

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Jan Karlec

Ochrana soukromí zaměstnanců
Employee privacy protection

Rigorózní práce

Vedoucí rigorózní práce: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení.

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 15. 5. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předloženou rigorózní práci jsem vypracoval samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 15. 5. 2016

Jan Karlec

Poděkování

Děkuji panu doc. JUDr. Martinovi Štefkovi, Ph.D., za odborné vedení rigorózní práce, užitečné a podnětné připomínky a účinnou pomoc při zpracování.

V Praze dne 15. 5. 2016

Jan Karlec

Abstrakt:

Tato práce se zabývá problematikou ochrany soukromí na pracovišti. Zaměstnanci očekávají, že jejich právo na soukromí bude v zaměstnání respektováno, a to i v případech, kdy ke své práci používají prostředků zaměstnavatele. Na druhou stranu zaměstnavatelé potřebují znát alespoň základní informace o svých zaměstnancích a mají právo vědět, zda zaměstnanci vykonávají práci řádně a efektivně. Nalezení rovnováhy mezi těmito zájmy je poměrně složité a spory zahrnující porušení práva na soukromí jsou tak často řešeny soudy nejvyšších instancí.

Konkrétně je v práci pojednáno o zpracování osobních údajů v pracovněprávním vztahu a o sledování zaměstnanců. Cílem práce je poskytnout čtenáři ucelený přehled o této problematice a zhodnotit současnou úroveň ochrany soukromí zaměstnanců v České republice.

Práce je rozčleněna do 9 kapitol. Úvodní část práce (kapitoly 1 - 4) popisuje obecně právo na soukromí a ochranu osobních údajů. V kapitole druhé je popsáno právo na soukromí a kapitola třetí podává přehled o základních právních pramenech. V kapitole čtvrté jsou představeny základní pojmy a principy zpracování osobních údajů podle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, v platném znění. Následující kapitola se zabývá ochranou osobních údajů před započítáním pracovního poměru a v jeho průběhu. Do této kapitoly je zahrnuta i problematika předávání osobních údajů zaměstnanců do zahraničí. V šesté kapitole jsou rozebrány možnosti monitorování zaměstnanců podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění a je v ní přiblížena i vybraná judikatura z této oblasti. Sedmá kapitola je rozčleněna do 9 částí, ve kterých jsou představeny některé často diskutované případy porušení práva na soukromí na pracovišti, jako je sledování zaměstnanců prostřednictvím kamerových systémů, monitorování elektronické pošty nebo biometrická identifikace zaměstnanců. V osmé kapitole jsou rozebrány způsoby, kterými se lze domáhat ochrany soukromí. Devátá kapitola je závěrečná.

KLÍČOVÁ SLOVA: pracovní právo, právo na soukromí, osobní údaje, sledování zaměstnanců, monitorování zaměstnanců.

Abstract

This thesis deals with the issue of privacy in the workplace.

Employees expect to have some privacy at work, even when they are using the employer's equipment. On the other hand, employers need basic information about their employees and they have the right to know that work is being done properly and efficiently. Finding the balance between the interests of both sides is quite complicated and the disputes regarding privacy infringement in the workplace are often decided by highest courts.

In concrete, this thesis deals with the processing of personal data in the employment context and with the surveillance of employees. The aim of this thesis is to provide a comprehensive overview of this issue and assess the current level of protection of privacy of employees in Czech republic.

The thesis is composed of nine chapters. The first introductory part of this thesis (chapters 2 - 4) describes the fundamental human right to privacy and personal data protection in general. Chapter Two characterises the right to privacy and chapter Three gives an overview of relevant legal sources. Chapter Four presents basic terms and principles of the processing of personal data under the Act No. 101/2000 Coll., on the Protection of Personal Data. The following chapter looks at collection of personal data before the beginning and during the employment relationship. This chapter also includes transfer of employees data to third countries. Chapter Six analyzes possibilities of employee monitoring in Czech republic under the Act. No. 262/2006 Coll, Labour Code, and provides an outline of relevant case law. Chapter Seven is subdivided into nine parts and presents often discussed cases of privacy breaches in the workplace, like CCTV surveillance, email monitoring or biometric identification. Chapter Eight analyses the legal ways to enforce the right to privacy and their advantages and disadvantages. Conclusions are drawn in Chapter Nine.

KEY WORDS: labour law, right to privacy, personal data, employee surveillance, employee monitoring.

Obsah

1 Úvod	4
2 Obecně k pojmu soukromí a k právu na soukromí	6
2.1 Soukromí a právo na soukromí	6
2.1.1 Rozumné očekávání soukromí	11
2.1.2 Ochrana osobních údajů a právo na soukromí	12
2.1.3 Kritici konceptu práva na soukromí	14
2.1.4 Vývoj právní ochrany soukromí.....	15
2.2 Soukromí zaměstnanců	17
2.2.1 Specifika služebních poměrů ve vztahu k právu na soukromý a rodinný život.....	19
2.3 Zásahy do soukromí zaměstnanců	21
3 Ochrana soukromí v právu	24
3.1 Organizace spojených národů	24
3.1.1 Všeobecná deklaráce lidských práv	24
3.1.2 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech	24
3.2 Rada Evropy.....	25
3.2.1 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod.....	25
3.2.2 Úmluva o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování dat	26
3.3 Evropská unie.....	28
3.3.1 Listina základních práva Evropské unie (Charta základních práv EU) ..	28
3.3.2 Ochrana osobních údajů v EU.....	28
3.3.3 Reforma ochrany osobních údajů v EU	31
3.4 Ochrana soukromí v ústavním pořádku České republiky	32
3.4.1 Kolize práv - test proporcionality	35

3.5	Občanský zákoník a další předpisy	36
3.6	Zákon o ochraně osobních údajů	38
3.7	Zákoník práce.....	40
3.8	Zákon o státní službě.....	42
3.9	Aplikace právních předpisů - ZPr, OZ, ZOOÚ.....	42
4	Zákon o ochraně osobních údajů.....	45
4.1	Působnost ZOOÚ	45
4.2	Základní pojmy ochrany osobních údajů	47
4.3	Práva a povinnosti při zpracování osobních údajů.....	52
4.3.1	Povinnosti správce před započítím zpracování osobních údajů	53
4.3.2	Povinnosti správce během zpracování osobních údajů	54
4.3.3	Povinnosti správce po ukončení zpracování osobních údajů	58
4.3.4	Práva subjektu údajů	59
5	Zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích	61
5.1	Zpracování osobních údajů před vznikem pracovního poměru	62
5.1.1	Některé problematické údaje vyžadované zaměstnavateli.....	67
5.2	Zpracování osobních údajů v průběhu pracovního poměru.....	71
5.2.1	Osobní spis	72
5.3	Zpracování osobních údajů zaměstnanců po ukončení pracovního poměru.....	75
5.3.1	Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek	75
5.4	Předávání osobních údajů zaměstnanců do zahraničí	78
6	Kontrola a monitorování zaměstnanců.....	85
6.1	Podrobněji k § 316 ZPr	86
6.2	Podrobněji k rozsudku „Kasalova pila“	91
6.3	Rozsudek ESLP <i>Bărbulescu proti Rumunsku</i>	94
6.4	Monitoring zaměstnanců ve vybraných evropských zemích	97

6.4.1	Skryté sledování zaměstnanců - německý přístup	101
6.5	Použití záznamů získaných monitoringem zaměstnanců jako důkazů v soudním řízení.....	102
6.6	Vliv monitoringu na zdraví a psychiku zaměstnanců	103
7	Vybrané problematiky.....	105
7.1	Provozování kamerových systémů na pracovišti	105
7.2	Využívání výpočetní techniky a internetu zaměstnanci.....	107
7.3	Kontrola elektronické pošty	110
7.4	Telefonní hovory zaměstnanců	113
7.5	Pohyb zaměstnanců a GPS.....	114
7.6	Zveřejňování údajů o mzdě a platu zaměstnanců	115
7.7	Biometrická identifikace nebo autentizace zaměstnanců.....	119
7.8	Dress code v zaměstnání	122
7.9	Kanceláře typu open space.....	124
8	Možné způsoby ochrany zaměstnance	126
8.1	Úřad pro ochranu osobních údajů	127
8.2	Státní úřad inspekce práce.....	128
8.3	Ochrana poskytovaná obecnými soudy.....	132
8.4	Veřejný ochránce práv	133
9	Závěr	135
	Seznam použitých zkratk	138
	Seznam použité literatury a pramenů.....	139
	Resumé	147

1 Úvod

Ochrana soukromí na pracovišti je velmi citlivé téma, jehož význam v posledních desetiletích neustále narůstá. Důvodem je zejména rychlý rozvoj a cenová dostupnost některých moderních technologií, které umožňují snadno zaznamenávat a zpracovávat množství rozličných údajů o člověku. Přibývá případů, kdy jsou zaměstnanci na pracovišti sledováni prostřednictvím kamerových systémů, kdy je zaznamenáván jejich pohyb či je monitorována jejich elektronická komunikace. Snaha zaměstnavatele chránit se před nepoctivými zaměstnanci a efektivně řídit svoji činnost se však dostává do střetu s potřebou chránit soukromí jednotlivce, jeho svobodu a lidskou důstojnost.

Ačkoliv se zaměstnanci na pracovišti zdržují především za účelem výkonu sjednané práce, neznamená to, že by je pracovní poměr automaticky zbavoval jejich práva na soukromí. Nalezení vyvážené hranice mezi mírou soukromí zaměstnanců a zájmy zaměstnavatele není jednoduché a jasný návod nepodávají ani právní předpisy. V praxi tak vzniká řada interpretačních problémů a nejasností ohledně toho, které zásahy do soukromí zaměstnanců jsou ještě oprávněné a které již nikoliv. Tato situace vede k tomu, že se soudy nejvyšších instancí nejen v České republice, ale i v jiných státech, musejí zabývat platností rozvázání pracovních poměru i v případech, kdy o tom, zda si zaměstnanec výpověď zaslouží či nikoliv, není na první pohled žádných pochyb. Např. za situace, kdy se zaměstnanci na místo výkonu práce věnují převážnou část pracovní doby surfování po internetu či hraní her.

Této problematice je sice ze strany odborné veřejnosti i médií věnována poměrně značná pozornost, až na výjimky se však autoři zaměřují pouze na některé dílčí otázky, jako je sledování přístupů na internet, předávání osobních údajů zaměstnanců do zahraničí či rozbor některých soudních rozhodnutí. Cílem této práce je proto pojednat o ochraně soukromí zaměstnanců v obecných souvislostech a podat čtenáři ucelený výklad této problematiky, a to jak z teoretického, tak praktického hlediska. Dále rozebrat a zhodnotit stávající právní úpravu a poukázat na některé aplikační problémy a nejasnosti. Za tímto účelem je nejprve v druhé kapitole pojednáno o samotném právu na soukromí, jeho charakteru, významu a jeho různých pojetích. Ve třetí kapitole je podán přehled základních právních pramenů, které se této problematiky

dotýkají. Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů (dále též jen zákon o ochraně osobních údajů či jen „ZOOÚ“) je pro větší přehlednost blíže popsán v kapitole čtvrté. V této kapitole jsou vysvětleny základní pojmy a pravidla týkající se zpracování osobních údajů, se kterými je pracováno v dalších kapitolách. V páté kapitole se již věnuji otázce zpracování osobních údajů v pracovněprávním vztahu, resp. před jeho vznikem, během jeho trvání a po jeho ukončení. Šestá kapitola je zaměřena na možnosti kontroly a monitorování zaměstnanců podle zákona č. 262/2006, zákoník práce (dále též jen zákoník práce či jen „ZPr“). Do kapitoly sedmé jsou zařazeny některé vybrané konkrétní problémy vycházející z aplikační praxe, jako je monitorování výpočetní techniky, pohybu nebo telefonních hovorů. Cílem osmé kapitoly je přiblížit a zhodnotit možné způsoby, kterými se může zaměstnanec, do jehož práva na soukromí je neoprávněně zasaženo, domáhat ochrany.

V této práci vycházím především z dostupné odborné literatury, z rozhodovací praxe tuzemských i nadnárodních soudů, výkladových stanovisek příslušných orgánů a dále z vlastních zkušeností s různými způsoby sledování zaměstnanců, se kterými jsem se jako zaměstnanec setkal. Ostatně právě vlastní zkušenosti s některými způsoby sledování jsou důvodem, který mě vedl k sepsání této práce.

Text práce vychází z právního stavu ke dni 15. 5. 2016.

2 Obecně k pojmu soukromí a k právu na soukromí

2.1 Soukromí a právo na soukromí

Vymezení pojmu soukromí, jakožto předmětu ochrany, není vůbec jednoduché a stejně tak nelze jednoduše jen pár slovy vysvětlit právo na soukromý život a jeho význam. Ačkoliv panuje obecná shoda nad nutností soukromí chránit a právo na soukromí či jeho dílčí aspekty nalezneme zakotveno v řadě právních norem, vyčerpávající definici soukromí nám nepodává právní teorie ani rozhodovací praxe. Je tomu tak zejména z důvodu, že soukromí je veličinou širokou a proměnlivou, závisící na řadě různých faktorů, jako je čas (doba), historické, kulturní a právní prostředí či postavení jednotlivce ve společnosti.¹ Ke složitosti vymezení pojmu soukromí přispívá i skutečnost, že každý z nás má své vlastní představy o tom, co ve svém životě považuje za soukromé a hodné utajení před ostatními. Rozsah ochrany soukromí je dán i tím, jak se sama chráněná osoba vymezuje vůči veřejnosti a jaké informace ze svého života druhým zpřístupňuje. Pojetí soukromí se proměňuje i s postupnou změnou zásahů do něj, ať už oprávněných či neoprávněných, a to zejména v souvislosti s dalším technickým vývojem. Za tradičního narušitele bývá považován stát a dále média. V dnešní době čím dál více narůstá potřeba chránit soukromí i ve vztazích horizontálních, tedy proti narušením ze strany jiných jednotlivců či korporací.² Mění se i charakter zásahů, které jsou často méně fyzické (porušení domovní svobody či listovního tajemství) a hůře zjistitelné, jelikož o nich často ani nevíme (skryté sledování a hromadění dat).

V původním (zúženém) pojetí bylo soukromí chápáno především jako „*ta sféra života člověka, do níž nikdo nesmí zasahovat bez jeho souhlasu, nebo pokud k tomu nemá zákonný důvod, a současně oblast, o níž není povinen podávat informace, a všem se zapovídalo tyto informace získávat a používat, jestliže to dotyčný nepovolil, resp.*

¹ Důkazem může být skutečnost, že se u různých národů můžeme setkat s odlišným chápáním této hodnoty.

² KÜHN, Zdeněk. *Ochrana soukromí v internetové době*. In: ŠIMÍČEK, Vojtěch (ed). *Právo na soukromí*. 1. vyd. Brno Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2011. Str. 110.

*zákon výslovně neumožnil.*³ Soukromí se povětšinou omezovalo pouze na tzv. „soukromí čtyř stěn“. Současné pojetí je mnohem širší a klade důraz i na vnější sféru života jedince, tedy na vytváření, rozvíjení a respektování vztahů s jinými osobami (např. vztahů pracovních, rodinných či sexuálních). V rozhodnutí *Niemietz proti Německu* dospěl Evropský soud pro lidská práva (dále též jen „ESLP“) k závěru, že „by bylo 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.“⁴ Podle ESLP tento názor lze podepřít i tím, že ne vždy je zcela možné odlišit, které vztahy člověka jsou profesní či pracovní, a které nikoliv.

Uvedené širší pojetí soukromí, které zahrnuje i právo na vytváření, rozvíjení a udržování vztahů s jinými, zastává i Úřad pro ochranu osobních údajů (dále též jen „ÚOOÚ“), který se pokusil v jednom ze svých výkladových stanovisek definovat soukromí jako „osobní intimní sféru člověka v jeho integritě, která zahrnuje všechny projevy osobnosti konkrétního a jedinečného tvora. Pojem soukromí zahrnuje rovněž hmotný a myšlenkový prostor jednotlivce, součástí soukromého života je právo na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi.“⁵

Právo na soukromí řadíme mezi přirozená lidská práva, to jest mezi práva náležející bez rozdílu všem, aniž by byla zakotvena v právu pozitivním. Jako základní lidské právo je právem nezadatelným, nezczizitelným, nepromlčitelným a nezrušitelným.⁶ Primární funkcí tohoto práva je zajistit prostor pro rozvoj a realizaci

³ BARTÍK, Václav; JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů: z pohledu zvláštních právních úprav k 1. 8. 2012*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Str. 104.

⁴ Rozsudek ESLP *Niemietz proti Německu* ze dne 16. 12. 1992, stížnost č. 13710/88.

⁵ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 6/2009: Ochrana soukromí při zpracování osobních údajů*. Praha, listopad 2009, akt. únor 2014.

⁶ Z hlediska statusu práv představuje právo na soukromí klasický negativní status (status libertatis) chránící jedince před zásahy státní moci do jeho autonomní sféry. ESLP sice dovedl např. v rozhodnutí

individuální osobnosti člověka. Toto právo zahrnuje garanci sebeurčení ve smyslu zásadního rozhodování o sobě samém, což Ústavní soud označuje jako „*aktivní seberealizační komponent osobního sebeurčení*“. Za pasivní oblast lze označit tu osobnostní sféru „*kteřá je imanentní samotnému lidství, jako je především lidská důstojnost, osobní čest, dobré jméno a také vnitřní potřeba sociálního kontaktu a sociálního začlenění.*“⁷

Právo na soukromí je možné věcně rozčlenit do čtyř větších dimenzí, které zahrnují jak internum, tak externum.⁸

Jedná se v první řadě o osobní sféru jednotlivce, do které patří především tzv. osobnostní práva, jako právo na zachování lidské důstojnosti a osobní cti, právo na informační sebeurčení a právo na rozhodování o fyzické a morální integritě. V rozhodnutí *Perry proti Spojenému Království* ESLP konstatoval, že pod soukromý život člověka je nutné zahrnout i pohlavní identifikaci, sexuální orientaci, život, totožnost a osobní rozvoj jedince.⁹ Dále lze pod osobní sféru podřadit i otázky spojené s porodem,¹⁰ potraty¹¹ či změnou pohlaví.¹² K právu na informační sebeurčení, jakožto jednomu z aspektů soukromí, se vyjádřil Ústavní soud v nálezu ze dne 22. 3. 2011, sp. zn. Pl.ÚS 24/10, a vymezil jej takto: „*Právo na soukromí garantuje rovněž právo jednotlivce rozhodnout podle vlastního uvážení, zda, popř. v jakém rozsahu, jakým*

Botta vs. Itálie, že státy mají rovněž pozitivní závazek respektovat soukromý život a přijmout opatření za účelem jeho ochrany i ve vztazích mezi jednotlivci. Z povinnosti státu přijmout vhodná opatření k ochraně soukromého života však nelze vyvozovat pozitivní status práva (status civitatis), jinak by jej bylo možné přiznat každému základnímu právu a svobodě. Pozitivní status práva totiž představuje především nárok na plnění ze strany státu (např. v oblasti sociálních práv) a povinnost státu toto plnění poskytnout. Zdroj: MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. Str. 69.

⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 6. 3. 2012, sp. zn. I. ÚS 1586/09.

⁸ WÁGNEROVÁ, Eliška. *Právo na soukromí: kde má být svoboda, tam musí být soukromí*. In: ŠIMÍČEK, Vojtěch (ed). *Právo na soukromí*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2011. Str. 54-59.

⁹ Rozsudek ESLP *Perry proti Spojenému království* ze dne 17. 6. 2003, stížnost č. 63737/00.

¹⁰ Rozsudek ESLP *V.C. proti Slovenské republice* ze dne 8. 11. 2011, stížnost č. 18968/07.

¹¹ Rozsudek ESLP *A, B, a C proti Irsku* ze dne 16. 12. 2010, stížnost č. 25579/05.

¹² Rozsudek ESLP *Christine Goodwin proti Spojenému království*, ze dne 11. 7. 2002 stížnost 28957/95.

*způsobem a za jakých okolností mají být skutečnosti a informace z jeho osobního soukromí zpřístupněny jiným subjektům.*¹³

Druhá dimenze soukromí zahrnuje právo na rodinný život a právo na uzavření manželství. Rodina je chápána v širším smyslu jako společenství de facto a nezahrnuje pouze vztahy založené na manželství a příbuzenství. Při posuzování toho, zda lze určité vztahy zařadit pod rodinný život, je nutné přihlídnout k řadě kritérií, jako je délka vztahu, zda spolu osoby žijí či zda spolu mají děti.¹⁴ Součástí rodinného života jsou nejen vztahy sociální a morální, ale také zájmy materiální povahy, jako například vyživovací povinnost.¹⁵

Třetí dimenze soukromí je dimenze prostorová. Soukromí není možné z prostorového hlediska omezovat pouze na ochranu obydlí, tedy na místo, ve kterém by soukromí mělo být samozřejmostí, ale musíme brát v úvahu i místa, kde se lidé běžně zdržují, a místa, kde určitou míru soukromí očekávají.¹⁶ I samotný pojem obydlí je nutné vykládat široce. Rozumíme jím nejen prostor sloužící k bydlení, bez ohledu na to, zda se jedná o nemovitost či věc movitou (obytné auto) a zda je prostor užíván trvale či přechodně (koleje, internáty, nemocniční pokoj), ale i prostory k němu náležející (garáž, zahrada).¹⁷ ¹⁸V již zmiňovaném rozhodnutí *Niemitz proti Německu* ESLP uvedl, že pod pojem obydlí lze vztáhnout i kanceláře a obchodní místnosti, jelikož činnost spojená s výkonem určitého povolání či s obchodem může být vykonávána i v soukromých

¹³ Nález Ústavního soudu ze dne 22. 3. 2011, sp. zn. Pl. ÚS24/10.

¹⁴ Rozsudek ESLP *X, Y a Z proti Spojenému království* ze dne 22. 4. 1997, stížnost č. 21830/93.

¹⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 1. 3. 2000, sp. zn. II. ÚS 517/99.

¹⁶ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. Str. 59.

¹⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 8. 6. 2010, sp. zn. Pl.ÚS 3/09.

¹⁸ Význam ochrany obydlí, jakožto součásti ochrany soukromí, zdůraznil Ústavní soud i ve svém nálezu ze dne 22. 5. 1997, sp. zn. III. ÚS 287/96. „*Domovní svoboda jako ústavně zaručené právo plynoucí z čl. 12 Listiny svou povahou a významem spadá mezi základní lidská práva a svobody, neboť spolu se svobodou osobní a dalšími ústavně zaručenými základními právy dotváří osobnostní sféru jedince, jehož individuální integritu, jako zcela nezbytnou podmínku důstojné existence jedince a rozvoje lidského života vůbec, je nutno respektovat a důsledně chránit.*“

prostředích. Naopak jednání, které takovou povahu nemá, se může odehrávat i v kanceláři či obchodní místnosti.¹⁹

Poslední dimenzí je ochrana důvěrnosti komunikace, tedy ochrana korespondence a jiných forem komunikace. Chráněn přitom musí být nejen obsah komunikace, ale i vnější okolnosti, za kterých se komunikace uskutečňuje. Např. údaje o volaných číslech, datum a čas hovoru, délka trvání a v případě mobilních telefonů i informace o základových stanicích zajišťujících hovor.²⁰ K tomuto rozšíření dochází zejména z toho důvodu, že již znalost těchto okolností může z části indikovat obsah komunikace, a dále z toho důvodu, že zkoumáním těchto okolností (např. lokalizací místa hovoru) může dojít k citelnému narušení soukromí.²¹

Z uvedeného členění je zřejmé, že právo na respektování soukromého života by bylo možné vymezit i jako svazek jednotlivých dílčích práv, které jej tvoří. Mezi práva, která je možné zahrnout pod právo na soukromí, patří především: právo na osobní identitu, jméno, příjmení a jejich ochranu, právo na ochranu lidské důstojnosti, právo na intimitu, právo na informační sebeurčení, právo na rodinný život, právo na ochranu obydlí či právo na ochranu listovního tajemství. Jak bylo již uvedeno výše, samotný pojem soukromí je pojmem značně neostrým a proměnlivým, proto ani tento výčet nelze považovat za konečný a neměnný. Uspokojivou definici práva na soukromí proto nelze podat ani pouhým výčtem práv, které pod něj spadají.

V neposlední řadě lze toto právo charakterizovat jako právo soudcovské, neboť jeho nejasný obsah je často dotvářen až soudem v konkrétních případech. Soudní výklad práva pomáhá zaplňovat mezery pozitivní úpravy (ve smyslu výslovně nezakotvených práv) a umožňuje reagovat na proměny v chápání soukromí a zásahů do něj. V této souvislosti je nutné uvést, že významnou roli v utváření práva na soukromí sehrává zejména judikatura ESLP²² k článku 8. Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (dále též jen „Evropská úmluva“). I když rozsudky ESLP nemají formálně sílu

¹⁹ Rozsudek ESLP *Niemietz proti Německu* ze dne 16. 12. 1992, stížnost č. 13710/88.

²⁰ Nález Ústavního soudu ze dne 27. 9. 2007, sp. zn. II. ÚS 789/06.

²¹ Nález Ústavního soudu ze dne 22. 3. 2011, sp. zn. Pl. ÚS 24/10.

²² Resp. rozhodovací praxe Evropské komise a Evropského soudního dvora pro lidská práva před nabytím platnosti protokolu č. 11 k Evropské úmluvě.

precedentu, svojí autoritou se mu de facto přibližují a tím přispívají k interpretaci a rozvíjení norem obsažených v Evropské úmluvě v obecné standardy lidských práv.²³ Rozhodovací praxe tohoto soudu je nepochybně silným inspiračním zdrojem i pro české soudy a zákonodárce.

2.1.1 Rozumné očekávání soukromí

Koncept rozumného očekávání soukromí (*reasonable expectations of privacy*), se kterým se můžeme setkat např. v rozhodovací praxi ESLP, zjednodušeně vyjadřuje to, do jaké míry se může dotčená osoba v konkrétních situacích spoléhat na ochranu svého soukromí. Při posuzování je vždy nutné zvážit dvě kritéria, a to kritérium subjektivní, které vyjadřuje aktuální očekávání soukromí konkrétní osoby v určité situaci. Druhým, objektivním kritériem, je posouzení toho, zda společnost takové očekávání považuje za přiměřené.²⁴

ESLP tento test použil např. ve věci *Halford proti Spojenému království*.²⁵ Stěžovatelka se v tomto případě bránila proti odposlouchávání svých telefonních hovorů vedených na pracovišti i doma zaměstnavatelem. ESLP konstatoval, že tyto telefonní hovory spadají pod ochranu soukromého života a korespondence, a to i v případě, že zaměstnanec využívá prostředků zaměstnavatele. Stěžovatelka totiž mohla v kanceláři, kterou měla pouze pro sebe a měla v ní dva telefony, z nichž jeden byl určen pro soukromé účely, oprávněně očekávat soukromí, a to i z toho důvodu, že ji zaměstnavatel na možnost odposlouchávání hovorů předem neupozornil. V rozhodnutí *Copland proti Spojenému království*²⁶ ESLP potvrdil, že se tato ochrana vztahuje i na další formy komunikace (např. email).

²³ ŠTURMA, Pavel. *Mezinárodní závazky v rámci kontrolních mechanismů v oblasti lidských práv: obecný přehled*. In: ŠTURMA, Pavel (ed.). *Implementace lidských práv a mezinárodní kontrolní mechanismy*. Praha: Vodnář, 1999. Str. 33.

²⁴ FIALOVÁ, Eva. *Ochrana soukromí ve světle judikatury Evropského soudu pro lidská práva*. Časopis pro právní vědu a praxi, Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2012, roč. 2012, č. 2. Str. 123.

²⁵ Rozsudek ESLP *Halford proti Spojenému království* ze dne 15. 6. 1997, stížnost č. 20605/92.

²⁶ Rozsudek ESLP *Copland proti Spojenému království* ze dne 3. 4. 2007, stížnost č. 62617/00.

Dále lze zmínit rozhodnutí ESLP ve věci *Uzun proti Německu*,²⁷ ve kterém se stěžovatel, podezřelý ze spoluúčasti na teroristických útocích, bránil proti sledování, které bylo mimo jiné prováděné prostřednictvím GPS. ESLP potvrdil, že sledování osob pomocí GPS je zásahem do jejich soukromí, nicméně v tomto konkrétním případě byl zásah legitimní. ESLP k tomuto uvedl: „*Při řešení otázky, zda je soukromý život osoby dotčen opatřeními prováděnými mimo jeho obydlí či soukromé prostory, je třeba zvážit celou řadu faktorů. Jelikož jsou známy okolnosti, kdy se lidé vědomě či úmyslně zapojují do činností, jež jsou nebo mohou být veřejně zaznamenávány či sledovány, může být významným, ačkoliv ne nutně rozhodujícím faktorem i rozumné očekávání dané osoby, pokud jde o soukromí. Osoba kráčející po ulici bude nevyhnutelně viditelná pro další osoby, které se na ní právě nacházejí. Stejně povahy je monitorování daného veřejného prostoru s pomocí technologických prostředků (např. zaměstnanci ostrahy sledující prostor skrze kamery v uzavřeném televizním okruhu, CCTV). Otázky týkající se práva na soukromí mohou vyvstat v okamžiku, kdy vznikne jakýkoliv systematický či stálý záznam takového materiálu pořízeného z veřejného prostoru.*“

Ochrana soukromí se nevztahuje pouze na soukromé prostory, ale je rozšířena na všechna místa (mohou to být i místa veřejně přístupná) a také všechny situace, kde bychom zachování určité míry soukromí mohli očekávat. Důležité je vždy přihlídnout ke konkrétní situaci a předvídatelnosti zásahů do soukromí ze strany dotčených osob.

2.1.2 Ochrana osobních údajů a právo na soukromí

Osobní údaje nepochybně tvoří součást osobní sféry každého člověka. Jejich zpracování je v dnešní společnosti již zcela nezbytné k jejímu řádnému fungování, ať už k tomuto zpracování dochází na straně orgánů veřejné moci či soukromými subjekty. Osobní údaje jednotlivců se přitom stávají i velmi ceněným ekonomickým statkem a jako takové jsou často i předmětem různých obchodů a jejich význam proto stále narůstá.

Právní úprava ochrany osobních údajů se postupně vyčlenila jako jedna z podoblastí práva na soukromí, které dále rozvíjí. Dnes již právo na ochranu osobních údajů chápeme jako samostatné právo. Co se týče vzájemného vztahu těchto práv, Úřad

²⁷ Rozsudek ESLP *Uzun proti Německu* ze dne 2. 9. 2010, stížnost č. 35623/05.

pro ochranu osobních údajů ve svém stanovisku č. 4/2013 uvádí, že: „ochrana osobních údajů je druhem ochrany soukromí, takže je *de facto* k ochraně soukromí duplicitní. Příčinou je, že se EU rozhodla ochranu osobních údajů publicizovat, tj. zřídit dozorový úřad s veřejnoprávními prostředky ochrany. Naproti tomu v ochraně soukromí zůstává jen soukromoprávní prostředek ochrany – žaloba – který je přirozeně dostupný též v ochraně osobních údajů.“²⁸ Obě základní práva si vzájemně nekonkurují, ale naopak se doplňují a vedou ke společnému cíli, kterým je ochrana soukromí a lidské důstojnosti člověka.

Každé zpracování osobních údajů přitom představuje zásah (ať už oprávněný či neoprávněný) do soukromí člověka. Aby takový zásah byl oprávněný, je nezbytné, aby zpracování osobních údajů probíhalo v souladu s právními předpisy na ochranu osobních údajů a prostředky, které jsou přiměřené zvolenému legálnímu a legitimnímu účelu zpracování.²⁹

Smyslem a účelem právní ochrany osobních údajů není pouze zajistit, aby se člověku, jemuž vznikla škoda nebo jiná újma v důsledku neoprávněné manipulace s jeho osobními údaji, dostalo náhrady škody nebo zadostiučinění, ale zabránit tomu, aby k porušování tohoto práva vůbec docházelo. Důležitým prostředkem k tomu je, že získávání, shromažďování a jiné zpracování osobních údajů bude podřízeno určitým pravidlům, která musí být obsažena ve veřejnoprávních předpisech.³⁰ Cílem tedy není jakékoliv zpracování osobních údajů absolutně zakázat, ale stanovit jasné podmínky, za kterých se tak může dít. Právní úprava by měla zajišťovat rovnováhu mezi veřejným zájmem na zpracování osobních údajů a oprávněným zájmem člověka, aby jeho soukromí nebylo narušováno.

²⁸ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 4/2013: K pojetí zpracování osobních údajů*. Praha, říjen 2013.

²⁹ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 6/2009: Ochrana soukromí při zpracování osobních údajů*. Praha, listopad 2009, akt. únor 2014.

³⁰ MATES, Pavel. *Ochrana soukromí ve správním právu*. 2., aktualizované a podstatně přeprac. vyd. Praha: Linde, 2006. Str. 187.

2.1.3 Kritici konceptu práva na soukromí

Pro úplnost je nutné uvést, že ne všichni právní teoretici chápou právo na soukromí jako samostatné právo. Tito autoři samostatnému konceptu ochrany soukromí, jak je chápe převážná většina autorů, vytýkají zejména nesoudržnost a nerozlišitelnost jednotlivých práv zastřešených tímto právem.

Judith Jarvis Thomson, představitelka teorie *redukcionalismu*, považuje na základě rozboru množství různých případů, ve kterých došlo k porušení soukromí, domnělé zásahy do soukromí za zásahy do jiných práv, například osobnostních či majetkových. Thomson dále uvádí, že právo na ochranu soukromí je odvozené v tom smyslu, že soukromí může být chráněno proti jakýmkoliv zásahům, aniž bychom právo na ochranu soukromí vůbec zmínili.³¹

Richard Posner, představitel školy *law and economics*, zase staví do popředí majetkovou hodnotu soukromí, resp. informací. Soukromí a snaha dozvědět se více o ostatních slouží podle Posnera jako hospodářský prostředek k dosahování zisků. Informace o soukromém životě a jejich utajení či zpřístupnění, umožňují jednotlivcům využívat takové informace ve svůj prospěch k oklamání jiných. Zvědavost zase pomáhá získat cenné informace o ostatních, abychom si o nich později mohli udělat jasnou představu a využít ji při jednání s nimi.³² Posner v této souvislosti poukazuje i na skutečnost, že v chudých společnostech, kde lidé mohou „z první ruky“ pozorovat intimní život druhých, je méně soukromí než v bohaté společnosti, kde lidé věnují více prostředků k získávání informací, ale i k jejich utajování.³³ Utajování informací (ochrana soukromí) má dle Posnera smysl jen tehdy, jestliže by jejich zveřejnění snižovalo jejich hodnotu.

³¹ THOMSON, Judith Jarvis. *The Right to Privacy*. Philosophy and Public Affairs. Princeton University Press. 1975, 4(4). Str. 306.

³² POSNER, Richard. *The Right of Privacy*. Georgia Law Review. Sibley Lecture Series. 1978, 12(03). Str. 393-395.

³³ POSNER, Richard. *The Right of Privacy*. Georgia Law Review. Sibley Lecture Series. 1978, 12(03). Str. 397.

2.1.4 Vývoj právní ochrany soukromí

Potřeba chránit soukromí jednotlivců, nebo alespoň některé dílčí aspekty soukromí, má poměrně dlouhou historii. Vladimír Plecítý v této souvislosti zmiňuje již římské právo, konkrétně nejstarší kodifikaci římského práva, zákon dvanácti desek (*Leges duodecim tabularum*) z poloviny 5 stol. př. n. l. Tento zákon sice přímo právo na soukromí neznal, ale upravoval ublížení na cti, tzv. iniurii.³⁴ Jan Filip zase poukazuje na anglický zákon z roku 1360, kterým bylo postihováno poslouchání přes stěnu nebo pod oknem.³⁵

Ochrana soukromí se dlouhou dobu omezovala pouze na ochranu jednotlivých dílčích práv (zejména práv na ochranu obydlí a korespondence) a výraz „soukromý“ byl v právních normách povětšinou používán jako adjektivum k vyjádření toho, co patří jen určité osobě, na co má nárok jen tato osoba a co musí být ostatními respektováno. Práva tvořící obsah soukromí byla vymezena negativně veřejnoprávními normami (především práva trestního a správního), které zapovídaly zasahovat do určitých práv a které porušení těchto zákazů postihovaly. Liberální éra přinesla garanci práv tvořících soukromí tím, že byla prosazena zásada, podle které orgány veřejné moci smí zasahovat do práv občanů pouze za podmínek a v mezích stanovených zákonem.³⁶

Jedna z prvních speciálních studií zabývající se právem na soukromí vyšla v roce 1890. Jejími autory jsou američtí právníci Samuel D. Warren a Louise D. Brandeise a je příznačně pojmenována „*The Right to Privacy*“ (Právo na soukromí). Autoři se v ní věnovali problematice zásahů medií do soukromí jednotlivců, a to s ohledem na rozvoj fotografie a novinářského průmyslu. Právo na soukromí bylo v této studii pojímáno poměrně úzce, jako „*právo být ponechán o samotě,*³⁷ *mít zachován*

³⁴ PLECITÝ, Vladimír. *Problematika ochrany osob a majetku z pohledu soukromého a veřejného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. Str. 17

³⁵ FILIP, Jan. *Úvodní poznámky k problematice práva na soukromí*. In: ŠIMÍČEK, Vojtěch (ed). *Právo na soukromí*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2011, 212 s. ISBN 978-80-210-5449-3. Str. 13

³⁶ MATES, Pavel. *Ochrana soukromí ve správním právu*. 2., aktualizované a podstatně přeprac. vyd. Praha: Linde, 2006. Str. 9.

³⁷ Právo být ponechán o samotě (*right to be let alone*) použil již dříve soudce T. M. Cooley, na jehož dílo *Law of Torts*, 2. vydání, 1988 autoři odkazují.

*nerušený klid, právo na neporušování citů, sféra, v níž byl člověk „obezděn“ a měl by mít nárok na to, aby nebyl znepokojován vnějšími zásahy především v jeho příbytku.*³⁸

Toto právo připodobňovali k právu nebýt fyzicky inzultován, právu nebýt vězněn, právu nebýt zlomyslně žalován a k právu nebýt pomlouván.

K výrazné proměně chápání práva na soukromí jako samostatného práva dochází po 2. světové válce, a to v souvislosti s rozvojem koncepce přirozených práv a na základě negativních zkušeností s totalitními státy. Vzrůstající požadavky na respektování soukromého života jsou spjaty i s dalším rozvojem techniky. V této době je právo na soukromí výslovně zakotveno i v řadě mezinárodních dokumentů. Z těch nejvýznamnějších je nutné uvést alespoň Všeobecnou deklaraci lidských práv (1948), Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod (1950) či Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (1966).³⁹ Zřejmě i pod vlivem těchto mezinárodních dokumentů dochází k úpravě práva na soukromí i v ústavách mnoha evropských států.

Co se týče ochrany osobních údajů, i v této oblasti dochází z výše uvedených důvodů k rozvoji především v druhé polovině 20. století. Na formování a rozvoj ochrany osobních údajů měla značný vliv i Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD). V roce 1980 vydala tato organizace *Pravidla pro ochranu soukromí a přeshraniční toky osobních údajů*. Ačkoliv se jedná pouze o *soft law*, základní principy zde obsažené se promítly do později přijatých právně závazných aktů, o kterých bude blíže pojednáno v následující kapitole. V této době dochází v některých státech za účelem ochrany osobních údajů i k přijímání zvláštních zákonů. Jako jeden z prvních států přijalo zvláštní zákon k ochraně osobních údajů Švédsko v roce 1973. V roce 1978 přijaly speciální zákon i Francie, Dánsko, Norsko a Rakousko. V průběhu posledních desetiletí 20. století pak následovaly i další evropské státy.

³⁸ MATES, Pavel. *Ochrana soukromí ve správním právu*. 2., aktualizované a podstatně přeprac. vyd. Praha: Linde, 2006. Str. 65.

³⁹ Blíže bude o těchto mezinárodních dokumentech pojednáno v následujících kapitolách.

2.2 Soukromí zaměstnanců

Právo na soukromí náleží všem bez rozdílu, tedy i zaměstnancům, což opakovaně potvrdil ve svých rozhodnutích i ESLP.⁴⁰ Zaměstnavatel by tedy měl respektovat některé segmenty soukromí svých zaměstnanců a chránit tak jejich důstojnost. Otázkou však je, do jaké míry by tomu tak mělo být.

Soukromí zaměstnanců totiž není neomezené a je značně limitováno již samotným charakterem a účelem pracovněprávních vztahů. Zaměstnanec provádí závislou práci ve vztahu podřízenosti k zaměstnavateli. Již tím, že se zaměstnanec rozhodne vstoupit do pracovněprávního vztahu, se dobrovolně vzdává části svého soukromí (např. tím, že poskytne nezbytné osobní údaje nebo tím, že se podřídí zaměstnaneckému režimu, který nepochybně ovlivní jeho osobní život). Legitimní očekávání soukromí ze strany zaměstnance budou limitována i tím, že pracovní doba a pracoviště jsou určeny primárně k výkonu práce v souladu s pracovní smlouvou, nikoliv k realizaci osobního a soukromého života. V řadě případů zaměstnanci často nepracují sami, ale společně s ostatními zaměstnanci, a zpravidla k výkonu práce používají prostředky zaměstnavatele. Dalším aspektem je i charakter vykonávané práce. Jiná situace bude například u zaměstnanců v administrativě a jiná u zaměstnanců pracujících ve zvláštních provozech. I tyto faktory značně ovlivňují charakter soukromí na pracovišti.

Marie Adamová k tomuto uvádí, že „zaměstnavatelé do určité míry musí tolerovat i vyřizování soukromých záležitostí zaměstnanci na pracovišti a nelze proto předpokládat, že by zaměstnanci věnovali pracovním úkolům skutečně sto procent svého času, který na pracovišti tráví.“⁴¹ S touto tezí lze souhlasit, nicméně je dle mého názoru nutné dodat, že soukromými záležitostmi by se měl zaměstnanec v pracovní době zabývat pouze tehdy, je-li to nezbytné (nelze-li jinak), nebo v případě, že mu takové jednání je zaměstnavatelem povoleno. Zaměstnavatel jistě není povinen tolerovat jakoukoliv mimopracovní činnost prováděnou zaměstnancem v pracovní době, byť

⁴⁰ Např. rozsudek ESLP *Niemietz proti Německu* ze dne 16. 12. 1992, stížnost č. 13710/88, či rozsudek *Peev proti Bulharsku* ze dne 26. 7. 2007, stížnost č. 60429/01.

⁴¹ ADAMOVI, Marie. *Technologie a trendy v pracovním právu: sledujme možná rizika (2.)*. PSK - Personální a Sociálně právní Kartotéka. Praha: Wolters Kluwers, 2015, 18(6). Str.

v praxi zaměstnavatelé vyřizování některých soukromých záležitostí na pracovišti připouští (soukromé telefonní hovory, soukromá emailová komunikace), nepřesahuje-li takové jednání určitou míru.

Dále je nutné si uvědomit, že soukromý život zaměstnance může být v důsledku toho pracovního omezován nejen v pracovní době, ale i po jejím skončení. Pracovněprávní vztah totiž ze své podstaty omezuje zaměstnance z hlediska jeho soukromí nejen přímo při výkonu pracovní činnosti, ale i v jeho volném čase. „*Pracovněprávní vztah nevzniká opakovaně na počátku pracovní doby (případně příchodem zaměstnance na pracoviště) a nezaniká s jejím koncem (odchodem zaměstnance). Také v době, kdy zaměstnanec nemá pracovní dobu a neplní pracovní úkoly nebo činnosti v přímé souvislosti s ním, pracovní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem trvá.*“⁴² Některé povinnosti stanovené zaměstnavatelem či vyplývající ze zákoníku práce musí zaměstnanec dodržovat i po skončení pracovní doby. Příkladem takové povinnosti může být zákaz konkurenčního jednání bez souhlasu zaměstnavatele, byť by taková činnost zaměstnance vždy probíhala pouze po skončení pracovní doby.

Stejně jako může mít (a nezřídka má) pracovněprávní vztah dopady do soukromého života zaměstnanců, může mít i jejich jednání ve volném čase pracovněprávní důsledky, je-li v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Zaměstnanci by si měli uvědomit možné následky svého jednání a měli by být velmi obezřetní i ohledně informací ze svého soukromého života, které zpřístupňují svému okolí, a to zejména ve svém online životě. Informace ze sociálních sítí dnes často slouží personalistům jako cenný zdroj informací o potenciálních zaměstnancích a přibývá i případů, kdy byly projevy zaměstnance učiněné na sociálních sítích důvodem pro ukončení pracovního poměru. Hranicí mezi soukromou sférou zaměstnance ve volném čase a oprávněnými zájmy zaměstnavatele posuzoval i Ústavní soud a vyjádřil se k ní v usnesení IV.ÚS 3393/14 ze dne 10. 2. 2015: „*Mezi jednáním zaměstnance ve svém volném čase a oprávněnými zájmy zaměstnavatele nelze bez dalšího klást rovnítko, neboť v takovém případě by mohl být kterýkoli skutek, jehož se zaměstnanec, viděno optikou zaměstnavatele, "dopustí" ve svém soukromém životě, pokládán za jednání*

⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006.

v rozporu se zájmy zaměstnavatele a posléze případně i využít jako výpovědní důvod. Vždy je třeba vážit všechny okolnosti a souvislosti, za kterých se tak stalo.“⁴³ Porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů lze v jednání zaměstnance spatřovat dle Ústavního soudu jen tehdy, kdy takové jednání má časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu závislé práce.⁴⁴

V současné době je velká pozornost věnována i problematice sladění osobního a pracovního života (tzv. work-life balance), a to jak ze strany státu,⁴⁵ tak jednotlivých zaměstnavatelů. Podstatou sladění osobního a pracovního života je určitá vyváženost mezi pracovním, soukromým a rodinným životem zaměstnanců, aby poměr práce a mimopracovního života odpovídal potřebám konkrétního zaměstnance. Ty mohou být u jednotlivých zaměstnanců různé a mění se např. s věkem, rodinným stavem, situací v rodině či dojezdovou vzdáleností. Mezi základní nástroje, kterými je možné sladění dosahovat, patří různé flexibilní formy zaměstnání, jako je kratší pracovní doba, pružná pracovní doba, práce z domova nebo sdílení pracovního místa.⁴⁶

2.2.1 Specifika služebních poměrů ve vztahu k právu na soukromý a rodinný život

Mezi další formy výkonu závislé práce se vedle základních pracovněprávních vztahů řadí především služební poměry. Od pracovního poměru se služební poměr obvykle odlišuje veřejnoprávní povahou a přísnějším režimem, který je dán potlačením smluvního principu, zvýšením právních povinností a omezením některých práv (možnost převelení/přeložení do jiného místa výkonu práce i bez souhlasu, omezení některých občanských práv a svobod, povinnosti vztahující se i mimo výkon služby, povinnost nosit uniformu, určité oznamovací povinnosti a další). Na druhou stranu jsou zaměstnancům ve služebním poměru přiznány oproti zaměstnancům v pracovním

⁴³ Usnesení Ústavního soudu ze dne 10. 2. 2015, sp. zn. IV. ÚS 3393/14.

⁴⁴ Ústavní soud se ztotožnil s hledisky, které použil pro posuzování těchto případů Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006.

⁴⁵ V současné době je při Radě vlády pro rovnost žen a mužů, což je poradní orgán vlády České republiky, zřízen Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života.

⁴⁶ NESTÁVAL, František a kol. *Metodika sladění pracovního a rodinného života pro potřeby zaměstnavatelů ve státní správě a samosprávě*. 2015. Dostupné z: <http://www.mpo.cz/assets/cz/ministr-a-ministerstvo/ministerstvo/2015/10/METODIKA.pdf>.

poměru i některé výhody, jako určitá kompenzace (delší dovolená, kariérní postup, speciální úpravy zdravotního a sociálního pojištění).

Právní úprava služebních poměrů je obsažena ve zvláštních zákonech a zákoník práce se na ně použije jen částečně na principu delegace či subsidiarity.

Služební poměr se uplatňuje u vojáků z povolání⁴⁷ a u příslušníků bezpečnostních sborů, kterými jsou příslušníci Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky, Vězeňské služby České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace.⁴⁸ To nevyklučuje, aby v armádě a v bezpečnostních sborech pracovali i zaměstnanci v pracovním poměru. Přísnější režim u příslušníků ozbrojených sil a bezpečnostních sborů vyplývá především z neobvyklé povahy vykonávané práce (zajištění bezpečnosti a obrany České republiky, veřejného pořádku a vnitřní bezpečnosti, předcházení, vyhledávání, odhalování a stíhání trestných činů atd.). Omezení některých práv (včetně práva na soukromí) je u těchto příslušníků nezbytné a zcela pochopitelné. Např. Bezpečnostní a informační služba již uchazeče o zaměstnání na svých webových stránkách upozorňuje, že zaměstnanec musí přijmout i „*nepsanou zásadu, že Služba má z bezpečnostních důvodů právo přiměřeně nahlížet do jeho soukromého života.*“⁴⁹

Dále byl služební poměr obnoven pro státní zaměstnance vykonávající ve správních úřadech státní správu, a to zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále též jen zákon o státní službě či „ZSS“). I zde platí, že ve správních úřadech mohou působit stále i zaměstnanci v pracovněprávních vztazích (např. zaměstnanci vykonávající pouze pomocné, servisní nebo manuální práce a v některých případech i zaměstnanci vykonávající státní správu). U soudců a státních zástupců se uplatňuje pracovní poměr, byť s určitými odchylkami, které vyplývají z jejich veřejnoprávního postavení.

⁴⁷ Služební poměr vojáků z povolání je upraven zákonem č. 221/1991 Sb., o vojácích z povolání.

⁴⁸ Služební poměr příslušníku bezpečnostních sborů je upraven zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

⁴⁹ BEZPEČNOSTNÍ INFROMAČNÍ SLUŽBA. *Zaměstnání* [online]. Praha [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: <https://bis.cz/zamestnani.html>

Zvláštní veřejnoprávní charakter postavení těchto zaměstnanců ospravedlňuje některé zásahy do jejich soukromí, které by byly u zaměstnanců v soukromém sektoru nepřijatelné (např. v souvislosti s poskytováním informací o výši platu či mzdy).

2.3 Zásahy do soukromí zaměstnanců

Zásahy do soukromí zaměstnanců mohou nabývat různých podob. Státní úřad inspekce práce (dále též jen „SÚIP“) uvádí, že podněty v oblasti ochrany osobnostních práv směřují nejčastěji k provozování kamerových systémů. Méně časté jsou podněty týkající se jiných sledování, jako je používání lokalizačních zařízení či počítačového sledovacího softwaru.⁵⁰

K uvedeným způsobům elektronického sledování lze doplnit ještě některé jejich další konkrétní podoby, jako je monitorování elektronické pošty, přístupů na internet, tisku, docházky či hovorů. K porušení soukromí zaměstnance může ale dojít i v případě jiných způsobů kontroly zaměstnanců, jako jsou osobní prohlídky nebo prohlídky skříněk či jiných úložných prostor zaměstnanců.

Druhou velkou oblastí, ve které dochází k zásahům do práva na soukromí zaměstnanců, je zpracování osobních údajů. Jak již bylo uvedeno, každé zpracování osobních údajů představuje zásah do soukromí. Některé osobní údaje zaměstnavatelé potřebují ke své činnosti, nezřídka se ale stává, že některé osobní údaje po zaměstnancích požadují neoprávněně nebo je neoprávněně zpracovávají.

Obě oblasti, tedy zpracování osobních údajů i kontrola zaměstnanců, se pak často vzájemně prolínají, jelikož některé způsoby kontroly zaměstnanců (typicky provozování kamerového systému se záznamem na pracovišti) mohou zároveň představovat i zpracování osobních údajů.

Ačkoliv uvedené oblasti jsou nepochybně největší a k zásahům do soukromí bude docházet nejčastěji právě v nich, bylo by příliš zužující omezovat případy porušení práva na soukromí zaměstnanců pouze na ně. Vnitřním předpisem, pracovní smlouvou nebo jen pokynem může totiž zaměstnavatel stanovit zaměstnancům další povinnosti, kterými může být rovněž citelně zasaženo do jejich práva na soukromí.

⁵⁰ STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2014*. Opava, duben 2015. Str. 143.

Pomineme-li zjevné excesy, je možné na zásahy do soukromí nahlížet jako na střet práv obou stran pracovního poměru. Oproti právu zaměstnance na soukromý život totiž stojí v pracovněprávním vztahu zájmy zaměstnavatele (zejména jeho vlastnické právo). Tento střet může v řadě případů vést k různým, ať už oprávněným či neoprávněným, zásahům do zaměstnancových práv. Konkrétních důvodů, o které zaměstnavatelé takové zásahy opírají, bychom mohli nalézt množství. Pokusíme-li se je zobecnit, budou těmi základními důvody následující:

- Plnění zákonných povinností zaměstnavatele. V některých případech je zasahováno do soukromí zaměstnancům jednáním, ke kterému je zaměstnavatel povinen na základě právních předpisů (např. zákonem uložené zpracování osobních údajů).
- Ochrana majetku zaměstnavatele. Zaměstnanci při výkonu své pracovní činnosti přichází do styku s majetkem zaměstnavatele. Ať už se jedná o majetek hmotný (automobil, počítače, cihly) či nehmotný (obchodní tajemství, know-how), zaměstnavatel má oprávněnou potřebu takové hodnoty chránit před jejich zneužitím, poškozením či odcizením, a to i ze strany zaměstnanců, kteří k takovým hodnotám mají mnohem snazší přístup než třetí osoby. Do této skupiny lze zařadit i ochranu před neúčelným využíváním pracovní doby ze strany zaměstnanců, tedy před nepoctivými zaměstnanci, kteří se v pracovní době věnují jiným záležitostem než výkonu práce.
- Ochrana života a zdraví zaměstnanců a dalších osob. Tento důvod bude zřetelný zejména u zaměstnavatelů vykonávajících zvlášť nebezpečnou či ohrožující činnost (chemické závody atd.).
- Organizace a produktivita práce. Jedná se v podstatě opět o realizaci vlastnického práva. Důvodem pro sledování zaměstnanců nemusí být vždy jen snaha odhalit nepoctivé zaměstnance, ale např. nalézt slabá místa ve výrobním procesu a zefektivnit svoji činnost.
- Předcházení právní odpovědnosti zaměstnavatele. Zaměstnanci mohou pro zaměstnavatele představovat riziko i z hlediska právní odpovědnosti. I to je jeden z důvodů, proč zaměstnavatel prověřuje své zaměstnance a kontroluje jejich činnost, byť tím může zasáhnout do jejich práva na soukromí. Tento důvod se stal v českém prostředí velmi aktuálním od roku 2012, kdy vstoupil v účinnost zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, podle

kterého je možné v určitých případech přičítat právnické osobě některé trestné činy spáchané jejími zaměstnanci.

Závěrem této podkapitoly je vhodné uvést, že do práva na soukromí na pracovišti nemusí docházet pouze zásahy zaměstnavatele, ale narušit jej mohou i jiní zaměstnanci.

3 Ochrana soukromí v právu

3.1 Organizace spojených národů

3.1.1 Všeobecná deklarace lidských práv

Všeobecná deklarace lidských práv je prvním z mezinárodních dokumentů obecné povahy, který obsahuje katalog práv a svobod každého člověka. Deklaraci přijalo valné shromáždění OSN dne 10. 12. 1948 formou rezoluce. Nejedná se tedy o mezinárodní smlouvu a deklarace má pouze doporučující charakter. Její faktický význam je však nesporný, jelikož deklarace formuluje univerzální standardy lidských práv a stala se tak silným inspiračním zdrojem pro novější právně závazné mezinárodní instrumenty přijímané na univerzální i regionální úrovni.⁵¹ Již v preambuli deklarace je uvedeno, že *„uznání přirozené důstojnosti a rovných a nezcizitelných práv členů lidské rodiny je základem svobody, spravedlnosti a míru ve světě.“*⁵² Právo na soukromí je výslovně zmíněno v článku 12, který stanoví: *„Nikdo nesmí být vystaven svévolnému zasahování do soukromého života, do rodiny, domova nebo korespondence, ani útokům na svou čest a pověst. Každý má právo na zákonnou ochranu proti takovým zásahům nebo útokům.“*⁵³

3.1.2 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Mezinárodní pakt o občanských a hospodářských právech vychází z Všeobecné deklarace lidských práv a přímo se k ní hlásí. Je však rozsáhlejší a preciznější. Přijat byl společně s Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech Valným shromážděním OSN dne 16. 12. 1966 a v platnost vstoupil dne 23. 3. 1975. Jménem Československé socialistické republiky byl podepsán již v říjnu roku 1968, souhlas s ním byl vlivem událostí roku 1968 vysloven Federálním shromážděním až v roce 1975. K Paktu byly přijaty i dva opční protokoly. Na základě prvního opčního protokolu (1966) je Výbor pro lidská práva zřízený podle čl. 28 Paktu příslušný

⁵¹ ŠTURMA, Pavel. *Mezinárodní závazky v rámci kontrolních mechanismů v oblasti lidských práv: obecný přehled*. In: ŠTURMA, Pavel (ed.). *Implementace lidských práv a mezinárodní kontrolní mechanismy*. Praha: Vodnář, 1999. Str. 14.

⁵² Všeobecná deklarace lidských práv. Preambule.

⁵³ Všeobecná deklarace lidských práv. Čl. 12.

k přijímání a posuzování stížností jednotlivců, kteří tvrdí, že bylo zasaženo do jejich základních práv. Druhý opční protokol (1989) zakazuje trest smrti ve všech smluvních státech. Právo na soukromí je v Paktu zakotveno v čl. 17 odst. 1 a 2 a je vymezeno totožně jako v čl. 12 Všeobecné deklarace o lidských právech.⁵⁴

3.2 Rada Evropy

3.2.1 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Úmluva o ochraně lidských práv a svobod představuje základ regionální mezinárodněprávní ochrany lidských práv v Evropě a nejdůležitější lidsko-právní úmluvu sjednanou v rámci Rady Evropy. K jejímu podpisu prvními signatáři došlo dne 4. 11. 1950 v Římě a účinnosti nabyla dne 3. 9. 1950. Česká a Slovenská federativní republika Úmluvu formálně ratifikovala dne 18. 3. 1992. Základem této mezinárodní smlouvy je katalog lidských práv doplněný dodatkovými protokoly č. 1, 4, 6 a 7. To, čím je Evropská úmluva významná, není ani tak rozsah chráněných práv, jako zakotvení institucionálního mechanismu ke kontrole jejich dodržování. Na základě Evropské úmluvy totiž mohou podávat smluvní státy a jednotlivci stížnosti na porušení chráněných práv k Evropskému soudu pro lidská práva sídlem ve Štrasburku. Původně příslušela kontrola dodržování Evropské úmluvy dvěma smluvním orgánům, a to Evropské komisi a Evropskému soudu pro lidská práva, a Výboru ministrů (politický orgán). Na základě dodatkového protokolu č. 11 došlo od 1. 11. 1998 k jejich nahrazení novým stále zasedajícím Evropským soudem pro lidská práva.

Rozsudky ESLP mají pouze deklaratorní povahu a způsob jejich vnitrostátního výkonu záleží na volbě učiněné příslušným státem. S výjimkou povinnosti zaplatit poškozenému určitou částku z titulu „spravedlivého zadostiučinění“ v nich ESLP neukládá státům konkrétní chování. Je proto na nich, zda zvolí opatření individuální či obecné povahy.⁵⁵

⁵⁴ Mezinárodní pakt o občanských a hospodářských právech. Čl. 17.

⁵⁵ ŠTURMA, Pavel. *Mezinárodní závazky v rámci kontrolních mechanismů v oblasti lidských práv: obecný přehled*. In: ŠTURMA, Pavel (ed.). *Implementace lidských práv a mezinárodní kontrolní mechanismy*. Praha: Vodnář, 1999. Str. 33.

Základem ochrany soukromí v Evropské úmluvě je článek 8, který stanoví: (1) „Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence.“; (2) „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, ochrany pořádku a předcházení zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných.“⁵⁶

Při posuzování, zda došlo k zásahům do práv garantovaných článkem 8, ESLP používá dvoustupňový krok. V prvním kroku soud posuzuje, zda případ spadá pod rozsah článku 8. To zpravidla zahrnuje diskuzi nad tím, co zahrnuje soukromý život, rodinný život, obydlí nebo korespondence. Pokud ESLP dojde k závěru, že došlo k zásahu do základních práv chráněných článkem 8, přistoupí ke druhému kroku, ve kterém se zabývá tím, zda a) byl tento zásah v souladu se zákonem; b) zda tento zásah sleduje legitimní cíl a c) zda je toto omezení v demokratické společnosti nezbytné.⁵⁷

3.2.2 Úmluva o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování dat

Úmluva o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování dat (dále též jen „Úmluva č. 108“), otevřená Radou Evropy k podpisu dne 28. 1. 1981, je prvním pro přistoupivší státy závazným dokumentem na toto téma v Evropě. V platnost vstoupila dne 1. 10. 1985. Úmluva č. 108 myšlenkově navazuje na ochranu soukromí obsaženou v Evropské úmluvě, která výslovné zakotvení ochrany osobních údajů neobsahuje. Uchovávání a používání osobních údajů však může dle ESLP vést k zásahu do soukromého a rodinného života, a tudíž k porušení čl. 8 Evropské úmluvy.⁵⁸

Přijetí Úmluvy č. 108 předcházely dvě rezoluce vydané Výborem ministrů, a to rezoluce 73 (22) a 74 (29) stanovující principy zpracování osobních dat v soukromém

⁵⁶ Úmluva o ochraně lidských práv a svobod. Čl. 8.

⁵⁷ KILKELLY, Ursula. *The right to respect for private and family life. A guide to the implementation of Article 8 of the European convention on Human Rights*. 2. vyd, Štrasburg, Rada Evropy, 2003. Dostupné z: <http://www.echr.coe.int/LibraryDocs/DG2/HRHAND/DG2-EN-HRHAND-01%282003%29.pdf>. Str. 8 a 9.

⁵⁸ Rozsudek ESLP *Rotaru proti Rumunsku* ze dne 4. 5. 2000, stížnost č. 28341/95.

i veřejném sektoru při vytváření elektronických databank. Smyslem těchto dvou rezolucí bylo iniciovat vznik národních úprav v této oblasti.

Účelem Úmluvy č. 108 je zaručit na území každé smluvní strany každému člověku úctu k jeho právům a svobodám, zejména k jeho právu na soukromý život, a to se zřetelem k automatizovanému zpracování osobních údajů.⁵⁹ Úmluva č. 108 definuje hlavní pojmy z oblasti ochrany osobních údajů a základní zásady, které musí členské státy zohledňovat ve svých právních rádech. Za zvláštní skupinu osobních údajů jsou považovány údaje o rase, politickém a náboženském smýšlení, zdraví a pohlavním životě a údaje o odsouzeních za trestný čin. Nestanoví-li právní řád vhodný způsob jejich ochrany, je jejich zpracování zakázáno. V neposlední řadě Úmluva č. 108 obsahuje i základní pravidla pro přenos automatizovaně zpracovávaných osobních údajů přes hranice států.

V listopadu 2001 byl otevřen k podpisu dodatkový protokol č. 1, na základě kterého jsou smluvní strany povinny zřídit jeden či více nezávislých orgánů dozoru odpovědných za dodržování příslušných opatření vnitrostátního práva, kterými se uplatňují zásady stanovené jak v Úmluvě č. 108, tak v dodatkovém protokolu č. 1. Dále tento dodatkový protokol upravil pravidla pro přenos osobních údajů k příjemcům, kteří nepodléhají jurisdikci smluvních stran Úmluvy č. 108.

Úmluvu č. 108 dále rozvíjí i řada právně nezávazných doporučení Výboru ministrů Rady Evropy z různých oblastí.⁶⁰ Jedním z těchto doporučení je i doporučení CM/Rec (2015)5 ohledně zpracování osobních údajů zaměstnanců ze dne 1. 4. 2015. V první části tohoto doporučení je přiblížena aplikace zásad Úmluvy č. 108 ve vztahu k ochraně osobních údajů zaměstnanců. V druhé části jsou uvedena doporučení k některým konkrétním případům zpracování osobních údajů zaměstnanců, jako je monitoring zaměstnanců, zpracování biometrických dat nebo výsledků psychotestů.

⁵⁹ Automatizované zpracování zahrnuje dle čl. 2 písm. c) Úmluvy č. 108 operace uskutečňované zcela nebo z části pomocí automatizovaných postupů, jako ukládání na nosiče dat, provádění logických a/nebo aritmetických operací s těmito daty, jejich změnu, výmaz, vyhledávání nebo rozšiřování. Státy však mohou sdělit prohlášením zaslaným generálnímu tajemníkovi Rady Evropy, že Úmluvu č. 108 budou uplatňovat rovněž na soubory osobních údajů, které se nezpracovávají automatizovaně.

⁶⁰ Přehled těchto doporučení je dostupný na:

http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/dataprotection/legal_instruments_en.asp

Úmluva č. 108 byla jménem České republiky podepsána ve Štrasburku dne 8. 9. 2000 a v platnost pro ni vstoupila dne 1. 11. 2001. Dodatkový protokol č. 1 byl jménem České republiky podepsán ve Štrasburku dne 10. 4. 2002 a vstoupil pro ni v platnost dne 1. 7. 2004.

3.3 Evropská unie

3.3.1 Listina základních práva Evropské unie (Charta základních práv EU)

Listina základních práv Evropské unie byla slavnostně vyhlášena dne 7. 12. 2000 během zasedání Evropské rady v Nice a měla původně formu nezávazné deklarace. Přepřacována a znovu vyhlášena byla v roce 2007. Právní závaznost získala až v prosinci 2009, kdy vstoupila v platnost Lisabonská smlouva. Podle Smlouvy o Evropské unii (ve znění Lisabonské smlouvy) má Listina základních práv Evropské unie stejnou právní sílu jako zakládající smlouvy. Závazky z ní vyplývající jsou v první řadě určeny zejména orgánům, institucím a jiným subjektům Unie. Členskými státy jsou určeny výhradně tehdy, uplatňují-li právo Evropské unie. Pokud jde o ochranu soukromí, ta je zakotvena v čl. 7 Listiny základních práv Evropské unie, který stanoví: „Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a komunikace.“⁶¹ Jedná se tedy o totožnou formulaci, jaká je použita již v Evropské úmluvě.

3.3.2 Ochrana osobních údajů v EU

Ochrana osobních údajů je v rámci Evropské unie věnována poměrně značná pozornost. Vysoká míra integrace a s ní související volný pohyb zboží, osob, kapitálu a služeb vyžaduje i volný pohyb osobních údajů mezi členskými státy. Zároveň musí být zajištěna vysoká míra ochrany základních práv a svobod jednotlivců při zpracovávání jejich osobních údajů. Již v primárním právu proto nalezneme některá ustanovení, která se věnují právě ochraně osobních údajů.⁶² V Listině základních práv Evropské unie je ochrana osobních údajů zakotvena v čl. 8, který stanoví, že: 1) „Každý má právo na ochranu údajů osobního charakteru, které se ho týkají.“; 2) „S těmito údaji

⁶¹ Listina základních práv Evropské unie. Čl. 7.

⁶² Konkrétně např. čl. 16 Smlouvy o fungování Evropské unie a čl. 39 Smlouvy o Evropské unii.

musí být nakládáno čestně, pouze k přesně danému účelu a na základě souhlasu dotyčné osoby či na základě legitimního opodstatnění uvedeného v zákoně. Každý člověk má právo na přístup k údajům sebraným o jeho osobě a na jejich zpřesnění.“; 3) „Respektování těchto pravidel podléhá kontrole nezávislé moci.“⁶³

V oblasti sekundárního práva tuto problematiku v současné době upravují především směrnice, z nichž zřejmě největší význam má směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů (dále též jen „směrnice 95/46/ES“). Cílem této směrnice bylo harmonizovat úpravu ochrany osobních údajů ve vnitrostátních předpisech členských států a zajistit tak ochranu základních práv a svobod jednotlivců v souvislosti se zpracováním osobních údajů. Zároveň platí, že členské státy nemohou z důvodu takto zajištěné ochrany omezovat ani zakazovat volný pohyb osobních údajů mezi členskými státy. Směrnice 95/46/ES byla přijata až po Úmluvě č. 108 a tuto úmluvu dále konkretizuje a rozvíjí. Vzhledem k tomu, že všech 15 členských států EU bylo v roce 1995 signatáři Úmluvy č. 108, nemůže a ani neobsahuje tato směrnice protichůdná pravidla. Směrnice 95/46/ES se vztahuje jak na částečně či zcela automatizované zpracování osobních údajů, tak i na manuální zpracování osobních údajů, jelikož ochrana nesmí být závislá na používaných technikách. Ve vztahu k manuálnímu zpracování se týká pouze osobních údajů, které jsou obsažené v rejstřících nebo do nich mají být zařazeny.

Stejně jako Úmluva č. 108 obsahuje i tato směrnice definici základních pojmů a stanovuje základní zásady pro kvalitu a oprávněné zpracování osobních údajů, které musí být zejména zpracovány korektně, zákonným způsobem, pro legitimní účely, musí být přiměřené, podstatné, přesné a aktualizované. Zpracování zvláštních skupin osobních údajů je rovněž až na výjimky zakázané.⁶⁴

Směrnice 95/46/ES obsahuje dále povinnost členských států ustanovit nezávislý orgán (jeden nebo několik), který bude dohlížet na dodržování předpisů přijatých

⁶³ Listina základních práv Evropské unie. Čl. 8.

⁶⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů. Čl. 2, 6, 7 a 8.

členskými státy na základě této směrnice. Tyto orgány musí mít pravomoc provádět šetření a účinně zasáhnout.⁶⁵

Na základě čl. 29 směrnice 95/46/ES došlo i ke zřízení pracovní skupiny pro ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů (dále též jen „WP 29“). Pracovní skupina má poradní funkci a je nezávislá. Tvoří ji zástupci orgánů dozoru jednotlivých členských stát, zástupce orgánu nebo orgánů EU a zástupce Komise. Každý člen pracovní skupiny je jmenován institucí, orgánem nebo orgány, které zastupuje. Pokud členský stát určil několik orgánů dozoru, jmenují tyto orgány společného zástupce. Obdobně je tomu pro orgány vytvořené pro orgány a instituce EU.

Význam této pracovní skupiny spočívá v tom, že v rámci své činnosti vydává stanoviska k různým oblastem spadajícím do působnosti směrnice. Tato stanoviska hrají důležitou roli z hlediska jednotné interpretace a aplikace národních právních předpisů upravujících ochranu osobních údajů.

Jedním z takových stanovisek je i stanovisko č. 8/2001, č. j. 5062/01/EN/Final, ke zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích.

Vzhledem k tomu, že směrnice 95/46/ES stanovuje povinnosti pouze členskými státy, bylo nutné zabezpečit volný pohyb osobních údajů a jejich ochranu i při zpracování orgány a institucemi EU. Za tímto účelem bylo přijato nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 45/2001 ze dne 18. prosince 2000 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány a institucemi Společenství a o volném pohybu těchto údajů. Na základě tohoto nařízení byl mimo jiné zřízen i institut Evropského inspektora ochrany údajů, který je jako nezávislý orgán dozoru pověřen dohledem nad tím, jak orgány a instituce EU zpracovávají osobní údaje.

Dále bylo přijato několik směrnic zajišťujících ochranu osobních údajů v různých specifických oblastech. Příkladem může být směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/58/ES ze dne 12. července 2002 o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací (Směrnice o soukromí a elektronických komunikacích).

⁶⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů. Čl. 28.

3.3.3 Reforma ochrany osobních údajů v EU

V lednu 2012 představila Evropská komise komplexní reformu ochrany osobních údajů v rámci EU, jejímž cílem je posílit právo na soukromí na internetu a stimulovat digitální ekonomiku. Nová úprava reaguje na změny ve sběru, využití a přístupnosti údajů, ke kterým došlo v důsledku dalšího technologického vývoje a globalizace od roku 1995, kdy byla přijata směrnice 95/46/ES. Reformní balíček se skládá z nařízení o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů (obecné nařízení o ochraně údajů)⁶⁶, které nahradí směrnicí 95/46/ES, a směrnice o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů příslušnými orgány za účelem prevence, vyšetřování, odhalování či stíhání trestných činů nebo výkonu trestů a o volném pohybu těchto údajů (obecná směrnice o ochraně údajů). Formou nařízení by mělo dojít ke striktnější regulaci a odstranění odlišností při prosazování ochrany osobních údajů v jednotlivých členských státech.⁶⁷

Evropská komise si od nové úpravy slibuje jak posílení odpovědnosti těch, kteří osobní údaje zpracovávají, tak zvýšení ochrany subjektu údajů. Přístup k vlastním údajům by měl být zjednodušen a snazší by měla být i jejich převoditelnost od jednoho poskytovatele služeb k druhému, což by mělo posílit konkurenci mezi nimi. Posílena by měla být i pravomoc národních úřadů dohlížejících na ochranu osobních údajů tak, aby mohly citelněji postihovat porušení předpisů o ochraně osobních údajů. Nařízení by mělo být přínosem i pro podniky a organizace, a to zejména z důvodu sjednocení pravidel ve všech členských státech a odstranění některých administrativních požadavků, jako např. oznamovací povinnosti podniků.

Nařízení stanovuje mimo jiné povinnost oznamovat případy narušení osobních údajů, a to jak dozorovému úřadu, tak přímo subjektům údajů. Dále je v nařízení

⁶⁶ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů)

⁶⁷ EVROPSKÁ KOMISE. *Komise navrhuje komplexní reformu předpisů o ochraně údajů, která má zvýšit kontrolu uživatelů nad jejich údaji a snížit náklady pro podniky* (tisková zpráva ze dne 25. 1. 2012). Brusel, 2012. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-46_cs.htm.

zakotvena např. povinnost vést v určitých případech záznamy o všech zpracováních osobních údajů. Výslovně je v něm zakotveno i kontroverzní „právo být zapomenut“.⁶⁸ Dále nařízení zavádí např. „pověřence pro ochranu osobních údajů“, jehož jmenování je ovšem povinné jen pro určité subjekty (především orgány veřejné moci).⁶⁹ Úlohou tohoto pověřence je i sledovat soulad ochrany osobních údajů uplatňované v organizaci s nařízením nebo informovat správce a zaměstnance o jejich povinnostech. Na základě tohoto nařízení by mělo dojít i ke zřízení nezávislého Evropského sboru pro ochranu osobních údajů, který by plnil nejen poradní funkci (místo WP 29), ale i funkce kontrolní.⁷⁰ V neposlední řadě jsou v nařízená vymezeny obecné podmínky pro ukládání správních pokut za porušení některých povinností stanovených nařízením (až do výše 20.000.000 euro).⁷¹

Co se týče pracovněprávních vztahů, nařízení neobsahuje specifickou úpravu zpracování osobních údajů v této oblasti a naopak umožňuje členským státům, aby si při dodržení obecných zásad ochrany jednotlivce stanovili vlastní konkrétnější pravidla.⁷² Členské státy jsou povinny přijetí zvláštní úpravy a její změny nahlásit Komisi.

Nařízení vstoupí v účinnost dne 25. 5. 2018 a téhož dne bude zrušena i směrnice 95/46/ES.

3.4 Ochrana soukromí v ústavním pořádku České republiky

V ústavněprávní rovině tvoří základ ochrany soukromí Listina základních práv a svobod (dále též jen „Listina“),⁷³ zejména její články 7, 10, 12, 13 a 32. Vzorem pro právní úpravu soukromého života bylo pro tvůrce Listiny ustanovení čl. 17

⁶⁸ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů). Čl. 30, 33, 34 a čl. 17.

⁶⁹ Tamtéž. Čl. 37 a 38.

⁷⁰ Tamtéž. Čl. 68-70.

⁷¹ Tamtéž. Čl. 83.

⁷² Tamtéž. Čl. 88

⁷³ Listina základních lidských práv a svobod, která byla usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, vyhlášena jako součást ústavního pořádku České republiky.

Mezinárodního paktu o občanských a sociálních právech.⁷⁴ Členění ochrany soukromí do jednotlivých práv upřednostněné autory Listiny reflektuje historické zkušenosti tvůrců Listiny s různými formami porušování soukromí, tj. zachycuje právo na soukromí v jeho podobách, které byly v minulosti porušovány. Ani výčet jednotlivých práv v Listině, které lze podřadit pod právo na soukromí, nelze považovat za vyčerpávající a konečný.⁷⁵

Za základ ochrany soukromí je povětšinou považován článek 7 odst. 1 Listiny, který zakotvuje nedotknutelnost osoby a jejího soukromí. Podle J. Filipa je soukromím osoby v tomto článku myšleno soukromí v širším smyslu, nikoliv pouze soukromí fyzické, které je chráněno pojmem nedotknutelnost osoby.⁷⁶ Ostatní jmenované články lze ve vztahu k této generální klauzuli považovat za *lex specialis*. T. Langášek naopak považuje za základ ústavněprávní ochrany soukromí čl. 10 Listiny a článek 7 označuje jako „zbytkovou“ ochranu uplatňující se právě v případech, kdy dochází k zásahům do integrity jedince.⁷⁷ Co se týče rozhodovací praxe ve vztahu k těmto názorům, Ústavní soud např. v nález ze dne 2. 6. 2011, sp. zn. II. ÚS 3647/10,⁷⁸ shledal porušení čl. 7 odst. 1 Listiny a zásah do soukromí stěžovatelky i v případě, kdy vazebními důvody byl korespondenční styk stěžovatelky s určitými osobami. Ústavní soud se tímto přiklonil spíše k širšímu pojetí soukromí dle tohoto článku.

Článek 10 Listiny ve svých 3 odstavcích chrání hned sedm různých základních práv. Odstavec první představuje ochranu osobní sféry člověka, když zakotvuje právo každého na zachování jeho lidské důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti a jeho jména. V druhém odstavci je zakotvena ochrana před neoprávněným zasahováním do

⁷⁴ KNAPP, Viktor. *Čl. 10*. In: PAVLÍČEK, Václav a kol. *Ústava a ústavní řád České republiky: komentář*. 2., dopl. a podstatně rozš. vyd. Praha: Linde, 2002. Str. 112.

⁷⁵ WÁGENROVÁ, Eliška. *Právo na soukromí v širším smyslu*. In: WÁGNEROVÁ, Eliška, ŠIMÍČEK, Vojtěch, LANGÁŠEK, Tomáš, POSPÍŠIL, Ivo a kol. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Str. 281.

⁷⁶ FILIP, Jan. *Vybrané kapitoly ke studiu ústavního práva*. Dotisk 2. vyd. [i.e. 3. vyd.]. Brno: Václav Klemm, 2011. Str. 85.

⁷⁷ LANGÁŠEK, Tomáš. *Nedotknutelnost osoby a zákaz mučení*. In: WÁGNEROVÁ, Eliška, ŠIMÍČEK, Vojtěch, LANGÁŠEK, Tomáš, POSPÍŠIL, Ivo a kol. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Str. 187.

⁷⁸ Nález Ústavního soudu ze dne 2. 6. 2011, sp. zn. II. ÚS 3647/10.

soukromého a rodinného života. Odstavec třetí představuje ústavněprávní základ práva na informační sebeurčení a práva na ochranu osobních údajů. Dle tohoto odstavce má každý právo na ochranu „*před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.*“ Ačkoliv rodinný život je v druhém odstavci uveden zvláště, není pochyb o tom, že rovněž ten tvoří jednu ze součástí soukromí, jejíž speciální ochranu představuje zejména ustanovení článku 32 Listiny.

Článek 12 Listiny chrání soukromí v jeho prostorové dimenzi, když v prvním odstavci zakotvuje nedotknutelnost obydlí. Jak již bylo uvedeno, pojem obydlí je přitom nutné vykládat široce. K zásahům do takto vymezené prostorové dimenze soukromí může dojít bez souhlasu pouze v případě domovní prohlídky (čl. 12 odst. 2 Listiny) nebo v souvislosti s tzv. jinými zákonem dovolenými zásahy (čl. 12 odst. 3 Listiny).

Ochrana důvěrnosti komunikace je v Listině zakotvena v čl. 13, který stanoví, že „*nikdo nesmí porušit listovní tajemství ani tajemství jiných písemností a záznam, ať již uchovávaných v soukromí, nebo zasílaných poštou anebo jiným způsobem s výjimkou případů a způsobem, které stanoví zákon.*“ Stejně je zaručena ochrana tajemství zpráv podávaných telefonem, telegrafem nebo jiným podobným zařízením. Ustanovení se tedy vztahuje nejen na tradiční korespondenci, telefon a telegraf, ale i na jiné způsoby distanční komunikace („*jiným způsobem*“ a „*nebo jiným podobným zařízením*“). V tomto článku nejsou stanoveny specifické účely omezení tohoto práva. Jeho omezení je tak postaveno pod výhradu zákona.

Nelze opominout ani čl. 10 Ústavy České republiky,⁷⁹ dle kterého jsou součástí právního řádu České republiky i vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána. Stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva. Tyto smlouvy přitom mohou obsahovat vyšší standard ochrany (ve smyslu úžeji stanovených případů omezení uvedených základních práv) a je proto nutné k nim vždy přihlédnout. Takovou smlouvou je například již zmiňovaná Úmluva o ochraně lidských práv a svobod.

⁷⁹ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

3.4.1 Kolize práv - test proporcionality

Právo na soukromí se nezdá dostávat do střetu s jinými základními právy a svobodami. Velmi časté jsou střety s právem vlastnickým (Čl. 11 Listiny) a se svobodou projevu a právem na informace (Čl. 17 Listiny). Nabízí se tedy otázka, jak takový střet formálně si rovných základních práv vyřešit. Obecný návod poskytl Ústavní soud ve stěžejním nálezu ze dne 12. 10. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 1/08, ve kterém formuloval dvě podmínky, za kterých lze omezit jedno základní právo ve prospěch jiného základního práva. První podmínkou je vzájemné poměrování těchto práv, druhou podmínkou je šetření podstaty a smyslu omezovaného základního práva. První podmínka, tzv. *test proporcionality*, spočívá v posouzení třech dílčích kritérií (subtestů):⁸⁰

1. Kritérium vhodnosti, tj. odpověď na otázku, zdali prostředek, kterým omezujeme jedno základní právo, umožňuje dosáhnout sledovaného cíle, kterým je ochrana jiného základního práva.
2. Kritérium potřebnosti (nutnosti), tj. porovnání zvoleného prostředku s jinými opatřeními umožňujícími dosáhnout stejného cíle, avšak nedotýkajícími se základních práv a svobod. Podstatou tedy je porovnání alternativ, přičemž potřebnost nebude dána tehdy, existuje-li jiný prostředek, který má za následek menší zásah do základního práva.
3. Kritérium přiměřenosti v užším smyslu, tj. porovnání zda zvolený prostředek nepředstavuje nepřiměřený zásah do omezeného základního práva vzhledem k zamýšlenému účelu. Tedy, zda předpokládaný užitek převyšuje negativní následek. Při porovnávání v kolizi stojících práv je nutné zvažovat empirické, systémové, kontextové a hodnotové argumenty.⁸¹

⁸⁰ Test proporcionality není v právní teorii ani v soudní praxi pojímán jednotně. Test proporcionality užívaný v České republice vychází z testu, který je používán v německém ústavním soudnictví a který má tři složky. Různá pojetí tohoto testu se liší pořadím i počtem jednotlivých subkritérií.

⁸¹ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 10. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94.

Test proporcionality se neuplatňuje pouze v případě střetu dvou základních práv či svobod jednotlivců, ale představuje obecnou mez omezování zásahů do základních práv, kterou by vždy měl brát v úvahu i zákonodárce při tvorbě nových předpisů.⁸²

Druhá podmínka vychází z čl. 4 odst. 4 Listiny, který stanoví, že při omezování základních práv je vždy nutné šetřit jejich podstaty a smyslu s tím, že omezení nesmí být zneužívána k jiným účelům, než pro které byla stanovena. Tímto odstavcem je tedy formulována nejzazší možná mez omezování základních práv.

3.5 Občanský zákoník a další předpisy

Občanský zákoník (dále též jen „OZ“)⁸³ se stejně jako Listina hlásí k přirozeně-právní koncepci lidských práv, což je vyjádřeno v § 19 OZ, podle kterého má každý člověk *„vrozená, již samotným rozumem a citem poznatelná práva, a tudíž se považuje za osobu.“* Ochrana soukromí je v zákoníku pojímána jako dílčí osobnostní právo. Již v úvodních ustanoveních občanského zákonáku, v § 3 odst. 2 písm. a), je zakotveno právo každého na ochranu svého života a zdraví, svobody, cti, důstojnosti a soukromí, jakožto jedna ze zásad, na kterých spočívá soukromé právo. Osobnost člověka (a tedy i jeho soukromí) je nutné chápat jako hodnotu, ke které je vždy nutné přihlížet.

V § 81 OZ nalezneme generální ochranu osobnosti člověka. Odst. 1 stanoví, že *„chráněna je osobnost člověka včetně všech jeho přirozených práv. Každý je povinen ctít svobodné rozhodnutí člověka žít podle svého.“* Odst. 2 obsahuje demonstrativní výčet některých chráněných hodnot vyplývajících z osobnostního práva, jako je *„život a důstojnost člověka, jeho zdraví a právo žít v příznivém životním prostředí, jeho vážnost, čest soukromí a jeho projevy osobní povahy.“* K ochraně některých dílčích oprávnění postačuje právě tato generální klauzule, jiná oprávnění jsou v občanském zákoníku upravena podrobněji.

Ochrana soukromí je zvlášť upravena v § 86 OZ, podle kterého *„nikdo nesmí zasáhnout do soukromí jiného, nemá-li k tomu zákonný důvod. Zejména nelze bez*

⁸² WÁGENROVÁ, Eliška. *Omezení základních práv*. In: WÁGENROVÁ, Eliška, ŠIMÍČEK, Vojtěch, LANGÁŠEK, Tomáš, POSPÍŠIL, Ivo a kol. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. Str. 23.

⁸³ Zákon. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

svolení člověka narušit jeho soukromé prostory, sledovat jeho soukromý život nebo pořizovat o tom zvukový nebo obrazový záznam, využívat takové či jiné záznamy pořizené o soukromém životě člověka třetí osobou, nebo takové záznamy o jeho soukromém životě šířit.“ Ve stejném rozsahu jsou chráněny i soukromé písemnosti osobní povahy. Autoři zákoníku zde správně reagovali na širší výklad pojmu obydlí a záměrně v demonstrativním výčtu uvedli „*soukromé prostory*“ zahrnující nejen místo, kde člověk bydlí, ale i místa další.⁸⁴ Ve vztahu k písemnostem osobní povahy, podobizně nebo zvukovému či obrazovému záznamu týkajícího se člověka nebo jeho projevů osobní povahy je v § 87 OZ připuštěna možnost odvolání uděleného svolení, avšak s rizikem náhrady vzniklé škody osobě, které bylo svolení uděleno (odst. 2). Dále občanský zákoník upravuje důvody, při kterých není potřeba svolení k pořizení nebo použití podobizny nebo zvukového či obrazového záznamu, tzv. zákonné licence. Svolení není třeba k ochraně jiných práv nebo právem chráněných zájmů jiných osob (§ 88 odst. 1 OZ) nebo v případě, že někdo vystoupí v záležitosti veřejného zájmu (§ 88 odst. 2 OZ). Upraveny jsou i tradiční úřední, vědecké, umělecké a zpravodajské licence. V § 90 OZ je stanoven obecný normativ, podle kterého nesmí být zákonné důvody k zásahům do soukromí jiného nebo k použití jeho podobizny, písemnosti osobní povahy nebo zvukového či obrazového záznamu využity nepřiměřeným způsobem v rozporu s oprávněnými zájmy člověka. Přiměřenost se musí projevovat ve formě, rozsahu i obsahu zásahu, pro který je zákonná licence stanovena, popř. pro který dal oprávněný svolení.⁸⁵

Soukromí člověka je v občanském zákoníku chráněno vedle generální ochrany osobnosti (§ 81 OZ) a soukromí (§ 86 OZ) i v některých speciálních ustanoveních, např. v § 359 OZ, kde je zakotvena ochrana soukromí dárců nadací, či v § 1838 OZ, který chrání spotřebitele před neobjednaným plněním.

Vedle občanského zákoníku můžeme nalézt dílčí prvky ochrany soukromí člověka i v dalších právních předpisech, které upravují některé specifické otázky zásahů do soukromí. Příkladem lze uvést tyto předpisy:

⁸⁴ Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Str. 616.

⁸⁵ PAVLÍK, Pavel. *Požadavek na přiměřenost zásahu*. In: ŠVESTKA, Jiří, DVOŘÁK, Jan, FIALA, Josef a kol. *Občanský zákoník: komentář*. Svazek I. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014. Str. 336.

- Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, který upravuje ochranu osobních údajů a práva a povinnosti při jejich zpracování.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, obsahující některá ustanovení chránící osobnost zaměstnance při výkonu závislé práce.
- Zákon č. 46/2000 Sb., tiskový zákon, a zákon č. 231/2001 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání, obsahující právo na odpověď a právo na uveřejnění dodatečného sdělení (v § 10 a § 11 prvně jmenovaného zákona a v § 35 a § 36 druhého zákona).
- Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotnických službách, a zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotnických službách. První z těchto zákonů upravuje práva a povinnosti poskytovatelé zdravotních služeb (lékaře) a jejich příjemce (pacienta). Základem poskytování zdravotních služeb je svobodný a informovaný souhlas pacienta (§ 28 odst. 1). Zákon dále např. upravuje podmínky, za kterých lze poskytovat informace o zdravotním stavu i jiným osobám (§ 31 a násl.). Druhý z těchto zákonů upravuje některé specifické zdravotní služby zasahující do tělesné integrity člověka, jako např. asistovanou reprodukci, sterilizaci či změnu pohlaví.

Významným doplňkem ochrany dle občanského zákoníku je veřejnoprávní ochrana poskytovaná zákonem č. 200/1990 Sb., o přestupcích, který ve zvláštní části upravuje přestupky proti občanskému soužití (§ 49), a zákonem č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, který ve zvláštní části v hlavě II upravuje trestné činy proti svobodě a právům na ochranu osobnosti, soukromí a listovního tajemství a stanovuje tresty za ně.

3.6 Zákon o ochraně osobních údajů

Obecným předpisem, který v České republice upravuje nakládání s osobními údaji, je zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ze dne 4. 4. 2000. Tento zákon nabyl účinnosti dne 1. 6. 2000, s výjimkou ustanovení § 16, 17 a 35, která nabyly účinnosti dne 1. 12. 2000.⁸⁶ Zákon o ochraně osobních údajů upravuje práva a povinnosti při zpracování osobních údajů a stanoví podmínky, za nichž

⁸⁶ Důvodem pro prodloužení legisvakannya lhůty těchto ustanovení byla nutnost vybudování infrastruktury nezbytné k provádění registrační činnosti Úřadem pro ochranu osobních údajů a dále poskytnutí času správcům údajů ke splnění oznamovací povinnosti dle § 16 ZOOÚ.

se uskutečňuje předávání osobních údajů do jiných států. Přispívá tak k naplnění práva každého na ochranu před neoprávněnými zásahy do soukromí. Na základě tohoto zákona rovněž dochází ke zřízení Úřadu pro ochranu osobních údajů, jakožto nezávislého ústředního orgánu státní správy pro oblast osobních údajů. Mezi jeho hlavní úkoly patří dozor nad dodržováním povinností při zpracování osobních údajů, vedení registru oznámených zpracování, přijímání podnětů a stížností občanů na porušení zákona o ochraně osobních údajů a poskytování konzultací. Vedle hmotně-právní úpravy zákon o ochraně osobních údajů obsahuje i některé procesní otázky řízení před tímto úřadem. V hlavě VII jsou dále upraveny i některé správní delikty fyzických a právnických osob na úseku ochrany osobních údajů.

Východiskem pro přijetí této právní úpravy se stala především směrnice 95/46/ES, kterou bylo nutné transponovat do právního řádu, a dále Úmluva č. 108, Listina základních práv a svobod (zejména její čl. 7 odst. 1 a čl. 10 odst. 3) a původní zákon č. 256/1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech, který byl nahrazen právě zákonem o ochraně osobních údajů.

Zákon o ochraně osobních údajů v informačních systémech upravoval zejména povinnosti související s ochranou informací při provozování informačního systému, který nakládá s osobními údaji, a odpovědnost provozovatele informačního systému a dalších osob, které se účastní provádění činností souvisejících s provozováním takového systému. Ačkoliv tento zákon vycházel částečně z Úmluvy č. 108, jeho úprava se postupem času ukázala být nedostatečnou, a to hned z několika důvodů. Vzhledem k době svého vzniku zákon již neodpovídal potřebám moderní společnosti a rovněž bylo potřeba přijmout úpravu, která by byla v souladu s komunitárním právem, tedy se směrnicí 95/46/ES. Oblast aplikace tohoto zákona, informační systémy, byla ve vztahu ke směrnici 95/46/ES a Úmluvě č. 108 příliš úzká. Na manuální nakládání s osobními údaji bylo nutné tento zákon aplikovat přiměřeně. Zákon dále neupravoval či upravoval jen částečně řadu dalších oblastí, jako např.: *„ochranu osobních údajů vypovídajících o osobnosti a soukromí, povinnost toho, kdo shromažďuje osobní údaje, informovat občana o jeho právech a o jiných pro něj významných skutečnostech, oznamovací povinnost nakládání s osobními údaji u kontrolního orgánu subjektem, který hodlá nakládat s osobními údaji, možnost zásahu kontrolního orgánu před zahájením takového nakládání s osobními údaji, které by z hlediska ochrany osobních údajů mohlo*

*představovat určitá rizika, sankce za porušování zákona a předávání údajů do jiných zemí.*⁸⁷ Výtky směřovaly i k tomu, že ačkoliv zákon v § 24 předvídal ustanovení orgánu dozoru, kterým měla být tzv. datová inspekce, k přijetí zvláštního zákona, kterým by byl tento orgán zřízen, nikdy nedošlo. Absence tohoto orgánu byla zároveň jedním z důvodů, proč Česká republika nemohla přistoupit k Úmluvě č. 108.

Vedle zákona o ochraně osobních údajů, jakožto obecného předpisu, existuje i několik speciálních zákonů, které upravují nakládání s osobními údaji ve specifických oblastech. Jako příklad lze uvést:

- Zákon č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o elektronických komunikacích), který upravuje nakládání s osobními údaji v oblasti telekomunikací.
- Zákon č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel), který upravuje např. používání rodného čísla.

3.7 Zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, je jedním ze základních pramenů pracovního práva v České republice. Pracovní právo obecně (zejména individuální pracovní právo) umožňuje využití pracovní síly jednoho člověka (zaměstnance) za odměnu jinou osobou (zaměstnavatelem). Jednou z nejdůležitějších funkcí pracovního práva je funkce ochranná. Další významnou funkcí je funkce organizační, nelze totiž opomíjet, že *„pracovní právo vytváří rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces, vymezuje míru práce, odměny za práci a stanoví pravidla pro fungování trhu práce. Poskytuje rovněž zaměstnavatelům nástroje pro řízení podniku a jednotlivých zaměstnanců a kolektivů.*⁸⁸

Z hlediska problematiky ochrany soukromí zaměstnanců je nutné na prvním místě jmenovat dvě základní zásady zakotvené již v úvodních ustanoveních zákoníku práce. Těmi jsou právě zmíněná ochranná funkce pracovního práva, vyjádřená v § 1a

⁸⁷ Důvodová zpráva k zákonu č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Str. 31.

⁸⁸ BĚLINA, Miroslav. *Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva*. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha, C.H. Beck, 2014. Str. 4.

písm. a) ZPr, a právo na uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce (§ 1 písm. b ZPr).⁸⁹ Uspokojivé pracovní podmínky pro výkon práce dnes již neznamenají pouze otázky spojené s úpravou pracovní doby nebo vhodné fyzikální podmínky na pracovišti. Spadá mezi ně např. i sociální klima, ochrana soukromí a možnosti rozvoje zaměstnance.⁹⁰

Ochrana soukromí zaměstnanců je výslovně zmiňována v § 316 ZPr. Právě toto zákonné ustanovení, které řeší ochranu majetkových zájmů zaměstnavatele a ochranu osobnostních práv zaměstnanců, představuje určitý posun v této oblasti oproti předchozímu zákoníku práce z roku 1965. Ten totiž ochranu soukromí zaměstnanců řešil nedostatečně a dotýkal se ji pouze okrajově v ustanovení § 7 odst. 2, který poskytoval ochranu před ponižováním lidské důstojnosti účastníka pracovněprávního vztahu, a dále pak v § 22 odst. 2, který upravoval ochranu osobních údajů zaměstnanců poskytovaných odborovým orgánům při kontrole. Obtížně bylo dovozováno, že v těch případech, které nebyly ošetřeny výslovnou úpravou, bylo nutné využít analogii iuris a aplikovat ochranu osobnosti dle občanského zákoníku, a to za podmínky, že to vyžadovala integrita obecných zásad právních a pracovněprávních. Toto řešení bylo poměrně komplikované a v praxi zřídkakdy docházelo k jeho uplatnění.⁹¹

Dále jsou v zákoníku práce ustanovení, která upravují některé případy zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích (např. § 30 odst. 2, § 312, § 313, § 314 a § 316 odst. 4 ZPr).

Respektování práva na soukromí a rodinný život zaměstnanců se v zákoníku práce projevuje i v jiných ustanoveních, jako je např. úprava důležitých osobních překážek v práci nebo povinnost zaměstnavatele přihlídnout při určení rozvrhu čerpání dovolené k oprávněným zájmům zaměstnance.

⁸⁹ Tato základní zásada vychází z čl. 28 Listiny a je víceméně již obsažena v první zásadě, tj. zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnanců.

⁹⁰ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. Str. 66.

⁹¹ BARTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi: vybrané otázky*. 3. vyd. Praha: Linde Praha, 2013. Str. 139.

3.8 Zákon o státní službě

Zákon o státní službě klade státním zaměstnancům na jednu stranu řadu různých omezení,⁹² která se mohou citelně promítnout i v jejich soukromém a rodinném životě, na druhou stranu vychází z toho, že soukromý a rodinný život je při výkonu státní služby nutné respektovat. V některých případech zákon o státní službě umožňuje určité přizpůsobení služebního poměru životní situaci zaměstnanců. V § 116 odst. 1 ZSS je uložena povinnost služebním úřadům vytvářet podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby. Příkladem je uvedeno několik institutů, které je možné k tomuto využít. Zejména se jedná o pružné rozvržení služební doby, povolování kratší služební doby, sjednání dohody o výkonu práce z jiného místa (§ 117 ZSS), nebo zajištění péče o děti zaměstnanců a jejich vzdělávání. Přihlížet k osobním a rodinným poměrům zaměstnance musí služební orgán i při vysílání zaměstnanců na služební cesty (§ 45 odst. 2 ZSS) a při přeložení (§ 47 odst. 2 ZSS). Ministerstvu vnitra je uložena povinnost hodnotit vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady a předkládat o tom jednou ročně zprávu vládě.

3.9 Aplikace právních předpisů - ZPr, OZ, ZOOÚ

Ochrana soukromí je tedy upravena v řadě právních předpisů. Z hlediska ochrany soukromí zaměstnanců budou těmi nejdůležitějšími nepochybně zákoník práce, zákon o ochraně osobních údajů a občanský zákoník. Jaký je vzájemný vztah těchto předpisů a kdy je možné aplikovat některý z nich samostatně a kdy je naopak nutné aplikovat současně vícero předpisů?

Na tuto problematiku je nejdříve možné nahlédnout z pohledu obecného a zvláštního právního předpisu a principu „*lex specialis derogat generali*“. Co se týče vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce, ten je založen na principu subsidiarity. Toto je výslovně zakotveno v § 4 ZPr, který stanoví, že „*pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy*

⁹² Možnost přeložení k výkonu služby do jiného místa i bez souhlasu státního zaměstnance (§ 47 ZSS); vysílání na služební cesty i bez souhlasu státního zaměstnance (§ 45 ZSS); zákaz vykonávat jinou výdělečnou činnost bez souhlasu služebního orgánu (§ 81 ZSS) a další.

v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.⁹³ Zákoník práce je tak ve vztahu k občanskému zákoníku, jakožto obecnému předpisu soukromého práva, v postavení zvláštního zákona.⁹⁴ Občanský zákoník autonomii pracovního práva respektuje a přenechává ji zvláštním předpisům, což je vyjádřeno v § 2 401 OZ, který stanoví že „pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.“⁹⁵ K tomu je potřeba uvést, že celou řadu ustanovení občanského zákoníku nelze na pracovněprávní vztahy použít s ohledem na samotnou povahu pracovněprávních vztahů. Další omezení použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy vyplývá z § 4 ZPr, protože nelze aplikovat ustanovení, která by byla v rozporu se základními zásadami.⁹⁶

Obecným předpisem pro zpracování osobních údajů je zákon o ochraně osobních údajů. Pokud tedy zákoník práce nějakou otázku spojenou se zpracováním osobních údajů výslovně neupravuje, použijí se v takovém případě příslušná ustanovení zákona o ochraně osobních údajů.

Dále je nutné brát v úvahu i charakter zásahu do soukromí. Pokud bude zaměstnavatel narušovat soukromí zaměstnanců na pracovišti tím, že je bude podrobovat skrytému sledování, a zároveň tímto způsobem bude docházet ke zpracování osobních údajů (typicky v případě provozování kamerového systému se záznamem), bude nutné aplikovat jak zákoník práce, tak zákon o ochraně osobních

⁹³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. § 4.

⁹⁴ Původně byl vztah těchto předpisů založen na principu delegace, který byl vyjádřen v § 4 zákoníku práce, kde bylo stanoveno: „občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy použije jen tehdy, pokud to zákoník práce výslovně stanoví“. V tomto znění však byl § 4 na základě ústavní stížnosti podané skupinou poslanců zrušen Ústavním soudem, a to nálezem ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. II. ÚS 116/2008. Metoda delegace neodpovídala dle Ústavního soudu principům právního státu.

⁹⁵ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. § 2 401.

⁹⁶ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo po novém občanském zákoníku*. In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo a nový občanský zákoník*. Brno: Masarykova univerzita, Spisy Právnické fakulty MU č. 466. Str. 20-21.

údajů. Zaměstnavatel bude muset naplnit jak podmínky stanovené v § 316 ZPr, tak příslušné podmínky stanovené v zákoně o ochraně osobních údajů.

Jestliže kontrolním mechanismem dle § 316 ke zpracování osobních údajů docházet nebude (aktivity typu živý odposlech nebo provozování kamerového systému bez záznamu), aplikuje se pouze zákoník práce. F. Nonneman doporučuje i v těchto případech respektovat základní zásady ochrany osobních údajů, zejména zásady účelovosti, přiměřenosti a zabezpečení.⁹⁷ Ačkoliv respektování těchto zásad lze považovat za vhodné a lze si jejich analogickou aplikaci snadno představit, vyvozovat tuto povinnost přímo ze zákona o ochraně osobních údajů nelze. Toto doporučení je tak nutné chápat, jak Nonneman sám uvádí, opravdu pouze jako doporučení, byť respektování uvedených zásad může zaměstnavateli pomoci vyvarovat se nepřipustným zásahům do soukromí zaměstnanců.

Každý zásah do soukromí člověka zároveň podléhá ochraně osobnosti dle občanského zákoníku.

⁹⁷ NONNEMAN, František. *Soukromí na pracovišti*. Právní rozhledy. Praha: C.H.Beck, 2015, 22(7). Str. 235.

4 Zákon o ochraně osobních údajů

4.1 Působnost ZOOÚ

Působnost zákona o ochraně osobních údajů je vyjádřena v jeho § 3. Z hlediska osobní působnosti se zákon o ochraně osobních údajů vztahuje na osobní údaje, které zpracovávají státní orgány, orgány územní samosprávy, jiné orgány veřejné moci, jakož i fyzické a právnické osoby. Zákon se tak vztahuje na všechny myslitelné subjekty práva.⁹⁸

Z hlediska věcné působnosti se zákon o ochraně osobních údajů vztahuje na veškeré zpracování osobních údajů, ať už k němu dochází automatizovaně nebo jinými prostředky.⁹⁹ Zákon se tak neomezuje pouze na automatizovaná zpracování osobních údajů, ale zahrnuje i zpracování neautomatizovaná, jako např. různé manuálně uspořádané šanony a kartotéky. Spojení slov „jinými prostředky“ použil zákonodárce k vyjádření pojmu „neautomatizovaně“ a současně tak otevřel dveře všem možným, dnes možná ještě nepoužívaným, způsobům zpracování, které by nešly podřadit pod zpracování automatizované.¹⁰⁰

Zákon se dále použije i na zpracování osobních údajů, kdy správce sice nebude na území České republiky, ale český právní řád se bude používat přednostně na základě mezinárodního práva veřejného. Jestliže bude správce usazený mimo území Evropské unie provádět zpracování na území České republiky a nebude se jednat pouze o předání osobních údajů přes území Evropské unie, pak je správce povinen zmocnit na území České republiky zpracovatele. Správci provádějící zpracování prostřednictvím svých organizačních složek na území Evropské unie musí vždy zajistit, aby takové zpracování probíhalo v souladu s národním právem příslušného členského státu Evropské unie.¹⁰¹

⁹⁸ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 3 odst. 1.

⁹⁹ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 3 odst. 2.

¹⁰⁰ BARTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Zpracování pro osobní potřebu*. Daně a právo v praxi .Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, 19(9). Str. 36.

¹⁰¹ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 3 odst. 5.

Výjimkou z obecné působnosti je zpracování osobních údajů, které provádí fyzická osoba výlučně pro svoji potřebu.¹⁰² Zpracováním pro osobní potřebu můžeme chápat jako zpracování pro „sebe samého“, tedy různé diáře, adresáře a podobné případy. Jakmile by tyto údaje byly využity ke komerční činnosti, nejednalo by se již o zpracování pro osobní potřebu a fyzická osoba by se stala správcem osobních údajů se všemi povinnostmi, které k tomu náleží.¹⁰³ Další výjimkou ze zákona je nahodilé shromažďování osobních údajů, pokud tyto údaje nejsou dále zpracovávány.¹⁰⁴ Pojem nahodilé shromažďování lze vnímat jako opak shromažďování systematického, pro které je typická opakovanost a jednotící účel. Druhá podmínka stanoví, že takto nahodile shromážděné údaje nemohou být dále zpracovávány. Pojem zpracování je nutné chápat v celé jeho šíři, jak jej definuje zákon o ochraně osobních údajů v § 4 písm. e). Zpracováním tak bude v některých případech i uchovávání nahodile shromážděných osobních údajů.¹⁰⁵ Poslední a nejrozsáhlejší výjimka z působnosti zákona je stanovena v § 3 odst. 6. Jedná se pouze o částečné omezení působnosti zákona z důvodů bezpečnostních, hospodářských a fiskálních zájmů států,¹⁰⁶ kdy se na zpracování osobních údajů nezbytných pro plnění povinností správce stanovených zvláštními zákony¹⁰⁷ nepoužijí ustanovení § 5 odst. 1 ZOOÚ (povinnosti správce při

¹⁰² Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 3 odst. 2.

¹⁰³ BÁRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Zpracování pro osobní potřebu*. Daně a právo v praxi. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, 19(9). Str. 36.

¹⁰⁴ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 3 odst. 4.

¹⁰⁵ BÁRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Nahodilé zpracování osobních údajů*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, 19(2). Str. 36.

¹⁰⁶ Konkrétně se jedná o plnění povinností správce stanovených zvláštními zákony pro zajištění: a) bezpečnosti České republiky, b) obrany České republiky, c) veřejného pořádku a vnitřní bezpečnosti, d) předcházení, vyhledávání, odhalování trestné činnosti a stíhání trestných činů, e) významného hospodářského zájmu České republiky nebo Evropské unie, f) významného finančního zájmu České republiky nebo Evropské unie, kterým je zejména stabilita finančního trhu a měny, fungování peněžního oběhu a platebního styku, jakož i rozpočtová a daňová opatření, g) výkonu kontroly, dozoru, dohledu a regulace spojených s výkonem veřejné moci v případech uvedených v písmenech c), d), e) a f), nebo h) činností spojených se zpřístupňováním svazků bývalé Státní bezpečnosti.

¹⁰⁷ Mezi tyto zákony patří např. zákon č. 222/1999 Sb., o zajišťování obrany České republiky; zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, nebo zákon č. 166/1993 Sb., o Nejvyšším kontrolním úřadu.

zpracování osobních údajů), § 11 ZOOÚ (informační povinnost) a § 12 ZOOÚ (přístup subjektu údajů k informacím).

4.2 Základní pojmy ochrany osobních údajů

4.2.1.1 Osobní údaj

Zákon o ochraně osobních údajů definuje osobní údaj v § 4 písm. a) následujícím způsobem:

„Osobním údajem se 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.“¹⁰⁸

Z této definice vyplývá, že osobní údaje jsou jen ty informace, které se vztahují ke konkrétní fyzické osobě a umožňují ji identifikovat (určenost nebo určitelnost). Mezi osobním údajem a konkrétní fyzickou osobou tak existuje přímá vazba. Konkrétní osobu je možné identifikovat přímo (jméno, příjmení, rodné číslo, otisky prstů), ale i nepřímo za použití kontextu jiných informací. Proto při posuzování, zda určitý údaj umožňuje přiřazení (identifikování) konkrétní fyzické osoby, není možné na tento údaj pohlížet izolovaně, ale naopak je nutné tuto informaci posuzovat v kontextu všech ostatních informací. Zároveň je nutné brát v úvahu i další prostředky a možnosti (např. přístup do veřejných rejstříků), které má správce údajů či jiná osoba k dispozici a které může potencionálně využít ke ztotožnění dané osoby. K určení konkrétní osoby přitom může být potřeba v rozdílných případech odlišné minimální množství údajů. Někdy bude ke ztotožnění potřeba pouze údaj jeden (např. daňové identifikační číslo), jindy bude potřeba takových údajů více.¹⁰⁹

Osobní údaj se vždy nemusí vztahovat pouze k jedné fyzické osobě. Mohou nastat situace, kdy se údaj bude vztahovat i k více osobám, popř. ke skupině (manželé,

¹⁰⁸ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 4 písm. a).

¹⁰⁹ ÚRAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č.3/2012: K pojmu osobní údaj.* Praha, březen 2012, akt. únor 2014.

spoluvlastníci). Má-li se takový údaj považovat za osobní, je nutné, aby byly jednotlivé osoby rozlišeny.¹¹⁰

Z hlediska charakteru informací jsou osobními údaji jakékoliv informace, které umožňují identifikovat konkrétní fyzickou osobu. K pojmu osobní údaj a možnostem ztotožnění konkrétní osoby se vyjádřil i Nejvyšší správní soud, který v rozsudku ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 1 As 34/2008, konstatoval: „*Plná identita fyzické osoby v současných podmínkách technologicky vyspělé společnosti, tj. za vysokého stupně rozvoje elektronických a jiných médií, která jsou většinou populace snadno dostupná, ve své podstatě neznamena nic jiného, než možnost tuto osobu určitým způsobem kontaktovat, aniž by bylo nutné znát místo jejího aktuálního pobytu.*“¹¹¹ Z tohoto pohledu je nutné za osobní údaje považovat např. i telefonní číslo. Osobní údaje tedy nejsou pouze údaje, které by bylo možné označit jako identifikační (jméno a příjmení, rodné číslo), ale mohou to být jakékoliv jiné údaje, které se k dané osobě vztahují a umožňují ji identifikovat.

Podle H. Matouškové a L. Hejlíka lze osobní údaje klasifikovat do skupin např. tímto způsobem:¹¹²

1. Identifikační a kontaktní údaje. Tyto údaje vyjadřují určitou vlastnost nebo charakteristiku, která se rozlišuje u všech lidí v určité komunitě a která je formálně podporována včetně toho, že jí je přiděleno normalizované označení (příjmení či adresa). Jsou to údaje, které umožňují určit totožnost subjektu v různých kontextech.
2. Popisné údaje. Tyto údaje mají omezenou identifikační schopnost, neoznačují-li v daném čase jedinou osobu (prezident České republiky). Popisné údaje dohromady vytváří komplexní obraz člověka.

¹¹⁰ ÚRAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č.3/2012: K pojmu osobní údaj*. Praha, březen 2012, akt. únor 2014.

¹¹¹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 1 As 34/2008.

¹¹² MATOUŠOVÁ, Miroslava, HEJLÍK, Ladislav. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2., dopl. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2008. Str. 22 a násl.

3. Transakční (provozní) údaje. Tyto údaje jsou přidělovány subjektům správcí osobních údajů, často na základě fungování plně či z části automatizovaného evidenčního či monitorovacího systému.

Údaje, které buď v původním tvaru nebo po provedeném zpracování nelze vztáhnout k určenému nebo určitelnému subjektu údajů, jsou dle § 4 písm. c) ZOOÚ, údaji anonymními. Zpracování, na základě kterého dojde k takové situaci, se pak nazývá anonymizací osobních údajů.

4.2.1.2 Citlivé osobní údaje

Dle § 4 písm. c) ZOOÚ je citlivý osobní údaj vymezen jako: „*osobní údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů a genetický údaj subjektu údajů; citlivým údajem je také biometrický údaj, který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů.*“¹¹³

Citlivé (senzitivní) osobní údaje jsou osobní údaje nejvíce důvěrné a soukromé, jejichž zpracováním by došlo k největším zásahům do soukromí subjektu údajů. Zákon o ochraně osobních údajů proto pro jejich zpracování stanoví v § 9 přísnější režim, jehož účelem je poskytnout jim zvýšenou ochranu. Úmluva č. 108 tuto kategorii údajů v čl. 6 označuje jako „*zvláštní skupiny údajů*“, směrnice 95/46/ES používá v čl. 8 název „*zvláštní kategorie údajů*“. Nad rámec těchto dokumentů jsou do taxativního výčtu v § 4 písm. c) ZOOÚ výslovně zařazeny i údaje o genetickém údaji subjektu údajů a biometrické údaje, které umožňují přímou identifikaci či autentizaci subjektu údajů.

4.2.1.3 Subjekt údajů, správce, zpracovatel

Zákon o ochraně osobních údajů rozlišuje tři subjekty, kterým dává práva a ukládá povinnosti. Jsou jimi „subjekt údajů“, „správce“ a „zpracovatel“. Zatímco subjekt údajů je dle zákona nadán právy, správci a zpracovateli jsou zákonem uloženy především povinnosti.

¹¹³ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 4 písm. c).

Subjektem údajů se dle § 4 písm. d) ZOOÚ rozumí fyzická osoba, k níž se osobní údaje vztahují. Subjektem údajů jsou tedy jen konkrétní fyzické osoby, nikoliv osoby právnické. Úřad pro ochranu osobních údajů v této věci ve svém stanovisku č. 3/2012 uvádí: „*Při zpracování údajů o právnických osobách se nepostupuje podle zákona o ochraně osobních údajů, údaje o právnické osobě jsou chráněny podle příslušných ustanovení občanského zákoníku (např. obchodní tajemství).*“^{114 115}

Správce je dle § 4 písm. j) ZOOÚ „*každý subjekt, který určuje účel a prostředky zpracování osobních údajů, provádí zpracování a odpovídá za něj*“¹¹⁶. Není přitom rozhodné, zda je správce subjekt veřejnoprávní či soukromoprávní. Důležité je to, že správce zpracování osobních údajů řídí, a to tím, že určuje účel a prostředky (popř. je mu zpracování osobních údajů uloženo jako povinnost zákonem), sám jej provádí a hlavně za něj nese odpovědnost. Správce je i oprávněn pověřit nebo zmocnit zpracováním osobních údajů jiný subjekt (zpracovatele), nestanoví-li zvláštní zákon jinak. Zpracovatelem je každý subjekt, který zpracovává osobní údaje dle zákona o ochraně osobních údajů, na základě zvláštního zákona či na základě pověření správce.¹¹⁷

Správce tak bude vždy zaměstnavatel, který bude zpracovávat osobní údaje svých zaměstnanců (subjektů údajů). Tuto činnost přitom může vykonávat sám nebo prostřednictvím zpracovatele, např. personální či účetní agentury.

4.2.1.4 Zpracování osobních údajů

Zpracování osobních údajů je v zákoně o ochraně osobních údajů v § 4 písm. e) definováno jako „*jakákoliv operace nebo soustava operací, které správce nebo zpracovatel systematicky provádějí s osobními údaji, a to automatizovaně nebo jinými*

¹¹⁴ ÚRAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 3/2012: K pojmu osobní údaj*. Praha, březen 2012, akt. únor 2014.

¹¹⁵ Stejně tak se na právnické osoby v zásadě nevztahuje ochrana osobních údajů poskytovaná směrnicí č. 95/46/ES. Členské státy však mohly rozšířit působnost předpisů provádějících tuto směrnici i na právnické osoby. Takto učinily např. Rakousko nebo Itálie.

¹¹⁶ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 4 písm. j).

¹¹⁷ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 4 písm. c).

prostředky.¹¹⁸ Jedním ze znaků zpracování osobních údajů je systematickost zpracování. O zpracování by tedy nešlo, pokud by zpracování bylo nahodilé. Na takové nakládání s osobními údaji by se zákon o ochraně osobních údajů vůbec nepoužil.

Dále je v zákoně uveden demonstrativní výčet případů, které představují zpracování. Jedná se zejména o:¹¹⁹

- shromažďování,
- ukládání na nosiče informací,
- zpřístupňování,
- úpravu nebo pozměňování,
- vyhledávání,
- používání,
- předávání,
- šíření,
- zveřejňování,
- uchovávání,
- výměnu,
- třídění nebo kombinování,
- blokování a likvidaci osobních údajů.

4.2.1.5 Souhlas

Souhlas subjektu údajů je definován v zákoně o ochraně osobních údajů jako *„svobodný a vědomý projev vůle subjektu údajů, jehož obsahem je svolení subjektu údajů se zpracováním osobních údajů*“.¹²⁰ Aby bylo poskytnutí souhlasu platné, musí vyhovovat právnímu jednání dle § 545 a násl. OZ. Souhlas musí být svobodný a vážný, vůle musí být projevena určitě a srozumitelně a nesmí být v rozporu se zákonem či dobrými mravy. Zákon o ochraně osobních údajů rovněž požaduje, aby byl souhlas vědomý a informovaný. Správce má povinnost již před udělením souhlasu informovat subjekt údajů o tom, pro jaký účel zpracování a k jakým osobním údajům je souhlas

¹¹⁸ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 4 písm. e).

¹¹⁹ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 4 písm. e).

¹²⁰ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 4 písm. n).

dáván, jakému správci a na jaké období.¹²¹ Subjekt údajů musí být srozuměn s tím, pro jaké zpracování osobních údajů dává svůj souhlas a musí si být vědom důsledků svého jednání.

Pro citlivé údaje je vyžadován souhlas výslovný (písemný či ústní).¹²² U osobních údajů sice postačuje i souhlas konkludentní, nicméně správce má povinnost prokázat po celou dobu zpracování osobních údajů, že mu byl souhlas udělen. Písemná forma je z tohoto důvodu vhodnější.

Nadbytečné vyžadování souhlasu v případech, kdy je správce oprávněn zpracovávat osobní údaje na základě jiného právního titulu, může mít i negativní dopad do práv subjektů, např. v situaci kdy se subjekt údajů rozhodne svůj souhlas odvolat. Správce v takových případech plní nedostatečně svoji informační povinnost.¹²³

4.3 Práva a povinnosti při zpracování osobních údajů

Úpravu práv a povinností, které musí správce, popř. zpracovatel,¹²⁴ při zpracování osobních údajů respektovat, obsahuje zákon o ochraně osobních údajů v hlavě II. Tato hlava obsahuje nejen povinnosti správce a zpracovatele, které je nutné dodržovat během zpracování osobních údajů, ale i povinnosti samotnému zpracování předcházející a povinnosti vztahující se k období po ukončení zpracování osobních údajů. Za jednotlicí prvek ke všem těmto povinnostem, jakožto i ostatním pravidlům obsaženým v zákoně, je třeba považovat ustanovení § 10 ZOOÚ, podle kterého „*při zpracování osobních údajů správce a zpracovatel dbá, aby subjekt údajů neutrpěl újmu na svých právech, zejména na právu na zachování lidské důstojnosti, a také dbá na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života subjektu údajů.*“¹²⁵ Ve světle této obecné zásady je nutné vykládat všechny povinnosti správce a jejich plnění směřovat k jejímu dosažení.¹²⁶

¹²¹ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 5 odst. 4.

¹²² Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 9 písm. a).

¹²³ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 3/2014: K nadbytečnému vyžadování souhlasu se zpracováním osobních údajů a souvisejícímu nesprávnému plnění informační povinnosti.* Praha, srpen 2014.

¹²⁴ Dle § 7 ZOOÚ se na zpracovatele vztahují povinnosti stanovené v § 5 ZOOÚ obdobně.

¹²⁵ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 10.

4.3.1 Povinnosti správce před započítím zpracování osobních údajů

Správce musí především stanovit účel zpracování, jelikož osobní údaje je vždy možné zpracovávat jen pro stanovené legitimní účely (zásada účelovosti či též omezení účelem). V zákoně o ochraně osobních údajů je tato povinnost zakotvena v § 5 odst. 1 písm. a). Účel je v podstatě důvod, pro který správce osobní údaje potřebuje. Účel přitom může vyplývat buď ze zákona, který stanoví správci povinnost určité osobní údaje zpracovávat, nebo jej v mezích zákona určí sám správce. Zvolit účel si správce nemůže zcela libovolně, účel musí být vždy legitimní a legální. Smyslem povinnosti vymezit (stanovit účel) zpracování osobních údajů předem je to, aby správce ještě před započítím zpracování jasně deklaroval cíle (záměry) své činnosti a aby předem zvážil, čeho hodlá zpracováním osobních údajů dosáhnout a zda je vůbec nutné osobní údaje shromažďovat.¹²⁷ Stanovení účelu je významné i z toho důvodu, že účel zpracování se významně promítá do dalších povinností, které jsou správci uloženy a které rovněž slouží k minimalizaci zásahů do soukromí subjektu údajů.

Obdobné, jako pro povinnost správce stanovit účel, pak platí i pro povinnost stanovit prostředky a způsob zpracování dle § 5 odst. 1 písm. b) ZOOÚ. I ty mohou být více či méně konkrétně vymezeny pro některé způsoby zpracování osobních údajů ve zvláštních zákonech, nebo je správce stanoví sám dle své potřeby. I prostředky a způsob zpracování musí správce stanovit předem.

Další ze základních povinností, která samotnému zpracování předchází, je povinnost budoucího správce oznámit úmysl zpracovávat osobní údaje písemně ÚOOÚ. Stejně je nutné oznámit změnu registrovaného zpracování. Povinný rozsah oznamovaných informací je stanoven v § 16 odst. 2 ZOOÚ. ÚOOÚ umožňuje pro urychlení a zjednodušení oznámení využití elektronických formulářů, které jsou přístupné na jeho webových stránkách a které minimální rozsah zákonem požadovaných informací reflektují. Výjimky z oznamovací povinnosti jsou stanoveny v § 18 ZOOÚ,

¹²⁶ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. Str. 238.

¹²⁷ NOVÁKOVÁ, Ludmila. *§ 5 Práva a povinnosti při zpracování osobních údajů (komentář)*. In: KUČEROVÁ, Alena a kol. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012. Str. 107.

z nichž pro potřeby této práce je důležitá zejména výjimka stanovená v odst. 1 písm. b): oznamovací povinnost se nevztahuje na zpracování osobních údajů, které správci ukládá zvláštní zákon nebo je takových údajů potřeba k uplatnění práv a povinností ze zvláštního zákona vyplývajících. Smyslem této povinnosti je předcházení nedovoleným zpracováním osobních údajů a dále, s ohledem na to, že registr oznámených zpracování je veřejný, informování dotčených subjektů.¹²⁸

Registrace je bezplatná a za úkony spojené s přijetím oznámení, jeho zpracováním a provedením registrace se nehradí žádné poplatky.

Zákon o ochraně osobních údajů, stejně jako směrnice 95/46/ES, stanoví obecné pravidlo, že zpracování osobních údajů je možné pouze se souhlasem subjektu údajů. Bez souhlasu je možné zpracovávat osobní údaje jen v případech vymezených v § 5 odst. 2 ZOOÚ a citlivé údaje jen v případech uvedených v § 9 písm. b) až i) ZOOÚ. Aby tedy mohl správce zpracovávat osobní údaje, musí mu k tomu svědčit některý právní titul. Ty obecně vyjadřují zákonodárcem uznané situace, kdy je přípustné zasáhnout do práva na soukromí subjektu údajů.¹²⁹ Bude-li správce zpracovávat osobní údaje na základě souhlasu, mělo by získání souhlasu samotnému zpracování předcházet.

4.3.2 Povinnosti správce během zpracování osobních údajů

Správce je v prvé řadě povinen zpracovávat pouze přesné osobní údaje, které získal legálně, tj. v souladu se zákonem.¹³⁰ Tato povinnost samozřejmě neznamená, že je vždy nezbytné zpracovávat pouze absolutně správné údaje. Některé nepřesnosti mohou vzniknout již při shromažďování dat od samotných subjektů údajů, z čehož však není možné vyvozovat odpovědnost daného správce.¹³¹

¹²⁸KUČEROVÁ, Alena. *§ 16 Oznamovací povinnost (komentář)*. In: KUČEROVÁ, Alena a kol. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012. Str. 254.

¹²⁹MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. Str. 261.

¹³⁰Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 5 odst. 1 písm. c).

¹³¹FOLDOVÁ, Vanda. *§ 5 Práva a povinnosti při zpracování osobních údajů (komentář)*. In: KUČEROVÁ, Alena a kol. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012. Str. 112.

Je-li to nezbytné, musí správce osobní údaje aktualizovat, popř. provést nezbytná opatření (blokování zpracování, oprava nebo doplnění údajů) či údaje zlikvidovat.¹³² Aktualizace údajů nemusí být prováděny nepřetržitě, správce by však měl vždy vyhodnotit, jak této povinnosti s ohledem na účel a prostředky zpracování co nejlépe dostát. Výjimečně může správce zpracovávat osobní údaje i nepřesné, a to v případech stanovených v § 3 odst. 6 ZOOÚ.

Shromažďovat musí správce pouze osobní údaje odpovídající stanovenému účelu a v rozsahu nezbytném pro naplnění tohoto účelu (zásada potřebnosti a přiměřenosti).¹³³ Přiměřený, resp. nezbytný, rozsah osobních údajů je nutné vnímat především jako takový rozsah osobních údajů, který ještě postačuje k naplnění stanoveného účelu a neobsahuje údaje nadbytečné, pro které nemá správce využití. Smyslem této povinnosti je minimalizace rozsahu zpracovávaných osobních údajů již ve fázi jejich shromažďování a současně zajištění toho, že zpracování údajů bude mít trvalou souvislost a význam pro stanovený účel zpracování.¹³⁴ Přiměřenost rozsahu zpracovávaných osobních údajů je nutné vždy objektivně poměřovat ke stanovenému účelu zpracování.

Zakázáno je i uchovávání osobních údajů po dobu delší, než která je nezbytná k účelu jejich zpracování (zásada časového omezení). Až na výjimky by tak nemělo být zpracování časově neomezené. Uchovávat osobní údaje i po dosažení účelu je možné pouze pro účely státní statistické služby, účely vědecké, či pro účely archivnictví. Správce by v takovém případě měl dbát ochrany soukromého života subjektu údajů a jakmile to bude možné, měl by údaje anonymizovat.¹³⁵

Osobní údaje je správce povinen zpracovávat pouze v souladu s účelem, ke kterému byly shromážděny, k jinému účelu je správce oprávněn osobní údaje zpracovávat jen z bezpečnostních, hospodářských a fiskálních zájmů státu stanovených

¹³² Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 5 odst. 1 písm. c).

¹³³ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 5 odst. 1 písm. d).

¹³⁴ POSPÍŠIL, Daniel. *§ 5 Práva a povinnosti při zpracování osobních údajů (komentář)*. In: KUČEROVÁ, Alena. *§ 16 Oznamovací povinnost (komentář)*. In: KUČEROVÁ, Alena a kol. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012. Str. 116.

¹³⁵ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 5 odst. 1 písm. e).

v § 3 odst. 6 ZOOÚ, nebo se souhlasem subjektu údajů, nebo tehdy, svědčí-li správci jiný právní titul, než je souhlas podle § 5 odst. 2 ZOOÚ.¹³⁶ Povinnost stanovit účel a zpracovávat osobní údaje pouze v souladu s ním nelze obcházet ani tím, že by správce sdružoval osobní údaje, které získal k rozdílným účelům. Správce nemůže využívat synergického efektu, propojovat různé databáze získané za rozdílnými účely a získávat další informace, než jakými by disponoval, kdyby údaje nepropojil.¹³⁷

Správce smí osobní údaje shromažďovat pouze otevřeně. Shromažďování osobních údajů pod záminkou jiného účelu nebo jiné činnosti je vyloučeno (zásada průhlednosti). Toto znamená, že správce musí jasně deklarovat účel zpracování a subjekty údajů si musí být zpracování vědomy. Není možné, aby správce o svém záměru subjektům lhal a údaje využil k jinému účelu, než jaký subjektům sdělil. Povinnost otevřeného shromažďování je stanovena v § 5 odst. 1 písm. g) ZOOÚ a je dále rozvinuta dalšími právy a povinnostmi zakotvenými v § 11, § 12 § 16 a § 21. Povinnost shromažďovat osobní údaje otevřeně ovšem nevylučuje situace, kdy budou data shromažďována prostřednictvím skrytých kamer. Pomocí skryté kamery, jakožto prostředku získání dat, musí být sledován legitimní účel a musí být splněny i ostatní podmínky vyplývající ze zákona (právní titul, otevřené deklarování účelu atd.).¹³⁸

Při shromažďování osobních údajů je správce dle § 11 ZOOÚ povinen informovat subjekt údajů o tom, v jakém rozsahu a pro jaký účel budou osobní údaje zpracovávány, kdo a jakým způsobem je bude zpracovávat a komu mohou být zpřístupněny, nejsou-li tyto údaje subjektu údajů známy. Zároveň musí správce subjekt údajů informovat i o právu k přístupu k osobním údajům, právu na opravu osobních údajů a dalších právech vyplývajících z § 21 ZOOÚ. Zákon předpokládá i případy, kdy správce tuto povinnost plnit nemusí.¹³⁹ Jedná se např. o případy zpracování osobních údajů, které správci ukládají zvláštní zákony, nebo o zpracování se souhlasem. Souhlas

¹³⁶ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 5 odst. 1 písm. f).

¹³⁷ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 5 odst. 1 písm. h).

¹³⁸ NOVÁKOVÁ, Ludmila. *§ 5 Práva a povinnosti při zpracování osobních údajů (komentář)*. In: KUČEROVÁ, Alena a kol. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012. Str. 131.

¹³⁹ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 11 odst. 3.

však musí být informovaný, subjekt údajů si tedy musí být vědom toho, k jakému účelu zpracování souhlas dává.

Osobní údaje musí být rovněž zabezpečeny proti jejich neoprávněnému zneužití a správce je tak povinen za tímto účelem přijmout vhodná technická, organizační, právní a jiná opatření (zásada bezpečnosti údajů).¹⁴⁰ Osobní údaje je nutné chránit nejen před následky lidského jednání, a to jak úmyslného tak nedbalostního (jako např. krádeže, ztráty, poškození nosičů atd.), ale i před živelnými událostmi (povodně, požár). Úpravu konkrétních opatření, která by měl zaměstnavatel přijmout k ochraně osobních údajů, zákon o ochraně osobních údajů neobsahuje. Určitý návod poskytují pouze ustanovení § 13 odst. 3 a 4 ZOOÚ. Podoba ochrany osobních údajů bude obecně v organizaci vyplývat z charakteru její činnosti, způsobu zpracování osobních údajů, rozsahu zpracovávaných osobních údajů a analýzy možných rizik. Tedy z konkrétní situace každého správce nebo zpracovatele osobních údajů. Jiná opatření k ochraně osobních údajů přijme zaměstnavatel zaměstnávající pouze několik zaměstnanců a jiná opatření budou nezbytná v podniku zaměstnávajícím stovky zaměstnanců.

Základní bezpečnostní opatření používaná k ochraně osobních údajů lze nalézt ve formuláři oznámení o zpracování osobních údajů, který na svých webových stránkách poskytuje ÚOOÚ.¹⁴¹ V případě manuálního i automatizovaného zpracování se jedná zejména o tato opatření:

- zámky, mříže atd.
- elektronické zabezpečení
- centrální pult ochrany
- bezpečnostní směrnice
- dokumentace k přijatým technicko-organizačním opatřením.

U automatizovaného zpracování se bude dále jednat o:

- nastavení přístupových práv

¹⁴⁰ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 13 odst. 1.

¹⁴¹ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Oznámení o zpracování (změně zpracování) osobních údajů podle § 16 zákona č. 101/2000 Sb.* Dostupné z: <https://www.uoou.cz/oznameni-o-zpracovani-osobnich-udaju.asp#obalhlava>

- vytváření bezpečnostních záloh
- používání antivirové ochrany a firewallu
- používání kryptografických metod
- bezpečnostní směrnice.

K ochraně osobních údajů je nutné přistupovat komplexně a neomezovat se pouze na fyzické zajištění bezpečnosti objektů, skříní a nosičů, ale je často nutné přijmout i příslušná organizační opatření typu bezpečnostních směrnic, interních pokynů a nastavení práv a povinností zaměstnanců. U automatizovaného zpracování bude z hlediska vnitřní bezpečnosti důležité i nastavení přístupových práv do systémů, aby nemohlo dojít k neoprávněnému čtení, kopírování, pozměňování či mazání dat jinými uživateli systému. K osobním údajům zaměstnanců by měli mít přístup jen ti zaměstnanci, kteří jsou k tomu oprávněni (např. zaměstnanci personálního oddělení, přímí nadřízení atd.).

Dalším důležitým prvkem ochrany osobních údajů je i povinnost mlčenlivosti zakotvená v § 15 ZOOÚ.^{142 143}

4.3.3 Povinnosti správce po ukončení zpracování osobních údajů

Hodlá-li správce ukončit svoji činnost, je povinen neprodleně nahlásit ÚOOÚ, jak naložil s osobními údaji, pokud k jejich zpracování bylo potřeba oznámení.¹⁴⁴ Ukončením činnosti je myšleno jak ukončení konkrétního zpracování osobních údajů,

¹⁴² Povinnost zachovávat mlčenlivost je jednou ze dvou povinností, kterou ZOOÚ ukládá zaměstnancům správce nebo zpracovatele osobních údajů. Tou druhou je povinnost dle § 14 „*zpracovávat osobní údaje pouze za podmínek a v rozsahu správcem nebo zpracovatelem stanoveném*“

¹⁴³ Mlčenlivost se vztahuje jak na zaměstnance správce nebo zpracovatele, tak na jiné fyzické osoby, které zpracovávají osobní údaje na základě smlouvy se správcem nebo zpracovatelem, a na další osoby, které v rámci plnění svých zákonem stanovených oprávnění a povinností přicházejí do styku s osobními údaji u správce nebo zpracovatele. Mlčenlivost je nezbytné zachovávat nejen o osobních údajích, ale i o bezpečnostních opatřeních, jejichž zveřejnění by zabezpečení osobních údajů mohlo ohrozit. Povinnost trvá i po skončení zaměstnání či příslušných prací.

¹⁴⁴ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 19.

tak ukončení veškeré činnosti dané osoby, jakožto subjektu práva (např. při zániku právnické osoby).¹⁴⁵

Jak již bylo uvedeno, uchovávat osobní údaje není možné až na výjimky neomezeně dlouho, ale pouze po dobu nezbytnou k dosažení účelu. Jakmile účel zpracování pomine, je správce povinen v souladu s ustanovením § 20 ZOOÚ provést likvidaci osobních údajů. Likvidací se rozumí fyzické zničení nosiče osobních údajů, jejich fyzické vymazání nebo jejich trvalé vyloučení z dalšího zpracování.¹⁴⁶

4.3.4 Práva subjektu údajů

Povinností správce údajů přirozeně odpovídají příslušná práva subjektu údajů. Nad to jsou v zákoně o ochraně osobních údajů subjektům údajů v souladu se směrnicí 95/46/ES přiznána některá specifická práva umožňující subjektům aktivně se podílet na ochraně svých osobních údajů. Jedná se o již zmíněné právo na přístup k osobním údajům a o právo na opravu a výmaz. Tato práva patří rovněž mezi základní zásady ochrany osobních údajů.

Právo na přístup k osobním údajům je zakotveno v § 12 ZOOÚ, podle kterého může subjekt údajů požádat správce o informaci o zpracování svých údajů a ten mu ji musí bez zbytečného odkladu poskytnout. Povinným rozsahem informace musí být vždy sdělení o: a) účelu zpracování osobních údajů; b) osobních údajích, případně kategoriích osobních údajů, které jsou předmětem zpracování, včetně veškerých dostupných informací o jejich zdroji; c) povaze automatizovaného zpracování v souvislosti s jeho využitím pro rozhodování, jestliže jsou na základě tohoto zpracování činěny úkony nebo rozhodnutí, jejichž obsahem je zásah do práva a oprávněných zájmů subjektu údajů; d) příjemci, případně kategoriích příjemců.¹⁴⁷

¹⁴⁵ NONNEMAN, František. § 19 *Informační povinnost při ukončení zpracování (komentář)*. In: KUČEROVÁ, Alena a kol. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012. Str. 272.

¹⁴⁶ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. §4 písm. i).

¹⁴⁷ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 12 odst. 2.

Za poskytnutí těchto informací je správce oprávněn požadovat přiměřenou úhradu, ta však nesmí převyšovat náklady nezbytné na jejich poskytnutí.¹⁴⁸

Právo na přístup k osobním údajům usnadňuje pozici subjektu údajů při vlastní kontrole správce a umožňuje snazší uplatnění dalších práv, včetně práva na opravu a výmaz, které je upraveno v § 21 ZOOÚ.

Na základě § 21 ZOOÚ má každý subjekt údajů, který zjistí nebo se domnívá, že správce nebo zpracovatel provádí zpracování jeho osobních údajů, které je v rozporu s ochrannou jeho soukromého a osobního života nebo v rozporu se zákonem, zejména s ohledem na účel jejich zpracování, právo:¹⁴⁹

- a) požadovat po správci vysvětlení;
- b) požadovat, aby správce nebo zpracovatel osobních údajů odstranil takto vzniklý závadný stav (zejména blokováním, provedením opravy, doplněním nebo likvidací).

Samotná žádost nemá žádnou zákonem předvídanou formu. Shledá-li správce nebo zpracovatel takovou žádost jako oprávněnou, pak musí neprodleně odstranit závadný stav.¹⁵⁰

Pokud v důsledku zpracování vznikla subjektu údajů jiná než majetková újma (např. na cti), je možné domáhat se nároku podle občanského zákoníku.¹⁵¹

¹⁴⁸ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 12 odst. 3.

¹⁴⁹ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 21 odst. 1.

¹⁵⁰ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 21 odst. 2.

¹⁵¹ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 21 odst. 3.

5 Zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích

Zpracování osobních údajů zaměstnanců není ničím neobvyklým. Řadu osobních údajů totiž musí zpracovávat každý zaměstnavatel, protože tak stanoví přímo právní předpisy. Zaměstnavatel je tak zároveň správcem osobních údajů svých zaměstnanců a musí plnit všechny povinnosti, které jsou se zpracováním spojené.

Postihnout veškeré konkrétní případy zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích by bylo vzhledem k jejich značné rozmanitosti nemožné. Obecně je však můžeme rozčlenit do následujících třech skupin:

- 1) *Zpracování osobních údajů, které je zaměstnavateli uloženo právními předpisy.* Zaměstnavatel potřebuje některé osobní údaje svých zaměstnanců k plnění svých zákonných povinností a smí je proto po zaměstnancích požadovat. Povinnost zpracovávat osobní údaje vyplývá především z předpisů v oblasti sociálního zabezpečení, v daňové oblasti, z různých sektorových předpisů, ale i přímo ze zákoníku práce.
- 2) *Zpracování osobních údajů předvídané právními předpisy, ke kterému není zaměstnavatel povinen.* Zaměstnavatel k takovému zpracování není povinen, ale rozhodne-li se pro něj, právní předpisy stanoví určité meze takového zpracování.
- 3) *Zpracování osobních údajů, které právními předpisy předvídané není.* Půjde o případy, kdy se zaměstnavatel rozhodne zpracovávat osobní údaje svých zaměstnanců, aniž by k takovému zpracování byl povinen a aniž by právní předpisy určovaly podobu takového zpracování. Do této skupiny spadá zpracování osobních údajů na základě souhlasu zaměstnanců.¹⁵²

Z časového hlediska nemusí ke zpracování osobních údajů docházet jen v rámci trvání pracovního poměru (během této doby bude zpravidla zpracováván největší rozsah osobních údajů), ale bude k němu docházet i před vznikem pracovního poměru

¹⁵² Podrobnější teoretické členění zpracování osobních v pracovněprávních vztazích představuje např. Jakub Morávek. Blíže v: MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 435 s. ISBN 978-80-7478-139-1.

(v souvislosti s výběrem zaměstnanců) a po jeho skončení. Zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích lze z časového hlediska členit na:

- 1) Zpracování před vznikem pracovního poměru.
- 2) Zpracování během pracovního poměru.
- 3) Zpracování po skončení pracovního poměru.

5.1 Zpracování osobních údajů před vznikem pracovního poměru

Ke zpracování osobních údajů dochází již v souvislosti s výběrem vhodných zaměstnanců a uzavřením konkrétního pracovního poměru. Ve výběrových řízeních často zaměstnavatelé obdrží od potenciálních zaměstnanců životopisy, motivační dopisy či jiné dokumenty, které obsahují množství osobních údajů uchazečů o zaměstnání. Zároveň k výběru nového zaměstnance zaměstnavatel potřebuje nutně určité osobní údaje znát, proto je po uchazečích požaduje.

V této fázi vyvstávají zejména otázky, jaké údaje je zaměstnavatel oprávněn po uchazečích o zaměstnání požadovat, zda k takovému zpracování osobních údajů potřebuje jejich výslovný souhlas a zda je oprávněn takto získané osobní údaje uchovávat či jinak zpracovávat i po výběru vhodného zaměstnance.

Z hlediska rozsahu požadovaných osobních údajů je jedním z klíčových ustanovení § 30 odst. 2 ZPr, který obecně stanoví, že zaměstnavatel je oprávněn po uchazečích požadovat pouze ty údaje, „*kteřé bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.*“ Toto pravidlo je nutné vykládat tak, že se jedná o veškeré údaje nezbytné k tomu, aby zaměstnavatel mohl učinit svobodné a vážné rozhodnutí, zda určitého uchazeče zaměstná či nikoliv.¹⁵³ Nejedná se tedy pouze o identifikační údaje nutné k uzavření pracovní smlouvy.

Dalším významným ustanovením, které upravuje okruh informací, které smí zaměstnavatel od zaměstnanců požadovat, je § 316 odst. 4 ZPr. Ten stanoví, že: „*zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3. Nesmí vyžadovat informace zejména o a) těhotenství, b) rodinných a majetkových*

¹⁵³ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. Str. 377.

poměrech, c) sexuální orientaci, d) původu, e) členství v odborové organizaci, f) členství v politických stranách nebo hnutích, g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, h) trestněprávní bezúhonnosti“, a dále stanoví: „*to, s výjimkou písmen c), d), e), f) a g), neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.*“¹⁵⁴ Ačkoliv se toto pravidlo vztahuje k informacím, které zaměstnavatel nesmí po uchazečích vyžadovat během trvání pracovního poměru, lze učinit závěr, že nesmí-li zaměstnavatel požadovat informace bezprostředně nesouvisející s výkonem práce a pracovním poměrem během trvání pracovního poměru, tím spíše je nesmí požadovat ani po uchazečích o zaměstnání.¹⁵⁵ Demonstrativní výčet informací uvedených v § 316 odst. 4 ZPr může být vodítkem k tomu, jaké informace zaměstnavatel není oprávněn požadovat před vznikem pracovní smlouvy.

Požadovat po zaměstnancích (nebo uchazečích) informace o sexuální orientaci, o původu, o členství v odborové organizaci, o členství v politických stranách nebo hnutích a informace o příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti¹⁵⁶ je zakázáno absolutně. Informace o těhotenství, o rodinných a majetkových poměrech a o trestněprávní bezúhonnosti jsou v režimu relativního zákazu. Tyto informace smí zaměstnavatel požadovat jen tehdy, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy tak stanoví zákon nebo zvláštní právní předpis (např. práce zakázané těhotným ženám).

Zákaz požadovat určité informace vyplývá pro zaměstnavatele rovněž z § 12 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále též jen „ZamZ“), podle kterého nesmí zaměstnavatel požadovat při výběru zaměstnanců informace týkající se

¹⁵⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. § 316 odst. 4.

¹⁵⁵ BĚLINA, Miroslav. § 30 *Postup před vznikem pracovního poměru (komentář)*. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha, C.H. Beck, 2015. Str. 189-190.

¹⁵⁶ Podle § 6 odst. 4 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, se mohou (po právu) ptát na náboženské vyznání, víru či světový názor církve a náboženské společnosti.

národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace. Tyto informace je možné požadovat pouze v případech, kdy tak stanoví zvláštní zákon. Dále nesmí zaměstnavatel požadovat informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Výčet informací, které zaměstnavatel nesmí požadovat dle ZamZ, se částečně překrývá s demonstrativním výčtem informací, které zaměstnavatel nesmí požadovat dle § 316 odst. 4 ZPr.

Zaměstnavatel tedy může po uchazečích požadovat jen ty informace, ke kterým je oprávněn dle § 30 odst. 2 ZPr, s ohledem na § 316 odst. 4 ZPr a §12 odst. 2 ZamZ. Takovými údaji budou zpravidla jméno a příjmení uchazeče o zaměstnání, datum narození, bydliště, další kontaktní údaje (telefonní číslo či email), údaje o dosaženém vzdělání nebo přehled relevantní praxe. Z hlediska rozsahu bude rozdíl i v tom, zda zaměstnavatel teprve vybírá vhodného zaměstnance, nebo je již ve fázi uzavírání pracovního poměru s konkrétním uchazečem, od kterého potřebuje znát ještě další informace.

Smyslem výše uvedených omezení není jen naplnění zásady minimalizace zásahů do soukromí, ale i ochrana před jednáním, které by na základě takových údajů zaměstnavatel mohl činit (především před diskriminačním jednáním).

Někteří uchazeči o zaměstnání mohou poskytovat (ve snaze „vylepšit“ své životopisy a zaujmout) potenciálnímu zaměstnavateli dobrovolně i ty informace, které zaměstnavatel není oprávněn vyžadovat. V takovém případě by se nejednalo o porušení povinností zaměstnavatele, protože zaměstnavatel takové informace nesmí po uchazečích vyžadovat, ale může je od nich přijímat. Poskytnutí těchto informací musí být uchazečem opravdu svobodné a nemělo by být vyvoláno ani nepřímým nátlakem k poskytnutí těchto informací ze strany zaměstnavatele. Za nepřímý nátlak přitom může být považován i požadavek na vyplnění osobního dotazníku, ve kterém budou otázky týkající se informací, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce, označeny jako nepovinné. Uchazeč o zaměstnání z takového dotazníku může nabýt dojmu, že požadované informace jsou pro zaměstnavatele důležité, a ve snaze vyhovět budoucímu

zaměstnavateli tyto informace poskytně. Osobní dotazník by proto měl obsahovat pouze otázky na ty informace, které je zaměstnavatel oprávněn od uchazečů požadovat.¹⁵⁷

Mohou nastat i situace, že uchazeči o zaměstnání předloží zaměstnavateli informace nepravdivé či neúplné. Někteří zaměstnavatelé proto přistupují k ověřování a kontrolování těchto informací, popř. si o uchazeči opatřují sami další informace, například u předchozích zaměstnavatelů. Tento proces ověřování není v tuzemských právních předpisech výslovně upraven (není ani vyloučen). Ověřování poskytnutých údajů by však mělo být prováděno se souhlasem dotčeného uchazeče a zaměstnavatel by si takto neměl opatřovat zejména ty informace, ke kterým není vůbec oprávněn. Uvedení nepravdivých informací při sjednávání pracovní smlouvy přitom může mít i právní důsledky. Pokud uchazeč poskytně zaměstnavateli nepravdivé informace a zaměstnavatel je oprávněn takové informace po uchazečích požadovat, uvádí tím uchazeč zaměstnavatele v omyl. Jedná-li přitom někdo v omylu o rozhodujících okolnostech a byl-li uveden v omyl druhou stranou, je takové jednání neplatné (§ 583 OZ). Půjde o relativní neplatnost, které by se mohl domáhat pouze zaměstnavatel, nikoliv zaměstnanec, který svým jednáním neplatnost způsobil.¹⁵⁸ Slovenský zákoník práce z roku 2001 zakotvuje povinnost fyzických osob informovat budoucího zaměstnavatele před uzavřením smlouvy o skutečnostech, které brání výkonu práce a které by mohly zaměstnavateli způsobit újmu. Nesplnění této povinnosti může být důvodem pro odstoupení od smlouvy, jelikož zaměstnavatel jednal v omylu.¹⁵⁹ V zákoníku práce obdobné ustanovení nenalezneme, nicméně povinnost sdělit druhé straně rozhodné skutečnosti pro uzavření smlouvy vyplývá obecně z § 6 odst. 1 OZ, podle kterého má každý povinnost jednat v právním styku poctivě. Zatajení rozhodných skutečností, tj. skutečností, při jejichž znalosti by zaměstnavatel pracovní smlouvu s uchazečem neuzavřel, tak může být opět posouzeno jako uvedení v omyl a důvod neplatnosti smlouvy (stejně jako v případě uvedení informací nepravdivých).

¹⁵⁷ MATES, Pavel, JANEČKOVÁ, Eva a BARTÍK, Václav. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012. Str. 80.

¹⁵⁸ BĚLINA, Miroslav. § 30 *Postup před vznikem pracovního poměru (komentář)*. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha, C.H. Beck, 2015. Str. 192.

¹⁵⁹ Zákon č. 311/2001 Z.z., *Zákoník práce*,(SVK). § 41 odst. 7.

Jiná situace nastává v případě, kdy zaměstnavatel požaduje některé údaje neoprávněně. V této situaci zaměstnanec může poskytnout zaměstnavateli i údaje nepravdivé, aniž by to mělo na platnost pracovní smlouvy vliv.¹⁶⁰

Vrátíme-li se k Posnerově konceptu soukromí,¹⁶¹ pak právě oblast výběru nových zaměstnanců je názornou ukázkou tohoto přístupu a ekonomické hodnoty informací ze soukromé sféry jednotlivce. Uchazeči o zaměstnání ve snaze získat zaměstnání poskytují často potenciálním zaměstnavatelům i ty informace, které poskytovat nemusí, nebo se naopak snaží některé informace před nimi utajit. Zaměstnavatel se naopak snaží učinit svou volbu na základě dostatečného množství informací, a to i za cenu porušení zákona, když se snaží zjistit i informace, které mu zjišťovat nepřísluší.

Dále se můžeme zaměřit na otázku, zda zaměstnavatel potřebuje od uchazečů o zaměstnání souhlas se zpracováním poskytovaných osobních údajů pro účely výběrového řízení a uzavření pracovního poměru. Podle § 5 odst.2 písm. b) ZOOÚ může správce zpracovávat osobní údaje bez souhlasu subjektu údajů, „*jestliže je zpracování nezbytné pro plnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je subjekt údajů, nebo pro jednání o uzavření nebo změně smlouvy uskutečněné na návrh subjektu údajů.*“¹⁶² Potenciální uchazeči často reagují na nabídky zaměstnání zveřejněné formou inzerce nebo sami za tímto účelem zaměstnavatele oslovují a poskytují mu své osobní údaje. Takové jednání lze považovat za jednání o uzavření smlouvy uskutečněné na návrh uchazeče, zaměstnavatel tedy ke zpracování osobních údajů za tímto účelem souhlas nepotřebuje. Uchazeči jsou seznámeni a srozuměni s tím, komu a za jakým účelem své osobní údaje poskytují. Je jim znám i rozsah poskytovaných údajů a mohou dovodit i to, na jak dlouhou dobu je poskytují.¹⁶³

¹⁶⁰ BĚLINA, Miroslav. § 30 *Postup před vznikem pracovního poměru (komentář)*. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha, C.H. Beck, 2015. Str. 192.

¹⁶¹ Kapitola 2.1.3 této práce.

¹⁶² Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 5 odst.2 písm. b).

¹⁶³ BARTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi: vybrané otázky*. 3. vyd. Praha: Linde Praha. Str. 156.

Co se týče doby, po kterou je zaměstnavatel oprávněn osobní údaje uchazečů o zaměstnání zpracovávat, ÚOOÚ si při řešení tohoto problému pomohl příslušnými ustanoveními tehdy platného občanského zákoník: „Dle správního orgánu je jednání o uzavření smlouvy v případě výběrového řízení na volné pracovní místo ukončeno v okamžiku, kdy je uchazeč vyrozuměn o tom, že nebyl na pracovní místo vybrán, nebo kdy je s ním naopak v případě jeho výběru uzavřena např. pracovní smlouva. Při posuzování této otázky správní orgán zejména vycházel z § 43b odst. 1 písm. c) zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, dle kterého návrh na uzavření smlouvy, i když je neodvolatelný, zaniká dojitím projevu o odmítnutí návrhu navrhovatelí. Analogicky tedy platí, že v předmětné věci mohl účastník řízení bez souhlasu uchazeče zpracovávat jeho osobní údaje pouze do okamžiku, kdy mu sdělil, že nebyl na pracovní místo vybrán. Pro další zpracování jeho osobních údajů by poté musel mít jeho prokazatelný souhlas, neboť nepřijatý uchazeč oprávněně předpokládal, že jednání o uzavření pracovní smlouvy bylo ukončeno. (čj. SKO-0629/07).“¹⁶⁴

Pokud si bude chtít zaměstnavatel získané údaje ponechat pro budoucí použití, např. z důvodu nabídnutí jiné pozice, měl by k takovému zpracování mít souhlas dotčených osob. V opačném případě by měl zaměstnavatel uchazečům dokumenty s poskytnutými osobními údaji vrátit, popř. je zlikvidovat. Na druhou stranu lze uvést názor, že zaměstnavatel je oprávněn ponechat si zdroje dat alespoň v nezbytně nutném rozsahu z toho důvodu, aby v případném soudním sporu mohl prokázat, že při výběru zaměstnance nepostupoval diskriminačně. Doba, po kterou by byl zaměstnavatel oprávněn si údaje za tímto účelem ponechat, by se rovnala době promlčení žalobních nároků uchazečů.¹⁶⁵ Jiné využití by však opět podléhalo souhlasu.

5.1.1 Některé problematické údaje vyžadované zaměstnavateli

Je pochopitelné, že se zaměstnavatel snaží zjistit o budoucím zaměstnanci co nejvíce informací, aby předešel tomu, že zvolí uchazeče nevhodného. Jak již bylo

¹⁶⁴ Ke zpracování osobních údajů uchazečů o zaměstnání. Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. Praha, 2013 [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/ke-zpracovani-osobnich-udaju-uchazecu-o-zamestnani/d-1587/p1=1099>

¹⁶⁵ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. Str. 377-388.

uvedeno, ne ke všem informacím by měl mít zaměstnavatel přístup a neměl by se tak na ně ani ptát. Některé údaje ale činí v praxi zaměstnavatelům určité potíže. Jedná se např. o údaje o odsouzení za trestný čin, údaje o zdravotním stavu a údaje o národnosti uchazeče.

5.1.1.1 Informace o odsouzení za trestný čin

Někteří zaměstnavatelé po uchazečích o zaměstnání požadují prokázání trestněprávní bezúhonnosti, přičemž informace o negativní trestní minulosti může mít vliv na výsledek výběrového řízení. Ne vždy je tento požadavek oprávněný. Na nadužívání tohoto požadavku ukazuje průzkum provedený v roce 2015 společností LMC s.r.o., ze kterého vyplývá, že 68 % dotázaných zaměstnavatelů požaduje po uchazečích během náboru předložení výpisu z evidence Rejstříku trestů. Z průzkumu dále vychází, že 46 % dotázaných zaměstnavatelů požaduje předložení výpisu vždy, bez ohledu na obsazovanou pozici.¹⁶⁶ J. Čvadová pak v návaznosti na tento průzkum uvádí, že „obecně je možno konstatovat, že čím nižší kvalifikace je na pracovní pozici vyžadována (a čím nižší je míra odpovědnosti na dané pozici), tím četnější je požadavek na doložení bezúhonnosti (nejlépe výpisem z RT zcela bez záznamu).“¹⁶⁷

Jak již bylo uvedeno, informace o „odsouzení za trestný čin“ je citlivým údajem a informaci o trestněprávní bezúhonnosti může zaměstnavatel dle § 316 odst. 4 ZPr vyžadovat jen tehdy, „jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.“¹⁶⁸ Důkazem těchto skutečností zpravidla bývá výpis z evidence Rejstříku trestů, popř. čestné prohlášení uchazeče o zaměstnání.

V jakých případech tedy může zaměstnavatel informaci o trestní bezúhonnosti požadovat? V prvé řadě tehdy, stanoví-li tak právní předpisy. Příkladem může být

¹⁶⁶ *Ze šikmé plochy zpět do práce* - tisková zpráva. LMC [online]. Praha: LMC, 2015 [cit. 2016-02-21]. Dostupné z: <https://www.lmc.eu/aktuality/ze-sikme-plochy-zpet-do-prace-1892>

¹⁶⁷ ČVADOVÁ, Jitka. *Problematika zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů – zhodnocení stávající praxe v ČR*. [online]. Republikový výbor pro prevenci kriminality, Praha, 2015. [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: www.mvcr.cz/soubor/zamestnavani-osob-se-zaznamem-rt-ppt.aspx. Str. 9.

¹⁶⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. § 316 odst. 4.

zákon o pedagogických pracovnících, který stanoví bezúhonnost jako jeden z předpokladů pro výkon činnosti pedagogického pracovníka.¹⁶⁹ Pro účely jednotlivých zákonů přitom může být požadavek bezúhonnosti stanoven rozdílně. Dle zákona o nelékařských zdravotnických povoláních se za bezúhonného považuje ten, „*kdo nebyl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody pro úmyslný trestný čin spáchaný v souvislosti s poskytováním zdravotních služeb, nebo se na něho hledí, jako by nebyl odsouzen.*“¹⁷⁰ V ostatních případech musí být posuzováno, zda je takový požadavek opodstatněný a přiměřený s ohledem na práci, kterou by měl zaměstnanec vykonávat. Nutné je posuzovat i povahu a závažnost trestné činnosti, které se uchazeč o zaměstnání dopustil. Důvodem pro odmítnutí uchazeče tak nemůže být automaticky jakýkoliv záznam v evidenci Rejstříku trestů, ale jen ten, který má vztah k práci, kterou by měl budoucí zaměstnanec vykonávat. Z tohoto pohledu bude požadavek na prokázání trestněprávní bezúhonnosti u manuálních nekvalifikovaných profesí zpravidla neadekvátní.

5.1.1.2 Informace o zdravotním stavu

Zdravotní způsobilost uchazeče o zaměstnání (ale i zaměstnanců) je pro zaměstnavatele velmi důležitou informací. Ke zjišťování této skutečnosti zaměstnavatele opravňuje § 103 ZPr, podle kterého zaměstnavatel mimo jiné nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

K ověření zdravotní způsobilosti slouží vstupní, preventivní, popř. mimořádné zdravotní prohlídky. Vstupní lékařská prohlídka se přitom musí konat ještě před uzavřením pracovního poměru a jejím smyslem tedy je vyloučit, aby k výkonu práce

¹⁶⁹ Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. § 3 odst. 1 písm. c).

¹⁷⁰ Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních). § 3 odst. 3.

byla přijata osoba, jejíž zdravotní způsobilost neodpovídá zařazení k předpokládané práci.¹⁷¹

Podle ÚOOÚ se v praxi často zaměstnavatelé domnívají, že obdržáním potvrzení lékaře nebo zdravotnického zařízení o tom, zda je či není uchazeč (zaměstnanec) zdravotně způsobilý, zpracovávají citlivé osobní údaje o zdravotním stavu. Informace o tom, zda je zaměstnanec schopen vykonávat svoji práci či nikoliv, však není citlivým údajem o zdravotním stavu ve smyslu § 4 písm. b) ZOOÚ. Tím, kdo zpracovává citlivé údaje zaměstnanců je tak např. jen závodní lékař.¹⁷²

Nutno však podotknout, že zaměstnavatelé jsou v některých případech povinni i přímo ke zpracování citlivých osobních údajů o zdravotním stavu svých zaměstnanců. Např. podle § 105 ZPr je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci o některých pracovních úrazech a evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání.

5.1.1.3 Informace o národnosti

Dalším problematickým údajem, který zaměstnavatelé v praxi neoprávněně požadují, a to po cizích státních příslušnících, je údaj o národnostním původu. Tento údaj zpravidla přímo nesouvisí s uzavřením pracovní smlouvy a ani s vykonávanou prací. Zaměstnavatel jej tak není oprávněn po uchazečích požadovat. Podle ÚOOÚ bývá tento údaj zaměstnavateli mylně zaměňován za informaci o státní příslušnosti, k jejímuž zjišťování zaměstnavatel naopak oprávněn je. Informaci o státní příslušnosti zaměstnavatel potřebuje, aby mohl plnit některé povinnosti, které mu ukládají zvláštní zákony (např. zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, či zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění).¹⁷³

¹⁷¹ Vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče. § 10 odst. 1.

¹⁷² *Zpracování osobních údajů zaměstnanců ve vztahu k oznamovací povinnosti správce podle § 16 zákona o ochraně osobních údajů*. Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. Praha [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/zpracovani-osobnich-udaju-zamestnancu-ve-vztahu-k-oznamovaci-povinnosti-spravce-podle-16-zakona-o-ochrane-osobnich-udaju/ds-1567/p1=1567>

¹⁷³ *Zpracování osobních údajů zaměstnanců ve vztahu k oznamovací povinnosti správce podle § 16 zákona o ochraně osobních údajů*. Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. Praha [cit. 2016-03-18].

5.2 Zpracování osobních údajů v průběhu pracovního poměru

Osobních údajů zpracovávaných v průběhu pracovního poměru je velké množství a jsou to údaje různého typu. Vždy by se však mělo jednat o takové osobní údaje, které jsou významné z hlediska vykonávané práce a práv a povinností s pracovním poměrem souvisejících.

Uvažovanými právními tituly pro zpracování osobních údajů zaměstnanců v této fázi budou z hlediska zákona o ochraně osobních údajů především § 5 odst. 2 písm. a), tj. zpracování nezbytné pro dodržení právní povinnosti správce, § 5 odst. 2 písm. b), tj. zpracování nezbytné pro plnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je subjekt údajů, nebo pro jednání o uzavření nebo změně smlouvy uskutečněné na návrh subjektu údajů, a § 5 odst. 2 písm. e), tj. zpracování nezbytné pro ochranu práv a právem chráněných zájmů správce, a samozřejmě souhlas zaměstnance.

V případě zpracování citlivých údajů půjde především o zpracování podle § 9 písm. d), tj. o zpracování nezbytné pro dodržení povinností a práv správce odpovědného za zpracování v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti, stanovené zákonem, § 9 písm. h), tj. o zpracování nezbytné pro zajištění a uplatnění právních nároků, a dále o zpracování na základě výslovného souhlasu podle § 9 písm. a).

Problematická může být opět otázka souhlasu zaměstnance, protože souhlas musí být svobodný. Zaměstnanec je v pracovněprávních vztazích v podřízeném postavení a často je na zaměstnavatele odkázán svým živobytím. Ve stanovisku 8/2001 č. j. 5062/EN/Final vyslovila WP 29 názor, že zpracování osobních údajů na základě souhlasu by se mělo v pracovněprávních vztazích omezit jen na ty případy, kdy má zaměstnanec svobodnou možnost volby a může svůj souhlas kdykoliv odvolat, a to bez jakéhokoliv postihu.¹⁷⁴

Na obligatorní zpracování osobních údajů se nevztahuje oznamovací povinnost dle § 16 ZOOÚ a zaměstnavatel tedy taková zpracování nemusí písemně oznamovat

Dostupné z: <https://www.uoou.cz/zpracovani-osobnich-udaju-zamestnancu-ve-vztahu-k-oznamovaci-povinnosti-spravce-podle-16-zakona-o-ochrane-osobnich-udaju/ds-1567/p1=1567>

¹⁷⁴ DATA PROTECTION WORKING PARTY. *Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context*. Brusel, 2001. Č.j. 5062/EN/Final. Str. 3

ÚOOÚ před započítáním jejich zpracování. Oznamovací povinnost se bude zpravidla vztahovat na ty případy zpracování osobních údajů, kdy zaměstnavatel zpracovává osobní údaje svých zaměstnanců i za jiným účelem, než je plnění zákonných povinností (např. pro poskytování různých zaměstnaneckých výhod, monitorování zaměstnanců kamerovým systémem se záznamem atd.).

Do právních a právem chráněných zájmů zaměstnanců nesmí zaměstnavatel zasahovat rozhodnutím, které by bylo vydáno bez ověření nebo pouze na základě automatizovaného zpracování osobních údajů (to neplatí v případě, že takové rozhodnutí bylo učiněno ve prospěch zaměstnance a na jeho žádost).¹⁷⁵ Zaměstnavatel tedy nemůže např. ukončit se zaměstnancem pracovní poměr pouze na základě údajů z docházkového systému, ze kterého by vyplývalo, že zaměstnanec nedodrží stanovenou pracovní dobu. Zaměstnavatel by měl údaje z docházkového systému ještě verifikovat, např. svědeckou výpovědí spolupracovníků.

5.2.1 Osobní spis

Vedení osobního spisu je speciálním případem zpracování osobních údajů zaměstnanců, které je upraveno v § 312 ZPr. Zaměstnavatel je při vedení osobního spisu, rozhodne-li se jej vést,¹⁷⁶ povinen dodržovat nejen úpravu obsaženou v zákoníku práce, ale i příslušná ustanovení zákona o ochraně osobních údajů.

Osobní spis můžeme charakterizovat jako soubor účelově shromážděných listin, ve kterém jsou shromážděny informace o konkrétním zaměstnanci. V osobním spise mohou být obsaženy pouze ty písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce. Spis tvoří informační základnu o zaměstnanci a usnadňuje zaměstnavateli vedení pracovně právní agendy.

Konkrétní výčet písemností, které mohou být v osobním spisu, zákoník práce neobsahuje. Typicky se bude jednat o pracovní smlouvu (DPČ/DPP), doklady prokazující kvalifikaci zaměstnance, osobní dotazník, životopis, potvrzení o zaměstnání od předchozího zaměstnavatele, seznámení s pracovním řádem, kvalifikační dohody,

¹⁷⁵ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 11 odst. 6.

¹⁷⁶ Zaměstnavatel není povinen vést osobní spis, ale rozhodne-li se tak, musí dodržovat s tím související povinnosti.

mzdový/platový výměr, potvrzení o svěřeni pracovních prostředků, dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených prostředků, dohodu o konkurenční doložce, souhlas zaměstnavatele s jinou výdělečnou činností shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele a další písemnosti. Rozsah údajů, které mohou být obsaženy v osobním spise, je limitován i tím, které údaje je zaměstnavatel oprávněn po zaměstnancích požadovat (§ 316 odst. 4 ZPr a § 12 odst. 2 ZamZ).¹⁷⁷

Forma spisu bude nejčastěji písemná nebo elektronická („*osobní spis smí obsahovat jen písemnosti*“),¹⁷⁸ popř. může být osobní spis veden duplicitně v obou formách.

Okamžikem, od kterého je zaměstnavatel oprávněn vést osobní spis, je vznik pracovního poměru, osobní spis bude zpravidla založen současně s přijetím zaměstnance. To nebrání zaměstnavateli v tom, aby jeho součástí učinil i písemnosti, které získal od zaměstnance před tímto okamžikem (životopis, osobní dotazník atd.). Oprávnění vést spis pak zpravidla bude zanikat se skončením pracovního poměru.¹⁷⁹ V některých případech bude zaměstnavatel oprávněn v nezbytném rozsahu uchovávat shromážděné informace i po skončení pracovního poměru. Půjde o situace, kdy i po skončení pracovního poměru budou trvat některé právní vztahy z pracovního poměru vyplývající (např. bude veden spor o náhradu mzdy, zaměstnavatel bude hradit náhradu za ztrátu na výdělku apod.).¹⁸⁰

Soukromí zaměstnance je chráněno tím, že v souladu s principem minimalizace zásahu do soukromí smí do osobního spisu nahlížet pouze omezený okruh osob, a to:¹⁸¹

- vedoucí zaměstnanci, kteří jsou zaměstnanci nadřízení,
- orgán inspekce práce,

¹⁷⁷ Zakázané informace nesmí být obsahem osobního spisu ani tehdy, dozví-li se o nich zaměstnavatel jiným způsobem.

¹⁷⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. § 312 odst. 1.

¹⁷⁹ Platí obecná úprava obsažená v ZOOÚ, tedy § 5 odst. 1 písm. e), dle kterého má správce povinnost „*uchovávat osobní údaje pouze po dobu, která je nezbytná k účelu jejich zpracování*“.

¹⁸⁰ PUTNA, Mojmir. § 312 *Osobní spis (komentář)*. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář. 2. vyd.* Praha, C.H. Beck, 2015. Str. 1225-1226.

¹⁸¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. § 312 odst. 2.

- Úřad práce České republiky,
- Úřad pro ochranu osobních údajů,
- soud, státní zástupce,
- policejní orgán,
- Národní bezpečnostní úřad a zpravodajské služby.

Tento výčet nelze považovat za taxativní, jelikož právo nahlížet do osobního spisu bude nutné přiznat i těm zaměstnancům, kteří v praxi osobní spisy zaměstnanců vedou (personální oddělení, podnikový právník, atd.). Z vedoucích zaměstnanců do spisu smí nahlížet jen ti, kteří jsou zaměstnanci nadřizení, a jen v souvislosti s plněním jejich pracovních úkolů. Co se týče ostatních uvedených subjektů, bude toto právo ve skutečnosti vykonáváno prostřednictvím jejich pověřených zaměstnanců. Bude tedy na zaměstnavateli, aby zabezpečil, že se s obsahem spisu neseznámí i osoby, které k tomu nejsou oprávněné.¹⁸²

Výjimku z uvedeného pravidla představuje poslední věta § 312 odst. 2 ZPr, podle které se za nahlížení do spisu nepovažuje předložení jednotlivé písemnosti zaměstnavatelem ze spisu vnějšímu kontrolnímu orgánu, který provádí kontrolu u zaměstnavatele a který si v souvislosti s předmětem kontroly tuto písemnost vyžádá. Kontrolní orgán tedy nemá plnohodnotné právo nahlížet do spisu, může si ze spisu pouze vyžádat jednotlivou písemnost. To neznámá, že by si kontrolní orgán takto nemohl vyžádat písemností i více, budou-li tyto písemnosti souviset s předmětem kontroly prováděné u zaměstnavatele.

Zaměstnanec pak má právo „*nahlížet do svého osobního spisu, činit si z něj výpisky a pořizovat si z něj stejnopisy dokladů v něm obsažených, a to na náklady zaměstnavatele.*“¹⁸³ Vedle tohoto práva zaměstnanci zůstává i právo na informace dle §12 ZOOÚ. Zaměstnanec má možnost kontrolovat zaměstnavatele v tom, jaké informace o něm eviduje, a může se tak snáze domáhat svých práv dle § 21 ZOOÚ nebo dle příslušných ustanovení občanského zákoníku.

¹⁸² PUTNA, Mojmir. § 312 *Osobní spis (komentář)*. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář. 2. vyd.* Praha, C.H. Beck, 2015. Str. 1226.

¹⁸³ Zákon č. 262/2006 Sb, zákoník práce. § 312 odst. 3.

5.3 Zpracování osobních údajů zaměstnanců po ukončení pracovního poměru

Právo zaměstnavatele zpracovávat (především uchovávat) osobní údaje zaměstnanců nezaniká v plném rozsahu okamžikem ukončení pracovního poměru, jelikož některé právní vztahy související se zaniklým pracovním poměrem mohou trvat i po jeho skončení (sjednaná konkurenční doložka, povinnost vyplatit mzdu). V některých případech povinnost zpracovávat osobní údaje bývalých zaměstnanců opět vyplývá i z právních předpisů, zejména z oblasti důchodového a sociálního zabezpečení a daní. Tyto předpisy zároveň obvykle stanoví i lhůtu, po kterou je zaměstnavatel povinen písemnosti uchovávat.¹⁸⁴ Stejně tak má zaměstnavatel právo uchovávat určité osobní údaje i pro případ budoucích sporů, aby se mohl řádně bránit a unést důkazní břemeno. Doba uchování bude vyplývat z běhu příslušných promlčecích lhůt.¹⁸⁵

Vždy by mělo platit, že zaměstnavatel by měl uchovávat osobní údaje pouze v nezbytném rozsahu k naplnění sledovaného účelu. Osobní údaje bývalých zaměstnanců, které již zaměstnavatel nemá povinnost uchovávat nebo je již nepotřebuje k vypořádání vzájemných práv a povinností, by měl zaměstnavatel zlikvidovat v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů.

5.3.1 Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek

Při skončení pracovního poměru má zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, tzv. zápočtový list. V tomto potvrzení jsou uvedeny základní informace o ukončeném pracovním poměru, jejichž výčet je uveden v § 312 ZPr. Povinnost vydat potvrzení musí být zaměstnavatelem splněna nejpozději v den, kdy pracovní poměr skončil. Toto potvrzení má zaměstnanec dle § 294 občanského soudního řádu¹⁸⁶ povinnost předložit novému zaměstnavateli a ten tak může získat přehled o předchozí činnosti zaměstnance. V potvrzení zaměstnavatel uvede: „a) údaje

¹⁸⁴ Např. zákon č. 582/1991 sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, zakotvuje v § 35a odst. 4 povinnost uschovávat evidenční listy po dobu 3 let.

¹⁸⁵ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. Str. 388.

¹⁸⁶ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.

*o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání; b) druh konaných prací, c) dosaženou kvalifikaci; d) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby; e) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky; f) údaje o započítatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.*¹⁸⁷ Tyto údaje jsou obligatorní a zaměstnavatel je musí uvést v potvrzení vždy (přichází-li v úvahu). Požádá-li o to zaměstnanec, je zaměstnavatel povinen v odděleném potvrzení uvést údaje „o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvláště hrubým způsobem, a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti“.¹⁸⁸

Jiné než předepsané údaje nemohou být obsahem potvrzení, ledaže se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou. Dohodnout se ovšem nelze na tom, aby v potvrzení některé povinné údaje uvedeny nebyly.¹⁸⁹

Dalším zdrojem informací o ukončeném pracovním poměru a o zaměstnanci je pracovní posudek podle § 314 ZPr. Pracovní posudek nemusí být zaměstnavatelem vydán na rozdíl od potvrzení o zaměstnání vždy, ale pouze tehdy, požádá-li o něj sám zaměstnanec. V takovém případě je zaměstnavatel povinen vydat posudek do 15 dnů ode dne podání žádosti. Zaměstnanec o posudek může požádat kdykoliv během trvání pracovního poměru a po jeho skončení. Zaměstnavatel však není povinen posudek vydat dříve, než v době 2 měsíců před skončením pracovního poměru.¹⁹⁰

¹⁸⁷ Zákon č. 262/2006 Sb, zákoník práce. § 313 odst. 1.

¹⁸⁸ Zákon č. 262/2006 Sb, zákoník práce. § 313 odst. 2.

¹⁸⁹ PUTNA, Mojmír. § 313 *Potvrzení o zaměstnání (komentář)*. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha, C.H. Beck, 2015. Str. 1230.

¹⁹⁰ Zákon č. 262/2006 Sb, zákoník práce. § 314 odst. 1.

Pracovní posudek smí obsahovat pouze písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. „*Mohou to tedy být jakékoli skutečnosti, jejichž jednotlícím kritériem je pouze vztah k výkonu práce zaměstnance. Pracovní posudek tak může obsahovat nejen informace o dosažené kvalifikaci zaměstnance a o tom, jaké práce zaměstnanec u zaměstnavatele vykonával, nýbrž i hodnocení jeho celkového vztahu k práci a k spolupracovníkům, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako svědomitost, iniciativnost, dodržování povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové spolupráce s ostatními spolupracovníky apod.*“¹⁹¹ V pracovním posudku by neměly být hodnotové soudy ohledně soukromého a rodinného života zaměstnance. Stejně jako u potvrzení o zaměstnání není vyloučeno, aby se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodl na tom, že posudek bude obsahovat i jiné údaje.

Vzhledem k tomu, že se do posudku silnou měrou promítají subjektivní názory hodnotitele a posudek nemusí být vždy zcela objektivní, má zaměstnanec, který s obsahem posudku nesouhlasí, právo domáhat se u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej opravit. Tohoto práva se zaměstnanec může domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se dozvěděl o obsahu posudku. Stejně právo má zaměstnanec i v případě, že nesouhlasí s obsahem potvrzení o zaměstnání.¹⁹²

Bývalý zaměstnavatel by o zaměstnanci neměl poskytovat jiné informace, než jaké stanoví zákon nebo s jejichž poskytnutím zaměstnanec sám souhlasí. Nový zaměstnavatel by si tohoto měl být vědom a neměl by takové informace po bývalém zaměstnavateli ani sám požadovat.

Odmítne-li zaměstnavatel některý z uvedených dokumentů vydat, může se jeho vydání zaměstnanec domáhat soudně.

¹⁹¹ PUTNA, Mojmir. § 314 *Pracovní posudek (komentář)*. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář. 2. vyd.* Praha, C.H. Beck, 2015. Str. 1234.

¹⁹² Zákon č. 262/2006 Sb, zákoník práce. § 315.

5.4 Předávání osobních údajů zaměstnanců do zahraničí

V praxi některých zaměstnavatelů se stává, že potřebují předat osobní údaje svých zaměstnanců jinému subjektu do zahraničí. Důvody k předávání osobních údajů zaměstnanců do zahraničí přitom mohou být v zásadě dva. Jednak jde o předání za účelem (technického) zpracování osobních údajů, kterého by jinak zaměstnavatel sám nebyl schopen, a jednak se může jednat o předání za účelem jejich dalšího využití pro potřeby jiného subjektu v zahraničí (typicky mateřské společnosti).¹⁹³

Předávání osobních údajů do jiných států je v zákoně o ochraně osobních údajů upraveno v § 27. Smyslem této úpravy je zabezpečit osobním údajům, resp. subjektům údajů, dostatečnou míru ochrany při transferu osobních údajů do jiných zemí. Přitom je nezbytné si uvědomit, že předávání osobních údajů je jednou z forem jejich zpracování, a je proto potřeba aplikovat i ostatní pravidla vyplývající ze zákona o ochraně osobních údajů. Při posuzování zákonných podmínek pro předávání osobních údajů je tak namístě zaměřit se na zákonnost a účelnost předávaných údajů, na jejich rozsah a formu, Zpravidla se totiž jedná o předání osobních údajů subjektům, které nemají žádný, ani pracovněprávní, vztah k zaměstnancům zaměstnavatele se sídlem v České republice.¹⁹⁴

K samotnému pojmu „předávání osobních údajů do jiných států“ lze odkázat na stanovisko ÚOOÚ č. 2/2010, ve kterém se uvádí, že „se jedná nejen o činnost, kdy jsou osobní údaje přeneseny z jedné země do druhé např. prostřednictvím e-mailu, ale také jakýkoliv akt, prostřednictvím kterého jsou osobní údaje dostupné třetí straně, usídlené ve třetí zemi, pro další zpracování.“¹⁹⁵ O předávání osobních údajů půjde i v případě, že jsou v rámci jedné nadnárodní společnosti osobní údaje zaměstnanců umístěny na jednom společném serveru a je možné k nim přistupovat z poboček této společnosti

¹⁹³ BARTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi: vybrané otázky*. 3. vyd. Praha: Linde Praha, 2013. Str. 184.

¹⁹⁴ *Předávání osobních údajů zaměstnanců do zahraničí*. Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. Praha [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/predavani-osobnich-udaju-zamestnancu-do-zahranici/ds-1655/p1=1655>

¹⁹⁵ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 2/2010: Předání osobních údajů do jiných států*. Praha, listopad 2010.

umístěných v různých zemích. Za předání osobních údajů ovšem není považováno jejich zpřístupnění na webových stránkách, byť jsou v tomto případě osobní údaje přístupné prakticky ze všech zemí světa.¹⁹⁶

V terminologii předávání osobních údajů lze strany předávání označit rovněž jako vývozce (exportéra dat), kterým bude zpravidla správce osobních údajů, a dovozce (importéra dat), který může být jak v postavení správce, tak zpracovatele.

Ustanovení § 27 ZOOÚ obsahuje trojí režim předávání osobních údajů. Jedná se 1) o předávání osobních údajů do členských zemí EU, 2) o předávání do zemí, které zajišťují dostatečnou míru ochrany, a 3) o předávání do třetích zemí nezajišťujících dostatečnou míru ochrany, do kterých mohou být osobní údaje za splnění stanovených podmínek předány pouze na základě povolení ÚOOÚ. Třetí zemí se přitom v tomto kontextu rozumí všechny země mimo Evropský hospodářský prostor (členské státy EU, Island, Lichtenštejnsko a Norsko).¹⁹⁷ Důvodem totiž je, že všechny země tvořící Evropský hospodářský prostor musely transponovat do svého právního řádu směrnicí 95/46/Es (na základě svého členství v EU, nebo na základě smlouvy o Evropském hospodářském prostoru) a jsou tak „bezpečné“.

Pokud jde o předávání osobních údajů mezi členskými státy EU, platí, že „*volný pohyb osobních údajů nemůže být omezován, pokud jsou osobní údaje předány do členského státu Evropské unie.*“¹⁹⁸ Do tohoto ustanovení se promítají základní zásady, na kterých byla vybudována EU, tedy volný pohyb osob, zboží, služeb a kapitálů, pro jejichž fungování je v praxi nezbytné, aby nebyly omezovány dodatečnými překážkami souvisejícími s předáváním osobních údajů. Všechny členské státy EU zároveň musely transponovat směrnicí 95/46/Es a ochrana osobních údajů je tak v nich založena na stejných principech.

¹⁹⁶ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 6. 11. 2003, sp. zn. C-101/01.

¹⁹⁷ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 2/2010: Předání osobních údajů do jiných států*. Praha, listopad 2010.

¹⁹⁸ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 27 odst. 1.

Předávání osobních údajů do třetích zemí zajišťujících odpovídající úroveň ochrany probíhá v režimu § 27 odst. 2 ZOOÚ. Podmínky umožňující předávat osobní údaje zaměstnavateli do třetích zemí lze rozdělit do dvou skupin:¹⁹⁹

- 1) Zákaz omezování volného pohybu osobních údajů vyplývá z mezinárodní smlouvy, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a kterou je Česká republika vázána.
- 2) Osobní údaje jsou předávány na základě rozhodnutí orgánu EU, jímž je Evropská Komise.

Takovou mezinárodní smlouvou, ze které vyplývá zákaz omezování volného pohybu osobních údajů, je Úmluva č. 108, jejíž členské státy je tak nutné považovat za země garantující osobním údajům dostatečnou ochranu.

Rozhodnutí Evropské komise je rovněž možné rozdělit do několika skupiny:²⁰⁰

- a) Rozhodnutí Evropské komise o tom, že v určité zemi, příp. oblasti, existuje odpovídající ochrana osobních údajů. V současné době se jedná o Argentinu, Faerské ostrovy, Guernsey, Jersey, Nový Zéland, Ostrov Man, Švýcarsko, Izrael, Andorrského knížectví a Uruguay.
- b) Rozhodnutí Evropské komise o standardních smluvních doložkách. Standardní smluvní doložky jsou nástroj, kterým mohou správci osobních údajů usazení v EU zajistit, aby jimi předávané osobní údaje mimo území EU byly dostatečně chráněny. Standardní smluvní doložky jsou koncipovány jako smluvní ujednání, která je nutné včlenit do hlavní smlouvy mezi vývozcem a dovozcem dat. Mezi základní náležitosti doložek patří vymezení zpracování osobních údajů, stanovení povinností smluvních stran souvisejících se zpracováním, úprava odpovědnostních vztahů včetně náhrady škody a řešení sporů, ustanovení týkající se spolupráce s orgány dozoru či volby rozhodného práva. Doložky

¹⁹⁹ FOLDOVÁ, Vanda. *§ 27 Předávání osobních údajů do jiných států (komentář)*. In: KUČEROVÁ, Alena a kol. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012. Str. 295.

²⁰⁰ Tamtéž.

přítom není možné věcně měnit nebo je kombinovat. V takovém případě by již nebylo možné postupovat dle § 27 odst. 2 ZOOÚ.²⁰¹

- c) Specifická rozhodnutí Evropské komise týkající se předávání osobních údajů do států, kde není obecně zajištěna ochrana osobních údajů na odpovídající úrovni, avšak existují nástroje, kterými ji lze dosáhnout. Do této skupiny patří rozhodnutí Komise ze dne 20. prosince 2001 podle Směrnice 95/46/ES o odpovídající ochraně osobních údajů, kterou poskytuje kanadský zákon o ochraně osobních informací a elektronických dokumentech. Rozhodnutí se vztahuje jen na ta předání, kde dovozce podléhá zmíněnému kanadskému zákonu.

Do této skupiny patřilo i rozhodnutí komise o odpovídající ochraně poskytované podle zásad bezpečného přístavu a s tím souvisejících často kladených otázek vydaných Ministerstvem obchodu Spojených států amerických ze dne 26. 7. 2000. Toto rozhodnutí o tzv. „bezpečném přístavu“ („Safe Harbour“) bylo založeno na seberegulaci správců. Velmi zjednodušeně řečeno, pro předávání dovozcům, kteří se přihlásili k dodržování určitých technických a administrativních opatření, která měla zaručit ochranu osobních údajů předávaných z členských států EU do USA, bylo možné předávat osobní údaje bez povolení ÚOOÚ. Toto rozhodnutí bylo Soudním dvorem Evropské unie v rozsudku ve věci Maximilian Schrems v. Data Protection Commissioner ze dne 6. října 2015, sp. zn. C-362/14, prohlášeno za neplatné.²⁰²

²⁰¹ V současné době se jedná o tato rozhodnutí Komise:

1. Rozhodnutí Komise ze dne 5. února 2010 o standardních smluvních doložkách pro předávání osobních údajů zpracovatelům usazeným ve třetích zemích podle směrnice 95/46/ES.
2. Rozhodnutí Komise ze dne 15. června 2001 o standardních smluvních doložkách pro předávání osobních údajů do třetích zemí podle směrnice 95/46/ES;
3. Rozhodnutí Komise ze dne 27. prosince 2004, kterým se mění rozhodnutí 2001/497/ES, pokud jde o zavádění alternativního souboru standardních smluvních doložek pro předávání osobních údajů do třetích zemí.

²⁰² V současné době je připravováno nové rozhodnutí Evropské komise „EU-US Privacy Shield“. Do té doby, než vstoupí v platnost, je však nutné považovat USA za zemi s nedostatečnými zárukami bezpečnosti osobních údajů.

Poslední režim předávání osobních údajů, v rámci kterého je možné předávat osobní údaje do třetích zemí nezajišťujících přiměřenou ochranu osobních údajů, je upraven v § 27 odst. 3 ZOOÚ. V tomto případě je potřeba naplnit alespoň jednu z uznaných skutkových podstat (výjimky ze zásady odpovídající úrovně ochrany v přijímací zemi) vymezených v tomto ustanovení a získat povolení od ÚOOÚ (nestanoví-li zvláštní právní předpisy jinak). Tento důvod přitom musí trvat po celou dobu zpracování. V případě předávání osobních údajů zaměstnanců přichází v úvahu především skutkové podstaty vymezené v § 27 odst. 3 pod písm. a), b), e) a f) ZOOÚ. Tedy, jestliže správce prokáže, že:²⁰³

- a) předání údajů se děje se souhlasem nebo na základě pokynu subjektu údajů,
- b) jsou v třetí zemi, kde mají být osobní údaje zpracovány, vytvořeny dostatečné zvláštní záruky ochrany osobních údajů, například prostřednictvím jiných právních nebo profesních předpisů a bezpečnostních opatření. Takové záruky mohou být upřesněny zejména smlouvou uzavřenou mezi správcem a příjemcem, pokud tato smlouva zajišťuje uplatnění těchto požadavků nebo pokud smlouva obsahuje smluvní doložky pro předání osobních údajů do třetích zemí zveřejněné ve Věstníku ÚOOÚ,
- e) je předání nezbytné pro jednání o uzavření nebo změně smlouvy, uskutečněné z podnětu subjektu údajů, nebo pro plnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je subjekt údajů,
- f) je předání nezbytné pro plnění smlouvy uzavřené v zájmu subjektu údajů mezi správcem a třetí stranou, nebo pro uplatnění jiných právních nároků.

Předávání osobních údajů na základě souhlasu zaměstnanců opět naráží na otázku toho, zda lze udělený souhlas považovat opravdu za vážný a svobodný. Navíc předávání osobních údajů na základě souhlasu může být zcela nevhodné v situacích, kdy jsou opakovaně či systematicky předávány osobní údaje většího množství zaměstnanců a jeden ze zaměstnanců svůj souhlas následně odvolá. V takovém případě by zaměstnavatel musel najít jiný právem uznaný důvod. Jako žádoucí se naopak jeví

²⁰³ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 27 odst. 3.

předávání na základě souhlasu např. v nadnárodní společnosti, kde zaměstnanci chtějí využít příležitosti pracovat v jiné zemi.²⁰⁴

Co se týče důvodu uvedeného pod písm. b), dostatečné zvláštní záruky mohou spočívat např. v profesních předpisech nebo smlouvě uzavřené mezi správcem a příjemcem. Nejedná se však o případ, kdy jsou součástí smlouvy standardní smluvní doložky přijaté rozhodnutím Evropské komise.

Do skupiny zvláštních záruk patří i závazná podniková pravidla (Binding Corporate Rules nebo též BCR), což jsou v podstatě pravidla předávání a ochrany osobních údajů uplatňovaná v rámci jedné nadnárodní korporace, která se zavazuje dodržovat je ve všech svých pobočkách (opět se zde uplatňuje princip seberegulace). Závazná podniková pravidla přitom musí být skutečně závazná pro všechny pobočky dané korporace bez ohledu na jejich umístění a musí být zaručeno jejich dodržování v dané korporaci. Tato pravidla nebyla doposud na rozdíl od standardních smluvních doložek jednotně upravena, ale existuje celá řada dokumentů WP 29 obsahujících doporučení k jejich obsahové podobě. V Obecném nařízení o ochraně osobních údajů jsou již jejich minimální náležitosti zakotveny přímo v normativním textu, a to v čl. 47.

Závazná podniková pravidla podléhají schválení ze strany dozorových úřadů, přičemž k pravidlům se vyjadřuje vedoucí dozorový úřad (lead authority), určený většinou podle sídla mateřské společnosti,²⁰⁵ a dále dotčené národní dozorové úřady. Dotčené národní dozorové úřady jsou ty, z jejichž zemí (z poboček umístěných v těchto zemích) bude docházet k předávání osobních údajů. Vytvoření a schválení závazných podnikových pravidel je sice poměrně složitý a časově náročný proces, pro některé nadnárodní společnosti může ale přinést výrazné zjednodušení při předávání osobních údajů, a to zejména v případech, kdy jsou osobní údaje zaměstnanců předávány opakovaně.

V § 27 odst. 4 ZOOÚ jsou stanovena převážně procesní pravidla uplatňující se v případech, kdy je ÚOOÚ požádán o vydání povolení k předání osobních údajů: „Při

²⁰⁴ MORÁVEK, Jakub a BURIAN, David. Předávání osobních údajů do zahraničí: česká a evropská právní úprava, otázky a odpovědi. Praha: Linde, 2012. Str. 113.

²⁰⁵ Kritéria, podle kterých zvolit vedoucí dozorový úřad, jsou stanovena ve stanovisku WP 29 č. 107, č. j. 05/EN/WP107.

*posuzování žádosti Úřad přezkoumá všechny okolnosti související s předáním osobních údajů, zejména zdroj, konečné určení a kategorie předávaných osobních údajů, účel a dobu zpracování, s přihlédnutím k dostupným informacím o právních nebo jiných předpisech upravujících zpracování osobních údajů ve třetí zemi. V povolení k předání Úřad stanoví dobu, po kterou může správce předání provádět. Pokud dojde ke změně podmínek, za kterých bylo povolení vydáno, zejména na základě rozhodnutí orgánu Evropské unie, Úřad toto povolení změní nebo zruší.*²⁰⁶ Pro vyloučení pochybností je nutné uvést, že o povolení musí být zažádáno i v případě již schválených závazných podnikových pravidel. ÚOOÚ v takovém případě v povolovacím řízení zkoumá podrobněji konkrétní osobní údaje, jejichž rozsah, účel předání a další okolnosti by měly být definovány v žádosti o povolení přesněji, aby bylo jasné, že jsou naplněny požadavky zákona o ochraně osobních údajů.²⁰⁷

²⁰⁶Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. § 27 odst. 4.

²⁰⁷ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Výroční zpráva 2013*. Praha: Úřad pro ochranu osobních údajů, 2014. Str. 56-57.

6 Kontrola a monitorování zaměstnanců

Ačkoliv je vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem považován za velmi osobní a předpokládá se v něm určitá míra vzájemné důvěry mezi oběma stranami a poctivost a spolehlivost zaměstnance při plnění svých povinností, nelze se vždy na zaměstnance plně spoléhat a zaměstnavateli proto musí být dána legitimní možnost dodržování povinností svých zaměstnanců²⁰⁸ přiměřeným způsobem kontrolovat.

Ke kontrole práce zaměstnanců jsou v první řadě povinni vedoucí zaměstnanci zaměstnavatele, kteří jsou dle § 302 písm. a) ZPr oprávněni ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat a řídit jejich práci a dávat jim k tomu závazné pokyny. Kontrola vykonávaná vedoucím zaměstnancem přitom může mít různé podoby, od schvalování a vyhodnocování práce zaměstnanců až po elektronický monitoring jejich činnosti na pracovišti, jelikož osobní kontrola nemusí být v některých případech vždy dostačující.

Dále je zaměstnavatel oprávněn dle § 248 odst. 2 ZPr „z důvodu ochrany majetku v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí anebo od něho odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců“.²⁰⁹ Osobní prohlídku smí vždy provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví.

Toto ustanovení typicky dopadá na různé vstupní kontroly v objektech, které se mohou vztahovat na kontrolu obsahu zavazadel, ale i kapes zaměstnanců, jejichž účelem je zabránit zaměstnancům v tom, aby na pracoviště vnesli věci, které by majetek zaměstnavatele mohly ohrozit, nebo zabránit tomu, aby naopak zaměstnanci z pracoviště určité věci vynášeli, a to ať už omylem, nebo s úmyslem je odcizit či zneužít. Při kontrolách a prohlídkách by měl zaměstnavatel dbát ustanovení § 81 a násl.

²⁰⁸ Zaměstnanci jsou dle § 301 ZPr povinni „a) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, b) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni, d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.“

²⁰⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. § 248 odst. 2.

OZ, zejména by měl být chráněn život a zdraví zaměstnanců a nemělo by docházet ke snižování jejich důstojnosti, cti a vážnosti. Odmítne-li se zaměstnanec podrobit oprávněné a přiměřené kontrole či osobní prohlídce, je možné toto postihovat stejně jako jiné případy porušení povinností.

Kontrolu dle § 248 odst. 2 ZPr přitom nemusí provádět pouze sám zaměstnavatel prostřednictvím svých zaměstnanců, ale může k tomuto účelu využít i externích subjektů (bezpečnostních agentur). Nezbytná je v takovém případě existence smluvního vztahu a zplnomocnění takového subjektu k provádění kontrol zaměstnanců.²¹⁰

Dalším speciálním ustanovením zákoníku práce, které se věnuje ochraně soukromí zaměstnanců a ochraně majetkových zájmů zaměstnavatele, je § 316 ZPr.

6.1 Podrobněji k § 316 ZPr

Právě § 316 ZPr, resp. jeho první tři odstavce,²¹¹ představuje klíčová ustanovení zákoníku práce, pokud jde o možnost kontroly zaměstnanců. Těmto ustanovením byla ze strany odborné veřejnosti i médií věnována v posledních letech poměrně značná pozornost, a to zejména v souvislosti s rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011. Výkladové názory ohledně § 316 ZPr se ne vždy zcela shodují a tento paragraf si proto zaslouží podrobnější rozbor.

První tři odstavce § 316 ZPr stanoví:

- 1) *„Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.*
- 2) *Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve*

²¹⁰KYSELKOVÁ, Kateřina. *Kontrola věcí a prohlídky zaměstnanců prováděné zaměstnavatelem*. In: *Epravo.cz* [online]. České Budějovice, 2013 [cit. 2015-06-22]. Dostupné z:

<http://www.epravo.cz/top/clanky/kontrola-veci-a-prohlidky-zamestnancu-provadene-zamestnavatelem-90023.html>

²¹¹ O ustanovení § 316 odst. 4 ZPr, které upravuje rozsah informací, které může zaměstnavatel požadovat po zaměstnancích, je pojednáno v kapitole 4.1 této práce.

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.

- 3) *Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.*²¹²

V prvním odstavci je uložen zaměstnancům obecný zákaz používat výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele pro osobní potřebu, není-li takové jednání zaměstnavatelem odsouhlaseno. Ve větě druhé je zakotveno právo zaměstnavatele dodržování tohoto zákazu přiměřeným způsobem kontrolovat. Zaměstnanci tedy mohou využívat výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele (včetně počítače, připojení k internetu, telefonu a dalších) k osobní potřebě pouze s jeho souhlasem a nakládání s těmito prostředky zaměstnanci pro osobní potřebu bez souhlasu zaměstnavatele bude představovat zásah do jeho práv. Zaměstnanec tedy není oprávněn, nepovolil-li to zaměstnavatel, využívat pracovní prostředky pro svoji osobní potřebu, a to ani v případě, že mu zrovna není přidělena práce. Je jen a pouze na zaměstnavateli, zda a v jakém rozsahu zaměstnancům používání takových prostředků povolí. Souhlas tak může být udělen i třeba jen k jednorázovému použití a může být výslovný i konkludentní. Oproti tomu právo zaměstnavatele vykonávat kontrolu dodržování tohoto zákazu nemůže být vykonáváno zcela libovolně, ale pouze „*přiměřeným způsobem*“. Při posuzování přiměřenosti kontroly by se mělo přihlídnout 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.*“²¹³

Druhý a třetí odstavec se blíže zabývají narušováním soukromí zaměstnance na pracovišti a ve společných prostorách tím, že jej zaměstnavatel podrobuje otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole

²¹² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. § 316.

²¹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.

elektronické pošty nebo kontrole jemu adresovaných listovních zásilek. Takový postup je možný pouze na základě zvláštního důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. V tom, jak tuto podmínku vykládat, se názory právní teorie, pokud se jí vůbec zabývají, často rozcházejí a jasné řešení doposud neposkytla ani rozhodovací praxe. Shoda není ani v tom, zda se jedná o dvě podmínky, čemuž by mohl nasvědčovat jazykový výklad těchto ustanovení, přičemž první podmínkou by byla specifická předmětu činnosti zaměstnavatele a druhou by pak byl zvláštní důvod z této specifickosti vyplývající, nebo podmínku jedinou.²¹⁴

Předně se domnívám, že odst. 2 není nutné a ani možné vnímat pouze jako korektiv odst. 1, jelikož důvodem pro zavedení sledovacích opatření nemusí být pouze ochrana výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele. Dalšími důvody může být např. ochrana života a zdraví nebo v omezené míře i sledování výkonnosti zaměstnanců.

Restriktivní výklad tohoto zákonného ustanovení klade důraz na určitou specifickou činnosti zaměstnavatele. Často uváděnými příklady jsou provozování jaderné elektrárny nebo dozor nad prací vězňů,²¹⁵ tedy příklady, u kterých je podmínka závažných důvodů spočívajících ve zvláštní činnosti nepochybně naplněna. Na druhou stranu tyto zjevné příklady jsou jako návod pro běžnou praxi víceméně nepoužitelné, protože zaměstnavatelů provozujících takové činnosti bude jen minimum. Z pohledu SÚIP pak „*tento závažný důvod zpravidla není dán při výrobě běžných výrobků nebo při poskytování běžných služeb.*“²¹⁶ Lze se tak domnívat, že se bude jednat především o takové činnosti, kde je třeba dbát zvýšených nároků na chování zaměstnanců (např. vzhledem k ochraně utajovaných skutečností, povinnosti mlčenlivosti, ochraně obchodního tajemství, vyšších majetkových hodnot, know-how atd.).²¹⁷ Bylo by však

²¹⁴ NONNEMAN, František. *Soukromí na pracovišti*. Právní rozhledy. Praha: C.H.Beck, 2015, 22(7). Str. 235.

²¹⁵ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 2/2009: Ochrana soukromí zaměstnanců se zřetelem k monitoringu pracoviště*. Praha, únor 2009.

²¹⁶ STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Ochrana osobních práv zaměstnanců a ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele*. [online]. Opava, 2014 [cit. 2016-03-18]. Dostupné z:

http://www.suip.cz/_files/suip-5e7b6d0b6d72fe0e03eb590204dcc357/ochrana_os.pdf

²¹⁷ BARTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi: vybrané otázky*. 3. vyd. Praha: Linde Praha, 2013. Str. 139.

příliš zužující přiznávat toto právo pouze zaměstnavatelům, kteří vykonávají činnost obzvláště nebezpečnou či ohrožující. Již tak dost úzký aplikační rozsah tohoto ustanovení by se v takovém případě omezil pouze na zlomek zaměstnavatelů.

Tento striktní přístup kladoucí důraz na činnost zaměstnavatele zastává i Ministerstvo práce a sociálních věcí, které na svých webových stránkách k této problematice uvádí: „*Snímání zaměstnanců z důvodu ochrany majetku zaměstnavatele neumožňuje zákon. Není zde splněna podmínka zvláštní povahy činnosti a ochranu majetku lze zajistit způsobem, který nenarušuje soukromí zaměstnanců. Např. sledování výroby zaměstnavatele, toho, zda zaměstnanci nezcizují výrobky či polotovary, zda používají stanovený technologický postup apod., by znamenalo porušení § 316 odst. 2 zákoníku práce, neboť ochranu proti krádežím na pracovišti či kontrolu výstupů lze zajistit i jinými prostředky.*“²¹⁸ Jako vhodný příklad pak Ministerstvo uvádí peněžní ústavy a počítačové společnosti.

Na druhou stranu se lze setkat i s názory, že toto právo by mělo být přiznáno všem zaměstnavatelům, nikoliv pouze těm, jejichž činnost je určitým způsobem specifická.²¹⁹ I stanovisko WP 29 č. 8/2001, č. j.: 5062/01/EN/Final, ke zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích, přiznává kontrolní právo všem zaměstnavatelům.²²⁰ Takový výklad ale bez dalšího neznámá, že každý zaměstnavatel může automaticky sledovat své zaměstnance. Vždy je nutné mít na paměti princip proporcionality. Možnosti kontrolních mechanismů budou limitovány především důvodem, pro který je zaměstnavatel zavádí. Zejména v oblasti ochrany majetku zaměstnavatele a sledování výkonnosti zaměstnanců jsou možnosti zaměstnavatele spíše omezené.

Někdy je v souvislosti se zvláštní povahou činnosti zaměstnavatele rozlišována i činnost zaměstnavatele v užším a širším smyslu. Činností v širším smyslu se rozumí

²¹⁸ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Na pracovišti máte právo na soukromí*. [online]. Praha, 2009 [cit. 2016-03-21]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7449>

²¹⁹ ŠTEFKO, Martin. *§ 316 Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele (komentář)*. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář. 2. vyd.* Praha, C.H. Beck, 2015. Str. 1243.

²²⁰ DATA PROTECTION WORKING PARTY. *Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context*. Brusel, 2001. Č.j. 5062/EN/Final. Str. 24-25.

takový předmět činnosti, který je vymezen předmětem podnikání (např. živnostenským oprávněním). Činnostmi zaměstnavatele v užším smyslu jsou pak konkrétní činnosti směřující k naplnění činnosti v širším smyslu. Závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele je pak nutné vztahovat právě k činnostem v užším smyslu.²²¹ Toto rozlišení má ten význam, že i v rámci činnosti zaměstnavatele v širším smyslu, která by pod zvláštní povahu činnosti nespádala, lze nalézt činnosti v užším smyslu, kde by mohl takový důvod být dán. Naopak u zaměstnavatele vykonávajícího činnost v širším smyslu, u které by mohl být dán důvod obecně vždy, mohou být vykonávány i činnosti v užším smyslu, pro které by takový důvod neplatil.

Z místního hlediska se ustanovení odst. 2 vztahuje na případy narušování soukromí „*na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele*“. Bylo by vhodné, aby zákonodárce výslovně upravil tuto otázku i ve vztahu k pracím konaným mimo pracoviště. Např. využívá-li zaměstnanec ke své práci výpočetní techniku, je zcela jedno, kde zrovna se nachází.²²²

Pokud jde o popsané způsoby, kterými nesmí zaměstnavatel narušovat soukromí zaměstnanců, domnívám se, že by se mělo jednat pouze o určitou systematickou

²²¹ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. Str. 403.

²²² V této souvislosti lze zmínit připravovanou novelu zákoníku práce, která by měla zpřesnit podmínky práce konané mimo pracoviště zaměstnavatele. Z hlediska ochrany soukromí zaměstnance je důležitá zejména povinnost navrhovaná v novém znění ustanovení § 317 odst. 5 písm. b), podle kterého by měl zaměstnavatel, je-li práce mimo pracoviště zaměstnavatele konána s využitím informačních technologií, „*zajišťovat, zejména pokud jde o software, ochranu údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem*“. Připravovaný návrh rovněž obsahuje změnu ustanovení § 248 odst. 2 ZPr (viz str. 85 této práce). Slova „*Zaměstnavatel je z důvodu ochrany majetku oprávněn*“ by se měla nahradit analogicky dle § 316 odst. 2 ZPr slovy „*Je-li dán závažný důvod spočívající v povaze činnosti zaměstnavatele, je zaměstnavatel oprávněn k ochraně majetku*“. Toto řešení nepovažuji za vhodné. Kontrola dle § 248 odst. 2 ZPr zpravidla nepředstavuje takový zásah do soukromí jako kontrolní mechanismy dle § 316 odst. 2 ZPr. Navíc výklad podmínky „*závažného důvodu spočívajícího v povaze činnosti zaměstnavatele*“ není zcela zřejmý a navrhovatel jej používá nedůsledně, když v § 316 odst. 2 ZPr je požadována „*zvláštní povaha činnosti zaměstnavatele*“.

Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony ze dne 29. 2. 2016*. č. j. předkladatele 2016/5042-52. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/KORNA7LJN5FL>.

dlouhodobou činnost, která intenzivně zasahuje do soukromí zaměstnanců. Tedy nikoliv o jednorázový časově omezený zásah (např. otevření jednoho dopisu).

Rozsah sledovaných a zaznamenávaných informací je pak ovlivněn důvodem, pro který je sledovací opatření zaváděno.²²³

Odstavec třetí stanoví, že zaměstnavatel je povinen zaměstnance vždy přímo informovat o rozsahu kontroly dle předchozího odstavce a o způsobech jejího provádění.

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace a kontrolní mechanismy by se dotkly většího počtu zaměstnanců, je zaměstnavatel též povinen projednat taková opatření s odborovou organizací.²²⁴

Celý § 316 ZPr je kogentní normou, od které se nelze odchýlit, s částečnou výjimkou odst. 1, od kterého se lze odchýlit ku prospěchu zaměstnance. Zaměstnavatel nemůže narušovat soukromí zaměstnanců (například sledováním), nejsou-li pro takový zásah naplněny zákonné podmínky, a to ani v případě, kdy by disponoval souhlasem zaměstnanců. Uvedené platí i naopak, budou-li naplněny podmínky pro zavedení kontrolních mechanismů, může tak zaměstnavatel učinit i přes nesouhlas svých zaměstnanců.

6.2 Podrobněji k rozsudku „Kasalova pila“

V projednávaném případě²²⁵ byla Nejvyšším soudem řešena otázka neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZPr, tedy z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem (zaměstnanec) vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Žalovaný (zaměstnavatel) toto porušení spatřoval v tom, že žalobce v období od 1. 9. 2009 do 30. 9. 2009 strávil v pracovní době celkem 102,97 hodin neefektivní prací na počítači, a to tím, že navštěvoval různé webové stránky, jejichž výpis byl obsažen v okamžitém zrušení pracovního poměru. V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobce

²²³ ŠTEFKO, Martin. *§ 316 Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele (komentář)*. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha, C.H. Beck, 2015. Str. 1244.

²²⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. § 287 odst. 2 písm. g).

²²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.

namítl, že soud neměl připustit žalovaným předložený důkaz, kterým byl výpis aktivit žalobce na internetu v předmětném období. Žalobce měl za to, že výpis byl pořízen na základě skrytého sledování, které bylo prováděno v rozporu s ustanovením § 316 odst. 2 ZPr.

Nejvyšší soud již dříve konstatoval, že navrhne-li „účastník občanského soudního řízení k prokázání svých tvrzení důkaz, který byl pořízen nebo účastníkem opatřen v rozporu s obecně závaznými právními předpisy a jehož pořízením nebo opatřením došlo k porušení práv jiné fyzické nebo právnické osoby, soud takový důkaz jako nepřijatelný neprovede.“²²⁶

V tomto případě dospěl Nejvyšší soud k závěru, že použití výpisu aktivit bylo důkazem přípustným, pořízeným v souladu se zákonem. Sledování zaměstnance a pořízení výpisu jeho aktivit bylo soudem podřazeno pod kontrolu dodržování zákazu uvedeného v § 316 odst. 1 ZPr a způsob kontroly byl posouzen jako přiměřený. Nejvyšší soud přihlédl zejména k tomu, že cílem (smyslem) kontroly prováděné zaměstnavatelem nebylo zjišťování obsahu přijatých či odeslaných e-mailových zpráv, obsahu SMS nebo MMS, ale toliko kontrola, zda zaměstnanec (žalobce) dodržuje zákaz užívat pro svou osobní potřebu výpočetní techniku zaměstnavatele.

S otázkou možného zásahu do práva na soukromí se Nejvyšší soud vypořádal tak, že ačkoliv ve shodě se stanoviskem č. 2/2009 Úřadu pro ochranu osobních údajů připustil, že o soukromí zaměstnance (o jeho osobnosti) může vypovídat i údaj o tom, jaké stránky zaměstnanec sleduje, prováděná kontrola neměla za cíl sledovat soukromé aktivity zaměstnance. Smyslem kontroly bylo pouze zjistit, zda zaměstnanec dodržuje zákaz dle § 316 odst. 1 ZPr. Podle Nejvyššího soudu se nejednalo o kontrolní mechanismus dle § 316 odst. 2 ZPr, a to z toho důvodu, že toto ustanovení dopadá v první řadě toliko na případy zvláštní činnosti zaměstnavatele, což v projednávaném případě nebylo ani tvrzeno. Navíc se toto ustanovení vztahuje „jen na situace, kdy zaměstnanec buď se souhlasem zaměstnavatele používá pro svou osobní potřebu zaměstnavatelovy výrobní a pracovní prostředky (...), nebo z nějakého důvodu používá u zaměstnavatele své vlastní výrobní a pracovní prostředky včetně výpočetní techniky či telekomunikačního zařízení (vlastní PC, notebook, mobilní telefon, psací stroj, apod)

²²⁶Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1009/98.

a na všechny předměty a projevy (soukromé povahy) zaměstnance.“ Dalším důvodem pak byla skutečnost, že zásah do soukromí, pokud vůbec k nějakému došlo, byl zanedbatelný.

Zásah do práva na soukromí v této věci neshledal ani Ústavní soud ČR, který podanou ústavní stížnost odmítl jako zjevně neopodstatněnou.²²⁷

Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí vycházel z toho, že použití počítače zaměstnavatele pro osobní potřebu bylo zaměstnanci zakázáno (zákaz byl výslovně uveden v pracovním řádu a zaměstnanci nebyl udělen souhlas s užitím pro osobní potřebu) a účelem kontroly bylo toliko dodržování tohoto zákazu, nikoliv zjišťování obsahu zaměstnancových projevů. Rovněž lze předpokládat, že provedený důkaz dostatečným způsobem prokazoval, že se zaměstnanec opravdu věnoval mimopracovní činnosti a neměl pouze „otevřená okna“ se stránkami.

Co do výsledku tohoto případu lze s rozhodnutím zcela jistě souhlasit, co se týče odůvodnění rozsudku, toto má své mezery. Nejvyšší soud rozhodnutí odůvodnil pouze ustanoveními zákoníku práce, aniž by se blíže zabýval i úpravou v zákoně o ochraně osobních údajů. Je škoda, že se Nejvyšší soud nevyjádřil i k této otázce a např. neuvedl, proč se v daném případě nejednalo o zpracování osobních údajů. Dále je nutné poukázat i na skutečnost, že zaměstnavatel výpis aktivit zaměstnance pořídil sledováním zaměstnance, o kterém nebyl zaměstnanec vyrozuměn. Přestože se jednalo o sledování zaměstnance (zaměstnavatel po několik dní zaznamenával činnost zaměstnance na internetu), nebylo toto jednání posouzeno s výše uvedeným odůvodněním jako sledování ve smyslu § 316 odst. 2 ZPr.

Z rozhodnutí tak vyplývá, že zaměstnavatel by mohl kontrolu dle § 316 odst. 1 ZPr vykonávat i sledováním zaměstnanců, je-li taková kontrola přiměřená a její podstatou je pouze zjištění, zda zaměstnanec zákaz dodržuje či nikoliv. Sledováním ovšem nesmí dojít k zásahu do soukromí zaměstnance. O provádění takové kontroly (a ani o možnosti provedení) přitom nemusí být zaměstnanec vyrozuměn.

Stejný názor zaujal Nejvyšší soud i v dalším rozhodnutí, ve kterém se zabýval § 316 ZPr, a to v rozsudku ze dne 7. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013. V tomto případě

²²⁷ Usnesení Ústavního soudu ze dne 7. 11. 2012I, sp. zn. ÚS 3933/12.

byla posuzována platnost výpovědi, kdy výpovědním důvodem bylo mimo jiné porušení pracovních povinností spočívajících v používání pracovního počítače k vyhledávání informací na internetu pro soukromé účely a zneužití služebního telefonu pro soukromé účely. I v tomto případě Nejvyšší soud rozhodl ve prospěch zaměstnavatele. S otázkou možného zásahu do práva na soukromí zaměstnance se stejně jako v předešlém případě Nejvyšší soud vyrovnal tak, že smyslem kontroly nebylo zjišťování obsahu komunikace zaměstnance, ale pouze zjištění, zda zaměstnanec dodržuje zákaz používat majetek zaměstnavatele pro soukromé účely.²²⁸

Přístup, který k této problematice zaujal Nejvyšší soud, byl částečně podpořen rozsudkem ESLP *Bărbulescu proti Rumunsku*.

6.3 Rozsudek ESLP *Bărbulescu proti Rumunsku*

V rozsudku *Bărbulescu proti Rumunsku*²²⁹ z počátku roku 2016 měl ESLP znovu příležitost vyjádřit se k otázce monitorování zaměstnanců, a to v souvislosti s možností kontroly elektronické komunikace, resp. v souvislosti s dodržováním zákazu používat prostředky zaměstnavatele pouze k pracovním účelům.

Stěžovatel, pan Bărbulescu, pracoval jako inženýr na obchodním oddělení jedné soukromé společnosti. V rámci své pracovní činnosti využíval ke komunikaci se zákazníky aplikaci Yahoo Messenger, ve které zřídil na základě požadavku zaměstnavatele účet. Po nějaké době byl stěžovatel vyrozuměn o tom, že jeho komunikace skrze tento program byla po osm dnů monitorována a bylo zjištěno, že stěžovatel využívá zřízený účet i k soukromým záležitostem. Důkazem byl 45 stránkový záznam komunikace s bratrem a snoubenkou stěžovatele. Záznam obsahoval i pět zpráv z jeho soukromého účtu v Yahoo Messengeru. Stěžovatel rovněž upozorňoval na to, že jeho zprávy byly zpřístupněny i ostatním kolegům.

Zaměstnavatel na základě uvedeného zjištění ukončil se stěžovatelem pracovní poměr. Stěžovatel následně neúspěšně napadl ukončení pracovního poměru

²²⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013.

²²⁹ Rozsudek ESLP *Bărbulescu proti Rumunsku* ze dne 12. 1. 2016, stížnost 61496/08. Věc byla postoupena Velkému senátu, který o ni bude znovu rozhodovat. Rozsudek se tedy může ještě změnit.

u rumunských národních soudů s tím, že záznamem komunikace došlo k zásahu do jeho práva na soukromí. Stěžovatel se proto obrátil na ESLP.

ESLP dospěl k závěru, že se na daný případ čl. 8 Evropské úmluvy vztahuje, jelikož bylo dotčeno právo na soukromí stěžovatele. Zásah do tohoto práva však byl přiměřený a odůvodněný. ESLP vzal v úvahu zejména to, že zaměstnavatel vnitřním předpisem zakázal zaměstnancům používat výpočetní techniku pro soukromé účely. Zaměstnavatel tak mohl důvodně očekávat, že účet v Yahoo Messengeru bude obsahovat pouze pracovní zprávy. Dále ESLP poukázal na to, že pořízený záznam sloužil toliko jako důkaz toho, že zaměstnanec neoprávněně v pracovní době používal počítač ve vlastnictví zaměstnavatele k soukromé činnosti. Samotný obsah komunikace přitom nebyl pro rozhodování rumunských soudů důležitý. Rumunské soudy dle ESLP rozhodly správně.

Na první pohled by se mohlo zdát, že se toto rozhodnutí odklání od rozhodovací praxe zavedené v předchozích rozhodnutích ve věci *Halford proti Spojenému království* a *Copland proti Spojenému Království*. Není tomu tak zcela. Rozhodnutí se nesnaží předchozí rozsudky popřít, ale spíše se od nich odlišit. V předchozích rozhodnutích bylo používání prostředků zaměstnavatele pro osobní potřebu povoleno (*Halford proti Spojenému království*), nebo alespoň tolerováno (*Copland proti Spojenému království*).²³⁰ V tomto případě bylo používání prostředků zaměstnavatele pro soukromé účely výslovně zakázáno vnitřním předpisem. Zdůrazněna byla i skutečnost, že soudy nebyla přikládána váha obsahu komunikace. ESLP vzal dále v úvahu i to, že prověřena byla pouze komunikace z aplikace Yahoo Messenger (žádné jiné soubory v počítači) a zaměstnanec přesvědčivě nevysvětlil, proč účet používal i pro soukromé účely. Rozhodnutí *Bărbulescu proti Rumunsku* by tak bylo spíše vhodné vnímat jako upřesnění a rozvinutí předchozích rozhodnutí v oblasti soukromí zaměstnanců, nikoliv jako jejich popření. K tomu má ale toto rozhodnutí daleko. Především v otázce absence předchozího upozornění zaměstnance na to, že jeho komunikace může být monitorována, je odůvodnění rozhodnutí nedostačující a vnáší do problematiky spíše další otázky. V obou předchozích případech ESLP zdůrazňoval, že monitorování

²³⁰ Srov. rozsudek *Halford proti Spojenému království* ze dne 15. 6. 1997, stížnost č. 20605/92, a rozsudek ESLP *Copland proti Spojenému království* ze dne 3. 4. 2007, stížnost č. 62617/00.

zaměstnanci nebyli na možnost monitoringu předem upozorněni. V rozhodnutí *Bărbulescu proti Rumunsku* otázka předchozího upozornění byla mezi stranami sporná (písemné upozornění nebylo podepsáno zaměstnancem) a ESLP se tímto více nezabýval. Jak poznamenal soudce Pinto de Albuquerque ve svém disentním stanovisku, není tak zřejmé, na kolik je předchozí varování důležité či nikoliv. Tedy zda právě předem učiněné varování je nezbytné vždy k tomu, aby zaměstnavatel mohl přistoupit k monitorování zaměstnanců, nebo je nezbytné jen tehdy, když jednání zaměstnanců bylo tolerováno a nikoliv výslovně zakázáno. Disentující soudce v této souvislosti poukazyval i na to, že se ESLP v rozhodnutí řádně nevyrovnal s názory, které právě k oznámení monitoringu a jeho předvídatelnosti podávají některé další prameny z oblasti soft law. Jak doporučení CM/Rec (2015) ohledně zpracování osobních údajů zaměstnanců ze dne 1. 4. 2015, tak stanovisko WP 29 č. 8/2001, č. j.: 5062/01/EN/Final, ke zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích, totiž doporučují, aby o jakémkoliv monitorování byli zaměstnanci vždy vyrozuměni.^{231 232}

Na druhou stranu je nutné při posuzování tohoto rozhodnutí brát v úvahu i rozšíření a pokrok v oblasti informačních technologiích, ke kterému došlo v posledních deseti letech. Internet na pracovišti dnes není ničím neobvyklým a komunikace skrze různé kanály a sociální sítě (Facebook, Twitter a další) je velmi jednoduchá. Zaměstnanci tyto možnosti využívají častěji i během pracovní doby a nevěnují se svým primárním povinnostem, což je nepochybně v rozporu se zájmy zaměstnavatele. Na tuto situaci musí logicky reagovat i rozhodovací praxe.²³³ ESLP v rozhodnutí de facto pouze potvrdil, že zaměstnavatel má právo přiměřeným způsobem kontrolovat, jak zaměstnanci využívají jim svěřenou výpočetní techniku.

Komentované rozhodnutí by nemělo být bez dalšího interpretováno tak, že „zaměstnavatelé mohou číst soukromá sdělení zaměstnanců posílaná v pracovní době

²³¹ DATA PROTECTION WORKING PARTY. *Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context*. Brusel, 2001. Č.j. 5062/EN/Final. Str. 25.

²³² RADA EVROPY. *Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment*. Brusel, 2015.

²³³ Rozsudek *Bărbulescu proti Rumunsku* byl vydán z kraje roku 2016 (byť byla stížnost podána již v prosinci 2008) a jedná se tak o jedno z „nejčerstvějších“ rozhodnutí.

prostřednictvím chatovacího softwaru či internetové pošty“.²³⁴ Rozhodnutí není povolením neomezeného sledování zaměstnanců. Při vyvozování obecných závěrů je nutné brát vždy v úvahu i příslušnou národní legislativu.²³⁵ Zaměstnavatelům lze doporučit, aby se nespolehali pouze na zákonný zákaz, který nemusí vždy odpovídat faktickému stavu používání výpočetní techniky v organizaci, a upravili problematiku i interními předpisy, se kterými zaměstnanci řádně seznámí.

6.4 Monitoring zaměstnanců ve vybraných evropských zemích

Právní úprava ochrany soukromí ve vnitrostátních právních řádech jednotlivých evropských zemí vykazuje určité odlišnosti, nicméně lze konstatovat, že v Evropě je zachována vysoká míra ochrany soukromí a důstojnosti zaměstnanců. Jejím společným základem jsou především již zmiňovaná Evropská úmluva, Úmluva č. 108 a příslušné předpisy Evropské unie (v případě členských států). Právo na soukromí je v Evropě zakotveno již v ústavních pořádcích. Dále se v jednotlivých zemích uplatňují různé kombinace obecných právních předpisů zabezpečujících ochranu osobnosti a ochranu osobních údajů se zvláštními právními předpisy, které upravují některé dílčí otázky ochrany soukromí zaměstnanců (např. provozování kamerových systémů).

Možnost monitoringu zaměstnanců zaměstnavatelem je v Evropě sice na základě oprávněných zájmů zaměstnavatele částečně připuštěna, ale pouze v určitých případech a většinou na základě předchozího oznámení. Častým prvkem je zapojení zástupců zaměstnanců, se kterými je nutné zavádění příslušných opatření minimálně projednat, není-li přímo vyžadován jejich souhlas. Zaměstnavatelé jsou v zavádění různých monitorovacích opatření spíše omezováni než podporováni. Skryté sledování zaměstnanců představuje závažný zásah do jejich soukromí, proto je až na výjimky zakázané.

²³⁴ ČTK. *Zaměstnavatelé podle Štrasburku mohou číst maily zaměstnanců*. In: České noviny: Zpravodajský server ČTK [online]. Praha, 2016 [cit. 2016-03-22]. Dostupné z: <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/zamestnavatele-podle-strasburku-mohou-cist-maily-zamestnancu/1302575>

²³⁵ Blíže o této problematice též v: ŠTEFKO, Martin. *Social media in the workplace in the Czech Republic, Poland and Slovakia*. The Lawyer Quarterly. Praha: ÚSP AV ČR, 2016, 6(1), 11-17. ISSN 1805-840X. Dostupné online z: <http://www.ilaw.cas.cz/tlq/index.php/tlq/article/view/177/160>.

V Belgii jsou některé aspekty ochrany soukromí zaměstnanců upraveny kolektivními pracovními smlouvami, které jsou aplikovatelné i na soukromý sektor. Jednou z těchto smluv je kolektivní pracovní smlouva č. 68 upravující ochranu soukromí při provozování kamerových systémů na pracovišti. Ta mimo jiné taxativně vymezuje čtyři důvody, pro které je možné provozovat kamerové systémy na pracovišti (ochrana zdraví a majetku, ochrana majetku zaměstnavatele, sledování výrobního procesu, sledování pracovních výkonů zaměstnanců). Přitom je nutné rozlišovat, zda je kamera spuštěna neustále, či jen v některých chvílích. Pro kontrolu práce zaměstnanců a výrobního procesu (ve vztahu k zaměstnancům, nikoliv výrobním zařízením) kamery se stálým provozem nelze použít. O záměru zavést kamerový systém musí zaměstnavatel informovat radu zaměstnanců a při jeho zavedení o něm musí informovat přímo dotčené zaměstnance.²³⁶

Finsko za účelem ochrany soukromí zaměstnanců přijalo v roce 2004 samostatný zákon o ochraně soukromí v pracovním životě, který obsahuje zvláštní úpravu ochrany osobních údajů zaměstnanců a některých problematických otázek, jako jsou drogové testy, psychologické testy, provozování kamerového systému na pracovišti či pravidla pro elektronickou poštu. Tento zákon klade vysoký důraz na notifikační povinnost zaměstnance (zaměstnanci musí být informováni) a jako jednu z povinností stanoví zaměstnavateli povinnost zpřístupnit znění zákona zaměstnancům na pracovišti, aby byli zaměstnanci seznámeni se svými právy. Např. podle § 16 tohoto zákona smí zaměstnavatel provozovat kamerový systém na pracovišti z důvodu zajištění ochrany zaměstnanců a třetích osob, majetku, sledování výrobního procesu, předcházení či odhalování situací ohrožujících bezpečnost, majetek nebo výrobní proces. Kamery nemohou sledovat konkrétní zaměstnance a nesmí být na toaletách, šatnách a podobných místech. Kamery ale mohou být namířeny na určitou část pracoviště, kde zaměstnanci pracují, je-li to nezbytné k 1) prevenci zřejmé hrozby násilí spojenému

²³⁶ Kolektivní pracovní smlouva č. 68 z 16. 6. 1998 upravující ochranu soukromí při provozování kamerových systémů na pracovišti. (*Collectieve arbeidsovereenkomst Nr. 68, betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de camerabewaking op de arbeidsplaats*) (BEL). Čl. 4, 6, 9 a 10. V této práci vycházím z neoficiálního překladu smlouvy do anglického jazyka od Iriny Nock Krishnan (Lee & White Consultants). Dostupné z: <http://www.leewhiteconsultants.com/Libraries/Articles/CLA68EN.sflb.ashx>

s vykonávanou prací nebo jiného ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, 2) předcházení či odhalení majetkových trestných činů, pracují-li zaměstnanci s majetkem vysoké hodnoty, 3) ochraně zaměstnance, požádá-li o to dotčený zaměstnanec.²³⁷

V Litvě naopak chybí jakákoliv zvláštní úprava ochrany soukromí v pracovněprávních vztazích a na tuto problematiku se vztahuje pouze obecná úprava ochrany osobnosti obsažená v občanském zákoníku a ochrana osobních údajů podle zvláštního zákona o jejich ochraně.²³⁸

V Německu jsou některé aspekty monitoringu zaměstnanců upraveny Spolkovým zákonem na ochranu osobních údajů, přičemž důležitá je zejména povaha místa, na kterém má být monitorovací zařízení umístěno (rozdílné podmínky platí pro místa, která jsou veřejně přístupná a pro místa, která nejsou přístupná veřejnosti). Pokud chce zaměstnavatel monitorovat své zaměstnance, musí si obstarat souhlas zaměstnanecké rady. K zavedení sledovacích opatření tedy není požadován souhlas každého zaměstnance, ale jejich zástupců.²³⁹ Nedojdou-li strany k dohodě, může být tento souhlas nahrazen rozhodnutím zvláštního rozhodčího orgánu *sui generis*, který se nazývá „Einigungstelle“.²⁴⁰

Podobně je požadován k zavedení a provozování kontrolních opatření a technických systémů, které se dotýkají lidských práv, souhlas zaměstnanecké rady i v Rakousku. Pokud v podniku nepůsobí zaměstnanecká rada, je nezbytný souhlas každého zaměstnance.²⁴¹

²³⁷ Zákon č. 759/2004 o ochraně soukromí v pracovním životě. (*Lag om integritetsskydd i arbetslivet*), (FIN). Část 5. V této práci vycházím z neoficiálního překladu zákona do anglického jazyka od Ministerstva práce Finska. Dostupné z: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2004/en20040759.pdf>

²³⁸ BAGDANSKIS, Tomas, SARTATAVIČIUS, Paulius. *Workplace privacy: different views and arising issues*. In: *Jurisprudence*. Vilnius: Mykolas Romeris University, 19(2). Str. 703 - 709.

²³⁹ BULLA, Martin, ŠVEC, Marek. *Ochrana súkromia zamestnancov pri prevádzkovaní kamerového systému na pracovisku (národné a európske východiská)*. In: *Justičná revue*. Bratislava: Ministerstvo spravoslivosti SR, 2010, 62(10). Str. 1072.

²⁴⁰ Spolkový zákon o podnikových radách (*Betriebsverfassungsgesetz*) ze dne 15. 1. 1972. (DEU) § 87.

²⁴¹ Spolkový zákon č. 459/1993 o přizpůsobení pracovněprávních smluv (*Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz*). (AUT). § 10.

Slovenská právní úprava je velmi podobná české právní úpravě. Jedná se opět o kombinaci obecné ochrany osobnosti a osobních údajů, která je v zákoníku práce doplněna některými speciálními ustanoveními. Klíčovým ustanovením z hlediska monitoringu zaměstnanců je § 13 odst. 4 zákoníku práce, podle kterého je stejně jako v České republice možné monitorovat zaměstnance a narušovat tak jejich soukromí na pracovišti či ve společných prostorách jen na základě vážných důvodů spočívajících v osobité povaze činnosti zaměstnavatele. Rozsah, způsob a dobu kontroly musí zaměstnavatel při zavádění projednat se zástupci zaměstnanců a musí o tom zaměstnance informovat. Zaměstnanec má právo podat v souvislosti s nedodržením těchto podmínek stížnost zaměstnavateli a ten na ni musí bez zbytečného odkladu odpovědět, zjednat nápravu, upustit od nedovoleného jednání a odstranit jeho následky.²⁴²

Ve španělském zákoníku práce z roku je v § 20 upraveno obecné právo zaměstnavatele přijmout vhodná kontrolní opatření za účelem ověření pracovních povinností zaměstnanců. Různé formy monitorování zaměstnanců a zásahy do jejich soukromí jsou tak prováděny právě na základě tohoto ustanovení. Při zavádění a provozování těchto opatření musí zaměstnavatel dbát na zachování důstojnosti zaměstnanců.²⁴³

Podmínky monitoringu jsou upraveny v jednotlivých státech různým způsobem. Některé státy (Finsko) přijaly zvláštní právní úpravu, která obsahuje poměrně jasná a detailní pravidla monitoringu zaměstnanců. Jiné státy volí spíše obecnější právní úpravu, která sice neposkytuje tolik právní jistoty, ale umožňuje lépe zohlednit specifika konkrétních zaměstnavatelů a pracovišť. Odlišnosti národních úprav a přístupů k této problematice se přirozeně projevují i v rozhodovací praxi soudů jednotlivých států.²⁴⁴

²⁴² Zákon č. 311/2001 Z.z., Zákoník práce.(SVK). § 13 odst. 4 a 5.

²⁴³ Zákoník práce (*Estatuto de los Trabajadores*), schválený královským legislativním nařízením 1/1995 ze dne 24. března 1995. (ESP). § 20. V této práci vycházím z neoficiálního překladu zákona do anglického jazyka (autor překladu neznámý). Dostupné z:

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/estatico/1_571_0.pdf

²⁴⁴ Srov. např. rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 29. 10. 2012, sp. zn. 6co/203/2012, a rozsudek č. 4164 francouzského Nejvyššího soudu (*Cour de Cassation*) ve věci Onof vs. Nikon France ze dne 2. 10. 2001.

6.4.1 Skryté sledování zaměstnanců - německý přístup

Skryté sledování zaměstnanců zaměstnavatelem je zpravidla zakázané, protože představuje závažný zásah do práva na soukromí. Najdou se i státy (např. Německo nebo Holandsko), které jej za splnění přísných podmínek umožňují, a to z důvodu získání důkazních materiálů o trestné činnosti zaměstnanců.

Německý Spolkový pracovní soud se zabýval sledováním zaměstnanců skrytou kamerou např. v roce 2008.²⁴⁵ V posuzovaném případě nainstaloval provozovatel supermarketu (žalovaný) skrytou kameru poblíž pokladen, protože při kontrolách byl zjištěn deficit ve výši 7.000 Euro. Skrytá kamera následně zachytila jednoho z pokladních, jak opakovaně vyjímá peníze z pokladny a dává si je do kapes. Žalovaný proto z důvodu krádeže ukončil se zaměstnancem pracovní poměr. Spolkový pracovní soud posoudil ukončení pracovního poměru jako nezákonné a vrátil případ k novému projednání soudu nižšího stupně. Podle soudu nebyl žalovaný oprávněn přistoupit ke sledování zaměstnance prostřednictvím skryté kamery, jelikož žalovaný neudělal vše pro to, aby takovému jednání předešel. Žalovaný totiž nepodnikl žádná mírnější opatření k odhalení pachatele (soud výslovně zmínil náhodné prohlídky). Zároveň jsou v rozsudku obecně vymezena pravidla, za kterých je možné zaměstnance sledovat skrytou kamerou. Skryté sledování zaměstnanců kamerou a využití takto získaných důkazních materiálů je dle Spolkového soudu přípustné jen tehdy, když:

- má zaměstnavatel podezření na konkrétní trestnou činnost či jiné závažné pochybení jdoucí k jeho tíži;
- již byly vyčerpány všechny způsoby kontroly, které do práv zaměstnanců zasahují méně, skryté sledování tak zůstává poslední možností, a
- sledování je přiměřené.

Skryté sledování je pojímáno jako prostředek ultima ratio a nemůže být ospravedlněno pouze domněnkou, že by na pracovišti k trestným činům mohlo docházet. Nelze jej používat preventivně. Zaměstnavatel musí mít vždy konkrétní podezření, a to alespoň vůči určitému okruhu zaměstnanců, přičemž před tím, než přistoupí k tomuto kroku, by měl vždy použít všechny méně závažné způsoby kontroly,

²⁴⁵ Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 21. 11. 2013, sp. zn. 2 AZR 797/11.

aby tento okruh co nejvíce zúžil. Na druhou stranu není požadováno, aby měl zaměstnavatel podezření jen vůči konkrétnímu zaměstnanci.

6.5 Použití záznamů získaných monitoringem zaměstnanců jako důkazů v soudním řízení

Monitorováním zaměstnance může zaměstnavatel získat takové materiály, které by mu mohly posloužit i jako důkaz v případném soudním řízení. Ať už půjde o záznamy z kamerového systému, či odposlechy zaměstnancových hovorů, vždy se bude muset příslušný soud vypořádat s otázkou, zda je takový důkaz přípustný.

V občanskoprávním řízení mohou takto pořízené záznamy posloužit zaměstnavateli např. v řízení o náhradě škody nebo v řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Právě řízení o neplatnosti pracovního poměru je přitom, jak ukazuje tuzemská i zahraniční rozhodovací praxe, častým případem, ve kterém se civilní soudy zabývají ochrannou soukromí zaměstnanců. Dle § 72 ZPr musí zaměstnanec uplatnit neplatnost rozvázání pracovního poměru u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Domáhá-li se zaměstnanec u soudu vyslovení neplatnosti výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru, má sice formálně postavení žalobce, procesní povinnost tvrdit a dokázat je však na straně zaměstnavatele. Ten tak musí předložit přesvědčivé důkazy, ze kterých budou vyplývat důvody pro rozvázání pracovního poměru. Tento názor zazněl i od Ústavního soudu, a to v usnesení ze dne 26. 6. 2014, sp. zn. II. ÚS 1471/14, ve kterém zároveň Ústavní soud uvedl, že *„opačný výklad by zcela popíral smysl pracovněprávní ochrany a umožňoval by zaměstnavateli ukončit pracovní poměr účelově jen na základě pouhých osočení, jejichž neopodstatněnost by zaměstnanec zpravidla nebyl s to žádným způsobem prokázat.“*²⁴⁶ Povinnost vyvracet tvrzení zaměstnavatele o výpovědních důvodech by tedy byla v rozporu s ochrannou funkcí pracovního práva.

Za důkazní prostředky přitom může v občanskoprávním řízení sloužit vše, co může přispět k objasnění věci.²⁴⁷ Je namístě znovu připomenout restriktivní názor Nejvyššího soudu, který říká, že důkaz navržený účastníkem občanského soudního

²⁴⁶ Usnesení Ústavního soudu ze dne 26. 6. 2014, sp. zn. II. ÚS 1471/14.

²⁴⁷ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, § 125.

řízení, který byl účastníkem opatřen v rozporu s obecně závaznými právními předpisy a jehož pořízením došlo k porušení práv jiného člověka či právnické osoby, soud jako nepřijatelný neprovede.²⁴⁸

Na druhou stranu důsledná aplikace tohoto přístupu by mohla vést k porušení práva na spravedlivý proces. Soud by se měl vždy vyrovnat se všemi tvrzeními stran a měl by zvážit, kterému zájmu je v tom či onom konkrétním případě nutno dát přednost. Porušení práva na soukromí při pořizování důkazů by tak mohlo být odůvodnitelné zejména v případech, kdy pořízení záznamu bude jediným možným důkazem.²⁴⁹

V trestním řízení připadá použití záznamů z monitoringu v úvahu logicky v případě podezření na spáchání trestného činu zaměstnancem. Za důkaz v trestním řízení přitom může sloužit vše, co může přispět k objasnění věci.²⁵⁰ Trestní řád sice obsahuje vlastní úpravu sledování osob, odposlechů a záznamů telekomunikačního provozu, ta je ale závazná pouze pro orgány činné v trestním řízení a vztahuje se pouze na jimi pořízené záznamy. Jak by se tedy měl soud postavit k důkazu spočívajícím např. v záznamu z neoprávněně provozovaného kamerového systému na pracovišti, který zaměstnavatel poskytl policii? Takový důkaz by neměl být a priori nepřijatelný, jelikož ze strany státu při jeho získávání nebyla porušena žádná povinnost.²⁵¹

6.6 Vliv monitoringu na zdraví a psychiku zaměstnanců

Množství průzkumů ukazuje, že zavedení kontrolních a monitorovacích opatření má vliv i na zdraví zaměstnanců a pracovní klima na pracovišti.

Průzkum provedený v 90. letech 20. století mezi zaměstnanci v servisních společnostech v USA ukázal, že zaměstnanci, kteří byli při své práci sledování prostřednictvím elektronických sledovacích prostředků, si častěji stěžují na nemoci a zdravotní obtíže, jako jsou např. bolesti hlavy a ramen, chronická únava, nepravidelný

²⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1009/98.

²⁴⁹ Nález Ústavního soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14.

²⁵⁰ Zákon č. 141/1961 Sb., zákon o trestním řízení soudním (trestní řád). § 89 odst. 2.

²⁵¹ Srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 5. 2007, sp. zn. Tdo 459/2007.

tep, deprese a znučení prací. Zaměstnanci měli též pocit, že nemají kontrolu nad svojí prací.

Další průzkumy z let 1991 a 2011 ukázaly, že sledování zaměstnanci pociťují méně soukromí, menší míru komunikace na pracovišti a zvýšený stres. Tento průzkum zaznamenal dále nižší míru loajality těchto zaměstnanců a méně ochoty chodit do práce. Zaměstnanci si dále stěžovali na to, že jsou více hodnoceni podle množství než kvality odvedené práce.

Podle studie provedené v roce 2007 se zaměstnanci, kteří jsou ve své práci monitorováni, cítí po práci mnohem více psychicky vyčerpání než ti, kteří monitorováni nejsou. Tito zaměstnanci také více pociťují, že nemohou ovlivnit důležitá rozhodnutí týkající se jejich práce.

Je poukazováno i na to, že zavádění elektronických sledovacích opatření mění tradiční formu komunikace mezi zaměstnanci a výkonným managementem, kdy sledování zaměstnanců nahrazuje některé jiné způsoby komunikace. Sledování je totiž čím dál tím přesnější a lze jím pokrýt čím dál tím více činností zaměstnanců.²⁵²

Zaměstnavatel by se při zavádění kontrolních a monitorovacích opatření neměl omezovat jen na to, zda jsou naplněny veškeré zákonné podmínky, ale měl by zvážit i to, jakým způsobem budou tato opatření přijímána ze strany zaměstnanců a jak by se mohla projevit na jejich spokojenosti, pracovní výkonnosti a psychickém a fyzickém zdraví. Zejména konstantní sledování může zaměstnancům způsobovat nadměrný stres a narušovat důvěru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zavedení sledovacích opatření může být v některých případech i kontraproduktivní, může vést k odchodu klíčových pracovníků, zhoršení pověsti zaměstnavatele apod. Výhody a nevýhody zavedení sledovacích opatření je vždy nutné posuzovat i v kontextu konkrétního pracoviště.

²⁵² Shrnutí jednotlivých průzkumů je převzato z: RAFNSDÓTTIR, Gudbjörg, Linda, GUDMUNDSDOTTIR, Margrét Lilja. *EPM technology and the psychosocial work environment*. New Technology, Work and Employment. Oxford: Blackwell Publishing, 2011, 26(3). Str. 212-213.

7 Vybrané problematiky

7.1 Provozování kamerových systémů na pracovišti

Sledování zaměstnanců na pracovišti prostřednictvím kamerového systému je možné pouze za podmínek stanovených v § 316 ZPr. Ať už bude mít zaměstnavatel k zavedení tohoto kontrolního mechanismu jakékoliv důvody (ochrana majetku, zdraví a života, kontrola výrobního procesu atd.), je nutné vždy zvážit, zda nelze požadovaného účelu dosáhnout i jiným mírnějším způsobem. Nejvyšší správní soud k tomuto uvádí: *„...k instalaci kamerových systémů, s ohledem na jejich povahu a zásah do osobní integrity osob, je možné přistoupit až tehdy, pokud už veškeré méně invazivní prostředky selhaly nebo nebyly schopny naplnit vytyčený účel, který je sledován. Je zcela nepochybné, že kamerový systém ve srovnání s jinými prostředky (např. personálními, mechanickými), které mohou dosáhnout naplnění účelů žadatelem sledovanými, zasahuje základní lidská práva, a to právo na soukromí a na soukromý a rodinný život, která jsou garantována čl. 10 Listiny základních práv a svobod a v článku 8 evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, a tudíž i do lidské důstojnosti, z které tato práva vyvěrají.“*²⁵³

Pokud bude kamerový systém zaveden za účelem ochrany majetku, pak měl být zaměřen na tento majetek, nikoliv na konkrétní zaměstnance apod. Pochopitelně není možné umístit kamery na místa, která jsou určena k nejvíce osobním činnostem zaměstnanců (toalety, šatny).

Dále je nutné rozlišovat, zda je provozován kamerový systém se záznamem nebo bez něj, tedy pouze on-line sledování, které není nijak zaznamenáváno. *„Provozování kamerového systému je považováno za zpracování osobních údajů, pokud je vedle kamerového sledování prováděn záznam pořizovaných záběrů, nebo jsou v záznamovém zařízení uchovávány informace a zároveň účelem pořizovaných záznamů, případně vybraných informací, je jejich využití k identifikaci fyzických osob v souvislosti s určitým jednáním. Samotné kamerové sledování fyzických osob není zpracováním osobních údajů podle zákona č. 101/2000 Sb., protože postrádá úroveň podmínek pro zpracování údajů ve smyslu § 4 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb. To však nevylučuje*

²⁵³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 8. 2013, sp. zn. 5 As 158/2012.

*aplikaci jiných právních předpisů, zejména ustanovení občanského zákoníku upravujícího podmínky ochrany osobnosti.*²⁵⁴

Ne všechny kamerové systémy se záznamem ale musí nutně představovat zpracování osobních údajů. Podmínkou je, aby záznamy dosahovaly kvality osobních údajů. Na jejich základě tedy musí být možné přímo či nepřímo identifikovat konkrétní fyzickou osobu.²⁵⁵ V takovém případě se zaměstnavatel stává správcem osobních údajů a vztahují se na něj příslušné povinnosti s tím související.²⁵⁶

Rozlišení kamerových systémů na ty se záznamem a bez záznamu má dále význam i z hlediska toho, který orgán veřejné správy se může neoprávněným monitoringem zaměstnanců zabývat.²⁵⁷

Zaměstnanci musí být o zavedení kamerového systému informováni (§ 316 odst. 3 ZPr a § 11 odst. 1 ZOOÚ). Zaměstnavatel by si měl ovšem uvědomit, že v monitorovaném prostoru se mohou pohybovat i třetí osoby (zákazníci, obchodní partneři atd.), a měl by proto monitorovaný prostor označit (např. informačními tabulkami), aby všem osobám byla tato skutečnost zřejmá ještě před vstupem do monitorovaného prostoru.

ÚOOÚ rovněž poukazuje na to, že „*stále častější je také situace, kdy jednotlivé prvky kamerového systému jsou pouhými maketami, nebo některé technologické prvky kamerového systému (kamery, vodiče) jsou sice instalovány, avšak jsou nefunkční, a systém je tak využíván pouze pro „placebo-efekt“.* Takový způsob ochrany může být samozřejmě velmi efektivní, vzhledem k jeho psychologickému působení na případné pachatele nežádoucího chování. Inspektoři se však setkávají s případy, kdy i takový systém velmi výrazně zasahuje do soukromého a osobního života lidí a jeví se jako

²⁵⁴ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 1/2006: Provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů.* Praha, leden 2006.

²⁵⁵ BARTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi: vybrané otázky.* 3. vyd. Praha: Linde Praha, 2013. Str. 142.

²⁵⁶ ÚOOÚ vydal i speciální metodiku k provozování kamerových systémů, která by měla usnadnit přípravu a nasazení kamerových systému tak, aby byly v souladu se ZOOÚ. Metodika je dostupná zde: https://www.uouu.cz/files/metodika_provozovani_kamerovych_systemu.pdf.

²⁵⁷ Viz kapitola 8 této práce.

*evidentně nežádoucí.*²⁵⁸ Nejen samotné provozování kamerových systémů, ale i vytváření zdání provozu kamerového systému prostřednictvím maket může mít vliv na sociální klima na pracovišti a psychiku zaměstnanců.

V některých případech může povinnost provozovat kamerový systém vyplývat i přímo ze zákona. Např. podle zákona č. 202/1990 Sb., o loteriích a jiných podobných hrách, musí být v kasinu herní stoly, pokladna a prostory, kde dochází k závěrečnému vyúčtování herního dne, monitorovány zařízením se zvukovým a obrazovým záznamem.²⁵⁹ V návrhu nového vládního zákona o hazardních hrách se pak počítá s tím, že by měl být monitorován celý prostor kasina. Je nepochybné, že na záznamech budou nejen hráči, ale i zaměstnanci kasina.²⁶⁰

7.2 Využívání výpočetní techniky a internetu zaměstnanci

Počítač a internet dnes patří k nezbytným pracovním prostředkům velkého množství zaměstnanců. Práce s těmito prostředky je však pro zaměstnavatele obtížně kontrolovatelná a často svádí zaměstnance k jejich využívání i za jiným účelem, než je plnění pracovních povinností. Z průzkumu společnosti trueconeXion a.s. provedeného v roce 2014 vyplynulo, že míra zneužívání pracovního času v českých firmách činí 52 minut denně. Nejčastěji zaměstnanci tráví čas na sociálních sítích, vyřizují soukromé emaily či nakupují online. Výjimkou není ani hraní počítačových her.²⁶¹

Takové jednání, zejména přesahuje-li určitou mez, je nepochybně pro zaměstnavatele nežádoucí, a to z důvodu nevhodného a neefektivního nakládání zaměstnanců s časem a se svěřenými prostředky zaměstnavatele. Soukromé „surfování zaměstnanců“ může snižovat výkonnost informační infrastruktury zaměstnavatele (např. při nadměrném stahování či odesílání dat) a může vést i k jejímu ohrožení (viry),

²⁵⁸ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 1/2006: Provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů*. Praha, leden 2006.

²⁵⁹ Zákon č. 202/1990 Sb., o loteriích a jiných podobných hrách. § 37.

²⁶⁰ Sněmovní tisk 578/0, část č. 1/4. Vl.n.z. o hazardních hrách - EU. § 72.

²⁶¹ *Privátní „on-line hrátky“ v kancelářích jsou na vzestupu* (tisková zpráva). [online]. Kosmonosy: truconneXion, a.s., 2014 [cit. 2016-02-21]. Dostupné z:

<https://docs.google.com/document/d/14L95Tho7cFi0nPxC2-2QowsM2CXFdb4nzG6grcD7EI/edit?pref=2>

především pak odvádí zaměstnance od plnění pracovních povinností. Na druhou stranu, určitá míra tolerance tohoto jednání může přispět k větší pracovní pohodě na pracovišti a může mít naopak na pracovní výkonnost zaměstnanců, kteří se během krátké chvíle na internetu „odreagují“, i pozitivní vliv.

Ačkoliv je využívání výpočetní techniky zaměstnavatelem zaměstnanci pro osobní potřebu obecně zakázané (§ 316 odst. 1 ZPr), je vhodné, aby zaměstnavatel, který se rozhodne tuto problematiku řešit, stanovil nejprve jasná pravidla vnitřním předpisem či přímo v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel může zcela zakázat jakékoliv používání výpočetní techniky a internetu pro vlastní potřebu, může zakázat jen některé služby, či naopak přístup na internet může zaměstnancům v určitém rozsahu povolit (o polední pauze atd.). Zaměstnavatel může za tímto účelem přijmout i vhodná technická opatření, jako je blokování některých služeb (instant messaging) a přístupu na některé webové stránky. Důležitým bezpečnostním prvkem je i nastavení uživatelských oprávnění tak, aby zaměstnanci neinstalovali do přidělených počítačů vlastní programy, popř. nemohli provádět změny, které by mohly bezpečnost systému ohrozit.

Pokud zaměstnavatel pojme podezření, že pravidla používání výpočetní techniky nejsou dodržována, měl by mít možnost přistoupit k realizaci některých kontrolních opatření.

Úřad pro ochranu osobních údajů se k této problematice vyjádřil v rámci svého stanoviska č. 2/2009. Podle ÚOOÚ je nutné analogicky vycházet z odst. 26 preambule směrnice o soukromí a elektronických komunikacích: *„údaje o účastnících, které jsou zpracovávány v rámci sítí elektronických komunikací pro navázání spojení a přenos informací, obsahují informace o soukromém životě fyzických osob a dotýkají se práva na ochranu jejich korespondence nebo se dotýkají oprávněných zájmů právnických osob. Takové údaje je možno uchovávat pouze v rozsahu, který je nezbytný pro poskytování služby pro účely účtování a platby za propojení, a to po omezenou dobu. Poskytovatelé služeb by měli účastníky vždy informovat o druhu zpracovávaných údajů, účelech a délce trvání takového zpracování“*.²⁶²

²⁶² ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Stanovisko č. 2/2009: Ochrana soukromí zaměstnanců se zřetelem k monitoringu pracoviště. Praha, únor 2009.

Dále ÚOOÚ uvádí, že „sledovat používání webových stránek zaměstnanci pro účely zaměstnavatele tedy možné není, pokud nejsou splněny zákonem stanovené podmínky, tj. závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele.“²⁶³ Tímto je nejspíše myšleno sledování obsahu navštívených stránek, jelikož v následujícím odstavci stanoviska je uvedeno, že ani statistické sledování přístupu na internet nemusí být vždy v souladu se zákoníkem práce. I o pouhém statistickém zjišťování webové adresy a stráveného času by totiž měli být zaměstnanci dle ÚOOÚ vyrozuměni.

Vrátíme-li se k rozhodnutím Nejvyššího soudu, které byly popsány v kapitole 5.2, zjistíme, že Nejvyšší soud toto stanovisko zcela nerespektoval, zejména tu část, která klade důraz právě na informační povinnost zaměstnavatele, jelikož zaměstnanci o zaznamenání přístupů na internet nevěděli.

Restriktivní přístup ÚOOÚ kritizuje Jan Mikulecký, který pokazuje na skutečnost, že logování přístupů na web společně s ID uživatele a IP adresou každé konkrétní počítačové stanice je standardní funkcí každého firewallu.²⁶⁴ Zaměstnavatel, který má systém připojený k internetu, má data vždy k dispozici a v případě potřeby je může spárovat s konkrétními zaměstnanci (uživateli). Takový zaměstnavatel by se mohl při striktní aplikaci stanoviska ÚOOÚ dopouštět porušení zákoníku práce.

Problém pro zaměstnavatele představuje i narůstající trend využívání vlastních mobilních zařízení, jako jsou mobilní telefony a tablety s přístupem na internet.²⁶⁵ Zaměstnavatel sice nemusí řešit to, že zaměstnanci využívají jeho výpočetní techniku neoprávněně pro osobní potřebu, ale stále přetrvává problém s tím, že se zaměstnanci věnují svým záležitostem místo výkonu práce. Zaměstnavatel by opět mohl stanovit vnitřním předpisem pravidla pro používání vlastních zařízení na pracovišti. Sledování

²⁶³ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 2/2009: Ochrana soukromí zaměstnanců se zřetelem k monitoringu pracoviště*. Praha, únor 2009.

²⁶⁴ MIKULECKÝ, Jan. *Monitorování zaměstnanců je legální!* Data Security Management, Praha: Tate International, 14 (3). s. 24.

²⁶⁵ TRUCONNEXION. *Privátní „on-line hrátky“ v kancelářích jsou na vzestupu* (tisková zpráva). [online]. Kosmonosy: truconneXion, a.s., 2014 [cit. 2016-02-21]. Dostupné z: <https://docs.google.com/document/d/14L95Tho7cFi0nPxC2-2QowsM2CXFdb4nzG6grcD7EI/edit?pref=2>

telekomunikačního provozu na soukromých zařízeních by však bylo nezákonné. Zaměstnavatel by tedy v případě pochybností o tom, zda se zaměstnanec v pracovní době nevěnuje jiným záležitostem než výkonu sjednané práce, měl přistoupit k tradičním způsobům kontroly, jako je kontrola výsledků práce nebo osobní namátková kontrola činnosti zaměstnance jeho vedoucím pracovníkem.

Vedle sledování přístupů na internet může docházet i k monitoringu spuštěných aplikací, elektronické pošty, tiskových úloh, souborů ukládaných na externí zařízení (USB disky a paměťové karty). K dispozici jsou i takové nástroje, které umožňují zaznamenávat každé stisknutí klávesy na klávesnici (tzv. keyloggery) či umožňují zobrazit aktuální obrazovku konkrétního zaměstnance. Oprávněné využití těchto nástrojů bude spíše výjimkou, jelikož riziko zásahů do soukromí zaměstnance je v takovém případě značné.

7.3 Kontrola elektronické pošty

Co se týče emailové pošty a podobné elektronické komunikace, ochrana listovního tajemství zakotvená v čl. 13 Listiny se vztahuje jak na tištěné dokumenty, tak na emailové zprávy. Podle § 652 odst. 1 OZ je písemná forma zachována i při právním jednání učiněném elektronickými nebo jinými technickými prostředky umožňujícími zachycení jeho obsahu a určení jednající osoby. I elektronické zprávy je nutné považovat za písemnosti.

V prvé řadě je nutné rozlišit, kterou poštu zaměstnanců je možné považovat za soukromou a kterou za pracovní. U listovních zásilek lze uplatnit pravidlo adresáta. Je-li na prvním místě na obálce uveden zaměstnanec, je zásilka adresována zaměstnanci a název zaměstnavatele slouží jako adresní údaj. Zásilku tak lze považovat za soukromou. Pokud je naopak na prvním místě název zaměstnavatele a až na druhém místě je jméno zaměstnance, lze takovou zásilku považovat za pracovní a záleží jen na zaměstnavateli, kterému zaměstnanci ji přidělí k vyřízení.²⁶⁶ Mohou nastat i omyly. V takovém případě by zaměstnavatel (resp. jím pověřený pracovníci) měl soukromou korespondenci přestat číst ihned, jakmile zjistí, že se nejedná o pracovní zásilku.

²⁶⁶ JOUZA, Ladislav. *Předpisy z pracovního práva, které vydává zaměstnavatel*. 1. vyd. Praha: Polygon, 2004, 215 s. ISBN 80-7273-096-7. Str. 64.

V případě elektronické pošty není situace tak jednoduchá. ÚOOÚ ve stanovisku č. 2/2009²⁶⁷ uvádí, že ačkoliv patří emailová adresa zaměstnavateli, je-li složena ze jména a příjmení zaměstnance (např. jan.novak@firma.cz), je taková adresa osobním údajem zaměstnance a email na ni doručený je soukromou poštou. Naproti tomu věcně konstruovaná adresa (např. reklamace@firma.cz) je úřední emailovou adresou, a to i v případě, že ji spravuje jen jeden zaměstnanec.

Toto dělení emailových adres patřících zaměstnavateli není pro potřeby rozlišení soukromých emailů od pracovních zcela příhodné, protože emailová adresa je zaměstnanci zřízena především z důvodu plnění pracovních povinností. Lze předpokládat, že není-li používání emailu pro soukromé účely výslovně povoleno, pak by veškerá pošta v emailové schránce měla být poštou pracovní, není-li zde důvod domnívat se jinak (např. na základě jiných identifikačních znaků, jako je předmět, odesílatel, oslovení).

Úřad ve svém stanovisku dále doplňuje, že „*zaměstnavatel není oprávněn sledovat, monitorovat a zpracovávat obsah korespondence svých zaměstnanců. Zaměstnavatel případně smí u svých zaměstnanců pouze sledovat počet došlých a odeslaných emailů, případně (tj. zejména vznikne-li podezření ze zneužití pracovních prostředků, resp. využití k jiným než pracovním účelům) včetně hlavičky, tj. komu píše a od koho je dostávají.*“²⁶⁸

Rozlišování emailových adres zřízených zaměstnavatelem pro zaměstnance na soukromé a pracovní přináší i řadu obtíží v případě, že zaměstnavatel má potřebu se seznámit s obsahem pracovního emailu doručeného na pracovní email. Takový postup by měl být pouze výjimečný, např. v okamžiku kdy zaměstnanec kvůli dlouhodobé nepřítomnosti nemůže email vyřídit sám a zaměstnavateli by tak mohla vzniknout určitá újma. Na druhou stranu i tyto situace je dobré preventivně vyřešit, např. tím, že si zaměstnanec po dobu své nepřítomnosti povinně nastaví automatickou odpověď, ve které odkáže na některého ze svých kolegů.

²⁶⁷ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 2/2009: Ochrana soukromí zaměstnanců se zřetelem k monitoringu pracoviště*. Praha, únor 2009.

²⁶⁸ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 2/2009: Ochrana soukromí zaměstnanců se zřetelem k monitoringu pracoviště*. Praha, únor 2009.

Lze se setkat i s názory, že zaměstnavatel může a musí pracovní emaily zaměstnanců kontrolovat, jelikož toto právo na kontrolu vlastní pošty vyplývá z ustanovení § 301 a 302 ZPr. Případná kontrola elektronické pošty dle § 316 odst. 2 ZPr by se pak podle tohoto názoru měla vztahovat pouze na soukromou elektronickou poštu zaměstnance.²⁶⁹ S tímto názorem nelze zcela souhlasit. Pokud by se měla kontrola dle § 316 odst. 2 ZPr použít i na soukromé emaily zaměstnance, pak jedině na ty v pracovní schránce ve smyslu výše uvedeného členění a sledování by se mělo omezit pouze na sledování počtu zpráv včetně příslušných metadat, jak doporučuje ÚOOÚ. Rozšiřování tohoto ustanovení i na soukromé emailové schránky by bylo nedůvodným zásahem do soukromí zaměstnanců, ať už by zaměstnavatel získal přístup do takové emailové schránky jakýmkoliv způsobem. A to bez ohledu na to, zda zaměstnanec k takové činnosti využívá své zařízení či počítač zaměstnavatele, a bez ohledu na to, zda tak činí v pracovní době či mimo ni.

Dalším problémem, se kterým se zaměstnavatelé v praxi potýkají, je otázka toho, jak naložit s emailovou schránkou zaměstnance po ukončení pracovního poměru. Správně by taková schránka měla být zrušena. Z důvodu udržení stávajících kontaktů je vhodné, aby zaměstnanec, se kterým bude pracovní poměr ukončen, obeslal své kontakty s informací a odkazem na pracovníka, který jeho agendu převezme. Zaměstnavatel by rovněž mohl nastavit automatickou odpověď s touto informací. Zcela nepřipustné je, aby byla po ukončení pracovního poměru schránka stále aktivní a za zaměstnance odpovídal někdo jiný. V některých případech může vyvstat i potřeba určitou pracovní komunikaci uschovat. Zaměstnavatel by tak mohl stanovit povinnost průběžně archivovat relevantní komunikaci, popř. by po odcházejícím zaměstnanci mohl požadovat, aby mu byly předány veškeré relevantní informace týkající se vykonané práce (např. archivy s pracovními emaily).

²⁶⁹ TYLL, Tomáš. *Může zaměstnavatel číst e-mailovou poštu svých zaměstnanců?* In: Vyroubal, Krajhanzl Školout, advokátní kancelář, s.r.o., www.akvks.cz [online]. Praha, 2006 [cit. 2016-03-29]. Dostupné z: <http://www.akvks.cz/cz/novinky/archiv-novinek/muze-zamestnavatel-cist-e-mailovou-postu-svych-zamestnancu.html>

7.4 Telefonní hovory zaměstnanců

Stejně jako jiné formy komunikace i telefonní hovory zaměstnanců podléhají ochraně. Zaměstnavatel tak obecně není oprávněn odposlouchávat hovory zaměstnanců, a to ani v případě, že by se jednalo o soukromé hovory uskutečněné z telefonu zaměstnavatele na pracovišti a v pracovní době. Případný odposlech a záznam obsahu hovorů bude možný pouze ve výjimečných případech, jako např. u pracovníků call center či pracovníků, kteří uzavírají smlouvy po telefonu. Zaměstnanci by na možnost monitoringu hovorů měli být zaměstnavatelem vždy předem upozorněni a musí být vždy šetřeno jejich právo na soukromí. V případě, že bude pořizován a uchováván i záznam hovorů, bude se zpravidla jednat i o zpracování osobních údajů, ke kterému bude potřeba souhlas zaměstnanců, nebude-li zde dán jiný právní titul.

ÚOOÚ ve svém stanovisku č. 5/2013²⁷⁰ jako příklad zpracování telefonních hovorů, ke kterému není potřeba souhlas zaměstnance, uvádí zvyšování kvality poskytovaných služeb a kontrolu zaměstnanců (§ 5 odst. 2 písm. e) ZOOÚ). Jako vhodná kritéria, podle kterých by mělo být případně posuzováno, zda nedochází k neoprávněnému zásahu do soukromí, ÚOOÚ uvádí četnost nahrávání hovorů, nastavení přesných pravidel pro využívání zpracovávaných údajů z hlediska pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a správcem, informování zaměstnanců, nastavení přístupových práv k nahrávkám, doba jejich uchovávání, stanovení algoritmu, podle kterého jsou zaměstnanci vybíráni, a možnost zaměstnance vyjádřit se k hovoru.

Řada zaměstnavatelů dnes umožňuje jako zaměstnanecký benefit i využívání služebních telefonů pro soukromé potřeby zaměstnanců a často zaměstnancům využívání těchto služeb i hradí, buďto v plném rozsahu, nebo s určitou mírou spoluúčasti (paušální spoluúčast zaměstnance, hrazení všech hovorů do určitého limitu - provolaného času atd.). Zaměstnavatel v této souvislosti (z vyúčtování) může získat informace o počtu hovorů, volaných číslech a provolaném čase a zpravidla bude nucen tyto údaje i dále zpracovávat pro účely účetnictví. Údaje jako volaná čísla přitom

²⁷⁰ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 5/2013: Pořizování hlasových záznamů v rámci elektronické komunikace při poskytování služeb z pohledu zákona o ochraně osobních údajů.* Praha, říjen 2013.

mohou vypovídat i o osobním životě zaměstnanců.²⁷¹ Pokud tedy zaměstnanec chce využívat služebního telefonu povoleným způsobem i pro soukromé účely, musí počítat s tím, že zaměstnavatel uvedenými údaji bude disponovat.

V případě, že zaměstnavatel používání služebních telefonů pro soukromé hovory nepovolí, lze za přiměřený způsob kontroly dodržování tohoto zákazu považovat právě zjištění údajů o volaných číslech a provolaném čase.²⁷² Zjistí-li zaměstnavatel, že zaměstnanec zákaz nedodržuje, pak může po zaměstnanci požadovat úhradu nepracovních hovorů. Rozlišení pracovních a soukromých hovorů pouze na základě volaného čísla a délky hovoru však v praxi může být značně obtížné.

7.5 Pohyb zaměstnanců a GPS

Technologií, které umožňují zjistit polohu majetku či osob, již existuje vícero. Jednou z nich je i technologie GPS, která bývá často, nikoliv však výhradně, používána ke kontrole služebních vozů. Systémy instalované do automobilů přitom umožňují nejen zaznamenávat aktuální polohu a trasu vozidla, ale i další informace jako je čas strávený na cestě a aktuální rychlost vozidla.

K použití těchto technologií přitom lze nalézt na straně zaměstnavatele řadu oprávněných důvodů. GPS může sloužit např. ke kontrole zaměstnanců tam, kde zaměstnanci nevykonávají práci na jednom místě (řidiči z povolání, obchodní zástupci atd.). Dále lze GPS použít k evidenci pracovní doby zaměstnanců (evidence času stráveného na cestě), k optimalizaci tras (u kurýrů), jako elektronickou knihu jízd, prostředek ochrany majetku zaměstnavatele (vystopování majetku v případě krádeže) atd.

Údaje získané z GPS lze zpravidla spárovat s konkrétním zaměstnancem (řidičem) a pokud tedy budou údaje zaznamenávány systematicky, půjde o zpracování osobních údajů. Zaměstnavatel bude muset o takovém zpracování osobních údajů zaměstnance informovat. O zpracování osobních údajů však nepůjde v těch případech, kdy GPS bude využívána pouze k namátkové kontrole, tedy nikoliv systematicky (např.

²⁷¹ Nález Ústavního soudu ze dne 27. 9. 2007, sp. zn. II. ÚS 789/06.

²⁷² VIDRNA, Jan, KOUDELKA, Zdeněk. *Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. Vyd. 1. Praha, C.H. Beck, 2013. Str. 130.

ke zjištění polohy odcizeného vozidla). Stejně tak nepůjde o zpracování osobních údajů, pokud budou zaznamenávány pouze souhrnné údaje, které nebude možné přiřadit ke konkrétním zaměstnancům (počet najetých km).

V případech, kdy zaměstnanci mohou na základě dohody používat služební vozy i pro osobní potřebu, by GPS jednotky v automobilu měly mít několik módů (služební a soukromý), popř. by měl mít zaměstnanec možnost sledování deaktivovat. Tímto způsobem je možné předejít případným zásahům do soukromého života zaměstnanců, jelikož údaje o místě či místech, na kterých se zaměstnanec pohybuje, o soukromém životě zaměstnance mohou dost vypovídat (např. návštěvy nemocnice, kostela). Toto riziko je ještě větší např. u mobilních telefonů s GPS, které má zaměstnanec stále u sebe.

7.6 Zveřejňování údajů o mzdě a platu zaměstnanců

Informace o výši příjmu jsou často předmětem zájmu ostatních lidí, ať už z důvodu pouhé zvědavosti či např. kontroly vynakládání veřejných prostředků. Ve spojitosti s konkrétním zaměstnancem je údaj o výši mzdy či platu osobním údajem a není tak obecně určen ke zveřejňování. Zaměstnavatel by proto měl zabezpečit, aby se s těmito informacemi mohl seznamovat jen oprávněný okruh osob a neměl k nim přístup nikdo jiný.

V praxi bylo sporné, zda lze tyto informace získat u zaměstnanců placených z veřejných prostředků prostřednictvím zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, znění jehož § 8b stanoví, že „*povinný subjekt poskytne základní osobní údaje o osobě, které poskytl veřejné prostředky*“, a to „*v rozsahu jméno, příjmení, rok narození, obec, kde má příjemce trvalý pobyt, výše, účel a podmínky poskytnutých veřejných prostředků.*“²⁷³ Povinné subjekty přistupovaly při vyřizování žádostí o poskytnutí informace o platech jejich zaměstnanců různým způsobem. Ministerstvo vnitra České republiky proto ve spolupráci s ÚOOÚ vydalo v roce 2011 nezávazný metodický pokyn, který měl poskytnout alespoň základní návod při vyřizování těchto žádostí. V roce 2014 se pak k této otázce znovu vyjádřil i Nejvyšší správní soud, a to

²⁷³ Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. § 8b.

v rozsudku ze dne 22. října 2014, sp. zn. 8 As 55/2012,²⁷⁴ jehož základní myšlenku lze shrnout tak, že informace o platech zaměstnanců placených z veřejných prostředků se na základě § 8b zákona o svobodném přístupu k informacím zásadně poskytují a jen výjimečně lze jejich poskytnutí odepřít na základě principu proporcionality. V pochybnostech je přitom spíše potřeba se přiklonit k poskytnutí, než k neposkytnutí.

Nejvyšší správní soud se v uvedeném rozsudku zabýval případem žádosti o informace o mimořádných odměnách ředitele školy ve Lhotě u Vsetína, které mu poskytla starostka obce. Neomezil se však pouze na rozhodnutí v daném případě, ale využil této příležitosti a poskytl obecný návod, jak postupovat do budoucna. V rozhodnutí se Nejvyšší správní soud zabýval podrobně střetem dvou základních práv, a to práva na informace a práva na soukromí. Dále se zabýval smyslem zákona o svobodném přístupu k informacím v širších historických a geopolitických souvislostech a vyložil, proč je právo na svobodný přístup k informacím nezbytné pro kontrolu veřejné moci a mělo by tedy převážet nad ochranou soukromí osob, jejichž platy by byly zveřejněny. Nejvyšší správní soud odmítl, že by zveřejněním platů měli být zaměstnanci jakkoliv poškozeni: *„Zveřejnění informace o výši (...) platu (mzdy) totiž za běžných okolností neznamena pro toho, kdo je placen z veřejných prostředků, žádnou podstatnou újmu. Informaci o výši platu (mzdy) nebo jiného peněžního plnění zaměstnance placeného z veřejných prostředků především nelze považovat za informaci, která by jej v případě zveřejnění difamovala nebo jinak snižovala jeho lidskou důstojnost, neboť sama o sobě výše platu žádný negativní informační obsah nemá. Plat je v typové i v individuální rovině odrazem hodnoty zaměstnavatelem „kupované“ práce a rámcově by se platy obdobně zdatných zaměstnanců v obdobných pozicích za obdobných podmínek měly sobě blížit. (...) Získat negativní konotaci může informace o platu zásadně jen za situace, kdy je plat poskytován jinak než podle zákonných pravidel, například neadekvátně vysoký, neodpovídající skutečné povaze vykonávané práce a zastírající skutečný stav věcí. Významným účelem poskytování informací o platech zaměstnanců placených z veřejných prostředků je právě prevence neadekvátního, zneužívajícího rozhodování o platech a vytvoření možnosti, aby se na*

²⁷⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 10. 2014, sp. zn. 8 As 55/2012.

takovouto neadekvátní praxi ve veřejném prostoru upozornilo, a tím byly příslušné osoby motivovány k nápravě.“

V rozhodnutí se soud vypořádal i s otázkou závisti mezi zaměstnanci, pokud by znali výši svých platů. *„Závist jako lidská vlastnost vyvěrající z malosti duše není něco, čemu by se dalo právními prostředky čelit; jí musí čelit ti, kteří jí podléhají, svým mravním úsilím, a ti, kteří jsou jejím terčem, svojí trpělivostí, vnitřním klidem a odvahou. Obrana před závistí utajováním informací jen proto, aby se nemohly stát jejím zdrojem, by často vedla jen k prohloubení závisti na základě nepodložených dohadů a spekulací o výši platů poskytovaných z veřejných prostředků.“* Vyšší společenská informovanost o platech ve veřejné sféře tak naopak může některé mylné představy jen rozptýlit.

Dále jsou v rozhodnutí vymezeny určité skupiny zaměstnanců placených z veřejných prostředků, u nichž je potřeba informace bez dalšího poskytovat. Tato povinnost je dána u:

- *„zaměstnanců v řídicích pozicích povinného subjektu, tedy všech takových zaměstnanců, kteří řídí nebo metodicky vedou jiné zaměstnance či řídí nebo metodicky vedou činnost subjektů podřízených povinnému subjektu, podléhajících jeho dohledu, jím spravovaných nebo jím fakticky ovládaných,*
- *zaměstnanců podílejících se na výkonu vrchnostenských oprávnění povinného subjektu, má-li povinný subjekt taková oprávnění (např. rozhodujících o právech či povinnostech osob, provádějících dohledovou, inspekční či kontrolní činnost, autorizované měření, zkušební činnost, metodické vedení apod.), nebo zaměstnanců, kteří, ač se sami na vlastní vrchnostenské činnosti nepodílejí, ji mohou nikoli nevýznamným způsobem ovlivnit (např. připravují podklady k rozhodování či koncepty rozhodnutí, zajišťují oběh dokumentů, zabezpečují provádění vrchnostenských činností po technické stránce nebo vykonávají jiné obdobné záležitosti v souvislosti s nimi),*
- *zaměstnanců organizujících či provádějících činnosti, jež jsou úkolem povinného subjektu, ať již jde o činnosti povahy vrchnostenské anebo jiné, anebo k takovýmto činnostem poskytujících významné podpůrné či doprovodné služby (např. analýzy, plánování, informační servis, zajištění vhodného technického*

a organizačního zázemí, logistika, informační technologie, provoz budov a jiných zařízení povinného subjektu),

- *zaměstnanců majících z jiných než výše uvedených důvodů faktický vliv na činnost povinného subjektu (např. poradci, osobní asistenti osob v řídicích nebo jiných důležitých pozicích, osoby s nikoli nevýznamným faktickým vlivem na tok informací uvnitř povinného subjektu či na jeho komunikaci navenek),*
- *zaměstnanců, jejichž činnost má nebo může mít ekonomické dopady na veřejné rozpočty nebo na hospodaření povinného subjektu či jím řízených, jeho dohledu podléhajících, jím spravovaných či jinak ovlivňovaných osob.“*

Právu na soukromí by měla být dána přednost pouze v těch případech, kdy nebude cíl proporcionální ve vztahu k negativním důsledkům spojeným s jeho dosažením. Bude tomu tak v případech, kdy budou současně naplněny tyto podmínky: „1) osoba, o jejíchž platových poměrech má být poskytnuta informace, se na podstatě vlastní činnosti povinného subjektu podílí jen nepřímou a při zohlednění všech okolností nevýznamným způsobem a 2) nevyvstávají konkrétní pochybnosti o tom, zda v souvislosti s odměňováním této osoby jsou veřejné prostředky vynakládány hospodárně.“ Půjde zpravidla o osoby, které vykonávají pouze pomocné či servisní práce (úklid, údržba) a nenaplňují výše uvedené rysy osob, u nichž je potřeba informace poskytovat.

Zaměstnavatelé se mohou setkat s žádostí o informaci o výši příjmu i v jiných souvislostech, než je poskytování informací na základě zákona o svobodném přístupu k informacím. Je to např. z důvodu ověření potvrzení, které zaměstnavatel vystavil zaměstnanci pro poskytovatele různých finančních služeb (úvěrů, hypoték a podobných finančních nástrojů). Obvykle je to sám zaměstnanec, který žádá zaměstnavatele o potvrzení výše příjmů, a je tak na něm, jak s potvrzením naloží a komu ho poskytne. Nelze však vyloučit, že např. úvěrující instituce si bude chtít údaje v potvrzení ověřit, ať už telefonicky či písemně. Zaměstnavatel obecně není oprávněn nikomu údaje o výši příjmu sdělovat. Zaměstnavatel by tedy měl informaci o příjmu potvrdit pouze se souhlasem svého zaměstnance. Jako jiné vhodné řešení doporučují V. Bártík a E. Janečková používání formulářů se zvláštním označením či příznakem, přičemž

zaměstnavatel by potvrzoval právě toto specifické označení, aby bylo zřejmé, že potvrzení vystavil.²⁷⁵

7.7 Biometrická identifikace nebo autentizace zaměstnanců

Hlavní myšlenkou biometrie je, že „každá osoba je identická jen a pouze sama se sebou.“²⁷⁶ Biometrické metody využívají jedinečných, měřitelných, fyzikálních nebo fyziologických znaků nebo projevů člověka k jednoznačnému zjištění nebo ověření jeho identity. Takovými znaky a projevy jsou např. oční sítnice nebo duhovka, daktyloskopické otisky prstů, dlaní, geometrie prstů a ruky, rozměry lidského těla, DNA (fyziologické znaky), ale i písmo, hlas či dynamika psaní na klávesnici (behaviorální znaky).²⁷⁷

Biometrická identifikace představuje proces, kdy se systém pokouší rozlišit totožnost jedince. Po sejmutí biometrické informace (např. otisku prstu) porovná systém tuto informaci se všemi uloženými vzorky. Dochází tedy k odlišení jednoho člověka od ostatních.

Při biometrické verifikaci dochází k potvrzení totožnosti jedince srovnáním sejmutého vzorku se vzorkem již dříve zapsaným (s šablonou), jehož výsledkem bude zjištění, zda se identita shoduje či nikoliv. Při autentizaci je na základě tohoto procesu přiřazen uživateli určitý status (např. oprávněný/neoprávněný).²⁷⁸

Používání biometrických metod je v pracovněprávních vztazích v posledních letech čím dál tím rozšířenější a nachází uplatnění především v přístupových (vstup do režimových pracovišť) a docházkových systémech. Četné jsou především systémy založené na otisku prstu. Otiskem prstu se rozumí obraz papilárních linií na vnitřní

²⁷⁵ BARTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi: vybrané otázky*. 3. vyd. Praha: Linde Praha, 2013. Str. 184.

²⁷⁶ RAK, Roman, MATYÁŠ, Vašek, ŘÍHA, Zdeněk. *Biometrie a identita člověka ve forenzních a komerčních aplikacích*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. Str. 90.

²⁷⁷ Tamtéž. Str. 104.

²⁷⁸ ŠČUREK, Radomír. *Biometrické metody identifikace osob v bezpečnostní praxi (studijní text)*. [online]. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2008. [cit. 2015-06-22]. Str. 4.

Dostupné z:

https://www.fbi.vsb.cz/export/sites/fbi/040/.content/sys-cs/resource/PDF/biometricke_metody.pdf.

straně prstu. Otisky prstu jsou totiž prakticky unikátní (na světě nejsou dva jedinci, kteří by měli shodné otisky prstů), zůstávají po celou dobu života člověka relativně neměnné a jsou relativně neodstranitelné.²⁷⁹

Zaměstnavatel, který se rozhodne používat biometrické údaje svých zaměstnanců naráží, zejména při jejich shromažďování v centrálních databázích, na to, že biometrické údaje, které umožňují přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů jsou považovány dle § 4 písm. e) ZOOÚ za citlivé údaje.

Zpracování biometrických údajů na základě souhlasu zaměstnanců je spíše nevhodné, a to z toho důvodu, že by všichni zaměstnanci souhlas zaměstnavateli nemuseli udělit, nebo by jej mohli později odvolat a investice zaměstnavatele by tak mohla přijít vniveč.

S povinností používat biometrickou identifikaci se lze v současné době setkat pouze v jediném předpise, a to ve vyhlášce 144/1997 Sb., o fyzické ochraně jaderných materiálů a jaderných zařízení a o jejich zařazování do jednotlivých kategorií. Tato vyhláška v § 8 odst. 2 stanoví: „Každý, kdo je oprávněn vstupovat do střeženého, chráněného a vnitřního prostoru, je vybaven identifikační kartou umožňující automatickou kontrolu a registraci vstupu. Pro kontrolu vstupu osob se minimálně při vstupu do střeženého prostoru zařízení s jaderně energetickými reaktory použije biometrické identifikace (např. geometrie ruky, otisk prstů). Počet osob vstupujících do těchto prostorů se omezuje na nezbytně nutný počet. Aktuální databáze vstupů je dostupná jeden měsíc a zajišťuje se její archivace jeden rok.“²⁸⁰ Jako přiměřené použití systémů využívajících biometrických znaků by bylo možné považovat i přístupové systémy z hlediska zabezpečení utajovaných informací.²⁸¹

Co se týče docházkových systémů, použití biometrie má pro zaměstnavatele nepochybně tu výhodu, že by jej zaměstnanci nemohli oklamat tím, že jim docházku

²⁷⁹ RAK, Roman, MATYÁŠ, Vašek, ŘÍHA, Zdeněk. *Biometrie a identita člověka ve forenzních a komerčních aplikacích*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. Str. 170.

²⁸⁰ Vyhláška č. 144/1997 Sb., o fyzické ochraně jaderných materiálů a jaderných zařízení a o jejich zařazování do jednotlivých kategorií. § 8 odst. 2.

²⁸¹ VIDRNA, Jan, KOUDELKA, Zdeněk. *Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. Vyd. 1. Praha, C.H. Beck, 2013. Str. 120.

zaznamená (např. přístupovou kartou) jiný zaměstnanec. Ve stanovisku č. 3/2009 k biometrické identifikaci nebo autentizaci zaměstnanců ÚOOÚ uvádí, že použití systémů, v jejichž paměti dochází k uchovávání biometrických údajů v podobě, která umožňuje jejich další zpracování, nelze považovat za nezbytné pro jakoukoliv běžnou evidenci, např. pro evidenci docházky k zaměstnání. Zpracování biometrických údajů v docházkových systémech je tak dle ÚOOÚ nepřiměřené ve vztahu k rozsahu a účelu zpracování.²⁸² To však neznamená, že by bylo použití biometrických metod v docházkových systémech zcela vyloučené.

Podstatným hlediskem, ke kterému je nutné přihlédnout, je, zda dochází k uchovávání úplných biometrických údajů, nebo pouze jejich šablon, které jsou vytvořené pomocí kryptografických metod (výsledkem je např. určité číslo). Šablony, které nejsou volně čitelné a zpětně rekonstruovatelné (neumožňují zpětnou rekonstrukci na úplný biometrický údaj), již nelze považovat za biometrický údaj.²⁸³

Dalším důležitým hlediskem je, zda jsou biometrické údaje či šablony uchovávány centralizovaně v databázi, nebo pouze v paměti biometrického zařízení. Pro účely autentizace/verifikace je přitom dostačující decentralizované zpracování.²⁸⁴

Jako příklad docházkového systému, který využívá biometrii, ale přitom nemusí podléhat povinností stanoveným pro zpracování citlivých osobních údajů, ÚOOÚ uvádí docházkový systém, který je založen na principu autentizace/verifikace. Zaměstnanec při záznamu docházky na terminálu pouze zvolí své osobní číslo a potvrdí svoji totožnost např. otiskem prstu nebo dlaně. Do dalšího zpracování osobních údajů biometrický údaj již nevstupuje a systém to ani neumožňuje.²⁸⁵

²⁸² ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 3/2009: Biometrická identifikace nebo autentizace zaměstnanců*. Praha, květen 2009.

²⁸³ Tamtéž.

²⁸⁴ Tamtéž.

²⁸⁵ Tamtéž.

7.8 Dress code v zaměstnání

V rozhodnutí *McFeeley a ostatní proti Spojenému království* dospěl ESLP k tomu, že pod soukromý život podle čl. 8 Evropské úmluvy patří i možnost oblékat se podle svého uvážení.²⁸⁶

Požadavek na dodržování určitého dress codu dnes není ničím neobvyklým a pravidla oblékání se často vztahují nejen na oděv, ale i na různé módní doplňky typu tetování či piercing. Mohla by tedy povinnost dodržovat firemní dress code nepřiměřeným způsobem zasahovat do práva na soukromí?

Povinnost používat určitý oděv přitom až na některé výjimky (např. stejnokroj příslušníků Policie České republiky nebo osobní ochranné pomůcky, které je zaměstnanec povinen používat podle ustanovení § 106 odst. 4 písm. d) ZPr) právní předpisy nestanoví. Zaměstnavatel má ale právo určit požadavky pro výkon práce a může tedy požadovat i to, aby zaměstnanci dodržovali jím stanovený způsob oblékání a vzhledu pro výkon sjednané práce. Pokud tedy zaměstnavatel vyžaduje, aby zaměstnanci nosili požadované firemní oblečení, musí takovou povinnost stanovit a zaměstnance s ní seznámit.²⁸⁷ Povinnost používat stanovený oděv může vyplývat z vnitřního předpisu, pokynu nadřízeného vedoucího zaměstnance nebo i z pracovní smlouvy.

Požadavky pro výkon určité práce stanovené zaměstnavatelem musí vždy zohledňovat konkrétní podmínky u zaměstnavatele (musí reflektovat specifika tohoto zaměstnavatele), jeho představy o tom, jaké nároky by na zaměstnance měly být kladeny, a musí být odůvodněné. Dress code by měl být přiměřený povaze vykonávané práce.²⁸⁸ Zaměstnavatel by měl vzít v úvahu i běžně ve společnosti existující pravidla a výdělečné možnosti zaměstnanců, pokud jim na oděv nebude přispívat. Požadavky zaměstnavatele by měly platit pro všechny zaměstnance vykonávající stejnou práci

²⁸⁶ Rozhodnutí Evropské komise pro lidská práva *Thomas McFeeley a ostatní proti Spojenému království* ze dne 15. 5. 1980, stížnost č. 8317/78.

²⁸⁷ Podle § 301 písm. c) ZPr platí, že *zaměstnanci jsou povinni „dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni.“*

²⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1731/2005.

a vyžadovaný oděv by měl odpovídat mravním zásadám slušnosti, poctivosti, vzájemné úcty a neměl by snižovat důstojnost zaměstnanců.²⁸⁹

Přímo otázkou dodržování pravidel oblékání v zaměstnání se zabývala Evropská komise pro lidská práva ve věci *Paul Kara proti Spojenému království*.²⁹⁰ V tomto rozhodnutí byl vysloven názor, že pravidla oblékání omezují zaměstnance pouze v pracovní době na pracovišti a ve volném čase se mohou zaměstnanci oblékat dle svého uvážení. K možnostem zaměstnavatele vyžadovat po zaměstnancích určitý oděv či styl oblékání se pak komise vyslovila tak, že zaměstnavatelé mohou stanovit přiměřené požadavky na oděv zaměstnanců vzhledem k jimi vykonávané práci, přičemž důvodem může být u zaměstnanců, kteří se stýkají s veřejností či jinými organizacemi, i posilování veřejného dojmu a usnadnění vnějších styků.

Z tuzemských rozhodnutí lze jako příklad oprávněného požadavku na oděv zaměstnanců uvést případ zaměstnance Dopravního podniku města Brna a.s - řidiče tramvaje (žalobce), který svoji práci vykonával v neschváleném oděvu. Nejvyšší soud se ve svém rozhodnutí²⁹¹ zabýval mimo jiné otázkou, zda nepoužívání zaměstnavatelem předepsaného oděvu může být důvodem výpovědi z pracovního poměru dle §52 písm. g) ZPr, tj. z důvodu soustavného méně závažného porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Vzhledem k tomu, že povinnost nosit stejnokroj byla stanovena vnitřním předpisem (oděvním řádem) a nevyplývala z právních předpisů, šlo o požadavek zaměstnavatele pro řádný výkon práce zaměstnancem, jehož nesplnění bez zavinění zaměstnavatele může být důvodem k výpovědi dle § 52 písm. f) ZPr, nikoliv dle ustanovení § 52 písm. g) ZPr. Řešena byla i přiměřenost tohoto požadavku, jelikož žalobce v odvolání uváděl, že „*se nesrovnává s lidskými právy a demokratickou společností, aby byl nucen stejnokroj při řízení tramvaje nosit*“. Tento argument byl zamítnut již odvolacím soudem, jelikož žalovaný

²⁸⁹ BOGNÁROVÁ, Věra. *Dress code z pohledu zákoníku práce*. In: *HRM Profí* [online]. Praha: Verlag Dashöfer, 2013 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.hrmprofi.cz/33/dress-code-z-pohledu-zakoniku-prace-uniqueidmRRWSbk196EZY9EEhbhYdwAGrinPQ6ON1Aut4Np9WaM/>

²⁹⁰ Rozhodnutí Evropské komise pro lidská práva *Paul Kara proti Spojenému království* ze dne 22. 10. 1998, stížnost č. 36528/97.

²⁹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. června 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014.

svůj požadavek řádně odůvodnil tím, že „*pro potřeby provozu je nezbytné, aby pro veřejnost a cestující byl zaměstnanec žalovaného řádně označen.*“

Oprávněnými důvody pro zavedení dress codu by tak za splnění výše uvedených podmínek mohlo být považováno např. vytvoření jednotné firemní kultury a kultivovaného pracovního prostředí, odlišení zaměstnanců od dalších osob, či vyvolání pozitivního dojmu na venek.

7.9 Kanceláře typu open space

Za kanceláře typu open space se považují velkoprostorové kanceláře určené pro 10 a více zaměstnanců. V našich podmínkách se objevují od 90. let minulého století a znamenají poměrně významnou změnu pro výkon administrativní práce, co se týče uspořádání pracovního prostoru a počtu lidí, kteří jsou zde společně umístění. S tím se pojí množství výhod a nevýhod, které tento typ pracoviště přináší.²⁹²

Za hlavní výhody na straně zaměstnavatele lze označit nižší pořizovací a provozní náklady, větší možnost variability a přizpůsobení pracovního prostoru aktuálním požadavkům zaměstnavatele, snadnější a efektivnější komunikaci mezi zaměstnanci, celkovou větší přehlednost pracovišť a s tím spojenou větší možnost kontroly zaměstnanců.

Mezi hlavní nevýhody patří horší makroklimatické podmínky na pracovišti, vyšší hluchost a vzájemné rušení se, snazší šíření chorob a horší světelné podmínky zejména v centrálních částech kanceláře. Často zmiňovaným negativem je ztráta soukromí zaměstnanců. Zaměstnanci jsou tímto způsobem vystaveni zvýšené kontrole jak ze strany vedoucích zaměstnanců, tak ostatních spolupracovníků. Dále mají pouze malou možnost individuálního přizpůsobení svých pracovních míst a málo prostoru pro své osobní věci.²⁹³

Zdravotními a psychosociálními aspekty práce v kancelářích typu open space se již zabývalo i množství studií. Z výzkumného šetření provedeného v roce 2012 v Brně, které se zabývalo analýzou subjektivních názorů respondentů, zaměstnanců pracujících

²⁹² MICHALÍK, David, SKŘEHOT, Petr. *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Vyd. 1. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2010. Str. 19.

²⁹³ Tamtéž. Str. 27-29.

v kancelářích typu open space, vyplynulo, že 48,1 % respondentů má pocit vizuální kontroly okolím a 57,4 % respondentů pociťuje omezení soukromí. Subjektivní tvrzení, že kancelář typu open space má vliv na jejich zdraví, uvedlo 67 % respondentů.²⁹⁴

Mohl by se tedy zaměstnanec prostřednictvím práva na soukromí nebo práva na příznivé pracovní podmínky domáhat toho, aby kancelář sdílel s menším počtem spolupracovníků nebo aby ji měl jen sám pro sebe? Domnívám se, že nikoliv. Zaměstnavatel má nepochybně právo rozhodnout o tom, jak budou kanceláře (a obecně pracoviště) strukturované, samozřejmě za předpokladu, že budou dodrženy veškeré hygienické, stavebně technické a jiné relevantní předpisy. Zásahy do soukromí, které zaměstnanci v těchto kancelářích pociťují, jsou dle mého názoru přiměřené oprávněným zájmům zaměstnavatele. Opačný přístup by byl příliš extenzivním výkladem uvedených práv. Jak bylo uvedeno, právo na soukromí na pracovišti má své hranice, které vyplývají již z účelu a charakteru pracovněprávních vztahů. Zaměstnanci tak nezbyvá než do zaměstnání s tímto typem kanceláří nenastoupit, nebo z něj odejít, pokud se pracovní podmínky změni tímto způsobem. To však neznamená, že by použití velkoprostorových kanceláří umožňovalo zaměstnavateli neomezeně narušovat soukromí zaměstnanců. Zaměstnavatel by si měl být vědom otevřeného charakteru pracoviště a množství přítomných osob. Záležitosti osobní povahy by např. měly být řešeny tak, aby se o nich ostatní spolupracovníci nedozvěděli a byla dostatečně chráněna osobnost zaměstnance. Zaměstnavatel by měl rovněž poskytnout zaměstnancům úložné prostory pro jejich osobní věci a prostory, kde se mohou např. převléknout, aniž by byli pod dohledem ostatních.

²⁹⁴ KOBYLKOVA, Blanka, STRAKOVA, Jana. *Zdraví pracovníků v kancelářích typu open space*. In: *Pracovní lékařství*. Praha: Nakladatelské a tiskové středisko ČLS JEP, 2013, 65(1-2). Str. 16-17.

8 Možné způsoby ochrany zaměstnance

Způsobů, kterými se zaměstnanci mohou bránit proti nepřijatelným zásahům do soukromí ze strany zaměstnavatelů, je více. Volba toho správného bude záležet vždy na charakteru porušení, jeho intenzitě, vztazích mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a vůli zaměstnance jít do konfliktu se zaměstnavatelem a nést možné následky. Případný spor se zaměstnavatelem totiž může vést ke zhoršení pozice zaměstnance a může být skrytým důvodem pro ukončení pracovního poměru, a to bez ohledu na to, zda by se zaměstnanec domáhal svých práv oprávněně, nebo si jen nedůvodně stěžoval. Zaměstnavatel takové jednání totiž může vnímat jako neloajální. Tento risk může některé zaměstnance od uplatňování svých práv odrazovat.

Rozhodne-li se zaměstnanec svoji situaci řešit, nabízí se předně možnost neformálně projednat porušení práva na soukromí se svým nadřízeným a pokusit se dosáhnout nápravy touto cestou. Rovněž je možné podat zaměstnavateli stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu, kterou má zaměstnavatel se zaměstnancem povinnost projednat (§ 276 odst. 9 ZPr). Nelze vyloučit, že do soukromí zaměstnance je zasahováno neúmyslně a zaměstnavatel po upozornění závadný stav sám odstraní. Pokud by takové řešení nebylo možné, nabízí se několik institucionálních způsobů, jak se zaměstnanec může domoci svých práv. Je přitom nutné rozlišovat mezi soukromoprávními prostředky ochrany, jejichž využití záleží výlučně na iniciativě zaměstnance, a veřejnoprávními, které poskytují správní orgány, popř. orgány činné v trestním řízení, z úřední povinnosti.

E. Janečková a V. Bártík v této souvislosti upozorňují na to, že ochraně soukromí je v posledních letech ze strany státu věnována poměrně značná pozornost, což má za následek tu skutečnost, že se běžným občanům může zdát, že na sebe stát přebírá roli ochránce soukromí. Lze tak vysledovat určitou tendenci spoléhat se při ochraně práv v této oblasti spíše na stát, resp. na jeho specializované úřady.²⁹⁵ Mluvíme-li o ochraně soukromí zaměstnanců, budou těmito úřady ÚOOÚ a orgány

²⁹⁵ JANEČKOVÁ, Eva, BARTÍK, Václav. *Kamerné systémy v praxi: právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti*. Praha: Linde Praha, 2011. Str. 71.

inspekce práce. Tyto úřady při své činnosti vzájemně spolupracují, předávají si svá zjištění a některé kontroly provádí společně.

8.1 Úřad pro ochranu osobních údajů

V případě, že zásah do soukromí zaměstnance bude spočívat v neoprávněném zpracování jeho osobních údajů, může zaměstnanec uplatnit příslušná práva, která mu náleží dle zákona o ochraně osobních údajů. Zaměstnanec může požadovat po zaměstnavateli, jakožto správci osobních údajů, informace o zpracování osobních údajů podle § 12 ZOOÚ. Dále může žádat zaměstnavatele o vysvětlení a odstranění závadného stavu uplatněním práva na opravu a výmaz dle § 21 ZOOÚ.²⁹⁶

Neuplatnění těchto práv však nevylučuje, aby se zaměstnanec obrátil rovnou na ÚOOÚ. Po novele zákona o ochraně osobních údajů zákonem č. 439/2004 Sb. však nemá subjekt údajů veřejné subjektivní právo, které by mu umožňovalo požadovat po ÚOOÚ zajištění opatření k nápravě, jemuž by odpovídalo návrhové správní řízení. Z důvodové zprávy k této novele, jak uvádí Nejvyšší správní soud, vyplývá, že *„zákonodárce již nepovažoval za vhodné, aby nároky na zajištění opatření k nápravě, typicky tedy zdržení se závadného jednání, odstranění následků neoprávněných zásahů či poskytnutí přiměřeného zadostiučinění, řešil žalovaný.“*²⁹⁷ Účelem novely tedy nebylo vytvoření duplicitní ochrany, kde by nejprve rozhodoval o týchž nárocích žalovaný a posléze soud. *Žalovaný má postupovat vůči správci nebo zpracovateli „na základě podnětu“, tedy v mezích svých oprávnění cestou správního dozoru, nemá ale rozhodovat o žádostech subjektů údajů v řízení návrhovém. Subjekt údajů se tak po účinnosti novely stává toliko petentem, iniciujícím výkon dozoru, nikoli účastníkem řízení o svém návrhu.“*²⁹⁸

Zaměstnanec se tedy může na ÚOOÚ obracet pouze s podněty, na základě kterých může být u zaměstnavatele provedena kontrola nebo s ním může být zahájeno správní řízení, nebude však mít postavení účastníka řízení. V řízení by mohl být vyslechnut jako svědek.

²⁹⁶ Blíže kapitola 3.3.4.

²⁹⁷ Úřad pro ochranu osobních údajů.

²⁹⁸ Usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 1As 93/2009-273.

Podle § 42 zákona č. 500/2004 Sb., Správní řád, znění je správní orgán povinen přijímat podněty, aby bylo zahájeno řízení z moci úřední. Pokud o to ten, kdo podal podnět, požádá, je správní orgán povinen sdělit mu ve lhůtě 30 dnů ode dne, kdy podnět obdržel, že řízení zahájil, nebo že neshledal důvody k zahájení řízení z moci úřední, popřípadě že podnět postoupil příslušnému správnímu orgánu.²⁹⁹ Zaměstnanec tak má právo na to, aby byl o svém podnětu vyrozuměn, což ostatně vyplývá i z § 29 odst. 1 písm. c) ZOOÚ, podle kterého ÚOOÚ přijímá podněty a stížnosti na porušení povinností stanovených zákonem při zpracování osobních údajů a informuje o jejich vyřízení.

Z podnětu by mělo vyplývat, kdo jej činí a v jaké věci, tedy v čem je spatřováno porušení. ÚOOÚ ve své příručce „*Ochrana osobních údajů na pracovišti*“ přímo uvádí, že se bude zabývat i anonymními podněty, bude-li z nich vyplývat důvodné podezření na porušování práva. ÚOOÚ svým sdělením skoro nabádá zaměstnance, kteří mají obavy z následného postihu, k tomu, aby „podezřelá“ zpracování hlásili anonymně.³⁰⁰

Podání podnětu je bezplatné.

8.2 Státní úřad inspekce práce

V případě zásahů do soukromí zaměstnanců, které spočívají v porušení pracovněprávních předpisů, se zaměstnanec může obrátit s podnětem k provedení kontroly na SÚIP, popř. na některý z oblastních inspektorátů inspekce práce. Tyto instituce jsou orgány státní správy, jejichž úkolem je kontrola dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů včetně předpisů zajišťujících bezpečnost práce. Jejich činnost se řídí zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. V některých případech mohou orgány inspekce práce ukládat i pokuty za spáchání přestupků a správních deliktů.

Zaměstnanec se může na inspekci práce opět obracet s podněty k zahájení řízení z moci úřední. Pro jejich podání platí obdobné, co již bylo uvedeno v předchozí kapitole.

²⁹⁹ Zákon č. 500/2004 Sb., Správní řád, § 42.

³⁰⁰ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Ochrana osobních údajů na pracovišti*. Brno: Masarykova univerzita., 2014. Str. 140.

SÚIP ve své Roční souhrnné zprávě o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2014 uvádí, že z celkového počtu 8 255 podnětů ke kontrole, které orgány inspekce práce obdržely v roce 2014, jich pouze 54 směřovalo do oblasti ochrany osobních práv zaměstnanců (tedy pouze 0,6 %). Napříč všemi kontrolními úkoly bylo zjištěno pouze 36 případů porušení ochrany osobních práv zaměstnanců jejich sledováním kamerami, 10 případů porušení ochrany osobních práv zaměstnanců jejich neinformováním o sledování a 15 případů porušení ochrany osobních práv zaměstnanců vyžadováním informací, které bezprostředně nesouvisí s pracovním poměrem.³⁰¹

Nízký počet podnětů a zjištění v této oblasti může vyvozovat zdání, že případy porušení práva na soukromí zaměstnanců jsou spíše ojedinělé. Opravdu tomu tak může být, alespoň v porovnání s ostatními zjištěními. Na druhou stranu část případných porušení může zůstat orgánům inspekce práce skryta. SÚIP ve své zprávě dále uvádí, že dokazování v oblasti ochrany osobních práv zaměstnanců na pracovišti je složitější než v případě jiných kontrol. Zejména obtížné je posouzení faktického fungování technických opatření (např. kamer). Velmi složité je i dokazování na úseku rovného zacházení. Ve zprávě je k tomuto úseku uvedeno: *„Důkazní břemeno při kontrole nese inspektor, přičemž není zpravidla možné stavět na listinných dokladech nebo třeba fotografiích (tak jako v jiných oblastech). Inspektoři se tak v první řadě musí seznámit s chodem kontrolovaného pracoviště a začít se dotazovat zaměstnanců. Ve většině případů však inspektoři narážejí na neochotu nebo strach ostatních zaměstnanců hovořit o vztazích na pracovišti, nebo dokonce záměrné zkreslování informací. Bez takového dotazování a plné součinnosti zaměstnanců však není zpravidla možné zjistit skutečný stav.“*³⁰² Uvedené dle mého názoru lze vztáhnout i na případy zásahů do soukromí.

Vedle obav z následného postihu může být dalším důvodem poměrně malého počtu zjištění i skutečnost, že sami zaměstnanci nemusí o všech případech porušení

³⁰¹ STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2014*. Opava, duben 2015. Str. 140 a 144.

³⁰² Tamtéž. Str. 142.

práva na soukromí ze strany zaměstnavatele vědět, nebo o nich vědí, ale neshledávají je protiprávními či jsou s nimi smířeni.

Dalším problémem je, že orgány inspekce práce nemohou za porušení povinností zaměstnavatele na tomto úseku ukládat pokuty, jelikož zákon o státní inspekci práce neobsahuje skutkové podstaty příslušných správních deliktů. Orgány inspekce práce tak mohou svá zjištění pouze uvést do protokolu o kontrole a uložit zaměstnavateli opatření k odstranění zjištěných nedostatků, která mají spíše doporučující než sankční charakter.

Tento stav je dlouhodobě považován za nedostačující a v současné době je již připravována novela zákona o inspekci práce, která by umožnila sankcionovat porušení ustanovení § 316 ZPr pokutou. Návrh této novely vymezuje přestupky na úseku ochrany soukromí a osobnostních práv zaměstnanců a sankce za ně následovně:^{303 304}

Přestupky na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců tím, že

- a) bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele neplní povinnost podle § 316 odst. 2 zákoníku práce a narušuje soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci,*
- b) v rozporu s § 316 odst. 3 zákoníku práce nesplní informační povinnost o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění,*

³⁰³ Správní delikty právnických osob jsou vymezeny obdobně.

³⁰⁴ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*, ze dne 19. 5. 2015. Č. j. předkladatele 2015/11598-52 Část III, čl. IV. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/KORN9WNGVDL5>.

c) v rozporu s § 316 odst. 4 zákoníku práce vyžaduje od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem.

(2) Za přešupek podle odstavce 1

a) písm. a) a c) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,

b) písm. b) lze uložit pokutu až do výše 100 000 Kč.

Důvodová zpráva k tomuto návrhu pak uvádí: „zavedení nových skutkových podstat přešupků a správních deliktů v oblasti ochrany soukromí zaměstnance do zákona o inspekci práce za porušení § 316 zákoníku práce dojde k faktické vynutitelnosti povinnosti zaměstnavatele zdržet se dalších zásahů do soukromí zaměstnanců. Bez možnosti orgánů inspekce práce udělit finanční postih, který obsahuje preventivní i represivní složku, nelze hovořit o efektivní a účinné kontrole.“³⁰⁵

Plánovaná novela zákona tedy spojuje sankce za porušení práva na soukromí zaměstnanců pouze s porušením § 316 ZPr a pouze s jeho odstavci 2, 3 a 4. Z hlediska výše případných sankcí je na roveň postaveno neoprávněné monitorování zaměstnanců s neoprávněným vyžadováním informací. Domnívám se, že více závažným jednáním je neoprávněný monitoring, kterým je do soukromí zaměstnanců zasahováno systematicky a po delší dobu. Vyšší závažnost by se měla projevit i v rozdílné výši sankcí.

V případě jiných zásahů do soukromí zaměstnanců, než jsou vymezené skutkové podstaty, by zůstaly orgány inspekce práce stejně „bezzubé“, jako je tomu doposud. I přesto lze souhlasit s tím, že by novela mohla zvýšit účinnost a efektivnost kontrol prováděných orgány inspekce práce. Nelze ani opominout preventivní efekt představovaný pouhou hrozbou sankcí.

³⁰⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Č. j. předkladatele 2015/11598-52. Str. 11. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/KORN9WNGVELE>

8.3 Ochrana poskytovaná obecnými soudy

Zaměstnanec se může dále domáhat ochrany u obecných soudů v rámci občanskoprávního řízení, a to žalobou na ochranu osobnosti. Zaměstnanec se může domáhat toho,

- aby bylo od neoprávněného zásahu upuštěno (negatorní žaloba) nebo
- aby byl odstraněn jeho následek (restituční žaloba) nebo
- aby mu byla odčiněna újma (satisfakční žaloba).

Iniciativa je tak plně v rukou zaměstnance a je jen na něm, zda se rozhodne zaměstnavatele žalovat či nikoliv. Jakožto žalobce musí zaměstnanec v takových případech unést důkazní břemeno a tvrzené skutečnosti u soudu prokázat. Na rozdíl od podání podnětů k ÚOOÚ či orgánům inspekce práce je podání žaloby na ochranu osobnosti podle zákona č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, zpoplatněno. Tento způsob uplatnění práv vede na rozdíl od podání podnětu k přímé konfrontaci zaměstnance se zaměstnavatelem, na druhou stranu z hlediska dosažení nápravy může být neúčinnější.

Nejzávažnější případy porušení práva na soukromí jsou postihovány v trestním řízení (trestné činy proti právům na ochranu osobnosti, soukromí a listovního tajemství). Zaměstnanec tedy může podat na jakémkoliv oddělení policie nebo na státním zastupitelství trestní oznámení jako oznamovatel. Tyto orgány jsou povinny oznámení přijmout a věc vyšetřit. Pokud o to zaměstnanec výslovně požádá, má právo i na to, aby byl do jednoho měsíce vyrozuměn o učiněných opatřeních. Trestní oznámení přitom není nijak zpoplatněno a je-li učiněno v dobré víře, nehrozí za něj zaměstnanci žádný postih (trestný čin křivého obvinění).

Zaměstnanec může v trestním řízení figurovat i jako svědek, nebo jako poškozený, bylo-li mu trestným činem ublíženo na zdraví, způsobena majetková škoda nebo nemajetková újma, nebo se na jeho úkor pachatel trestným činem obohatil. Z tohoto titulu může v řízení uplatňovat právo na náhradu újmy, která mu byla trestným činem způsobena.

Je potřeba ale zmínit nález Ústavního soudu ze dne 23. 3. 2004, sp. zn. I.ÚS 4/04, podle kterého „*trestní právo a trestněprávní kvalifikaci určitého jednání, které má*

soukromoprávní základ, jako trestného činu je třeba považovat za ultima ratio, tedy za krajní právní prostředek, který má význam především celospolečenský, tj. z hlediska ochrany základních společenských hodnot. V zásadě však nemůže sloužit jako prostředek nahrazující ochranu práv a právních zájmů jednotlivce v oblasti soukromoprávních vztahů, kde závisí především na individuální aktivitě jednotlivce, aby střežil svá práva, jimž má soudní moc poskytovat ochranu. Je však nepřijatelné, aby tuto ochranu aktivně přebíraly orgány činné v trestním řízení, jejichž úkolem je ochrana převážně celospolečenských hodnot, nikoliv přímo konkrétních subjektivních práv jednotlivce, jež svou povahou spočívají v soukromoprávní sféře.^{306 307}

Pro úplnost je nutné zmínit ještě správní soudnictví. Správní soudy se otázkami soukromí zaměstnanců budou zabývat v rámci soudního přezkumu rozhodnutí orgánů veřejné správy. Půjde tedy o žaloby proti rozhodnutím ÚOOÚ nebo SÚIP, které bude podávat zaměstnavatel, který není spokojený s jejich rozhodnutím. Zaměstnanec, který dal podnět, na základě něhož bylo řízení zahájeno, účastníkem řízení nebude.

Dále půjde o soudní přezkum rozhodnutí vydaných ve věcech služebních poměrů státních zaměstnanců. I např. rozhodnutí o skončení služebního poměru je správním rozhodnutím. Proti takovému rozhodnutí se tedy státní zaměstnanec může odvolat a v případě neúspěchu odvolání může následovat správní žaloba. Žalobu je přitom nutné podat u krajského soudu v jehož obvodu má úřad sídlo.

8.4 Veřejný ochránce práv

Veřejný ochránce práv působí k ochraně osob před jednáním úřadů a dalších institucí uvedených v zákoně č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, pokud je jejich jednání v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy, jakož i před jejich nečinností, a tím přispívá k ochraně základních práv a svobod.

Možnosti zaměstnanců obracet se s podněty či stížnostmi v oblasti ochrany soukromí na Veřejného ochránce práv jsou však prakticky nulové, jelikož „veřejný

³⁰⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 23. 3. 2004, sp. zn. I.ÚS 4/04.

³⁰⁷ Uvedené by mělo analogicky platit i ve vztahu k postihu za správní delikt, kdy je sankcionováno jednání s nižším stupněm společenské škodlivosti oproti trestnému činu.

*ochránce práv se může zabývat pouze nezákonným či jinak nesprávným postupem úřadů (například Úřadu práce ČR či oblastních inspektorátů práce) vůči občanům. Není však oprávněn zasahovat do soukromoprávních vztahů či sporů, tj. do sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a to ani tehdy, je-li zaměstnavatelem úřad.*³⁰⁸

Zaměstnanec by se tak mohl na Veřejného ochránce obrátit např. se stížností na nečinnost ÚOOÚ nebo SÚIP.

Veřejný ochránce práv vykonává svou působnost rovněž ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací a jednou z jeho povinností v rámci této činnosti je i poskytování metodické pomoci obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace.³⁰⁹ V případě, že se bude zaměstnanec domnívat, že zásah do jeho práva na soukromí spočívá i v porušení práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace, může podat k Veřejnému ochránci práv stížnost a ten mu na základě provedeného šetření může nabídnout metodickou pomoc při podání návrhu na zahájení řízení z důvodu diskriminace.

Ačkoliv by se tedy mohlo zdát, že role Veřejného ochránce práv je při uplatňování práva na soukromí spíše okrajová, činnost Veřejného ochránce práv v této oblasti není rozhodně bezvýznamná. Právě Veřejná ochránkyně práv opakovaně upozorňovala na nezbytnost přijetí nové právní úpravy umožňující efektivněji postihovat porušení práva na soukromí a je jednou z iniciátorů plánované novely zákona o inspekci práce.

³⁰⁸ *Pracovněprávní vztahy a inspekce práce.* [online]. Veřejný ochránce práv. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2014 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/chcete-si-stezovat/zivotni-situace-problemy-a-jejich-reseni/pracovnepravni-vztahy-a-inspekce-prace/>

³⁰⁹ Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv. § 21b písm. a).

9 Závěr

Soukromý a pracovní život od sebe nelze zcela oddělovat a i zaměstnanci tak mají na pracovišti právo na zachování určité míry soukromí, byť to je ze samotné povahy pracovněprávního vztahu nižší, než je tomu např. v našich domovech. Zaměstnavatel proto musí respektovat některé segmenty soukromí svých zaměstnanců i při výkonu práce a chránit tak jejich lidskou důstojnost. Tím spíše, že pracovní doba zabírá významnou část dne každého zaměstnaného člověka.

Co se týče osobních údajů, které je zaměstnavatel povinen o svých zaměstnancích evidovat a které je oprávněn po nich (nebo po uchazečích o zaměstnání) požadovat, právní úprava je obsažena v množství různých právních předpisů. Na zaměstnavatele jsou tak kladeny vysoké nároky na jejich znalost. Tyto předpisy sice stanoví poměrně jasná pravidla, přesto stále dochází v souvislosti s některými osobními údaji k jejich nedodržování. Zaměstnavatelé po uchazečích o zaměstnání nebo po zaměstnancích požadují i takové údaje, které nemají vztah k vykonávané práci (jako např. informace o beztrestnosti), nebo osobní údaje zpracovávají i za jiným účelem, než k jakému byly údaje shromážděny. Obtíže mohou na straně zaměstnavatelů nastat dále v případech, kdy se rozhodnou některé osobní údaje zpracovávat nad rámec svých zákonných povinností. V takovém případě je vždy nutné posoudit, zda je zpracování osobních údajů přiměřené a nezbytné vzhledem k sledovanému účelu a nezasahuje tak neoprávněně do soukromého života zaměstnanců. Možnost zpracování osobních údajů na základě souhlasu zaměstnanců je s ohledem na podřízené postavení zaměstnanců v pracovním poměru omezena jen na ty situace, kdy má zaměstnanec skutečnou možnost svobodné volby, zda souhlas zaměstnavateli udělí či nikoliv, bez obav z následného postihu.

Jako poměrně problematická se jeví oblast kontroly a monitoringu zaměstnanců, zejména v případech využití elektronických kontrolních opatření, jako je provozování kamerového systému na pracovišti, monitorování elektronické komunikace zaměstnanců, přístupů na internet nebo pohybu zaměstnanců. Do platného zákoníku práce byla sice oproti předchozímu zákonu úprava této problematiky výslovně zahrnuta, a to do ustanovení § 316 odst. 2, nicméně výklad tohoto ustanovení, především pak podmínky „závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti

zaměstnavatele“, doposud není zcela vyjasněný. Tuto skutečnost považuji za jednu ze slabín současné právní úpravy. K prvním třem odstavcům § 316 ZPr prozatím neexistuje ustálená judikatura. Ve dvou rozhodnutích se sice již Nejvyšší soud zabýval možnostmi kontroly zaměstnanců, ale nedostatečně se v nich vypořádal s otázkou ochrany osobních údajů zaměstnanců. Rozhodnutí proto vzbudila spíše více otázek, než aby podala zaměstnavatelům alespoň nějaký návod, jak při kontrolách postupovat v souladu s právním řádem. Na druhou stranu směr, kterým se Nejvyšší soud v těchto rozhodnutích vydal, tj. potvrzení toho, že zaměstnavatel má právo přiměřeně kontrolovat, jak zaměstnanci využívají svěřené prostředky, považuji za zcela správný. Je-li kontrola prováděná zaměstnavatelem přiměřená, nemělo by právo nepoctivého zaměstnance na zachování soukromí převládat nad realizací vlastnického práva zaměstnavatele a jeho oprávněnými zájmy. Zaměstnavatelům lze v této souvislosti doporučit, aby se nespolehali pouze na obecný zákonný zákaz zneužívat prostředky a vybavení zaměstnavatele pro osobní potřebu, který leckdy zcela neodpovídá skutečnému stavu na pracovišti. Vhodným řešením je stanovit jasná pravidla v rámci interních předpisů organizace a zaměstnance s nimi řádně seznámit. V případném soudním sporu, kdy bude posuzováno i to, zda zaměstnanec mohl očekávat zachování soukromí, totiž může vnitřní úprava svědčit ve prospěch zaměstnavatele. Nelze opomíjet ani preventivní účinek, který vypracování vnitřních pravidel může přinést.

Bližší upřesnění podmínek pro sledování zaměstnanců by v tomto směru mohla přinést plánovaná novela zákona o zaměstnanosti, která by umožnila orgánům inspekce práce účinněji postihovat porušení § 316 ZPr. Inspekce práce se s porušením tohoto paragrafu při svých kontrolách setkává. Lze tedy očekávat, že v případě sankcionování těchto porušení, by se k této otázce mohly začít v rámci soudního přezkumu vyjadřovat i správní soudy, včetně Nejvyššího správního soudu. Nejasnost právní úpravy a poměrně striktní přístup, který k možnostem monitoringu zastává ÚOOÚ, zaměstnavatele spíše odrazuje, než povzbuzuje k zavádění kontrolních mechanismů.

Značné změny lze v budoucnu očekávat i v souvislosti s reformou osobních údajů v rámci Evropské unie a novým Obecným nařízením o ochraně osobních údajů. Využití možnosti, kterou nařízení dává pro zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích, a přijetí zvláštní právní úpravy této problematiky (např. po vzoru Finska), by jistě nebylo od věci. Konkrétnější a detailnější pravidla by mohla

být přínosem jak pro zaměstnavatele, kteří by mohli lépe hájit své zájmy oproti nepoctivým zaměstnancům, tak pro zaměstnance, které by mohla ochránit před některými nepřiměřenými zásahy do jejich soukromí. Vhodné by bylo i přijetí výslovné úpravy chránící soukromí při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, např. s využitím výpočetní techniky.

V poslední kapitole této práce jsem se věnoval i možnostem, jak se může zaměstnanec domáhat svých práv. Zaměstnanec se může svých práv domáhat jednak sám, jednak se může obrátit s podnětem na ÚOOÚ nebo SÚIP. Tyto úřady mohou u zaměstnavatele provést na základě podnětu kontrolu. Oba postupy mají své výhody a nevýhody, společné jim mohou být obavy z následků takového jednání, což může vést k tomu, že zaměstnanci raději svá práva příliš často neuplatňují. I z tohoto důvodu by právní úprava poskytující jasná pravidla a vyšší právní jistotu mohla přispět ke zlepšení situace zaměstnanců v této oblasti.

Seznam použitých zkratek

ESLP	Evropský soud pro lidská práva
Evropská úmluva	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
Listina	Listina základních práv a svobod.
Občanský zákoník, OZ	Zákon č. 89/2012 sb., občanský zákoník, v platném znění.
Směrnice 95/46/ES	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů.
SÚIP	Státní úřad inspekce práce.
Úmluva č. 108.	Úmluva o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování dat
ÚOOÚ	Úřad pro ochranu osobních údajů
WP 29	Pracovní skupina pro ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů zřízená dle čl. 29 Směrnice 95/46/ES.
Zákon o ochraně osobních údajů, ZOOÚ	Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, v platném znění.
Zákon o státní službě, ZSS	Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, v platném znění.
Zákoník práce, ZPr	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.
ZamZ	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

Seznam použité literatury a pramenů

Knižní publikace

BARTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů: z pohledu zvláštních právních úprav k 1.8.2012*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 348 s. Právo (ANAG). ISBN 9788072637492.

BARTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi: vybrané otázky*. 3. vyd. Praha: Linde Praha, 2013, 311 s. ISBN 978-80-86131-96-2.

BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha, C.H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha, C.H. Beck, 2015, 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo po novém občanském zákoníku*. In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo a nový občanský zákoník*. Brno: Masarykova univerzita, Spisy Právnické fakulty MU č. 466. ISBN 978-80-210-6718-9.

FILIP, Jan. *Úvodní poznámky k problematice práva na soukromí*. In: ŠIMÍČEK, Vojtěch (ed). *Právo na soukromí*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2011, s. 9-19. ISBN 978-80-210-5449-3.

FILIP, Jan. *Vybrané kapitoly ke studiu ústavního práva*. Dotisk 2. vyd. [i.e. 3. vyd.]. Brno: Václav Klemm, 2011, 330 s. ISBN 978-80-904083-7-1.

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

KUČEROVÁ, Alena a kol. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, 536 s. ISBN 978-80-7179-226-0.

KÜHN, Zdeněk. *Ochrana soukromí v internetové době*. In: ŠIMÍČEK, Vojtěch (ed). *Právo na soukromí*. 1. vyd. Brno Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2011, s. 109-118. ISBN 978-80-210-5449-3.

MATES, Pavel, JANEČKOVÁ, Eva, BARTÍK, Václav. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012, 206 s. ISBN 978-80-87576-12-0.

MATES, Pavel. *Ochrana soukromí ve správním právu*. 2., aktualizované a podstatně přeprac. vyd. Praha: Linde, 2006. ISBN 9788072015894.

MATOUŠOVÁ, Miroslava, HEJLÍK, Ladislav. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2., dopl. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2008, 455 s. ISBN 978-80-7357-322-5.

MICHALÍK, David, SKŘEHOT, Petr. *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Vyd. 1. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2010, 163 s. ISBN 978-80-86973-23-4

MORÁVEK, Jakub, BURIAN, David. *Předávání osobních údajů do zahraničí: česká a evropská právní úprava, otázky a odpovědi*. Praha: Linde, 2012, 263 s. ISBN 978-80-7201-878-9.

MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 435 s. ISBN 978-80-7478-139-1.

PAVLÍČEK, Václav a kol. *Ústava a ústavní řád České republiky: komentář*. 2., dopl. a podstatně rozš. vyd. Praha: Linde, 2002, 1164 s. ISBN 80-720-1391-2.

PLECITÝ, Vladimír. *Problematika ochrany osob a majetku z pohledu soukromého a veřejného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 139 s. ISBN 978-80-7380-247-9.

RAK, Roman, MATYÁŠ, Vašek, ŘÍHA, Zdeněk. *Biometrie a identita člověka ve forenzních a komerčních aplikacích*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, 631 s. ISBN 978-80-247-2365-5.

ŠTURMA, Pavel. *Mezinárodní závazky v rámci kontrolních mechanismů v oblasti lidských práv: obecný přehled*. In: ŠTURMA, Pavel (ed.). *Implementace lidských práv a mezinárodní kontrolní mechanismy*. Praha: Vodnář, 1999., s. 11-43. ISBN 80-858-8928-5.

ŠVESTKA, Jiří, DVOŘÁK, Jan, FIALA, Josef a kol. *Občanský zákoník: komentář. Svazek I*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, 1736 s. ISBN 978-80-7478-369-2.

VIDRNA, Jan, KOUDELKA, Zdeněk. *Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. Vyd. 1. Praha, C.H. Beck, 2013, 235 s. ISBN 978-80-7400-453-7.

WÁGNEROVÁ, Eliška, Vojtěch ŠIMÍČEK, Tomáš LANGÁŠEK, Ivo POSPÍŠIL a kol. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 931 s. ISBN 978-80-7357-750-6.

WÁGNEROVÁ, Eliška. *Právo na soukromí: kde má být svoboda, tam musí být soukromí*. In: ŠIMÍČEK, Vojtěch (ed). *Právo na soukromí*. 1. vyd. Brno Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2011, s. 49-62. ISBN 978-80-210-5449-3.

Časopisecké články a odborné stati

ADAMOVÁ, Marie. *Technologie a trendy v pracovním právu: sledujme možná rizika (2.)*. In: PSK - Personální a Sociálně právní Kartotéka. Praha: Wolters Kluwers, 2015, 18(6), s. 10-13. ISSN 1211-9482.

BAGDANSKIS, Tomas, SARTATAVIČIUS, Paulius. *Workplace privacy: different views and arising issues*. In: Jurisprudence. Vilnius: Mykolas Romeris University, 19(2), 697-713. ISSN 1392-6195.

BÁRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Nahodilé zpracování osobních údajů*. In: Daně a právo v praxi. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, 19(2), s. 36. ISSN 1211-7293.

BÁRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Zpracování pro osobní potřebu*. In: Daně a právo v praxi. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, 19(9), s. 36-37. ISSN 1211-7293.

BULLA, Martin, ŠVEC, Marek. *Ochrana súkromia zamestnancov pri prevádzkovaní kamerového systému na pracovisku (národné a európske východiská)*. In: Justičná revue. Bratislava: Ministerstvo spravodlivosti SR, 2010, 62(10), 1062-1080. ISSN 1335-6461.

FIALOVÁ, Eva. *Ochrana soukromí ve světle judikatury Evropského soudu pro lidská práva*. In: Časopis pro právní vědu a praxi, Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2012, roč. 2012, č. 2, s. 121-127. ISSN 1210-9126.

KOBYLKOVÁ, Blanka, STRAKOVÁ, Jana. *Zdraví pracovníků v kancelářích typu open space*. In: Pracovní lékařství. Praha: Nakladatelské a tiskové středisko ČLS JEP, 2013, 65(1-2), s. 14-18. ISSN 0032-6291.

KYSELKOVÁ, Kateřina. *Kontrola věcí a prohlídky zaměstnanců prováděné zaměstnavatelem*. In: *Epravo.cz* [online]. České Budějovice, 2013 [cit. 2015-06-22]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/kontrola-veci-a-prohlidky-zamestnancu-provadene-zamestnavatelem-90023.html>

MIKULECKÝ, Jan. *Monitorování zaměstnanců je legální!* Data Security Management, Praha: Tate International, 14 (3). s. 22-25. ISSN 1211-8737.

NONNEMAN, František. *Soukromí na pracovišti*. Právní rozhledy. Praha: C.H.Beck, 2015, 22(7), 229-236. ISSN 1210-6410.

POSNER, Richard. *The Right of Privacy*. In: Georgia Law Review. Sibley Lecture Series. 1978, 12(03). Str. 397.

RAFNSDÓTTIR, Gudbjörg, Linda, GUDMUNDSDOTTIR, Margrét Lilja. *EPM technology and the psychosocial work environment*. In: New Technology, Work and Employment. Oxford: Blackwell Publishing, 2011, 26(3), s. 210-221. ISSN 0268-1072.

THOMSON, Judith Jarvis. *The Right to Privacy*. In: Philosophy and Public Affairs. Princeton University Press. 1975, 4(4). s. 295-314.

Soudní rozhodnutí

Rozsudek ESLP *Niemietz proti Německu* ze dne 16. 12. 1992, stížnost č. 13710/88.

Rozsudek ESLP *X, Y a Z proti Spojenému království* ze dne 22. 4. 1997, stížnost č. 21830/93.

Rozsudek ESLP *Halford proti Spojenému království* ze dne 15. 6. 1997, stížnost č. 20605/92.

Rozsudek ESLP *Rotaru proti Rumunsku* ze dne 4. 5. 2000, stížnost č. 28341/95.

Rozsudek ESLP *Christine Goodwin proti Spojenému království*, ze dne 11. 7. 2002 stížnost 28957/95.

Rozsudek ESLP *Perry proti Spojenému království* ze dne 17. 6. 2003, stížnost č. 63737/00.

Rozsudek ESLP *Copland proti Spojenému království* ze dne 3. 4. 2007, stížnost č. 62617/00.

Rozsudek ESLP *Uzun proti Německu* ze dne 2. 9. 2010, stížnost č. 35623/05.

Rozsudek ESLP *A, B, a C proti Irsku* ze dne 16. 12. 2010, stížnost č. 25579/05.

Rozsudek ESLP *V.C. proti Slovenské republice* ze dne 8. 11. 2011, stížnost č. 18968/07.

Rozsudek ESLP *Bărbulescu proti Rumunsku* ze dne 12. 1. 2016, stížnost 61496/08.

Rozhodnutí Evropské komise pro lidská práva *Thomas McFeeley a ostatní proti Spojenému království* ze dne 15. 5. 1980, stížnost č. 8317/78.

Rozhodnutí Evropské komise pro lidská práva *Paul Kara proti Spojenému království* ze dne 22. 10. 1998, stížnost č. 36528/97.

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 6. 11. 2003, sp. zn. C-101/01.
Nález Ústavního soudu ze dne 22. 5. 1997, sp. zn. III.ÚS 287/96.
Nález Ústavního soudu ze dne 1. 3. 2000, sp. zn. II. ÚS 517/99.
Nález Ústavního soudu ze dne 27. 9. 2007, sp. zn. ÚS 789/06.
Nález Ústavního soudu ze dne 22. 3. 2011, sp. zn. Pl. ÚS24/10.
Nález Ústavního soudu ze dne 23. 3. 2004, sp. zn. I.ÚS 4/04.
Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. II. ÚS 116/2008.
Nález Ústavního soudu ze dne 8. 6. 2010, sp. zn. Pl.ÚS 3/09.
Nález Ústavního soudu ze dne 2. 6. 2011, sp. zn. II. ÚS 3647/10.
Nález Ústavního soudu ze dne 6. 3. 2012, sp. zn. I. ÚS 1586/09.
Usnesení Ústavního soudu ze dne 7. 11. 2012, sp. zn. ÚS 3933/12.
Nález Ústavního soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14.
Usnesení Ústavního soudu ze dne 26. 6. 2014, sp. zn. II. ÚS 1471/14.
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1009/98.
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1731/2005.
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006.
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013.
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014.
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 5. 2007, sp. zn. Tdo 459/2007.
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 1 As 34/2008.
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 8. 2013, sp. zn. 5 As 158/2012.
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 10. 2014, sp. zn. 8 As 55/2012.
Usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 1As 93/2009-273.
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 2. 9. 2014, sp. zn. 8A 182/2010.
Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 21. 11. 2013, sp. zn. 2 AZR 797/11.
(DEU)

Právní normy

Mezinárodní pakt o občanských a hospodářských právech

Listina základních práv Evropské unie.

Úmluva o ochraně lidských práv a svobod.

Úmluva o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování dat.

Všeobecná deklarace lidských práv.

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

Listina základních lidských práv a svobod, která byla usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, vyhlášena jako součást ústavního pořádku České republiky.

Zákon č. 141/1961 Sb., zákon o trestním řízení soudním (trestní řád).

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.

Zákon č. 202/1990 Sb., o loteriích a jiných podobných hrách.

Zákon č. 141/1991 Sb., zákon o trestním řízení soudním (soudní řád).

Zákon č. 582/1991 sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím.

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv.

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

Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních).

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zákon č. 500/2004 Sb., Správní řád.

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče).

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

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů).

Kolektivní pracovní smlouva č. 68 ze dne 16. 6. 1998 upravující ochranu soukromí při provozování kamerových systému na pracovišti. (*Collectieve arbeidsovereenkomst Nr. 68, betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de camerabewaking op de arbeidsplaats*) (BEL).

Zákon č. 311/2001 Z.z., Zákonník práce (SVK).

Zákon č. 759/2004 o ochraně soukromí v pracovním životě. (*Lag om integritetskydd i arbetslivet*)(FIN).

Spolkový zákon o podnikových radách (*Betriebsverfassungsgesetz*) ze dne 15. 1. 1972. (DEU)

Spolkový zákon č. 459/1993 o přizpůsobení pracovních smluv (*Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz*). (AUT)

Zákonník práce (*Estatuto de los Trabajadores*), schválený královským legislativním nařízením 1/1995 ze dne 24. března 1995. (ESP).

Stanoviska a názory Úřadu pro ochranu osobních údajů:

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Oznámení o zpracování (změně zpracování) osobních údajů podle § 16 zákona č. 101/2000 Sb.* Dostupné z: <https://www.uouu.cz/oznameni-o-zpracovani-osobnich-udaju.asp#obalhlava>

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Výroční zpráva 2013.* Praha: Úřad pro ochranu osobních údajů, 2014, 86 s. ISBN 978-80-210-6700-4.

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 1/2006: Provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů.* Praha, leden 2006.

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 2/2009: Ochrana soukromí zaměstnanců se zřetelem k monitoringu pracoviště.* Praha, únor 2009.

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 3/2009: Biometrická identifikace nebo autentizace zaměstnanců.* Praha, květen 2009.

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 6/2009: Ochrana soukromí při zpracování osobních údajů.* Praha, listopad 2009, akt. únor 2014.

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 2/2010: Předání osobních údajů do jiných států.* Praha, listopad 2010.

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č.3/2012: K pojmu osobní údaj.* Praha, březen 2012, akt. únor 2014.

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 4/2013: K pojetí zpracování osobních údajů.* Praha, říjen 2013.

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 5/2013: Pořizování hlasových záznamů v rámci elektronické komunikace při poskytování služeb z pohledu zákona o ochraně osobních údajů.* Praha, říjen 2013.

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č.3/2014: K nadbytečnému vyžadování souhlasu se zpracováním osobních údajů a souvisejícímu nesprávnému plnění informační povinnosti.* Praha, srpen 2014.

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Ochrana osobních údajů na pracovišti.* Brno: Masarykova univerzita., 2014, 38 s. ISBN 978-80-210-6819-3.

Předávání osobních údajů zaměstnanců do zahraničí. Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. Praha [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/predavani-osobnich-udaju-zamestnancu-do-zahranici/ds-1655/p1=1655>

Zpracování osobních údajů zaměstnanců ve vztahu k oznamovací povinnosti správce podle § 16 zákona o ochraně osobních údajů. Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. Praha [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/zpracovani-osobnich-udaju-zamestnancu-ve-vztahu-k-oznamovaci-povinnosti-spravce-podle-16-zakona-o-ochrane-osobnich-udaju/ds-1567/p1=1567>

Ke zpracování osobních údajů uchazečů o zaměstnání. Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. Praha, 2013 [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/ke-zpracovani-osobnich-udaju-uchazecu-o-zamestnani/d-1587/p1=1099>

Další použité prameny

BEZPEČNOSTNÍ INFORMAČNÍ SLUŽBA. *Zaměstnání* [online]. Praha: [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: <https://bis.cz/zamestnani.html>

BOGNÁROVÁ, Věra. *Dress code z pohledu zákoníku práce.* In: *HRM Profi* [online]. Praha: Verlag Dashöfer, 2013 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.hrmprofi.cz/33/dress-code-z-pohledu-zakoniku-prace-uniqueidmRRWSbk196EZy9EEhbhYdwAGrinPQ6ONIAut4Np9WaM/>

ČTK. *Zaměstnavatelé podle Štrasburku mohou číst máily zaměstnanců.* In: *České noviny: Zpravodajský server ČTK* [online]. Praha, 2016 [cit. 2016-03-22]. Dostupné z: <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/zamestnavatele-podle-strasburku-mohou-cist-maily-zamestnancu/1302575>

ČVADOVÁ, Jitka. *Problematika zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů – zhodnocení stávající praxe v ČR.* [online]. Republikový výbor pro prevenci kriminality, Praha, 2015, 30 s. [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: www.mvcr.cz/soubor/zamestnavani-osob-se-zaznamem-rt-ppt.aspx

DATA PROTECTION WORKING PARTY. *Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context.* Brusel, 2001, 28 s. Č.j. 5062/EN/Final.

EVROPSKÁ KOMISE. *Komise navrhuje komplexní reformu předpisů o ochraně údajů, která má zvýšit kontrolu uživatelů nad jejich údaji a snížit náklady pro podniky* (tisková zpráva ze dne 25. 1. 2012). Brusel, 2012. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-46_cs.htm.

KILKELLY, Ursula. *The right to respect for private and family life. A guide to the implementation of Article 8 of the European convention on Human Rights.* 2. vyd, Štrasburg, Rada Evropy, 2003. Dostupné z: <http://www.echr.coe.int/LibraryDocs/DG2/HRHAND/DG2-EN-HRHAND-01%282003%29.pdf>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.* Č. j. předkladatele 2015/11598-52. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/KORN9WNGVELE>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Na pracovišti máte právo na soukromí.* [online]. Praha, 2009 [cit. 2016-03-21]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7449>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony* ze dne 29. 2. 2016. Č. j. předkladatele 2016/5042-52. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/KORNA7LJN5FL>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*, ze dne 19. 5. 2015. Č. j. předkladatele 2015/11598-52. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/KORN9WNGVDL5>.

NESTÁVAL, František a kol. *Metodika sladování pracovního a rodinného života pro potřeby zaměstnavatelů ve státní správě a samosprávě*. 2015. Dostupné z: <http://www.mpo.cz/assets/cz/ministr-a-ministerstvo/ministerstvo/2015/10/METODIKA.pdf>.

Privátní „on-line hrátky“ v kancelářích jsou na vzestupu (tisková zpráva). [online]. Kosmonosy: truconneXion, a.s., 2014 [cit. 2016-02-21]. Dostupné z: <https://docs.google.com/document/d/14L95Tho7cFi0nPx2-j2QowsM2CXFdb4nzG6grcD7EI/edit?pref=2&pli=1>.

RADA EVROPY. *Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment*. Brusel, 2015.

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Ochrana osobních práv zaměstnanců a ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele*. [online]. Opava, 2014 [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-5e7b6d0b6d72fe0e03eb590204dcc357/ochrana_os.pdf

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2014*. Opava, duben 2015, 152 s.

ŠČUREK, Radomír. *Biometrické metody identifikace osob v bezpečnostní praxi* (studijní text). [online]. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2008. 58 s. [cit. 2015-06-22]. Dostupné z: https://www.fbi.vsb.cz/export/sites/fbi/040/.content/sys-cs/resource/PDF/biometricke_metody.pdf

TYLL, Tomáš. *Může zaměstnavatel číst e-mailovou poštu svých zaměstnanců?* In: *Výroubal Krajhanzl Školout, advokátní kancelář, s.r.o.* [online]. Praha, 2006 [cit. 2016-03-29]. Dostupné z: <http://www.akvks.cz/cz/novinky/archiv-novinek/muze-zamestnavatel-cist-e-mailovou-postu-svych-zamestnancu.html>

Ze šikmé plochy zpět do práce - tisková zpráva. LMC [online]. Praha: LMC, 2015 [cit. 2016-02-21]. Dostupné z: <https://www.lmc.eu/aktuality/ze-sikme-plochy-zpet-do-prace-1892>

Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Důvodová zpráva k zákonu č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

Sněmovní tisk 578/0, část č. 1/4. Vl.n.z. o hazardních hrách - EU.

Resumé

This thesis deals with the issue of privacy in the workplace. Employees expect to have some privacy at work, even when they are using the employer's equipment. On the other hand, employers need basic information about their employees and they have the right to know, that work is being done properly and efficiently.

Collection of personal data of an employee starts even before the beginning of the employment relationship and continues during the employment. All the personal data must be related to the work performed.

The increasing use of new technologies and means of electronic communication constitutes new risk for both, employees and employers. For example, there is danger that confidential data will be lost or the equipment of the enterprise (especially ICT) will be misused by staff for personal reasons. The main danger lies in the possibilities of surveillance and monitoring of employees. New technologies allow to monitor the work productivity, use of the internet, e-mails or movement of workers.

Finding the balance between the interests of both sides is quite complicated and the disputes regarding privacy infringement in the workplace are often decided by highest courts. Employers should always bear in mind fundamental principles such as proportionality, legitimacy and transparency.

There is currently no specific EU legislation governing the protection of employee's personal data at work, only the general EU directive (95/46/EC) on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data applies. Not even the new General personal data regulation (GDPR) contains rules for processing personal data in the employment context. In Czech Republic, there is little legislation directly governing this issue and the case law in this area develops very slowly. The legal interpretation of provisions, that allow monitoring of employees (Article 316 of the Czech Labour Code, Nr. 262/2006), is not unanimous and the labour inspection cannot effectively punish breaches of privacy. The Czech legislature should adopt new regulation that allows effective monitoring of employees and minimize negative consequences.