

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Diplomová práce

Ochrana informací a osobních údajů v pracovněprávních
vztazích

Zpracovala: Kateřina Dragomirová

Vedoucí práce: JUDr. Martin Janák

V Plzni 2013

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2012/ 2013

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kateřina Dragomirová**

Osobní číslo: **R08M0056P**

Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**

Studijní obor: **Právo**

Název tématu: **Ochrana informací a osobních údajů
v pracovněprávních vztazích**

Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Vymezení základních pojmů
3. Právní úprava problematiky ochrany osobních údajů na úrovni EU
4. Ochrana osobních údajů a informací v ústavní rovině ČR

5. Ochrana osobních údajů v rovině zákonné s důrazem na právní úpravu obsaženou v zákoně o ochraně osobních údajů a zákoníku práce
6. Komparace ČR s vybranými státy
7. Závěr

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

viz. Příloha

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Martin Janák

Katedra pracovního práva a
práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce:

12. prosinec 2011

Termín odevzdání diplomové práce:

30. 8. 2013

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma: Ochrana informací a osobních údajů v pracovněprávních vztazích zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem do své práce čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Plzeň, srpen, 2013

Kateřina Dragomirová

Poděkování

Zde bych chtěla poděkovat JUDr. Martinovi Janákovi za pomoc při vypracování této práce.

Obsah

Čestné prohlášení

Poděkování

Obsah

Seznam použitých zkratk

1. Úvod	1
2. Vymezení základních pojmů	3
2.1 Smysl ochrany osobních údajů	3
2.2 Důvod a účel ochrany osobních údajů	4
2.3 Tři roviny ochrany osobních údajů	4
2.4 Základní pojmosloví ochrany osobních údajů	6
2.4.1. Předmět úpravy	6
2.4.2. Zaměstnavatel	6
2.4.3. Zaměstnanec	7
2.4.4. Osobní údaj	7
2.4.5. Subjekt údajů	7
2.4.6. Zpracování citlivých údajů	8
2.4.7. Zpracování osobních údajů	8
2.4.8. Správce	9
3. Právní úprava problematiky ochrany osobních údajů na úrovni mezinárodní a EU	10
3.1 Všeobecná deklarace lidských práv	10
3.2 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod	10
3.3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady	10
3.4 Úmluva Rady Evropy č. 108 , o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování dat	11
3.5 Legislativní vývoj v České republice	11
4. Ochrana osobních údajů a informací v ústavní rovině ČR	13
4.1 Obecně k Ústavě ČR a Listině základních práv a svobod	13
4.2 Listina základních práv a svobod	13
5. Úprava obsažená v zákoně o ochraně osobních údajů a v zákoníku práce	15
5.1. Nakládání s informacemi v pracovněprávních vztazích	16
5.1.1. Ochrana osobních údajů před vznikem pracovního poměru	16
5.1.1.1. Výpis z rejstříku trestů	21
5.1.1.2. Ochrana osobních údajů zaměstnance za trvání pracovního poměru	21
5.1.2.1. Povinnost mlčenlivosti	26
5.1.3. Ochrana osobních údajů zaměstnance po skončení pracovního poměru	27
5.1.3.1. Zveřejňování údajů o mzdě nebo platu	29
5.2. Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele	30
5.2.1. Výklad k paragrafu 316 odst. 1, 2, 3	30
5.2.2. Důvod pro zavedení sledovacích opatření	35
5.2.3. Způsob pro zavedení sledovacích opatření	35
5.2.4. Monitoring zaměstnanců	36
5.2.5. Kamerový systém	39
5.2.5.1. Nesouhlas zaměstnance s instalací kamerového systému a jeho možnosti	41

5. 2. 6. Internet.....	42
5. 2. 7. Monitorování e- mailové pošty zaměstnanců.....	44
5. 2. 8 Monitorování služebních telefonů.....	47
5. 2. 9. Monitorování služebních automobilů.....	48
6. Osobní spis zaměstnance.....	50
6. 1. Vztah osobního spisu zaměstnance k zákonu o ochraně osobních údajů	50
6. 2. Obecně k osobnímu spisu zaměstnance.....	50
6. 3. Vedení osobního spisu za trvání pracovního poměru.....	52
6. 4. Osobní spis po skončení pracovního poměru.....	53
6. 5. Subjekty, které mohou nahlížet do osobního spisu.....	54
6. 6. Citlivé údaje v osobním spise.....	56
6. 7. Dlouhodobý zaměstnanci a úschova jejich osobních spisů.....	58
6. 8. Archivování dokladů.....	59
7. Úřad pro ochranu osobních údajů.....	61
7. 1. Historie.....	61
7. 2. Působnost Úřadu.....	62
8. Závěr.....	64
9. Summary.....	66
10. Seznam použité literatury a dalších zdrojů.....	68

Seznam použitých zkratk

ZoOU – Zákon č. 101/ 2000 Sb., Zákon o ochraně osobních údajů

Listina – vyhlášena pod č. 2/ 1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

Ústava – ústavní zákon č. 1/ 1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Směrnice č. 95/ 46/ ES – Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/ 46/ ES - o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů

Směrnice č. 2002/ 58/ ES – Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/ 58/ ES - o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování dat

Úmluva č. 108 – Úmluva č. 108 – na ochranu osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat, přijaté Radou Evropy 28. ledna 1981

ZPr - Zákon č. 262/ 2006 Sb., Zákoník práce

AntiDZ – Zákon č. 198/ 2009 Sb., Antidiskriminační zákon

ZamZ – Zákon č. 435/ 2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

UOOU – Úřad pro ochranu osobních údajů

ZoOUIIS – Zákon č. 256/ 1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech

1. Úvod

Ochrana osobních údajů a informací v pracovněprávních vztazích je téma, které je velmi aktuální, nové a neustále je řešeno. Jedná se o problematiku, která se dotýká každého z nás, pokud se ucházíme o nějaké zaměstnání jako tzv. uchazeči o zaměstnání, nebo se nacházíme v pracovním poměru či dochází k jeho skončení.

Ochrana osobních údajů je velmi citlivé téma, a proto existuje v našem právním řádu prostředek pro jejich ochranu. Jedním z těchto prostředků je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „ZPr“), který má blízký vztah k zákonu č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění (dále jen „ObčZ“). Poskytuje ochranu slabší smluvní straně, kterou je v tomto případě zaměstnanec, jenž je podřízen svému zaměstnavateli. Dále zde máme zákon č. 101/2000 Sb, o ochraně osobních údajů, v platném znění (dále jen „ZoOU“) a též listinu základních práv a svobod, která zaručuje ochranu a nedotknutelnost těchto údajů.

Cílem této diplomové práce je více rozebrat, pochopit a seznámit se s touto problematikou. Toto téma se pokusím rozebrat na úrovni evropské unie, mezinárodního a českého práva, jakož i v rovině ústavní. Rovněž budu popisovat nejrůznější technická zařízení, která slouží ke zvýšení ochrany osobních údajů a k zabránění úniku informací.

Diplomová práce je rozdělena na několik kapitol. Každá kapitola popisuje jednotlivé téma vztahující se k ochraně osobních údajů v pracovněprávních vztazích. První kapitola se týká pochopení smyslu, účelu a důvodu ochrany osobních údajů. Následně čtenáře mé práce seznámím se základními pojmy, což je z mého pohledu velice důležité, jelikož tyto pojmy budou nadále používány v celé práci. Další kapitola bude zaměřena na právní úpravu ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích v mezinárodním právu a právu EU. Následně se pokusím tuto problematiku přiblížit i na úrovni ústavního práva ČR, kde důležitou roli představují Ústava ČR a Listina základních práv a svobod. Následující pátá kapitola bude pro moji diplomovou práci

klíčovou a primární. V této kapitole budu pojednávat o úpravě ochrany osobních údajů, která je obsažena v zákoně o ochraně osobních údajů a v zákoníku práce. Zde je rozebrán § 316 odst. 1, 2, 3 a 4. Popsala jsem ochranu osobních údajů před vznikem, během a po skončení pracovního poměru zaměstnance.

V další podkapitole jsou podrobně vyjmenovány nejrůznější formy zavedení sledovacích opatření, která mají chránit osobní údaje a neoprávněné zásahy do těchto údajů. Sledovací opatření jsou v dnešní době nepostradatelnou a nutnou součástí každého pracoviště. Jejich význam spočívá zejména v kontrole zaměstnanců zaměstnavatelem, jakož i kontrole proti neoprávněným zásahům do osobních údajů zaměstnanců.

Poté bude v šesté kapitole popsán místo komparace, osobní spis zaměstnance, jelikož se domnívám, že pro účely této diplomové práce, je tato problematika rovněž velice důležitá a je potřebné se o ní zmínit. V této kapitole vysvětlím pojem osobní spis zaměstnance, jeho význam, jakož i vedení za trvání a po skončení pracovního poměru. Dále zmíním subjekty, které jsou oprávněny nahlížet do osobního spisu zaměstnance. Rozeberu i citlivé údaje ve spisu, jejich úschovu a archivaci.

Poslední kapitola mé práce bude ve stručnosti pojednávat o Úřadu na ochranu osobních údajů.

2. Vymezení základních pojmů

2.1 Smysl ochrany osobních údajů

Osobní údaje patří nepochybně k aktuálním tématům prvních let třetího tisíciletí ve veřejném životě obyvatel České republiky. Osobní údaje jsou v dnešní době považovány za běžně působící a oficiálně uznávanou hodnotu. Ochrana osobních údajů je právní a relativně nový společenský problém, který se týká nás všech. V 70. letech 20. století vznikly první právní předpisy k ochraně osobních údajů. Lidé mají možnosti ovlivnit samotné vytváření osobních údajů, které se jich týkají. Zákony jim poskytují záruky a ochranu. Jednotlivec je subjektem údajů a jeho ochranu osobních údajů zaručuje zvláštní zákon o ochraně osobních údajů, který je v souladu s mezinárodními dokumenty. Musí garantovat, že jeho osobní údaje budou chráněny, bez toho aniž by se jí jednotlivec aktivně domáhal. Ten, kdo osobní údaje zjišťuje, zpracovává nebo i sděluje musí aktivně chránit. Tím, kdo je zde chráněn je fyzická osoba.¹

Většina států včetně České republiky nebrání používání osobních údajů jiných lidí. Jsou zde však jistá omezení a to zabránit zneužití osobních údajů a též umožnit zpřístupnění těchto údajů k legálním účelům. Za zmínku stojí Úmluva č. 108 na ochranu osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat, která byla přijata Radou Evropy 28. ledna 1981. Hovoří se zde o fyzické osobě, její národnosti, úctě k jejím právům a základním svobodám, také o právu na soukromý život s důrazem k automatizovanému zpracování osobních údajů, které se k této osobě vztahují.²

Dále považuji za důležitou směrnici Evropského parlamentu a Rady Evropské unie 95/ 46/ ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a s volným pohybem

¹ MATOUŠKOVÁ, Miroslava, HEJLÍK, Ladislav. *Osobní údaje a jejich ochrana- knížka pro praxi*. 1 vyd. Praha: ASPI Publishing, 2003, s. 9, 10

² MATOUŠKOVÁ, Miroslava, HEJLÍK, Ladislav. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2 vyd. Praha: ASPI, 2008, s. 2, 3

těchto údajů, která hovoří v článku 1 „*Členské státy zajišťují v souladu s touto směrnici ochranu základních práv a svobod fyzických osob, zejména jejich soukromí, v souvislosti se zpracováním osobních údajů.*“³

2. 2 Důvod a účel ochrany osobních údajů

Každý právní předpis má svůj určitý smysl a také účel, reguluje společenský vztah, chrání pro společnost významnou hodnotu, kterou společnost uznává. Předpis představuje nástroj k dosažení určitého cíle. Hovoří se o tom, že čím je ten předpis lepší, tím se více hodí k naplnění takového cíle. Z toho logicky vyplívá, že se hodí méně k naplnění jiného cíle.

Měli bychom se zamyslet a pozastavit se nad tím, k čemu vlastně předpisy na ochranu osobních údajů, ať už zaměstnanců na pracovišti mají sloužit, jaký je jejich účel, jak je potřeba vykládat jejich obsah. Lze konstatovat, že účelem předpisů na ochranu osobních údajů je poskytnout veřejnoprávní ochranu soukromí fyzických osob a zpracování jejich osobních údajů.⁴

2. 3 Tři roviny ochrany osobních údajů

Ochrana osobních údajů se organizuje a posuzuje ve třech samostatných rovinách. Do první roviny řadíme základní lidská práva a svobody. Do druhé roviny ochrany osobních údajů patří tzv. rovina právní. Jednou z podmínek pro přijetí České republiky do Evropské unie byla náležitá úroveň ochrany osobních údajů. Máme poměrně vysoký počet ustanovení o osobních údajích v nově vyhlášených právních předpisech. Úprava provedená velkým počtem zákonů zajišťuje

³ 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

⁴ MORÁVEK, Jakub. *Průvodce ochranou osobních údajů v pracovněprávní agendě*. 4 vyd. Praha: BMSS- START, 2010, s. 8

skutečnou ochranu osobních údajů v právním řádu státu. Jako příklad můžeme uvést zákon o bankách, který obsahuje speciální úpravu ochrany osobních údajů při provádění bankovní činnosti. Vývoj tohoto zákona o bankách hodnotíme, jako ukázkou o dosažení a obnovování rovnováhy. Je obzvláště náročné mít, alespoň dobrý přehled o aktuální a platné právní úpravě ochrany osobních údajů v právním řádu České republiky.⁵

Poslední rovinou ochrany osobních údajů je zabezpečování osobních údajů před únikem a zneužitím. Její samostatnost je dána objemem řídicí a organizační práce a také odborným charakterem řady činností, které je třeba využít při uplatňování zvolených opatření, také při rozhodování o opatřeních sloužících o ochraně osobních údajů. Můžeme mít za to, že první dvě roviny, o kterých jsem se zmínila výše jsou vyhrazeny právníkům a třetí rovina odborníkům jiných profesí. Lidé mohou mít jako subjekty údajů dojem, že jsou odkázáni na kvality a ochotu spolupracujících právníků, lidé jako reprezentanti orgánu veřejné správy nebo podnikatelského subjektu, kterým jsou zákonem uloženy jisté povinnosti při ochraně osobních údajů jiných lidí, mohou mít dojem, že jsou odkázáni na nejrůznější možnosti informačních technologií. Pokud tomu tak je, není to dobře. Ať už jako subjekty údajů nebo v jiných rolích, ve kterých mohou ve společnosti legálně vystupovat, mohou subjekty bez vynaložení mimořádných úsilí a času ochraně osobních údajů rozumět natolik, aby jejich odpovědnost ze zákona nebyla v rozporu s jejich opravdovými možnostmi stav věcí ovlivnit. K tomu bychom měli pochopit jaký je vůbec smysl ochrany osobních údajů, rámcově znát právní úpravu ochrany a upřesnit si roli v dané situaci. Jako subjekty údajů máme většinou práva a v ostatních případech spíše povinnosti. V těchto ostatních rolích nám někdy náleží být tím, kdo vyvažuje, a to zájmy i požadavky těch, kdo chrání osobní údaje.⁶

⁵ MATOUŠKOVÁ, Miroslava, HEJLÍK, Ladislav. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2 vyd. Praha: ASPI, 2008, s. 14

⁶ MATOUŠKOVÁ, Miroslava, HEJLÍK, Ladislav. *Osobní údaje a jejich ochrana- knížka pro praxi*. 1 vyd. Praha: ASPI Publishing, 2003, s. 18, 19

2. 4 Základní pojmosloví ochrany osobních údajů

V této části se budu zabývat jednotlivými pojmy, které se vztahují k ochraně osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Je potřeba si vysvětlit a vymezit dané výrazy, abychom je lépe pochopily. Osvětlím pojmy typu pracovněprávní vztah, zaměstnanec a zaměstnavatel, osobní údaj, subjekt údajů a též příjemce údajů. Budu zde rozebírat i tzv. citlivé údaje, zpracování osobních údajů, správce a zpracovatele osobních údajů.

2. 4. 1. Předmět úpravy

Nejdříve vymezím co je předmětem právní úpravy v zákoníku práce a také pojmové vymezení pracovněprávních vztahů. Důležitý je proto § 1 ZPr. Který nám říká, že zákoník práce: „ a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními, b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy (právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními).“

Jsou to tedy právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.⁷

2. 4. 2. Zaměstnavatel

Zaměstnavatel může být jak osoba fyzická, tak osoba právnická. Jedná se o osobu, která si najímá jinou osobu k výkonu závislé práce a zavazuje se jí poskytnout za tuto práci odměnu. Zaměstnavatelem může být i stát, za který pak vystupuje příslušná organizační složka státu.⁸

⁷ BĚLINA Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 72

⁸ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 66, 67

2. 4. 3. Zaměstnanec

Zaměstnanec je fyzická osoba, která nabývá způsobilost být zaměstnancem dnem, kdy dosáhne věku 15. let. Pracovněprávní způsobilost zaměstnanců máme upravenou v § 6 ZPr. Pokud fyzická osoba nedosáhla věku 15. let či pokud fyzická osoba starší 15. let neukončila povinnou školní docházku je práce těchto osob zakázána. Tyto osoby mohou vykonávat pouze činnosti typu kulturní, umělecké, sportovní, reklamní a to pouze za určitých podmínek, které stanoví zákon o zaměstnanosti.⁹

2. 4. 4. Osobní údaj

Osobní údaj dle zákona o ochraně osobních údajů je „*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.*“¹⁰

2. 4. 5. Subjekt údajů

Subjekt údajů je osoba fyzická, ke které se vztahují již zmíněné osobní údaje. Zde se dostáváme k odpovědi, zda se zákonem na ochranu osobních údajů poskytuje i ochrana právnickým osobám. Dále tu máme příjemce údajů což je osoba, které jsou osobní údaje zpřístupněny. Osoba příjemce hraje velkou roli ve vztahu zpracování osobních údajů, které se provádějí formou zveřejnění. Na osobě příjemce dat a jeho

⁹ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 5 doplněné a podstatně přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s.78, 79

¹⁰ § 4 písm. a zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů

předchozích znalostí údajů o subjektu, závisí hlavně poškození osobnostních práv subjektu údajů.¹¹

2. 4. 6. Zpracování citlivých údajů

Pro zpracování citlivých údajů ukládá příslušná směrnice 95/ 46 ES v čl. 8 a zákon o ochraně osobních údajů v § 9 přísnější režim než pro ostatní osobní údaje. K jejich zpracování se vyžaduje výslovný písemný souhlas. Poskytuje se jím zvýšená právní ochrana. Citlivé údaje jim říkáme proto, že mohou být použity k diskriminaci subjektu údajů. Citlivý údaj je údajem, který vypovídá o rasovém, etnickém, národnostním původu, o náboženském vyznání, o členství v odborových organizacích, údaje o zdravotním stavu, o sexuálním životě a sexuální orientaci.¹²

2. 4. 7. Zpracování osobních údajů

Zpracování osobních údajů je zahájeno po té, když získáme osobní údaje.

Jako základní zpracování osobních údajů se rozlišují způsoby automatizované a neautomatizované, případně manuální. Právní ochrana osobních údajů se někdy omezuje na automatizované zpracování, se kterým se pojí vysoká ekonomičnost zpracování. Jako zpracování osobních údajů lze posuzovat shromažďování listinných dokumentů, které obsahují osobní údaje. Příkladem je vyplnění formuláře strukturovaného životopisu. Rozlišení na automatizované a „ostatní“ zpracování osobních údajů je účelným a užitečným nástrojem. Uplatňuje se hlavně při zabezpečení ochrany ve fyzickém významu. Cílem osobních údajů je,

¹¹ MORÁVEK, Jakub. *Průvodce ochranou osobních údajů v pracovněprávní agendě*. 4. vyd. Praha: ERMAT PRAHA, 2010, s. 26, 28

¹² MATOUŠKOVÁ, Miroslava, HEJLÍK, Ladislav. *Osobní údaje a jejich ochrana- knížka pro praxi*. 1 vyd. Praha: ASPI Publishing, 2003, s. 66, 68, 69, 70, 71

provádět s nimi další operace v datovém souboru a hromadně je uchovávat na nosiči informací.¹³

2. 4. 8. Správce

Dle § 4 písm. j ZoOU je „správcem každý subjekt, který určuje účel a prostředky zpracování osobních údajů, provádí zpracování a odpovídá za něj. Zpracováním osobních údajů může správce zmocnit nebo pověřit zpracovatele, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak a zpracovatelem každý subjekt, který na základě zvláštního zákona nebo pověření správcem zpracovává osobní údaje podle tohoto zákona.“¹⁴

¹³ MATOUŠKOVÁ, Miroslava, HEJLÍK, Ladislav. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2 vyd. Praha: ASPI, 2008, s. 139, 140, 141

¹⁴ § 4 písm. j, zákon č. 101/ 2000 Sb. o ochraně osobních údajů

3. Právní úprava problematiky ochrany osobních údajů na úrovni mezinárodní a EU

3. 1 Všeobecná deklaráce lidských práv

Valné shromáždění Organizace spojených národů schválilo dne 10. prosince 1948 Všeobecnou deklaraci lidských práv. Je nezávazným dokumentem, který obsahuje katalog lidských práv. Zajímavý je čl. 12, který hovoří o tom, že: „ *Nikdo nesmí být vystaven svévolnému zasahování do soukromého života, do rodiny, domova nebo korespondence, ani útokům na svou čest a pověst. Každý má právo na zákonnou ochranu proti takovým zásahům nebo útokům.*“¹⁵

3. 2 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Dokument, který vstoupil v platnost v Římě 4. listopadu 1950 a 3. září 1953 nabyt účinnosti. Úmluva chrání občanská a politická práva. Zde bych vyzdvihla článek 8. odst. 1. Kde, je uvedeno: „ *Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence.*“ Na to navazuje odst. 2, který říká: „ *Státní orgán nemůže do výkonu tohoto práva zasahovat kromě případů, kdy je to v souladu se zákonem a nezbytné v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, hospodářského blahobytu země, předcházení nepokojům a zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných.*“¹⁶

3. 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady

Za důležitou zde považuji směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 95/ 46 ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob

¹⁵ Čl. 12 Všeobecná deklaráce lidských práv

¹⁶ Čl. 8 odst. 1, 2 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů. Pojem osobní údaj zde vykládá takto: „*osobními údaji jsou veškeré informace o identifikované nebo identifikovatelné osobě (subjekt údajů); identifikovatelnou osobou se rozumí osoba, kterou lze přímo či nepřímo identifikovat, zejména s odkazem na identifikační číslo nebo na jeden či více zvláštních prvků její fyzické, fyziologické, psychické, ekonomické, kulturní nebo sociální identity.*“¹⁷

Dále tu máme směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2002/ 58/ ES ze dne 12. července 2002 o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací.¹⁸

Další je směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2000/ 31/ ES ze dne 8. června 2000 o některých právních aspektech služeb informační společnosti, zejména elektronického obchodu, na vnitřním trhu.¹⁹

3. 4 Úmluva Rady Evropy č. 108 , o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování dat

Stala se prvním uceleným, mezinárodním a právním dokumentem v oblasti ochrany osobních údajů. Úmluvě byla dána vysoká důležitost, byla zahrnuta do sféry lidských práv a základních svobod člověka. Úmluva byla podepsána českou republikou v roce 2000 až poté, kdy nabyl účinnost zákon č. 101/ 2000 Sb. o ochraně osobních údajů a vznikl Úřad pro ochranu osobních údajů.²⁰

3. 5 Legislativní vývoj v České republice

Pro zpracování nové právní úpravy ochrany osobních údajů, byla důležitá Listina základních práv a svobod, stávající zákon č. 256/ 1992

¹⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/ 46/ ES

¹⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/ 58/ ES

¹⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/ 31/ ES

²⁰ Úmluva Rady Evropy č. 108

Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech dále směrnice č. 95/ 46 EC Evropského parlamentu a Rady z roku 1995 o ochraně jednotlivců ve vztahu ke zpracování osobních dat a o volném pohybu těchto dat (dále „ Směrnice“) a také Úmluva č. 108 Rady Evropy na ochranu osob ve vztahu k automatizovanému zpracování dat (dále „ Úmluva“) z roku 1981.

Dosud platný zákon o ochraně osobních údajů, který nám stanoví nakládání s osobními údaji, nevyhovuje mnohým ustanovením Směrnice. Tento zákon v § 24 předpokládal ustavení orgánů, jejichž účelem bylo chránit práva jednotlivců na soukromí, ale deklarovaný zvláštní předpis, kterým se měl takový orgán zřídit, nebyl schválen. Tím, že došlo k absenci takového orgánu, nastává zde hlavní důvod, že stávající zákon neodpovídá Úmluvě a Česká republika k ní nemohla přistoupit. Tento problém zapříčinil obtíže Ministerstvu zahraničí ČR a některým složkám Ministerstva vnitra ČR, jelikož přistoupení k Úmluvě znamená podmínku vzájemné spolupráce v oblasti Schengenského informačního systému. Uvedený zákon upravil ochranu osobních údajů a to povinnosti, které souvisejí s ochranou informací.²¹

Stanovil odpovědnost provozovatelů informačních systémů, fyzických a právnických osob, které se účastní provádění činností souvisejících s provozováním informačních systémů. Částečně upravil např. ochranu osobních údajů, která se týká osobnosti a jejího soukromí, povinnost toho, kdo shromažďuje osobní údaje, informovat občana o jeho právech, oznamovací povinnost nakládání s osobními údaji subjektem, který hodlá nakládat s osobními údaji, nejrůznější sankce za porušování zákona a též předávání údajů do jiných zemí. Tím, že se navrhovaný zákon přijme, se legislativa ČR stane v oblasti ochrany osobních údajů kompatibilní s legislativou Evropské unie.²²

²¹ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů (101/2000 Sb.)

²² Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů (101/2000Sb.)

4. Ochrana osobních údajů a informací v ústavní rovině ČR

V naší demokratické společnosti patří ochrana osobních údajů mezi základní lidská práva a svobody. V českém právním řádu jsou zakotvena v Listině základních práv a svobod.

4. 1 Obecně k Ústavě ČR a Listině základních práv a svobod

Ústava ČR a Listina základních práv a svobod vznikly, každá za jiných situací „starší“ listina na přelomu let 1990 až 1991, zatímco Ústava ČR vzniká na podzim roku 1992. Ústava ČR zavádí termín „ústavní pořádek“ a tím převádí Listinu do života nové České republiky v jejím původním obsahu. Současně Ústava otevírá přijímání dalších novelizací. Ústava ČR i Listina jsou v České republice důležitými normami obsahu ústavní materie. Obě normy byly za více než 10. let života výrazně aprobovány. Ústava ČR obsahuje dělbu moci. V politice zavedla dělbu moci parlamentní republiky, postupně začleňováním Senátu, zřízením krajů, zvolením jejich zastupitelstev a zavedením správního soudnictví včetně ustavení Nejvyššího správního soudu. Život listiny je odlišný od Ústavy. Původně měla Listina politicko- deklaratorní smysl. Díky činnosti ústavního soudu byla značně juridizována. Listina je pojímána ve smyslu principiální procesní čistoty. Listina i Ústava jsou normativním základem pro prováděcí zákonodárství.²³

4. 2 Listina základních práv a svobod

Za důležitý článek zde považuji, hlavu první, článek 3 Ústavy České republiky, který říká „*Součástí ústavního pořádku České republiky je Listina základních práv a svobod.*“²⁴

²³ KLÍMA, Karel a kol. *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005, s. 5, 6, 7

²⁴ Čl. 3 zákona č. 1/ 1993 Sb., Ústava České republiky.

V Ústavním právu řadíme mezi hlavní prameny ochrany osobních údajů ustanovení článku 10 odst. 1, 2, 3. Který nalezneme v hlavě druhé, oddílu prvním.

V čl. 10 odst. 1 Listiny je řečeno, že: „ *Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno.*“

V odst. 2 Listiny se dále hovoří o tom, že: „ *Každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života.*“

A v odst. 3 Listiny je uvedeno, že: „ *Každý má právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.*“²⁵

Důležitý je zde i čl. 7 odst. 1 Listiny, který nalezneme v hlavě druhé, oddílu prvním Lidská práva a základní svobody. Práví se v něm, že: „ *Nedotknutelnost osoby a jejího soukromí je zaručena. Omezena může být jen v případech stanovených zákonem.*“²⁶

Zajímavý je i čl. 17 odst. 1, 4, který nalezneme v hlavě druhé, oddílu druhém Politická práva. Odst. 1 hovoří o tom, že „ *Svoboda projevu a právo na informace jsou zaručeny.*“ A odst. 4 pojednává o tom, že: „ *Svobodu projevu a právo vyhledávat a šířit informace lze omezit zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu práv a svobod druhých, bezpečnost státu, veřejnou bezpečnost, ochranu veřejného zdraví a mravnosti.*“²⁷

²⁵ Čl. 10 odst. 1, 2, 3 zákona č. 2/ 1993 Sb., Listina základních práv a svobod

²⁶ Čl. 7 odst. 1 zákona č. 2/ 1993 Sb., Listina základních práv a svobod

²⁷ Čl. 17 odst. 1, 4 zákona č. 2/ 1993 Sb., Listina základních práv a svobod

5. Úprava obsažená v zákoně o ochraně osobních údajů a v zákoníku práce

Z pohledu mého tématu jsou hlavními prameny ochrany osobních údajů, které se specificky dotýkají pracovněprávních vztahů zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti a rovněž je nutné zmínit zákon č. 101/2000 Sb., zákon o ochraně osobních údajů.

Dříve než se budu zevrubně zabírat těmito normami, zmíním obecnou úpravu obsaženou v občanském zákoníku (zákon č. 40/1964 Sb.). Úprava v občanském zákoníku poskytuje právo na ochranu osobnosti před neoprávněnými zásahy. Úprava ochrany osobnosti je obsažena v § 11- § 16. Je zde vymezen základní katalog osobnostních práv.²⁸ Do demonstrativního výčtu náleží ochrana života, zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i soukromí, svého jména a projevů osobní povahy.²⁹ Z pohledu tématu této diplomové práce jsou důležité všechny zmíněné kategorie, vyjma života a zdraví.

Prostředky ochrany osobnostních práv dělíme na speciální (§ 13) a obecné (§ 16). Do speciálních patří žaloby negatorní (tzv. zdržovací), odstraňovací a satisfakční. Negatorní žaloby jsou takové, které požadují, aby bylo upuštěno od zásahů do práv osob. Zápůrčí žaloby jsou takové, které požadují odstranit následky neoprávněných zásahů a obnovit původní stav. Satisfakční žaloby požadují přiměřené zadostiučinění. Obecné žaloby jsou takové, kdy zásahem do práva na ochranu osobnosti byla způsobena majetková újma.³⁰

²⁸ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávní agendě*. Praha: Ermat, 2010, s.14

²⁹ § 11 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

³⁰ KNAPPOVÁ, Marta, ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanské právo hmotné 1*. Praha: ASPI, 2002, s. 195, 196

5. 1. Nakládání s informacemi v pracovněprávních vztazích

Pro lepší nastínění problematiky bude dále tato kapitola členěna na tři subkapitoly. První se bude týkat ochrany osobních údajů před vznikem pracovního poměru, druhá se soustředí na ochranu osobních údajů zaměstnance tj. za trvání pracovního poměru a třetí, jak z logiky věci vyplývá, se bude zabývat ochranou osobních údajů osob, jejichž pracovní poměr skončil.

5. 1. 1. Ochrana osobních údajů před vznikem pracovního poměru

Pro ochranu osobních údajů před vznikem pracovního poměru je nezbytné se zabývat zákoníkem práce a také zákonem o zaměstnanosti, i když jejich úprava se částečně překrývá.

Zákoník práce, konkrétně v § 316 v zásadě vymezuje dva tématické okruhy. První okruh se týká výkonu práva kontroly (právo zavést sledovací opatření).³¹ Druhá problematika dopadá na získávání informací, které může zaměstnavatel požadovat od zaměstnance nebo od uchazeče o zaměstnání.³²

Z perspektivy získávání informací od zaměstnance je stěžejní § 316 odst. 4. Jedná se o jednostranně kogentní ustanovení, tzn. že se jedna strana může od daného ustanovení odchýlit. V tomto případě ve prospěch zaměstnance, a to z hlediska povahy ustanovení, nebo pokud je to věcně odůvodněné, přiměřené, nebo to umožňuje zákoník práce či zvláštní právní předpis.³³

V tomto ustanovení je uvedeno, že zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce.

³¹ Viz. kapitola 5. 2. této práce

³² BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. BECK, 2012, s. 1130.

³³ KOTTNAUER, Antonín, a kol.: *Zákoník práce- komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012*. Praha: Leges, 2012. s. 908

Tento paragraf dále předkládá demonstrativní tudíž neuzavřený výčet informací, jež zaměstnavatel nesmí od zaměstnance vyžadovat. Těmito informacemi jsou těhotenství případné uchazečky o zaměstnání nebo zaměstnankyně, údaje o rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientace, původu, členství v odborové organizaci popř. v politických stranách či jiných hnutích, o jeho náboženském vyznání resp. příslušnosti k církvi či náboženské společnosti a o trestněprávní bezúhonnosti.³⁴

Zároveň, ale § 316 odst. 4 připouští některé výjimky, kdy tento zákaz neplatí. Výjimky jsou: těhotenství, rodinné a majetkové poměry a trestněprávní bezúhonnost. U těchto případů lze zákaz tedy prolomit, v případě, kdy je dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví zákon nebo právní předpis.³⁵

Jiný režim platí dle antidiskriminačního zákona u zákazů týkajících sexuální orientace, původu, členství v odborové organizaci či politických stranách, hnutích a příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti. Zákon umožňuje prolomení výše zmíněných zákazů. V § 6 odst. 4., stanovuje oprávnění pro církev či náboženskou skupinu požadovat informaci o náboženském vyznání, víry či světového názoru uchazeče o pracovní poměr. Z mého pohledu je taktéž důležité, že úprava v § 6 odst. 1 umožňuje i některé další diskriminační prvky, a to z hlediska věku uchazeče o zaměstnání, kdy zaměstnavatel je oprávněn znevýhodnit uchazeče o zaměstnání (zaměstnance) z důvodu příliš nízkého či vysokého věku.³⁶

Jako zajímavost uvádím případ řešený veřejným ochráncem práv, ve věci diskriminace zaměstnanců z důvodu jejich náboženského vyznání. V tomto případě se jednalo o situaci, kdy dvě zaměstnankyně byly členkami církve adventistů a z toho důvodu požadovali po svém

³⁴ § 316 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁵ § 316 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁶ BĚLINA, Miroslav. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. BECK, 2012, s. 1134, 1135

zaměstnavateli, aby měly každý týden volné soboty. Zaměstnavatel zaměstnankyním vyšel vstříc tak, že jim umožnil mít volné soboty v případě, že si sobotní směny vymění s jinými zaměstnanci, a samy budou chodit do práce v neděli. Oproti tomu ostatní zaměstnanci namítali, že se ve výsledku nejedná pouze o výměnu jedné směny, ale směn tří (pátek noční, sobota denní, sobota noční). Odborová organizace podpořila ostatní zaměstnance a doporučila zaměstnavateli, aby výjimku pro členky adventistické církve nepovolil. Následně členky adventistické církve na pravidelné sobotní směny opakovaně nenastoupily, ačkoli jim to zaměstnavatel nedovolil. V důsledku toho dostaly tyto zaměstnankyně výpověď. Veřejný ochránce práv dospěl k závěru, že po zaměstnavateli nebylo možné spravedlivě požadovat, aby zaměstnankyním plně vyhověl. Zároveň však bylo prokázáno, že vůči nim podnikl vstřícné kroky, a proto se nejedná o diskriminaci z důvodu náboženského vyznání³⁷.

Úprava informací, které nesmí dále zaměstnavatel vůči zaměstnanci požadovat je rovněž upravena v zákoně č. 435/ 2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Pokud porovnáme úpravu obsaženou v § 12 odst. 2 tohoto zákona s úpravou, která je obsažená v zákoníku práce, jež jsme rozebrali výše, můžeme konstatovat, že se tyto úpravy částečně prolínají. Konkrétně textace zákona v § 12 odst. 2 říká, že... „*zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem,*³⁸ *dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.*“³⁹

Považuji za zajímavé, že zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnanců informace, které odporují dobrým mravům. Konstrukce

³⁷ Zpráva veřejného ochránce práv o šetření odmítnutí vyhovět požadavku na volné soboty z náboženských důvodů, ze dne 23. května 2011, sp. zn. 176/2010/DIS/JKV

³⁸ Zákon o zaměstnanosti odkazuje na antidiskriminační zákon

³⁹ § 12 odst. 2, zákona č. 435/ 2004 Sb., ZamZ

dobrych mravů je poměrně neurčitá. Neboť definice dobrých mravů není obsažena v žádném právním předpisu. A proto je nutné se zabývat výkladem obsaženým v judikatuře.⁴⁰

Zmínila bych zde rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 10. 4. 2001, sp. zn. 29 Cdo 1583/2000, který pojem dobré mravy popsal takto: „V rozporu s dobrými mravy je právní úkon, který neodpovídá mravním zásadám, popř. kulturním a společenským normám, které jsou obecně přijímány v určité společnosti, a vytváří tak obecné mínění o tom, co je společností akceptovatelné a pokládané za poctivé a slušné jednání. K rozporu s dobrými mravy proto dochází tehdy, jestliže se obsah právního úkonu ocitne v rozporu s uvedeným obecně uznávaným míněním, které ve vzájemných vztazích je pak kritériem určujícím, jaký obsah jejich jednání je z tohoto hlediska přijatelný.“⁴¹

Dobré mravy netvoří uzavřený a petrifikovaný normativní systém, jsou spíše měřítkem etického hodnocení konkrétních situací a jejich souladu s obecně uznávanými pravidly slušnosti a poctivého jednání. Rozpor právního úkonu s dobrými mravy je proto třeba posuzovat v každém případě individuálně, s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem jednání účastníků v příslušném období a k jejich tehdejšímu postavení.“⁴²

Další významnou roli zde hraje již zmiňovaný zákon č. 101/ 2000 Sb., o ochraně osobních údajů o kterém bude dále pojednáváno v další subkapitole. Množství informací, které může zaměstnavatel po uchazečích o zaměstnání požadovat je omezen a musí se týkat údajů, které souvisejí s pracovním místem, o které se uchazeč uchází. Za údaje, které bezprostředně souvisejí, s obsazovaným místem budou považovány identifikační údaje, kterými jsou jméno, příjmení, adresa, bydliště, datum narození. Informace týkající se vzdělání či praxe, kontaktní údaje, a to e-

⁴⁰ ŠTEINICHOVÁ, Ladislava . a kol. *Zákon o zaměstnanosti*. Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010 s. 25

⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10. 4. 2004 sp. zn. 29 Cdo 1583/2000

⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10. 4. 2004 sp. zn. 29 Cdo 1583/2000

mail nebo telefonické spojení. Před vznikem pracovního poměru musí dojít ke zpracování osobních údajů uchazečů o zaměstnání.⁴³

Důležitým je zde § 5 odst. 2 zákona o ochraně osobních údajů. Který nám říká, že je nutné mít souhlas od uchazeče, jehož údaje mají být zpracovávány. Jsou zde uvedeny výjimky v odst. 2a až g, kdy správce může údaje zpracovávat bez souhlasu subjektu údajů. Souhlas subjektu údajů je svobodným, vážným projevem jeho vůle, který je učiněn ve srozumitelné formě, určitým způsobem a k tomu oprávněnou osobou. Pokud by byl právní vztah ukončen dříve, než bylo jeho oběma stranami předpokládáno či dojednáno, je možné posuzovat, zda je takové jednání v souladu s dobrými mravy.⁴⁴

Zaměstnavatel musí chránit zpracované osobní údaje uchazečů o zaměstnání před zneužitím, o kterém pojednává § 13 ZoOU a smí je použít jen k účelům, ke kterým byly osobní údaje shromážděny, po dobu nezbytně nutnou a k dosažení daného účelu. V okamžiku, kdy je vybrán vhodný uchazeč a je s tímto uchazečem uzavřena pracovní smlouva, pominuly důvody, pro které byly shromážděny osobní údaje ostatních uchazečů. Zaměstnavatel je povinen zaslané nabídky, životopisy případně další písemnosti neúspěšným uchazečům vrátit či je zlikvidovat. Může nastat situace, kdy si zaměstnavatel bude chtít tyto písemnosti u sebe uschovat pro potřeby dalšího využití. Pak k tomuto uschování potřebuje souhlas dotčených subjektů těchto údajů. Účel tohoto využití může být zaveden v databázi potencialních zaměstnanců, kteří splňují vhodnost pracovního uplatnění, avšak není pro ně v daném okamžiku volné pracovní místo. Jelikož žádný právní předpis neukládá zaměstnavatelům, aby zřizovali a vedli evidenci potencialních

⁴³ BÁRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané problémy)*. 1 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 146, 147

⁴⁴ KUČEROVÁ, Alena, NOVÁKOVÁ, Ludmila, FOLDOVÁ, Vanda, NONNEMANN, František, POSPÍŠIL, Daniel. *Zákon o ochraně osobních údajů Komentář*. 1 vyd. Praha: C. H. BECK, 2012, s. 133

zaměstnanců, bude se na zpracování jejich osobních údajů vztahovat oznamovací povinnost dle § 16 ZoOU.⁴⁵

Správnou aplikací zákoníku práce, zákona o ochraně osobních údajů, zákona o zaměstnanosti a ve vzájemných souvislostech, lze dosáhnout vyváženého shromažďování a následného dalšího zpracování osobních údajů, kdy dojde k ochraně soukromí uchazečů o zaměstnání, ale také zaměstnavatelé budou mít dostatek informací pro to, aby mohli pracovní místo obsadit vhodným kandidátem.⁴⁶

5. 1. 1. 1. Výpis z rejstříku trestů

Zákoník práce umožňuje zaměstnavatelům požadovat po uchazečích výpis z rejstříku trestů, pokud je to odůvodněno povahou práce a musí být zde zachován požadavek přiměřenosti. Jako příklad je možné uvést, že požadavek na informace o trestněprávní bezúhonnosti může obstát, např. pokud zaměstnanec má být přijímán na pracovní místo, kde výkon práce vyžaduje dispozici s vysokými finančními hotovostmi, nebo přichází do styku s omamnými či vysoce nebezpečnými látkami, které se používají k výrobě výbušnin.⁴⁷

5. 1. 2. Ochrana osobních údajů zaměstnance za trvání pracovního poměru

Zaměstnavatel za trvání pracovního poměru shromažďuje další údaje o zaměstnanci. Tyto údaje dále zpracovává během trvání pracovního poměru. Rozlišujeme rozdělení údajů, které zaměstnavatel musí o zaměstnanci shromažďovat a ty údaje, které může o zaměstnanci shromažďovat. Povinnost zaměstnavatele údaje shromažďovat je uložena

⁴⁵ BÁRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi vybrané otázky*. 2 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 148

⁴⁶ BÁRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi vybrané otázky*. 2 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 147

⁴⁷ BĚLINA, Miroslav. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. BECK, 2012, s. 203

prostřednictvím právních předpisů z oblasti daňového a sociálního zabezpečení. Velká řada povinností pro vytvoření určitých souborů dat je zaměstnavateli založena zákoníkem práce, zákonem o zaměstnanosti nebo speciálními sektorovými předpisy, které upravují výkon určitých povolání. Shromažďování a zpracovávání osobních údajů je značně široké.⁴⁸

Jednou z důležitých otázek je, zda se zaměstnavatel musí registrovat u ÚOOÚ, poněvadž zpracovává osobní údaje svých zaměstnanců.⁴⁹ Ustanovení § 16 odst. 1 ZoOU říká, že ten, „ *kdo hodlá jako správce zpracovávat osobní údaje nebo změnit registrované zpracování podle tohoto zákona, s výjimkou zpracování uvedených v § 18, je povinen tuto skutečnost písemně oznámit Úřadu před zpracováním osobních údajů.*“⁵⁰

Povinnost oznámit skutečnost Úřadu je tzv. oznamovací povinností. Tato povinnost (oznamovací) patří mezi základní a administrativní povinnosti správce. Jejím cílem je informovat dotčené subjekty údajů, ale i další subjekty, pro které mohou být tyto informace relevantní.⁵¹

Oznamovací povinnost, se člení na dva druhy a to ta, která je vedena za účelem předběžného šetření a ta, která není předmětem předběžného šetření. Zjednodušení povinnosti lze dosáhnout využitím elektronických prostředků a následně uplatňováním výjimek, které nám umožní, soustředění dozorového úřadu na rizikové zpracovatelské operace a v další řadě na zřízení zmocněnců pro ochranu dat. Oznamovací povinnost je označována za základní pravidlo.⁵²

⁴⁸ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávní agendě*. Praha: Ermat, 2010, s. 78

⁴⁹ BĀRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi vybrané otázky*. 2 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 148

⁵⁰ § 16 odst. 1 zákon č. 101/ 2000 Sb., ZoOU

⁵¹ KUČEROVÁ, Alena, NOVÁKOVÁ, Ludmila, FOLDOVÁ, Vanda, NONNEMANN, František, POSPÍŠIL, Daniel. *Zákon o ochraně osobních údajů Komentář*. 1 vyd. Praha: C. H. BECK, 2012, s. 253

⁵² MAŠTALA, Jiří. *Osobní údaje, právo a my*. 1 vyd. Praha : C. H. BECK, 2008, s. 94

Oznamovací povinnost dle § 16 ZoOU se mj. nevztahuje na zpracování osobních údajů, kterou ukládá zvláštní zákon správci či je takových osobních údajů potřeba k uplatňování práv a též povinností, jenž vyplívají ze zvláštního zákona. Zaměstnavatel musí znát a také musí aplikovat velkou řadu právních předpisů. Tyto právní předpisy ukládají zaměstnavateli spoustu povinností a vyplívá z nich, že musí zpracovávat široké množství osobních údajů. Výčtem jednotlivých předpisů je tedy základní předpis pracovního práva, tedy ZPr, dále jím je zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů a další.⁵³ Oproti dříve platnému ZPr, současný ZPr dává zaměstnavateli právo vést osobní spis zaměstnance.⁵⁴

Za velmi důležité považuji dále ustanovení § 18 odst. 1 písm. b) ZoOU, kde je dána možnost zaměstnavatelům zpracovávat osobní údaje svých zaměstnanců a slouží k pochopení, zda mají zaměstnavatelé oznamovací povinnost plnit.⁵⁵

Subjekt, který hodlá zpracovávat osobní údaje pouze, aby naplnil povinnosti, které mu ukládá zvláštní zákon, nebo pokud by se jednalo o údaje, které jsou pro něj nepostradatelné pro uplatňování práv a povinností, může takové zpracování zahájit, aniž by plnil oznamovací povinnost k Úřadu. V souvislosti s komentářem k § 16 OchOsÚ a praxí Úřadu ve vztahu k řízením vedeným na základě § 17 OchOsÚ, pokud by se jednalo o zpracování, která vůbec oznamovacím režimem neprocházejí, musí o to víc dávat Úřad pozor v rámci výkonu svých

⁵³ BĀRTĪK Vāclav, JANEĀKOVĀ Eva. *Ochrana osobnĀch ůdajů v aplikaĀnĀ praxi vybranĀ otāzky*. 2 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 149

⁵⁴ viz kapitola 6

⁵⁵ BĀRTĪK Vāclav, JANEĀKOVĀ Eva. *Ochrana osobnĀch ůdajů v aplikaĀnĀ praxi vybranĀ otāzky*. 2 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 149

činností, pokud by došlo k tomu, že by správce tvrdil, že se oznamovací povinnost nevztahuje na zpracování, která realizuje.⁵⁶

Dalším důležitým paragrafem, který se pojí s ochranou osobních údajů zaměstnance za trvání pracovního poměru je § 5 odst. 1 písm. d) ZoOU. Znění tohoto paragrafu nám říká že, „ *správce je povinen shromažďovat osobní údaje odpovídající pouze stanovenému účelu a v rozsahu nezbytném pro naplnění stanoveného účelu.*“⁵⁷

Pro vysvětlení výše zmíněného paragrafu povinnost, která je tam upravena se týká přiměřenosti zpracovávaných osobních údajů. V ustanovení jsou dvě povinnosti a to „ odpovídající stanovenému účelu“ a „ v rozsahu nezbytném pro naplnění stanoveného účelu“, smysl těchto dvou povinností je však shodný. Pokud bude, rozebírána přiměřenost rozsahu zpracovávaných osobních údajů je důležité ji posuzovat vždy k danému účelu zpracování poněvadž, každému účelu, který je určený samostatně bude odpovídat jiný rozsah důležitých osobních údajů. Správce by měl při stanovení účelu současně vymezit rozsah osobních údajů, které bude shromažďovat. Nezbytný rozsah osobních údajů je potřeba chápat, jako rozsah osobních údajů, které postačují k tomu, aby naplnily stanovený účel, a nejsou mezi nimi osobní údaje, které by byly nadbytečné. Smysl § 5 odst. 1 písm. d) OchOsÚ je minimalizování rozsahu zpracovávaných osobních údajů, už když dochází k jejich shromažďování a zajistit, že zpracovávání těchto osobních údajů bude mít souvislost trvalého rázu a bude významné pro daný účel zpracování.⁵⁸

Zpracovávané osobní údaje budou typicky ve formě listin, které budou pro zaměstnavatele tvořit tzv. informační základnu o jeho zaměstnancích. Tyto informace je zaměstnanec povinen zaměstnavateli poskytnout, pro plnění jeho zákonných povinností. Základní údaje

⁵⁶ KUČEROVÁ Alena, NOVÁKOVÁ Ludmila, FOLDOVÁ Vanda, NONNEMANN František, POSPÍŠIL Daniel. *Zákon o ochraně osobních údajů Komentář*. 1 vyd. Praha: C. H. BECK,2012, s. 268

⁵⁷ § 5 odst. 1 písm. d. zákon č. 101/ 2000 Sb., zákon o ochraně osobních údajů

⁵⁸ KUČEROVÁ Alena, NOVÁKOVÁ Ludmila, FOLDOVÁ Vanda, NONNEMANN František, POSPÍŠIL Daniel. *Zákon o ochraně osobních údajů Komentář*. 1 vyd. Praha: C. H. BECK,2012, s. 115, 116

zaměstnanec bývají uvedeny v tzv. osobním dotazníku. Tento osobní dotazník většinou vyplňuje zaměstnanec před tím, než dojde k uzavření jeho pracovního poměru se zaměstnavatelem a to podpisem pracovní smlouvy. Obsah dotazníku by měl být u všech zaměstnavatelů stejný. Bude se jednat o údaje identifikační, kterými jsou jméno, či jména a příjmení, adresa bydliště, číslo občanského průkazu, informace o již zmíněné trestní bezúhonnosti zaměstnance, pokud je těchto údajů pro vykonávanou práci zapotřebí. Dále to mohou být údaje o podnikatelské činnosti, druhu podnikání a výkonu jiné pravidelné výdělečné činnosti a plno dalších. Dále zde budou dokumenty, které souvisejí přímo, se zaměstnaneckým poměrem. Těmi budou např. druhopis pracovní smlouvy, platební výměr, kopie dokladů o dosaženém vzdělání a získaných zvláštních kvalifikacích.⁵⁹

Důležitou pozornost je třeba opět věnovat zpracování citlivých osobních údajů. Tyto údaje patří do zvláštní kategorie a jejich zpracovávání je sto do velké míry zasáhnout do osobní integrity zaměstnance. V ustanovení § 9 ZoOU je regulováno zpracovávání citlivých osobních údajů. Má z hlediska jiných právních úprav obecnou povahu. Klíčovým ustanovením, z hlediska tématu je § 9 písm. d) ZoOU, kde je pojednáváno o tom, že zpracování citlivých osobních údajů je možné, jen pokud je zpracování nezbytné pro dodržení povinností a práv správce, který je odpovědný za zpracování v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti, které jsou stanovené zvláštním zákonem. Zvláštním zákonem je již zmiňovaný ZPr, který věnuje svou pozornost v oblasti zpracování citlivých údajů v § 316 odst. 4., i když výčet údajů, které jsou, v něm uvedeny se úplně nekryje s výčtem citlivých osobních údajů, jak je stanovuje ZoOU a na druhou stranu udává takové údaje, které dle § 4. písm. b) ZoOU citlivými osobními údaji nejsou.⁶⁰

⁵⁹ BÁRTÍK Václav, JANEČKOVÁ Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané problémy)*. 1 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 163

⁶⁰ BÁRTÍK Václav, JANEČKOVÁ Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi vybrané otázky*. 2 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 150

5. 1. 2. 1. Povinnost mlčenlivosti

Významnou a důležitou roli zaujímá co se ochrany osobních údajů týče tzv. povinnost mlčenlivosti. Ustanovení § 15 ZoOU obecně ukládá povinnost zabezpečovat zpracovávané osobní údaje. Ustanovení je rozděleno do tří odstavců a dotýká se zaměstnance správce či zpracovatele, další fyzické osoby, jenž zpracovávají osobní údaje na základě smlouvy se zpracovatelem nebo správcem. Povinnost mlčenlivosti se vztahuje i na další osoby, které plní oprávnění a povinnosti stanovené jim zákonem o ochraně osobních údajů. Těmito dalšími osobami jsou např. znalci, auditoři či zaměstnanci orgánů inspekce a kontroly. Právní předpisy dávají těmto osobám možnost oprávnění v přístupu k údajům a informacím i k dokumentům subjektu, který je kontrolovaný.⁶¹

Povinnost mlčenlivosti dále trvá i po skončení pracovního poměru či jiného obdobného poměru. Ve vztahu k správci je povinnost mlčenlivosti jeho doplňkem při zpracování osobních údajů se stanoveným účelem. Samotní zaměstnanci mohou být vázání povinností mlčenlivosti podle nejrůznějších předpisů. Jako příklad lze uvést např. zaměstnance, který pracuje v bance. Tento zaměstnanec se bude řídit při zpracování osobních údajů o klientech i bankovním tajemstvím. Respektive bude pro něj toto tajemství závazné.⁶²

Obecná povinnost mlčenlivosti se vztahuje i na jiné zpracování osobních údajů, než jen ty, které jsou vedeny v osobním spise zaměstnance. Zaměstnavatelé mohou v některých případech, a pokud je to potřeba shromažďovat a zpracovávat i tzv. citlivé údaje o zdravotním stavu zaměstnance či o těhotenství svých zaměstnankyň. Pokud dojde k tomu, že zaměstnanec poruší mlčenlivost tak ho může zaměstnavatel postihovat jen nástroji, které mu ZPr poskytuje, nejčastěji se jedná o

⁶¹ BÁRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Bezpečnost osobních údajů podle zákona o ochraně osobních údajů*. Právní rozhledy 23/ 2010. s. 839

⁶² MAŠTALA, Jiří. *Osobní údaje, právo a my*. 1 vyd. Praha : C. H. BECK, 2008, s. 122, 123

porušení pracovní kázně. Poté co dojde k porušení mlčenlivosti, která je stanovená ZoOU, může být uložena pokuta a to až do výše 100 000 Kč.⁶³

5. 1. 3. Ochrana osobních údajů zaměstnance po skončení pracovního poměru

Po skončení pracovního poměru nemusí zpravidla hned dojít k zániku všech právních vztahů, které během pracovního poměru vznikly, např. může dojít k tomu, že až po skončení pracovního poměru vyplatí zaměstnavatel dle § 141 odst. 5 věty druhé ZPr zaměstnanci mzdu, nebo zaměstnanci či zaměstnavateli přísluší právo žalovat na neplatnost skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel má dále možnost i po skončení pracovního poměru zaměstnance nadále zpracovávat jeho osobní údaje. Tato možnost zaměstnavateli v plném rozsahu ze zákona nezaniká.⁶⁴

Zákon o ochraně osobních údajů uvádí, uchovávání osobních údajů v § 4 písm. e) kde se hovoří o zpracování a samotné uchovávání je pak vysvětleno v písm. g) téhož paragrafu. Důležitým ustanovením je zde i § 5 odst. 1 písm. e) ZoOU, ve kterém se hovoří o obecné povinnosti uchování osobních údajů pouze po dobu, která je nezbytná k účelu jejich zpracování. Jakmile uplyne tato doba, jsou osobní údaje uchovány pouze pro účely státní statistické služby, pro účely vědecké a archivnictví. Je důležité dbát na práva a na ochranu před neoprávněnými zásahy do osobního a soukromého života subjektů, kterých se osobní údaje týkají.⁶⁵ Právní ochrana je ve velkém rozsahu poskytována zejména těhotným zaměstnankyním. Kdy těhotenství je citlivým údajem zaměstnankyně.

⁶³ BÁRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané problémy)*. 1 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 170, 171.

⁶⁴ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávní agendě*. Praha: Ermat, 2010, s. 79

⁶⁵ BÁRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané problémy)*. 1 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 178

Soudy již v minulosti judikovali, že rozvázání pracovního poměru výpovědí v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, je právně neúčinné.⁶⁶

K § 4 písm. e) ZoOU - zpracováním je myšlena operace či soustava operací, kterou správce provádí s osobními údaji. Nebo se jedná o úkon či úkony, které jsou prováděny s osobními údaji, o tomto pojednání v českém překladu hovoří směrnice 95/ 46/ ES. Pokud jsou osobní údaje ve sféře ovlivňování správce, tak ve většině případů správce udělá s osobními údaji více operací. Nejenže bude osobní údaje shromažďovat, ale bude je zřejmě i uchovávat, dojde i k předání jinému subjektu, uloží je na nosič informací nebo je zlikviduje.⁶⁷

K § 4 písm. g) ZoOU - uchovávání osobních údajů je jedna z nejčastějších operací, kterou správce provádí. Osobní údaje musí mít správce k dispozici a musí mít k nim přístup, aby je mohl dále zpracovávat. Uchováním rozumíme uložení údajů na nosič informací. Pro lepší vysvětlení nosičem informací může být list papíru, fotografie, CD, DVD, disketa, USB, čip a další. Z toho jasně vyplývá, že osobní údaje mohou být uchovávány ve formě listinné či ve formě technické. Pokud jde o skončení uchovávání osobních údajů, mohou se údaje předat příjemci (jinému správci) nebo dojde k jejich likvidaci.⁶⁸

Osobní údaje je možné uchovávat pouze z důvodů, které jsou dány v právním předpise. O jaké informace se jedná, máme stanoveny v § 150 ZPr. Ten říká, že zaměstnavatel eviduje údaje, kterými jsou jméno či jména a příjmení, adresa, jedná-li se o fyzickou osobu, pokud jde o osobu právnickou, tak je důležitý název, sídlo a též písemnosti, které se týkají mzdy nebo platu a odkazuje na zákon č. 499/ 2004 Sb., o

⁶⁶ Rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 22. 12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/66

⁶⁷ KUČEROVÁ, Alena, NOVÁKOVÁ, Ludmila, FOLDOVÁ, Vanda, NONNEMANN, František, POSPÍŠIL, Daniel. *Zákon o ochraně osobních údajů Komentář*. 1 vyd. Praha: C. H. BECK, 2012, s. 68

⁶⁸ KUČEROVÁ, Alena, NOVÁKOVÁ, Ludmila, FOLDOVÁ, Vanda, NONNEMANN, František, POSPÍŠIL, Daniel. *Zákon o ochraně osobních údajů Komentář*. 1 vyd. Praha: C. H. BECK, 2012, s. 72, 73

archivnictví a o spisové službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.⁶⁹

Zaměstnavatel je povinen též archivovat určité údaje, aby mohl prokázat, že byly řádně plněny povinnosti v oblasti daňové a sociálního zabezpečení. Musí prokázat, že postupoval řádně dle běžných pracovněprávních předpisů. Má právo uchovávat údaje, které jsou nutné, aby se mohl popř. bránit, pokud by došlo k neplatnému skončení pracovního poměru a z dalších jiných důvodů. Data se po nějakou dobu uchovávají. Jejich uchování se odvíjí od běhu promlčecích resp. prekluzivních lhůt. Je důležité říci, že po skončení pracovního poměru nesmí být takto dále zpracováváné údaje užity k jiným, než účelům zmíněným.⁷⁰

5. 1. 3. 1. Zveřejňování údajů o mzdě nebo platu

Údaje o mzdě nebo platu nepatří mezi citlivé osobní údaje, avšak jsou to informace, které jsou vnímány osobami, kterých se týkají jako velmi citlivé. Tyto osoby očekávají od zaměstnance, že bude informace týkající se platu či mzdy náležitě chránit, aby se k nim nedostaly neoprávněné osoby a aby nedošlo k jejich zneužití těmito neoprávněnými osobami. Vychází se tu z ustanovení § 5 odst. 1 písm. f) ZoOU, které nám říká, že správce (zaměstnavatel), je povinen zpracovávat osobní údaje v souladu s účelem, ke kterému byly tyto údaje shromážděny. Bude zde platit i ustanovení § 13 odst. 1 ZoOU, kdy správce a zpracovatel jsou povinni přijmout opatření, aby nedošlo k neoprávněnému přístupu k osobním údajům, k jejich ztrátě, zničení, zneužití a k jejich dalším nekalým využíváním. Každý zaměstnanec by měl své zaměstnance, kteří

⁶⁹ BÁRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané problémy)*. 1 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 178, 179

⁷⁰ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávní agendě*. Praha: Ermat, 2010, s. 79, 80

se dostanou do styku s údaji o mzdě nebo platu v rámci svých pracovních povinností obeznámit s tím, jak by měl s takovými údaji zacházet.⁷¹

Co se týče výše platu či mzdy, tak nemusí být povinně zahrnutý v obsahu pracovní smlouvy. Jedná se většinou o ujednání, pokud tato výše není dána v tzv. platovém výměru. Tyto dokumenty pak tvoří obsah osobního spisu. S informacemi o výši platu nebo mzdy může u zaměstnavatele disponovat pouze omezený okruh osob. Tyto osoby jsou vázáni povinností mlčenlivosti. Můžeme tedy obecně říci, že veškeré údaje týkající se platu či mzdy nejsou určeny k tomu, aby byly zveřejňovány nebo k nim byl umožněn přístup. V souladu s právními předpisy má k jejich seznámení a následnému zpracování přístup pouze úzký okruh osob. Nemůže dojít k tomu, že by zaměstnanec znal výši platu jiných zaměstnanců, mohlo by se to brát totiž jako porušení mlčenlivosti, které je přestupkem a příslušnému zaměstnanci, který povinnost porušil, by hrozila pokuta již zmíněná a to do výše až 100 000 Kč.⁷²

5. 2. Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele

V této kapitole rozeberu § 316 odst. 1, 2, 3 ZPr. Tyto tři odstavce ve své práci popíši. Dále se zaměřím na tzv. sledovací opatření, se kterými se každý z nás, alespoň jednou v životě setkal či setkává a které jsou důležitou složkou pracovněprávních vztahů.

5. 2. 1. Výklad k paragrafu 316 odst. 1, 2, 3

Co se týče ustanovení § 316 odst. 1, 2, 3 ZPr, dochází zde k úpravě výkonu práva kontroly. Je důležité tato ustanovení vykládat společně, poněvadž se prolínají. Úprava v odstavci 1, 2, 3 je jednostranně

⁷¹ BÁRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané problémy)*. 1 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 180

⁷² BÁRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi vybrané otázky*. 2 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 166, 167

kogentní, což znamená, že od odst. 1 je možné se odchýlit ku prospěchu zaměstnance.⁷³

Znění § 316 odst. 1 ZPr říká, že „zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování tohoto zákazu je pak zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.“⁷⁴

Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu má toto ustanovení relativně neurčitou hypotézu. Soudy jsou pak v každém jednotlivém případě povinny podle svého uvážení samy vymezit hypotézu této právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností⁷⁵.

K tomu, aby bylo možno vyjádřit podstatu a smysl regulace již výše zmíněného § 316 odst. 1 ZPr, můžeme poukázat na § 248 odst. 2 ZPr. Tento paragraf nalezneme v části jedenácté náhrady škody a to v hlavě první. Smyslem § 248 odst. 2 ZPr je předcházení škodám a také to, že zaměstnavatel provádí kontroly věcí, které zaměstnanci k němu přinášejí či odnášejí. Zaměstnavatel může provádět i kontrolu samotných zaměstnanců, ovšem zde musí být dodržena tzv. ochrana osobnosti.⁷⁶

Co se týče pracovněprávního vztahu a závislé práce, tak z hlediska jejich povahy, která je vymezena v § 2 odst. 4 ZPr a s odkazem hlavně na jeho § 81 a § 301, ze kterých vyplívají povinnosti zaměstnance, a to že zaměstnanec je povinen v pracovní době konat práci dle pokynů zaměstnavatele, dále má být připraven na pracovišti včas a pracovat řádně dle svých sil a schopností, znalostí, plnit pokyny nadřízeného subjektu, spolupracovat s ostatními zaměstnanci, plnit kvalitně a včas uložené pracovní úkoly, chránit majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a mnohé další povinnosti. Z výše

⁷³ BĚLINA, Miroslav. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. BECK, 2012, s. 1130, 1131

⁷⁴ § 316 odst. 1 zákon č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce

⁷⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

⁷⁶ MORÁVEK, Jakub. *Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce*, (Právní rozhledy 5/ 2012, s. 176)

uvedeného nelze dovozovat, že v danou chvíli, kdy není zaměstnanci přidělena práce, by mohl naplnit tuto volnou dobu nějakou svou aktivitou či aktivitami, ke kterým by bez daného souhlasu zaměstnavatele, užíval prostředky, které mu zaměstnavatel svěřil pro daný výkon práce.⁷⁷

Jedná se o vyjádření práva zaměstnavatele, který je vlastníkem prostředků a jeho vůle svobodně rozhodovat v souladu s § 123 ObčZ, resp. čl. 11 Listiny o tom, jak bude s předmětným majetkem naloženo, jelikož pokud by bylo nakládáno s majetkem zaměstnavatele bez jeho souhlasu nebo mimo případy, které jsou vymezeny právními předpisy, jednalo by se o zásah do jeho vlastnického práva. Pokud by došlo k takovému zásahu, pak je zaměstnavatel oprávněn se legálními způsoby bránit.⁷⁸

Je zcela legitimní, že má zaměstnavatel právo a možnost kontroly, jak zaměstnanec užívá majetek, který mu zaměstnavatel svěřil, k plnění pracovních úkolů. Pokud by, ale došlo k tomu, že by zaměstnanci mohli s těmito prostředky volně nakládat, jednalo by se o porušení práva na ochranu majetku zaručeného zaměstnavateli článkem 11 Listiny základních práv a svobod.⁷⁹

Zaměstnavatel má pravomoc kontrolovat dispozice s prostředky, které byly svěřeny jeho zaměstnancům a též provádět kontrolu výkonu práce zaměstnanců ve smyslu, zda pracují. Možnost je dána tím, že kontrola musí být vykonávána přiměřenými prostředky a také je důležité zdržet se zásahů do práv zaměstnance na zachování jeho důstojnosti.⁸⁰

Znění § 316 odst. 2 ZPr říká, že „*zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve*

⁷⁷ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávní agendě*. Praha: Ermat, 2010, s.21

⁷⁸ MORÁVEK, Jakub. *Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce*, (Právní rozhledy 5/ 2012, s. 177)

⁷⁹ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávní agendě*. Praha: Ermat, 2010, s.21

⁸⁰ MORÁVEK, Jakub. *Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce*, (Právní rozhledy 5/ 2012, s. 177)

*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.*⁸¹

Z citovaného odst. 2 je zřejmé, že nový ZPr nepovažuje soukromí na pracovišti za úplně nedotknutelné. Připouští určité výjimky, a to u případů, které spočívají ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. Jedná se o činnosti zaměstnavatele, kde je potřeba dbát zvýšených nároků na chování zaměstnanců. Jsou zajištěny i určité pojistky, kdyby došlo k zneužívání těchto výjimek v případě, kdy je u zaměstnavatele dán závažný důvod, který spočívá ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, a který vykládá zavedení těchto kontrolních mechanismů.⁸²

Zaměstnavatel má oprávnění činit kontrolu toho, jak zaměstnanec svou práci vykonává. Pokud jde o realizaci takové kontroly, váže se ze zákona na splnění určitých podmínek. Těmito požadavky je, aby kontrola byla realizována přiměřeným způsobem, musí existovat závažný důvod, jenž spočívá ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele a dále je tu povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a způsobu jejího provádění.⁸³

Znění § 316 odst. 3 ZPr hovoří o tom, že „ 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.”⁸⁴

⁸¹ § 316 odst. 2 zákon č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce

⁸² BĀRTĪK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi vybrané otázky*. 2 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 130, 131

⁸³ HŪRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 362

⁸⁴ § 316 odst. 3 zákon č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce

Zaměstnavatel má právo zavést určité kontrolní mechanismy, pokud k tomu má důvod předpokládaný zákonem. Žádný zákon ani judikatura blíže nepodávají výklad o tom, co se rozumí zvláštní povahou činnosti.⁸⁵

Zaměstnavatel je omezován co se § 316 odst. 2, 3 týče jen ve zvlášť intenzivním, systematickém a neustálém kontrolování svého zaměstnance. Může se tak dít otevřeně nebo skrytě. Jde o speciální úpravu, která je zanesena v OchOsÚ. ZPr ukládá dodatečné podmínky, které je zaměstnavatel povinen dodržet a naplnit předtím, než bude zavedeno sledovací opatření. Forma kontroly, kterou provádí zaměstnavatel vůči zaměstnanci, může mít podobu otevřeného sledování, odposlechu a záznam zaměstnancových telefonických hovorů, přístupu na internet, kde může dojít ke kontrole toho, na jaké internetové stránce zaměstnanec byl a jak dlouho na ní byl. Lze kontrolovat elektronickou poštu i listovní zásilky zaměstnance. Kontrola se však musí provádět vždy přiměřeným způsobem. Dotčené zaměstnance je potřeba informovat o rozsahu a způsobech kontroly. Nesmí dojít k nepřiměřeným zásahům do soukromí zaměstnance. Zaměstnanci, kteří jednají na příkaz zaměstnavatele, považujeme za zosobnění samotného zaměstnavatele. Kromě zákoníku práce máme další úpravu obsaženou v ZoOÚ. Povinnosti, které vycházejí z úpravy obsažené v ZoOÚ se budou vázat na zaměstnavatele pouze tehdy, když bude provozovat sledovací systém. Za takový systém je brán např. systém kamerový, monitoring e- mailové pošty nebo telefonní komunikace.⁸⁶

V další podkapitole se budu zabývat tzv. sledovacími opatřeními v pracovněprávních vztazích.

⁸⁵ BÁRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi vybrané otázky*. 2 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 131

⁸⁶ BĚLINA, Miroslav. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. BECK, 2012, s. 1131, 1132

5. 2. 2. Důvod pro zavedení sledovacích opatření

Jedním z důvodů zavedení sledovacích opatření je chránit život a zdraví zaměstnavatele, zaměstnance, spoluzaměstnanců a dalších osob, které se v prostoru se sledovacími zařízeními zdržují. K dalším důvodům patří ochránit majetek zaměstnavatele, spoluzaměstnanců a jiných osob. Slouží také ke kontrole zaměstnanců a jejich pracovního výkonu. Zaměstnavatel zahajuje sledovací opatření z důvodů provádění kontroly. Z tohoto důvodu se musí přizpůsobit jak organizační, tak technické parametry používaných sledovacích zařízení.⁸⁷

5. 2. 3. Způsob pro zavedení sledovacích opatření

Zaměstnavatel má pravomoc provádět pouze otevřené sledování. Zaměstnanci musí být předem informováni o tom, že bude prováděna kontrola. Musí být obeznámeni s rozsahem a způsobem provádění kontroly. Jedná se o to, kdo bude provádět kontrolu, kde budou veškeré údaje podléhající kontrole uchovány, kdo k nim bude mít přístup, jak dlouho budou uchovávány, jaká bezpečnostní opatření budou na jejich ochranu dána apod. Pokud se bude jednat o zavedení sledovacího opatření k identifikaci osob, pak lze ze stanovisek Úřadu pro ochranu osobních údajů dovodit následující a to, že před tím než bude zavedeno sledovací opatření je, nutné dát oznámení Úřadu pro ochranu osobních údajů. Sledování je možné provádět pouze namátkově, zaměstnanec musí mít šanci tzv. „fair play“. Opatření se zavádějí hlavně v prostorách , kde došlo např. k opakovaným krádežím, nebo se jedná o plnění povinností, které jsou stanoveny obecně závaznými právními předpisy. Je důležité říci, že vedoucí zaměstnanci mají oprávnění sledovat své zaměstnance při výkonu pracovní činnosti. Tento vedoucí zaměstnanec, by měl být přítomen na pracovišti a sledovat, jak jeho podřízení zaměstnanci pracují a jaké podávají výkony. Co se týče kontroly záznamů, které jsou pořízeny, bude tuto kontrolu provádět komise, kdy

⁸⁷ BĚLINA, Miroslav. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1 vyd. Praha: C. H. BECK, 2012, s. 1132

členem této komise bude zástupce zaměstnanců. Kontrola záznamů, pořízených ze sledovacího opatření se bude provádět většinou hned druhý den po pořízení záznamu. Pokud bude zjištěno jednání, které je protiprávní, zaměstnavatel to oznámí na policii, či u jiných k tomu příslušných orgánů.⁸⁸

5. 2. 4. Monitoring zaměstnanců

Stávající právní úprava ochrany soukromí člověka nedoznala zatím žádných velkých změn. Naopak komunikační a informační technologie, prošly velkými změnami a to zejména z pohledu jejich cenové dostupnosti. Avšak pokroky jak v komunikačních, tak v informačních systémech představují určitá rizika týkající se ochrany lidských práv a svobod zaměstnavatelů a zaměstnanců. Nové technologie představují nové hranice mezi životem pracovním a soukromým, tím že je zde vytvořena možnost práce přesčas. Zároveň je umožněna práce doma či na zavolání. Vývoj nových technologií zaručuje zaměstnavateli mít své zaměstnance pod pravidelným dohledem, a nabádají je ke kontrole a obsahu hlasových komunikací, elektronické pošty apod.⁸⁹

Jedná se o velice citlivou problematiku, která má i ústavní aspekty. Dochází ke střetu zájmů fyzických osob jako zaměstnanců, kterým jsou ústavně zaručena osobnostní práva (na ochranu cti, soukromí, projevů osobní povahy apod.), se zájmy zaměstnavatele, který má za cíl hlavně to, aby jeho zaměstnanci pracovali efektivně a aby byl chráněn jeho majetek.⁹⁰

Mezi nejdůležitější předpisy tvořící právní rámec monitoringu jednotlivce na pracovišti patří: Listina základních práv a svobod, kde v článku 10 odst. 1 se hovoří, že „*Každý má právo, aby byla zachována*

⁸⁸ BĚLINA, Miroslav. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. BECK, 2012, s. 1133

⁸⁹ JANEČKOVÁ, Eva, BÁRTÍK, Václav. *Kamerové systémy v praxi, Právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti*. Praha: Linde, 2011, s. 63

⁹⁰ BÁRTÍK Václav, JANEČKOVÁ Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané problémy)*. 1 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 139

jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno.“ Dále odst. 2 říká, že „ *Každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života.“* V odst. 3 se mluví o tom, že „ *Každý má právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.*“⁹¹

ZoOU, který v § 10 hovoří o tom, že „ *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.*“⁹²

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech v článku 17 odst. 1 říká, že „ *Nikdo nesmí být vystaven svévolnému zasahování do soukromého života, do rodiny, domova nebo korespondence ani útokům na svou čest a pověst.“* V odst. 2 se hovoří o tom, že „ *Každý má právo na zákonnou ochranu proti takovým zásahům nebo útokům.*“⁹³

Úmluva o lidských právech a základních svobodách ve svém článku 8 odst. 1 stanoví, že „ *Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence.“* V odst. 2 se hovoří o tom, že „ *Státní orgán nemůže do výkonu tohoto práva zasahovat kromě případů, kdy je to v souladu se zákonem a nezbytné v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, hospodářského blahobytu země, předcházení nepokojům a zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných.*“⁹⁴

ZPr a jeho § 316 odst. 1, podle kterého „ *Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho*

⁹¹ Čl. 10 odst. 1, 2, 3 zákon č. 2/ 1993 Sb., Listina základních práv a svobod

⁹² § 10 zákon č. 101/ 2000 Sb., o ochraně osobních údajů

⁹³ Publikováno ve sbírce zákonu pod číslem (120/ 1976 Sb.)

⁹⁴ Vyhlášena pod č. 209/ 1992 Sb.

telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.“ V odst. 2 „Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.“ V odst. 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.“⁹⁵

V praxi se často ptáme na to, zda je vůbec možné, aby zaměstnanec v pracovní smlouvě nebo v jiné dohodě se zaměstnavatelem dal souhlas s tím, že zaměstnavatel může zaměstnance monitorovat. Tento souhlas zaměstnanec nemůže dát hned, jelikož je tu spousta důvodů. Základní lidská práva a svobody jsou nepromlčitelné, nezczitelné, nezrušitelné a nezadatelné. Nikdo se jich nemůže zbavit sám, ani jich nikdo nemůže být zbaven zákonem. Kdyby se zaměstnanec vzdal svého práva, nemůže zaměstnavatel zavádět žádná opatření pro kontrolní účely. Je důležité, zde zmínit i judikaturu Evropského soudu pro lidská práva. Klíčový je rozsudek ve věci Niemietz vs. Německo, kde se soud zabíral Úmluvou o lidských právech a svobodách. Ochranu osobních práv zaměstnance na pracovišti je třeba chápat v širším kontextu.⁹⁶ Obdobně je třeba také zmínit rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ve věci Klass a další vs. Německo,

⁹⁵ § 316 odst. 1, 2, 3 zákon č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce

⁹⁶ BĀRTĪK, Václav, JANEČKOVĀ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi vybrané otázky*. 2 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 131, 132

kdy komise vyvozuje, že právo na soukromí má zaměstnanec také na pracovišti.⁹⁷

Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel nesmí využívat kamerový systém na kontrolu zaměstnanců bez jejich souhlasu. Zaměstnavatel je povinen na využívání kamerového systému své zaměstnance upozornit a zároveň poučit o rozsahu sledovaného prostoru. Ke stejnému názoru dospívá také judikatura Evropského soudu pro lidská práva, kdy judikuje, že zaměstnanec má právo na ochranu soukromí i na pracovišti. Skrytou kontrolou zaměstnanců dojde k porušení článku 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.⁹⁸

5. 2. 5. Kamerový systém

Za použití nejrůznějších technických systémů je umožněno monitorování osob v určitých situacích a prostorách. Tyto systémy umožňují sledování osob na dálku.⁹⁹

V České republice stále přibývá počet kamerových systémů, které zaznamenávají dění na ulici. Kamera slouží jako nástroj, který sleduje chování lidí v reálném čase. Kamerové systémy pomáhají bojovat s narůstající kriminalitou a slouží k odhalování trestné činnosti. Tím, že instalujeme kamerové systémy, napomáháme chránit veřejný pořádek. Kamerové systémy užívají mnozí zaměstnavatelé k monitorování svých zaměstnanců v zaměstnání. Pokud zaměstnavatel zřídí na pracovišti kamerový systém, předpokládá, že tento systém bude sloužit ke dvěma účelům. Ke sledování zda zaměstnanci důsledně plní své pracovní

⁹⁷ Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ve věci Klass vs. Německo, ze dne 6. 9. 1978

⁹⁸ Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ve věci Case Halford vs. The United Kingdom ze dne 25. 6. 1997

⁹⁹ MATOUŠKOVÁ, Miroslava, HEJLÍK, Ladislav. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2 vyd. Praha: ASPI, 2008, s.188

povinnosti a důsledně využívají pracovní dobu. Dále pak k ochraně majetku.¹⁰⁰

Příkladem kamerových systémů a jiných sledovacích systémů je např. docházkový systém, který umožňuje podrobnější pohled na hranice zpracování osobních údajů. V praxi Úřadu pro ochranu osobních údajů platí, že ze své působnosti vylučuje systémy, u kterých není pořizován záznam s vyobrazením lidí či jejich údajů. Videozáznamy získané za využití kamerových systémů, by měli mít specifický účel. Prvním základním bodem je rozhodnutí o instalaci a použití kamerového systému. Pokud o tom rozhoduje zaměstnavatel, pak je cílem sbírat informace o konkrétních subjektech údajů a z těchto získaných informací vytvořit další osobní údaje stejných lidí, které se budou dále používat. Rozdílné podmínky nastávají, když se rozhoduje např. majitel obytného domu v tom, že zde jsou sledovány kamerovým systémem osoby, které nejsou členy skupiny obyvatelů. Pro oba případy je hlavní, že kamerový systém má být prekurzorem odvozeného zpracování. Odlišuje je přístup k identifikačním údajům dokumentovaných osob. Mezi druhý bod řadíme okamžik rozhodování o skutečném využití záznamu.¹⁰¹

„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.“¹⁰² Avšak stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů také uvádí, že kamerové sledování nesmí nadměrně zasahovat do

¹⁰⁰ BÁRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané problémy)*. 1 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 143, 144

¹⁰¹ MATOUŠKOVÁ, Miroslava, HEJLÍK, Ladislav. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2 vyd. Praha: ASPI, 2008, s.188, 189, 190

¹⁰² Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů, č. 1/2006: *Provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů*

soukromí. Využití kamerového systému je možné pouze, pokud sledovaného účelu nelze dosáhnout jinak.¹⁰³

Také bychom měli mít na paměti, že v pracovněprávních vztazích kamerové systémy neslouží pouze, jako kontrola zaměstnanců zaměstnavatelem. Díky instalaci kamerového systému na pracovišti dochází k ochraně zaměstnanců a to zejména v případě vzniku pracovního úrazu. Zaměstnavatel má přehled o všech zaměstnancích a pracovní úraz tak odhalí v době, kdy může zaměstnanci včas zavolat kvalifikovanou pomoc.

5. 2. 5. 1. Nesouhlas zaměstnance s instalací kamerového systému a jeho možnosti

Většinou se na kamerové systémy, které mají být instalovány, či jsou instalovány na pracovištích, nahlíží z pohledu práv a povinností zaměstnavatele. Ale je důležité se zabývat i tím jaké možnosti má zaměstnanec, kterému se nelíbí, že je na pracovišti sledován kamerovým systémem. Zaměstnanci mají často v praxi problém dovolat se svých práv. V případech, kdy se snaží domoci svých práv, se mohou obrátit na orgán Inspekce práce, která provádí kontrolu dle § 5 zákona č. 251/ 2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Tato inspekce při zjištění nedostatků ukládá jejich odstranění. Pokud se zaměstnanci zdá, že provoz kamerového systému narušuje jeho vlastní práva tím, že by byl sledován i na místech a v době, kdy nevykonává pracovní činnost, tak má možnost se obrátit osobně na zaměstnavatele nebo podat stížnost Úřadu. Pokud se zaměstnanci zdá, že došlo na základě sledovacího kamerového systému k porušení jeho práv a povinností, které vyplývají z rovného zacházení nebo byl dotčen zásahem do své osobnosti, má právo se na

¹⁰³ Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů, č. 1/2006: *Provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů*

zaměstnavateli domáhat, aby od takového jednání upustil nebo může opět podat stížnost k Úřadu.¹⁰⁴

Ráda bych zde uvedla případ týkající se sledování pomocí kamerového systému. Kdy firma pomocí kamerového systému sledovala celý areál, včetně dílen a provozů. Záznamy se uchovávaly týden, byly vyhodnocovány managementem a na základě výsledků vyhodnocování byla přijímána nápravná opatření, která směřovala k jednotlivým zaměstnancům. Mohlo jít např. o to, že zaměstnanec porušil pracovní kázeň, načež mu bylo za to uloženo napomenutí. Odůvodněním bylo řečeno, že zaměstnanec při výkonu noční směny vypnul technologické zařízení, spal a nepracoval. Tento pracovník podal stížnost proti využívání kamerového systému. Případ byl šetřen Úřadem a oblastním inspektorátem práce. Došlo k porušení povinnosti zaměstnavatele, kdy firma dostala ve správním řízení pokutu a bylo jí uloženo odstranit závadný stav. Firma špatně vyhodnotila nasazení kamerového systému, jako pouhé monitorování. Nechala proto externí firmu nainstalovat kamerové systémy. O systému dotyčné zaměstnance informovala jen tabulkou „prostory jsou monitorovány kamerovým systémem“, Firma tak porušila ZOOÚ a ZPr. Došlo k porušení osobních práv a též soukromí zaměstnanců.¹⁰⁵

5. 2. 6. Internet

Je souborem nástrojů, který nám umožňuje vytvářet, poskytovat, uchovávat, zpracovávat, přetvářet, vyhledávat a získávat nejrůznější dokumenty s osobními údaji. Prohlížeče umožňují každému vyhledávat osobní údaje. Osobní údaje, které získáváme z nejrůznějších dokumentů v internetu, můžeme považovat za oprávněně zveřejněné. Důležitá je reakce těch, kdo osobní údaje takto zveřejňují. Za důležité považujeme,

¹⁰⁴ JANEČKOVÁ, Eva, BÁRTÍK, Václav. *Kamerové systémy v praxi, Právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti*. Praha: Linde, 2011, s. 71, 72

¹⁰⁵ JANEČKOVÁ, Eva, BÁRTÍK, Václav. *Kamerové systémy v praxi, Právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti*. Praha: Linde, 2011, s. 76

prohlášení-nezodpovídáme za obsah stránek, které nejsou umístěny na našem serveru. Výslovně se vymezuje odpovědnost poskytovatele služby (provozovatele), uživatele, který umísťuje dokumenty na místo, které je v internetu veřejně přístupné a uživatele vyhledávajícího a též toho, který používá údaje a další informace. Poskytovatel služby ukládání informací poskytnutých uživatelem je odpovědný za obsah informací uložených na žádost uživatele, jen pokud mohl vzhledem k okolnostem a předmětu své činnosti vědět, že ukládané informace či jednání uživatele jsou protiprávní, nebo pokud se dozvěděl, že obsah ukládaných informací je protiprávní.¹⁰⁶

Zaměstnavatel musí užít takových opatření a prostředků, aby zaměstnancům zabránil v přístupu na aplikace a stránky, které nepotřebují k výkonu své práce. Zaměstnavatel by měl pracovním řádem vymezit rozsah a pravidla pro práci s internetem. Dát zde jasně najevo, že internet by neměl být používán zaměstnancem pro jeho osobní potřeby. Pokud ano, tak musí stanovit rozsah používání. V pracovní smlouvě nebo v rámci vnitřního předpisu může zaměstnavatel dovolit zaměstnanci během výkonu práce, nebo po konci pracovní doby využívat na určitou dobu svěřené prostředky pro svou osobní potřebu. Zaměstnavatel, by měl dále zamezit zaměstnancům přístup k webovým stránkám a aplikacím, které nepotřebují ke své práci. Pokud zaměstnanec poruší, některou z povinností, které pro něj vyplývají, ať už z vnitřních předpisů či pracovní smlouvy je zaměstnavatel oprávněn realizovat sankční postihy, které mu nabízí v tomto směru hlavně zákoník práce.¹⁰⁷

Pokud se jedná, o dokumenty na internetu jsou svojí formou jak jednoduché či složené, tak dynamické nebo statické. Seznamy např. adresáře, virtuální galerie a osobní stránky nejsou, jako zdroje osobních údajů používány častěji než dokumenty, které prezentují osobní údaje a umožňují nám vyhledávání dle některého z těchto údajů, kterými jsou

¹⁰⁶ MATOUŠKOVÁ, Miroslava, HEJLÍK, Ladislav. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2 vyd. Praha: ASPI, 2008, s. 129, 131, 132

¹⁰⁷ MORÁVEK, Jakub. Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce, (Právní rozhledy 5/ 2012, s. 178)

např. adresáře vedené samostatně či jako rubrika stránek nebo portálů, seznamy s osobními údaji jakým je např. obchodní rejstřík. Osobní údaje, které obsahují, obě kategorie jsou společně pokládány za významný pramen. Dokumenty, jejichž obsahem jsou osobní údaje, můžeme najít ve velké většině ostatních internetových zdrojů. Z dokumentů v internetu získané osobní údaje považujeme za oprávněně zveřejněné a nesoucí důsledky pro nakládání s osobními údaji. Lze očekávat to, že osobní údaje, které jsou zpřístupňovány s využitím internetu a s tím spjata jejich právní úprava odpovědnosti se dočkají brzkých změn.¹⁰⁸

5. 2. 7. Monitorování e- mailové pošty zaměstnanců

Snaha zvýšit efektivitu práce a neustále se rozvíjející výpočetní technika umožňuje na většině pracovišť zaměstnavatelům zavádět elektronickou poštu. Tato technika opět přináší klady, ale mohou se zde vyskytnout i praktické problémy. Jedná se např. o to, zda může zaměstnavatel kontrolovat elektronickou poštu, která zaměstnanci přišla na pracoviště do schránky počítače nebo poštu, kterou zaměstnanec obdržel. Pošta souvisí s výkonem práce zaměstnance. Z hlediska právního posouzení vycházíme z Listiny základních práv a svobod. Kdy čl. 13 zaručuje ochranu listovního tajemství.¹⁰⁹

Znění článku 13 Listiny základních práv a svobod „ *Nikdo nesmí porušit listovní tajemství ani tajemství jiných písemností a záznamů, ať již uchovávaných v soukromí, nebo zasílaných poštou anebo jiným způsobem,*

¹⁰⁸ MATOUŠKOVÁ, Miroslava, HEJLÍK, Ladislav. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 1. vyd. Praha: ASPI Publishing, 2003, s. 104

¹⁰⁹ BÁRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané problémy)*. 1. vyd. Praha: Linde, 2009, s. 147

s výjimkou případů a způsobem, které stanoví zákon. Stejně se zaručuje tajemství zpráv podávaných telefonem, telegrafem nebo jiným podobným zařízením.“¹¹⁰

Pokud dojde k otevření e- mailu zaměstnavatelem a zjistí, že e- mail je soukromé povahy, tak je povinen četbu e- mailu ukončit. Poněvadž pokud dojde k dalšímu čtení e- mailu, který bude této povahy, bude to klasifikováno jako porušení listovního tajemství.¹¹¹

Jestliže zaměstnavatel zaměstnanci užívání svěřeného e-mailu k soukromým účelům výslovně nedovolí, tak soukromá korespondence na pracoviště nepatří.¹¹²

Je nutné brát v potaz, že i elektronická pošta je poštou a i písemnosti v elektronické podobě jsou písemnostmi. Platí pro ně obdobná pravidla jako pro písemnosti ostatní. Písemnosti osobní povahy smějí být použity pouze se svolením fyzické osoby, které se týkají. Pokud by se měli písemnosti použít pro účely úřední na základě zákona, svolení není třeba. Zaměstnavatel má právo u svých zaměstnanců sledovat dodržování pracovní doby a její využití. Nemá, ale právo monitorovat a zpracovávat obsah korespondence svých zaměstnanců. Zaměstnavatel může pouze sledovat počet došlých a odeslaných e- mailů svých zaměstnanců a požadovat, aby své soukromé záležitosti v pracovní době vyřizovali v přiměřené a v nezbytné míře. Zaměstnavatel, by měl své zaměstnance předem informovat o jeho záměru sledovat četnost přijímaných a odeslaných e- mailů.¹¹³

Nastává zde další otázka, a to zda vždy při monitorování e- mailové pošty dojde ke zpracování osobních údajů. K tomu by došlo pokud by zaměstnavatel svou činností monitoroval své zaměstnance a

¹¹⁰ Čl.13 zákon č. 2/ 1993 Sb., Listina základních práv a svobod

¹¹¹ MORÁVEK, Jakub. Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce, (Právní rozhledy 5/ 2012, s. 179)

¹¹² MORÁVEK, Jakub. Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce, (Právní rozhledy 5/ 2012, s. 178)

¹¹³ BÁRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané problémy)*. 1 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 147, 148

údaje z této činnosti by dále zpracovával. Zaměstnavatel nemůže v žádném případě sledovat obsah korespondence ani korespondence v elektronické podobě svých zaměstnanců či dalších jiných osob. Pokud by zaměstnavatel chtěl sledovat počet odesílaných nebo přijímaných e-mailových zpráv, pak by o tom měl předem své zaměstnance informovat. A do příslušných pracovních podmínek zakotvit toto své právo.¹¹⁴

Další důležitá věc se týká stanovení firemních pravidel, které se týkají užívání internetu a též zasílání e-mailů, jak v průběhu tak i mimo pracovní dobu. Může zde nastat problém snížení efektivity práce zaměstnanců, kteří tráví velkou část pracovní doby aktivitami určenými pro soukromé účely. Čímž může společnost ztrácet dobré jméno nebo vznik právní odpovědnosti. Proto je v zájmu zaměstnavatelů, aby zavedli veškerá opatření, ať už technická i právní. Z pohledu dalšího je celkem logické, že zaměstnanci budou využívat e-maily pro své soukromé účely. Zaměstnavatelé by se měli v pracovní smlouvě nebo v interním předpisu více zabírat a upravit firemní přístup k monitoringu soukromé korespondence zaměstnanců, monitorování e-mailů a snažit se v pravidelných intervalech se svým přístupem zaměstnance seznamovat a případně se snažit rozebírat se zaměstnanci změny svého postoje. Příkladem je např. stanovisko s názvem „ The Employment Practices Data Protection Code: Part 3: Monitoring at Work. Které říká, že je dobré určit okolnosti, za kterých zaměstnanci mohou užívat prostředky zaměstnavatele k účelům soukromým a dále vymezit rozpětí a druh soukromého využití. Pokud by se jednalo o přístup k internetu, tak jasně určit materiál, který bude moci být prohlížen, kopírován, stahován a též uvědomit zaměstnance o tom, že e-maily soukromé povahy by měli být označeny.¹¹⁵

¹¹⁴ BĀRTĪK, Václav, JANEČKOVĀ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi vybrané otázky*. 2 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 137

¹¹⁵ BĀRTĪK, Václav, JANEČKOVĀ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané problémy)*. 1 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 149, 150

5. 2. 8 Monitorování služebních telefonů

Je oblastí, kdy zaměstnavatel monitoruje své zaměstnance při používání služebních telefonů. Pojmem služební telefony jsou myšleny pevné linky či mobilní telefony. Pro využívání mobilních telefonů platí určitá pravidla. Z hlediska jejich soukromého nebo služebního využívání. Zaměstnanci často používají služební telefony k soukromým hovorům. Častý způsob jak odlišit soukromý a služební hovor, je povinnost označit soukromý hovor např. předvolbou před vytáčeným telefonním číslem. Takovéto hovory jsou pak i samostatně účtovány pomocí faktur. Zaměstnanec podepíše kopii faktury, dá souhlas k vyúčtování soukromých hovorů, a odsouhlasená částka je mu ze mzdy sražena. U určených telefonních hovorů je zaměstnanec povinen sdělit zaměstnavateli volanou osobu. Pokud se přijde na to, že zaměstnanec nedodržel stanovená pravidla pro soukromé hovory, může to být klasifikováno jako porušení pracovní kázně, která přináší určitý postih. S hovory jsou samozřejmě spojené i SMS zprávy, které se pro služební účely využívají pouze zřídka.¹¹⁶

Trestní zákoník i Listina základních práv a svobod zaručují ochranu tajemství obsahu telefonních zpráv. Zaměstnavatel nesmí odposlouchávat zaměstnance při vyřizování jeho soukromých hovorů. Zaměstnavatel si však může zjistit telefonní číslo, na které se zaměstnanec dovolal. Z tohoto údaje nemůže zaměstnavatel dovodit, že by šlo o soukromí telefonní rozhovor. Dle ZPr zaměstnanec odpovídá za škody zaměstnavateli, které způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů. Povinnosti pro zaměstnance vyplývají z pracovní smlouvy. V některých případech lze použít i ZoOU a to v případě, kdy dojde ke shromažďování údajů zaměstnavatelem vůči svému zaměstnanci. Bude se jednat o to, kolik zaměstnanec učinil za měsíc soukromých hovorů ze služebního telefonu a na jaká telefonní čísla. Zaměstnavatel shromažďuje a zpracovává údaje z důvodu vedení

¹¹⁶ BÁRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané problémy)*. 1 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 150, 151

informací a faktur za telefonní hovory, které se musí archivovat pro účely účetnictví.¹¹⁷

5. 2. 9. Monitorování služebních automobilů

Náklady na provoz služebních vozidel jsou celkem vysoké. Je obtížné spočítat, kolik přesně stojí provoz firemních automobilů. Jednoduché není ani rozpoznat, zda byla s firemním automobilem vykonána služební či soukromá cesta, dále pak kde byla cesta vykonána a kdy. Podnikatelé by si měli kontrolovat vynaložené finanční náklady. Ve většině situací je velkým usnadněním moderní elektronika. Systém monitoringu využívá tzv. GPS. Tento systém slouží pro určení polohy vozidla v různém délkovém či časovém intervalu a informace, které získá, si ukládá do své paměti. Údaje o vozidlu lze poté přehrát do počítače, kde nalezneme speciální software a ten poté zpracuje detailní přehled jízd. Vyhodnotí se spotřeba pohonných hmot nebo měsíční a roční zúčtování. Došlo také k situacím, že zaměstnavatel opatřil svá vozidla zařízeními k sledování a monitorování, aniž by o tom uvědomil své zaměstnance. Zjistilo se, že plno zaměstnanců zneužívá služební automobily, načež ze strany zaměstnanců se objevil nesouhlas, že v případě používání tohoto systému a v době, kdy vozidlo bylo užíváno oprávněně k účelům soukromým, se bude jednat o zásah do práv zaměstnanců, pokud bude mít zaměstnavatel informace o jejich pohybu.¹¹⁸

Co se týče zpracování osobních údajů, je nutné vždy vycházet ze stanoveného účelu. V případě monitorování služebních automobilů by šlo o zpracování osobních údajů, pokud by účelem instalace satelitního sledovacího zařízení bylo pravidelné shromažďování údajů o všech zaměstnancích, kteří firemní auto používají, a další zpracování těchto údajů. Pokud by byly dále zpracovávány údaje o počtu najetých kilometrů,

¹¹⁷ BĀRTĪK, Václav, JANEČKOVĀ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi vybrané otázky*. 2 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 140

¹¹⁸ BĀRTĪK, Václav, JANEČKOVĀ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané problémy)*. 1 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 152, 153

nebyl by k tomu nutný souhlas zaměstnance. Bylo by to v souladu s § 5 odst. 2 písm. e) ZoOU. V tomto případě by byl zaměstnavatel povinen dát zaměstnanci informaci o zpracování osobních údajů dle § 11 odst. 5 ZoOU. Pokud účelem instalace není dále zpracovávat údaje, tak se ZoOU na postup zaměstnavatele nevztahuje. Při dodržení pravidel se ZoOU nevztahuje ani na monitorování oprávněného užívání vozidla k účelům soukromým. Aby to bylo v souladu s dobrými mravy, bylo by dobré získat souhlas zaměstnanců k monitorování automobilu i při užívání, které je oprávněné a je používáno k soukromým účelům.¹¹⁹

¹¹⁹ BÁRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi vybrané otázky*. 2 vyd. Praha: Linde, 2009, s. 141, 142

6. Osobní spis zaměstnance

V této kapitole se budu zabývat osobním spisem zaměstnance. Zmíním zde zákony, které se dotýkají osobního spisu. Vysvětlím samotný pojem a význam osobního spisu. Také jeho vedení za trvání a po skončení pracovního poměru. Zaobírat se budu i subjekty, které mají oprávnění nahlížet do spisu a též důležitým výkladem citlivých údajů, které k osobnímu spisu zaměstnance patří, po té dojde ke zmínce dlouhodobých zaměstnanců a nakonec k archivaci dokladů

6. 1. Vztah osobního spisu zaměstnance k zákonu o ochraně osobních údajů

Pokud se jedná o právní úpravu otázek osobního spisu zaměstnance a rovněž jeho vedení v zákoníku práce je tato úprava speciální k úpravě, která je definovaná v zákoně č. 101/ 2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnavatel jako správce ve smyslu § 4 písm. j) OchOsÚ i zaměstnanec, který je pověřen vést osobní spis jako tzv. zpracovatel dle § 4 písm. k) OchOsÚ musejí respektovat daná ustanovení zákona č. 101/ 2000 Sb., pokud není v ZPr úprava, která by se odchylovala. Na osobní údaje zaměstnance a nakládání s těmito údaji se též vztahuje občanský zákoník § 11 - § 16 ObčZ.¹²⁰

6. 2. Obecně k osobnímu spisu zaměstnance

Osobní spis zaměstnance a jeho vedení je stimulováno právními předpisy z oblasti práva veřejného a podléhá veřejnoprávní kontrole. Je důležité brát na zřetel, že některé dokumenty či informace do osobního spisu zaměstnance nepatří a je zde povinností zaměstnavatele vést

¹²⁰ BĚLINA, Miroslav. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1 vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1114

osobní spis tak, aby tím nebyla dotčena či poškozena práva a povinnosti zaměstnance.¹²¹

Jedná se o souhrn dokumentů, jejichž údajem je jméno a příjmení nebo ad hoc identifikační číslo. Osobní spisy vede zaměstnavatel či subjekty v podobném postavení. Vedou se ze zákona dle tzv. služebních zákonů tím je např. zákon č. 361/ 2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a též zákon č. 218/ 2002 Sb., účinnost jeho ustanovení se nadále odkládá. Zákoník práce v § 312 až § 315 ukládá zaměstnavateli, který bude vést osobní spisy, určité podmínky a to: vymezuje obsah spisu a zakazuje zpracovávat údaje, které jsou citlivé, platí zde i určité výjimky ze zákazu. Tyto podmínky a výjimky nalezneme v § 316 odst. 4 ZPr.¹²²

Účelem osobního spisu je vedení pracovněprávní agendy a dále pak, aby se mohli vedoucí zaměstnanci lépe orientovat v plnění povinností jim podřízených zaměstnanců, které jim vyplývají z právních předpisů a které se váží k jimi vykonávané práci dále pak i způsob, jakým dochází k plnění pracovních úkolů, které jsou jim uloženy. Osobní spis je buďto v písemné nebo v elektronické podobě. Vznikem pracovního poměru, kdy se fyzická osoba stává zaměstnancem dochází k oprávnění založit osobní spis.¹²³

Úprava osobního spisu je obsažena v § 312 ZPr. Odst. 1 říká, že „*Zaměstnavatel je oprávněn vést osobní spis zaměstnance. Osobní spis smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v základním pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3.*“¹²⁴

¹²¹ BÁRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Osobní spis zaměstnance jako zpracování osobních údajů*. Práce a mzda 7/ 2009. s. 15

¹²² MATOUŠKOVÁ, Miroslava, HEJLÍK, Ladislav. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2 vyd. Praha: ASPI, 2008, s. 117, 118

¹²³ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávní agendě*. Praha: Ermat, 2010, s.83, 84

¹²⁴ § 312 odst. 1 zákon č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce

Z toho plyne, že zaměstnavatel má právo k tomu, aby vedl osobní spis zaměstnance. Záleží na jeho rozhodnutí, zda ho založí. Obsah písemností, které lze do osobního spisu vkládat je velmi rozsáhlý.¹²⁵

6. 3. Vedení osobního spisu za trvání pracovního poměru

Zpracovávání osobního spisu lze rozdělit do několika skupin a to osobní údaje o zaměstnanci, které potřebuje zaměstnavatel k tomu, aby naplnil povinnosti vyplývající pro něj ze zákona. Jsou jimi jméno, příjmení, adresa, datum narození, rodné číslo, informace o dosaženém vzdělání. Dalšími údaji, které smí, zaměstnavatel vyžadovat od zaměstnance jsou údaje, které jsou potřebné pouze k některým účelům a to např. číslo občanského průkazu a účtu někdy i osobní údaje týkající se rodinných příslušníků a v poslední řadě to mohou být údaje, které budou zaměstnancem poskytnuty dobrovolně dle jeho uvážení. Tím může být uvedení soukromého čísla mobilního telefonu.¹²⁶

Zaměstnavatel spravuje osobní spisy v součástech, které jsou vedeny samostatně. Podobným způsobem jakým se např. vytváří zdravotnická dokumentace. Veškerá správa dokumentů, která tvoří osobní spis je závislá na dělbě práce, na vnitřní struktuře a její organizaci. Příkladem mohou být listy týkající se důchodového zabezpečení. Tyto listy mohou být zpracovávány, jako součást osobního spisu či mimo spis. Dalším příkladem mohou být mzdové listy, které buď budou ukládány společně s dotazníkem, pracovní smlouvou nebo samostatně. Do osobního spisu může být vložen životopis, doklady o potvrzení praxe, dotazník osobní povahy, výpis z rejstříku trestů, údaje o zdravotním pojištění, kopie vysvědčení, originál zápočtového listu, kopie průkazu pojištěnce. Dále se za trvání pracovního poměru založí a vkládá do spisu

¹²⁵ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávní agendě*. Praha: Ermat, 2010, s. 84

¹²⁶ BĀRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Osobní spis zaměstnance jako zpracování osobních údajů*. *Práce a mzda* 7/ 2009. s. 11

pracovní smlouva, platový výměr, dále údaje o školeních, o zdravotních prohlídkách, které se vyžadují dle právních předpisů.¹²⁷

Dochází zde i k založení mzdových dekretů, jmenovacích dekretů, dekretů o odvolání z funkce či vzdání se funkce, lékařských posudků, dohod o pracovních úlevách, nejrůznější upozornění pro případ porušení kázně zaměstnavatelem. Je potřeba, aby zaměstnavatelé podali zaměstnancům informace o elektronickém zpracovávání jejich osobních údajů. A zajistit svým zaměstnancům, že jejich osobní údaje, k jejichž zpracování dojde, na základě elektronické formy budou v bezpečí a nedojde k jejich zneužití jinými subjekty. Proto je důležité dodržovat tzv. zásadu mlčenlivosti.¹²⁸

6. 4. Osobní spis po skončení pracovního poměru

Předtím než skončí pracovní poměr, se založí do osobního spisu zaměstnance doklady typu (výpověď, dohoda, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební lhůtě). V den skončení pracovního poměru se zaměstnancem se musí založit do osobního spisu dokumenty o vypořádání vzájemných pohledávek někdy i dohoda o uznání dluhu, ve které se určí doba, kdy bude dluh splacen. Zaměstnavatel je také povinen vydat zaměstnanci po skončení pracovního poměru veškeré dokumenty, které se týkají ochrany osobních údajů zaměstnance. K osobnímu spisu patří i potvrzení o převzetí zaměstnancových osobních údajů zaměstnavatelem a následně by si měl nechat zaměstnavatel potvrdit od zaměstnance soupis těchto dokumentů. Nesmíme zapomenout na to, že podobně jako s písemnostmi se bude nakládat i s údaji, které budou v elektronické formě.¹²⁹

¹²⁷ MATOUŠKOVÁ, Miroslava, HEJLÍK, Ladislav. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 1. vyd. Praha: ASPI Publishing, 2003, s. 94, 95

¹²⁸ D' AMBROSOVÁ, Hana. *Vedení osobního spisu zaměstnance*. Mzdy a personalistika v praxi 10/ 2006. s. 27

¹²⁹ D' AMBROSOVÁ, Hana. *Vedení osobního spisu zaměstnance*. Mzdy a personalistika v praxi 10/ 2006. s. 27

Dokumenty, týkající se ochrany osobních údajů jsou většinou životopis a dotazník, které byly poskytnuty zaměstnancem ještě, když byl uchazečem o zaměstnání. Zaměstnavatel uchovává listiny, které vznikly zaměstnancovou vlastní činností. Zaměstnavatel je u sebe uchovává po dobu, která je stanovená zákonem. Zaměstnanec může požádat, aby mu byl vydán pracovní posudek od zaměstnavatele. Tento posudek musí zaměstnavatel vydat do 15. dnů zaměstnanci. Specifikace pracovního posudku je taková, že se jedná o písemnosti hodnotící práci zaměstnance, jeho schopností, kvalifikace a dalších věcí.¹³⁰

Zaměstnavatel je též povinen vydat při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání. V tomto potvrzení se uvedou skutečnosti, které jsou nutné proto, aby mohli být posouzeny nároky na dávky nemocenského pojištění, věci rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby, odpracovaná doba, údaje o srážkách ze mzdy, výše srážek z pohledávky a pořadí, dohoda o setrvání v pracovním poměru, údaje o výši průměrného výdělku, posuzování nároků na mzdové vyrovnání či na hmotné zabezpečení subjektů jež se ucházejí o zaměstnání.¹³¹

6. 5. Subjekty, které mohou nahlížet do osobního spisu

Do osobního spisu mají přístup k nahlížení zpravodajské služby, policejní orgán, soud, státní zástupce, Národní bezpečnostní úřad, orgán inspekce práce, Úřad práce České republiky, vedoucí zaměstnanci, Úřad pro ochranu osobních údajů. Nejedná se o taxativní výčet. Půjde o poskytování údajů v rámci OchOsÚ. Právo k nahlížení do osobního spisu mají i některé právnické osoby, kterými jsou organizační složky. Bude záležet na zaměstnavateli či pokud dá pokyny zaměstnanci, který bude pověřen vedením osobního spisu, aby nahlížení do osobního spisu bylo

¹³⁰ MATOUŠKOVÁ, Miroslava, HEJLÍK, Ladislav. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008, s. 119

¹³¹ MATOUŠKOVÁ, Miroslava, HEJLÍK, Ladislav. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 1. vyd. Praha: ASPI Publishing, 2003, s. 95

umožněno pouze osobě, která má k takovému úkonu oprávnění. Od takové osoby si vyžádá k tomu příslušné doklady o potvrzení k nahlížení do osobního spisu a následně se o tom vytvoří záznam. Nahlížení do osobního spisu zaměstnance bude přípustné tehdy, jestliže to bude důležité pro plnění pracovních úkolů, a to vše osobami, které jsou oprávněny k tomuto nahlížení.¹³²

Zaměstnavatel má povinnosti pro případ, že by došlo ke kontrole ze strany Úřadu pro ochranu osobních údajů. Zákon o ochraně osobních údajů ukládá každému povinnost, aby poskytl úředníkům, kteří provádějí kontrolu součinnost. Tzn. předložit dokumenty a písemnosti originálů, záznamy dat na paměťových médiích, výpisy a zdrojové kódy programů, vyžádané kopie, úplné a pravdivé informace atd. Zaměstnavatel je povinen podat zaměstnanci informace o tom, že se může obrátit na Úřad pro ochranu osobních údajů se žádostí o nápravu, pokud by zjistil, že zaměstnavatel jakýmkoliv způsobem porušuje povinnosti při zpracovávání jeho osobních údajů.¹³³

Důležité pak je, že § 312 odst. 3 ZPr ve vztahu k § 12 ZoOU, dává zaměstnanci možnost, aby se seznámil s obsahem svého osobního spisu. Když ustanovení § 312 odst. 3 ZPr hovoří o věcech, které může zaměstnanec z osobního spisu získávat. Je tu povinnost zaměstnavatele nést náklady, které souvisejí s opatřováním si stejnopisů ze strany zaměstnance. To je vyloučeno, pro výkon práva, který by byl v rozporu s dobrými mravy.¹³⁴

¹³² BĚLINA, Miroslav. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1 vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1117

¹³³ Verlag Dashofer, *Osobní spis zaměstnance*. [on- line], [www. pamprofi.cz](http://www.pamprofi.cz), 2012 [cit. 2. srpna 2013], dostupné na: <http://www.pamprofi.cz/33/osobni-spis-zamestnance-uniqueidgOkE4NvrWuPVy2eNz784nx--Adm4ydwejAfKtmfKBkk/>

¹³⁴ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávní agendě*. Praha: Ermat, 2010, s. 84

6. 6. Citlivé údaje v osobním spise

Citlivým údajům je nutné věnovat zvláštní pozornost. Důležitým ustanovením v této oblasti je § 9 písm. d) ZoOU, který nám říká, že „*citlivé údaje je možné zpracovávat, jen jestliže je zpracování nezbytné pro dodržení povinností a práv správce odpovědného za zpracování v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti, stanovené zvláštním zákonem.*“¹³⁵

Zvláštním zákonem je ZPr, který se zabývá citlivými údaji v § 316 odst. 4. Kde je stanoveno, jaké informace nesmí zaměstnavatel od zaměstnance vyžadovat. Citlivé údaje dle ZoOU, které hovoří o národnostním, etnickém a rasovém původu, členství v odborových organizacích, o zdravotním stavu, sexuálním životě a dalších bude zapotřebí prokládat ve vzájemných souvislostech. Posoudí se obecná právní úprava ZoOU a s tím související § 5 odst. 1 písm. d). Bude také platit, že pokud zaměstnavateli není předepsáno zvláštním zákonem zpracovávat nějaký osobní údaj, smí ho zpracovávat pouze se souhlasem, který mu k tomu dá zaměstnanec. Tím, že dá zaměstnanec souhlas je myšleno, že musí být určitý, musí být dán výslovně a musí směřovat ke konkrétnímu citlivému osobnímu údaji. Pokud dá zaměstnanec souhlas, aby bylo, nakládáno s jeho osobními údaji musí být informován zaměstnavatelem o tom, pro jaké účely bude jeho údaj použit, na jak dlouho, jakému správci bude předložen a další. Zaměstnavatel je též povinen poučit svého zaměstnance o jeho právech je tu tzv. poučovací povinnost.¹³⁶

Co se zpracovávání citlivých osobních údajů o zdravotním stavu týče, tak tyto údaje je oprávněn zpracovávat např. smluvní závodní lékař, nikoliv však zaměstnavatel. Může zde nastat výjimka a to pokud se bude jednat o zaměstnávání zaměstnanců se změněnou pracovní schopností. V takovém případě vzniknou povinnosti zaměstnavatelů, které úzce souvisejí se zaměstnáváním zaměstnanců se zdravotním postižením ze zvláštních právních předpisů, kterými jsou pro příklad zákon č. 435/ 2004

¹³⁵ § 9 písm. d) zákon č. 101/ 2000 Sb., o ochraně osobních údajů

¹³⁶ BĀRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Osobní spis zaměstnance jako zpracování osobních údajů*. Práce a mzda 7/ 2009. s. 11, 12

Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů konkrétně § 67 a § 81, zákon č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a to § 237, dále vyhláška č. 182/ 1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon ČNR o působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení, v platném znění. V tomto výčtu případů zpracování citlivých osobních údajů nenastává oznamovací povinnosti dle § 16 zákona o ochraně osobních údajů.¹³⁷

Údaje popisující zdravotní stav zaměstnance podléhají § 4 písm. b) a § 9 písm. d) OchOsÚ. Údaje jsou důležité pro splnění povinnosti zaměstnavatele, aby mohl ukládat svému zaměstnanci práci, která bude odpovídat jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti § 103 odst. 1 písm. a), jedná se i o citlivé osobní údaje, které spadají pod režim § 9 OchOsÚ. Při uzavírání pracovního poměru bude zdravotním údajem posudek čili vyjádření se od lékaře.¹³⁸

Tímto lékařem bude lékař závodní preventivní péče. Zaměstnavatel je povinen na základě mu předepsaného ustanovení § 40 zákona č. 20/ 1966 Sb., o péči a zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů zprostředkovat svým zaměstnancům závodní preventivní péči. Lékař vykoná preventivní prohlídku a sepíše lékařský posudek, ze kterého by mělo být jasné, zda je zaměstnanec zdravotně způsobilý či nezpůsobilý k výkonu práce. Zaměstnavatel z posudku zjistí také, jak dále zacházet se zaměstnancem pro případy jistých omezení, která by z lékařského posudku vzešla.¹³⁹

Nejčastější diskuze se vede o výpisu z rejstříku trestů.¹⁴⁰ Pokud dojde k žádosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci, aby dodal výpis

¹³⁷ Úřad pro ochranu osobních údajů, *Zpracování osobních údajů zaměstnanců ve vztahu k oznamovací povinnosti správce podle § 16 zákona o ochraně osobních údajů*. [online], www.uouu.cz, 2013 [cit. 16. srpna 2013], dostupné na: <http://www.uouu.cz/uouu.aspx?menu=29&submenu=33&loc=34>

¹³⁸ BĚLINA, Miroslav. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1 vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1115

¹³⁹ BUKOVJAN, Petr. *Zdravotní způsobilost zaměstnance a odmítnutí výkonu práce*. Práce a mzda 7/ 2008. s. 35

¹⁴⁰ BĀRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Osobní spis zaměstnance jako zpracování osobních údajů*. Práce a mzda 7/ 2009. s. 12

z rejstříku trestů pro to, aby byla ověřena způsobilost pro výkon určitého zaměstnání, které bude v souladu k tomu s příslušným ustanovením zákona č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, není rovněž podmínkou plnit oznamovací povinnost. Bezrestnost, která vyplívá, z rejstříku trestů se nepovažuje za citlivý osobní údaj „odsouzení za trestný čin“ ve spojení s § 4 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů.¹⁴¹

6. 7. Dlouhodobý zaměstnanec a úschova jejich osobních spisů

U otázky dlouhodobých zaměstnanců a uchovávání jejich osobních spisů je třeba vycházet, jak ze současné tak i z minulé právní úpravy ochrany osobních údajů. Je zde sporné co se stane s dokumenty, které obsahují osobní údaje, které se z pohledu ZoOU nepřipouštějí. Těmi mohou být např. kopie nejrůznějších osobních dokladů, kádrové posudky a další. Spis tohoto zaměstnance bude zahrnovat velkou škálu informací, osobních údajů. Předtím než nastala účinnost ZoOU a též před účinností zákona, který mu předcházel, což byl zákon č. 256/ 1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech (ZoOUI), byly vedeny personální spisy a v nich se shromažďovaly informace o zaměstnancích. Obsah osobního spisu není většinou přímo upraven právním předpisem. Je možné ho dovodit z právního předpisu. Úprava zpracování osobních údajů nebyla až do roku 1992 vůbec v českém právním řádu upravena. Již uvedený ZoOUI se týkal zpracování osobních údajů v informačních systémech.¹⁴²

Důležitým ustanovením, ze kterého je možno vyházet je § 47 odst. 2 ZoOU ze kterého vyplývá, že zpracování osobních údajů, které je prováděno ještě před účinností zákona, je nutné uvést v soulad s tímto

¹⁴¹ Úřad pro ochranu osobních údajů, *Zpracování osobních údajů zaměstnanců ve vztahu k oznamovací povinnosti správce podle § 16 zákona o ochraně osobních údajů*. [online], www.uoou.cz, 2013 [cit. 16. srpna 2013], dostupné na: <http://www.uoou.cz/uoou.aspx?menu=29&submenu=33&loc=34>

¹⁴² BĀRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Osobní spis zaměstnance jako zpracování osobních údajů*. *Práce a mzda* 7/ 2009. s. 12, 13

zákonem a to do 1. roku od účinnosti. Dále pak § 3 odst. 2 ZoOU, kde se hovoří o vztahu zákona k veškerému zpracovávání osobních údajů, které se děje automatizovaně nebo jinou formou. Pokud byl osobní spis zaměstnance vedený v historické posloupnosti a pokud sebou nese dokumenty o vývoji zaměstnaneckého vztahu, lze konstatovat, že veškeré informace vždy budou považovány za pravdivé a přesné. Byly-li informace ve spisu shromážděny v souladu s předpisy minulými a též s předpisy platnými nyní a pokud dojde k odrážení kvality a postupného vývoje smluvního vztahu a to i když zaměstnanec stále pracuje dále pak i pokud trvají důvody pro vedení osobního spisu, měl by spis obsahovat vše, co bylo v tom vztahu shromážděno. Osobní spisy zachycují plnění povinností smluvních stran od počátku až do současnosti. Jasně daná pravidla pro rozsah zpracovávání osobních údajů stanovil ZoOU, který byl přijat v roce 2000.¹⁴³

6. 8. Archivování dokladů

Důležitou roli zde hraje zákon č. 499/ 2004 Sb., o archivnictví a spisové službě, který dne 1. ledna 2005 nabyl účinnosti. Tento zákon stanovil ochranu písemností a způsob, kterým se nahlíží do archivovaných dokumentů. Subjekty a podnikatelé, kteří jsou zapsáni do obchodního rejstříku, mají povinnost uchovávat dokumenty o zaměstnaneckých záležitostech i kolektivní smlouvy. Přijetím nového archivního zákona došlo k tomu, že někteří podnikatelé byly, zbaveni povinnosti vést spisovou službu, která pro ně vyplivala z dřívějšího archivního zákona. Ustanovení zákona č. 101/ 2000 Sb., o ochraně osobních údajů ovlivňuje zpracovávání údajů pro účely archivnictví. K archivnictví patří již zmíněná spisová služba, která je oborem pečujícím o písemnosti. Pokud dojde ke vzniku písemnosti nelze přesně dopředu určit, zda se bude písemnost po nějaké době archivovat či zůstane písemností, která časem ztratí svůj význam. Archiválie vznikají činností,

¹⁴³ BĀRTĪK, Václav, JANEČKOVĀ, Eva. *Osobní spis zaměstnance jako zpracování osobních údajů*. *Práce a mzda* 7/ 2009. s. 13, 14

při kterých vzniká fotodokumentace, zvukové záznamy, spisový materiál apod. Za archiválie lze označovat dokumenty, které nelze skartovat a jejichž hodnota je trvalá. Jsou vybírány ze spisové dokumentace.¹⁴⁴

Archivní a skartační lhůty vyplívají ze zákona č. 563/ 1992 Sb., o účetnictví ve znění platném do 31. 12. 2000, jenž v § 31 odst. 2 písm. b) říká, že listy mzdové či písemnosti účetní povahy, které je nahrazují, jsou uchovávány po dobu deseti let. Údaje z nich potřebné pro účely nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení se uchovávají po dobu 20. let, které následují, po roce kterého se týkají. Do roku 2000 žádný další právní předpis neudával, které další dokumenty mají být uloženy v takových spisech. Lze si nepřímou myslet, že tam byly ukládány dokumenty, vážící se k výkonu postavení zaměstnavatele.¹⁴⁵

¹⁴⁴ JAKUBKA, Jaroslav, *Ochrana osobních a osobnostních práv zaměstnanců – II. část* [on-line], www.mzdovapraxe.cz, 2005 [cit. 8. srpna 2013], dostupné na: <http://www.mzdovapraxe.cz/archi v/dokument/doc-d1073v1049-ochrana-osobnich-a-osobnostnich-prav-zamestnancu-ii-cast/>

¹⁴⁵ BÁRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Osobní spis zaměstnance jako zpracování osobních údajů*. *Práce a mzda* 7/ 2009. s. 14

7. Úřad pro ochranu osobních údajů

V této kapitole bych ráda zmínila něco málo k Úřadu pro ochranu osobních údajů. Seznámení s Úřadem jako takovým, něco o jeho historii a působnosti Úřadu.

Je považován za samostatný orgán, který provádí dozor nad plněním povinností, které jsou stanoveny zákonem, když dochází ke zpracovávání osobních údajů. Úřad a jeho činnost se řídí zákonem č. 101/ 2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. Smyslem tohoto zákona je zaručené právo na ochranu občana před neoprávněným zasahováním do jeho soukromého a osobního života. Toto právo je zaručováno Listinou základních práv a svobod.¹⁴⁶

7. 1. Historie

Úřad vznikl 1. června 2000 jako orgán, který je nezávislý v oblasti ochrany osobních údajů. Úřad se postupem času ujal činnosti dozoru nad dodržováním povinností, které byly pro něj stanoveny zákonem. V listopadu roku 2000 se ke kompetencím Úřadu připojila nová kompetence a to oprávnění dle zákona o elektronickém podpisu odnímat a udělovat akreditace. Došlo k podpisu Úmluvy Rady Evropy č. 108, která se stala významnou událostí, co se týče ochrany osobních údajů. Tento dokument byl evropský a reguloval předávání osobních údajů. Úřad se 1. října 2001 účastnil projektu, který financovala Evropská komise v oblasti programu Phare. Cílem tohoto programu bylo poskytnout pomoc České republice v procesu prosazení legislativy, která se týkala ochrany osobních údajů. Po vstupu České republiky do EU došlo k nejvýznamnější mezinárodní aktivitě Úřadu. Uspořádala se mezinárodní konference Rady Evropy. Poměrně v krátké době se stal Úřad uznávanou autoritou. V roce 2010 se dostalo Úřadu uznání, kdy se stal pořadatelem

¹⁴⁶ Úřad pro ochranu osobních údajů, *Úřad*. [on-line], [www. uoou. cz](http://www.uoou.cz), 2013 [cit. 16. srpna 2013], dostupné na: <http://www.uoou.cz/uoou.aspx?menu=13>

Konference evropských komisařů ochrany dat a soukromí. Úřad vydává úřední Věstník a informuje široký okruh lidí prostřednictvím médií.¹⁴⁷

7. 2. Působnost Úřadu

Působnost Úřadu je popisována v § 2 a v § 29 zákona č. 101/ 2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. Při výkonu správních činností postupuje Úřad podle již zmíněného zákona č. 101/ 2000 Sb., a dle obecného procesního předpisu a to zákona č. 500/ 2004 Sb., správní řád. Při kontrolní činnosti se Úřad řídí některými ustanoveními zákona č. 552/ 1991 Sb., o státní kontrole a opět i ustanoveními zákona č. 101/ 2000 Sb.¹⁴⁸

Vzory průkazu kontrolujících jsou upraveny v nařízení vlády č. 227/ 2011 Sb., o stanovení vzoru průkazu kontrolujícího Úřadu pro ochranu osobních údajů. Za zmínku stojí např. § 3, který popisuje jak má průkaz vypadat a říká, že „ *Na lícové straně průkazu je v levém horním rohu umístěn velký státní znak. Vedle velkého státního znaku je natištěn text „ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJU“, pod kterým se v závislosti na držiteli průkazu umísťuje text „ PRŮKAZ INSPEKTORA“ nebo „ PRŮKAZ POVĚŘENÉHO ZAMĚSTNANCE“.*¹⁴⁹

Úřad vede registr, kde se oznamují činnosti typu nejrůznějších oznámení o majetku, o příjmech a darech. Ve veřejné správě spravuje informační systémy dle zákona č. 365/ 2000 Sb., o informačních systémech veřejné správy a o změně některých dalších zákonů. Úřad dává i informace, které se týkají jeho působnosti. Provádí dozor nad tím, zda jsou dodržovány povinnosti při zpracování osobních údajů v oblasti

¹⁴⁷ Úřad pro ochranu osobních údajů, *Historie Úřadu pro ochranu osobních údajů*. [online], [www. uoou. cz](http://www.uoou.cz), 2013 [cit. 17. srpna 2013], dostupné na: <http://www.uoou.cz/uoou.aspx?menu=13&loc=801>

¹⁴⁸ Úřad pro ochranu osobních údajů, *O působnosti Úřadu*. [online], [www. uoou. cz](http://www.uoou.cz), 2013 [cit. 17. srpna 2013], dostupné na: <http://www.uoou.cz/uoou.aspx?menu=4&submenu=17>

¹⁴⁹ § 3 odst. 1 Nařízení vlády č. 277/ 2011 Sb., o stanovení vzoru průkazu kontrolujícího Úřadu pro ochranu osobních údajů, ze dne 31. srpna 2011

elektronických komunikací. Dohlíží na dodržování povinností při šíření obchodního sdělení, projednává správní delikty v oblastech zvláštních zpracování osobních údajů, vytváří a převádí elektronické identifikátory pro státní registry.¹⁵⁰

¹⁵⁰ Úřad pro ochranu osobních údajů, *O působnosti Úřadu*. [on-line], [www. uoou. cz](http://www.uoou.cz), 2013 [cit. 17. srpna 2013], dostupné na: <http://www.uoou.cz/uoou.aspx?menu=4&submenu=17>

8. Závěr

V této diplomové práci jsem se zabývala ochranou osobních údajů a informací v pracovněprávních vztazích. V daném tématu jsem se zaměřila primárně na vztah zaměstnavatele k zaměstnanci, kde zaměstnanec vystupuje, jako slabší smluvní strana a může tudíž dojít k zásahům do jeho soukromí, pokud by zaměstnavatel při zpracovávání jeho osobních údajů nepostupoval podle zákonných podmínek.

Klíčovým a odrazovým byl pro mne § 316 odst. 1, 2, 3 a 4 zákona č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „ZPr“), který se týká ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrany osobních práv zaměstnance. Tento paragraf se člení na dva okruhy. Prvním je výkon práva kontroly, který se týká práva zavést sledovací opatření a druhým okruhem je získávání informací, které může zaměstnavatel od zaměstnance požadovat. V § 316 odst. 4 ZPr, jsem se zabývala výčtem jednotlivých informací, které zaměstnavatel po zaměstnanci nesmí požadovat. Jedná se o informace, jenž přímo nesouvisí s vykonávanou prací, kterou by zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonával. Jsou jimi tzv. citlivé údaje typu těhotenství, náboženského vyznání, sexuální orientace apod. Dle mého názoru jsou to soukromé záležitosti, každého z nás. Mohou být, ale připuštěny výjimky, kdy tento zákaz nebude platit. Např. pokud by se jednalo o druh práce, která bude fyzicky namáhavá, tak logicky tuto práci nebude vykonávat žena, která je těhotná. U takového případu lze zákaz prolomit, v případě, kdy je dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána.

V práci jsem dále zkoumala jednotlivé kontrolní mechanismy, které slouží k ochraně majetku zaměstnavatele, před neoprávněnými zásahy jiných osob. Důležitý v tomto směru byl pro mne § 316 odst. 1, 2 a 3 ZPr, který jsem podrobně rozebrala. Pokud zaměstnavatelé provádějí kontrolu svých zaměstnanců přiměřeným způsobem, nedochází k narušení jejich soukromí. Zaměstnavatel by měl svého zaměstnance o kontrole předem informovat. Vzniká tu tzv. informační povinnost zaměstnavatele vůči svému zaměstnanci. Pokud dojde ke kontrole

zaměstnanců, zda přes daný zákaz nevyužívají pro svou osobní potřebu prostředky zaměstnavatele a kontrola je prováděna adekvátním způsobem, tak nedochází k narušení soukromí.

Ve své práci jsem se dále zabývala zákonem č. 101/ 2000 Sb., zákon o ochraně osobních údajů, v platném znění (dále jen „ ZoOU“). Tento zákon zprostředkovává občanovi ochranu, před neoprávněnými zásahy do jeho soukromí.

Důležitou roli kromě právních předpisů má i Úřad pro ochranu osobních údajů, který provádí dozor nad tím, zda jsou řádně plněny povinnosti stanovené zákonem. Mnohdy dochází k narušení soukromí zaměstnance ať už tím, že nejsou řádně a včas informováni nebo při instalaci sledovacího zařízení, kdy si zaměstnavatel neopatrí včas souhlas subjektu údajů. Zaměstnavatelé mají právo kontroly a ochrany před zaměstnanci, jejichž jednání by bylo nepoctivé. Na druhé straně, však nesmí dojít k zásahům, které by narušily soukromí a práva zaměstnance.

Dle mého názoru je správné, že zaměstnavatelé kontrolují své zaměstnance při výkonu práce. Naproti tomu, ale mohou mít zaměstnanci výhrady a důvodné pochyby o tom, že jejich soukromí na pracovišti není dostatečně chráněno, jelikož jsou neustále pod dohledem sledovacího zařízení. Je proto nutné do budoucna zajistit zaměstnancům, takové zázemí, aby se jejich obavy o narušení soukromí neprohlubovaly.

9. Summary

This diploma thesis deals with personal data and information protection in labor relations. I focused on the employer – employee relationship in which the employee acts as a weaker party. Therefore, intrusion into the employee's privacy could occur if the employer did not follow the conditions given by the law.

The section 316, paragraphs 1, 2, 3 and 4 of Act No. 262/2006 Coll., Labor Code (referred only as Labor Code from now on) which deals with protection of property interests and protection of the personal rights of the employee. This paragraph is divided into two sections. The first one is execution of the right of check related to the right to introduce monitoring devices. The second one is the process of obtaining information which the employer may request from the employee. I made a list of information according to the section 316 paragraph 4 Labor Code which the employer must not require. Such information is not directly related to the work done by the employee for the employer. This is mostly so called sensitive data like pregnancy, religion, sexual orientation etc. According to my opinion, such information is purely of a personal significance. For instance, if we were to analyze a physically demanding work, it is logical that such work would not be carried out by a pregnant woman. Such order may be broken only in case when a real reason related to characteristic of the work is provided.

I researched particular check mechanisms used for protection of the employer's property from unlawful interference of other persons in my paper. I analyzed meticulously the section 316 paragraphs 1, 2 and 3 Labor Code. If the employer conducts check of the employees by adequate means, the employees' privacies are not affected. The employer should inform the employee about an upcoming check in advance. So called information duty of the employer to the employee emerges in such case. If a check concerning forbidden use of the

employer's resources for personal needs of the employees occurs and if such check is conducted in an adequate manner, privacy is not affected.

I dealt with the Act No. 101/2000 Coll., Personal Information Protection Act (referred as PIPA from now on). This act provides a citizen with protection from unlawful interferences into his/her privacy.

The Office for Personal Data Protection conducts monitoring of lawfully performance of duties stated by the law fulfills an important role, too. Privacy of an employee frequently is interfered usually by lack of sufficient information about installation of monitoring devices when the employer does not acquire consent of the monitored subjects in advance. Employers have the right to check and protect themselves from employees acting dishonestly. On the other hand, no acts interfering with privacy and rights of the employees are allowed.

It is correct according to my opinion that the employers check their employees at work. However, the employees may not agree and doubt if their privacy is at risk at their workplace while being under surveillance of monitoring devices. Therefore, it is necessary to provide the employees with suitable background so their worries about interference into their privacy would not deepen.

10. Seznam použité literatury a dalších zdrojů

Literatura knižní

MATOUŠKOVÁ, Miroslava, HEJLÍK, Ladislav. *Osobní údaje a jejich ochrana- knížka pro praxi*. 1 vyd. Praha: ASPI Publishing, 2003.

MATOUŠKOVÁ, Miroslava, HEJLÍK, Ladislav. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2 vyd. Praha: ASPI, 2008.

MORÁVEK, Jakub. *Průvodce ochranou osobních údajů v pracovněprávní agendě*. 4 vyd. Praha: BMSS- START, 2010.

BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 5 doplněné a podstatně přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2010.

HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011.

KLÍMA, Karel a kol. *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005.

KNAPPOVÁ, Marta, ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanské právo hmotné 1*. Praha: ASPI, 2002.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. BECK, 2012.

KOTTNAUER Antonín, a kol.: *Zákoník práce- komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012*. Praha: Leges, 2012.

STEINICHOVÁ, Ladislava . a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010.

BÁRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané problémy)*. 1 vyd. Praha: Linde, 2009.

KUČEROVÁ, Alena, NOVÁKOVÁ, Ludmila, FOLDOVÁ, Vanda, NONNEMANN, František, POSPÍŠIL, Daniel. *Zákon o ochraně osobních údajů Komentář*. 1 vyd. Praha: C. H. BECK, 2012.

BÁRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi vybrané otázky*. 2 vyd. Praha: Linde, 2009.

MAŠTALA Jiří. *Osobní údaje, právo a my*. 1 vyd. Praha : C. H. BECK, 2008.

JANEČKOVÁ, Eva, BÁRTÍK, Václav. *Kamerové systémy v praxi, Právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti*. Praha: Linde, 2011.

Literatura- články

BÁRTÍK Václav, JANEČKOVÁ Eva. *Bezpečnost osobních údajů podle zákona o ochraně osobních údajů*. Právní rozhledy 23/ 2010.

MORÁVEK, Jakub. *Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce*. Právní rozhledy 5/ 2012.

BÁRTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Osobní spis zaměstnance jako zpracování osobních údajů*. Práce a mzda 7/ 2009.

D' AMBROSOVÁ, Hana. *Vedení osobního spisu zaměstnance. Mzdy a personalistika v praxi* 10/ 2006.

BUKOVJAN, Petr. *Zdravotní způsobilost zaměstnance a odmítnutí výkonu práce*. Práce a mzda 7/ 2008.

Judikatura

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10. 4. 2004 sp. zn. 29 Cdo 1583/2000

Rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 22. 12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/66

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ve věci Klass vs. Německo, ze dne 6. 9. 1978, A28. Stížnost č. 5029/71

Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ve věci Case Halford vs. The United Kingdom ze dne 25. 6. 1997, stížnost č. 20605/92

Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů ze dne 1. ledna 2006, *Provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů*

Právní předpisy

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

Zákon č. 101/ 2000 Sb., O ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/ 1964 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

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

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 těch údajů

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 Evropského parlamentu a Rady 2000/ 31/ ES ze dne 8. června 2000, o některých právních aspektech služeb informační společnosti, zejména elektronického obchodu, na vnitřním trhu

Nařízení vlády č. 277/ 2011 Sb. ze dne 31. srpna 2011, o stanovení vzoru průkazu kontrolujícího Úřadu pro ochranu osobních údajů

Ústavní zákon č. 1/ 1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Listina základních práv a svobod, vyhlášena pod č. 2/ 1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 120/ 1976 Sb. ministra zahraničních věcí O Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Předpis č. 209/ 1992 Sb. Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících

Úmluva Rady Evropy č. 108 na ochranu osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat

Internetové zdroje

www.pamprofi.cz

www.uouu.cz

www.mzdovapraxe.Cz

Ostatní

Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů (101/ 2000 Sb.,)

Zpráva veřejného ochránce práv o šetření odmítnutí vyhovět požadavku na volné soboty z náboženských důvodů, ze dne 23. května 2011, sp. zn. 176/2010/DIS/JKV