zákoníku, tak poskytuje ochranu jen těm projevům fyzických osob, jež mají osobní povahu. Osobní povahu však zpravidla nemají projevy, ke kterým dochází při výkonu povolání, při obchodní či veřejné činnosti.¹⁶⁴

Forma svolení pořízení nebo použití projevů osobní povahy ve smyslu § 12 občanského zákoníku není stanovena, avšak lze doporučit pro případný soudní spor písemnou formu. Z obsahu svolení musí vyplývat k jakému účelu a v jakém rozsahu bude chráněný statek pořízen nebo použit. Svolení může být kdykoliv odvoláno a to i v případě vzdání se odvolání souhlasu. Je také možné vzít souhlas zpět i v případě, pokud je udělen na určitou dobu. Odpovědnost za škodu v případě odvolání souhlasu není vyloučena.

Není rozhodné zda *písemnost osobní povahy* je napsaná fyzickou osobou, o jejíž projev jde nebo někým jiným. Mohou totiž nastat situace, že osoba má zranění, které jí nedovoluje psát nebo prostě neumí psát atp. O písemnosti osobní povahy se bude jednat např. v případě dopisů, poznámek. Písemnost může být zaznamenána na hmotném substrátu (např. papír), ale také v elektronické podobě. Osobní povaha písemnosti vyplývá z jejího obsahu a určení, nikoli tedy z formy.¹⁶⁵ O písemnosti osobní povahy se zejména nejedná v případě, že jsou určeny veřejnosti. Je přitom irelevantní, zda písemnost je určena omezenému¹⁶⁶ nebo neomezenému okruhu adresátů.

Podobiznou je zachycení podoby fyzické osoby pomocí hmotného substrátu, ze kterého lze identifikovat konkrétní fyzickou osobu. Zachycení podoby fyzické

¹⁶³ Hůrka., P et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk 2011, str. 374.

¹⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soud ČR ze dne 11.5.2005, sp. zn. 30 Cdo 64/2004.

¹⁶⁵ Telec, I. Svolení, nebo zákonná licence v právu osobnostním. *Právní rozhledy*, č. 24, roč. 2007, str. 879.

¹⁶⁶ Omezeným okruhem se rozumí, pokud je písemnost zpřístupněna až zaplacení poplatku nebo členstvím atp.

osoby nemusí být přesné, postačí, pokud je možné na základě určitých rysů osobu identifikovat, tedy musí být splněna podmínka objektivní identifikovatelnosti. Podobizny jsou zpravidla ztvárněny kresbou nebo plasticky (socha, busta, reliéf apod.). Podmínkou ochrany práva na podobiznu je, že osoba je na základě zobrazení identifikovatelná. Každá fyzická osoba má právo, aby k ní byla přiřazována právě její podoba a aby touto podobou byla identifikována.¹⁶⁷

*Obrazové snímky a obrazové a zvukové záznamy zachycují fyzickou osobu, kterou lze na základě takového záznamu objektivně identifikovat. Obsahem záznamu může být podoba fyzické osoby, chůze, hlasový projev v různých podobách (mluvené slovo, recitace, zpěv), případně jiné projevy mající osobnostní povahu. Pochopitelně není rozhodující v jaké formě je záznam zachycen. Může se proto např. jednat o záznamy v podobě elektronické, fotografické, filmové, magnetofonové. Relevantní je pouze skutečnost, je-li objektivně možno ze záznamu určit totožnost konkrétního člověka.*¹⁶⁸

Ustanovení § 12 odst. 2 občanského zákoníku stanoví, že bez svolení je možné použít písemnosti osobní povahy, podobizny, obrazové snímky nebo obrazové a zvukové záznamy k účelům úředním na základě zákona. Tedy musí být takové zmocnění obsaženo v zákoně. Podle § 12 odst. 3 občanského zákoníku není také potřeba svolení fyzické osoby k pořízení nebo přiměřenému použití podobizny, obrazové snímky nebo obrazové a zvukové záznamy pro vědecké a umělecké účely a pro tiskové, filmové, rozhlasové a televizní zpravodajství. Přiměřené použití je nutno chápat jako citlivě vyvážený poměr mezi druhem a povahou ideálního statku, požívajícím legální ochrany a spjatým s osobností, a účelem sledovaným dovoleným zásahem.¹⁶⁹ Avšak uvedené použití nesmí být v rozporu s oprávněnými zájmy fyzické osoby.

Podle § 84 an. nového občanského zákoníku je možné zachytit podobu člověka jakýmkoli způsobem tak, aby podle zobrazení bylo možné určit jeho totožnost a to pouze jen s jeho svolením. Stejně tak je možné podobu člověka rozšiřovat jen s jeho svolením. Pokud člověk svolí k zobrazení své podoby za okolností, z nichž je zřejmé, že bude šířeno, platí, že svoluje také k rozmnožování a

¹⁶⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.10.2005, sp.zn. 30 Cdo 936/2005.

¹⁶⁸ Telec, I. Svolení, nebo zákonná licence v právu osobnostním. *Právní rozhledy* č. 24, roč. 2007, str. 879.

¹⁶⁹ Telec, I. Svolení, nebo zákonná licence v právu osobnostním. *Právní rozhledy* č. 24, roč. 2007, str. 879.

rozšiřování své podoby obvyklým způsobem, jak mohl vzhledem k okolnostem rozumně předpokládat. V těchto případech se tedy jedná o presumovaný konkludentní souhlas k rozmnožování a rozšiřování své podoby.

Zásah do soukromí jiného je možný pouze ze zákonného důvodu. Zejména nelze bez svolení člověka narušit jeho soukromé prostory, sledovat jeho soukromý život nebo pořizovat o tom zvukový nebo obrazový záznam, využívat takové či jiné záznamy pořízené o soukromém životě člověka třetí osobou, nebo takové záznamy o jeho soukromém životě šířit. Ve stejném rozsahu jsou chráněny i soukromé písemnosti osobní povahy.

Je pochopitelně možné vzít kdykoli zpět udělený souhlas s použitím písemnosti osobní povahy, podobizny nebo zvukového či obrazového záznamu týkajícího se člověka nebo jeho projevů osobní povahy a to bez ohledu zda bylo takové svolení uděleno na určitou dobu. Bylo-li odvoláno svolení, které bylo uděleno na určitou dobu, aniž to odůvodňuje podstatná změna okolností nebo jiný rozumný důvod, uhradí odvolávající případnou vzniklou škodu osobě, které bylo svolení uděleno.

Svolení však není třeba, pokud podobizna nebo zvukový či obrazový záznam se pořídí či použije k výkonu nebo ochraně jiných práv nebo právem chráněných zájmů jiných osob. Další zákonnou licencí je pořízení nebo použití podobizny, písemnosti osobní povahy nebo zvukového či obrazového záznamu na základě zákona k úředním účelům nebo v případě, že někdo veřejně vystoupí v záležitosti veřejného zájmu. Tato zákonná licence oproti ostatním uvádí mimo podobizny nebo zvukového či obrazového záznamu, také písemnosti osobní povahy. Poslední zákonnou licencí je přiměřeným způsobem pořízené nebo použité podobizny nebo zvukového či obrazového záznamu k vědeckému nebo uměleckému účelu a pro tiskové, rozhlasové, televizní nebo obdobné zpravodajství.

Zákonný důvod k zásahu do soukromí jiného nebo k použití jeho podobizny, písemnosti osobní povahy nebo zvukového či obrazového záznamu nesmí být využit nepřiměřeným způsobem v rozporu s oprávněnými zájmy člověka.

2.7.4 Možnost použití důkazu získaného mimo zákonnou licenci v civilním řízení

V teorii procesního práva a v soudní praxi je pojem důkazu používán ve dvojitým slova smyslu; jednak se jím označuje zdroj poznání určitých skutečností (důkazní prostředek), jednak je chápán jako určitá skutečnost (důkazní skutečnost), jejímž prostřednictvím je možno zjistit jinou skutečnost, která je předmětem dokazování. Občanský soudní řád používá jak pojmu důkazní prostředek ve výše uvedeném slova smyslu, tak i pojmu důkaz. Kromě toho je pojem důkaz používán ve vztahu k tomu, zda byla určitá skutečnost prokázána, tedy v tom smyslu, zda o ní (o její existenci) byl podán důkaz.¹⁷⁰ Podle § 120 odst. 1 občanského soudního řádu jsou účastníci povinni označit důkazy k prokázání svých tvrzení. Je pak na rozhodnutí soudu, který z navržených důkazů provede. Ustanovení § 125 občanského soudního řádu pak mimo jiné stanoví, že *"za důkaz mohou složit všechny prostředky, jimiž lze zjistit stav věci."* Nejvyšší soud zastává názor, že pokud účastník občanského soudního řízení navrhne k prokázání svých tvrzení důkaz, který byl pořízen nebo účastníkem opatřen v rozporu s obecně závaznými právními předpisy jehož pořízením nebo opatřením došlo k porušení práv jiné fyzické nebo právnické osoby, soud takový důkaz jako nepřípustný neprovede (nepřípustným důkazem je proto i záznam telefonického hovoru, který byl takto pořízen bez vědomí hovořících osob).¹⁷¹

Ustanovení § 89 odst. 2 trestního řádu pak mimo jiné stanoví, že *"za důkaz může sloužit vše co může přispět k objasnění věci"*. Nejvyšší soud uvedl, že s ohledem na ustanovení § 89 odst. 2 trestního řádu zásadně nelze vyloučit možnost použití zvukového záznamu, pořízeného soukromou osobou i bez souhlasu ostatních účastníků takového jednání, byť je nezbytné tuto skutečnost vždy posuzovat i v rámci respektování práva na soukromí. Významnou okolností v takových případech bude především to, zda takový důkaz stojí v konkrétní věci osamocen v rámci hodnocení otázky viny pachatele, anebo má soud k dispozici jiné důkazy, které výrazným způsobem nasvědčují důvodnosti obvinění, a s nimiž je

¹⁷⁰ Drápal, L., Bureš, J. a kol. *Občanský soudní řád I, II. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2009, str. 883.

¹⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.10. 1998, pod sp. zn. 21 Cdo 1009/98 a Usnesení téhož soudu ze dne 19.2.2004, pod sp. zn. 33 ODO 64/2004.

zvukový záznam v obsahové shodě.¹⁷² V trestním řízení tedy není *a priori* vyloučeno použití důkazu, který nebyl pořízen plně v souladu s ustanovením § 12 občanského zákoníku. Může tak dojít k situaci, že věc projednávána v trestním řízení je následně např. z důvodu náhrady škody projednávána v civilním řízení. Může tedy nastat absurdní situace, že v dané věci z důvodu prokázání rozhodných skutečností trestní soud připustí provedení důkazu, který nebyl pořízen plně v souladu s ustanovením pořízeného s ustanovením § 12 občanského zákoníku, avšak v civilním řízení soud takový důkaz odmítne pro jeho nezákonnost.

Z uvedeného je zřejmé, že existuje jistý rozpor v nahlížení na důkaz v civilním a trestním řízení. Také se vyskytl názor, aby "nezákonné důkazy" (jež nesplňují podmínky § 12 odst. 1 občanského zákoníku) soudy považovaly za projev úřední licence. Za projev úřední licence však není možné považováno každé řízení nebo jednání před soudem či jiným orgánem státu, ale jen případy, které výslovně upravuje zákon. Takovým zákonem je trestní řád, který v této souvislosti upravuje odposlech a záznam telekomunikačního provozu v trestním řízení.¹⁷³

S pouhým mechanickým odmítáním důkazů v civilním řízení z důvodu jejich získání či pořízení, které není plně v souladu s ustanovením § 12 občanského zákoníku se však nelze ztotožnit. Proces totiž má směřovat pokud možno k pravdivému poznání, které jediné může být v principu základem spravedlivého rozhodnutí. Pravdivost poznání však je určována a do jisté míry i limitována pravidly, v jejichž rámci se poznávání skutečností děje.¹⁷⁴ Pro úvahu soudu, zda má být navržený důkaz proveden či nikoli, nemůže být proto rozhodující, zda byly např. podobizny či obrazové snímky pořízeny nebo nabyty zákonným způsobem. V tomto směru rozhodující může být jediné to, zda jde o prostředky, které mohou sloužit k objasnění věci, ve smyslu ustanovení § 125 občanského soudního řádu a tak přispět k naplnění požadavku spravedlivého procesu. Otázka jejich pořízení nebo nabytí je samostatnou věcí občanskoprávní odpovědnosti toho, kdo je nezákonně pořídil či nabyl s tím, že v případě provedení takového důkazů v soudním řízení, nedochází k legalizaci neoprávněného zásahu. Otázka zákonnosti pořízení

¹⁷² Usnesení Nejvyššího soudu ČR, ze dne ze dne 5.3.2007, sp. zn. 5 Tdo 459/2007.

¹⁷³ Nález Ústavního soud ČR ze dne 13.9.2006, pod sp. zn. I. ÚS 191/05.

¹⁷⁴ Winterová, A. a kol. *Civilní právo procesní*. 5. aktualizované vydání doplněné o předpisy evropského práva. Praha : Linde Praha, a.s., 2008, str. 86.

či obstarání důkazu (nezákonný důkaz) je proto samostatnou otázkou.¹⁷⁵ Soud by měl při rozhodování zda navržený (nezákonný) důkaz provede použít testu proporcionality. V souvislosti s uplatňováním principu proporcionality, resp. aplikací testu proporcionality, se hovoří o tzv. třístupňovém testu proporcionality. V případě posuzování přípustnosti nahrávky bude prvním krokem *test vhodnosti*, tedy zda pořízení nahrávky, omezující určité základní právo (zasahující do osobnostních práv) vůbec umožňuje dosáhnout sledovaného cíle (obrana proti protiprávnímu jednání zajištění důkazu pro účely prokazování deliktu). Druhým krokem bude *test potřeby*, tedy zda je pořízení nahrávky v porovnání k dotčeným základním právům tím nejšetnějším z více možných prostředků umožňujícího dosažení sledovaného cíle. Třetím krokem je *test poměrování*, tj. test proporcionality v užším slova smyslu, tedy porovnání závažnosti v kolizi stojícího základního práva (osobnostního práva) a veřejného zájmu, případně jiného legitimního soukromého zájmu.¹⁷⁶

Je také důležité poznamenat, že jako důkaz je obecně přístupná a akceptována svědecká výpověď, která je považována za pravdivou, pokud není prokázán opak. Je však všeobecně známo, že taková svědecká výpověď je ryze subjektivním pohledem osoby, která ji podává. Odráží se v ní nejen vztah a preference (kladné či záporné) ke skutečnostem a osobám, jichž se týká, ale též životní zkušenosti, okamžitý psychický a zdravotní stav v době, kdy k popisované události došlo i v době podání svědecké výpovědi, či "zub času", tj. možné rozmělnění i popisovaného skutkového děje v paměti svědka v důsledku uplynutí delšího časového období od události k podání svědecké výpovědi. Jestliže jsou připouštěny dokazování skrze tyto, poněkud subjektivní výpovědi aktérů a svědků incidentu, potom je zapotřebí se ptát, zdali by neměly být tím spíše připuštěny jako důkazy i záznamy (zachycující osobnostní projevy), které by mohly popisovanou realitu přiblížit přece jen objektivnějším způsobem.¹⁷⁷ Nejvyšší soud k záznamu telefonických hovorů vyslovil názor, že pokud volající iniciuje za situace obecné povědomosti o možnosti, že telefonní hovor může být technickou cestou druhým účastníkem nejen např. zpřístupněn dalším osobám (funkce hlasitého telefonu), ale i např. zaznamenáván.

¹⁷⁵ Švestka, J., Spáčil, J., Škárková, M., Hulmák, M. a kol. *Občanský zákoník I, II*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2009, str. 179.

¹⁷⁶ Potměšil, J. Použitelnost zvukových a obrazových záznamů jako důkazu. *Správní právo*, roč. 2010, č. 3, roč., str. 151-152.

¹⁷⁷ Stanovisko Veřejného ochránce práv ČR, ze dne 22.4.2012, sp. zn. 5432/2009/VOP/IK.

Pokud volající přesto telefonát uskutečňuje za těchto předpokladů, lze dovozovat, že je tak současně srozuměn i s možným pořízením zvukového záznamu tohoto telefonátu, a že s touto možností (neprojeví-li přitom ovšem opak) konkludentně souhlasí.¹⁷⁸ Asi však málokdo před započatím telefonního hovoru prohlásí, že si nepřeje, aby byl hovor nahráván, jelikož to ani nikdo v běžném soukromém hovoru nepředpokládá. Uvedený názor Nejvyššího soudu presumuje s odkazem na obecnou povědomost o technických možnostech konkludentní souhlas se zpřístupněním nebo zaznamenáváním tel. hovorů. Pak však není žádného důvodu nepřipustit stejný přístup v obdobných případech. Konkludentní souhlas by tedy bylo možné předpokládat i v případě zaznamenávání osobního hovoru či jiných projevů fyzické osoby, jelikož je všeobecně známé, že současné technické možnosti takový záznam umožňují.

Možno celou věc shrnout, tak že pokud by mohl prokázat rozhodné skutečností pouze (nezákonný) důkaz, měl by být takový důkaz soudem proveden. Nesmí však dojít k většímu zásahu do osobnostních práv dotčené osoby, než je nezbytně nutné k dosažení sledovaného účelu, tedy skutečností, jež mají být prokázány. Jinými slovy řečeno by soud měl zvažovat, zda nelze skutečnosti, jež mají být prokázány, prokázat jiným způsobem. A v případě, kdy by tyto skutečnosti nebylo možno jiným způsobem prokázat, by za využití testu proporcionality zkoumal, zda provede (nezákonný) důkaz. V pochybnostech o přiměřenosti dovoleného pořízení nebo použití chráněného předmětu platí pravidlo ve prospěch dotčeného člověka, protože se jedná o výkon pouhé výjimky.¹⁷⁹ Ostatně již uvedené ustanovení § 88 odst. 1 nového občanského zákoníku stanoví, že není třeba svolení, pokud se podobizna nebo zvukový či obrazový záznam pořídí nebo použije k výkonu nebo ochraně jiných práv nebo právem chráněných zájmů jiných osob. Nový občanský zákoník tak rozšiřuje oproti současné právní úpravě možnosti pořízení nebo použití chráněných osobnostních statků bez svolení, což lze hodnotit pozitivně, jelikož takové ustanovení znamená posílení ochrany práv v případných soudních sporech.

¹⁷⁸ Rozsudek Nejvyššího soud ČR ze dne 16.11.2005, pod sp. zn. 30 Cdo 52/2005.

¹⁷⁹ *Telec, I. Svolení, nebo zákonná licence v právu osobnostním. Právní rozhledy, roč. 2007, č. 24, str. 879.*

Není pochopitelně možné, aby byl proveden důkaz, jehož bylo dosaženo spácháním úmyslného trestného činu. Také není možné, aby byl proveden nezákonný důkaz, který by vedl pouze k diskreditaci určité fyzické osoby apod.

Jestliže tedy dochází v civilním soudním řízení k paušalizovanému odmítání důkazů z důvodu porušení osobnostních práv, mohlo by tak v určitých případech dojít k porušení práva na spravedlivý proces a to porušení rovnosti účastníků řízení. Takovým postupem jsou práva jednoho z účastníků upřednostněna před právy druhého z účastníků. Princip rovnosti účastníků řízení totiž představuje stěžejní zásadu spravedlivého procesu. Každé procesní straně má být dána přiměřená možnost přednést svou záležitost, včetně důkazů, za podmínek, jež ji nestaví do podstatně nevýhodnější situace, než ve které je její protistrana.¹⁸⁰

2.8 Prostředky ochrany osobnostních práv

Smyslem soukromoprávní ochrany lidské osobnosti je umožnit každému člověku nerušeně žít tak, jak pokládá za vhodné z hlediska vlastního vývinu a zrání svého ducha s cílem rozvoje ve svobodných společenských poměrech soukromých. Proto je právo na ochranu osobnosti vybaveno vícero hmotněprávními nároky, jímž odpovídají jednotlivé žaloby.¹⁸¹ Obecné právní prostředky jimiž se lze domáhat ochrany osobnostních práv, stejně tak i rozsah možných nároků, vzniklých nalezneme v ustanovení § 13 až 16 občanského zákoníku. Podle § 13 občanského zákoníku má dotčená fyzická osoba právo se zejména domáhat, aby bylo upuštěno do neoprávněných zásahů do práva na ochranu její osobnosti, aby byly odstraněny následky těchto zásahů a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění, event. náhrada nemajetkové újmy v penězích v případě, kdy by se nejevilo postačující uvedené zadostiučinění zejména proto, že byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost ve společnosti, přičemž o výši náhrady rozhoduje soud. Vzhledem k cílům právní úpravy ochrany osobnosti, jejímž prvořadým požadavkem je chránit osobnost občana před zásahy, pokud k nim nebyl původce zásahu oprávněn, nevyžaduje občanský zákoník k úspěšnému uplatnění práva na ochranu

¹⁸⁰ Nález Ústavního soud ČR ze dne 19.1.2010, pod sp. zn. Pl. ÚS 16/09.

¹⁸¹ Hurdík, J., Lavický, P., Telec, I. *Občanské právo hmotné I., Obecná část, Ochrana osobnosti*. Plzeň :Aleš Čeněk 2008, str. 109.

osobnosti zavinění. Kdo se zásahu dopustil, nemůže se zprostit odpovědnosti ani důkazem, že byl v omylu (tzv. důkaz omluvitelného omylu).¹⁸² Pojem neoprávněného zásahu do práva na ochranu osobnosti podle § 13 odst. 1 občanského zákoníku, nelze vykládat tak, že se musí jednat vždy pouze o aktivní chování, nikoliv chování pasivní – opomenutí. Naopak pojem chování či konání může mít podobu jak aktivního jednání, tak i jednání pasivního – tj. opomenutí, neboť opomenutím může být porušena právní či jiná povinnost, i opomenutím může být způsobena újma fyzické osobě, ať už majetková, či nemajetková.¹⁸³ Z textu u stanovení § 13 občanského zákoníku vyplývá, že dává přednost satisfakční (kompenzační) funkci přiměřeného zadostiučinění před jeho působením sankčním. Mezi satisfakčním a sankčním působením přiměřeného zadostiučinění existuje vztah komplementarity (navzájem doplňující, posilující) i vztah konkurence, přičemž pokud by každá tato funkce byla posuzována odděleně, tak by vyplýval jiný způsob řešení určitého právního případu.¹⁸⁴

V případě, že soud shledá, že navržená forma morálního zadostiučinění není přiměřená, a tím z hlediska ustanovení § 13 občanského zákoníku postačující a účinná, pak jestliže není žaloba odpovídajícím způsobem upravena, je na soudu žalobu na přiznání navržené formy morálního zadostiučinění zamítnout. Soud při úvaze o přiměřenosti navrhované morální satisfakce musí především vyjít jak z celkové povahy, tak i z jednotlivých okolností konkrétního případu.¹⁸⁵ Ústavněprávní konformní interpretace ustanovení § 13 odst. 1 občanského zákoníku totiž vede k závěru, že při poskytování ochrany osobnosti dotčené fyzické osoby je nezbytné přihlížet i k možné satisfakční roli samotného rozsudku (příp. jiného rozhodnutí) konstatujícího neoprávněnost zásahu.¹⁸⁶

Podle § 13 odst. 2 občanského zákoníku dochází k přiznání náhrady nemajetkové újmy v penězích v případě, kdy morální zadostiučinění vyplývající z prvního odstavce § 13 občanského zákoníku se nejeví jako postačující, zejména proto, že byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost ve společnosti. Smyslem peněžitého zadostiučinění je tak výhradně zmírnění následků

¹⁸² Doležilek., J. *Přehled judikatury ve věcech ochrany osobnosti*. Praha : Aspi 2008, str. 31.

¹⁸³ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 24.10.1995, pod sp. zn. I. ÚS 15/95.

¹⁸⁴ Hajn, P. K přiměřenému zadostiučinění ve sporech o ochranu osobnosti. *Bulletin advokacie vydání*, roč. 2003, č.4, str. 8 - 9.

¹⁸⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 30.11.2009, sp. zn. 30 Cdo 2919/2006.

¹⁸⁶ Nález Ústavního soudu ČR, ze dne 23.3.2010, sp. zn. I. ÚS 1200/09.

vzniklé nemajetkové újmy na osobnosti fyzické osoby.¹⁸⁷ Náhradu nemateriální újmy lze v obecné rovině charakterizovat jako újmu, která pro poškozeného neznamená přímé snížení jeho majetku. Nemateriální újma představuje ztrátu, která není škodou na majetku nebo příjmech určité osoby a která tudíž nemůže být kvantifikována žádným objektivním finančním způsobem s odkazem na tržní mechanismy.¹⁸⁸ Určení výše nároku na přisouzení náhrady nemajetkové újmy v penězích lze nepochybně zjišťovat značně obtížně. Vesměs se proto uplatní postup podle ustanovení § 136 občanského soudního řádu, kdy soud tuto výši určí podle své úvahy. I ta ovšem podléhá hodnocení. Základem úvahy podle zmíněného ustanovení je proto zjištění takových skutečností, které soudu umožní založit úvahu na určitém kvantitativním posouzení základních souvislostí posuzovaného případu.¹⁸⁹ Každá fyzická osoba je totiž jedinečnou osobností, individuálním způsobem ji tedy neoprávněný zásah postihne a způsobí u ní následek, pro jehož zmírnění každému pomůže jiná finanční hodnota i nemateriální odškodnění.¹⁹⁰ Vždy při rozhodování o náhradě nemajetkové újmy v penězích musí být prokázáno, že tu jsou okolnosti, které dokládají, že v konkrétním případě nestačí jen přisouzení zadostiučinění podle ustanovení § 13 odst. 1 občanského zákoníku, a to zejména z hlediska intenzity, trvání a rozsahu nepříznivých následků vzniklých žalobci (např. s ohledem na jeho postavení v interpersonálních vztazích). Snížení důstojnosti fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře je pak třeba vymezit tak, že jde o nemajetkovou újmu vzniklou v osobnostní sféře fyzické osoby, kterou tato fyzická osoba vzhledem k povaze, intenzitě, opakování, trvání a šíři okruhu působení nepříznivého následku spočívajícího ve snížení její důstojnosti či vážnosti ve společnosti pociťuje a prožívá jako závažnou.¹⁹¹

Domáhat se ochrany proti neoprávněnému zásahu do osobnostních práv je primárně aktivně legitimován dotčená fyzická osoba, avšak podle ustanovení § 15 občanského zákoníku přísluší po smrti fyzické osoby uplatňovat právo na ochranu

¹⁸⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 9.9.2008, sp. zn. 30 Cdo 535/2007.

¹⁸⁸ Vlasák, M. Náhrada nemajetkové újmy v Principech evropského deliktního práva (PETL) a v návrhu nového občanského zákoníku [online]. c2011. Praha. *Právnícké fórum*. Wolters Kluwer [cit. 16.5.2012]. Dostupné z: [http://www.pravnickeforum.cz/archiv/dokument/doc-d33489v42933-nahrada-nemajetkove-ujmy-v-principech-evropskeho-deliktneho-pr/?search_query=%20\\$type=12](http://www.pravnickeforum.cz/archiv/dokument/doc-d33489v42933-nahrada-nemajetkove-ujmy-v-principech-evropskeho-deliktneho-pr/?search_query=%20$type=12).

¹⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 28.6.2008, sp. zn. 30 Cdo 2625/2007.

¹⁹⁰ Neradová, V. Uplatnění nároku na ochranu osobnosti s požadavkem náhrady nemateriální újmy v penězích. *Právní rozhledy*, roč. 2011, č. 5, str. 180.

¹⁹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.10. 2003, pod sp. zn. 30 Cdo 2005/2003.

osobnosti jak jejímu manželů nebo partneru¹⁹² a dĕtem, a není-li jich, tak jejím rodiĕům. Ze zákonné dikce explicitně vyplývá, že právo na uplatnění ochrany osobnosti zemřelé osoby mohou v první řadě uplatňovat její manžel nebo partner a dĕti. Přičemž právo těchto osob na uplatnění posmrtného práva na ochranu osobnosti je rovnocenné. Z čehož plyne, že uvedené osoby mohou uplatnit právo společně (všichni nebo jenom někteří), tak i samostatně. V případě, kdy není žádné osoby uvedené v první skupině, přechází právo na posmrtnou ochranu osobnosti na rodiče zemřelého. Pochopitelně i zde platí, že není rozhodné zda právo uplatní jeden rodič nebo oba rodiče. Okruh osob, kterým je přiznáno právo na posmrtnou ochranu osobnosti nelze rozšiřovat. Toto právo přísluší výlučně uvedeným osobám

Podle § 16 občanského zákoníku odpovídá za škodu podle příslušného ustanovení občanského zákoníku a odpovědnosti za škodu, ten kdo neoprávněným zásahem do práva na ochranu osobnosti způsobí škodu. Pokud tedy v případě neoprávněného zásahu do osobnostních práv fyzické osoby dojde také ke vzniku hmotné škody, může se dotčená fyzická osoba domáhat jednak zadostiučinění podle ustanovení § 13 občanského zákoníku a dále se může domáhat náhrady vzniklé škody ve smyslu ustanovení § 438 an. občanského zákoníku. Nelze totiž dovést, že uplatnění nároků z titulu práva na ochranu osobnosti supluje resp. doplňuje a rozšiřuje rozsah náhrady škody, neboť se jedná o zcela svébytné a samostatné nároky.¹⁹³ V daném případě se jedná dvě samostatná práva.

Je zapotřebí si však uvědomit, že prostředky právní ochrany osobnostních práv budou často realizovány i jinými předpisy, a to jak předpisy práva soukromého, tak práva veřejného. Není tedy vyloučeno, aby spolu s nároky fyzické osoby vyplývajícími z občanského zákoníku a uplatňovanými žalobou na ochranu osobnosti podle občanského soudního řádu byla spojena i žádost o uveřejnění odpovědi a dodatečného sdělení jak podle tiskového zákona, tak i zákona o provozování rozhlasového a televizního vysílání, jakož i následné uplatnění těchto práv na uveřejnění u soudu a souběžně může být podáno trestní oznámení o skutečnostech důvodně nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin neoprávněné nakládání s osobními údaji podle § 180 trestního zákoníku nebo trestný čin pomluvy podle 184 trestního zákoníku. V některých případech však může být souběh více způsobů

¹⁹² Zákon č 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství.

¹⁹³ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.6. 2007, pod sp. zn. 30 Cdo 154/2007.

ochrany vyloučen, a to zejména vzhledem ke speciální povaze těchto nároků.¹⁹⁴ Je proto možné také využít mimosoudní dohody, smírčího řízení (praetorský smír), či soudního smíru, případně i předběžného opatření, tedy postupů upravených v občanském soudním řádu. K ochraně osobnostních práv je také možno použít svépomoc obsaženou v ustanovení § 6 občanského zákoníku. Tento způsob ochrany osobnostních práv bude však v úvahu přicházet velmi zřídka a to zpravidla při ochraně života či zdraví. Dalším možným způsobem ochrany osobnostních práv, je domáhat se ochrany u příslušného orgánu státní správy¹⁹⁵ ve smyslu ustanovení § 5 občanského zákoníku.

Podle ustanovení § 82 odst. 1 nového občanského zákoníku se člověk, jehož osobnost byla dotčena, má právo domáhat se toho, aby bylo od neoprávněného zásahu upuštěno nebo aby byl odstraněn jeho následek. Dotčený člověk je tedy oprávněn podat zdržovací (negatorní či zápurčí) žalobou, aby bylo upuštěno od neoprávněného zásahu, nebo se může domáhat odstraňovací žalobou, aby byly odstraněny následky neoprávněného zásahu. Náhradu nemajetkové újmy pak upravuje § 2956 nového občanského zákoníku, jež stanoví, že v případě, kdy vznikne škůdci povinnost odčinit člověku újmu na jeho přirozeném právu chráněném ustanovením první části nového občanského zákoníku (do které spadá i uvedený § 82), nahradí škodu i nemajetkovou újmu, kterou tím způsobil. Jako nemajetková újma se odčítají i způsobené duševní útrapy. Způsob a výše přiměřeného zadostiučinění je upraven v § 2957 nového občanského zákoníku. Ustanovení § 2958 nového občanského zákoníku stanoví, že v případě ublížení na zdraví vzniká škůdci povinnost odčinit újmu poškozenému v penězích, která plně vyváží vytrpěné bolesti a další nemajetkové újmy. Jestliže v důsledku poškození zdraví vznikla překážka lepší budoucnosti poškozeného, nahradí mu škůdce i ztížení společenského uplatnění. Pokud nezle takto určit, stanoví se podle zásad slušnosti. Pro úspěšné uplatnění práva na ochranu osobnosti (včetně práva na jméno) se musí stejně jako podle současné právní úpravy jednat o zásah, který je neoprávněný objektivně způsobilý porušit či ohrozit osobnost člověka a došlo k nemajetkové újmě, přičemž je dána příčinná souvislost mezi neoprávněným zásahem a vzniklou újmu.

¹⁹⁴ Fiala, J., Kindl, M. a kol. *Občanské právo hmotné*. Plzeň : Aleš Čeněk 2007, str. 679-680.

¹⁹⁵ V případě zaměstnanců bude přicházet v úvahu oblastní inspektorát práce nebo i Úřad pro ochranu osobních údajů.

V případě smrti člověka se podle § 82 odst. 2 nového občanského zákoníku může ochrany osobnostních práv domáhat kterákoli z osob jemu blízkých, kdy definice tohoto pojmu je obsažena v § 22 nového občanského zákoníku. Nový občanský zákoník již neomezuje okruh blízkých osob, kteří se mohou domáhat posmrtné ochrany osobnostních práv. Při usmrcení nebo zvláště závažném ublížení na zdraví je podle § 2959 nového občanského zákoníku povinností škůdce odčinit duševní útrapy manželů, rodičů, dětí nebo jiné osobě blízké a to peněžitou vyvažující plně jejich utrpení. Pakliže nelze výši náhrady takto určit, stanoví se podle zásad slušnosti.

Nový občanský zákoník neobsahuje ustanovení, které by stanovilo případně odkazovalo na jiný předpis stanovující výši odškodnění za újmu na zdraví případně usmrcení osoby blízké. Nová právní úprava tedy nechává plně na soudcích, aby vzali v úvahu všechny souvislosti konkrétního případu, což lze hodnotit pozitivně.

Právnícká osoba se může domáhat práva na ochranu osobnosti, pokud neoprávněný zásah do osobnosti člověka souvisí s jeho činností v této právnícké osobě. V případě, kdy dotčený člověk žije, může takové právo právnícká osoba uplatňovat pouze jeho jménem a s jeho souhlasem, kterého však není potřeba pokud dotčený člověk není schopen projevit svoji vůli pro nepřítomnost nebo neschopnost úsudku. Právnícká osoba se může po smrti člověka domáhat, aby od neoprávněného zásahu bylo upuštěno a aby byly odstraněny jeho následky.

2.8.1 Promlčitelnost náhrady nemajetkové újmy v penězích

Odpověď na otázku zda se promlčují osobnostní práva je v celku jednoduchá, neboť podle ustanovení § 100 odst. 2 občanského zákoníku platí, že *"promlčují se všechna práva majetková s výjimkou práva vlastnického"*. Z uvedeného *a contrario* vyplývá, že osobnostní právo, resp. jednotlivá dílčí osobnostní práva se nepromlčují. Tento názor je zastáván jak teorií, tak praxí. Avšak problém nastává s promlčitelností náhrady nemajetkové újmy v penězích ve smyslu ustanovení § 13 odst. 2 občanského zákoníku, resp. zda lze považovat náhradu nemajetkové újmy v penězích za majetkové právo či nikoliv.

V dané věci je možno říci, že existují jak názory, které vylučují promlčitelnost peněžní satisfakce podle § 13 odst. 2 občanského zákoníku, tak existují názory, které připouští promlčitelnost těchto nároků.

Názory, jež hovoří pro nepromlčitelnosti nároku ve smyslu ustanovení § 13 odst. 2 občanského zákoníku uvádí, že se jedná o právo, které je svým základem právem nemajetkovým, a které připadá do úvahy, kdy aplikace zcela jistě nemajetkových práv podle ustanovení § 13 odst. 1 občanského zákoníku nepostačuje. Je nelogické, aby při neoprávněném zásahu, který vyvolá menší následky, bylo aplikováno ustanovení § 13 odst. 1 občanského zákoníku, když tyto nároky se nepromlčují, kdežto při zvláště závažném zásahu by bylo možno odepřít nárok na náhradu nemajetkové újmy podle ustanovení § 13 odst. 2 občanského zákoníku s odkazem na promlčení. Připouštění námitky promlčení při aplikaci náhrady nemajetkové újmy podle ustanovení § 13 odst. 2 občanského zákoníku by znamenalo oslabení postavení fyzické osoby, do jejíž osobnosti bylo zasaženo natolik intenzivně, že již nepostačuje aplikace ustanovení § 13 odst. 1 občanského zákoníku.¹⁹⁶ Jedná se stále o jeden a týž nárok z osobnostního práva, který může mít hned několik podob. Obecně platí, že oběť méně závažného deliktu nelze chránit lépe či více, nežli oběť závažnějšího deliktu, která by byla během času vystavena nebezpečí zániku svého nároku v důsledku volní námitky promlčení práva ze strany pachatele.¹⁹⁷ Paušální zohlednění otázky uplynutí času při posuzování nároku na poskytnutí ochrany podle ustanovení § 13 odst. 1 občanského zákoníku nehmotné sféře - osobnosti a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění není spravedlivým přístupem k právům poškozeným. Důvody uplatněných nároků jsou natolik osobní, že otázka, zda je možno požadovanou morální satisfakcí dosáhnout jejího účelu, tj. zmírnění následku neoprávněného zásahu, může být zodpovězena až po zjištění a zhodnocení všech okolností případu a nikoliv pouze zkonstatováním nemožnosti uplatnění přiměřené satisfakce.¹⁹⁸ Občanský zákoník nestanoví pro uplatnění finanční satisfakce jiné obecné podmínky než pro ostatní zvláštní prostředky občanskoprávní ochrany pro případ neoprávněného zásahu do osobnosti fyzické

¹⁹⁶ Svejkský, J. Promlčitelnost či nepromlčitelnost nároku na náhradu nemajetkové újmy za neoprávněný zásah do osobnostních práv. *Bulletin advokacie*, roč. 2010, č. 11, str. 47.

¹⁹⁷ Telec, I. Test přiměřenosti zadostiučinění za nemajetkovou újmu. *Právní rozhledy*, roč. 2010, č. 4, str. 144.

¹⁹⁸ Neradová, V. Zamyšlení nad otázkou zohlednění "plynutí času" při uplatnění nároků z titulu ochrany osobnosti. *Právní rozhledy*, roč. 2011, č. 10, str. 362.

osoby, které vymezuje § 13 občanského zákoníku. Tyto prostředky ochrany stojí systémově vedle sebe a mají společný základ v § 11 občanského zákoníku, kde upravené právo fyzické osoby na ochranu své osobnosti promlčení nepodléhá. Ustanovení § 13 odst. 2, 3 občanského zákoníku stanoví jen hypotézu pro právo na přiznání finanční satisfakce a kritéria pro stanovení výše finanční satisfakce soudem. Z tohoto vyplývá, že uplynutí času má význam "jen" z hlediska faktické prosaditelnosti práva na ochranu osobnosti. Stejně tak tedy i právo na finanční satisfakci trvá pouze v případě existence takové kvality protiprávního stavu, který občanský zákoník pro přiznání finanční satisfakce předpokládá.¹⁹⁹ Nejvyššího soud v dané věci uvedl, že smyslem náhrady nemajetkové újmy v penězích je podle ustanovení § 13 odst. 2 a 3 občanského zákoníku dát do vztahu míry újmy na hodnotách lidské osobnosti s konkrétním finančním vyjádřením náhrady, takovéto nemajetkové újmy. I tak však jde vždy o právní instrument, jehož úkolem je zabezpečit respektování a ochranu osobnosti fyzické osoby. Nelze je proto jako právo ryze osobní povahy osobnost i fyzické osoby, na něž se vztahují ustanovení § 11 an. občanského zákoníku vydělit z okruhu nepromlčitelných nemajetkových práv, byť se satisfakce příslušné nemajetkové újmy fyzické osoby vyjadřuje prostřednictvím finančních prostředků.²⁰⁰

Pro podporu tvrzení, že náhrada nemajetkové újmy v penězích podle ustanovení § 13 odst. 2 občanského zákoníku podléhá promlčení pak přisvědčuje, že podle principů evropského deliktního práva (Principles of European Tort law - PETL) se škodou podle čl. 2:101 rozumí jak majetková, tak nemajetková újma, přičemž čl. 10:301 za nemajetkovou škodu považuje případy, kdy poškozený utrpěl osobní újmu nebo újmu na své svobodě, důstojnosti nebo jiných osobnostních právech. Dále náhrada nemajetkové újmy v penězích podle § 13 odst. 2 občanského zákoníku spadá do okruhu obdobných nemajetkových práv na peněžitou satisfakci, konkrétně práva na bolestné a práva na ztížení společenského uplatnění, práva na jednorázové odškodnění za usmrcení pozůstalým osobám podle § 444 občanského zákoníku, práv autorů, výkonných umělců, vynálezců či původců jiných technických výtvorů, stejně tak jako práva na peněžité zadostiučinění za nemajetkovou újmu ve smyslu zákona č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu

¹⁹⁹ Švaňhal, R. Ochrana osobnosti fyzických osob. *Právní rozhledy*, roč. 2000, č. 9, str. 385.

²⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.9.2003, sp. zn. 30 CDo 1542/2003.

veřejné moci, jež se nepochybně promlčují.²⁰¹ Nejvyšší soud ve velkém senátu občanskoprávního a obchodního kolegia rozhodl, že právo na náhradu nemajetné újmy v penězích podle ustanovení § 13 odst. 2 občanského zákoníku je jedním z dílčích a relativně samostatných prostředků ochrany jednotného práva na ochranu osobnosti fyzické osoby. Vzniká tehdy, kdy morální satisfakce jako ryze osobní právo k vyvážení a zmírnění nepříznivých následků protiprávního zásahu do osobnostních práv nedostačuje, a byť jde o satisfakci v oblasti nemateriálních osobnostních práv (obdobně jako u bolestného a ztížení společenského uplatnění či u stanovení hodnoty autorského díla nebo předmětu průmyslového vlastnictví), jeho vyjádření peněžním ekvivalentem způsobuje, že jde o osobní právo majetkové povahy. Proto právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích podle ustanovení § 13 odst. 2 občanského zákoníku promlčení podléhá. Závěrem Nejvyšší soud uvedl, že je-li obsahem nároku na náhradu nemajetkové újmy požadavek na zaplacení peněžní částky, pak princip právní jistoty vylučuje, aby plynutí času nebyly přiznány žádné právní účinky. Přípustnost námitky promlčení proti takovému nároku umožňuje přihlídnout k omezeným možnostem prosaditelnosti práva a obrany proti němu. Je to obsah nároku, a nikoliv předmět jeho ochrany, co činí pro povahu nároku určující, zda se uplatní obecný právní institut (promlčení) oslabující jeho vymahatelnost v závislosti na okamžiku jeho uplatnění u soudu (a ovšem na dispozitivním chování i žalovaného).²⁰²

Co se týká posouzení zda vznesení námitky promlčení odporuje dobrým mravům či nikoli, tak Ústavní soud zastává názor, že taková námitka zásadně dobrým mravům neodporuje, mohou ale nastat situace, při nichž je uplatnění této námitky výrazem zneužití práva na úkor účastníka, který marné uplynutí promlčecí doby nezavinil a vůči němuž by za takové situace zánik nároku v důsledku uplynutí promlčecí doby bylo nepřiměřeně tvrdým postihem ve srovnání s rozsahem a charakterem jím uplatňovaného práva a s důvody, pro které své právo včas neuplatnil.²⁰³

Vzhledem ke změně pohledu Nejvyššího soudu na danou problematiku, pak Ústavní soud konstatoval, že institut promlčení ve vztahu k nároku na náhradu

²⁰¹ Švestka, J., Spáčil, J., Škárová, M., Hulmák, M. a kol. *Občanský zákoník I, II*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2009, str. 590.

²⁰² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.11.2008, sp. zn. 31 Cdo 3161/2008, podobně také rozsudek Vrchního soudu v Olomouci ze dne 25.1.2006, sp. zn. 1 Co 196/2005.

²⁰³ Nález Ústavního soudu ČR, ze dne 31.8.2010, sp. zn. II. ÚS 635/09.

nemajetkové újmy prošel určitým judikatorním vývojovým procesem, nezakládá jeho protiústavnost, neboť představuje součást rozhodovací praxe orgánů veřejné moci (zvláště pak soudů) a v nich obsažená interpretace tvoří v materiálním smyslu součást příslušné právní normy, od níž se odvíjí ochrana důvěry adresátů právních norem v právo.²⁰⁴ Obecný soud není absolutně vázán doslovným zněním zákona, nýbrž se od něj smí a musí odchýlit, pokud to vyžaduje účel zákona, historie jeho vzniku, systematická souvislost nebo některý z principů, jež mají svůj základ v ústavně konformním právním řádu jako významovém celku a že povinnost soudů nalézat právo neznamena pouze vyhledávat přímé a výslovné pokyny v zákonném textu, ale též povinnost zjišťovat a formulovat, co je konkrétním právem i tam, kde jde o interpretaci abstraktních norem a ústavních zásad. Při výkladu a aplikaci právních předpisů nelze opomíjet jejich účel a smysl, který není možné hledat jen ve slovech a větách toho kterého předpisu, ve kterém jsou vždy přítomny i principy uznávané demokratickými právními státy.²⁰⁵

Je na každé fyzické, které bylo neoprávněně zasaženo do osobnostních práv, zda se bude domáhat u soudu náhrady nemajetkové újmy v penězích či nikoliv *vigilantibus iura*. Není jistě žádoucí, aby právo na uplatnění peněžní satisfakce v případě neoprávněného zásahu do osobnostních práv bylo neomezeno. Proto není žádného důvodu vyčleňovat peněžní satisfakci ve smyslu ustanovení § 13 odst. 2 občanského zákoníku z majetkových práv. Pochopitelně je v případě přiznaného nároku náhrady nemajetkové újmy v penězích podle § 13 odst. 2 občanského zákoníku irelevantní jaká osobnostní práva fyzické osoby byla neoprávněně porušena, tedy zda došlo např. k újmě na životě a zdraví nebo k újmě na občanské cti a lidské důstojnosti atp.

Ustanovení § 612 nového občanského zákoníku stanoví, že "*v případě práva na život a důstojnost, jméno, zdraví, vážnost, čest, soukromí nebo obdobného osobního práva se promlčují jen práva na odčinění újmy způsobené na těchto právech*". Nový občanský zákoník tedy již explicitně stanovuje promlčitelnost satisfakčních nároků plynoucích z práva na ochranu osobnosti.

²⁰⁴ Usnesení Ústavního soudu ČR, ze dne 7.10.2009, sp. zn. IV. ÚS 1407/09.

²⁰⁵ Nález Ústavního soudu ČR, ze dne 5.8.2010, sp. zn. II. ÚS 3168/09.

Vzhledem k uvedenému, je tedy možné konstatovat, že právo na náhradu nemajetkové v peněžích újmy podle § 13 odst. 2 občanského zákoníku podléhá promlčení, jelikož se jedná o právo majetkové.

2.9 Ochrana osobních údajů zaměstnance

Ochrana osobních údajů tvoří neodlučnou součást soukromí. Soukromí je přitom dynamickou kategorií, která se mění v průběhu jednotlivých etap civilizace, ale také vývoje individua. Příkladem v tomto směru jsou tak bezesporu osobní údaje, jejichž ochrana se stala od konce 60. let významnou součástí soukromí. Právo na soukromí zahrnuje rovněž možnost úspěšně se bránit neoprávněným zásahům do těchto sfér, které soukromí tvoří.²⁰⁶

Zaměstnavatelé zejména v minulosti podceňovali ochranu osobních údajů svých zaměstnanců a nezdědka, tak docházelo k jejich porušování. Zákoník práce sám pojem osobní údaj nepoužívá. Používá jej však např. zákon o zaměstnanosti, aniž však podává jeho definici. Právní úpravu ochrany osobních údajů nalezneme v zákoně o ochraně osobních údajů. Podle § 4 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů se *osobním údajem* rozumí „*jakákoliv informace týkající se určeného nebo určitelného subjektu údajů. Subjekt údajů se považuje za určený nebo určitelný, jestliže lze subjekt údajů přímo či nepřímo identifikovat zejména na základě čísla, kódu nebo jednoho či více prvků, specifických pro jeho fyzickou, fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu.*“ Za subjekt údajů se považuje fyzická osoba, k níž se údaj vztahuje. Základním kritériem pro posouzení toho, zda se jedná o osobní údaj či nikoliv, je okolnost možného zjištění identity subjektu údajů (určenost nebo určitelnost). Je nutno vycházet ze skutečnosti, zda lze vytvořit přímou vazbu mezi údajem a fyzickou osobou. Tento vztah se vytváří převážně pomocí přesného identifikátoru, případně pomocí několika jiných údajů, které jednoznačnou identifikaci fyzické osoby tvoří *přímá identifikace*. Při posuzování možnosti fyzickou osobu identifikovat je však nutno vycházet ze všech možností odlišit od sebe jednotlivé fyzické osoby. Tedy nikoliv pouze omezeným pohledem (např. obsah databáze), ale také zjištěním dalších možností subjekt údajů

²⁰⁶ Mates, P., K některým otázkám ochrany soukromí ve správním právu. *Právní rozhledy*. č. 8, roč. 2002, str. 367.

identifikovat. Jedná-li se např. o správce, který má v držení soubor identifikující subjekty údajů, nemůže být žádný jiný soubor, umožňující propojení na soubor s identifikátory subjektů údajů, považován za anonymní, a to ani v případech, když by zpracováváný soubor přímou identifikací subjektu údajů neobsahoval. Obdobně však toto platí i o možnosti správce získat identifikátor ze souborů, které nejsou v jeho držení - např. z veřejných registrů. V těchto případech se, v souladu se definicí, jedná o nepřímou možnost zjistit identifikaci subjektu údajů *nepřímá identifikace*. Není rozhodující, zda této možnosti správce údajů má v úmyslu využít či nikoliv. Rovněž není rozhodující, že správce údajů nesmí sdružovat osobní údaje shromážděné pro rozdílné účely.²⁰⁷ Plná identita fyzické osoby v současných podmínkách technologicky vyspělé společnosti, tj. za vysokého stupně rozvoje elektronických a jiných médií, která jsou většině populace snadno dostupná, ve své podstatě neznamena nic jiného, než možnost tuto osobu určitým způsobem kontaktovat, aniž by bylo nutno znát místo jejího aktuálního pobytu. Proto se výklad pojmu osobní údaj nemůže omezit striktně jen na znalost např. rodného čísla, adresy či pracoviště subjektu údajů. Z tohoto pohledu je za osobní údaj třeba považovat i číslo mobilního telefonu určité osoby, jakkoli může být takové číslo používáno příslušnou osobou jen dočasně, a zároveň nijak nespecifikuje jeho fyzickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu. Prostřednictvím tohoto čísla je však možno daný subjekt v určitém časovém úseku přímo kontaktovat (což se ostatně stalo i v posuzovaném případě), a tento subjekt je tak dosažitelný a jistým způsobem určitelný, a to případně i bez znalosti jeho jména a dalších údajů, které již vazbu na jeho fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu mají.²⁰⁸ V případě fotografického obrazu fyzické osoby jako subjektu údajů se jedná o osobní údaj podle zákona o ochraně osobních údajů v míře, v níž vyjadřuje a fyzické a další charakteristiky určeného nebo určitelného subjektu údajů. To znamená, že fotografii s podobenkou nebo zachycením postavy je třeba považovat za *dokument osobní povahy* obsahující osobní údaje, nikoli fotografii za osobní údaj. Fotografie zachycující podobu určité osoby je pramenem informací, v němž mohou být za určitých podmínek uloženy osobní údaje, a to i citlivé osobní údaje. Podmínkou pro to je, aby zobrazená osoba byla určitelná na základě podoby snímku,

²⁰⁷ Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 3/2012.

²⁰⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR, ze dne 12.2.2009, sp. zn. 9 As 34/2008.

případně ve spojení s textem ke snímku připojeným nebo odkazem na evidenci, v níž je snímek zpracován.²⁰⁹

Zákon o ochraně osobních údajů dále vymezuje v § 4 písm. b) *citlivý údaj*, kterým se rozumí „*osobní údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v politických stranách či hnutích, zdravotním stavu, sexuálním životě subjektu údajům a genetický údaj subjektu údajů; citlivým údajem je také biometrický údaj, který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů*“. Důležité je také vymezení pojmu zpracování osobních údajů a shromažďování, jelikož zaměstnavatelé zpracovávají nejčastěji osobní údaje zaměstnanců shromažďováním a působí tak jako správce údajů. Zpracováním osobních údajů se pak podle ustanovení § 4 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů rozumí „*...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 jejich shromažďování, ukládání na nosiče informací, zpřístupňování, úprava nebo pozměňování, vyhledávání, používání, předávání, šíření, zveřejňování, uchovávání, výměna, třídění nebo kombinování, blokování a likvidace.*“ Shromažďováním se podle ustanovení § 4 písm. f) zákona o ochraně osobních údajů rozumí „*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.*“ Správcem osobních údajů je podle § 4 písm. j) zákona o ochraně osobních údajů „*...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.*“ Každý kdo hodlá jako správce zpracovávat osobní údaje, případně změnit již registrované zpracování podle zákona o ochraně osobních údajů má podle § 16 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů uloženou povinnost ještě před započítím zpracování osobních údajů tuto skutečnost oznámit Úřadu pro ochranu osobních údajů. Liberační důvody zprošťující správce osobních údajů této oznamovací povinnosti jsou taxativně vymezeny v § 18 odst. 1 zákona o ochraně osobních, přičemž na zaměstnavatele jakožto správce zpracovávajícího osobní údaje zaměstnanců dopadá důvod obsažený pod písm. b), jež mimo jiné stanoví, že

²⁰⁹ Matoušová, M., Hejlík, L. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2. vydání. Praha : Aspi 2008, str. 123.

oznamovací povinnost stanovená ve zmíněném § 16 se nevztahuje na zpracování osobních údajů, které správci ukládá zvláštní zákon, kterým je např. zákoník práce, zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnavatel jako správce údajů může podle § 5 odst. 2 zákona o ochraně osobních údajů zpracovávat osobní údaje zaměstnanců pouze s jejich souhlasem. Mimo požadavků, které klade na tento právní úkon zákon o ochraně osobních údajů, tedy svobodný a vědomý projev vůle, jehož obsahem je svolení subjektu údajů se zpracováním osobních údajů, musí také takový právní úkon splňovat požadavky obsažené v ustanovení § 34 an. občanského zákoníku a ustanovení § 18 an. zákoníku práce. Podle § 5 odst. 4 zákona o ochraně osobních údajů musí být zaměstnanec při udělení souhlasu o zpracování osobních údajů *informován* (informovaný souhlas) o skutečnosti pro jaký účel zpracování a k jakým osobním údajům je souhlas dáván, jakému správci a na jakém období. Tyto skutečnosti však musí být zaměstnanci sděleny před tím, než souhlas poskytne. Pouze pokud je zaměstnanec před vyjádřením souhlasu informován o těchto náležitostech, může se zpracováním svých osobních údajů řádně souhlasit. Zpracování osobních údajů vychází ze zásady, podle níž právo disponovat s osobními údaji náleží fyzické osobě, k níž se tyto informace vztahují (subjektu údajů), a nikoli tomu, kdo je jejich držitelem. Je proto logické, že základním právním titulem pro zpracování osobních údajů je z principu věci souhlas subjektu údajů. Požadavek souhlasu však není zákonem stanoven jako absolutní.²¹⁰

Podle § 11 zákona o ochraně osobních údajů je zaměstnavatel (správce), případně zpracovatel povinen při shromažďování osobních údajů zaměstnance (subjekt údajů) informovat, pro který účel je zpracování prováděno, kdo a jakým způsobem bude osobní údaje zpracovávat a komu mohou být osobní údaje zpřístupněny, pokud již nejsou zaměstnanci tyto údaje známy. Zaměstnavatel je také povinen zaměstnance informovat o jeho právu k přístupu k osobním údajům, právu na opravu osobních údajů a právech uvedených v § 21 zákona o ochraně osobních údajů. Uvedená povinnost však neplatí, pokud zaměstnavatel jakožto správce nezískal osobní údaje od zaměstnance, jestliže zpracování osobních údajů ukládá zvláštní zákon, případně je osobních údaje potřeba k uplatnění práv a povinností, jež

²¹⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR, ze dne 12.2.2009, sp. zn. 9 As 34/2008.

plynou ze zvláštního zákona nebo zpracovává osobní údaje získané souhlasem zaměstnance. Pokud zaměstnavatel (správce) zpracovává osobní údaje zaměstnance, musí jej poučit, zda poskytnutí osobních údajů je dobrovolné či povinné. V případě povinného poskytnutí osobních údajů, též o následcích plynoucích z porušení této povinnosti.

Souhlas zaměstnance se zpracováním osobních údajů není vyžadován v případech, které jsou taxativně uvedeny § 5 odst. 2 písm. a) až g) zákona o ochraně osobních údajů, přičemž nejčastějším důvodem, kdy zaměstnavatel jakožto správce není povinen vyžadovat souhlas zaměstnance (subjektu údajů) se zpracováním osobních údajů pak vyplývá z ustanovení § 5 odst. 2 písm. a), b) a e) zákona o ochraně osobních údajů. V případě § 5 odst. 2 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů se jedná o skutečnost, kdy zpracování osobních údajů je nezbytné pro dodržení právní povinnosti správce, jež v případě pracovněprávního vztahu např. vyplývá ze zákoníku práce. Ustanovení § 5 odst. 2 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů pak upravuje zpracování osobních údajů, které je nezbytné pro plnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je zaměstnanec (subjekt údajů) nebo pro jednání o uzavření případně změně smlouvy, které bylo uskutečněné na návrh zaměstnance. Toto ustanovení dopadá např. na pracovní smlouvy, dohody o provedení práce. V případě § 5 odst. 2 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů se pak jedná o případy, kdy je to nezbytné pro ochranu práv a právem chráněných zájmů zaměstnavatele (správce, příjemce nebo jiné dotčené osoby). Zpracování osobních údajů však nesmí být v rozporu s právem zaměstnance (subjektu údajů) na ochranu jeho soukromého a osobního života. Pro takový postup je tedy rozhodné, že zaměstnavatel nemůže objektivně jiným způsobem dosáhnout ochrany svých práv a právem chráněných zájmů, jež vychází z právního řádu, přičemž nesmí být takovým postupem neoprávněně zasahováno do soukromého života zaměstnance (subjektu údajů). V případě střetu uvedených ústavně zaručených práv je nutné přistoupit k testu proporcionality a posoudit, které z těchto práv má přednost. Zaměstnavatelé postupují podle § 5 odst. 2 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů zpravidla z důvodu ochrany majetkových práv. Nejčastěji se tak děje pomocí kamerového systému s tím, že 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. Údaje uchovávané v záznamovém zařízení, ať obrazové či zvukové, jsou osobními údaji za předpokladu, že na základě těchto záznamů lze přímo nebo nepřímo identifikovat konkrétní fyzickou osobu. Takové provozování kamerového systému je považováno za zpracování osobních údajů podle zákona o ochraně osobních údajů.²¹¹ Pakliže dochází ke zpracování osobních údajů z popsaného důvodu je podle § 11 odst. 5 zákona o ochraně osobních údajů zaměstnavatel povinen bez zbytečného odkladu zaměstnance o této skutečnosti informovat.

V případech využívání kamerového systému ve výše uvedeném smyslu je třeba pečlivě posuzovat především charakter sledovaného prostoru, a to jak z hlediska četnosti výskytu osob (sklad nebo veřejně přístupné místo), tak z hlediska jeho využití (vchod do budovy nebo šatna), vlastní předmět ochrany (umělecká sbírka nebo čistota výtahu), přesný záběr kamery (široký záběr nebo cílený záběr), režim pořizování záznamu (nepřetržitě nebo pouze ve stanovenou dobu) a také jiné možnosti zabezpečení ochrany konkrétních práv a zájmů.²¹² Tedy důvodem zpracování osobních údajů v daném případě pomocí kamerového záznamu je pouze ochrana majetkových práv zaměstnavatele s tím, že musí být takový postup objektivně přiměřený účelu, pro který k němu dochází a není tak zasahováno do soukromí fyzické osoby nad míru nezbytně nutnou.

Je tedy možné, že v případě postupu podle § 5 odst. 2 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů, bude určitým způsobem zasahováno do soukromí zaměstnance, avšak ochraně práv a právem chráněných zájmů zaměstnavatele s ohledem na skutkový stav věci byla dána přednost oproti soukromí zaměstnance. K omezení základních práv a svobod, i když jejich ústavní úprava omezení nepředpokládá, může dojít v případě jejich kolize. V těchto situacích je nutné stanovit podmínky, za splnění kterých má prioritu jedno základní právo či svoboda, za splnění kterých jiné. Základní je v této souvislosti maxima, podle které základní právo či svobodu lze omezit pouze v zájmu jiného základního práva či svobody.²¹³ Smyslem ustanovení § 5 odst. 2 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů není kontrola fyzických osob (zaměstnanců), ale pouze ochrana práv a právem

²¹¹ Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 1/2006.

²¹² Kučerová, A., Nováková, L., Foldová, V., Nonnemann, F., Pospíšil, D. *Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, str. 148.

²¹³ Nález Ústavního soudu ČR, ze dne 12.10.1994, sp. zn. Pl.ÚS 4/94.

chráněných zájmů určitého subjektu s tím, že může také dojít k zásahu do soukromí fyzické osoby, přičemž tato skutečnost je vlastně jenom následkem uvedeného postupu. Kdežto v případě ustanovení § 316 odst. 2 a 3 zákoníku práce je situace opačná, jelikož opravňuje zaměstnavatele kontrolovat zaměstnance tím způsobem, že narušuje jejich soukromí. K zásahu do soukromí lze svolit v situaci, kdy je zájem chráněný jiným základním právem nebo svobodou natolik závažný a natolik ohrožen, že je možné derogovat základní lidské právo na soukromí.²¹⁴

Není tedy možné, aby zaměstnavatel ustanovení § 316 odst. 2 a 3 zákoníku práce účelově nahrazoval ustanovením § 5 odst. 2 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů z důvodu, aby mohl narušovat soukromí zaměstnanců pod záminkou ochrany svých práv a právem chráněných zájmů.

Zpracování citlivých osobních údajů upravuje ustanovení § 9 písm. a) až i) zákona o ochraně osobních údajů, kdy v pracovněprávních vztazích přichází v úvahu zejména písmeno a). Toto ustanovení je však přísnější oproti ustanovení upravující "necitlivé" osobní údaje. Jelikož mimo již zmíněných požadavků, musí být souhlas ještě *výslovný*, tedy oproti souhlasu při zpracování "necitlivých" osobních údajů přibíhá další zákonný požadavek. Při zpracování citlivých osobních údajů zaměstnance jej musí zaměstnavatel také poučit o ustanovení § 12 zákona o ochraně osobních údajů, které upravuje přístup subjektu údajů k informacím a o § 21 zákona o ochraně osobních údajů, jež vymezuje práva subjektu údajů.

Zákon o ochraně osobních údajů nestanoví formu informovaného souhlasu. Ze znění ustanovení § 5 odst. 4 a § 9 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů lze dovodit, že je vhodné, aby souhlas byl písemný, neboť zaměstnavatel jako správce je povinen prokázat po celou dobu zpracování osobních údajů, že byl dán souhlas k takovému zpracování zaměstnancem (subjektem údajů).

V praxi někdy dochází k tomu, že se zaměstnavatelé mylně domnívají, že zpracovávají citlivé osobní údaje svých zaměstnanců. Zejména k tomu dochází v případě informací o zdravotním stavu zaměstnance, tedy potvrzení lékaře nebo zdravotnického zařízení o tom zda je, nebo není schopen zaměstnanec vykonávat svoji práci. Taková informace totiž konkrétně nevyovídá o zdravotním stavu zaměstnance, ale pouze o tom zda je zaměstnanec způsobilý vykonávat svoji práci, a

²¹⁴ Bartík, V., Janečková, E. Kamery se záznamovým zařízením na pracovišti. *Práce a mzda*, č. 3, roč. 2010, str. 29.

proto se nejedná o citlivý osobní údaj. Ke zpracování citlivých osobních údajů zaměstnavatelem však např. dochází v případě zaměstnanců se zdravotním postižením. Výpis z rejstříku trestů vyžadovaný zaměstnavatelem v souladu se zákoníkem práce po zaměstnanci, také není citlivým osobním údajem. V případě zaměstnávání cizinců zaměstnavatelé někdy chybují, když vyžadují vedle údaje o státní příslušnosti (osobní údaj), také údaj o národnostním původu (citlivý osobní údaj), který však zaměstnavatel k žádnému účelu nepotřebuje na rozdíl od údaje o státní příslušnosti.²¹⁵

Není výjimkou, že společnosti uveřejňují na www stránkách internetu či intranetu kontakty na své zaměstnance a nezřídka i včetně jejich fotografií. Takové kontakty se často vyskytují v podobě funkčního zařazení, jména a příjmení, telefonní číslo a e-mail zaměstnance. Je však zapotřebí si uvědomit, že takto uvedené údaje se považují za osobní a to i pokud nejsou opatřeny fotografií zaměstnance, přičemž v dané věci se jedná o zpracování osobních údajů. Ostatně každý úkon, který spočívá v tom, že se na internetové stránce odkáže na různé osoby, které jsou identifikovány buď svým jménem, nebo jinými prostředky, např. telefonním číslem nebo údaji o pracovních poměrech a zálibách, je zcela nebo částečně zpracováním osobních údajů.²¹⁶ Aby tedy mohl zaměstnavatel uveřejnit např. na www stránkách uvedené osobní údaje musí k tomu mít souhlas dotčeného zaměstnance, jelikož není naplněn žádný z liberačních důvodů, kdy lze zpracovávat osobní údaje bez souhlasu zaměstnance (subjektu údajů). Použitelnost zákona o ochraně osobních údajů na internetové prostředí, které slouží obvykle k realizaci soukromoprávních aktivit, je omezená nikoli však vyloučená. Jak vyplývá z uvedeného v případech zveřejňování osobních údajů zaměstnanců zaměstnavatelem spadá do působnosti zákona o ochraně osobních údajů. Naopak mimo působnost zákona o ochraně osobních údajů jsou zejména jednotlivé informace publikované v rámci blogů, zájmových webových stránek, různých diskuzí nebo sociálních sítí.²¹⁷

Osobní údaje zaměstnanců neslouží zaměstnavateli jen k zajištění trvání pracovněprávního vztahu, ale mohou být také podkladem pro jiné činnosti, např. pro vyhodnocení racionalizace práce, efektivity činností a trendů dalšího vývoje zaměstnavatele. V tomto případě však nastává nutnost osobní údaje zaměstnance

²¹⁵ Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 6/2012.

²¹⁶ Rozsudek Soudního dvora ze dne 6.11.2003 ve věci *Bodil Lindqvist proti Švédsku*.

²¹⁷ Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 13/2012.

anonymizovat, neboť dochází ke zpracování údajů, jehož účelem je zajištění hospodářských cílů zaměstnavatele. Zpracováním neanonymizovaných dat, která se sice mohou dotýkat zaměstnance, ale v první řadě bezprostředně slouží ekonomickým potřebám zaměstnavatele, je zjevně překračován rámec (účel) právními předpisy stanoveného nakládání s osobními údaji zaměstnanců.²¹⁸

Zaměstnavatel má podle § 5 odst. 1 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů povinnost uchovávat osobní údaje pouze po dobu, která je nezbytná k účelu jejich zpracování. Doba uchování osobních údajů je obvykle stanovena právním předpisem, který danou povinnost správci ukládá (např. při uchování mzdových listů nebo evidenčních listů důchodového pojištění). Překročení této doby není z hlediska zákona o ochraně osobních údajů možné bez souhlasu subjektů údajů. Není-li doba uchování osobních údajů stanovena, je správce osobních údajů oprávněn uchovávat údaje pouze po dobu, po kterou trvá daná povinnost nebo právní vztah, popř. po jejich skončení po dobu nezbytnou pro vypořádání vzájemných práv a povinností. Správce je v tomto případě na základě zákona o ochraně osobních údajů povinen uchovací dobu sám určit a za toto své rozhodnutí nese odpovědnost podle citovaného zákona. Doba uchování osobních údajů zpracovávaných za účelem ochrany práv a právem chráněných zájmů správce osobních údajů však nelze stanovit pouze s odkazem na obecné promlčecí či prekluzivní lhůty, pokud již neprobíhá např. soudní či jiné řízení, anebo pokud není důvodné takové řízení předpokládat. V oblasti pracovněprávních vztahů, a to jak v jejich průběhu, tak po skončení, může zaměstnavatel do značné míry omezit zpracování osobních údajů na zvláštními zákony vymezený okruh dat a stanovené uchovací doby, neboť tyto jsou dostačující pro plnění veškerých práv a povinností, a to i pro případ sporů následujících po skončení pracovního poměru.²¹⁹ Po uplynutí stanovené doby mohou být osobní údaje uchovávány pouze pro účely státní statistické služby, pro účely vědecké a pro účely archivnictví. Avšak i v těchto případech uchovávání osobních údajů je zapotřebí dbát práva na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života subjektu údajů, přičemž je zapotřebí osobní údaje anonymizovat, jakmile je to možné.

²¹⁸ Úřad pro ochranu osobních údajů. Předávání osobních údajů zaměstnanců do zahraničí [online]. c2000-2010[12.2.2011]. Dostupné z: <http://www.uoou.cz/uoou.aspx?menu=41&submenu=45&loc=48>.

²¹⁹ Úřad pro ochranu osobních údajů. Ke zpracování osobních údajů bývalých zaměstnanců [online]. c2000-2010 [1.8.2011]. Dostupné z: <http://uoou.cz/uoou.aspx?menu=10&submenu=12&loc=224#a42>.

Ve věcech odpovědnosti za škodu odkazuje zákon o ochraně osobních údajů v poznámce pod čarou na obecnou úpravu obsaženou v občanském zákoníku a obchodním zákoníku.

2.9.1 Uvádění rodných čísel v pracovních smlouvách

V pracovněprávních vztazích a to zejména ve vztahu k pracovním smlouvám vznikaly a možná i dnes vznikají nejasnosti ohledně uvádění rodných čísel.²²⁰ Zákoník práce explicitně vymezuje obligatorní náležitosti pracovní smlouvy a dále stanoví povinnost zaměstnavatele o informování o obsahu pracovního poměru mezi, které mimo jiné patří jméno popřípadě jméno a příjmení zaměstnance, přičemž o datu narození či rodném čísle zaměstnance mlčí, resp. zákoník práce se o těchto "identifikátorech" fyzické osoby nezmiňuje na žádném místě.

Jak již bylo uvedeno osobní údaje, kterým je i rodné číslo, lze zpracovávat pouze se souhlasem subjektu údajů. Bez tohoto souhlasu je možné zpracovávat osobní údaje v případech stanovených zákonem. Podle § 5 odst. 1 písm. d) zákon o ochraně osobních údajů je pak možné "*shromažďovat osobní údaje odpovídající pouze stanovenému účelu a v rozsahu nezbytném pro naplňování stanoveného účelu*". Ustanovení § 13c odst. 1 zákona o evidenci obyvatel stanoví, že "*rodná čísla lze využívat jen a) jde-li o činnost ministerstev, jiných správních úřadů, orgánů pověřených výkonem státní správy, soudů, vyplývající z jejich zákonem stanovené působnosti, nebo notářů pro potřebu vedení Centrální evidence závětí, b) stanoví-li tak zvláštní zákon, nebo c) se souhlasem nositele rodného čísla nebo jeho zákonného zástupce*".

Obecně je možno říci, že v rámci smluvního vztahu plně postačuje k identifikaci fyzické osoby uvedení jména, příjmení, bydliště, případně data narození, pokud však zákon nestanoví jinak, tedy např. povinnost uvést rodné číslo.

Ve vztahu k rozsahu osobních údajů, stejně jako pro některé další z povinností správce podle § 5 odst. 1 zákon o ochraně osobních údajů, platí, že jejich splnění nebo překročení není závislé na souhlasu subjektu údajů. Jinými slovy správce se

²²⁰ Rodným číslem rozumí i jakákoliv kombinace čísel vyjadřující den, měsíc, rok narození a třímístnou nebo čtyřmístnou koncovku rodného čísla, z níž je možné dovodit identifikaci fyzické osoby.

nemůže zbavit odpovědnosti tvrzením, že v případě, kdy shromažďuje nadbytečné údaje, tak činí legitimně, protože mu subjekt údajů s tímto postupem udělil souhlas. Rozsah shromažďovaných osobních údajů se posuzuje vždy podle objektivních kritérií vázaných na stanovený účel jejich zpracování, a souhlas se zpracováním nadbytečných údajů proto nemá na plnění této povinnosti vliv.²²¹

Pokud by zaměstnavatel (správce) požadoval z důvodu uzavření pracovní smlouvy po uchazeči o zaměstnání uvedení rodného čísla, docházelo by tak ke zpracování osobních údajů v rozsahu, který je nad rámec nezbytně nutný pro naplňování stanoveného účelu, tedy k porušení § 5 odst. 1 písm. d) zákon o ochraně osobních údajů. Jestliže fyzická osoba svévolně jako strana smluvního vztahu uvede (doplní) své rodné číslo, tak nelze proti takovému postupu nic namítat.

Zaměstnavatelé pak zpracovávají rodná čísla zaměstnanců a to bez jejich souhlasu v případech stanovených zákonem např. z důvodu daňové povinnosti ohledně zdanění příjmů zaměstnance.

Někdy může také nastat požadavek zaměstnavatele pořídit si kopii osobního dokladu zaměstnance či uchazeče o zaměstnání. Podle platné právní úpravy platí, že je zakázáno pořizovat jakýmkoliv prostředky kopie občanského průkazu nebo cestovního dokladu bez souhlasu občana, kterému byl občanský průkaz nebo cestovní doklad vydán, pokud zvláštní právní předpis nebo mezinárodní smlouva, kterou je Česká republika vázána, nestanoví jinak.²²²

2.9.2 Ochrana osobních údajů a právo na informace

Často se vyskytuje požadavek o sdělení informace o platu, který byl vyplacen vedoucímu pracovníkovi veřejné správy s odkazem na zákon o svobodném přístupu k informacím. Podle § 2 odst. 1 zákona o svobodném přístupu k informacím jsou povinnými subjekty, které mají povinnost poskytovat informace vztahující se k jejich působnosti, státní orgány, územní samosprávné celky a jejich orgány a

²²¹ Kučerová, A., Nováková, L., Foldová, V., Nonnemann, F., Pospíšil, D. *Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, str. 117.

²²² Srovnej § 15a odst. 2 zákon č. 328/1999 Sb., o občanských průkazech nebo § 2 odst. 3 zákon č. 329/1999 Sb., o cestovních dokladech.

veřejné instituce.²²³ Avšak podle § 8a zákon o svobodném přístupu k informacím platí, že „*informace týkající se osobnosti, projevů osobní povahy, soukromí fyzické osoby a osobní údaje povinný subjekt poskytne jen v souladu s právními předpisy, upravujícími jejich ochranu,*“ přičemž zákon odkazuje v poznámce pod čarou např. na § 11 až 16 občanského zákoníku nebo na § 5 a 10 zákona o ochraně osobních údajů.

Je zapotřebí tedy vymezit, na který z údajů týkajících pracovního vztahu se vztahují omezení uložená zákonem o ochraně osobních údajů, čímž se vygeneruje okruh informací, které lze podle zákona o svobodném přístupu k informacím poskytnout. Tak podle ustanovení § 8b zákona o svobodném přístupu k informacím musí povinný subjekt poskytnout základní osobní údaje o osobě, které poskytl veřejné prostředky. Tímto základním osobním údajem se rozumí jméno, příjmení, rok narození, místo trvalého bydliště, výše, účel a podmínky poskytnutí veřejných prostředků. Zmíněná povinnost však nedopadá na poskytování veřejných prostředků podle zákonů v oblasti sociální, poskytování zdravotní péče, hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti, státní podpory stavebního spoření a státní pomoci při obnově území. Podle dřívější konstantní judikatury a stanoviska Úřadu pro ochranu osobních údajů nebylo možné poskytnout ve smyslu zákona o svobodném přístupu k informacím žádné informace o výši platu či odměny zaměstnance, jelikož se taková informace považovala za osobní údaj, jehož zveřejnění je třeba plně podřídit režimu zákona o ochraně osobních údajů, kdy se na tento údaj nevztahuje žádná z výjimek § 5 odst. 2 zákona o ochraně osobních údajů, a proto takové údaje mohl zaměstnavatel jako správce údajů poskytovat pouze se souhlasem zaměstnance s tím, že všechny takové žádosti byly odmítány s odkazem na zákon o ochraně osobních údajů. Bylo však možné bez souhlasu jednotlivých zaměstnanců zveřejnit např. informaci o celkové výši odměn vyplacených v organizaci nebo jejím úseku. Pokud z této informace není určitelné, jaké konkrétní částky byly vyplaceny jednotlivým pracovníkům, není tento údaj údajem osobním a zákon o ochraně osobních údajů se tak na něj samozřejmě nevztahuje.²²⁴ Dotazovaní zaměstnavatelé proto až na výjimky odmítali sdělit informace o příjmu konkrétního zaměstnance.

²²³ Zákon o svobodném přístupu k informacím dále ve svém ustanovení § 2 odst. 2 ukládá povinnost poskytnout informace subjektům, kteří rozhodují o právech chráněných zájmech nebo povinnostech fyzických nebo právnických osob v oblasti veřejné správy, a to pouze v rozsahu této jejich rozhodovací činnosti.

²²⁴ Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 6/2002.

Zjistit tak oficiální cestou výši příjmu konkrétního zaměstnance bylo vlastně nemožné.

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu (sp. zn. 5 As 57/2010) však do této problematiky vneslo zcela nový náhled. Nejvyšší správní soud dovodil, že zaměstnanec veřejné správy dostává za svou práci plat, který je mu vyplácen z veřejných prostředků, a proto je podle § 8b odst. 1 zákona o svobodném přístupu k informacím příjemcem veřejných prostředků, přičemž ustanovení § 8b odst. 3 zákona o svobodném přístupu k informacím stanoví, že výše poskytnutých veřejných prostředků ve spojení se jménem a příjmením osoby, které byly poskytnuty (spolu s dalšími zákonem stanovenými údaji) jsou údaji, které povinný subjekt žadateli poskytne. Nejvyšší správní soud dále uvedl, že právo na ochranu osobních údajů není neomezené, když čl. 10 odst. 3 Listiny stanoví, že „*má každý právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním a jiným zneužíváním údajů o své osobě*“. Stanoví-li pak zákon o svobodném přístupu k informacím povinnost poskytnout některé osobní údaje (jinak chráněné zákonem o ochraně osobních údajů), jedná se o poskytnutí podle práva, t.j. o poskytnutí oprávněné, přičemž informace o výši odměny konkrétnímu zaměstnanci veřejné správy není osobním údajem, který by byl vyloučen z ochrany osobních údajů ustanovením § 5 odst. 2 písm. f) zákona o ochraně osobních údajů.²²⁵ I přes rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, však nelze každému žadateli přisvědčit právo, aby povinný subjekt poskytl informace o výši příjmu (platu či odměny) konkrétního zaměstnance. Ostatně podle *"Metodického doporučení Ministerstva vnitra a Úřadu pro ochranu osobních údajů k poskytování informací o platech pracovníků a povinných subjektů podle zákona o svobodném přístupu k informacím"* jsou nosné důvody *ratio decidendi* odůvodnění rozhodnutí Nejvyššího správního soudu však principiálně nevylučují, aby vydání takové informace bylo při uplatnění testu proporcionality v odůvodněných případech odmítnuto. Podmínkou takového postupu však je zohlednění všech okolností konkrétního případu. K odmítnutí žádosti o informace zpravidla nebude možné přistoupit ve vztahu k veřejným funkcionářům ve smyslu zákona č 159/2006 Sb., o střetu zájmů. Není tedy důvod až na výjimky nesdělovat informace o skutečných příjmech veřejných funkcionářů. Dále do skupiny osob u nichž není až na výjimky možné odmítnout poskytnout informaci o příjmu lze zahrnout všechny

²²⁵ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR, ze dne 27.5.2011, sp. zn. 5 As 57/2010.

vedoucí pracovníky.²²⁶ Informace o příjmech těchto osob také určitým způsobem slouží ke kontrole s nakládáním s veřejnými prostředky. U ostatních zaměstnanců placených z veřejných prostředků je situace složitější a musí se posuzovat citlivě, zda žádosti o sdělení příjmu konkrétního pracovníka bude vyhověno, či nikoliv. Dotazy na příjem těchto zaměstnanců jsou však patrně velmi ojedinělé.

De lege feranda je vhodné stanovit, povinnost sdělovat informace o příjmech osob zastávajících definované funkce ve veřejné správě. Také je možné uvažovat v případě udělené odměny o povinnosti sdělovat její výši a konkrétní důvod jejího udělení, tedy nebylo by možné pouze odkázat na příslušné zákonné ustanovení. Taková úprava by jednak jistě vnesla do současného stavu větší právní jistotu ve vztahu k žadatelům o tyto informace a dále by se stala dalším prostředkem veřejné kontroly.

2.9.3 Předávání osobních údajů zaměstnanců do zahraničí

Právní úpravu předávání osobních údajů do zahraničí upravuje třetí hlava zákona o ochraně osobních údajů. Ustanovení § 27 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů stanoví, že volný pohyb osobních údajů nesmí být omezován v rámci států Evropské unie. V rámci těchto zemí není zapotřebí žádat Úřad pro ochranu osobních údajů o povolení pro předání osobních údajů. Podle Úmluvy Rady Evropy č. 108 o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat z roku 1981 není zapotřebí zmiňovaného povolení mezi státy jež nejsou zeměmi Evropské unie, ale jsou jejími smluvními stranami jako např. Švýcarsko nebo Norsko. Zákon o ochraně osobních údajů označuje státy, které nejsou členy Evropské unie jako třetí země. Do třetích zemí lze také předat osobní údaje bez povolení a to na základě rozhodnutí orgánu Evropské unie. Ustanovení § 27 odst. 3 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů pak stanoví možnost předat osobní údaje do třetích zemí, také pokud správce údajů prokáže, že předání osobních údajů se děje se souhlasem nebo pokynu subjektu údajů. Při využití tohoto institutu, je však zapotřebí, aby správce předložil Úřadu pro ochranu osobních údajů souhlas subjektu

²²⁶ Do této skupiny je nutné zahrnout i pracovníky s nepřímou rozhodovací pravomocí. V praxi se lze setkat s pracovníky, kterým formálně není svěřena žádná rozhodovací pravomoc, avšak fakticky s takovou pravomocí disponují např. lze uvést koordinátory v rámci Policie České republiky.

údajů.²²⁷ Při tomto předávání osobních údajů je důležité, aby subjekt údajů byl vědom toho, že nemusí být v třetí zemi zajištěna jejich dostatečná ochrana.

Další výjimku pro předání osobních údajů do třetí země, jež má význam k tématickému zaměření této práce nalezneme v ustanovení § 27 odst. 3 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů, které stanoví, že předání osobních údajů do třetích zemí, pokud správce údajů prokáže Úřadu pro ochranu osobních údajů, že v třetí zemi jsou vytvořeny dostatečné zvláštní záruky ochrany (ochranná opatření) osobních údajů. Ochranná opatření mohou vyplývat zejména ze závazných podnikových pravidel BCR (Binding Corporate Rules), jež představují určitý kodex ochrany osobních údajů, uplatňovaný v rámci nadnárodní společnosti.²²⁸

Za předání osobních údajů se považuje nejen činnost, kdy jsou osobní údaje přeneseny z jedné země do druhé např. pomocí e-mailu, ale také jakýkoliv jiným aktem. Časté jsou případy, kdy v rámci nadnárodní společnosti jsou umístěny na společný server osobní údaje zaměstnanců, přičemž každá z národních poboček má k takové databázi přístup a může si osobní údaje prohlížet, případně je dále nějakým způsobem zpracovávat (kopírovat, ukládat apod.). Avšak to neznamená, že osobní údaje umístěné na webové stránky je nutné vždy považovat za předání osobních údajů do zahraničí.²²⁹ K předání osobních údajů do třetí země naopak nedochází, když určitá osoba, která se nachází v členském státě, zařadí osobní údaje na internetovou stránku uloženou u fyzické nebo právnické osoby, u které jsou hostovány webové stránky, na nichž lze stránku prohlížet, a která je usazena v tomtéž státě nebo v jiném členském státě, a tyto údaje tak zpřístupní každému, kdo se připojí na internet, a to i osobám nacházejícím ve třetích zemích.²³⁰

Pokud dochází ke zpracování osobních údajů také u rodinných příslušníků zaměstnance např. v důsledku jeho vyslání do zahraničí z důvodu plnění pracovních úkolů, je zapotřebí k takovému zpracování i jejich souhlasu.

Zahraničním podnikatelským subjektům, které mají zájmy se seznámit s ekonomickými výsledky tuzemských společností, mohou být předkládány souhrny obsahující anonymizované údaje týkající se zaměstnanců, a dále mohou v rámci smluvně garantované spolupráce obdržet (tj. zejména nahodile shromažďovat)

²²⁷ Vzor žádosti o povolení předání osobních údajů do třetích zemích je k dispozici na webových stránkách Úřadu pro ochranu osobních údajů - www.uoou.cz.

²²⁸ Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2010.

²²⁹ Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2010.

²³⁰ Rozsudek Soudního dvora ze dne 6.11.2003 ve věci *Bodil Lindqvist proti Švédsku*.

jednotlivé údaje o konkrétních pracovnících vyplývající z plnění jejich úkolů. Případný ekonomický zájem zahraničních osob však nemá relevanci vůči právnímu postavení zaměstnanců zaměstnávaných v České republice, neboť v souladu se zákoníkem práce je vždy zaměstnavatel oprávněn posuzovat jednání zaměstnance a vyhodnocovat splnění úkolů (obě činnosti přitom nepochybně zahrnují zpracování osobních údajů).²³¹

Nelze zapomínat na to, že předávání osobních údajů zaměstnanců do zahraničí musí odpovídat požadavkům zákona o ochraně osobních údajů jako celku a ne jen jeho ustanovení § 27.

Dozor nad dodržováním zákona o ochraně osobních údajů vykonává Úřad pro ochranu osobních údajů. Počátkem roku 2004 zahájil svou činnost Evropský inspektor ochrany údajů (The European Data Protection Supervisor), označovaný také jako Evropský ochránce dat (EDPS - European Data Protection Supervisor). Plní funkci nezávislého kontrolního orgánu, který dohlíží na dodržování komunitárních právních předpisů o ochraně osobních údajů v orgánech a institucích Evropské unie (supervision - monitorování zpracovávání evropských údajů administrativou Evropské unie, consultation - poradenstvím v politikách a legislativě, které ovlivňují soukromí, cooperation - spoluprací s podobnými institucemi k zajištění důsledné ochrany údajů). Funkční období Evropského inspektora ochrany údajů je 5 let. V současné době tuto funkci zastává Peter J. Hustinx.²³²

2.10 Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Princip rovnosti a zákaz diskriminace vychází v právním řádu České republiky z Listiny, avšak zaujímá i nemalé místo v právních aktech Evropské unie a mezinárodních smlouvách. Smyslem prosazování rovného zacházení a zákazu diskriminace je dosáhnout stavu společnosti, v níž by se všichni jedinci mohli aktivně zapojit do života společnosti a přitom byli posuzováni individuálně, nikoli na základě stereotypních předsudečných charakteristik. Cílem je přitom vytváření

²³¹ Úřad pro ochranu osobních údajů. Předávání osobních údajů zaměstnanců do zahraničí [online]. c2000-2010[12.2.2011]. Dostupné z: <http://www.uouu.cz/uouu.aspx?menu=41&submenu=45&loc=48>.

²³² Eurospok.cz. Evropský inspektor ochrany údajů [online]. c2005-2011 Vláda České republiky [cit. 2.2.2011]. Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/88/sekce/evropsky-inspektor-ochrany-udaju/>.

společnosti, v níž všichni bezpečně vědí, že jsou ze zákona uznáváni jako lidské bytosti zasluhující stejný zájem, úctu a pozornost.²³³

Rovnost můžeme chápat jako vztah mezi čímkoli. Pro právo je ovšem i rovnost zajímavá jen jako vztah mezi lidmi, a ni to ne obecně, nikoli tedy každá rovnost lidí. Lidé jsou od přírody nerovní, rodí se nerovni. Tato přirozená nerovnost má pro právo význam jen nepřímý, a to tím, že se ji právo snaží v různých směrech vyrovnat, resp. kompenzovat: právní nerovnost někdy vyrovnává nerovnost faktickou (přirozenou). Rovností se však v politickém i v právním významu nerozumí rovnost fyzická, nýbrž rovnost sociální, zpravidla chápána jako rovnost "před právem" vyjádřená zásadou, že po právu se má s každým ve stejné situaci nakládat stejně. Tato zásada je zpravidla považována i za filozofický základ spravedlnosti a patří k ní zejména nepřipustnost privilegií a diskriminace. Ani právo však sociální nerovnost odstranit nemůže.²³⁴ Je věcí každého státu stanovit podmínky, za kterých zvýhodňuje určitou skupinu osob, to ovšem za předpokladu, že tak činí ve veřejném zájmu a veřejném blahu. Ve veřejném zájmu nepochybně je prosazování principů demokracie a lidských práv. Stejně tak naopak nepochybně není ve veřejném zájmu zvýhodňování osob, jež se zabývaly činnostmi, které, ať přímo nebo nepřímo, byly potlačováním lidských práv a demokratického systému a sloužily upevňování politického systému totalitního.²³⁵ Nelze tak namítat nerovnost tam, kde zákon stanoví pro všechny subjekty, které lze zahrnout pod osobní rozsah právního předpisu, stejné podmínky nároku. To, že zákonodárce mohl postupovat i jinak, resp. že mohl do právního předpisu zahrnout ustanovení k odstranění tvrdostí v individuálních případech, nelze samo o sobě považovat za zvýhodnění určité skupiny občanů.²³⁶ Z postulátu rovnosti sice nevyplývá požadavek obecné rovnosti každého s každým, plyne z něj však požadavek, aby právo bezdůvodně nezvýhodňovalo ani neznevýhodňovalo jedny před druhými.²³⁷ Za nerovnost nelze považovat takový stav, kdy stát ukládá všem, kteří splnili určité kritérium, povinnosti nebo jim naopak poskytuje výhodu. Zásadou rovnosti se rozumí princip stejných práv občanů neboli rovnost v právech. Tato rovnost je relativní v tom smyslu, že

²³³ Kvasnicová, J. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení?. *Právní rozhledy* č. 3/2011, str. 87.

²³⁴ Knapp, V. *Teorie práva*. 1 vydání. Praha : C. H. Beck 1995, str. 21-22.

²³⁵ Nález Ústavního soudu ČR, ze dne 28.2.1996, sp. zn. Pl. ÚS 9/95.

²³⁶ Nález Ústavního soudu ČR, ze dne 2.4.1996, sp. zn. Pl. ÚS 47/95.

²³⁷ Nález Ústavního soudu ČR, ze dne 30.4.2002, sp. zn. Pl. ÚS 18/01.

vyžaduje, aby bylo uplatňováno stejné právo za stejných faktických poměrů. Z existence ústavního principu rovnosti ovšem neplyne, že by se každému muselo automaticky přiznáno jakékoli právo a není přitom považováno za nerovnost, či dokonce diskriminaci, požaduje-li se např. pro výkon určité činnosti speciální kvalifikace. Na druhé straně je třeba rovnost chápat i jako vytvoření předpokladů pro stejné možnosti rozvoje a vyžadování plnění stejných povinností, a to vždy za situace, když existují stejné podmínky. Toho ovšem dosahuje společnost někdy tím, že určité kategorie svých příslušníků preferuje.²³⁸ Zásada rovného zacházení v podmínkách přístupu k zaměstnání, pracovních podmínek, včetně podmínek skončení pracovního poměru se obsahově prolíná s ochranou osobitých kategorií osob.²³⁹ Princip rovnosti je totiž právně filozofickým postulátem, který je v rovině pozitivního práva garantován zákazem diskriminace. Rovnost není kategorií neměnnou, neboť prochází vývojem, který její obsah obzvláště v oblasti práv politických a sociálních výrazně poznamenává. Prostředky zvýhodněného zacházení nejsou tedy zásadně v rozporu s právními principy rovnosti a zákazu diskriminace, pokud jejich uplatnění směřuje k odstranění faktické diskriminace mezi těmito subjekty. Zákonodárce má určitý prostor k úvaze, zda takové preferenční zacházení v právním řádu zakotví. Musí přitom dbát o to, aby byl zvýhodňující přístup založen na objektivních a rozumných důvodech (legitimní cíl zákonodárce) a aby mezi tímto cílem a prostředky k jeho dosažení (právní výhody) existoval vztah přiměřenosti.²⁴⁰ Diskriminace obecně znamená uplatňování rozdílných podmínek. Jedná se o rozlišování, omezení nebo odnětí práv určité kategorii osob pro společenské nebo ekonomické postavení, národnost, rasu, náboženství, pohlaví, politické názory apod., čímž dochází k záměrnému znevýhodnění určitých subjektů vytvářením nerovných podmínek.²⁴¹ Jinými slovy můžeme říci, že diskriminace je jakékoliv rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jejichž cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.²⁴² Rovným zacházením je pak možné rozumět právo

²³⁸ Nález Ústavního soudu ČSFR, ze dne 8.10.1992, sp. zn. Pl. ÚS 22/92.

²³⁹ Dolobáč, M. a kol. *Vybrané otázky sociálního práva Európskej únie*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach 2012, str. 56.

²⁴⁰ Nález Ústavního soudu ČR, ze dne 6.6.2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04.

²⁴¹ Hendrych, D. a kol. *Právní slovník*. 3. vydání. Praha : C. H. Beck 2009, diskriminace.

²⁴² Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck 2007, str. 163.

nebýt diskriminován ze zákonem vymezených důvodů. Právo na rovné zacházení je pozitivním vymezením práva na ochranu před diskriminací.²⁴³

Zaměstnavateli může být také zákonem uložena povinnost vytvořit na své náklady určité pracovní podmínky, případně nést jiné náklady a to z důvodu, aby byla zachována *rovnost příležitostí* fyzických osob na trhu práce. Každému totiž přísluší stejné výchozí postavení a možnosti. V případě *rovnosti ve výsledcích* se nejedná o rovné zacházení, ale o totožnou finální pozici, neboli se jedná o úsilí, aby všichni byli stejně v cíli. Smyslem rovnosti výsledků je spravedlivější rozdělení konečných výhod.

Samotný zákoník práce obsahuje právní úpravu rovného zacházení a zákazů diskriminace. Tak podle § 1a písm. e) zákoníku práce se v pracovněprávních vztazích uplatní princip rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Zaměstnavatel také musí ve smyslu § 1a písm. c) zákoníku práce dodržovat zásadu poskytování stejné odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty. Zákoník práce pak v ustanovení § 16 odst. 1 mimo jiné stanoví, že zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci v pracovněprávních vztazích, tedy co se týká pracovních podmínek,²⁴⁴ odměňování²⁴⁵ za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. Dále jsou zaměstnavatelé povinni zajistit rovné zacházení při odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Podle § 16 odst. 2 zákoníku práce je pak zakázána jakákoliv diskriminace, přičemž ve výkladu pojmů přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci, navádění k diskriminaci, případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné je odkazováno na antidiskriminační zákon, který vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, členství a činnosti v odborových organizacích, členství a činnosti v profesních komorách, sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování, přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, přístupu ke zboží a službám,

²⁴³ Kvasnicová, J. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení?. *Právní rozhledy* č. 3/2011, str. 87.

²⁴⁴ Srovnej ustanovení § 224 an. zákoníku práce.

²⁴⁵ Srovnej ustanovení § 109 an. zákoníku práce.

včetně bydlení pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování. Za diskriminaci se podle § 16 odst. 3 zákoníku práce nepovažuje, jestliže z pracovní činnosti vyplývá, že rozdílné zacházení je podstatným požadavkem pro výkon práce, přičemž takový postup musí být *oprávněný* a *přiměřený*. Skutečnost, že rozdílné zacházení je podstatným požadavkem pro výkon práce, musí být dán objektivně. Jestliže tedy zaměstnavatel rozdílně přistupuje k určité skupině svých zaměstnanců (pracujících na částečný úvazek) musí pak prokázat, že se jedná o objektivní postup, kdy zvolené opatření je nezbytně nutné k dosažení sledovaného cíle.²⁴⁶

Ustanovení § 6 antidiskriminačního zákona upravuje přípustné formy rozdílného zacházení a to např. v případě vyžadování minimálního věku, odporné praxe, doby zaměstnání důchodového věku nebo z důvodu pohlaví. Vnitrostátní právní úprava však může odůvodnit diskriminaci zaměstnanců z důvodu věku, jestliže představuje nezbytný, přiměřený a rozumný prostředek k dosažení legitimního cíle sociální politiky. Cíle v obecném zájmu se odlišují od důvodů čistě individuálních, které jsou vlastní situaci zaměstnavatele, jako je např. snížení nákladů či zlepšení konkurenceschopnosti.²⁴⁷ O diskriminaci na základě pohlaví pak nelze hovořit, je-li zachována alespoň potenciální možnost přístupu členů většinové skupiny k beneficiím poskytovaným zaměstnavatelem přednostně členům skupiny menšinové. Aplikací pravidla potenciální možnosti se však nezakládá žádné přednostní postavení a skutečná šance získání daných výhod může být jakkoli minimální, není-li a priori vyloučena úplně.²⁴⁸ Avšak ukončení pracovního poměru z důvodu věk, který je odlišně stanoven pro muže a ženy představuje diskriminaci na základě pohlaví.²⁴⁹ Výjimky ze zásady rovného zacházení a dodržování principu proporcionality je nutné vykládat restriktivně. Pakliže dochází k rozdílnému zacházení na základě pohlaví, které je odůvodněno ochranou veřejné bezpečnosti, musí být takový postup náležitě ospravedlněn a používán jen tehdy, pokud není

²⁴⁶ Rozsudek Soudního dvora ze dne 13.5.1986 ve věci *Bilka Kaufhaus GmbH kontra Karin Weber von Hartz*.

²⁴⁷ Pomahač, R. Evropský soudní dvůr C- 388/07: Propuštění z důvodu povinného odchodu do důchodu. *Právní rozhledy*, roč. 2009, č. 11, str. 416.

²⁴⁸ Grygarová, D. Soudní dvůr Evropských společenství C- 476/99: Aplikace zákazu diskriminace na základě pohlaví v přístupu k výhodám poskytovaným zaměstnavatelem. *Soudní rozhledy*, roč. 2003, č. 8, str. 292.

²⁴⁹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 26.2.1986 ve věci *M. H. Marshall ve věci Zdravotní úřad pro Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru*

možno dosáhnout požadovaného výsledku jinak, přičemž nesmí být opomenuta zásada proporcionality.²⁵⁰ Opatření, které slouží k předcházení nebo vyrovnání nevýhod, jež vyplývají z příslušnosti k určité skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně, nelze považovat za diskriminační. Tedy jedná se o *pozitivní opatření*, jež ve své podstatě znamená poskytnutí určitého zvýhodnění, ať již formou dání určitého statku či promítnutí břemene, které zatěžuje ostatní členy společnosti.²⁵¹ Takové opatření musí být objektivně odůvodněno legitimním cílem s tím, že prostředky vedoucí k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Zákoník práce pak poskytuje zvláštní ochranu fyzickým osobám se zdravotním postižením, zaměstnancům pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby, mladistvým zaměstnancům a zaměstnankyním, zaměstnankyním - matkám. Nelze ukončit pracovní poměr se zaměstnankyní přijatou na místo jiné zaměstnankyně, která nemůže z důvodu svého těhotenství vykonávat dosavadní práci, přičemž sama po nástupu do zaměstnání zjistí, že je těhotná.²⁵²

Podle § 276 odst. 2 zákoníku práce nesmějí být zástupci zaměstnanců pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni. Zákaz diskriminace platí i pro vnitřní předpis zaměstnavatele. Ustanovení § 279 odst. 1 písm. f) zákoníku práce stanoví pro zaměstnavatele povinnost informovat zaměstnance o opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace. Zákoník práce v ustanovení § 30 odst. 1 stanoví, že „výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplývá-li ze zvláštního právního předpisu jiný postup.“ I když zákoník práce umožňuje zaměstnavateli, aby stanovil podmínky pro uchazeče o zaměstnání, tak hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání. Pakliže jednou z podmínek k přijetí na určité pracovní místo ve státní správě je stanovená praxe, kdy je výběr k této praxi omezen pouze na uchazeče, kteří absolvovali povinnou vojenskou nebo náhradní (civilní) vojenskou službu, přičemž ženy byly od této povinnosti oprostěny, mohlo by se

²⁵⁰ Rozsudek Soudního dvora ze dne 15.5.1986 ve věci *Marguerite Johnston proti Policejní ředitel Královské policie v Severním Irsku*.

²⁵¹ Havelková, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy*, roč. 2007, č. 11, str. 385.

²⁵² Rozsudek Soudního dvora ze dne 14.7.1994 ve věci *Webb proti EMO Air Cargo Ltd*.

jednat o nepřímou o diskriminaci. Avšak takové kritérium vyrovnává nevýhodu nemožnosti získat odbornou praxi po dobu konání vojenské (náhradní) služby, kterou mají muži. Takový postup objektivně neodporuje zásadě rovného zacházení, pokud je veden snahou vyrovnat vzniklé zpoždění se získáním požadované praxe z důvodu konání vojenské (civilní) služby.²⁵³

V pracovních věcech je diskriminace charakterizována jako jednání (v komisivní nebo omisivní podobě) zaměstnavatele nebo potencionálního (budoucího) zaměstnavatele, které směřuje přímo nebo nepřímo (prostřednictvím zdánlivě neutrálních úkonů) ke znevýhodnění jednoho nebo i více zaměstnanců nebo potencionálních (budoucích) zaměstnanců (uchazečů o zaměstnání) ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele nebo uchazeči o zaměstnání u téhož potencionálního zaměstnavatele, jehož pohnutkou jsou diskriminační důvody.²⁵⁴

Pokud je hovořeno o diskriminaci nelze nezpomenout na *ganderové oblasti*. Základním pojmem ganderové oblasti je *gander*, jež se překládá jako rod. Gander je sociálním způsobem konstruovaná definice žen a mužů. Je určován představou o úkolech, funkcích a rolích náležejících ženám a mužům ve společnosti a ve veřejném a soukromém životě. Jedná se o role (modely chování), jež jsou přiřazovány ženám a mužům, které v průběhu dospívání vstřebáváme a přenášíme je do svého života. Tyto role jsou pochopitelně v různých kulturách odlišné. V průběhu času také dochází ke změnám rolí. Dále je také možné se setkat s pojmem *genderová rovnost* a *gander mainstreaming*. Genderová rovnost znamená rovnost mezi muži a ženami v právech, povinnostech a příležitostech, tedy je na obě pohlaví je nahlíženo bez rozdílu. Gander mainstreaming je pak metoda prosazování rovnosti pohlaví, která je založena na tom, že rozhodovacím procesu se jako nedílná součást rozhodování vždy hodnotí a berou v úvahu kromě jiných kritérií též pozitivní a negativní dopady daného rozhodování na muže a ženy. Ve všech rozhodovacích procesech se jako jedno z hodnotících hledisek používá i hodnocení pozitivního negativního dopadu rozhodnutí na muže a ženy.²⁵⁵

Lze rovněž zmínit pojmy *mobbing* a *bosinng*. Mobbing představuje šikanu na pracovišti, kterou provádějí spolupracovníci oběti. Někdy je místo slova šikana

²⁵³ Rozsudek Soudního dvora ze dne 7.12.2000 ve věci *Schnorbus proti Land Hessen*.

²⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího soud ČR, ze dne 27.3.2012, sp. zn. 21 Cdo 4586/2010.

²⁵⁵ Štangová, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010 str. 57.

užíváno označení psychoteror. Jedná se obvykle o systematické šikanování, řízené a provozované kolegy s cílem určitou osobu poškodit, znemožnit jí, příp. způsobit jí škodu. Jako mobbing bývá označováno zesměšňování vybraného kolegy před spolupracovníky, jeho pomlouvání, úmyslné přehlížení, psychické vydírání. Příčinou mohou být konkurenční vztahy na pracovišti, strach z propouštění, závist, sexuální odmítnutí apod. Ten, kdo začíná s útokem jako první, bývá označován jako mobber. K němu se postupně přidávají ostatní a dochází k systematickému šikanování oběti, které postupuje až k jejímu zavržení všemi členy pracovního kolektivu, případně k vyloučení z pracoviště. K podobným útokům dochází zpravidla na pracovištích se slabými vedoucími pracovníky, bezzásadovým řízením, které nahrává vzniku závisti, řevnivosti mezi pracovníky, které není schopno zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a na pracovišti připouští diskriminaci.²⁵⁶ Mobbing nelze zaměňovat s konflikty na pracovišti. *Bullyngem* se pak nazývá pokud dochází k obtěžování jednotlivcem.

Bosinng spočívá v útocích - šikaně na pracovišti ze strany nadřízeného vůči podřízenému pracovníkovi. Tyto útoky spočívají nejčastěji vyhrožování ukončením pracovního poměru, přeřazením na méně kvalifikovanou práci či do jiného místa výkonu práce, zatajování důležitých informací, zesměšňování před kolegy apod. Tyto formy obtěžování jsou často doprovázeny klepy a pomlouváním a dále snižováním výsledků práce pracovníka či pracovnice až do té míry, že sám či sama odejde. Ve srovnání s ostatními pracovníky či pracovnicemi jsou např. přetěžováni(y) úkoly, jsou ponižováni(y), je jim vyhrožováno, jsou šikanováni(y) či zastrašováni(y), jsou jim zatajovány informace a jeden z členů/členek je izolován(a).²⁵⁷

2.10.1 Právní prostředky ochrany podle antidiskriminačního zákona

Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon. Ustanovení § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona stanoví, že „*Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na*

²⁵⁶ Marešová, A. Sociálně patologické jevy. *Trestněprávní revue*, roč. 2010, č. 2, str. 52.

²⁵⁷ Cviklová, L. Obtěžování jako forma diskriminace ve světle zahraniční teorie a judikatury. *Právní rozhledy*, roč. 2011, č. 16, str. 581.

rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.“ Dotčená fyzická osoba má tedy prvně právo v případě diskriminačního jednání podat tzv. zdržovací nebo také negatorní či zápurčí žalobou, aby bylo upuštěno od diskriminačního (neoprávněného) zásahu. Dále se může dotčená osoba domáhat odstraňovací (restituční) žalobou, aby byly odstraněny následky diskriminačního (neoprávněného) zásahu. Poslední právním prostředkem ochrany v případě diskriminačního jednání je přiměřené zadostiučinění a to v rovině morální, kdy se jedná o satisfakční nárok, které ho se lze domáhat tzv. satisfakční žalobou. Domáhá-li se zaměstnanec po zaměstnavateli, aby upustil do jeho diskriminace, aby odstranil její následky, aby mu dal přiměřené zadostiučinění nebo aby mu poskytl náhradu nemajetkové újmy v penězích, popř. aby mu nahradil škodu vzniklou diskriminací, má zaměstnanec v občanském soudním řízení procesní povinnosti tvrzení a důkazní o tom, že byl (je) jednáním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Tvrzení zaměstnance o tom, že o tom, že pohnutkou k jednání zaměstnavatele byly (jsou) zákonem stanovené diskriminační důvody, má soud za prokázané, ledaže zaměstnavatel bude tvrdit a prostřednictvím důkazů prokáže nebo za řízení jinak vyplyne, že vůči svým zaměstnancům neporušil (neporušuje) zásadu rovného zacházení.²⁵⁸

Jestliže se však zmíněné opatření jeví jako neefektivní, zejména proto, že v důsledku diskriminace byla ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost zaměstnance má podle § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona též dotčená osoba právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Zadostiučinění v penězích plní především satisfakční funkci, i když úlohu preventivního významu zákonu odpovídajícího a spravedlivého zadostiučinění nelze vylučovat. Vlastní zásah je nutno hodnotit vždy objektivně s přihlédnutím ke konkrétní situaci, za které k neoprávněnému zásahu došlo (tzv. konkrétní uplatnění objektivního kritéria), jakož i k osobě postižené fyzické osoby (tzv. diferencované uplatnění objektivního kritéria). Uplatnění konkrétního a diferencovaného objektivního hodnocení znamená, že o snížení důstojnosti postižené fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve

²⁵⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 11.11.2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008.

značně míře půjde pouze tam, kde za konkrétní situace, ze které k neoprávněnému zásahu do osobnosti fyzické osoby došlo, jakož i s přihlédnutím k dotčené fyzické osobě, lze spolehlivě dovodit, že by nastalou nemajetkovou újmu vzhledem k intenzitě a trvání nepříznivého následku spočívajícího ve snížení její důstojnosti či vážnosti ve společnosti, pocítovala jako závažnou zpravidla každá fyzická osoba nacházející se na místě a v postavení postižené fyzické osoby. Tím, že se postižená fyzická osoba sama vystavila možnému diskriminačnímu jednání, se nesnižuje míra jejího práva na ochranu osobnosti, ani se tím nevyklučuje neoprávněnost případného zásahu proti její osobní integritě.²⁵⁹ Právo na peněžitě zadostiučinění je neodlučně spjata s fyzickou osobou, které bylo přiznáno. Proto takové právo zaniká smrtí oprávněné fyzické osoby. Není také možné v případě peněžitého zadostiučinění přiznat úroky z prodlení.²⁶⁰

Společně se smrtí odpovědné fyzické osoby, zaniká její povinnost vyplývající z ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona. Poněkud komplikovanější je však situace v případě, že původcem zásahu do práva na ochranu osobnosti fyzické osoby je právnická osoba. Právnická osoba vzniká na půdě práva a z moci zákona, nemající svůj zdroj v nějaké sociální či ekonomické skutečnosti. Tento umělý subjekt vystupuje jako právní realita a má moc působit na skutečné společenské i hospodářské vztahy. V případě zániku právnické osoby není absolutní analogie se smrtí fyzické osoby plně reálná, neboť v řadě případů práva a povinnosti vplývají do jiné právnické osoby, do níž se tak promítnou a prolnou prvky právní subjektivity původní právnické osoby.²⁶¹

Podle § 10 odst. 3 antidiskriminačního zákona určí soud výši náhrady, přičemž přihlédne k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práva došlo. Aby se mohla fyzická osoba domáhat satisfakčních nároků podle § 10 antidiskriminačního zákona, musí se jednat o zásah, který je neoprávněně diskriminační, tedy byla porušena práva a povinnosti, jež vyplývají z práva na rovné zacházení nebo diskriminaci, přičemž došlo k nemajetkové újmě a je dána příčinná souvislost mezi neoprávněným zásahem a vzniklou újmou. Pokud v důsledku diskriminačního jednání také dojde ke vzniku majetkové škody, je nutno vzniklou škodu uplatňovat podle příslušných právních předpisů upravujících náhradu škody.

²⁵⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 7.10.2009, sp. zn. 30 Cdo 4431/2007.

²⁶⁰ Srovnej Švestka, J., Spáčil, J., Škárková, M., Hulmák, M. a kol. *Občanský zákoník I, II*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2009, str. 202.

²⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31.3. 2011, pod sp. zn. 30 Cdo 5421/2008.

Ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona je vlastně parafrází ustanovení § 13 občanského zákoníku. Antidiskriminační zákon je v poměru speciality vůči občanskému zákoníku, tedy platí zde pravidlo *lex specialis derogat legi generali*. Proto v případech, na které dopadá antidiskriminační zákon se dotčená fyzická osoba může domáhat satisfakce podle ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona. Lze se však setkat i s názorem, že porušení zákazu diskriminace může být rovněž považováno za zásah do ochrany osobnosti zaměstnance, jež umožňuje volbu mezi ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona a ustanovením § 13 občanského zákoníku.²⁶² Jak ostatně vyplývá z tohoto textu je možné ve vztahu k ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona využít judikaturu ustanovením § 13 občanského zákoníku. Podobně jako v případě ochrany osobnosti podle § 11 an. občanského zákoníku, je také nutné ve věcech ochrany před diskriminací, aby byl přesně formulován žalobní petit. Formální požadavky na žaloby podle § 10 antidiskriminačního zákona však nesmí dosáhnout takové intenzity, že by ochrana před diskriminací přestala splňovat požadavky "dostatečně účinné ochrany."²⁶³ V případě žaloby, kterou se dotčená fyzická osoba domáhá morálního zadostiučinění, musí vždy znít na určitou formu tohoto zadostiučinění. Pokud však soud shledá, že navržená forma morálního zadostiučinění není přiměřená, a tím z hlediska postačující a účinná, pak jestliže není žaloba odpovídajícím způsobem upravena, je na soudu žalobu na přiznání navržené formy morálního zadostiučinění zamítnout. Soud při úvaze o přiměřenosti navrhované morální satisfakce musí především vyjít jak z celkové povahy, tak i z jednotlivých okolností konkrétního případu.²⁶⁴

Pokud je podána u soudu žaloba, že došlo ze strany žalovaného k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti a to včetně přístupu k nim, povolání podnikání nebo členství v organizacích zaměstnanců či zaměstnavatelů a členství v profesních komorách, musí žalobce (tj. oběť diskriminace) tvrdit a prokázat, že byl vystaven odlišnému či méně příznivému zacházení. Pokud toto prokáže, je na žalovaném (tj. tom, kdo diskriminoval), aby naopak dokázal,

²⁶² Jouza, L. Nový antidiskriminační zákon. *Bulletin advokacie*, roč. 2009, č. 11, str. 33.

²⁶³ Kühn, Z. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. *Právní rozhledy*, roč. 2010, č. 3, str. 77.

²⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 30.11.2009, sp. zn. 30 Cdo 2919/2006.

že k diskriminaci nedošlo. Žalovaný musí prokázat, že jeho jednání mělo legitimní cíl, který odůvodňuje nerovný přístup. Musí také prokázat, že prostředky, které k dosažení tohoto legitimního cíle použil, byly přiměřené a nezbytné. Jedná o tzv. dělené důkazní břemeno, kdy důkazy podávají obě strany.²⁶⁵ Případný požadavek, aby strana žalující musela prokazovat, že byla diskriminována právě a výlučně např. pro svůj rasový (etnický) původ, a nikoli z důvodu jiného, je zcela zjevně nesplnitelný, neboť prokázat motivaci (pohnutku) žalované strany je z povahy věci vyloučeno.²⁶⁶ Za rozhodující však nelze považovat přesvědčení žalobce o tom, že byl diskriminován, ale jen takové tvrzené skutečnosti, z nichž diskriminační jednání opravdu vyplývá.²⁶⁷

Právnícké osoby, které byly založeny na ochranu práv diskriminovaných osob nebo je tato ochrana předmět jejich činnosti, mohou dotčeným osobám jednak poskytovat informace o možnostech právní pomoci nebo mohou poskytnou součinnost při sepisování, doplnění návrhů a podání. Tyto právnícké osoby mají také oprávnění podávat příslušným úřadům podněty k provedení kontroly či k zahájení správního řízení.

Na poli ochrany proti diskriminaci také působí veřejný ochránce práv (ombudsman), který podle § 21b zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv *"přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem poskytuje"* mimo jiné *"metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací"*.

²⁶⁵ Veřejný ochránce práv. Jak se bránit proti diskriminaci? [online]. Kancelář veřejného ochránce práv. [cit. 3.9.2011]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/informace/pristupnost-webu/>.

²⁶⁶ Nález Ústavního osudu ČR, ze dne 26.4.2006, sp. zn. Pl.ÚS 37/04.

²⁶⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 6.5.2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006.

Závěr

Každá fyzická osoba má právo na plné uznání a respektování své osobnosti, přičemž v případě neoprávněného zásahu do tohoto práva je oprávněna domáhat se náležité ochrany u příslušného orgánu veřejné moci. V České republice je ochrana osobnosti naplňována v rámci celého právního řádu. Významná část této ochrany pak spočívá na občanském právu, tzv. všeobecném osobnostním právu.

Z důvodu ekonomickopolitických změn na našem území po roce 1989 začala společnost osobnostní práva chápat jako sobě vlastní, tedy že jsou přirozená, dána každému člověku nezávisle na vůli státu. Je zřejmé, že ruku v ruce s posílením ochrany osobnostních práv došlo, také k posílení práv zaměstnance. Důsledkem tohoto vývoje byl změněn pohled na zaměstnance jakožto pouhý výrobní prostředek ve svébytný subjekt práv a povinností. Zaměstnanec tak již není pouhý nástroj zaměstnavatele sloužící k jeho ekonomickému prospěchu. Ze strany orgánů veřejné moci by mělo být vyvíjeno maximální úsilí vedoucí k zajištění dostatečné ochrany osobnostních práv každé fyzické osoby.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který byl zrušen až zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce dne 1. ledna 2007 ochranu osobnostních práv zaměstnance upravoval jen okrajově. Ochrana osobnostních práv zaměstnance byla proto dovozována z obecné úpravy obsažené v občanském zákoníku, což pochopitelně k specifickému (nerovnému) vztahu zaměstnanec a zaměstnavatel, bylo nedostačující. Oproti uvedené původní právní úpravě obsahuje platný zákoník práce již dílčí úpravu osobnostních práv, což lze hodnotit pozitivně. Obecnou úpravu práva na ochranu osobnosti upravuje občanský zákoník, který je ve vztahu subsidiarity k zákoníku práce.

Platný zákoník práce již přistupuje k ochraně osobnostních práv zaměstnance zodpovědněji, resp. lépe je chrání, avšak na druhé straně umožňuje zaměstnavateli při splnění zákonných podmínek do těchto práv zasahovat. Nutno poznamenat, že zákoník práce již reaguje na vývoj v oblasti informačních technologií, jež jsou dnes zcela běžnou součástí pracovní činnosti zaměstnanců. V souvislosti s vývojem a rozvojem informačních technologií je stále snazší ohrožovat a narušovat soukromí zaměstnance - fyzické osoby. Zaměstnavatel má tak větší možnost kontrolovat své

zaměstnance a zasahovat tak do jejich soukromí, avšak nelze přehlížet, že zaměstnanec má bezesporu právo na soukromí i na pracovišti.

Je nutné také poukázat na význam ochrany osobních údajů, jež tvoří neodmyslitelnou součást soukromého života. Pochopitelně i v pracovněprávních vztazích má ochrana osobních údajů významné postavení, jelikož zaměstnavatelé zpracovávají osobní údaje o svých zaměstnancích. Možno říci, že v minulosti byla ochrana osobních údajů a to nejen v pracovněprávních vztazích přehlížena. K posílení ochrany osobních údajů bezesporu přispěl rozvoj informačních technologií, jež jsou nepostradatelnou součástí našeho každodenního života.

Nezastupitelnou úlohu nejen v pracovněprávních vztazích zastává zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace. Povinností zaměstnavatele je tak zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Zákaz jakékoliv diskriminace se však neplatí pouze na vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale i na vztahy mezi zaměstnanci navzájem. Také v této oblasti došlo ke značnému pozitivnímu posunu a to nejen z důvodu přijímáním právních předpisů a mezinárodních smluv, ale také rozhodovací činností soudů.

Nelze však také zapomenout na ochranu osobnostních práv fyzických osob, jejichž vztahy se zaměstnavatelem jsou zcela upraveny jiným zákonem než zákoníkem práce. Mezi významnou skupinu patří příslušníci bezpečnostních sborů, na něž dopadá zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, který nabyl účinnosti dne 1. ledna 2007 a sjednotil tak do té doby roztržštěnou právní úpravu, což jistě přispělo ke zlepšení prostupnosti příslušníků mezi jednotlivými bezpečnostními sbory. Také došlo ke zvýšení ochrany osobnostních práv příslušníků bezpečnostních sborů. Na druhou stranu však nelze pozitivně hodnotit úplnou absenci právní úpravy odpovídající ustanovení § 316 zákoníku práce. Tento nedostatek je pak řešen v rámci interních aktů řízení.

Další významnou skupinou jsou pak vojáci z povolání, jejichž služební poměr je upraven zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, který také obsahuje dílčí právní úpravu ochrany osobnostních práv vojáků.

Na závěr lze konstatovat, že pokud nedochází k faktické ochraně osobnostních práv, i když je ochrana zaručena v předpisech nejvyšší právní síly, je takový právní předpis pouze popsáný list papíru.

Resumé

Rescue of personal laws in our country became stronger significantly in consequence of political system changing after november 17. 1989 year. No more mentioned, that before this date were human rights repressed.

Very important turning point to reinforcement protection personal laws was acceptance document in which one proclaimed inviolability natural mans law. Next important step was, that Czech and Slovak Federal Republic join to councillor of Europe in 1991 year and till the end of 1992 year and ratified 22 International agreements , arrange in councillor of Europe including all personal law agreements. Czech republic became a member of councillor of Europe in 1993 year.

In 1991 year Czech Republic and Slovak Federative Republic signed European agreement about affiliation with European commonwealth and theirs member states, which one never became validity. Czech Republic after all in 1993 year signed European agreements found affiliation between Czech Republic on the one side and European commonwealth and theirs member states on the other side, which became validity february the 1st 1995 year. Czech republic became a member of EU on May 1st 2004 year.

On foundation of polition changes started company understand personal law as oneself own than natural , independent to every single man on state will. It's evident , that hand by hand with reinforcement protection of personal laws also employee law become stronger. Consequence of this development changed mind of employees as only middle of production into peculiar subject law and duty. Employee isn't now employer's tool used up only for economic benefits.

Low number 65/1965 code of law , Labour Code , was cancelled by law number 262/2006 code of law , Labour Code from January the 1st 2007 day, protection of employees personal law was adjust only particular. Personal law protection employees was accompanied by general adjustmnet contained in civil code, of course it wasn't well to specific relation employer - employee. Compared to earlier stated legal adjustment , include valid code of work law contained adjustment of personal laws , which is possible to evaluate positive. Valid code of work law approach to protection personal law responsibly, better say , well protect them , but on the other side enable employer by fulfilment of legal conditions step in a law. It's

necessary to say , that code of work law react of development in information technology areas , there are common part of employees working activity Of course with development such technology employer be able to control his employees and step in theirs privacy. Its impossible to mentioned, that employee has law for privacy on his workplace.

It's necessary meaning protection of personal dates , it is constitute part of private life. Of course , that in labour law relation the protection of personal dates attach great value , because employers process with personal dates of theirs employees. Maybe , it could say , that last time protection of personal dates not only in labour law relation was neglected.Reinforcement protection of personal laws became stronger by contribution of information technology development , which are undispensable part of our life.

Unreplaceable task in working relations stand up principle of straight treatment and any discrimination. Every employer must be responsibility ensure straight treatment with all employees. Ban any kind of discrimination isn't only between employer and employee but also between employees relation. In this causes come up to positive changes , not only from reason accepting legal regulations and international agreements but also court of law activity.

Not forgotten also protection physical personal law whose relations are adjust by another law than code of work law. Between significant group belong to member of safety guards on whose apply law number 361/2003 code of law , about working relations of safety guards which come into force on January 1st 2007 and unify legal adjustment at that time shattered, its contribute in better permeability between individual members of safety guards and increase protection of theirs personal laws, sure. Second significant group are profession soldier and theirs working relation is adjust by law number 221/1999 code of law , about profession soldier.

In the end can say, that if not go to factual protection of personal law , even if protection guaranteed by regulation highest legal force, at that case is such legal regulation only piece of paper cover by writting.

Seznam použitých zkratek

ABGB - Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch

antidiskriminační zákon - zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

ELÚP - Úmluva o ochraně lidský práv a základních svobod

Listina - usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listina základních práv svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

nový občanský zákoník - zákon č. 82/2012 Sb., občanský zákoník s účinností od 1.1.2014

občanský zákoník - zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

občanský soudní řád - zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

obchodní zákoník - zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

tabákový zákon - zákon č. 379/2005 Sb. o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

trestní řád - zákon č. zákon č. 141/1961 Sb., trestní řád, ve znění pozdějších předpisů

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

zákon o zaměstnanosti - zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

zákon o ochraně osobních údajů - zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

zákon o svobodném přístupu k informacím - zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů

zákon o evidenci obyvatel - zákon č. 133/2000 Sb. o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Seznam použitých pramenů:

Monografie:

- Anzenbacher, A., *Úvod do filosofie. České* 2. přepracované vydání. Praha : Portál, s.r.o., 2004 ISBN 80-7178-804-X
- Balík, S., Balík, S. ml., *Právní dějiny evropských zemí a USA* - 3. rozš. vydání. Plzeň : Aleš Čeněk, 2005 ISBN 80-86898-20-2
- Balík, S., Balík, S. ml., *Texty ke studiu právních dějin evropských zemí a USA.* Plzeň : Aleš Čeněk, 2005 ISBN 80-86898-28-8
- Barta, H., *Zivilrecht: Grundriss und Einführung in das Rechtsdenken.* Wien : WUV Univ.-Verl. 2004 ISBN 3-85114-715-4
- Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 1 vydání. Praha : C. H. Beck 2012 ISBN 978-80-7179-251-2
- Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2 vydání. Praha : C. H. Beck 2010 ISBN 978-80-7400-317-2
- Bělina, M. a kol. *Pracovní právo.* 3 doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck 2007 ISBN 978-80-7179-672-5
- Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M., *Antidiskriminační zákon. Komentář.* 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010 ISBN 978-80-7400-315-8
- Čepelka, Č. Šturma, P., *Mezinárodní právo veřejné,* 1. vydání. Praha : C. H. Beck 2008 ISBN 978-80-7179-728-9
- Doležilek, J., *Přehled judikatury ve věcech ochrany osobnosti.* Praha : Aspi 2008 ISBN 978-80-7357-313-3
- Doležilek, J., *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody.* Praha : Aspi 2006 ISBN 80-7357-152-8
- Dolobáč, M. a kol. *Vybrané otázky sociálního práva Európskej únie.* Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach 2012 ISBN 978-80-7097-977-8
- Drápal, L., Bureš, J. a kol. *Občanský soudní řád I, II Komentář.* 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2009 ISBN 978-80-7400-107-9
- Eliáš, K., Bejček, J., Hajn, P., Ježek, J. a kol. *Kurs obchodního práva. Obecná část. Soutěžní právo.* 5 vydání. Praha : C.H. Beck, 2007 ISBN 978-80-7179-583-4

- Fiala, J., Kindl, M., a kol. *Občanské právo hmotné*. Plzeň : Aleš Čeněk 2007 ISBN 978-80-7380-058-1
- Gerloch, A., *Teorie práva 3*. rozšířené vydání. Plzeň : Aleš Čeněk, 2004 ISBN 80-86473-85-6
- Hendrych, D. a kol. *Právníkový slovník*. 3 vydání. Praha : C. H. Beck 2009
- Holeček, V, Miňhová, J., Prunner, P., *Psychologie pro právníky*. Dobrá Voda : Aleš Čeněk 2003 ISBN 80-86473-50-3
- Hurdík, J., Lavický, P., Telec, I., *Občanské právo hmotné I. Obecná část. Ochrana osobnosti*. Plzeň : Aleš Čeněk 2008 ISBN 978-80-7380-136-6
- Hůrka, P., et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk 2011 ISBN 978-80-7380-316-2
- Jehlička, O., Švestka, J., Škárová, M., a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. 7 vydání. Praha : C. H. Beck, 2002 ISBN 80-7179-662-X
- Kincl, J., Urfus, V., Škrejpek, M., *Římské právo*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 1995 ISBN 80-7179-031-1
- Klíma, K., *Ústavní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2006 ISBN 80-7380-000-4
- Kmec, J., Kosař, D., Kratochvíl, J., Bobek, M., *Evropská úmluva o lidských právech. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012 ISBN 978-80-7400-365-3
- Knap, K., Švestka, J., Jehlička, O., Pavlík, P., Plecítý, V., *Ochrana osobnosti podle občanského práva*. 4. vydání Praha : Linde, 2004 ISBN 80-7201-484-6
- Knapp, V., *Teorie práva*, 1 vydání. Praha : C. H. Beck 1995 ISBN 80-7179-028-1
- Kučerová, A., Nováková, L., Foldová, V., Nonnemann, F., Pospíšil, D., *Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012 ISBN 978-80-7179-226-0
- Malý, K., a kol. *Dějiny Českého a Československého práva do roku 1945*, 3. přepracované vydání. Praha : Linde 2005 ISBN 80-7201-433-1
- Malý, K. Soukup, L., *Vývoj práva v Československu v letech 1945 – 1989*, Praha : Karolinum 2004 ISBN 80-246-0863-4
- Matoušová, M., Hejlík, L., *Osobní údaje a jejich ochrana*, 2. vydání. Praha : Aspi 2008 ISBN 978-80-7357-322-5

- Outláš, V. a kol. *Právo Evropské unie*. 2. vydání. Plzeň : Aleš Čeněk, 2008 ISBN 978-80-7380-084-0
- Šámal, P., Púry, F., Rizman, S., *Trestní zákon. Komentář*. 4 vydání. Praha : C.H. Beck, 2001 ISBN 80-7179-579-8
- Štangová, V., *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010 ISBN 978-80-7380-277-6
- Švestka, J., Spáčil, J., Škárová, M., Hulmák, M. a kol. *Občanský zákoník I, II*. 2 vydání. Praha : C. H. Beck, 2009 ISBN 978-80-7400-108-6
- Tröster, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 5. přepracované a aktualizované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010 ISBN 978-80-7400-322-6
- Winterová, A., a kol. *Civilní právo procesní*. 5. aktualizované vydání doplněné o předpisy evropského práva. Praha : Linde Praha, a.s., 2008 ISBN 978-80-7201-726-3
- Zachariáš, J., a kol. *Praktikum pracovního práva*. Plzeň : Aleš Čeněk 2007 ISBN 978-80-7380-045-1

Odborné články:

- Bartík, V., Janečková, E. Kamery se záznamovým zařízením na pracovišti. *Práce a mzda*, č. 3, roč. 2010, str. 29
- Cviklová, L., Obtěžování jako forma diskriminace ve světle zahraniční teorie a judikatury. *Právní rozhledy* č. 16, roč. 2011, str. 581
- Doležilek, J., Právo na odpověď a na dostatečné sdělení podle nového tiskového zákona. *Právní rozhledy* č. 10, roč. 2000, str. 430
- Grygarová, D., Soudní dvůr Evropských společenství C- 476/99: Aplikace zákazu diskriminace na základě pohlaví v přístupu k výhodám poskytovaným zaměstnavatelem. *Soudní rozhledy* č. 8/2003, str. 292.
- Havelková, B., Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy* č. 11/2007, str. 385.
- Hajn, P., K přiměřenému zadostiučinění ve sporech o ochranu osobnosti. *Bulletin advokacie* vydání č.4, roč. 2003, str. 8 - 9.
- Jouza, L., Nový antidiskriminační zákon. *Bulletin advokacie* č. 11, roč. 2009 , str. 33.
- Jouza, L. Ochrana osobních práv zaměstnance. *Bulletin advokacie*, roč. 2008, č. 6, str. 34.

- Jouza, L. Nový zákoník práce v praxi. *Bulletin advokacie*, roč. 2007, č. 5, str. 11.
- Jouza, L., Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a nemoc z povolání. *Bulletin advokacie*. vydání č. 3, roč. 2006, str. 35.
- Kmec, J., Výběr z rozhodnutí ESLP. Rozsudek ze dne 3. 4. 2007 ve věci Copland proti Spojenému království. *Právní zpravodaj* č. 5, roč. 2007, str. 18
- Kühn, Z. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. *Právní rozhledy*, roč. 2010, č. 3, str. 77.
- Kvasnicová, J., (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení?. *Právní rozhledy* č. 3/2011, str. 87.
- Marešová, A., Sociálně patologické jevy. *Trestněprávní revue* č. 2, roč. 2010, str. 52.
- Markesinis, B., O'Conneide, C., Fedtke, J., Hunter-Henin, M., Concerns and Ideas about the Developing English Law of Privacy (And How Knowledge of Foreign Law Might Be of Help). *American Journal of Comparative Law*. č. 1 roč. 2004, str. 12
- Mates, P., Ochrana korespondence a telekomunikace ve správním právu. *Právní rozhledy* č. 6, roč. 2003, str. 281.
- Mates, P., K některým otázkám ochrany soukromí ve správním právu *Právní rozhledy*. č. 8, roč. 2002, str. 367
- Morávek, J., Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce. *Právní rozhledy* č. 5, roč. 2012
- Morávek, J., Kdy lze jako důkazní prostředek připustit záznam kamerového systému?. *Právní rozhledy* č. 13, roč. 2011, str. 457
- Neradová, V., Zamyšlení nad otázkou zohlednění "plynutí času" při uplatnění nároků z titulu ochrany osobnosti. *Právní rozhledy* č. 10, roč. 2011, str. 362.
- Neradová, V., Uplatnění nároku na ochranu osobnosti s požadavkem náhrady nemateriální újmy v penězích. *Právní rozhledy* č. 5, roč. 2011, str. 180.
- Palla, T., Ochrana zaměstnanců před neoprávněným sledováním kamerovým systémem. *Právní rádce* č.1, roč. 2010
- Pomahač, R., Evropský soudní dvůr C- 388/07: Propuštění z důvodu povinného odchodu do důchodu. *Právní rozhledy* č. 11, roč. 2009, str. 416.
- Potměšil, J., Použitelnost zvukových a obrazových záznamů jako důkazu. *Správní právo* č. 3, roč. 2010, str. 151-152.

- Repík, B., Audiovizuální sledování osob mimo soukromé prostory ve světle judikatury Evropského soudu pro lidská práva. *Trestněprávní revue* č. 12, roč. 2003
- Rothstein, E., Privacy or dignity?: Electronic monitoring the workplace. *New York Law School Journal of International and Comparative Law*. roč. 2000
- Svejkovský, J., Promlčitelnost či nepromlčitelnost nároku na náhradu nemajetkové újmy za neoprávněný zásah do osobnostních práv. *Bulletin advokacie* č. 11, roč. 2010, str. 47.
- Švaňhal, R., Ochrana osobnosti fyzických osob. *Právní rozhledy* č. 9, roč. 2000 , str. 385.
- Telec, I., Test přiměřenosti zadostiučinění za nemajetkovou újmu. *Právní rozhledy* č. 4, roč. 2010 , str. 144.
- Telec, I., Svolení, nebo zákonná licence v právu osobnostním. *Právní rozhledy* č. 24, roč. 2007, str. 879.
- Telec, I., Chráněné statky osobnostní. *Právní rozhledy* č. 8, roč. 2007 , str. 271
- Telec, I., Přirozené právo osobnost a jeho státní ochrana. *Právní rozhledy* č. 1, roč. 2007
- Telec, I., Jak chránit zaměstnavatele před zaměstnanci? *Právní rozhledy* č. 1, roč. 2004
- Záhora, J., Limity zásahov do základných práv a slobôd pri odhaľovaní a vyšetrovaní terorizmu. rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 2. 9. 2010 ve věci Uzun proti Německu. *Trestněprávní revue* č. 7 roč. 2011, str. 195.

Judikatura:

- Nález Ústavního soudu ČR, ze dne 31.8.2010, sp. zn. II. ÚS 635/09
- Nález Ústavního soudu ČR, ze dne 5.8.2010, sp. zn. II. ÚS 3168/09
- Nález Ústavního soudu ČR, ze dne 23.3.2010, sp. zn. I. ÚS 1200/09
- Nález Ústavního soud ČR ze dne 19.1.2010, pod sp. zn. Pl. ÚS 16/09
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12.3.2008, pod sp. zn. Pl.ÚS 83/06
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 17.7.2007, sp. zn. IV. ÚS 23/2005
- Nález Ústavního soud ČR ze dne 13.9.2006, pod sp. zn. I. ÚS 191/05
- Nález Ústavního soudu ČR, ze dne 6.6.2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04
- Nález Ústavního osudu ČR, ze dne 26.4.2006, sp. zn. Pl.ÚS 37/04
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 11.11.2005, sp. zn. I. ÚS 453/2003
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 4.5.2005, pod sp. zn. Pl.ÚS 16/04
- Nález Ústavního soudu ČR, ze dne 20.11.2002, sp. zn. I ÚS 512/02
- Nález Ústavního soudu ČR, ze dne 30.4.2002, sp. zn. Pl. ÚS 18/01
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 22.1.2001, pod sp. zn. II. ÚS 502/2000
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1. 3. 2000, sp. zn. II. ÚS 517/99
- Nález Ústavního soudu ČR, ze dne 2.4.1996, sp. zn. Pl. ÚS 47/95
- Nález Ústavního soudu ČR, ze dne 28.2.1996, sp. zn. Pl. ÚS 9/95
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 24.10.1995, pod sp. zn. I. ÚS 15/95
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 19. 10. 1995, sp. zn. I. ÚS 145/94
- Nález Ústavního soudu ČR, ze dne 12.10.1994, sp. zn. Pl.ÚS 4/94
- Nález Ústavního soudu ČSFR, ze dne 8.10.1992, sp. zn. Pl. ÚS 22/92
- Usnesení Ústavního soudu ČR, ze dne 7.10.2009, sp. zn. IV. ÚS 1407/09
- Usnesení Ústavního soudu ČR, ze dne 20.5.2002, sp. zn. IV ÚS 315/01
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.3.2013, sp zn. 30 Cdo 3274/2012
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 16.8.2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011
- Rozsudek Nejvyššího soud ČR, ze dne 27.3.2012, sp. zn. 21 Cdo 4586/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31.3.2011, pod sp. zn. 30 Cdo 5421/2008
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 11.11.2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 30.11.2009, sp. zn. 30 Cdo 2919/2006
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 7.10.2009, sp. zn. 30 Cdo 4431/2007
- Rozsudek Nevyššího soudu ČR ze dne 12.11.2008, sp. zn. 31 Cdo 3161/2008
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 9.9.2008, sp. zn. 30 Cdo 535/2007.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 28.6.2008, sp. zn. 30 Cdo 2625/2007
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 31.1.2008, sp. zn. 30 Cdo 2092/2007
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13.12.2007, pod sp. zn. 21 Cdo 244/2007
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 31.5.2007, sp. zn. 30 Cdo 1293/2007
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 6.5.2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 5.4.2007, sp. zn. 21 Cdo 1478/2006
- Rozsudek Nejvyššího soud ČR ze dne 31.10.2006, sp. zn. 30 Cdo 2116/2006
- Rozsudek Nejvyššího soud ČR ze dne 16.11.2005, pod sp. zn. 30 Cdo 52/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.10.2005, sp.zn. 30 Cdo 936/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 17.5.2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004
- Rozsudek Nejvyššího soud ČR ze dne 11.5.2005, sp. zn. 30 Cdo 64/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.9.2004, sp zn. 30 Cdo 181/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.10. 2003, pod sp. zn. 30 Cdo 2005/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.9.2003, sp. zn. 30 CDo 1542/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 7.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 2172/2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.3.2003, pod sp. zn. 21 Cdo 227/2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.5.2002, sp. zn. 28 Cdo 416/2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.10. 1998, pod sp. zn. 21 Cdo 1009/98
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR, ze dne 5.3.2009, sp. zn. 30 Cdo 5352/2008
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.6. 2007, pod sp. zn. 30 Cdo 154/2007
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR, ze dne ze dne 5.3.2007, sp. zn. 5 Tdo 459/2007
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.2.2004, pod sp. zn. 33 ODO 64/2004
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR, ze dne 27.5.2011, sp. zn. 5 As 57/2010
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR, ze dne 12.2.2009, sp. zn. 9 As 34/2008
- Rozsudek Vrchního soudu v Olomouci, ze dne 5.5.2010, sp. zn. 1 Co 2/2010
- Rozsudek Vrchního soudu v Olomouci ze dne 25.1.2006, sp. zn. 1 Co 196/2005
- Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 24.6.2004 ve věci *Hannover proti Německu*.
- Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 16.2.2000 ve věci *Amann proti Švýcarsku*.
- Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 25.6.1997 ve věci *Halfordová proti Spojenému Království*.
- Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 22.2.1994 ve věci *Burghatz proti Švýcarsku*.

- Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 16.12.1992 ve věci *Niemitz proti Německu*.
- Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 16.12.1992 ve věci *Tysiac proti Polsku*. Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek - výběr z rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva. č. 5, roč. 2007.
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 6.11.2003 ve věci *Bodil Lindqvist proti Švédsku*.
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 7.12.2000 ve věci *Schnorbus proti Land Hessen*.
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 14.7.1994 ve věci *Webb proti EMO Air Cargo Ltd.*
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 13.5.1986 ve věci *Bilka Kaufhaus GmbH kontra Karin Weber von Hartz*.
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 15.5.1986 ve věci *Marguerite Johnston proti Policejní ředitel Královské policie v Severním Irsku*.
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 26.2.1986 ve věci *M. H. Marshall ve věci Zdravotní úřad pro Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru*.

Elektronické zdroje:

- ANTIKA. avonet.cz. Svatý Augustin [online]. c2004 [cit. 27.2.2011]. Dostupné z:
[http:// antika.avonet.cz/article.php?ID=1954](http://antika.avonet.cz/article.php?ID=1954)
- Českomoravská konfederace odborových svazů. Mezinárodní organizace práce MOP/ILO [online]. ČMKOS, c2012 [cit. 25.12.2012]. Dostupné z:
<http://www.cmkos.cz/evropske-a-mezinarodni-vztahy/mezinarodni-organizace-prace-mop-ilo>.
- Eurospok.cz. Evropský inspektor ochrany údajů [online]. c2005-2011 Vláda České republiky [cit. 2.2.2011]. Dostupné z:
<http://www.euroskop.cz/88/sekce/evropsky-inspektor-ochrany-udaju/>.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. Právní předpisy ES v gesci MPSV [online]. [cit. 9.3.2011]. Dostupné z :
<http://www.mpsv.cz/cs/1113>.
- Odposlech-mobilu.cz. Funkce odposlechu mobilu Android pro [online]. [cit. 14.12.2012], Dostupné z:
<http://www.odposlech-mobilu.cz/odposlech-pro-os-android-/72-universal-spy-pro.html>.
- Švaňhal, R., K obecným otázkám ochrany osobnosti fyzických osob [online]. *EPRAVO.CZ- Sbírka zákonů, judikatura, právo* [cit. 3.9.2011]. Dostupné z:
<http://www.epravo.cz/top/clanky/k-obecnym-otazkam-ochrany-osobnosti-fyzickych-osob-378.html>

- Vlasák, M. Náhrada nemajetkové újmy v Principech evropského deliktního práva (PETL) a v návrhu nového občanského zákoníku [online]. c2011. Praha. *Právnícké fórum*. Wolters Kluwer [cit. 16.5.2012]. Dostupné z: [http://www.pravnickeforum.cz/archiv/dokument/doc-d33489v42933-nahrada-nemajetkove-ujmy-v-principech-evropskeho-deliktneho-pr/?search_query=%20\\$type=12](http://www.pravnickeforum.cz/archiv/dokument/doc-d33489v42933-nahrada-nemajetkove-ujmy-v-principech-evropskeho-deliktneho-pr/?search_query=%20$type=12)
- Veřejný ochránce práv. Jak se bránit proti diskriminaci? [online]. Kancelář veřejného ochránce práv. [cit. 3.9.2011]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/informace/pristupnost-webu/>
- Úřad pro ochranu osobních údajů. Předávání osobních údajů zaměstnanců do zahraničí [online]. c2000-2010 [12.2.2011]. Dostupné z: <http://www.uoou.cz/uoou.aspx?menu=41&submenu=45&loc=48>.
- Úřad pro ochranu osobních údajů. Předávání osobních údajů zaměstnanců do zahraničí [online]. c2000-2010 [12.2.2011]. Dostupné z: <http://www.uoou.cz/uoou.aspx?menu=41&submenu=45&loc=48>.
- Úřad pro ochranu osobnostních údajů. Evropská ochrana osobních údajů [online]. c2000-2011 [cit. 29.1.2011]. Dostupné z: <http://www.uoou.cz/uoou.aspx?menu=4&submenu=6>
- Úřad pro ochranu osobních údajů. Ke zpracování osobních údajů bývalých zaměstnanců [online]. c2000-2010 [1.8.2011]. Dostupné z: <http://uoou.cz/uoou.aspx?menu=10&submenu=12&loc=224#a42>.
- Úřad pro ochranu osobních údajů. Monitorování el. pošty a ochrana soukromí a osobních údajů zaměstnance [online]. c2000-2010 [cit. 7.10.2010]. Dostupné z: <http://www.uoou.cz/uoou.aspx?menu=589>.
- ŽivotopisyOnline.cz. Sv. Tomáš Akvinský [online]. c2011 [cit. 27.2.2011]. Dostupné z: <http://zivotopisyonline.cz/sv-tomas-akvinsky-12251226-731274-doctor-angelicus/>

Jiné prameny:

- Metodického doporučení Ministerstva vnitra a Úřadu pro ochranu osobních údajů k poskytování informací o platech pracovníků a povinných subjektů podle zákona o svobodném přístupu k informacím
- Office of the Privacy Commissioner of Canada. Getting Accountability Right with a Privacy Management Program
- Pracovní skupina pro ochranu údajů zřízená podle článku 29 Stanovisko 13/2011 ke geolokalizačním službám u inteligentních mobilních

- Stanovisko Pracovní skupiny pro ochranu dat podle článku 29 č. 2/2006 k problematice ochrany soukromí v kontextu poskytovaných služeb spočívajících ve screeningu elektronické pošty
- Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 13/2012.
- Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 6/2012.
- Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 3/2012
- Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2010
- Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009.
- Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 1/2006.
- Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 6/2002
- Stanovisko Veřejného ochránce práv ČR, ze dne 22.4.2012, sp. zn. 5432/2009/VOP/IK

Abstrakt

Rigorózní práce se zabývá ochranou statků osobnostních v pracovněprávních vztazích. Práce je rozdělena do dvou částí. První část se zabývá charakteristikou a vývojem úpravy práva na ochranu osobnosti. Dále se tato úvodní část věnuje pramenům upravující ochranu osobnosti včetně ústavního a občanskoprávního vymezení. Druhá část práce se již věnuje ochraně statků osobnostních v pracovněprávních vztazích. V práci je kladen důraz především na ochranu soukromí zaměstnanců a to zejména ve vztahu k technologickému vývoji a k ochraně majetkových práv zaměstnavatelů. Stranou ovšem nezůstává právní ochrana života a zdraví v pracovněprávních vztazích. Je také zmíněna ochrana občanské cti a lidské důstojnosti, jména a projevu osobní povahy. Vynechána nebyla problematika promlčitelnosti náhrady nemajetkové újmy v penězích a použitelnost "nezákonného" důkazu v občanském soudním řízení. V práci je také nastíněna právní úprava obsažená v novém občanském zákoníku. Závěr práce je pak věnován ochraně osobních údajů a rovnému zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích.

Abstract

Rigorous work occupy by farms protection in personal and labour law relations. Rigorous work is divided on two part. First part deal with characteristic and development adjustment of law as concern personal protection. Next , in this introducing part devote adjustment of personal protection including institutional and civil delimitation. Second part deal with farms protection in personal and labour law relations. At rigious work lay contains above all protection employees privacy mainly in relation to technological development and protection employees law of property. No forgotten life and healthy law protection in working law relation. It's also mentioned civic honour and dignity protection , name and personal nature. No skip problems of subject to the statue of compensation limitations no property money detriment and usability illegal proof in civic court process. In rigious work is indicate legal adjustment contained in new civic code of law. Rigious work ending by devote protection of personal date, well treatment and ban discrimination in legal working relations.

Klíčová slova

- ochrana osobnosti
- pracovněprávní vztahy
- zákoník práce

Keywords

- personality protection
- working legal relations
- labour code