

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Ochrana soukromí zaměstnanců na pracovišti

Plzeň 2016

Kamila Kadlecová

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2015/2016

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kamila KADLECOVÁ**
Osobní číslo: **R11M0138P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Název tématu: **Ochrana soukromí zaměstnanců na pracovišti**
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

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

1. Úvod
2. Historický vývoj práva na soukromí
3. Právo na soukromí v pracovněprávních vztazích
4. Prostředky právní ochrany
5. Vybraná judikatura
6. Komparace české a zahraniční právní úpravy
7. Úvahy de lege ferenda
8. Závěr


Rozsah grafických prací:
Rozsah kvalifikační práce:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**
Seznam odborné literatury: **viz příloha**

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Martin Janák**
Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **25. února 2015**
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2016**



Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 17. června 2015

Příloha zadání diplomové práce

Seznam odborné literatury:

- Bartík, V., Janečková, E. Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané otázky). 3. vyd. Praha: LINDE, 2013
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6 vyd. Praha: C. H. Beck, 2014
- Bělina, M. et al. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010
- Hochman, J., Kottnauer, A., Trylč, L., Úlehlová, H. Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura souvisící. Praha: LINDE, 2007
- Húrka, P. et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011
- Janečková, E., Bartík, V. Kamerové systémy v praxi, Právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti. Praha: LINDE, 2011
- Kučerová, A., Nonnemann, F. Ochrana osobních údajů v otázkách a odpovědích. Praha: Bova Polygon, 2010
- Mates, P. Ochrana soukromí ve správním právu. 2. aktualizované a podstatně přepracované vydání. Praha: LINDE, 2006
- Matoušová M., Hejlík L. Osobní údaje a jejich ochrana. 2. doplněné a aktualizované vydání. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008
- Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění
- Zákon o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, zákon č. 101/2000 Sb.
- a další knižní a časopisecká literatura a zákoníky v platném znění

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Ochrana soukromí zaměstnanců na pracovišti zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsme pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, březen 2016

.....
podpis

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat JUDr. Martinu Janákovi za pomoc a užitečné rady při vypracování této práce.

Obsah

1. Úvod.....	11
1. Pojem soukromí a jeho historické souvislosti.....	13
1.1. Vymezení pojmu soukromí.....	13
1.2. Historický vývoj práva na soukromí.....	16
2. Právo na soukromí na pracovišti.....	19
2.1. Úprava v zákoníku práce.....	20
2.2. Úprava v zákoně o ochraně osobních údajů.....	26
2.2.1. Osobní údaje před vznikem pracovního poměru.....	30
2.2.2. Osobní údaje za trvání pracovního poměru.....	32
2.2.2.1. Osobní spis zaměstnance.....	34
2.2.3. Osobní údaje po skončení pracovního poměru.....	36
2.2.3.1. Potvrzení o zaměstnání.....	37
2.2.3.2. Pracovní posudek.....	38
2.3. Elektronická a listovní komunikace zaměstnance.....	39
2.4. Pracovní počítač.....	43
2.5. Kamerové systémy.....	45
2.6. Služebního telefon zaměstnance.....	48
2.7. Služební automobil zaměstnance.....	50
2.8. Sledování polohy zaměstnance.....	51
2.9. Biometrická identifikace.....	52
2.10. Užívání alkoholu.....	54
2.11. Osobní prohlídky zaměstnanců a kontrola jejich věcí.....	55
3. Prostředky právní ochrany.....	57
3.1. Ochrana ve správním právu.....	57
3.2. Ochrana v občanském právu.....	61
3.3. Ochrana v trestním právu.....	62
4. Vybraná judikatura.....	66

4.1.	Judikatura ESLP	66
4.1.1.	Rozsudek ESLP ve věci Niemietz proti Německu ze dne 16. 12. 1992 – pojem soukromý život:	66
4.1.2.	Rozsudek ESLP ve věci Barbulescu proti Rumunsku ze dne 12. 1. 2016 – sledování elektronické komunikace:	67
4.1.3.	Rozsudek ESLP ve věci Halford proti Spojenému království ze dne 25. 6. 1997 – odposlouchávání telefonních hovorů:	68
4.2.	Judikatura českých soudů	69
4.2.1.	Pojem soukromí	69
4.2.2.	Právo na ochranu soukromí	71
4.2.3.	Právo na soukromí na pracovišti	72
4.2.4.	Přiměřenost kontroly podle § 316 odst. 1 ZP	73
4.2.5.	Právo na informace versus právo na soukromí	76
4.2.6.	Posudek o pracovní činnosti	78
5.	Komparace české a zahraniční právní úpravy.....	80
5.1.	Slovenská republika.....	80
5.1.1.	Úprava v zákoníku práce	80
5.1.2.	Úprava v zákoně o ochraně osobních údajů	83
5.1.3.	Elektronická komunikace	84
5.1.4.	Kamerové systémy.....	85
5.1.5.	Evidence docházky	85
5.2.	Lotyšská republika.....	86
5.3.	Velká Británie.....	87
6.	Úvahy de lege ferenda.....	91
7.	Závěr	95
	Resumé	99
	Seznam použité literatury a pramenů	100

Seznam použitých zkratk

všechny citované právní předpisy jsou uvedeny ve znění pozdějších předpisů

Ústava – zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Listina – usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Úmluva, Úmluva Rady Evropy – Úmluva Rady Evropy o ochraně základních práv a svobod z roku 1950

NOZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

SOZ – zákon č. 40/1965 Sb., občanský zákoník

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

ZoOÚ – zákon č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů

ZoZam - zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

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

směrnice o elektronických komunikacích - Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/58/ES ze dne 12. července 2002 o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací

ABGB - Všeobecný občanský zákoník (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesamten Deutschen Erbländer der Österreichischen Monarchie)

o.s.ř. – zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

TrŘ – zákon č. 141/1961 Sb., trestní řád

SprŘ – zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

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

zákon o svobodném přístupu k informacím – zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím

zákon o inspekci práce – zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce

zákon o nemocenském pojištění – zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

zákon o státní službě – zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

TrZ – zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

ZoEK, zákon o elektronických komunikacích – zákon č. 127/2005 Sb.,
o elektronických komunikacích a o změně některých souvisejících zákonů
zákon o poštovních službách – zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách
a o změně některých zákonů

ESLP – Evropský soud pro lidská práva

ÚS – Ústavní soud ČR

ÚOOÚ – Úřad na ochranu osobních údajů

EU – Evropská unie

SÚIP – Státní úřad inspekce práce

NS – Nejvyšší soud ČR

NSS – Nejvyšší správní soud

Poslanecká sněmovna – Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky

Ústava SR – zákon č. 460/1992 Zb., Ústava Slovenskej republiky

Listina základních práv a svobod – zákon č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza

Listina základných práv a slobôd ako ústavný zákon

Občanský zákoník – zákon č. 40/1964 Zb., občiansky zákonník

Zákoník práce – zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce

Zákon o ochraně osobních údajů – zákon č. 122/2013 Z.z., zákon o ochrane
osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon o elektronických komunikacích – zákon č. 351/2011 Z.z., zákon
o elektronických komunikáciách

Úřad na ochranu osobních údajů - Úřad na ochranu osobných údajov Slovenskej
republiky

ZPr – The Labour Law ze dne 6. 7. 2001 (zákoník práce Lotyšské republiky)

RIPA – The Regulation of Investigatory Powers Act ze dne 28. 7. 2000 (zákon
o regulaci vyšetřovacích pravomocí policie Velké Británie)

1. Úvod

Tématem této diplomové práce je ochrana soukromí zaměstnanců na pracovišti. Toto téma jsem si vybrala proto, že v pracovněprávním vztahu se během svého života ocitne většina lidí a otázky a souvislosti z něho vznikající se tedy dotýkají každého z nás. Dalším důvodem je to, že jsem sama v nedávné době uzavřela pracovněprávní poměr (byť na zkrácený úvazek) a o problematiku pracovního práva jsem se začala podrobněji zajímat. Z široké škály pracovněprávních otázek jsem pak zvolila ochranu soukromí zaměstnanců, neboť se jedná o velmi aktuální a stále diskutované téma zejména s přihlédnutím k neustále se rozvíjejícím informačním a komunikačním technologiím, jež přináší řadu sporných otázek, na které ani judikatura doposud nedává jednoznačné odpovědi.

Cílem a účelem této práce je podat ucelený přehled problematiky týkající se ochrany soukromí zaměstnanců na pracovišti se zaměřením na možnosti monitorování zaměstnanců zaměstnavatelem a na meze takové kontroly, dále pojednání o některých problematických otázkách v souvislosti s vybranou judikaturou a také nastínění některých vhodných změn dosavadní právní úpravy. Ochrana soukromí zaměstnanců na pracovišti úzce souvisí také s ochranou osobních údajů. Cílem této práce však není (a vzhledem k rozsahu práce ani nemůže být) podrobné pojednání i o této oblasti; proto se zaměřím pouze na obecnou charakteristiku ochrany osobních údajů zaměstnanců, vysvětlení základních pojmů a nejčastější případy, ve kterých dochází ke zpracování osobních údajů zaměstnanců.

Při psaní práce vycházím především z platné právní úpravy, zejména ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ze zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů a vzhledem k provázanosti pracovněprávního a služebního vztahu i ze zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. Dalším zdrojem, ze kterého jsem čerpala, jsou odborné monografie a články a v neposlední řadě také judikatura českých soudů a ESLP. Diplomová práce je členěna celkem do šesti kapitol, každá kapitola má dále své podkapitoly. V rámci každé kapitoly jsou vymezeny základní pojmy související s danou problematikou.

Úvodní kapitola je věnována vymezení samotného pojmu soukromí jako základního lidského práva zakotveného na nejvyšším stupni právní ochrany, který

český právní řád poskytuje a jeho úpravě na mezinárodní úrovni. Stručně je nastíněn i jeho historický vývoj v kontextu evropských deklarácí přijímaných za účelem ochrany základních lidských práv a svobod a zohledním také vývoj na našem území.

Druhá kapitola je jádrem celé práce. Nejprve se zaměřuji na obecnou charakteristiku práva na soukromí zaměstnanců na pracovišti s důrazem na jeho zákonnou úpravu v zákoníku práce. Pro pochopení rozsahu možnosti zaměstnavatele do tohoto práva zasahovat je nutné vymezit i rozsah ochrany osobních údajů zaměstnanců, proto v rámci této kapitoly postihuji i tuto problematiku. Nejdříve jsou vymezeny základní pojmy a uvedeny nejčastější případy, při kterých dochází k nakládání s osobními údaji zaměstnanců. Následující podkapitoly již postupně pojednávají o jednotlivých formách monitorování zaměstnanců na pracovišti - možnosti zaměstnavatele kontrolovat elektronickou a listovní korespondenci, používání pracovního počítače se zaměřením na využívání internetového připojení, monitorování zaměstnanců kamerovými systémy, užívání alkoholu na pracovišti, sledování používání služebních telefonů a automobilů, monitorování polohy zaměstnance či možnost osobních prohlídek nebo kontroly zavazadel zaměstnanců.

Ve třetí kapitole nastiňuji možnosti právní ochrany před neoprávněnými zásahy do práva na soukromí zaměstnanců a uvádím mimosoudní i soudní způsoby řešení.

Následující kapitola je zaměřena na pojednání o ochraně soukromí zaměstnanců ve světle především české judikatury. K vybraným otázkám, které považuji za zajímavé z hlediska cíle této práce, jsou uvedena, stručně popsána a rozebrána vybraná soudní rozhodnutí.

V páté kapitole srovnávám českou právní úpravu ochrany zaměstnanců na pracovišti s vybranými úpravami zahraničními.

V poslední, šesté kapitole je poskytnut prostor pro vyjádření mých vlastních postřehů, zhodnocení dosavadní právní úpravy (nalezení jejích pozitivních i negativních stránek) a návrhů, jak by tato problematika mohla být upravena do budoucna.

1. Pojem soukromí a jeho historické souvislosti

1.1. Vymezení pojmu soukromí

Právo na soukromí je jedním ze základních lidských práv, které je chráněno předpisy nejvyšší právní síly, a to jak v právu mezinárodním, tak v právu vnitrostátním. I v českém právním řádu je právo na soukromí garantováno na ústavní úrovni. Východiskem pro toto právo a ochranu osobnosti jako takovou je zásada legální licence – „Každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“.¹ Konkrétní zakotvení práva na soukromí pak nalezneme v čl. 7 odst. 1 Listiny, který hovoří o tom, že „Nedotknutelnost osoby a jejího soukromí je zaručena a omezena může být jen v zákonem stanovených případech“. Takto obecně vymezené právo na soukromí je pak v Listině dále rozváděno pomocí jeho jednotlivých aspektů, kterými jsou právo na zachování lidské důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti a ochrana jména člověka, právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života, právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě, nedotknutelnost obydlí, listovní tajemství nebo svoboda náboženského vyznání.² Listina tedy pojímá právo na soukromí komplexně, v souladu s chápáním tohoto práva v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech.³ K postavení práva na soukromí se vyjadřuje např. K. Klíma tak, že „V rámci systémového výkladu Listiny je třeba čl. 10 Listiny chápat a interpretovat jako jedno ze základních lidských práv, ze kterých ostatní listinná práva vycházejí. Jako takové má právo na ochranu osobnostních práv ve smyslu čl. 10 korektivní charakter ve vztahu k ostatním listinným právům“.⁴

„Avšak pojem soukromí není zpravidla v ústavních textech a mezinárodních dokumentech definován; takový úkol si neklade ani judikatura Ústavního soudu“.⁵ Na druhou stranu právě soudní judikatura nám pomáhá vymezit a konkretizovat pojem soukromí. Jako příklad můžeme uvést vymezení pojmu soukromí ESLP v rozsudku X. a Y. proti Nizozemí, ve kterém soud judikoval, že soukromý život zahrnuje fyzickou a duševní integritu, v rozsudku Amman proti Švýcarsku, kde

¹ Čl. 2 odst. 4 z. č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

² Čl. 10, čl. 12, čl. 13 a čl. 15 usnesení předsednictva České národní rady 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

³ Srov. zejména čl. 17 a 18 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech

⁴ KLÍMA K. et al. *Komentář k Ústavě a Listině*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 1031

⁵ ŠIMÍČEK, V. *Právo na soukromí*. Brno, 2011, s. 11

soud dovodil, že „*soukromý život nesmí být vykládán restriktivně a je třeba pod tento pojem zahrnovat i právo rozvíjet normální vztahy se svými bližními. Soukromí má být pojímáno nikoliv jen jako právo úzce spojené výhradně s osobou jednotlivce, ale jako vše, co přispívá k jeho vývoji, veškeré aspekty jeho duševní a fyzické integrity*“, nebo v rozsudku Niemietz proti Německu, ve kterém soud vyslovil, že „*respektování soukromého života musí do určité míry zahrnovat právo na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi, a to i na pracovišti*“.⁶ Tento rozsudek bude podrobněji rozebrán v kapitole Vybraná judikatura.

ÚS se k problematice vymezení pojmu soukromí vyslovil např. ve svém nálezu sp. zn. II ÚS 517/99 ze dne 1. 3. 2000, ve kterém právo na soukromí vymezil pomocí jeho pozitivní a negativní složky, tedy jako právo osoby rozhodovat o tom jestli vůbec, popř. v jakém rozsahu a jakým způsobem mají být informace z jejího soukromí zpřístupněny někomu jinému a zároveň jako právo bránit se proti neoprávněným zásahům do soukromí ze strany jiných osob. Dle názoru ÚS je dále „*soukromí ona sféra života člověka, do kterého nesmí nikdo bez jeho souhlasu nebo bez výslovného dovolení zákona zasahovat ani o ní požadovat či získávat informace, a o které subjekt soukromí není povinen nikomu podávat informace, pokud mu to zákon neukládá*“.⁷

V nálezu sp. zn. Pl. ÚS 24/10 ze dne 22. 3. 2011 charakterizoval ÚS právo na soukromí jako souhrn jednotlivých dílčích práv – např. práva na nedotknutelnost obydlí, na ochranu listovního tajemství, na osobní identitu, jméno, příjmení atd. Je ovšem nutné zdůraznit, že tento výčet není taxativní – vždy bude záležet na konkrétních okolnostech případu, jaká všechna dílčí práva do práva na soukromí budeme moci zahrnout. O dalších rozhodnutích ÚS týkajících se pojetí soukromí bude pojednáno ve čtvrté kapitole. Závěrem lze konstatovat, že ÚS se v chápání pojmu práva na soukromí tak, jak ho vymezuje Čl. 8 odst. 1 Úmluvy Rady Evropy o ochraně základních práv a svobod z roku 1950 (o kterém bude dále hovořeno), ztotožňuje s výkladem ESLP.

Obsahem pojmu soukromí se zabýval ve svém stanovisku i ÚOOÚ, podle nějž soukromí můžeme stručně popsat jako „*osobní, intimní sféru člověka v jeho integritě, která zahrnuje všechny projevy osobnosti konkrétního a jedinečného lidského tvora. Pojem soukromí obsahuje rovněž hmotný i myšlenkový prostor*

⁶ Rozhodnutí ESLP č. 13710/88 ze dne 16. 12. 1992 ve věci Niemietz proti Německu

⁷ Usnesení ÚS sp. zn. III ÚS 35/01 ze dne 3. 5. 2001

*jednotlivce, součástí soukromého života je i právo na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi“.*⁸

Z uvedeného vyplývá, že definice pojmu soukromí neexistuje a dle mého názoru ani není žádoucí, aby byla někde vymezena. Vždy bude totiž záležet na konkrétním případě a jeho okolnostech, na základě kterých budeme moci určit rozsah tohoto práva. Nicméně lze konstatovat, že právo na soukromí je určitý celek tvořený jednotlivými dílčími právy a projevuje se i v rámci pracovněprávních vztahů. Důležité je také zdůraznit, že právo na soukromí nelze chápat absolutně a že je možné ho za určitých okolností omezit (srov. např. nález ÚS sp. zn. I ÚS 22/10 ze dne 7. 4. 2010 nebo rozsudek ESLP ze dne 9. 6. 1998 ve věci McGinley a Egan proti Spojenému království).

Na zákonné úrovni vymezuje právo na soukromí NOZ. V ustanovení § 3 odst. 2 „*vyjmenovává nový občanský zákoník základní zásady, na kterých spočívá*“⁹. Mezi tyto zásady patří i právo na ochranu života, zdraví, svobody, cti, důstojnosti a soukromí¹⁰. Právo na ochranu osobnosti je pak zakotveno v čl. 81 a násl. NOZ. Ustanovení § 81 výslovně stanoví, že „*každý člověk má právo žít podle svého, což je základní zásada pro soukromoprávní sféru vůbec*“¹¹. Ustanovení § 86 NOZ pak obsahuje vymezení práva na ochranu soukromí, když stanoví, že „*Nikdo nesmí zasáhnout do soukromí jiného, nemá-li k tomu zákonný důvod. Zejména nelze bez svolení člověka narušit jeho soukromé prostory, sledovat jeho soukromý život nebo pořizovat o tom zvukový nebo obrazový záznam, využívat takové či jiné záznamy pořízené o soukromém životě člověka třetí osobou, nebo takové záznamy o jeho soukromém životě šířit. Ve stejném rozsahu jsou chráněny i soukromé písemnosti osobní povahy*“. V souladu s předchozím výkladem je i v NOZ právo na soukromí chápáno jako součást osobnostních práv člověka, tedy stejně, jak ho pojímal SOZ. Ani v NOZ nenajdeme definici práva na soukromí, ale oproti předchozí právní úpravě nalezneme demonstrativní výčet některých možných zásahu do tohoto práva. „*Soukromí člověka jako zvláštní zájem chráněný absolutním osobnostním právem podle občanského zákoníku představuje přirozenou hodnotu lidské osobnosti ve*

⁸ Stanovisko ÚOOÚ č. 6/2009

⁹ STRÁNSKÝ J., V. SAMEK, a J. HORECKÝ. *Nový občanský zákoník a pracovní právo: s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Sondy, 2014, s. 9

¹⁰ § 3 odst. 2 písm. a) z. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

¹¹ ŠMÍD, D. *Nový občanský zákoník s podrobným výkladem vybraných ustanovení*. Praha: Sondy, 2014, s. 27

smyslu jeho intimní sféry, at' již ohraničené prostorově nebo obsahově, do které nesmí nikdo jiný bezdůvodně vstupovat či zasahovat, a která zahrnuje především

- obydlí člověka či jiné soukromé prostory,*
- soukromou sféru člověka v rámci veřejných prostor,*
- osobní informace o člověku,*
- osobní, sociální a ekonomické vztahy člověka včetně rodinného života“.¹²*

Na úrovni práva EU je pak východiskem práva na soukromí čl. 2 Smlouvy o EU, který poskytuje ochranu lidským právům jako takovým, a především Listina základních práv EU. Ta ve svém čl. 3 zakotvuje právo na tělesnou a duševní integritu a v čl. 7 pak právo na respektování soukromého a rodinného života, obydlí a komunikace. Dílčími předpisy obsahujícími úpravu právu na soukromí jsou směrnice 95/46/ES a směrnice o elektronických komunikacích.

1.2. Historický vývoj práva na soukromí

To, co je společností chápáno jako právo na soukromí a vymezení obsahu tohoto práva se samozřejmě měnilo a mění s historickým vývojem lidstva a závisí také na právní kultuře, ve které se jednotlivci nachází. Právo na ochranu soukromí vymezili v roce 1890 autoři Samuel D. Warren a Louis D. Brandeis v článku *The Right to Privacy* jako „right to be left alone“, tedy právo být nechán sám, právo na soukromí.¹³

V evropské kontinentální právní kultuře se pojem práva na soukromí začal dostávat do popředí až po druhé světové válce v souvislosti s přijímáním mezinárodních smluv ochraňujících základní lidská práva a svobody v reakci na totalitní režimy, „*kteří při nedostatečné ochraně dat snadno shromažďované údaje zneužívaly*“¹⁴. Jako jedno ze základních lidských práv bylo právo na soukromí zakotveno např. ve Všeobecné deklaraci lidských práv z roku 1948 (v čl. 12 – „*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.*“), v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech z roku 1966 (v čl. 17 –

¹² LAVICKÝ, P. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654), Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 512

¹³ WARREN, S. D. a L.D. BRANDEIS. *The Right to Privacy*. *Harvard Law Review*. 1890, vol. IV, no. 5.

¹⁴ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 65

„1. Nikdo nesmí být vystaven svévolnému zasahování do soukromého života, do rodiny, domova nebo korespondence ani útokům na svou čest a pověst.

2. Každý má právo na zákonnou ochranu proti takovým zásahům nebo útokům.“) nebo v Úmluvě Rady Evropy z roku 1950, která vymezila i limity zasahování do tohoto práva ze strany státních orgánů (v čl. 8 – *„1. Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence. 2. Státní orgán nemůže do výkonu tohoto práva zasahovat kromě případů, kdy je to v souladu se zákonem a nezbytné v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, hospodářského blahobytu země, ochrany pořádku a předcházení zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných.“*). Česká republika k této úmluvě přistoupila v roce 2000.

Pokud se zaměříme na vývoj práva na soukromí v českém právním řádu, můžeme konstatovat, že se právo na soukromí vyvíjelo v rámci práva na ochranu osobnosti. Jako samostatné právo bylo zakotveno až v občanském zákoníku z roku 1964. Právním východiskem pro české země byla úprava v ABGB z roku 1811, který v § 16 poskytoval ochranu osobnostním právům jako právům přirozeným, v souladu s přirozenoprávní teorií, ze které zákon vycházel. Výslovně bylo v ABGB upraveno pouze právo na jméno. V roce 1861 byla na našem území přijata tzv. únorová (Schmerlingova) ústava. *„Její integrální součástí se staly o rok později přijaté zákony o ochraně svobody (č.87/1862 ř. z.) a na ochranu svobody domovní (č. 88/1862 ř. z.), jejichž obsahem bylo především vymezení podmínek, na nichž mohly státní orgány (zejména policie a finanční orgány) svými zásahy tato práva omezovat“.*¹⁵ Následující ústava z roku 1867, zvaná též prosincová, již zakotvovala právo na osobní a domovní svobodu nebo listovní tajemství. Tato ústava byla východiskem pro ústavu z roku 1920, která v čl. 107 a násl. upravovala též právo na osobní a majetkovou svobodu, domovní právo i listovní tajemství.¹⁶ Tato práva pak byla provedena dílčími zákony, např. zákonem č. 42/1870 ř. z., na ochranu tajemství dopisů a písemností. *„Právo na soukromí nebylo tedy výslovně upraveno v žádném z uvedených předpisů, byť v praxi byl jeho obsah, jak jej chápeme dnes, chráněn“*¹⁷.

¹⁵ MATES, P. *Ochrana soukromí ve správním právu*. 2. vyd. Praha: Linde, 2006, s. 9

¹⁶ § 107, 112 a 116 z. č. 121/1920 Sb., zákon, kterým se uvozuje Ústavní listina Československé republiky

¹⁷ MATES, P. *Ochrana soukromí ve správním právu*. 2. vyd. Praha: Linde, 2006, s. 10

Zákon č. 108/1933 Sb., o ochraně cti se zmiňoval o ochraně skutečností života rodinného nebo vůbec soukromého.¹⁸ ABGB byl přijat i do československé právní úpravy v roce 1918 a platil na českém území až do roku 1950, kdy byl nahrazen novým občanským zákoníkem (z. č. 141/1950 Sb.). Tehdejší občanský zákoník obsahoval pouze ochranu jména (v § 22), jiná osobnostní práva chráněna nebyla. Komunistický režim jejich ochraně ostatně nepřikládal velký význam. Podrobnější úprava osobnostních práv zahrnující i právo na soukromí byla zakotvena až dalším občanským zákoníkem z roku 1964, který upravoval právo na ochranu osobnosti v § 11 jako generálním ustanovení. Následující ustanovení obsahovala dílčí osobnostní práva a možnosti obrany proti neoprávněnému zásahu do těchto práv. Po roce 1989 byl do občanského zákoníku vtělen § 13, který obsahoval možnost ochrany osobnostních práv formou peněžitého zadostiučinění.¹⁹ Ochrana osobnostních práv pak byla posílena i přijetím Listiny v roce 1991 a rozvojem judikatury v této oblasti.

Lze tedy vysledovat, že právu na soukromí byla poskytována ochrana v menší či větší míře již od 19. století, i když k jeho výslovnému zakotvení do právních předpisů došlo až později. Změnilo se také chápání obsahu pojmu soukromí, od počátečního pojetí soukromí jako osobní sféry každého člověka, do které není jiný člověk oprávněn zasahovat bez jeho souhlasu, po dnešní pojetí soukromí zahrnující i právo člověka na vytváření vztahů s ostatními lidmi a právo na informační sebeurčení.

¹⁸ § 7 z. č. 108/1933 Sb., o ochraně cti

¹⁹ Novela občanského zákoníku z. č. 87/1990 Sb., kterým se mění a doplňuje občanský zákoník

2. Právo na soukromí na pracovišti

Jak již bylo řečeno, právo na soukromí jako součást osobnostních práv je základním lidským právem, kterému musí být poskytována ochrana i v rámci pracovněprávních vztahů, kde je nutnost ochrany soukromí obzvláště zvýšená vzhledem k nerovnému postavení zaměstnavatele a zaměstnance jakožto slabší strany pracovněprávního vztahu. Existenci práva na soukromí i na pracovišti potvrzuje ve svých rozhodnutích ESLP i ÚS. Ochrana soukromí zaměstnance lze chápat také jako dílčí součást práva na příznivé pracovní prostředí. Pokud bude zaměstnanec pracovat v neustálé obavě, že do jeho soukromí může být zasahováno prostřednictvím různých sledovacích systémů, projeví se to i v jeho pracovních výsledcích. V rozvoji nových komunikačních a informačních technologií spatřuji bezesporu výhodu spočívající v nových možnostech výkonu práce – především narůstají případy práce z domova, zaměstnanci mohou přistupovat k pracovním e-mailům i datům a aplikacím zaměstnavatele prakticky odkudkoliv apod. Tyto možnosti mohou přinášet zvýšení výkonnosti zaměstnanců a zrychlení ekonomického rozvoje, na druhou stranu vzniká větší potřeba ochrany (nejenom) osobnostních práv.

Právo na soukromí zaměstnanců se na poli pracovního práva střetává především se zájmem zaměstnavatele na tom, aby zaměstnanci pracovali efektivně a využívali pracovní dobu k naplnění své pracovní činnosti a s právem zaměstnavatele na ochranu jeho majetku. K ochraně svých zájmů může zaměstnavatel využít určité postupy a metody, nesmí však překročit zákonné mantinely a tím spíše nesmí vybočit z ústavně garantovaného rámce práva na soukromí. V souvislosti se zásahy do práva na soukromí může docházet, a také často dochází, i k zásahům do práva na ochranu osobních údajů.

Při posuzování oprávněnosti těchto zásahů je tedy nutné vždy brát v úvahu potřebu ochrany soukromí a osobních údajů zaměstnanců a proti ní stojící potřebu ochrany bezpečnosti a majetku zaměstnavatele, resp. vlastnické právo – tedy dvě proti sobě stojící základní lidská práva, a bude vždy záležet na konkrétní situaci, jakému právu a v jaké míře bude dána přednost. Takové posuzování probíhá na základě tzv. testu přiměřenosti, tak, jak ho ve svém nálezu sp. zn. Pl. ÚS 4/94 vymezil ÚS – tedy z hlediska vhodnosti, závažnosti a potřebnosti omezení základních lidských práv.²⁰ V. Šimíček k tomu uvádí, že „zásah (do práva

²⁰ Nález ÚS sp. zn. Pl. ÚS 4/94 ze dne 12. 10. 1994

na soukromí) je vhodný, vykazuje-li takovou věcnou souvislost s účelem, že dosažení účelu přinejmenším podporuje“²¹. Základní úpravu práva na soukromí zaměstnanců nalezneme v ZP a ZoOÚ, dílčí úprava je pak obsažena v ZoZam, zákoně o svobodném přístupu k informacím, zákoně o elektronických komunikacích, zákoně o poštovních službách apod.

2.1. Úprava v zákoníku práce

Ustanovení § 4 ZP obsahuje demonstrativní výčet základních zásad, na kterých je pracovní právo postaveno. „*Jako zásady pracovního práva chápeme základní myšlenky, které tvoří páteř pracovního práva a promítají se v pracovněprávním zákonodárství, judikatuře a v jeho teorii*“.²² Mezi tyto zásady patří i zásada řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Základní zákonné ustanovení poskytující ochranu soukromí zaměstnance nalezneme v části třinácté, hlava VIII - Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance – v § 316 ZP. „*Ustanovení § 316 je první legislativní úpravou, jež se pokouší řešit tematiku „ochrany soukromí zaměstnance na pracovišti*“.²³ „*Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování tohoto zákazu je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat*“.²⁴ Toto ustanovení dává zaměstnavateli oprávnění určitou měrou zasahovat do práva na soukromí zaměstnanců. Kontrolou zaměstnanců může být pověřen určitý zaměstnanec nebo třetí osoba (externí subjekt, typicky bezpečnostní agentury či softwarové firmy). ZP stanoví, že zaměstnavatel je oprávněn tuto kontrolu provádět přiměřeným způsobem, nicméně již takovýto přiměřený způsob nespécifikuje. Podle názoru SÚIP se přiměřeným způsobem kontroly rozumí „*takový způsob, který musí odpovídat jejímu účelu, např. při výrobě běžných výrobků nemůže zaměstnavatel snímat zaměstnance při práci a monitorovat jejich činnost na pracovišti, ani nemůže při odchodu zaměstnanců monitorovat obsah jejich tašek*“²⁵.

²¹ ŠIMÍČEK, V. *Právo na soukromí*. Brno: 2011, s. 61

²² PAVLÁTOVÁ J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 27

²³ JOUZA, L. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. vyd., Praha: Bova Polygon, 2008, s. 702

²⁴ § 316 odst. 1 z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁵ Státní úřad inspekce práce: *Ochrana osobních práv zaměstnanců a ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele*. Státní úřad inspekce práce, odbor pracovních vztahů a podmínek, 2011

„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“²⁶. Při výkladu tohoto ustanovení jsem se v odborné literatuře setkala s rozdílnými názory. J. Morávek interpretuje § 316 odst. 2 ZP tak, že není vhodné nahlížet na zvláštní povahu činnosti a závažný důvod z ní vyplývající jako na dvě samostatné podmínky a pro účely aplikační praxe je vhodné tyto podmínky spojit (z důvodu obavy z toho, že by pak užití § 316 odst. 2 bylo omezeno).²⁷ S uvedeným názorem si však dovoluji nesouhlasit a přikláním se spíše k názoru, že se jedná o dvě podmínky (které ovšem nelze vykládat izolovaně), tedy o zvláštní povahu činnosti zaměstnavatele a z ní vyplývající závažný důvod. Jak ve svém článku uvádí F. Nonnemann: „Pro zahájení sledování určitého zaměstnance nebo skupiny zaměstnanců je nezbytné, aby v předmětu jejich práce byl objektivně seznatelný důvod pro takovýto zásah do soukromí, přičemž tento důvod v obecné rovině vychází ze zvláštního předmětu činnosti zaměstnavatele“.²⁸ Tento názor zastává i SÚIP.

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel může zasahovat do práva na soukromí zaměstnance tím, že ho podrobuje soustavnému sledování, jen tehdy, jedná-li se o pracovní činnost zvláštní povahy a na základě této činnosti je dán zvláštní důvod pro zásah do práva na soukromí zaměstnance. Zákonná definice zvláštní povahy činnosti neexistuje a zatím o ní nehovoří ani judikatura. Můžeme však dovést, že se bude jednat o takové činnosti, při kterých bude existovat zvýšená potřeba kontroly zaměstnanců při výkonu práce, např. z důvodu ochrany obchodního tajemství, know-how, některých informací apod. Stejná situace nastává při vymezení pojmu závažný důvod. Podle J. Jouzy může být závažným důvodem *„ochrana a zdraví zaměstnavatele, zaměstnance, spoluzaměstnanců a jiných osob, které se v kontrolovaném prostoru zdržují. Dalšími důvody jsou ochrana majetku zaměstnavatele, spoluzaměstnanců a jiných osob a kontrola*

²⁶ § 316 odst. 2 z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁷ Srov. MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 403

²⁸ NONNEMANN, F. *Soukromí na pracovišti*. Právní rozhledy, Praha: C. H. Beck, 7/2015, s. 229

pracovní výkonnosti zaměstnance“.²⁹ Za oprávněné by tak mohlo být považováno monitorování hovorů zaměstnance s klienty (za účelem případného řešení sporů), výslechů podezřelých, vědeckých pokusů, zákroků hasičů, hovorů v call centrech atd. *„Důvod, pro který zaměstnavatel zahájí sledovací opatření, určuje a do značné míry limituje způsob provedení kontroly*“.³⁰

Pokud budou splněny podmínky § 316 odst. 2 ZP, má dále zaměstnavatel povinnost zaměstnance o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění přímo informovat.³¹ Tato informační povinnost je dána především z důvodu zabránění zneužívání kontrolního oprávnění zaměstnavatele. Zákon hovoří o povinnosti přímo informovat, lze tedy dovést, že není nutné, aby byla informace sdělena písemně, ovšem je důležité, aby byl zaměstnanec informován přímo. *„Nepostačí tedy, pokud je zaměstnanec odkázán např. na vnitřní předpis dostupný na intranetu, ale takový předpis mu musí být přímo předán, ať už osobně, nebo dálkově, případně mu jeho obsah může být sdělen ústně*“.³² S informační povinností zaměstnavatele souvisí i ustanovení § 31 ZP, podle kterého je zaměstnavatel před vznikem pracovního poměru povinen informovat budoucí zaměstnance o právech a povinnostech vyplývajících z pracovní smlouvy a všech podmínkách s tím souvisejících. *„Zákon nestanoví, jakou formou má být fyzická osoba informována o uvedených právech a povinnostech; nicméně musí se tak stát výslovně, ať již ústně nebo písemně*“.³³ O oprávněné kontrole zaměstnanců lze hovořit i v souvislosti s právem a zároveň povinností zaměstnavatele předcházet vzniku škod.³⁴ Zaměstnavatel je *„z důvodu ochrany majetku a prevence vzniku škod oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců. Při kontrole a prohlídce musí být dodržena ochrana osobnosti. Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví*“³⁵.

²⁹ JOUZA L. *Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích*, Bulletin advokacie. Praha: Česká advokátní komora, 6/2014, s. 26

³⁰ BĚLINA, M., DRÁPAL L. et al. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1243

³¹ § 316 odst. 3 z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³² NONNEMANN, F. *Soukromí na pracovišti*. Právní rozhledy, Praha: C. H. Beck, 7/2015, s. 229

³³ HŮRKA, P. et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. vyd. Olomouc: Anag, 2014, s. 135

³⁴ Rozsudek NSS sp. zn. 21 Cdo 2172/2002 ze dne 7. 5. 2003 – *„K povinnostem zaměstnavatele náleží nepochybně rovněž povinnost ... soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám.*“

³⁵ § 248 odst. 2 z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

K oprávněnosti zásahů do soukromí zaměstnanců se vyjádřil i ÚOOÚ ve svém stanovisku, ve kterém dovodil, že zásah je nutno posuzovat z hlediska proporcionality, přiměřenosti, analogie a informační povinnosti. Tedy, že zásah musí být přiměřený vzhledem k legitimním zájmům zaměstnavatele a k oprávněnému očekávání zaměstnance týkající se určité míry soukromí na pracovišti. Zásada přiměřenosti spočívá v tom, že zaměstnavatel je povinen zasahovat do práva na soukromí v co nejmenším rozsahu nezbytném k naplnění jeho legitimního zájmu. Platnou právní úpravu je nutné aplikovat i na nové možnosti a způsoby sledování zaměstnanců. Informační povinnost vyplývá jednak ze ZP, jednak ze ZoOÚ v případě, že při sledování dochází i ke zpracování osobních údajů zaměstnanců.³⁶

Ze zákona ani z důvodové zprávy k ZP nevyplývá, zda podmínky stanovené v § 316 odst. 2 a 3 ZP musí být splněny v případě dlouhodobého sledování nebo i jednorázových kontrol. Souhlasím s názorem F. Nonnemanna, „*že vzhledem k užití zákonné terminologii lze dovodit, že zákonodárce měl spíše na mysli sledování dlouhodobé*“³⁷.

Ustanovení § 316 odst. 4 ZP pak demonstrativním výčtem stanoví, že „*zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem*“. Takové informace nesmí požadovat během trvání pracovního poměru, tím spíše již před jeho vznikem. Nesmí vyžadovat informace zejména o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi či trestněprávní bezúhonnosti. To neplatí v případě informace týkající se těhotenství, rodinných a majetkových poměrů a trestní bezúhonnosti, „*jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví ZP nebo zvláštní právní předpis. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob*“.³⁸ Taková situace by nastala např. v případě poskytnutí reference zaměstnanci. Informaci o těhotenství by byl zaměstnavatel oprávněn požadovat, pokud by se jednalo o výkon práce těhotným ženám zakázaný. Obdobné

³⁶ Srov. Stanovisko ÚOOÚ č. 2/2009

³⁷ NONNEMANN, F. *Soukromí na pracovišti*. Právní rozhledy, Praha: C. H. Beck, 7/2015, s. 229

³⁸ § 316 odst. 4 z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

ustanovení obsahuje i § 12 odst. 2 ZoZam. Samozřejmě pokud by zaměstnanec poskytl informace dobrovolně, o porušení zákona by se nejednalo.

Úprava ochrany soukromí zaměstnanců a zároveň právo zaměstnavatele na kontrolu zaměstnanců byla výslovně zakotvena až v novém zákoníku práce. Předchozí zákoník práce výslovnou úpravu neobsahoval a hovořil pouze o výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů v souladu s dobrými mravy, ochraně důstojnosti zaměstnance a právu odborových orgánů na kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů.³⁹ Tato obecná úprava vyžadovala pro poskytování ochrany soukromí zaměstnanců analogické použití SOZ, ústavních předpisů a české i zahraniční judikatury. Ovšem zaměstnavatel byl oprávněn kontrolovat zaměstnance na základě ustanovení o povinnosti zaměstnavatele předcházet vzniku škod (§ 170) a také povinnosti vedoucích zaměstnanců kontrolovat práci podřízených (§ 74). Z tohoto důvodu byla ochrana soukromí zaměstnanců v novém zákoníku práce zakotvena výslovně.

Podle uvedených ustanovení ZP tedy zaměstnanec nemůže užívat pracovní prostředky zaměstnavatele pro svoji osobní potřebu bez jeho souhlasu, a to ani v případě, že momentálně nemá přidělenou práci. *„Stejně tak nelze dojít ani k závěru, že je zaměstnanec mimo svou pracovní dobu oprávněn užít těchto prostředků bez souhlasu zaměstnavatele k volnočasovým aktivitám“*.⁴⁰

Zaměstnanec se nemůže vzdát práva na soukromí udělením souhlasu ke svému sledování. To vyplývá jednak z ústavní zásady nezadatelnosti, nezczitelnosti, nepromlčitelnosti a nezrušitelnosti práva na soukromí, jednak z ustanovení § 4a ZP, podle kterého se nepřihlíží k tomu, vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu zákoník práce poskytuje⁴¹ a jednak z kogentní povahy § 316 ZP. Pokud by zaměstnanec udělil souhlas se sledováním, jednání by bylo absolutně neplatné. O relativní neplatnost by se jednalo, pokud by byly splněny podmínky § 316 odst. 2 a 3 ZP. *„Právní jednání, jehož neplatnost oprávněná osoba nenamítne, se považuje za platné“*.⁴² K aktivitám podle § 316 ZP tedy zaměstnavatel nepotřebuje souhlas zaměstnance. *„V kontextu NOZ pak bude rozhodující z hlediska absolutní nebo relativní neplatnosti míra rozporu se*

³⁹ Srov. § 7 a § 22 z. č. 65/1965, zákoník práce

⁴⁰ MORÁVEK, J. *Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce*. Právní rozhledy 5/2012, s. 175

⁴¹ § 4a odst. 4 z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴² PAVLÁTOVÁ J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 73

zákonem nebo dobrými mravy“.⁴³ Lze shrnout, že ani právo na soukromí zaměstnanců není chápáno absolutně, je mu však poskytnuta zákonná ochrana a jsou vymezeny podmínky, za kterých lze do tohoto práva přiměřeným způsobem zasahovat.

Jako důsledek oprávněně provedeného sledování zaměstnanců, při němž je zjištěno porušení pracovních povinností, může být udělení sankce za porušování pracovních předpisů, v krajním případě i výpověď z pracovního poměru. Je ovšem nutné posuzovat každý případ jednotlivě vzhledem k jeho konkrétním okolnostem, jak se ve svém rozhodnutí vyjádřil Vrchní soud – „*soud může přihlédnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně k osobě pracovníka, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění pracovníka, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností pracovníka, k důsledkům porušení pracovní kázně pro organizaci, k tomu, zda svým jednáním pracovník způsobil organizaci škodu, apod.*“⁴⁴.

Mezi nejčastější způsoby kontroly zaměstnanců patří monitoring e-mailové a listovní korespondence, sledování prostřednictvím kamerových systémů, odposlech a záznam hovorů ze služebních telefonů, sledování přístupu na internet, kontrola užívání služebního automobilu, evidence docházky na pracoviště, osobní prohlídky, prohlídky zavazadel či kontrola užívání alkoholu na pracovišti. O jednotlivých způsobech kontroly pojednám v následujících kapitolách.

Na závěr této části, vztahující se k úpravě soukromí na pracovišti v zákoníku práce, považuji za vhodné zmínit se o tom, co se vlastně rozumí pod pojmem pracoviště. Pracovištěm se dle ZP rozumí místo nebo místa výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě; zaměstnanec tedy může mít více pracovišť. Pokud je místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce (pracovní cesty). Stanovení místa výkonu práce je důležité zejména z hlediska cestovních náhrad.⁴⁵ Vymezením pojmů pracoviště a místo výkonu práce se zabýval i NS ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 4596/2014 ze dne 26. 11. 2015, kde stanovil, že „*místem výkonu práce se*

⁴³ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 407

⁴⁴ Rozsudek NSS sp. zn. 21 Cdo 4781/2008 ze dne 11. 12. 2009, rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 45/1994 ze dne 30. června 1995

⁴⁵ Srov. § 34a z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

rozumí obec, kraj, území ČR, organizační jednotka nebo jinak určené místo, v němž se zaměstnanec v pracovní smlouvě zavázal konat práci pro zaměstnavatele. Pracoviště je pak místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly; okruh těchto míst, v nichž může zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci, je dán vymezením místa výkonu práce v pracovní smlouvě“.⁴⁶ Pro účely této diplomové práce je vymezení pojmu pracoviště důležité z hlediska oblastí, kde může docházet k neoprávněným zásahům do práva na soukromí zaměstnanců, kterými se budu zabývat.

2.2. Úprava v zákoně o ochraně osobních údajů

S ochranou soukromí úzce souvisí i ochrana osobních údajů zaměstnanců. „Právní úprava na ochranu osobních údajů představuje dílčí provedení práva na ochranu lidské důstojnosti, soukromí, rodinného a osobního života, resp. práva na ochranu osobních údajů, tj. ústavně garantovaných základních lidských práv“.⁴⁷ Je logické, že zaměstnavatel musí mít o uchazečích o zaměstnání, resp. o svých zaměstnancích k dispozici určité údaje. V rámci plnění pracovní činnosti a vzniku či zániku pracovněprávního poměru vůbec totiž dochází ke zpracování osobních údajů zaměstnanců a nakládání s nimi. Zpracováním osobních údajů dochází k zásahu do práva na soukromí a i zde je nutná zákonná regulace. Základní úpravu nalezneme v ZoOÚ a dále v dílčích speciálních zákonech (ZoZam nebo zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění). Tyto speciální zákony ukládají zaměstnavateli povinnost některé osobní údaje zpracovávat.

Pokud při sledování zaměstnanců dochází k nakládání s jejich osobními údaji, musí to zaměstnavatel brát v úvahu a řídit se zákonnou regulací. Na evropské úrovni najdeme toto právo upravené např. v Listině základních práv EU v čl. 8 nebo v Úmluvě Rady Evropy o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat. K této úmluvě byl v roce 2001 přijat Dodatečný protokol o orgánech dozoru a o toku údajů přes hranice. Rada Evropy také vydává různá doporučení týkající se ochrany soukromí a osobních údajů (např. Doporučení výboru ministrů členským státům o ochraně osobních údajů používaných pro účely zaměstnání z roku 1989 nebo Doporučení výboru ministrů členským státům o ochraně osob s ohledem na automatizované zpracování osobních údajů z roku 2010). Ochranou osobních údajů se zabývá také nařízení

⁴⁶ Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 4596/2014 ze dne 26. 11. 2015

⁴⁷ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 47 - 48

EU o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů⁴⁸ nebo směrnice 95/46/ES, která ve svém čl. 1 stanoví, že „členské státy zajišťují v souladu s touto směrnicí ochranu základních práv a svobod fyzických osob, zejména jejich soukromí, v souvislosti se zpracováním osobních údajů“. Tuto směrnici do svého obsahu převzal právě ZoOÚ. Směrnice vznikla v době, kdy rozvoj moderních komunikačních technologií byl na svém počátku. Z tohoto důvodu byla zřízena pracovní skupina Rady Evropy WP29, která připravila návrh nařízení o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů, které má nahradit stávající směrnici. Nařízení, jehož konečné znění bylo schváleno na konci roku 2015, by mělo vstoupit v platnost v první polovině tohoto roku.

Právo na ochranu osobních údajů nalezneme v čl. 10 odst. 3 Listiny. Zákonným východiskem českého právního řádu je pak ustanovení § 81 a násl. NOZ zabývající se ochranou osobnosti a samozřejmě ZoOÚ, který stanoví podmínky pro nakládání s osobními údaji, možnosti oprávněného zpracování osobních údajů atd. Na následujících stránkách vymezím nejdůležitější pojmy v ZoOÚ.

Osobním údajem se dle ZoOÚ rozumí jakákoliv informace, která se týká určeného nebo určitelného subjektu údajů. Subjekt údajů je určený nebo určitelný, pokud ho lze přímo či nepřímo identifikovat na základě jednoho či více specifických prvků.⁴⁹ Osobním údajem bude tedy jakýkoli údaj umožňující identifikaci osoby, typicky jméno a příjmení, datum narození, adresa bydliště, rodné číslo apod. Pokud má tyto údaje správce údajů, resp. zaměstnavatel k dispozici, bude se jednat o přímou identifikaci. Subjektem údajů se pro účely této práce rozumí zaměstnanec. U zaměstnavatele většinou k přímé identifikaci postačí jméno a příjmení zaměstnance. Pojmem nepřímá identifikace se rozumí situace, kdy má správce údajů k dispozici jeden osobní údaj, další získá z jiného zdroje a na základě propojení údajů identifikuje konkrétní osobu. Rozdíl mezi pojmy určený a určitelný subjekt údajů pak spočívá v tom, že subjekt údajů je určený v případě, pokud ho lze na základě dostupných informací jednoznačně odlišit od ostatních subjektů. Naopak „subjekt údajů je určitelný vždy, pokud jej

⁴⁸ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 45/2001 ze dne 18. prosince 2000 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány a institucemi Společenství a o volném pohybu těchto údajů

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

*lze i nepřímou identifikovat, například na základě čísla či kódu*⁵⁰. Např. pokud je zaměstnanci přidělen kód a tento kód je spolu s dalšími informacemi o zaměstnanci předán ke zpracování. Lze shrnout, že osobní údaj je pojem relativní a bude vždy záležet na konkrétní situaci, co bude možné za osobní údaj považovat.

Vedle osobního údaje definuje ZoOÚ ještě pojem citlivý údaj. Tím se rozumí „osobní údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů, genetický údaj subjektu údajů a biometrický údaj, který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci subjektů údajů atd.“⁵¹. Tato definice vychází z pojetí citlivého údaje v čl. 8 odst. 1 směrnice 95/46/ES. Na rozdíl od osobního údaje je (až na zákonné výjimky) zaměstnavatel povinen vyžadovat výslovný souhlas zaměstnance se zpracováním těchto údajů. Tento souhlas musí být zaměstnavatel schopen prokázat po celou dobu zpracovávání.

„Zaměstnavatel jako správce osobních údajů, který určuje účel a prostředky jejich zpracování a odpovídá za něj, může osobní údaje zaměstnanců zpracovávat pouze s jejich souhlasem“.⁵² Souhlas ZoOÚ definuje jako „svobodný a vědomý projev vůle subjektu údajů, jehož obsahem je svolení subjektu údajů se zpracováním osobních údajů“⁵³. Zaměstnavatel musí zaměstnance informovat o účelu a způsobu zpracovávání předtím, než ke zpracování dojde, dále o délce jeho trvání, o tom, kterých údajů se týká, jaké možnosti ochrany zaměstnanci mají či jakému správci je souhlas dáván. Souhlas musí být zaměstnavatel schopen prokázat po celou dobu trvání zpracování. Ovšem pokud zaměstnavatel nakládá s osobními údaji na základě zákonné povinnosti, souhlas zaměstnance k tomu nepotřebuje (§ 5 odst. 2 ZoOÚ). O takovou situaci by se jednalo v případě provádění srážek ze mzdy, evidence pracovní doby, ochrany práv a právem chráněných zájmů zaměstnavatele apod.

Dalším důležitým pojmem je zpracovatel a příjemce osobních údajů. Zpracovatelem osobních údajů je subjekt, který zpracování osobních údajů přímo provádí. *„Příjemcem je potom ten, komu mohou být osobní údaje zpřístupněny*

⁵⁰ KUČEROVÁ, A. a F. NONEMANN. *Ochrana osobních údajů v otázkách a odpovědích*. Praha: Bova Polygon, 2010, s. 13

⁵¹ § 4 písm. b) z. č. 101/2000 Sb., zákon o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů

⁵² BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 163

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

a který s nimi již dále systematicky nepracuje, nezpracovává je“.⁵⁴ Zpracovatelem tedy bude např. zaměstnavatel, který monitoruje zaměstnance pomocí kamerového systému a získané údaje dále zpracovává. Příjemcem by byl zaměstnavatel v případě, že by mu personální agentura předala údaje uchazečů o zaměstnání. Příjemcem by byla i mateřská společnost, které by zaměstnavatel předával osobní údaje svých zaměstnanců pro evidenční účely. Zpracovatelem může být sám zaměstnavatel, nebo jiná osoba, typicky personální a mzdová agentura. Pokud by byl zpracovatelem někdo jiný než zaměstnavatel, musel by s ním zaměstnavatel uzavřít smlouvu podle § 6 ZoOÚ. Ustanovení § 10 ZoOÚ stanoví, 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“.

Zaměstnavatel je povinen zpracovávat pouze přesné osobní údaje, které získal v souladu se ZoOÚ. Pokud by se získané údaje staly neaktuálními či nepřesnými, musí je doplnit nebo opravit, případně zlikvidovat. Tuto činnost musí zaměstnavatel provádět soustavně po celou dobu zpracování. Zaměstnavatel je dále povinen „zpracovávat osobní údaje pouze v souladu s účelem, k němuž byly shromážděny“⁵⁵. Omezená je i délka uchovávání údajů. Zaměstnavatel je povinen uchovávat osobní údaje pouze po dobu, která je nezbytná k účelu jejich zpracování (např. zpracování údajů pro vyhotovení evidenčního listu), příp. po dobu stanovenou zvláštním právním předpisem (např. pro účely účetnictví, „jednoznačně je délka zpracování osobních údajů stanovena také např. u Národního registru nemocí z povolání“).⁵⁶ Po uplynutí této doby mohou být osobní údaje uchovávány pouze pro účely archivnictví a pro vědecké a statistické účely. „Při použití pro tyto účely je třeba dbát práva na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života subjektu údajů, a osobní údaje anonymizovat, jakmile je to možné“.⁵⁷ Zaměstnavatel je dále povinen, v souladu s § 13 odst. 1 ZoOÚ, poskytnout dostatečnou ochranu získaným údajům, tedy přijmout taková opatření, která zabrání neoprávněnému nakládání s údaji, jejich zničení či zneužití.

⁵⁴ KUČEROVÁ A. a F. NONNEMANN. *Ochrana osobních údajů v otázkách a odpovědích*. Praha: Bova Polygon, 2010, s. 39

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

⁵⁶ KUČEROVÁ A. et al. *Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 119

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

Otázku zabezpečení a zneužití osobních údajů řešil ÚOOÚ mnohokrát, např. ve svém rozhodnutí z roku 2013, který se týkal zabezpečení osobních údajů v informačním systému vězeňské služby. V systému byly uchovány osobní údaje vězňů a do tohoto systému měli přístup všichni zaměstnanci. Ke splnění povinnosti podle § 13 ZoOÚ zaměstnavatel stanovil ve vnitřním předpise pouze obecnou formulaci, že zaměstnanci při práci s informačním systémem odpovídají za jeho používání v souladu se zákonem při pracování s osobními údaji. ÚOOÚ stanovil, že taková ochrana byla nedostatečná a že „*pouhé vymezení povinností, zákazů a oprávnění při práci s informačním systémem ve vnitřním předpise nelze považovat za veškeré možné úsilí, které mohl účastník řízení vynaložit k tomu, aby zabránil neoprávněnému přístupu k osobním údajům*“⁵⁸.

Zaměstnavatel má také oznamovací povinnost vůči ÚOOÚ – musí mu písemně oznamovat zpracování osobních údajů zaměstnanců, ale jen v rozsahu, v jakém se nejedná o plnění zákonných povinností plynoucích ze zvláštních právních předpisů. O takovou zákonnou povinnost by se jednalo např. v případě zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů apod. Oznamovací povinnost tedy nebude mít v případě zpracování osobních údajů zaměstnanců pouze za účelem vedení personální a mzdové agendy.⁵⁹ Ovšem splnění registrační povinnosti nezakládá zaměstnavateli oprávnění zpracovávat údaje zaměstnanců bez dalšího, musí se důsledně řídit ZoOÚ. „*Vyplnění registračního formuláře a splnění oznamovací povinnosti je pouze ohlášením zpracování osobních údajů příslušnému úřadu a nelze je považovat za povolení nebo osvědčení, že zpracování jako celek je v souladu se zákonem*“.⁶⁰ Zaměstnavatel je povinen provést likvidaci osobních údajů, jakmile pomine účel, pro který byly osobní údaje zpracovány, nebo na základě žádosti zaměstnance.⁶¹ Při porušení zákonných povinností hrozí zaměstnavateli postih za správní delikt.

2.2.1. Osobní údaje před vznikem pracovního poměru

ZP obsahuje pouze obecnou úpravu v § 30 odst. 2, kde stanoví, že zaměstnavatel smí vyžadovat od uchazeče jen údaje, které bezprostředně souvisejí

⁵⁸ Věstník ÚOOÚ 68/2014. *K zabezpečení osobních údajů v informačním systému (přístupová oprávnění zaměstnanců)*. Praha: ÚOOÚ, 2014, s. 3710

⁵⁹ Srov. Stanovisko ÚOOÚ č. 6/2012

⁶⁰ RADIČOVÁ, Z. *Monitoring zaměstnanců prostřednictvím GPS technologie*, Právní rozhledy 21/2014, s. 736

⁶¹ Srov. § 20 odst. 1 z. č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů

s uzavřením pracovní smlouvy. Tímto ustanovením „*tak zákoník práce ještě před vznikem pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele zamezuje nadbytečnému shromažďování údajů o budoucím zaměstnanci a tím i jejich možnému zneužití*“⁶². Zaměstnavatel je také limitován co se týká šíře informací, které může požadovat, ustanovením § 316 odst. 4 ZP a § 12 odst. 2 ZoZam. Za oprávněné vyžadování informace např. o tom, zda má uchazeč děti a jak staré, by se jednalo v případě, že by se ucházel o práci, která by vyžadovala vysílání na pracovní cesty několikrát v týdnu. Po získání osobních údajů uchazečů dochází k jejich dalšímu zpracování – zaměstnavatel si získané životopisy a související dokumenty ponechává za účelem vybrání vhodného kandidáta a uzavření pracovní smlouvy a také za účelem případné obrany, pokud by některý uchazeč namítal, že bylo vůči němu postupováno diskriminačně. K takovému zpracování není souhlas uchazeče nutný, protože je splněna podmínka § 5 odst. 2 písm. b, ZoOÚ. Navíc uchazeč je seznámen s tím, komu, na jak dlouho a jaké dokumenty s jakými osobními údaji poskytuje a pokud uvede něco navíc, záleží na jeho vůli. Po naplnění účelu je zaměstnavatel povinen, pokud by chtěl získané údaje neúspěšných uchazečů dále zpracovávat, vyžádat si jejich souhlas (což může být účelné především pro potencionální nabídku zaměstnání neúspěšného uchazeče v případě vzniku nového pracovního místa).

K uvedenému se vyjádřil i ÚOOÚ ve svém rozhodnutí ze dne 3. 10. 2008 č. j. SKO-0629/07, ve kterém dovodil, že zaměstnavatel je oprávněn shromažďovat osobní údaje uchazečů bez jejich souhlasu až do okamžiku sdělení uchazeči, zda byl do pracovního poměru přijat či ne. Poté by mohl získané údaje neúspěšného uchazeče zpracovávat pouze v případě, že by k tomu dal uchazeč souhlas.⁶³

Databáze potencionálních pracovníků bude podléhat oznamovací povinnosti podle § 16 ZoOÚ. Tato problematika je obsažena i v ZoZam, kde se v § 12 odst. 2 stanoví, které informace nesmí zaměstnavatel od uchazeče vyžadovat. Navíc na žádost uchazeče je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Otázkou pak je, zda je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat a ověřovat poskytnuté informace od uchazečů. Zákoník práce takovou úpravu

⁶² SCHMIED Z. a L. TRYLČ. *Zákoník práce se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy ve znění zásadních změn provedených novelami k 1. 10. 2015 a 25. 11. 2015*. Olomouc: ANAG, 2016, s. 22

⁶³ Srov. ÚOOÚ. Ke zpracování osobních údajů uchazečů o zaměstnání. www.uoou.cz, 2013

neobsahuje (na rozdíl od služebního zákona⁶⁴), lze tedy dovodit, že pokud neporuší zákonná ustanovení, je k tomu oprávněn.

2.2.2. Osobní údaje za trvání pracovního poměru

Jak bylo uvedeno výše, zaměstnavatel je oprávněn osobní údaje zaměstnance zpracovávat bez jeho souhlasu, pokud naplní zákonné důvody, jinak je nutný souhlas zaměstnance. Vždy však bude muset splnit povinnosti uložené mu ZoOÚ. Nejdůležitější podmínkou je, že účel zpracovávaných údajů musí vždy souviset s pracovním poměrem zaměstnance. Zaměstnavatel je oprávněn zveřejnit informace o zaměstnancích např. na webových stránkách společnosti nebo na intranetu jen se souhlasem zaměstnance.

Právo na ochranu osobních údajů se zde střetává s právem na informace. Zákon o svobodném přístupu k informacím v § 8a stanoví, že „*informace týkající se osobnosti, projevů osobní povahy, soukromí fyzické osoby a osobní údaje povinný subjekt poskytne jen v souladu s právními předpisy, upravujícími jejich ochranu*“. Konfliktem zmíněných práv se mnohokrát zabývala i judikatura, některá rozhodnutí budou zmíněna ve čtvrté kapitole. Obecně lze říci, že informace, které budou nejčastěji požadovány, budou např. údaje o výši mzdy nebo platu a odměn zaměstnanců, o jejich vzdělání, kvalifikaci apod. Nejčastěji bude žádaná informace týkající se údajů o veřejně činné osobě, funkcionáři nebo zaměstnanci veřejné správy.⁶⁵ Ustanovení § 8b zákona o svobodném přístupu k informacím stanoví povinnost poskytnout údaje o osobě, která je příjemcem veřejných prostředků, takové poskytnutí informací je v souladu s § 5 odst. 2 písm. a) ZoOÚ.

V souvislosti se zpracováním osobních údajů považují za vhodné zmínit se o informaci o zdravotním stavu zaměstnance. Podmínkou pro výkon zaměstnání bývá vstupní lékařská prohlídka, na základě které dojde k posouzení, zda zaměstnanec může vůbec vykonávat práci, do které přijat. Samotný dokument obsahující informace o provedené vstupní lékařské prohlídce není zpracováním osobních, resp. citlivých údajů zaměstnance. Informace o zdravotním stavu je zaměstnavatel oprávněn zpracovávat i za účelem plnění zákonné povinnosti stanovené v § 105 ZP za účelem objasnění vzniku pracovního úrazu či vedení evidence o pracovních úrazech či vedení evidence zaměstnanců, u kterých byla

⁶⁴ Srov. § 24 - § 26 z. č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁶⁵ § 5 odst. 2 písm. f) z. č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů

uznána nemoc z povolání. V souladu se zákonem bude takový údaj o zdravotním stavu, který bude pouze konstatovat zdravotní způsobilost či nezpůsobilost zaměstnance pro výkon práce. Zaměstnavatel je dále oprávněn vyžadovat např. zdravotní průkaz zaměstnance, pokud je podmínkou pro výkon pracovní činnosti. S tím souvisí i oprávnění zaměstnavatele zpracovávat údaje o těhotenství zaměstnankyň (srov. § 103 odst. 1 písm. h) ZP). Oproti obecné úpravě v ZP je v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů zpracování osobních údajů upraveno podrobněji.⁶⁶

Mnoho zaměstnavatelů požaduje při vzniku pracovního poměru výpis z trestního rejstříku zaměstnance. Ne vždy je však takový požadavek v souladu se zákonem. Za citlivý údaj je považována pouze informace o odsouzení za trestný čin, nikoliv o trestní bezúhonnosti. „Výpis z trestního rejstříku tedy bude obsahovat citlivé údaje pouze v případě, kdy bude vypovídat o odsouzení konkrétní osoby za trestný čin“.⁶⁷ K následnému zpracování výpisu z rejstříku trestů s informací o odsouzení by bylo nutné vyžádat souhlas zaměstnance. Požadování výpisu z rejstříku trestů musí zaměstnavatel odůvodnit. Pokud prokáže, že údaje jsou nutné z hlediska výkonu jeho práv a povinností, nemusí k získání informace vyžadovat souhlas zaměstnance, resp. uchazeče.⁶⁸ Jako příklad můžeme uvést situaci, kdy důvodem nepřijetí do zaměstnání je to, že uchazeč způsobil dopravní nehodu z nedbalosti a uchází se o místo prodavače. Takové jednání by bylo nepřiměřené, protože trestný čin nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Jiná situace by nastala, pokud by se ten samý uchazeč ucházel o místo profesionálního řidiče. Někdy tuto informaci vyžaduje zákon, např. zákon o úřednících územně samosprávných celků.

Co se týká údajů o mzdě a platu, pokud je tento údaj přiřazen ke konkrétnímu zaměstnanci, jedná se o osobní údaj. Výše mzdy nebo platu bývá uvedena v pracovní smlouvě, výše platu může být také stanovena platovým výměrem. Tyto dokumenty jsou součástí osobního spisu, do něhož jsou oprávněni nahlížet osoby uvedené v podkapitole osobní spis zaměstnance. Na informace o mzdě a platu se uplatní stejná pravidla jako pro ostatní údaje v osobním spisu zaměstnance, ani zaměstnanci jednoho zaměstnavatele nejsou oprávněni znát výši

⁶⁶ Srov. § 202 z. č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

⁶⁷ KUČEROVÁ A. a F. NONNEMANN. *Ochrana osobních údajů v otázkách a odpovědích*. Praha: Bova Polygon, 2010, s. 20

⁶⁸ Srov. NONNEMANN F. Zpracování citlivého údaje o odsouzení za trestný čin. www.epravo.cz, 2015

svých příjmů. K tomu viz rozsudek NSS sp. zn. 5 As 57/2010 ze dne 27. 5. 2011, který se týkal se odměn, ale rozhodnutí se vztahuje i na plat a mzdu. K rozsudku se vyjádřil ÚOOÚ v Metodickém doporučení k poskytování informací o platech pracovníků povinných subjektů podle zákona o svobodném přístupu k informacím. Dle tohoto doporučení je nutné při vyřizování žádosti o poskytnutí informace o výši platu nebo mzdy především zvážit, zda informace již není zveřejněná podle zvláštního zákona. Pokud tato informace veřejně přístupná není, měl by být zaměstnanec dotázán, zda s uveřejněním svého platu souhlasí (dle § 20 odst. 4 zákona o svobodném přístupu k informacím). Bude také nutné provést test proporcionality, kdy proti sobě stojí právo na informace v rámci kontroly povinných subjektů a právo na soukromí. Pokud se zaměstnanec nevyjádří, informace může být zveřejněna, jeho vyjádření není podmínkou. Pokud by nesouhlasil, informace se většinou přesto zveřejní, pokud se bude jednat o veřejného funkcionáře podle § 2 odst. 1 zákona o střetu zájmů. „*V těchto případech lze presumovat, že veřejný zájem na přístupnosti takové informace v podobě veřejné kontroly povinných subjektů převažuje nad ochranou soukromí daného zaměstnance*“.⁶⁹

V souvislosti s uzavřením pracovního poměru je zaměstnanci často předkládán osobní dotazník. Informace obsažené v osobním dotazníku podléhají zákonné úpravě vymezené v § 316 odst. 4 ZP. Dotazník by měl tedy obsahovat základní informace o zaměstnanci, např. jeho jméno a příjmení, adresu bydliště, vzdělání, praxi, informace o trestní bezúhonnosti, držení řidičského průkazu, bezpečnostním oprávnění týkající se utajovaných informací apod., „*pokud výše uvedené informace, které jsou bezpochyby osobními údaji, jsou nezbytné pro výkon zaměstnání*“.⁷⁰ Odlišná situace nastane v případě, že zaměstnanec bude dotazník vyplňovat po dohodě o uzavření pracovního poměru – zde již může zaměstnavatel požadovat další údaje související s výkonem práce, např. rodné číslo pro účely personální agendy (srov. § 13c odst. 1 písm. b) zákona o evidenci obyvatel). Dotazník je často součástí osobního spisu zaměstnance.

2.2.2.1. Osobní spis zaměstnance

V souvislosti s ochranou osobních údajů považují za nutné zmínit se o osobním spisu zaměstnance. Právo vést osobní spis zaměstnance dává

⁶⁹ BARTÍK, V. a E. JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi. Vybrané otázky*. 3. vyd. Praha: Linde, 2013, s. 182

⁷⁰ BARTÍK, V. a E. JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi. Vybrané otázky*. 3. vyd. Praha: Linde, 2013, s. 158

zaměstnavateli § 312 odst. 1 ZP, který zároveň stanoví, že osobní spis smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce. Zákon stanoví výčet osob, které jsou oprávněny nahlížet do osobního spisu zaměstnance, ovšem opět za podmínky, že nahlížení je nezbytné pro plnění pracovních úkolů osob. Účelem vedení spisu je shromáždění informací o zaměstnanci a získání přehledu o jeho pracovní činnosti. Co bude obsahem osobního spisu, bude vždy záležet na zaměstnavateli, typicky se bude jednat např. o pracovní smlouvu, výpis z rejstříku trestů, mzdové listy, zápočtový list z předchozího zaměstnání, prohlášení poplatníka daně, osobní dotazník, doklad prokazující absolvování školení o BOZP, doklad prokazující informování zaměstnance o zpracování osobních údajů apod. V tom, jaké informace mohou být součástí spisu, je zaměstnavatel limitován § 316 odst. 4 ZP obsahujícím údaje, které není oprávněn vyžadovat, jak bylo zmíněno výše. Součástí spisu mohou být také různé kopie dokumentů, ne však jakékoliv. Součástí spisu nemůže být např. kopie rodného listu zaměstnance, protože obsahuje údaje o rodičích zaměstnance, které nejsou pro zaměstnavatele nezbytné.

Zaměstnanec je oprávněn nahlížet do svého spisu, činit si z něj výpisky a pořizovat stejnopisy dokladů, a to na náklady zaměstnavatele. Toto ustanovení vylučuje aplikaci § 12 odst. 3 ZoOÚ, které stanoví, že zaměstnavatel má právo na úhradu nákladů spojených s poskytnutím informace. ZP zde nestanoví žádnou lhůtu či frekvenci, jak často může zaměstnanec takové informace žádat. Na obranu zaměstnavatele je tedy nutno uvést, že pokud by zaměstnanec žádal informace např. každodenně, jednalo by se o šikanózní výkon práva a zaměstnavatel by informace poskytnout nemusel. Ustanovení § 312 odst. 2 ZP dále stanoví, že do osobního spisu zaměstnance mohou nahlížet i vedoucí zaměstnanci nadřízení zaměstnancovi a další orgány tam vymezené. Nahlížení do spisu musí být vždy v souladu s plněním pracovní činnosti oprávněných subjektů. O neoprávněné zpracování osobních údajů by se jednalo např. v případě, že by zaměstnavatel na intranetu zveřejňoval data narození zaměstnanců za účelem posílání blahopřání. K tomu by byl oprávněn pouze se souhlasem zaměstnanců. ZP dále stanoví, že za nahlížení do osobního spisu není považováno předložení jednotlivé písemnosti vnějšímu kontrolnímu orgánu, který si písemnost

vyžádal v souvislosti prováděnou kontrolou. Obdobné ustanovení o vedení osobního spisu obsahuje i zákon o státní službě.⁷¹

Otázka doby vedení osobního spisu je dána jeho účelem, jak byl vymezen na začátku kapitoly, tedy většinou ho bude zaměstnavatel vést od vzniku pracovního poměru do jeho skončení. Výjimečně bude oprávněn ho vést i po skončení pracovního poměru, jednalo by se o např. o vedení sporu o neplatnost výpovědi, kdy bude účelné mít informace o zaměstnanci stále k dispozici.

Zajímavou otázkou je také fotografie v osobním spisu zaměstnance. Důvod pro její umístění ve spise je nejčastěji umožnění identifikace zaměstnance a ochrana majetku zaměstnavatele. Fotografie zaměstnance lze považovat za osobní údaj, a pokud dochází k jejímu dalšímu zpracování, je nutné se řídit ustanoveními ZoOÚ. Typicky se zpracování bude týkat zřízení služebního průkazu, v takovém případě by zaměstnavatel nebyl povinen vyžadovat souhlas zaměstnance – jednalo by se o zákonnou výjimku spadající pod § 5 odst. 2 písm. a) ZoOÚ. Pokud by byla fotografie zpracovávána pro jiné účely, bude nutné posuzovat, zda daný účel naplňuje některou ze zákonných výjimek a pokud ne, bude nutné vyžádat si souhlas zaměstnance (např. zveřejnění fotografie zaměstnance v telefonním seznamu nebo na intranetu). ZP neobsahuje ustanovení o zřízení služebního průkazu, ale v podzákonných předpisech často nalezneme oprávnění ke zpracování fotografií zaměstnanců. Na zákonné úrovni nalezneme úpravu např. v zákoně o státní službě, který v § 154 stanoví, že „*Služební úřad, v němž státní zaměstnanec vykonává službu, vystaví státnímu zaměstnanci služební průkaz*“⁷² a součástí tohoto průkazu je právě fotografie zaměstnance. Také zákon o nemocenském pojištění obsahuje takové ustanovení v § 76 odst. 3. Pokud bude fotografie poskytovat údaje o národnosti nebo etnickém původu zaměstnance, bude se již jednat o citlivý údaj.

2.2.3. Osobní údaje po skončení pracovního poměru

Skončením pracovního poměru obvykle nedochází k zániku všech pracovněprávních vztahů mezi zaměstnanec a zaměstnavatelem a s některými osobními údaji zaměstnance je dále nakládáno. S jakými údaji a v jakém rozsahu stanoví zvláštní předpisy týkající se důchodového, sociálního pojištění, daní apod. Zaměstnanec by měl být informován o tom, že jeho údaje budou dále uchovávány,

⁷¹ Srov. § 153 z. č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁷² § 154 odst. 1 z. č. 234/2014 Sb., o státní službě

případně se také na uchovávání může se zaměstnavatelem dohodnout. Nutnost mít k dispozici osobní údaje zaměstnance i po skončení pracovního poměru se projevuje i ve zmíněné povinnosti zaměstnavatele upravit obsah posudku, pokud s ním zaměstnanec nesouhlasí. ZP obsahuje úpravu pouze v § 150, který hovoří o tom, že zaměstnavatel eviduje údaje, kterými jsou jméno a příjmení, adresa a písemnosti týkající se prováděných srážek ze mzdy po stejnou dobu jako ostatní údaje včetně údajů o mzdě nebo platu. ZP zde odkazuje na zákon o archivnictví,⁷³ který vymezuje osoby povinné uchovávat dokumenty, mezi něž patří většina zaměstnavatelů. Osobní údaje po skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen uchovávat jen po dobu nezbytnou k dosažení účelu zpracování, a pokud není splněna některá z podmínek § 5 odst. 2 ZoOÚ, musí k tomu mít souhlas zaměstnance. Doba pro uchovávání osobních údajů často stanoví zvláštní předpisy. Pokud není taková doba stanovena, zaměstnavatel je oprávněn uchovávat osobní údaje jen po dobu nezbytnou pro vypořádání vzájemných práv a povinností. Zároveň musí tuto dobu stanovit a je povinen ji dodržet. To znamená, že zaměstnavatel nemůže uchovávat osobní údaje zaměstnance 10 let po skončení pracovního poměru jen z obavy, že by zaměstnanec mohl podat žalobu na neplatnost výpovědi, když se se zaměstnavatelem na skončení pracovního poměru dohodl. K rozsahu uchovávání osobních údajů se vyjádřil i ÚOOÚ ve své rozhodovací praxi, když stanovil, „že na základě § 5 odst. 1 písm. d) zákona č. 101/2000 Sb. je nutné i v případě, kdy je uvedené uchování osobních údajů důvodné, uchovat vždy pouze minimální rozsah osobních údajů, který ještě postačí k naplnění sledovaného účelu“⁷⁴. Minimální rozsah bude snadno určitelný v případě uchovávání osobních údajů za účelem, který stanoví zvláštní předpis, např. za účelem vedení daňové evidence. Maximální doba uchovávání bude také často limitována promlčecími a prekluzivními lhůtami.

2.2.3.1. Potvrzení o zaměstnání

Potvrzení o zaměstnání neboli zápočtový list je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. ZP stanoví v § 313 odst. 1 zákonné náležitosti takového potvrzení – musí v něm být uvedené např. to, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, doba jejich trvání, druh konaných prací, zda jsou ze zaměstnancovy mzdy prováděny srážky,

⁷³ Z. č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě a o změně některých zákonů

⁷⁴ ÚOOÚ. Ke zpracování osobních údajů bývalých zaměstnanců. www.uoou.cz, 2013

případně jejich výše a další informace s tím související apod. Informaci o výši průměrného výdělku a o některých způsobech skončení pracovního poměru však zaměstnavatel musí vydat v odděleném potvrzení, pokud o to zaměstnanec požádá.⁷⁵

Tyto informace slouží budoucímu zaměstnavateli k získání nezbytných informací o minulém zaměstnání zaměstnance týkajících se např. srážek ze mzdy.⁷⁶ „Potvrzení o zaměstnání může být např. z hlediska výše platu rozhodující pro účely zaměstnání ve státní správě“.⁷⁷ Údaje, které musí zaměstnavatel do potvrzení uvést, jsou povinné, po dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem by mohly být uvedeny i údaje nad rámec zákonné úpravy. Podrobné náležitosti potvrzení o zaměstnání stanoví nařízení vlády č. 108/1994 Sb. K obsahu potvrzení o zaměstnání se vyjádřil i NS ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1009/98 ze dne 21. 10. 1998, kde mimo jiné dovedl, že zaměstnavatel nemá povinnost uvádět v potvrzení o zaměstnání, kterým ze způsobů byl pracovní poměr rozváznán.⁷⁸ Pokud by zaměstnavatel odmítl potvrzení vydat, může se zaměstnanec jeho vydání domáhat u soudu. Zaměstnanec by se také mohl domáhat náhrady škody za nevydání potvrzení vzniklé tím, že s ním nový zaměstnavatel odmítl uzavřít pracovní smlouvu z důvodu chybějícího potvrzení.

2.2.3.2. Pracovní posudek

Pracovní posudek je zaměstnavatel povinen vydat opět pouze na žádost zaměstnance. Z dikce § 314 odst. 1 ZP vyplývá, že o posudek není oprávněn žádat nikdo jiný, tedy ani budoucí zaměstnavatel. Ten by v případě, že o posudek projeví zájem, měl informovat zaměstnance, vyžádat si jeho souhlas a s obsahem posudku by měl být zaměstnanec seznámen. Obsahem pracovního posudku mohou být dle zákona informace „týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce“.⁷⁹ Tedy pouze takové informace, které souvisí s výkonem práce, např. o dosaženém vzdělání či druhu vykonávané práce. Jiné informace může posudek obsahovat pouze se souhlasem zaměstnance. Obsahem pracovního posudku se zabýval i NS ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2152/2004 ze dne 17. 5. 2005, o kterém bude pojednáno ve čtvrté kapitole. Pokud by zaměstnanec nesouhlasil s posudkem,

⁷⁵ Blíže viz § 313 z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁷⁶ Srov. § 249 z. č. 99/1963Sb., občanský soudní řád

⁷⁷ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*, Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 389

⁷⁸ Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1009/98 ze dne 21. 10. 1998

⁷⁹ § 314 odst. 1 z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

může se ve lhůtě 3 měsíců ode dne, kdy se dozvěděl o jeho obsahu, domáhat u soudu, aby uložil zaměstnavateli povinnost posudek přiměřeně upravit.⁸⁰

Z uvedeného vyplývá, že pracovní posudek slouží budoucímu zaměstnavateli k vytvoření si názoru na budoucího zaměstnance prostřednictvím subjektivního hodnocení od bývalého zaměstnavatele. Vzhledem k povaze pracovního posudku by však neměl být rozhodujícím kritériem pro přijetí zaměstnance do pracovního poměru. O vydání pracovního posudku může zaměstnanec požádat již během trvání pracovního poměru, po podání žádosti musí zaměstnavatel posudek vydat do 15 dní, ale není povinen jej vydat dříve, než v době 2 měsíců před skončením pracovního poměru zaměstnance. Vydání pracovního posudku je zákonnou povinností zaměstnavatele, pokud by ho odmítl vydat, může se zaměstnanec jeho vydání domáhat u soudu. „*Navrhuje-li zaměstnanec, aby určité údaje byly vypuštěny, nemůže je soud nahrazovat něčím jiným, co účastník nenavrhl*“.⁸¹ Soud může pouze uložit zaměstnavateli, aby posudek upravit, nemůže sám určit jeho obsah. Pokud by nevydáním posudku vznikla zaměstnanci škoda, může se domáhat po zaměstnavateli náhrady.

2.3. Elektronická a listovní komunikace zaměstnance

Na mnohých pracovištích v současné době funguje komunikace mezi zaměstnanci prostřednictvím e-mailových zpráv. Jedná se rychlý a efektivní způsob, který ovšem přináší řadu problematických otázek. Především, zda může zaměstnavatel kontrolovat příchozí a odchozí poštu zaměstnanců a pokud ano, do jaké míry je to ještě v souladu se zákonem, resp. ústavním zákonem, a kdy už dochází k zásahu do práva na soukromí a do práva listovního tajemství. „*Různé průzkumy ukázaly, že kolem 40 % českých firem kontroluje e-mailovou korespondenci svých zaměstnanců a 17 % tak dokonce činí pravidelně*“.⁸²

Listovní tajemství zakotvuje Listina v čl. 13. Na úpravu na ústavní úrovni navazuje § 86 NOZ, který poskytuje ochranu písemnostem osobní povahy, resp. jejich obsahu. Ustanovení § 563 NOZ stanoví, že i dokumenty v elektronické podobě jsou písemnostmi, a proto se na ně vztahují stejná pravidla jako na ostatní písemnosti. Nakládat s písemnostmi osobní povahy je možné pouze tehdy, dá-li k tomu dotyčná osoba souhlas (který ovšem může kdykoli odvolat); bez souhlasu jen tehdy, je-li to nutné k ochraně jiných práv nebo jsou-li písemnosti užívány

⁸⁰ § 315 z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁸¹ VYSOKAJOVÁ et al. *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, s. 420

⁸² MATES, P. *Ochrana soukromí ve správním právu*. 2. vyd., Praha: Linde, 2006, s. 149

k úřednímu účelu na základě zákona. Na úrovni EU je tato problematika upravena směrnicí o elektronických komunikacích. Tato směrnice byla implementována do zákona o elektronických komunikacích, konkrétně do ustanovení § 89, kde je opět zdůrazněna povinnost zajištění ochrany zpráv přenášených prostřednictvím služeb elektronických komunikací a také povinnost informační. Dle názoru ÚS v návaznosti na judikaturu ESLP spadá pod ochranu čl. 13 Listiny nejen obsah písemností a záznamů, ale i ochrana dalších souvisejících údajů, např. o volaných číslech, datu a času hovoru, doby jeho trvání apod. Tato ochrana může být narušena pouze v případě veřejného zájmu, především ochraně společnosti před trestnými činy.⁸³

Co se týká listovní korespondence, pro rozlišení toho, zda se jedná o soukromou či pracovní korespondenci, se vychází z toho, komu je zásilka adresována. Pokud se jedná o soukromou zásilku, je adresována přímo zaměstnanci. Jde-li o pracovní zásilku, je na prvním místě uveden název zaměstnavatele a poté příp. jméno a příjmení zaměstnance.⁸⁴ Soukromý dopis pak nesmí zaměstnanci podatelny otevřít, ale pouze ho předat adresované osobě. Ta je pak povinna v případě, že z obsahu zjistí, že se jedná o pracovní záležitost, zajistit zaevidování došlé písemnosti ve spisové službě zaměstnavatele či obdobné agendě vedené zaměstnavatelem pro vyřizování dokumentů.

Pro posuzování oprávněnosti zaměstnavatele monitorovat e-mailovou poštu zaměstnanců je nutné rozlišit soukromou e-mailovou adresu zaměstnance a pracovní e-mailovou adresu, která je mu zřízena na pracovním počítači za účelem výkonu pracovní činnosti. Důležité je také to, zda při kontrole e-mailové korespondence zaměstnanců dochází k dalšímu zpracování získaných dat, zde je již nutné posuzovat problematiku z hlediska ZoOÚ.

E-mailová adresa přidělená zaměstnanci v zaměstnání má primárně sloužit jako nástroj pracovní komunikace a nepředpokládá se, že ji bude zaměstnanec využívat k jiným, resp. soukromým účelům (pokud mu k tomu zaměstnavatel nedá souhlas). Pokud je název e-mailové adresy složen ze jména a příjmení zaměstnance, např. Kamila.Kadlecova@nkp.cz, e-mail na ni doručený je již

⁸³ Nález ÚS sp. zn. II ÚS 502/2000 ze dne 22. 1. 2001

⁸⁴ Podle poštovních podmínek České pošty platných od 1. 2. 2016: Je-li v poštovní adrese uvedena na prvním místě právnická osoba a na druhém místě fyzická osoba, za adresáta se považuje právnická osoba. Je-li v poštovní adrese uvedeno na prvním místě jméno a příjmení fyzické osoby a na druhém místě označení právnické osoby, za adresáta se považuje fyzická osoba s tím, že poštovní zásilka má být dodána prostřednictvím této právnické osoby. Je-li v poštovní adrese namísto jména a příjmení určité fyzické osoby uvedena pouze její funkce v právnické osobě, za adresáta se považuje právnická osoba.

považován za soukromý a takováto adresa je osobním údajem, „*avšak takovým osobním údajem, k jehož zpracování je zaměstnavatel oprávněn; včetně jeho zveřejnění, komunikuje-li takový zaměstnanec se třetími osobami*“⁸⁵. Naopak e-mailová adresa neobsahující jméno zaměstnance již za osobní údaj považována není, např. pohledavky@nkp.cz.

Na základě oprávnění zaměstnavatele dle ustanovení § 316 odst. 1 ZP může zaměstnavatel přiměřeným způsobem kontrolovat, zda zaměstnanci neužívají pracovní e-mailovou adresu pro vyřizování soukromých záležitostí. Na druhou stranu ani pracovní e-mailovou korespondenci není zaměstnavatel oprávněn sledovat a dále s ní nakládat, pokud nejsou naplněny podmínky ustanovení § 316 odst. 2 a 3 ZP, tedy že existuje závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele a zaměstnanci jsou o rozsahu kontroly a způsobu jejího provádění informováni. Zaměstnavatel musí uvést, „*jaké údaje budou kontrolovány a shromažďovány, kde a po jakou dobu budou uschovány, kdo k nim má přístup, kdo bude provádět kontrolu, jaká jsou bezpečnostní opatření k neoprávněným zásahům apod.*“⁸⁶.

Jaká je tedy hranice mezi oprávněnou kontrolou ze strany zaměstnavatele a kdy už se jedná o zásah do práva na soukromí? Důležitým hlediskem je zásada proporcionality mezi oprávněným zájmem zaměstnavatele na řádném výkonu práce zaměstnanci a na ochraně svého majetku související se snahou o předcházení a zabraňování vzniku škod či trestné činnosti a mezi oprávněným zájmem zaměstnance na ochraně svého soukromí a osobních údajů. Za neoprávněný zásah do soukromí by byla považována např. situace, když by zaměstnavatel po dobu dovolené umožnil jinému zaměstnanci, aby vyřizoval e-mailovou korespondenci svého nepřítomného kolegy a nebyly by splněny podmínky § 316 odst. 2 a 3 ZP.⁸⁷

Za přiměřený způsob kontroly se považuje sledování množství přijatých a odeslaných e-mailových zpráv (příp. také informace o tom, kdo je odesílatel nebo příjemce), nikoliv sledování a zpracovávání samotného obsahu – ten by byl zaměstnavatel oprávněn sledovat a zpracovávat jen za splnění podmínek ustanovení § 316 odst. 2 a 3 ZP (existence závažného důvodu spočívajícího

⁸⁵ Stanovisko ÚOOÚ č. 2/2009

⁸⁶ JOUZA, L. *Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích*, Bulletin advokacie, Praha: C. H. Beck, č. 6/2014, s. 26

⁸⁷ Srov. JOUZA, L. *Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích*, Praha: C. H. Beck, Bulletin advokacie, č. 6/2014, s. 26

ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele a splnění informační povinnosti vůči zaměstnancům).⁸⁸ S takovým pohledem na věc se však zcela neztotožňuji. Pokud je zaměstnanci zřízena pracovní e-mailová adresa např. za účelem komunikace se zákazníky, musí mít zaměstnavatel možnost určitým způsobem kontrolovat obsah takových zpráv. Pokud by zaměstnavatel nemohl provádět alespoň namátkovou kontrolu takových zpráv, nemusel by se o porušování pracovních povinností vůbec dozvědět. Dle názoru ÚOOÚ, se kterým se ztotožňuji, je zaměstnavatel oprávněn požadovat, aby zaměstnanec své soukromé záležitosti v pracovní době a na pracovišti vyřizoval pouze v přiměřené a nezbytné míře.⁸⁹

Zaměstnavatel by měl o způsobu a rozsahu kontroly e-mailové korespondence zaměstnance informovat již před vznikem pracovního poměru, např. v pracovním řádu, se kterým je povinen zaměstnance seznámit. Informační povinnost obsahuje také ustanovení § 11 ZoOÚ, které hovoří o tom, že zaměstnanec musí být informován o tom jakým způsobem, v jakém rozsahu a za jakým účelem budou jeho osobní údaje zpracovávány. Data a osobní údaje by měly být získávány pouze v nezbytném rozsahu.

„Pracovní korespondenci na e-mailu zaměstnance je pak zaměstnavatel oprávněn číst (otevřít) zejména tehdy, není-li zaměstnanec aktuálně na pracovišti přítomen a prodlení by mohlo zasáhnout majetkovou sféru zaměstnavatele“⁹⁰, z důvodu dlouhodobé nemoci nebo dovolené zaměstnance. Zároveň by měl zaměstnavatel předcházet zasahování do soukromí zaměstnanců např. tím, že po dobu dovolené zajistí zástup zaměstnance. Zaměstnavatel není oprávněn otevřít e-mailovou zprávu, ze které je již podle identifikačních znaků (např. odesílatel, předmět, oslovení příjemce) patrné, že se jedná o soukromý e-mail. Pokud by zaměstnavatel otevřel e-mail, který považoval za pracovní a jednalo-by se o e-mail soukromý, má povinnost čtení ukončit, jakmile zjistí, že se jedná o e-mail soukromé povahy. Otevření a čtení soukromé e-mailové korespondence by bylo porušením listovního tajemství.

Se stanoviskem ÚOOÚ polemizuje např. článek uveřejněný na webové adrese „epravo.cz“, ve kterém autoři vyjadřují názor, že důvodem sledování přijatých a odeslaných e-mailů včetně jejich obsahu může být kromě již uvedených důvodů i kontrola dodržování síťové bezpečnosti, „*povinnost*

⁸⁸ Stanovisko ÚOOÚ č. 2/2009

⁸⁹ Stanovisko ÚOOÚ č. 2/2009

⁹⁰ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 406

*předcházet a chránit zaměstnance před různými formami obtěžování, ochrana před nedovoleným kopírováním dat, nebo i přístup k firemním informacím, je-li příslušný zaměstnanec např. na dovolené*⁹¹. Přikláním se k názoru autorů, že každý, kdo zasilá zaměstnanci e-mailovou zprávu na jeho pracovní adresu, musí předpokládat určitou míru pravděpodobnosti, že bude jeho e-mail monitorován. Na druhé straně nelze zcela vyloučit to, že zaměstnanci využívají pracovní e-mailové adresy k vyřizování soukromých záležitostí. Za nejvhodnější způsob řešení považuji konkrétnější a přesnější úpravu pravidel pro užívání pracovní e-mailové adresy ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Další problematickou otázkou je uchovávání obsahu e-mailové schránky bývalého zaměstnance. Dle názoru A. Kučerové a F. Nonnemanna „*je zaměstnavatel oprávněn v rámci ochrany svých práv uchovávat obsah e-mailové schránky zaměstnance po nezbytně nutnou dobu*“⁹². O takovém postupu je však třeba zaměstnance informovat, aby měl možnost vymazat ze schránky své soukromé zprávy. Uchovávání zpráv je důležité z hlediska navázání na práci bývalého zaměstnance, dohledávání různých korespondencí, dokumentů apod.

2.4. Pracovní počítač

Bez pracovního počítače se dnes již neobejde převážná část zaměstnavatelů a proto je i zde nutné vymezení pravidel pro jeho využívání. Dle stanoviska ÚOOÚ z roku 2009 je i pro sledování doby strávené na internetu možné jen za splnění podmínek § 316 odst. 2 a 3 ZP. Zcela odlišný názor vyslovil NS ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 ze dne 16. 8. 2012, blíže o tomto rozhodnutí pojednám v kapitole Vybraná judikatura. Souhlasím s názorem NS, že ke kontrole používání pracovního počítače je zaměstnavatel oprávněn na základě § 316 odst. 1 ZP, splnění dalších podmínek není nutné. Důležité ovšem je, že kontrola musí probíhat přiměřeným způsobem, kdy bude vždy záležet na konkrétním případě pro možnost posouzení, zda jde ještě o přiměřený způsob a kdy už se jedná o neoprávněný zásah do soukromí. Pokud by zaměstnavatel nebyl oprávněn jakýmkoli způsobem kontrolovat osobní složky zaměstnanců, zaměstnanec by si např. mohl v pracovním počítači vytvořit složku s názvem Soukromé dokumenty a zaměstnavatel by pak nebyl oprávněn tuto složku otevřít či s ní jakkoli nakládat. Sama jsem se v nedávné době setkala s případem, kdy na základě provedené

⁹¹ LOEBL Z. et al. Monitorování emailů zaměstnanců. *www.epravo.cz*, 2003

⁹² KUČEROVÁ A. a F. NONNEMANN. *Ochrana osobních údajů v praktických příkladech*. Praha: Bova Polygon, 2013, s. 146

kontroly byla několika zaměstnancům dána výpověď, jelikož používáním internetu k soukromým účelům trávili před 40 % své pracovní doby, taková výpověď byla jistě v souladu se zákonem. Zaměstnavatel tedy může sledovat kdy, jak často nebo na jaké internetové stránky se zaměstnanec připojuje.

I pro používání pracovního počítače a internetového připojení považuji za nejvhodnější způsob řešení stanovení konkrétních pravidel v pracovní smlouvě nebo vnitřním předpisu. V daném předpisu zaměstnavatel může zcela zakázat užívání internetu, příp. zakázat užívání internetu k soukromým účelům a stanovit rozsah tohoto zákazu. Dále může zakázat navštěvování některých webových stránek a používání aplikací (např. hraní her), popř. přístup na některé webové stránky a aplikace zablokovat nebo povolit užívání jen předem stanovených stránek a aplikací. Problém nastává tehdy, pokud nelze přesně stanovit, jaké webové stránky a aplikace bude zaměstnanec pro výkon své práce potřebovat, zde by takovéto omezení bylo neúčelné. Dalším problémem je otázka nákladů na straně zaměstnavatele. *„Pokud by bylo takové opatření spojeno s nepřiměřenými náklady, či úsilím, nelze na něm trvat“.*⁹³ Naopak zaměstnavatel může zaměstnancům povolit ve stanoveném rozsahu užívání internetu (případně e-mailové pošty) pro soukromé účely. Zaměstnanec si pak může např. během pracovní doby vyřídít soukromé e-maily. Pokud by zaměstnavatel omezující opatření nezavedl z důvodů vysokých nákladů, může provádět neadresné sledování připojování k internetu. Pokud by při tomto sledování zjistil, *„že dochází k nehospodárnému a neefektivnímu nakládání s časem a prostředky ze strany zaměstnanců, může přistoupit ke zpracování jejich osobních údajů v rozsahu datum, hodina a délka přístupů na webové stránky a míra aktivity na nich, a to pouze ve vztahu k těm, které zaměstnanec primárně nepotřebuje k výkonu práce s tím, že i tato podmínka v případě nepřiměřených nákladů odpadá“*⁹⁴.

Takovéto přesné vymezení pravidel pro užívání počítače a internetu je důležité z hlediska možných sankcí, které lze zaměstnanci za porušení těchto pravidel udělit, od upozornění na porušení pracovních povinností až po možnost výpovědi. Otázkou oprávněného používání výpočetní techniky se zabýval i ESLP ve svém rozhodnutí Barbulescu proti Rumunsku z ledna letošního roku, o tomto

⁹³ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 404

⁹⁴ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 405

rozhodnutí pojednám v kapitole Vybraná judikatura. K judikátu se vyjádřil i J. Jouza, který zastává názor, že zákonná úprava v českém právním řádu je s uvedeným rozhodnutí ESLP v souladu.⁹⁵

2.5. Kamerové systémy

Kamerové systémy jsou často využívaným prostředkem monitorování zaměstnanců. Jejich účelem je zjišťovat, zda se zaměstnanci věnují své pracovní činnosti během pracovní doby a plní své povinnosti (zda neužívají alkohol, nekouří apod.), také napomáhají ochraně majetku zaměstnavatele tím, že poskytují informace o tom, kdo se na pracovišti pohybuje, což může napomáhat prevenci proti krádežím. Podle stanoviska ÚOOÚ č. 1/2006 je provozování kamerového systému „*automaticky provozovaný stálý technický systém umožňující pořizovat a uchovávat zvukové, obrazové nebo jiné záznamy ze sledovaných míst, a to např. formou pasivního monitorování prostoru nebo pořizování cílených záběrů (zachycování pohybu) anebo reportážním způsobem*“⁹⁶.

Používání kamerových systémů by mělo být přiměřené, pokud by sledovaného účelu nešlo dosáhnout jinými prostředky, např. evidencí docházky.⁹⁷ „*Na rozdíl od některých členských států Evropské unie není v České republice provozování kamerových systémů upraveno zvláštním právním předpisem*“.⁹⁸

Pokud jsou kamerové záběry zaznamenávány nebo je jejich účelem využití k identifikaci fyzických osob, podléhá takové monitorování ZoOÚ. O zpracování osobních údajů by se nejednalo, pokud by ze záznamu nebylo možné identifikovat fyzickou osobu, ať už přímo nebo nepřímo. To, kdy je fyzická osoba identifikovatelná, definoval ÚOOÚ ve svém stanovisku následovně: „*Fyzická osoba je identifikovatelná, pokud ze snímku, na němž je zachycena, jsou patrné její charakteristické rozpoznávací znaky (zejména obličeje) a na základě propojení rozpoznávacích znaků s dalšími disponibilními údaji je možná plná identifikace osoby*“.⁹⁹ O osobní údaj se pak bude jednat tehdy, pokud bude možné identifikovanou osobu spojit s jednáním zachyceným na kameře. Z uvedeného vyplývá, že pokud nebude možné osobu identifikovat, nejedná se zpracování

⁹⁵ JOUZA L. Ke kontrole soukromé elektronické pošty na pracovišti. *www.epravo*, 2016

⁹⁶ Stanovisko ÚOOÚ č.1/2006

⁹⁷ PETRŽELA, K. a J. TOMŠEJ. Kamerové systémy na pracovišti: co je nutné dodržet. *Právní rádce*. 21/2013, s. 54-55

⁹⁸ VIDRNA, J. a Z. KOUDELKA. *Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 126

⁹⁹ Stanovisko ÚOOÚ č.1/2006

osobních údajů. Ovšem zde je nutné zdůraznit, že zachycení fyzické osoby nevyklučuje její identifikaci do budoucna a že účelem provozování kamerového systému je pořizování záznamů za účelem identifikace osob. „*Celý systém jako takový se proto musí považovat za zpracování údajů o identifikovatelných osobách, i když některé osoby zachycené na záznamu v praxi identifikovatelné nejsou*“.¹⁰⁰

Pokud by se kamerové snímky nezaznamenávaly, nejednalo by se o zpracování osobních údajů, ovšem i pak by bylo nutné pohybovat se v rámci mezí stanovených ustanoveními NOZ týkající se ochrany osobnosti. Při používání kamerových systémů většinou dochází k pořizování pouze obrazového záznamu, pokud by byl pořizován i zvukový záznam, jednalo by se o závažný zásah do práva na soukromí, takový záznam by měl tedy být pouze výjimečný.

„*Monitoring musí být směřován na majetek zaměstnavatele, nikoliv na osobu zaměstnance (nasměrování kamer) a musí být prováděn na pracovišti, nikoliv na místech určených k hygieně nebo k odpočinku zaměstnance*“.¹⁰¹

Kamerové systémy zaměstnavatel nemůže umístit např. na toaletách, tedy na místě, které je vyhrazeno pouze pro soukromé účely. Pokud by byly kamery nainstalovány v šatnách z důvodu prevence proti krádežím, „*měl by být vymezen prostor, kde je možné se beze svědků převléknout*“.¹⁰² Monitorování pomocí kamer by tedy nemělo nepřiměřeně zasahovat do soukromí zaměstnanců, zaměstnanci o něm musí být informováni, a pokud bude při sledování docházet ke zpracování osobních údajů, musí být informováni i o účelu a rozsahu zpracování, kde budou údaje zpřístupněny a o dalších náležitostech, které stanovuje ZoOÚ. Zaměstnanec stačí informovat ve vnitřním předpise, ale pokud mohou do budovy zaměstnavatele vstupovat i jiné osoby, musí být upozorněny pomocí informačních tabulek u vstupu do prostorů, které jsou monitorovány. Zaměstnanec se nemůže v pracovní smlouvě zavázat, že souhlasí s budoucím instalováním kamerového systému na pracovišti.¹⁰³

Důležité je také zajištění bezpečnosti pořízených záznamů a kamerových zařízení samotných před zneužitím, ztrátou nebo zničením. Zaměstnavatel by měl

¹⁰⁰ BARTÍK, V. a E. JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi. Vybrané otázky*. 3. vyd. Praha: Linde, 2013, s. 143

¹⁰¹ VYSOKAJOVÁ, M., et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 642

¹⁰² BARTÍK, V. a E. JANEČKOVÁ. *Kamerové systémy v praxi. Právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti*. Praha: Linde, 2011, s. 70

¹⁰³ Srov. KUČEROVÁ A. a F. NONNEMANN. *Ochrana osobních údajů v praktických příkladech*. Praha: Bova Polygon, 2013, s. 143

stanovit lhůtu, po kterou budou pořízené záznamy uchovávány a zaměstnanci musí mít právo na přístup k pořízeným záznamům. Otázkou zajištění bezpečnosti záznamů a monitorovacího zařízení vůbec se zabýval i ÚOOÚ ve svém rozhodnutí sp. zn. 42/06/SŘ, které se týkalo porušení povinnosti správce zabezpečení osobních údajů před zneužitím. Konkrétně se jednalo o situaci, kdy zaměstnavatel jako správce osobních údajů prováděl monitorování pracoviště bez toho, aniž by informoval zaměstnance a disky, na kterých byly uchovány záznamy, byly odcizeny. ÚOOÚ stanovil, že „*k naplnění správního deliktu porušením povinnosti stanovené v § 13 odst. 1 ZoOÚ postačí již jen existence stavu, kdy jsou zpracovávány osobní údaje vystaveny riziku ztráty či zneužití*“¹⁰⁴. Dále ÚOOÚ dovodil, že kamerový systém má být využíván až jako nejzazší způsob kontroly zaměstnanců, pokud účelu, ke kterému je zřízen, nelze dosáhnout jinak. Pokud dojde k jeho užití, je nutné přesně stanovit pravidla pro jeho používání včetně systému zabezpečení, kontroly a ochrany před odcizením a zneužitím. V projednávaném případě zaměstnavatel o monitorování zaměstnance neinformoval, což obhajoval tím, že se jednalo o nezbytnou ochranu jeho zájmů. ÚOOÚ však stanovil, že zájem na ochraně soukromí zaměstnance převážil nad zájmem zaměstnavatele.

O oprávněné sledování kamerovým systémem se naopak bude jednat v případě, kdy bude monitorována uzamčená a zajištěná provozovna za účelem ochrany majetku, např. sledování, zda nedochází k vloupání do provozovny. O neoprávněné sledování se bude jednat tehdy, když bude monitorována výrobní činnosti provozovny a zaměstnanci budou upozorněni pouze na to, že je provoz monitorován a přitom záznamy budou uchovávány a dále zpracovávány, a současně nebude splněna podmínka § 316 ZP ani registrační povinnost podle § 16 ZoOÚ.

Závěrem bych se chtěla zmínit o přípustnosti použít kamerového záznamu jako důkazního prostředku, ať již v řízení správním, občanskoprávním nebo trestním. Ustanovení § 125 o.s.ř. stanoví, že „*za důkaz mohou sloužit všechny prostředky, jimiž lze zjistit stav věci*“. Obdobně stanoví i § 89 odst. 2 a 3 TrŘ, § 51 odst. 1 SprŘ i § 49 odst. 1 zákona o Ústavním soudu. Úprava v jednotlivých právních předpisech je obdobná. Dle ustálené judikatury platí, že důkazy získané v rozporu se zákonem soud neprovede.¹⁰⁵ Nicméně žádný z uvedených zákonů

¹⁰⁴ ÚOOÚ. K provozování kamerových systémů na pracovišti. www.uoou.cz, 2013

¹⁰⁵ Např. rozhodnutí NS sp. zn. 33 Cdo 3318/2013 ze dne 22. 1. 2015

apriori nevylučuje použití záznamu získaného v rozporu se zákonem jako důkazu v řízení.¹⁰⁶ V případě užití záznamu kamerového systému nezákonně získaného, „se zaměstnavatel vystavuje minimálně nejistotě, jak bude důkaz pořízený kamerovým systémem, který neodpovídal zákonným limitům, buď pro rozpor se zákoníkem práce, nebo se zákonem o ochraně osobních údajů, soudem hodnocen a zda vůbec bude jako důkaz připuštěn, případně proveden“.¹⁰⁷

2.6. Služebního telefon zaměstnance

Další oblastí, ve které může docházet k narušování práva na soukromí zaměstnanců, je monitorování používání služebního telefonu. ESLP ve svém rozhodnutí ve věci Amann proti Švýcarsku či Kopp proti Švýcarsku¹⁰⁸ dovedl, že za korespondenci podle čl. 8 Úmluvy jsou považovány i telefonní hovory. Ani v těchto případech nelze absolutně vyloučit možnost používání služebního telefonu k soukromým účelům (ať už pevné linky nebo mobilního telefonu) a nejvhodnějším řešením se opět jeví konkrétní úprava pravidel pro používání služebního telefonu. „Typickým způsobem řešení, jak odlišit soukromé a služební hovory, bývá povinnost soukromý hovor označit nějakým předem stanoveným způsobem, např. předvolbou (symbol)* (hvězdička) před vytáčeným telefonním číslem“.¹⁰⁹ Na základě měsíčního vyúčtování pak zaměstnanci hradí své uskutečněné soukromé hovory – částka je jim sražena ze mzdy. Stejná pravidla se použijí i pro odesílání soukromých SMS zpráv ze služebního mobilu. Zaměstnavatel také může zaměstnancům stanovit určitý limit pro počet odeslaných SMS za měsíc a pokud zaměstnanec tento limit překročí, příslušná částka je jim opět sražena ze mzdy. Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat používání služebních telefonů pomocí náhodných kontrol či zjišťováním volaných telefonních čísel. Zaměstnanci mají dokonce povinnost sdělit zaměstnavateli, pokud je tak stanoveno v příslušném předpisu, volanou osobu. Pokud by tuto osobu odmítli sdělit, mohlo by to být posuzováno jako porušení pracovní kázně. Kontrola zaměstnanců je opět vedena záměrem zaměstnavatele zjišťovat, zda se zaměstnanci v pracovní době věnují náplni své práce, příp. zda nadměrně

¹⁰⁶ Srov. rozsudek NSS sp. zn. 2 As 45/2010 ze dne 18. 11. 2011, usnesení ÚS sp. zn. IV ÚS 2425/09 ze dne 8. 2. 2010

¹⁰⁷ JANEČKOVÁ E. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 133

¹⁰⁸ DOLEŽÍLEK J. *Přehled judikatury ve věcech ochrany osobnosti*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008, s. 170

¹⁰⁹ BARTÍK, V. a E. JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi. Vybrané otázky*. 3. vyd. Praha: Linde, 2013, s. 148

nezneužívají služební telefony k vyřizování soukromých záležitostí, což by mohlo vést ke zvyšování nákladů zaměstnavatele za telefonní služby (otázka nákladů však v dnešní době neomezených tarifů nebude určující). Stejně jako v případě e-mailových zpráv není zaměstnavatel oprávněn zjišťovat obsah telefonických hovorů a SMS zpráv, rovněž by se jednalo o trestný čin porušení tajemství dopravovaných zpráv.¹¹⁰

Zde se však setkáváme s problémem, že pouze ze zjištěného volaného čísla nelze ve většině případů jednoznačně dovodit, že se jednalo o soukromý hovor. Např. telefonický hovor zaměstnance na obecní úřad ještě neznamená, že šlo o soukromý rozhovor, ale je možné, že tam zaměstnanec volal za účelem zjišťování údajů potřebných pro výkon jeho pracovní činnosti. Proto se zaměstnavatelé stále častěji uchylují ke snadnějšímu řešení stanovením měsíčního paušálního limitu pro uskutečněné hovory a teprve po překročení limitu zkoumají, zda uskutečněné hovory byly soukromé povahy. Za zjištěné soukromé hovory je pak zaměstnavatel oprávněn požadovat po zaměstnanci buď náhradu škody, nebo uhrazení částky pomocí srážek ze mzdy. Při monitoringu používání služebního telefonu také dochází ke zpracování osobních údajů zaměstnanců, neboť zaměstnavatel musí vést statistické údaje a přehledy o uskutečněných hovorech a volaných číslech (především pro účely vedení účetnictví), toto zpracování tedy podléhá také ZoOÚ.

Zajímavá je otázka monitorování hovorů zaměstnanců s klienty. Podle stanoviska ÚOOÚ č. 5/2013 je „*monitoring v přiměřené míře účinný nástroj pro sjednávání smluv a plnění služeb a je z hlediska zaměstnavatele legitimním a legálním prostředkem, jak kontrolovat práci svých zaměstnanců*“¹¹¹. Pokud dochází ke zpracování osobních údajů, je nutné opět dodržet pravidla ZoOÚ (především informování zaměstnanců i klientů). Ke zpracování osobních údajů zde není nutný souhlas zaměstnance, tím spíše je nutné dodržet zákonná ustanovení, přiměřenost zásahu do práva na soukromí a je vhodné stanovit přesná pravidla pro takové sledování (stanovení maximálního druhu monitorovaných hovorů, doby jejich uchovávání atd.). Pořizováním nahrávek se zabýval i ÚOOÚ ve své rozhodovací praxi. V konkrétním případě šlo o to, že zaměstnavatel nahrával telefonické hovory svých zaměstnanců s klienty. Volající byl na začátku hovoru upozorněn, že v rámci zkvalitnění služeb mohou být hovory nahrávány,

¹¹⁰ § 182 odst. 1 písm. b) zákona č. 40/2009, trestní zákoník

¹¹¹ Stanovisko ÚOOÚ č. 5/2013

příp. nebyl upozorněn vůbec. „Zájem účastníka řízení na zvýšení kvality služeb a zajištění kontroly zaměstnanců účastníka řízení (resp. řešení reklamací a stížností klientů) nelze hodnotit jako převažující nad ochranou práv a právem chráněných zájmů klientů, a to i vzhledem k tomu, že činnost účastníka řízení souvisí se zajišťováním bytových potřeb klientů. S ohledem na vyřizovanou agendu může záznam hovoru obsahovat značné množství informací soukromého a osobního charakteru, týkajících se nejen samotného volajícího, ale i jeho rodinných příslušníků a třetích osob“.¹¹²

2.7. Služební automobil zaměstnance

Monitorování je zaměstnavatel oprávněn provádět i v rámci užívání služebních automobilů zaměstnancem, opět z důvodu kontroly plnění pracovní činnosti v pracovní době, ochraně majetku a především kvůli nemalým nákladům na provoz služebních automobilů. K otázce, kdy se jedná o oprávněné sledování na základě § 316 odst. 1 ZP a kdy už musí být naplněny i podmínky odst. a 2 a 3 se vyjadřuje např. Z. Radičová: „Pokud bude zaměstnavatel provádět např. pouze jednorázové a namátkové kontroly k ověření, zda se zaměstnanec nachází na předepsaném místě, nebo by GPS technologie byla využita pouze v omezeném časovém intervalu za účelem optimalizace tras apod., nejednalo by se o sledování ve smyslu zákoníku práce a § 316 odst. 2 by se na takové jednání dle mého názoru vůbec nevztahoval“.¹¹³ Zaměstnavatel by však měl zaměstnance o tomto sledování informovat v souladu s ustanovením § 279 odst. 1 písm. d, ZP. „Bez bližších informací o předmětu činnosti daného zaměstnavatele nelze říci, zda monitorování zaměstnanců pomocí systému GPS je v tomto případě přípustné či nikoliv“.¹¹⁴

V rámci této kontroly bude zaměstnavatele zřejmě nejvíce zajímat, zda zaměstnanec neužívá automobil k soukromým účelům, zda nedochází ke krádežím a také, kde se auto pohybuje např. v rámci služební cesty. Kontrola služebních automobilů je hojně využívána především v nákladní kamionové dopravě, kde zaměstnavatel kontroluje, zda zaměstnanci dodržují povinné bezpečnostní přestávky či zda jezdí po určených trasách. V této situaci by se mohl uplatnit § 5 odst. 2 písm. e, ZoOÚ, tedy že zaměstnavatel může zpracovávat

¹¹² Věstník ÚOOÚ 70/2015. *Pořizování nahrávek telefonických hovorů*. Praha: ÚOOÚ, 2015, s. 3800

¹¹³ RADIČOVÁ, Z. *Monitoring zaměstnanců prostřednictvím GPS technologie*, Právní rozhledy, Praha: C. H. Beck, č. 21/2014, s. 736

¹¹⁴ KUČEROVÁ A. a F. NONNEMAN. *Ochrana osobních údajů v praktických příkladech*. Praha: Bova Polygon, 2013, s. 146

osobní údaje zaměstnanců i bez jejich souhlasu. Kontrola je také využívána při poskytování kurýrních služeb, převozu peněz apod.

Monitoring automobilů je v dnešní době realizován prostřednictvím systémů GPS lokalizace, pomocí kterého lze zjistit počet najetých kilometrů, aktuální polohu vozidla nebo průměrnou spotřebu. V případě sledování služebních automobilů jsou zaměstnanci většinou o sledování informováni. Zaměstnavatel může samozřejmě povolit zaměstnancům ve stanoveném rozsahu užívání automobilu k soukromým účelům, v takovém případě ovšem již zaměstnavatel nemá právo na sledování zaměstnance. Situace může být řešena např. tím, že ve vozidle je nainstalován služební a soukromý mód provozu a v případě nastavení soukromého užívání ke sledování nedochází. Na monitoring služebního automobilu se ZoOÚ nevztahuje, jedná-li se o nesystematické namátkové kontroly, při kterých nedochází ke zpracování osobních údajů. „*Pokud by byly dále zpracovávány pouze údaje v nezbytném rozsahu vypovídající o využívání svěřeného pracovního prostředku, tedy např. pouze o počtu najetých kilometrů, a nikoli o přesném pohybu auta, nebyl by k tomu nutný souhlas zaměstnance, v souladu s § 5 odst. 2 písm. e) ZoOU*“.¹¹⁵ Zaměstnavatel by pouze musel zaměstnance o zpracování osobních údajů informovat. Co se týká oznamovací povinnosti ÚOOÚ, bude vždy záležet na konkrétním případě. Zaměstnavatel tuto povinnost nemá, pokud bude splněna podmínka § 18 odst. 1 písm. b) ZoOÚ, tedy v případě, že zpracování osobních údajů ukládá zaměstnavateli ZP nebo zvláštní zákon. O takovou situaci se bude jednat v případě monitorování v souladu s § 316 odst. 1 ZP. V ostatních případech bude monitorování podléhat oznamovací povinnosti ÚOOÚ.

2.8. Sledování polohy zaměstnance

Ještě intenzivnější zásah do soukromí představuje sledování polohy samotného zaměstnance. Tato otázka není v žádném právním předpise konkrétněji vymezena. V tom spatřuji velký nedostatek, vzhledem k současným širokým možnostem sledování zaměstnance, kdy o tom vůbec nemusí vědět – v souvislosti s tzv. „chytrými telefony“ např. lokalizace pomocí Wi-Fi nebo identifikace na rádiové frekvenci (RFID). Mediálně známý je případ švédského zaměstnavatele, který zaměstnancům (s jejich souhlasem) aplikoval pod kůži mikročip, na základě kterého měli přístup do budovy pracoviště

¹¹⁵ BARTÍK, V. a E. JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi. Vybrané otázky*. 3. vyd. Praha: Linde, 2013, s. 150

a ke kopírovacímu zařízení.¹¹⁶ I přes souhlas zaměstnanců považují jednání zaměstnavatele za neoprávněný zásah do soukromí zaměstnanců, když účelu mohlo být v daném případě dosaženo méně invazivním způsobem, např. pořízením zaměstnaneckých průkazů, ve kterých by byl čip zabudován. Sledování zaměstnance pomocí těchto systémů může být, dle mého názoru, bez efektivní právní úpravy velmi snadno zneužitelné a zaměstnavatel může získávat veškeré údaje ze zaměstnancova soukromého života, aniž by si toho byl zaměstnanec vědom.

Problematikou monitorování služebních vozů, resp. samotných zaměstnanců, se zabýval i ÚOOÚ ve svém rozhodnutí č. j. UOOU-00237/13-38. Jednalo se o situaci, kdy Česká pošta po dobu necelých 12ti měsíců pomocí GPS lokalizace zpracovávala údaje o poloze (délka trasy, čas strávený na trase apod.) a osobní údaje svých doručovatelů za účelem kontroly a optimalizace doručovacích okrsků. ÚOOÚ rozhodl, že Česká pošta porušila povinnost § 5 odst. 2 ZoOÚ, protože zpracovávala osobní údaje zaměstnanců bez jejich souhlasu, a stanovil, že sledování zaměstnanců bylo nepřiměřené vzhledem k tomu, že k dosažení vymezeného účelu postačilo sledování méně invazivní. Nepřetržité sledování zaměstnanců bylo závažným zásahem do jejich práva na soukromí. ÚOOÚ tedy dovedl, že i informace o pohybu zaměstnanců jsou osobními údaji ve smyslu ZoOÚ, protože na základě získaných dat si je lze spojit s konkrétní osobou. Dalším závěrem ÚOOÚ bylo, že v činnosti České pošty nespátřuje zvláštní povahu činnosti.¹¹⁷

2.9. Biometrická identifikace

Biometrická identifikace začíná být využívána v oblasti pracovního práva v docházkových a přístupových systémech. Tedy k identifikaci zaměstnanců, kterým bude na základě provedené kontroly umožněn vstup do zaměstnání, případně do prostor, kam mají přístup jen vybraní zaměstnanci (z důvodu ochrany informací, technologií). Nejčastěji využívaným způsobem je identifikace pomocí otisků prstů. Pro účely docházkových systémů je nutno odlišit pojem evidence docházky a evidence pracovní doby. Evidence pracovní doby je zákonná povinnost zaměstnavatele, kterou mu ukládá § 96 ZP a slouží jako východisko pro určení platu nebo mzdy zaměstnance, práce přesčas, dodržování povinných

¹¹⁶ HOSPODÁŘSKÉ NOVINY. Švédská firma očipovala zaměstnance. Kvůli vstupu do budovy a ke kopírce. www.zahranicni.ihned.cz, 2015

¹¹⁷ Rozhodnutí ÚOOÚ č. j. UOOU-00237/13-38 ze dne 3. 7. 2013

přestávek na odpočinek apod., jelikož poskytuje informaci o odpracované době. Zákon nestanoví způsob evidence, může být prováděna písemně i elektronicky. Naopak evidovat docházku zaměstnanců zákon neukládá, ale často je také evidována a slouží jako východisko právě pro evidenci pracovní doby. Evidence docházky poskytuje informace o tom, jak dlouho se zaměstnanci vyskytují na pracovišti, tedy o jejich příchodu a odchodu, nikoli o skutečně odpracované době. V praxi však často dochází k zaměňování obou pojmů a zaměstnavatelé evidují pouze docházku. Evidence pracovní doby i evidence docházky může být realizována formou identifikace biometrických údajů. Otázkou je, zda je taková forma v souladu se zákonem.

Biometrický údaj, do jehož definice se řadí i otisky prstů, protože umožňují přímou identifikaci nebo autentizaci osoby, je považován za citlivý údaj podle § 4 písm. b) ZoOÚ. Tyto údaje pak může zaměstnavatel zpracovávat, jen pokud k tomu dá zaměstnanec souhlas, nebo je naplněna některá zákonná podmínka, při které souhlas není nutný.¹¹⁸ V souvislosti s přístupovými systémy souhlas zaměstnance není potřeba např. pro kontrolu vstupu do objektu, kde se nacházejí utajované informace. Také by se mělo jednat o výjimečné opatření, kdy budou zpracovávány biometrické údaje jen některých zaměstnanců, na rozdíl od docházkových systémů, v rámci nichž jsou zpracovávány údaje všech zaměstnanců. Problém představuje fakt, že zaměstnanec může svůj souhlas kdykoli odvolat, poté už by zaměstnavatel nebyl oprávněn získané údaje použít. Otázkou také zůstává, do jaké míry je souhlas zaměstnance svobodný – „v případě neochoty zaměstnance souhlas udělit by mohl mít – možná i oprávněně – pocit, že je k tomuto kroku nucen hrozbou výpovědi“¹¹⁹.

Ovšem pokud budou biometrické údaje uchovávány v upravené podobě, např. budou uchovávány pouze některé získané informace, bude se již jednat o běžný osobní údaj. V souvislosti s docházkovými systémy se k biometrické identifikaci vyjádřil i ÚOOÚ. Ve svém stanovisku č. 3/2009 uvádí, že zpracování biometrických údajů lze posuzovat jako nepřiměřené v rámci jakékoli evidence, tedy i evidence docházky do zaměstnání. „V důsledku toho může docházet k porušení povinnosti podle § 5 odst. 1 písm. d) ZoOÚ, tedy shromažďování osobních údajů neodpovídajících stanovenému účelu a v rozsahu nikoli nezbytném

¹¹⁸ Srov. § 9 z. č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů

¹¹⁹ BARTÍK, V. a E. JANEČKOVÁ. *Databáze otisků prstů jako způsob vedení evidence docházky*. www.mzdovapraxe.cz, 2012

pro naplnění stanoveného účelu, a to i v případě existence výslovného souhlasu subjektu údajů.¹²⁰ Důležité pro rozlišení nakládání s biometrickými údaji je také nutné vysvětlení pojmů autentizace a identifikace. Autentizace neboli verifikace znamená, při čtení otisků prstů nebo čipové karty zaměstnance dojde pouze k ověření jeho totožnosti prostřednictvím přiřazení otisku nebo karty k osobnímu číslu zaměstnance a dále již nedochází ke zpracování osobních údajů. Při identifikaci dochází k porovnávání s informacemi uloženými v databázi, ve které jsou uchovávány i osobní údaje o ostatních zaměstnancích. Identifikace musí být vždy považována za zpracování citlivých údajů, podléhající režimu § 9 ZoOÚ.¹²¹ V souladu s § 316 ZP tedy bude kontrola docházky zaměstnanců pomocí biometrické autentizace.

Souhlas zaměstnance s užitím biometrického systému není nutný v případě, pokud je jeho zavedení nezbytné a přiměřené ve vztahu k oprávněnému zájmu zaměstnavatele. Jednalo by se o případ povolování vstupu do laboratoře, kde jsou prováděny vědecké pokusy. *„Používání biometrických údajů pro obecné požadavky týkající se bezpečnosti majetku a osob nelze obvykle považovat za oprávněný zájem převyšující zájmy nebo základní práva a svobody subjektu údajů*“.¹²²

2.10. Užívání alkoholu

Jedna z povinností stanovená v § 106 ZP ukládá zaměstnanci nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovišti a v pracovní době i mimo pracoviště a nevstupovat na pracoviště pod jejich vlivem. Zaměstnanec také nesmí kouřit na pracovišti a tam, kde jsou účinkům kouření vystaveni nekuřáci. Zákaz požívání alkoholických nápojů se, až na výjimky, vztahuje na všechny zaměstnance.¹²³ Zakázáno je tedy užívání alkoholu během pracovní doby, během přestávky na oběd, ale i po jejím skončení, např. v případě oslavy na pracovišti. V praxi však často dochází k porušování této povinnosti a zaměstnavatel do určité míry užívání alkoholu na pracovišti toleruje, především v souvislosti se zmiňovanými oslavami. *„Je však třeba upozornit na skutečnost, že např. v případě pracovního úrazu nebo vzniku škody je nezbytné vycházet z práv a povinností stanovených zákonem a nikoli z toho, že konkrétní vedoucí*

¹²⁰ Stanovisko ÚOOÚ č. 3/2009

¹²¹ Srov. Stanovisko ÚOOÚ č. 3/2009

¹²² KOHNSTAMM Jacob. Stanovisko č. 3/2012 k vývoji biometrických technologií. Pracovní skupina pro ochranu osobních údajů zřízená podle článku 29. www.uoou.cz, 2012

¹²³ § 106 odst. 4 písm. e) z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

*zaměstnanec byl ochoten požívání alkoholu zaměstnancům výjimečně tolerovat“.*¹²⁴

Ustanovení § 106 ZP pak stanoví, že „*zaměstnanec je povinen podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek“.*¹²⁵ Tyto povinnosti souvisí opět s ochranou bezpečnosti a zdraví zaměstnanců a majetku zaměstnavatele a předcházení vzniku škod a pracovních úrazů. Ovšem povinnost podrobit se zkoušce na zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek, lze považovat za zásah do práva na soukromí. ZP nestanoví postup pro případ, že by se zaměstnanec zkoušce odmítl podrobit. Mohlo by to však být hodnoceno jako porušení pracovních povinností a zaměstnanec by mohl v krajním případě dostat výpověď z pracovního poměru. Postup pro případ odmítnutí zkoušky obsahuje § 16 odst. 5 zákona č. 379/2005 Sb., který stanoví, že pokud se zaměstnanec odmítne podrobit zkoušce, hledí se na něj, jako by pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky byl. Ovšem zároveň musí být splněna podmínka stanovená v odst. 1 a 2 tohoto ustanovení. Tedy, že zaměstnanci je zakázáno požívat alkohol nebo užívat jiné návykové látky při výkonu své činnosti nebo před jejím vykonáváním z důvodu toho, že při této činnosti by mohl ohrozit život nebo zdraví svoje nebo dalších osob nebo poškodit majetek. Pokud vykonává takovou činnost, je povinen se zkoušce podrobit. Ovšem ne všichni zaměstnanci budou takovou činnost vykonávat. Zkoušce je povinen se podrobit i zaměstnanec, u kterého je důvodné podezření, že přivodil jinému újmu na zdraví v souvislosti s požitím alkoholického nápoje.¹²⁶ Nezajištění dodržování zákazu požívání alkoholu nebo zneužívání jiných návykových látek na pracovišti je dle zákona o inspekcii práce přestupkem, resp. správním deliktem, za který lze zaměstnavateli uložit pokutu až do výše 300 000 Kč.

2.11. Osobní prohlídky zaměstnanců a kontrola jejich věcí

Pokud to bude účelné a přiměřené vzhledem k povaze vykonávané práce, může zaměstnavatel uložit zaměstnancům zákaz vnášení některých věcí na pracoviště. Konkrétní stanovení podmínek by mělo být upraveno v interním

¹²⁴ JAKUBKA J. Ochrana osobních a osobnostních práv zaměstnanců – I. část. www.mzdovapraxe.cz, 2005

¹²⁵ § 106 odst. 4 písm. i) z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹²⁶ Srov. § 16 odst. 1, 2 a 5 z. č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů

předpise. Zaměstnavatel by tak mohl např. zakázat nosit zaměstnanci na pracoviště mobilní telefon nebo fotoaparát, aby nemohl pořizovat záznamy o výrobní technologii. Vždy bude záležet na konkrétním případě, zda se jedná o zákaz přiměřený a v souladu se zákonem. Kontrolu věcí vnášených a vynášených ze zaměstnání a možnost osobních prohlídek zaměstnanců upravuje § 248 ZP. Zaměstnavatel je tyto prohlídky oprávněn provádět pouze za účelem ochrany svého majetku a pouze v nezbytném rozsahu, při osobní prohlídce musí dodržet právo na ochranu osobnosti podle NOZ. Důsledkem porušení tohoto zákazu může být i okamžité zrušení pracovního poměru, jak se stalo např. v případě rozsudku NS ze dne 21. 1. 2014 sp. zn. 21 Cdo 1496/2013, kdy byl zaměstnankyni – pomocné kuchařce – okamžitě zrušen pracovní poměr z důvodu porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. Toho se měla dopustit tím, že se pokusila z pracoviště odnést potraviny patřící zaměstnavateli, což zaměstnavatel zjistil prohlídkou jejího zavazadla při odchodu ze zaměstnání. NS dovedl, že zaměstnavatel je oprávněn z důvodu ochrany svého majetku zasáhnout do práva na soukromí zaměstnance tím, že provádí kontrolu zavazadel zaměstnanců.

Zajímavá je také otázka posouzení nahlížení do skříněk zaměstnance. Jedná se o majetek zaměstnavatele, který však dal k dispozici zaměstnanci, takže i při jejich užívání lze dovést existenci práva na soukromí. V zákoníku práce nenajdeme ustanovení týkající se následku odmítnutí provedení kontroly. Přikláním se k názoru, že se nejedná o porušení pracovních povinností zaměstnance, ale je třeba na věc nahlížet z hlediska § 40 odst. 4 zákona o policii a § 158 odst. 3 TrŘ. Prohlídkou věcí zaměstnance se zabýval i ESLP ve věci *Peev* proti Bulharsku ve které dovedl, že zaměstnavatel je oprávněn prohledat stůl a skříňku zaměstnance v jeho nepřítomnosti pouze v odůvodněných případech, např. pokud by proti zaměstnanci bylo vedeno trestní řízení nebo by hrozila vážná újma na majetku. V ostatních případech se jedná o neoprávněný zásah do soukromí zaměstnance.¹²⁷

¹²⁷ Srov. Rozsudek ESLP č. 64209/01 ze dne 26. 7. 2007 ve věci *Peev* proti Bulharsku

3. Prostředky právní ochrany

Možnost bránit se proti neoprávněným zásahům do práva na soukromí a práva na ochranu osobnosti jako takovou dává Ústava v čl. 4, který poskytuje soudní ochranu základním lidským právům. V Listině je pak možnost obrany zakotvena v čl. 36, který hovoří o tom, že se „každý může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu“.¹²⁸ Právo na ochranu před neoprávněnými zásahy do práva na soukromí a na soudní ochranu nalezneme i v mezinárodních dokumentech, např. v Úmluvě nebo Mezinárodním paktu o občanských a politických právech.

3.1. Ochrana ve správním právu

To, že zaměstnavatel může zasahovat do soukromí zaměstnanců, neznamená, že tak může činit neomezeně. ZP obsahuje v ustanovení § 316 zákonné meze pro oprávněný zásah do práva na soukromí zaměstnanců, ovšem sankce za jeho porušení již neuvádí. Pro účely pojednání o ochraně před neoprávněnými zásahy do práva na soukromí zaměstnanců tedy musíme vyjít z jiných předpisů. „Kontrolním orgánem na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek je inspekce práce, resp. Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce, a to podle zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů“.¹²⁹ Inspekce práce kontroluje dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů, provádí kontroly, ukládá opatření k nápravě, vykonává poradenskou činnost a je oprávněna konat správní řízení o přestupcích a správních deliktech stanovených v zákoně o inspekci práce. SÚIP, resp. příslušný inspektorát, je oprávněn kontrolovat, zda jsou při sledování zaměstnanců splněny podmínky § 316 ZP. Dále jsou orgány inspekce práce oprávněny posuzovat, zda se v konkrétním případě jedná o závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele.

Zaměstnanec se může obrátit na příslušný inspektorát (podle místa výkonu práce) nebo na SÚIP, který věc postoupí příslušnému inspektorátu, s podnětem nebo stížností na neoprávněný zásah do jeho práva na soukromí, příp. také využít poradenských dnů inspekce práce nebo možnosti zaslat na inspektorát dotaz.

¹²⁸ Čl. 36 odst. 1 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

¹²⁹ BARTÍK, V. a E. JANEČKOVÁ. *Kamerové systémy v praxi. Právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti*. Praha: Linde, 2011, s. 53

„Pokud se zaměstnanec rozhodne podat podnět, bylo by vhodné k němu přiložit i kopie dokumentů týkajících se pracovního poměru zaměstnance“.¹³⁰ Inspektorát pak na základě podnětu od zaměstnance může provést kontrolu a podle získaných zjištění je oprávněn uložit zaměstnavateli opatření k nápravě a dodržování takového opatření kontrolovat. Inspektorát však nemá mocenskou pravomoc. Za porušení ustanovení § 316 ZP tedy není oprávněn uložit žádnou sankci, provedená kontrola může být pouze impulsem pro zahájení správního řízení v prvním stupni projednávaném u inspektorátu práce nebo SÚIP. „Právní ochrana zaměstnanců před sledováním a monitorováním on-line je tedy spíše proklamativní a zcela neefektivní“.¹³¹

Dalším orgánem, na který se může zaměstnanec obrátit, je ÚOOÚ. Pro úspěšné vyřízení stížnosti ovšem musí být zároveň splněna podmínka, že zásahem do soukromí bylo zasaženo i do práva na ochranu osobních údajů zaměstnance. Působnost ÚOOÚ je vymezena v § 2 ZoOÚ – „Úřad je ústředním správním úřadem pro oblast ochrany osobních údajů, který zároveň vykonává působnost dozorového úřadu pro oblast ochrany osobních údajů vyplývající z mezinárodních smluv“.¹³² ZoOÚ také hovoří o tom, že ÚOOÚ je nezávislý orgán, jehož nezávislost spočívá v tom, že se při své činnosti řídí pouze zákonem, do jehož činnosti lze zasahovat jen na základě zákona a jehož činnost je financována ze samostatné kapitoly státního rozpočtu. Existenci nezávislého orgánu na ochranu osobních údajů předpokládá jednak Úmluva v čl. 8, jednak směrnice 95/46/ES v čl. 28.¹³³ Směrnice také předpokládá zřízení jednoho orgánu pro mezinárodní spolupráci. „Zřízení nejméně jednoho nezávislého orgánu je obligatorní prvek národní legislativy k ochraně osobních údajů“.¹³⁴ V České republice tuto funkci plní právě ÚOOÚ. Co se týká vzájemného postavení SUIP a ÚOOÚ, „kontrolní pravomoci mohou vykonávat oba orgány souběžně“.¹³⁵

¹³⁰ JANEČKOVÁ, E. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 11

¹³¹ BARTÍK, V. a E. JANEČKOVÁ. *Kamerové systémy v praxi. Právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti*. Praha: Linde, 2011, s. 56

¹³² § 2 odst. 2 z. č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů

¹³³ Každý členský stát pověří jeden nebo několik orgánů veřejné moci na svém území dohledem nad dodržováním předpisů přijatých členskými státy na základě této směrnice. Tyto orgány plní úkoly, kterými jsou pověřeny, zcela nezávisle.

¹³⁴ HEJLÍK L. a M. MATOUŠOVÁ. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2008, s. 328

¹³⁵ PALLA T. *Ochrana zaměstnanců před neoprávněným sledováním kamerovým systémem*. www.pravniradce.ihned.cz, 2010

Ustanovení § 29 odst. 1 ZoOÚ pak stanovuje práva a povinnosti ÚOOÚ, mezi něž patří i dozor nad dodržováním povinností stanovených zákonem při zpracování osobních údajů. Do této činnosti spadá i přijímání podnětů a stížností od zaměstnanců, informování o jejich vyřízení a také projednávání přestupků a jiných správních deliktů a udělování sankcí. Na základě oprávnění podle § 21 ZoOÚ je zaměstnanec oprávněn obrátit se na zaměstnavatele a žádat o vysvětlení, pokud se domnívá nebo zjistí, že zaměstnavatel provádí zpracování jeho osobních údajů, které je v rozporu s ochranou soukromého a osobního života nebo v rozporu se zákonem, zejména jsou-li osobní údaje nepřesné nebo nepravdivé. Zaměstnanec může také požadovat, aby zaměstnavatel odstranil vzniklý stav, např. blokováním, provedením opravy, doplněním nebo likvidací osobních údajů. Z uvedeného vyplývá, že je na volbě zaměstnance, kterou možnost zvolí, příp. zda využije obě. Pokud by taková žádost byla oprávněná, má zaměstnavatel povinnost vzniklý stav neprodleně odstranit a bez zbytečného odkladu informovat zaměstnance o způsobu odstranění. Konkrétně se zaměstnanec může obrátit na svého nadřízeného nebo na personální oddělení, příp. na odbory. Zaměstnavatel ovšem není stížností vázán – pokud by se zaměstnanec domáhal odstranění vadného stavu a zaměstnavatel by stav vyhodnotil jako bezvadný, mohl by podat zaměstnanci jen vysvětlení. Pokud by však zaměstnanec požadoval jen vysvětlení a zaměstnavatel by zjistil, že došlo i ke zpracování údajů v rozporu se zákonem, je povinen vzniklý stav odstranit, i když o to zaměstnanec nežádal.¹³⁶

Zákon nehovoří o formě stížnosti, lze tedy dovodit, že může být podána v jakékoli formě (z důvodu potencionálního prokázání se jeví jako nejvhodnější forma písemná). Způsoby odstranění vzniklého stavu jsou vymezeny demonstrativně a bude záležet na zaměstnavateli, jaký způsob použije. Zaměstnavatel musí na stížnost reagovat, ale zákon neurčuje lhůtu, do kdy se tak musí stát, hovoří jen o tom, že musí stížnost vyřídit neprodleně. Bude tedy záležet na konkrétním případě, „*obecně však lze říci, že správce by měl nápravy závadného stavu docílit v řádu dní, jedná-li se o jednoduchý případ, a v horizontu několika málo týdnů, půjde-li o případ komplikovaný*“¹³⁷.

Zaměstnanec se také může obrátit se stížností, podnětem nebo žádostí o konzultace přímo na ÚOOÚ, na základě § 29 odst. 1 písm. b) a písm h) ZoOÚ.

¹³⁶ Srov. KUČEROVÁ, A. et al. *Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 280

¹³⁷ KUČEROVÁ, A. et al. *Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 281

Zaměstnanec může podat stížnost k ÚOOÚ po neúspěšném podání stížnosti u zaměstnavatele, nebo spolu se stížností podanou zaměstnavateli, příp. může stížnost podat pouze ÚOOÚ. Výsledkem provedené kontroly může být opět uložení opatření k nápravě, příp. zahájení správní řízení. A zde se dostáváme k problematické právní úpravě.

Jak již bylo zmíněno, orgány inspekce práce nejsou nadány mocenskou pravomocí k udělování sankcí za neoprávněné zásahy do práva na soukromí zaměstnanců. Takovou pravomoc má ÚOOÚ, ovšem jen pokud bylo předmětným zásahem zároveň porušeno právo na ochranu osobních údajů. Pokud je tedy zasahováno do práva na soukromí zaměstnanců a nedochází přitom ke zpracování osobních údajů, nelze toto porušení nijak sankcionovat. Taková úprava se jeví jako nedostatečná. Touto situací se zabýval i veřejný ochránce práv, který ve výroční zprávě o své činnosti za rok 2013 předkládanou Poslanecké sněmovně doporučil, aby Poslanecká sněmovna požádala vládu o novelizaci zákona o inspekci práce, kterou by byl do zákona vložen nový správní delikt a přešůpek na úseku ochrany soukromí zaměstnanců.¹³⁸ Ostatně toto doporučení již vznesla Rada vlády pro lidská práva Poslanecké sněmovně v roce 2009 na základě podnětu Výboru pro občanská a politická práva k zajištění respektování odpovídajícího soukromí zaměstnanců na pracovišti.¹³⁹ Předmětná novela by umožňovala ukládat pokuty za porušení § 316 odst. 1 – 4 ZP. „*Návrh tohoto zákona je momentálně ve fázi skončeného připomínkového řízení. Je tedy, samozřejmě otázkou, v jaké podobě se dostane (a jestli vůbec) do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky a zda nakonec bude schválen a nabude účinnosti*“.¹⁴⁰

V roce 2014 byla jednou z kontrolních akcí inspekce práce i kontrola rovného zacházení a zákazu diskriminace na pracovišti a kontrola dodržování osobních práv zaměstnanců. Kontrola byla provedena s cílem rozšířit informovanost v této oblasti a přimět zaměstnavatele důsledněji dodržovat stanovená pravidla. V oblasti ochrany soukromí se kontroly zaměřily především na používání kamerových systémů na pracovišti a monitorování e-mailové pošty a telefonických hovorů zaměstnanců. Mezi nejčastější pochybení zaměstnavatelů

¹³⁸ Srov. ŠABATOVÁ A. *Souhrnná zpráva o činnosti veřejného ochránce práv*. Praha: Kancelář Veřejného ochránce práv, 2014

¹³⁹ Srov. Usnesení Rady vlády pro lidská práva ze dne 18. června 2009 k zajištění respektování odpovídajícího soukromí zaměstnanců na pracovišti

¹⁴⁰ VYCH J. Navrhovaná změna v oblasti ochrany soukromí zaměstnanců. *www.epravo.cz*, 2015

patřilo neoprávněné monitorování kamerovými systémy, neinformování zaměstnanců o možnosti sledování a také porušování § 314 odst. 4 ZP. Zpráva také upozorňuje na fakt, že inspekce práce nemá možnost ukládat za neoprávněné zásahy do práva na soukromí či osobních údajů žádné sankce.¹⁴¹

3.2. Ochrana v občanském právu

V případě, že by neoprávněným zásahem do práva na ochranu osobnosti vznikla zaměstnanci újma, může se domáhat ochrany svých práv podáním občanskoprávní žaloby. Zaměstnanec může u soudu žádat upuštění od neoprávněného zásahu do práva na ochranu osobnosti nebo odstranění jeho následku. Náhradu újmy pak rozvíjí ustanovení § 2956 a 2957 NOZ. Bude-li mít zaměstnavatel povinnost odčinit zaměstnanci újmu, musí nahradit škodu i nemajetkovou újmu, kterou tím způsobil a má povinnost odčinit i způsobené duševní útrapy. „Škoda se nahrazuje uvedením do předešlého stavu. Není-li to dobře možné, anebo žádá-li to poškozený, hradí se škoda v penězích.“¹⁴² Náhrada nemajetkové újmy se předně poskytuje ve formě přiměřeného zadostiučinění podle § 2951 odst. 2 OZ, přičemž nepostačuje-li jiný způsob, musí být poskytnuta v penězích“.¹⁴³ Za nemajetkovou újmu lze považovat např. zveřejnění osobních údajů zaměstnance. Škoda by mohla zaměstnanci vzniknout v případě, pokud by ho nový zaměstnavatel nepřijal do pracovního poměru z důvodu chybějícího potvrzení o zaměstnání. Požadování přiměřeného zadostiučinění formou peněžité náhrady bude v případě zaměstnance pravděpodobnější. O nepeněžitou formu by se jednalo v případě omluvy či uvedení pravdivých informací o zaměstnanci. Zaměstnanec může také požadovat uveřejnění odpovědi v tisku, pokud bylo předtím „uveřejněno sdělení obsahující skutkové tvrzení, které se dotýká cti, důstojnosti nebo soukromí zaměstnance“¹⁴⁴. „Bez významu není ani § 90 ObčZ zakotvující princip přiměřenosti a vyváženosti zásahu do soukromí, když zákon výslovně říká, že důvod k zásahu do soukromí jiného nebo k použití jeho podobizny, písemnosti osobní povahy nebo zvukového či obrazového záznamu

¹⁴¹ Srov. STÁTNI ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2014.

¹⁴² JOUZA. L. Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*, 6/2014, s. 26

¹⁴³ VÍTOVÁ, B., J. DOHNAL a J. KOTULA. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy v novém občanském zákoníku. Komentář k § 2894 až § 2971*. Olomouc: ANAG, 2015, s. 273

¹⁴⁴ § 10 z. č. 46/2000 Sb., o právech a povinnostech při vydávání periodického tisku a o změně některých dalších zákonů

*nesmí být využit nepřiměřeným způsobem v rozporu s oprávněnými zájmy člověka“.*¹⁴⁵

Co se týká současného užití více předpisů týkající se ochrany osobnosti, nejprve se užití ZP a v případě, že bude zároveň docházet ke zpracování osobních údajů, také ZoOÚ. ZP a ZoOÚ se užití současně v případě monitorování kamerovým systémem se záznamem či monitorování používání počítače a internetu, tedy v případě soustavného monitorování, při kterém dochází k nakládání s osobními údaji. Pouze ZP by se uplatnil v případě, že by nedocházelo při kamerovém sledování k pořizování záznamů. NOZ obsahuje obecnou úpravu, vždy se tedy užití subsidiárně. *„Ochrana občanským zákoníkem tak bude často realizována v souběhu s jinými způsoby ochrany, které upravují další právní předpisy, a to jak předpisy práva soukromého, tak i veřejného“.*¹⁴⁶ Zaměstnanec se tedy může domáhat ochrany v rámci práva správního, občanského i trestního, samozřejmě pokud to nevylučuje zákon.

Spory se zaměstnavatelem lze řešit také prostřednictvím mediátora, bude to jistě rychlejší a finančně méně náročné než řešení u soudu, případně to může usnadnit řízení u soudu. *„Mediace přináší stranám možnost vyřešit aktuální předmět sporu a zároveň možnost celkového narovnáání vztahů a zlepšení komunikace do budoucna“.*¹⁴⁷ České právní úprava mediací pro řešení pracovněprávních sporů sice nevylučuje, zároveň však neobsahuje žádné konkrétnější vymezení. *„Všeobecná zkušenost ukazuje, že soudní rozhodování sice vede k rozhodnutí konkrétní záležitosti v souladu se zákonem, ale často též k trvalému zhoršení vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nezřídka i k zániku pracovního poměru“.*¹⁴⁸

3.3. Ochrana v trestním právu

Dalším předpisem, který se může uplatnit, je TrZ. Zaměstnavatel se může dopustit trestného činu neoprávněného nakládání s osobními údaji podle § 180 TrŘ. Ustanovení § 180 odst. 1 se týká neoprávněného nakládání s osobními údaji v souvislosti s výkonem veřejné moci. *„Příslušný paragraf sice předpokládá postih neoprávněného nakládání s již vytvořeným souborem údajů, ten ale*

¹⁴⁵ NONNEMANN F. Soukromí na pracovišti. *Právní rozhledy* 7/2015, s. 229

¹⁴⁶ HŮRKA P. et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 360

¹⁴⁷ KOSTADINOVÁ I. *Alternativy řešení pracovněprávních sporů – mediátor, rozhodce nebo soudce?* Plzeň: Fakulta právnická Západočeské univerzity v Plzni, Vysoká škola Karlovy Vary, o. p. s., 2012, s. 22

¹⁴⁸ PAVLÁTOVÁ J. K aktuálním otázkám vymahatelnosti práva v pracovněprávních vztazích. *Právní zpravodaj*, 1/2013, s. 92

*původně vznikl zcela legálně, v jakékoliv souvislosti s oprávněným výkonem činnosti k tomu kompetentního veřejnoprávního subjektu“.*¹⁴⁹ Jako příklad můžeme uvést situaci, kdy zaměstnavatel eviduje databázi uchazečů o zaměstnání a získané údaje někdo neoprávněně zveřejní. Pachatelem pak může být kdokoli. Osoba, která má do databáze oprávněný přístup, hacker nebo někdo, ke komu se informace dostanou náhodou. Odst. 2 § 180 TrZ je konkrétnější co do osoby pachatele tím, že se ho může dopustit jen osoba vázaná povinností mlčenlivosti. „*Vážná újma na právech nebo oprávněných zájmech může spočívat v narušení rodinných vztahů, poškození v zaměstnání, újme na pověsti apod.*“.¹⁵⁰

Dalším trestným činem, kterého se zaměstnavatel může dopustit, je porušení tajemství dopravovaných zpráv.¹⁵¹ Tuto skutkovou podstatu lze aplikovat na neoprávněné kontrolování e-mailové pošty nebo telefonních hovorů zaměstnanců. „*Porušením tajemství se rozumí oznámení obsahu zprávy či písemnosti jiné osobě, než které byly určeny, především otevření uzavřeného listu bez ohledu na to, zda byl obsah někomu oznámen, či nikoli, prozrazení zprávy podávané na otevřeném listě (korespondenčním lístku, pohlednici), prozrazení zprávy vyslechnuté při telefonním a podobném styku, prozrazení zprávy posílané elektronicky apod.*“.¹⁵²

Trestného činu porušení tajemství dopravovaných zpráv se může pachatel dopustit, dokud není zpráva doručena adresátovi. Toto dovodil NS, když ve svém rozhodnutí sp. zn. 11 Tdo 349/2009 ze dne 21. 5. 2009 vyslovil, že ochrana e-mailové zprávě je poskytována pouze během jejího doručování a okamžikem doručení zprávy ochrana končí. Pokud by tedy zaměstnavatel kontroloval obsah e-mailové korespondence zaměstnance, byť neoprávněně, trestní právo neposkytuje možnost obrany proti takovému neoprávněnému zásahu.¹⁵³ Pachatelem trestného činu podle § 182 TrZ může být kdokoli. Výjimku představuje odst. 5, v tomto případě by se mohlo jednat o zaměstnance pracujícího na podatelně. Ustanovení § 183 TrZ pak upravuje trestný čin porušení tajemství listin a jiných dokumentů uchovávaných v soukromí. Dalším trestným činem je trestný čin pomluvy, zakotvený v § 184 TrZ. Trestného činu pomluvy se pachatel

¹⁴⁹ VIDRNA, J a Z. KOUDELKA. *Zaměstnanci v objektivu kamer. Právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 40

¹⁵⁰ JELÍNEK J. et al. *Trestní právo hmotné. Obecná část. Zvláštní část*. 4. vyd., Praha: Leges, 2014, s. 595

¹⁵¹ § 182 z. č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

¹⁵² JELÍNEK J. et al. *Trestní právo hmotné. Obecná část. Zvláštní část*. 4. vyd., Praha: Leges, 2014, s. 598

¹⁵³ Srov. usnesení NS sp. zn. 11 Tdo 349/2009 ze dne 21. 5. 2009

dopustí, pokud nepravdivý údaj sdělí (byť jediné) osobě odlišné od pmlouvaného.

TrZ neobsahuje skutkovou podstatu trestného činu neoprávněného monitorování zaměstnanců (skrytě, bez jejich souhlasu). V roce 2011 předložila skupina poslanců návrh novely TrZ, kterým navrhovali zakotvení nového § 180a, který by postihoval nedovolené sledování. Předmětné ustanovení znělo:

„§ 180a Nedovolené sledování

(1) Kdo neoprávněně a v rozporu s veřejným zájmem o jiném nebo o jeho věcech utajovaným způsobem získává poznatky s použitím elektronického nebo jiného technického zařízení sloužícího k pořizování, záznamu nebo přenosu zvuku nebo obrazu, bude potrestán odnětím svobody až na jeden rok nebo zákazem činnosti.

(2) Stejně bude potrestán, kdo čin uvedený v odstavci 1 sjedná nebo o něj požádá nebo jej zajistí.

(3) Odnětím svobody na jeden rok až tři léta bude pachatel potrestán, spáchá-li čin uvedený v odstavci 1

a) jako člen organizované skupiny,

b) ačkoliv byl za takový čin v posledních třech letech odsouzen nebo potrestán,

c) na osobě mladší osmnácti let,

d) na svědkovi, znalci nebo tlumočnickovi v souvislosti s výkonem jejich povinnosti,

e) jako osoba, která má zvláštní povinnost zajišťovat ostrahu osob a majetku, nebo

f) s cílem umožnit spáchání další trestné činnosti na sledované osobě,

g) v obydlí“. ¹⁵⁴

Zakotvení nového trestného činu odůvodňovali poslanci především tím, že takovéto nedovolené jednání platný TrZ nepostihuje. Bohužel projednávání návrhu bylo ukončeno s koncem volebního období v roce 2013. Vláda ve svém vyjádření zaujala k návrhu negativní stanovisko. Hlavní důvody kritiky spočívaly v nejednoznačnosti některých pojmů – neoprávněně a veřejný zájem. Vláda také uvedla, že právům je již poskytována ochrana v rámci občanského práva

¹⁵⁴ Návrh poslanců Jeronýma Tejce, Bohuslava Sobotky a dalších na vydání zákona kterým se mění zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění zákona č. 306/2009 Sb.

a částečně v rámci práva trestního.¹⁵⁵ Lze se ztotožnit s názorem vlády, že pojem veřejný zájem je neurčitý pojem a při jeho výkladu by mohly nastat interpretační problémy, nicméně návrh považuji zcela jistě za přínosný a lze než doufat, že vláda se k jeho projednání (byť v pozměněném znění) vrátí.

¹⁵⁵ Srov. Stanovisko vlády k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění zákona č. 306/2009 Sb.

4. Vybraná judikatura

4.1. Judikatura ESLP

4.1.1. Rozsudek ESLP ve věci Niemietz proti Německu ze dne 16. 12. 1992 – pojem soukromý život:

Německý občan, advokát Gottfried Niemietz (stěžovatel), podal stížnost proti Spolkové republice Německo a domáhal se rozhodnutí o tom, že bylo porušeno jeho právo na soukromí podle čl. 8 Úmluvy. V roce 1985 byl Protiklerikální pracovní skupinou strany Bunte Liste odeslán dopis urážející německého soudce. Dopis byl podepsán jistým Klausem Wegnerem. Jediný kontakt na stranu Bunte Liste byl prostřednictvím čísla poštovní schránky. Stěžovatel byl příznivcem této strany a pošta určená straně byla občas doručována na adresu advokátní kanceláře stěžovatele. Proti Klasovi Wegnerovi bylo zahájeno trestní stíhání a za účelem zjištění informací o jeho pobytu byla nařízena domovní prohlídka advokátní kanceláře stěžovatele – z důvodů důvodného očekávání nalezení důkazů prokazující totožnost Klause Wegnera. Stěžovatel byl při prohlídce přítomen, ale odmítl sdělit informace o totožnosti Klause Wegnera, protože by se mohl vystavit nebezpečí trestního stíhání proti jeho osobě. Během prohlídky bylo zjištěno, že Klaus Wegner byl klientem stěžovatele. Stěžovatel namítal, že prohlídkou bylo zasaženo do jeho práva na soukromí, druhá strana namítala, že ochrana soukromí podle čl. 8 Úmluvy se na pracoviště nevztahuje. Německý ústavní soud odmítl stížnost z důvodu, že dovedl, že ochrana soukromí se týká obydlí člověka, a nikoli jeho pracovních prostor.

ESLP se k věci vyjádřil v tom smyslu, že „*neshledává nezbytným ani nutným pokoušet se o vyčerpávající definici pojmu "soukromý život". Bylo by však příliš restriktivním omezovat tento pojem na "vnitřní kruh", v jehož rámci může jednotlivec žít svůj vlastní osobní život podle libosti, a zcela z něho vyloučit vnější svět nezahrnutý do tohoto kruhu. Respektování soukromého života musí do určité míry zahrnovat právo na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi*“. Z chápání pojmu soukromí nelze vyčlenit aktivity profesní nebo obchodní povahy, protože právě během své pracovní činnosti mají většinou lidé značnou příležitost rozvíjet své vztahy s vnějším světem. Často také bude obtížné rozlišit, kdy se jedná o soukromou činnost a kdy již osoba vykonává činnost profesní, typicky u podnikatelů. Navíc pracovní činnost může osoba vykonávat i

z domova. ESLP tedy dovodil, že prohlídka stěžovatelovy kanceláře byla zásahem do jeho práv podle čl. 8 Úmluvy, jelikož příkaz k prohlídce byl nejasný.

Ovšem prohlídka obydlí či pracoviště nebude vždy považována za neoprávněnou. Např. ve věci Chappell proti Velké Británii „*byla prohledána půjčovna videokazet, jež byla provozována v bydlišti pana Chappella. Soud však v tomto případě shledal příkaz jako dostatečně konkrétní a odůvodněný*“.¹⁵⁶

4.1.2. Rozsudek ESLP ve věci Barbulescu proti Rumunsku ze dne 12. 1. 2016 – sledování elektronické komunikace:

Zřejmě nejaktuálnější, především díky rozhodnutí ESLP z ledna letošního roku, se v současné době jeví otázka oprávněného sledování elektronické komunikace a užívání internetu zaměstnancem v pracovní době.

Dne 12. 1. 2016 vydal ESLP rozhodnutí ve věci Barbulescu proti Rumunsku, týkající se možnosti zaměstnavatele sledovat činnost zaměstnance na internetu. Jednalo se o případ, kdy byl zaměstnanci soukromé společnosti zřízen účet v komunikačním programu Yahoo Messenger (za účelem výkonu pracovní činnosti – rychlé komunikace se zákazníky) a zaměstnavatel obsah jeho komunikace přes tento účet monitoroval. Na základně provedené kontroly zaměstnavatel zjistil, že zaměstnanec využíval účet i k soukromým účelům, konkrétně k soukromé komunikaci se svým bratrem a snoubenkou, přestože zaměstnavatel svým zaměstnancům zakázal využívat internetové připojení k soukromým účelům a zaměstnanci dal výpověď.

Zaměstnanec se u ESLP domáhal zrušení výpovědi z důvodu toho, že mu byla dána na základě zjištění získaného neoprávněným a nepřiměřeným zásahem do práva na soukromí (čl. 8 Úmluvy). Zaměstnanec argumentoval tím, že očekával, že jeho soukromá korespondence nebude monitorována. Dále uváděl, že nebyl o možnosti sledování informován. ESLP nakonec dospěl k závěru, že k porušení čl. 8 Úmluvy nedošlo a monitorování zaměstnance, které probíhalo v krátkém časovém období a na jehož možnost byl zaměstnanec předem upozorněn, bylo oprávněné. ESLP uvedl, že kontrola byla přiměřená vzhledem k oprávnění zaměstnavatele kontrolovat, zda zaměstnanci neužívají pracovní prostředky zaměstnavatele k soukromým účelům, obzvláště tehdy, bylo-li jim to výslovně zakázáno.

¹⁵⁶ FIALOVÁ, E. Ochrana soukromí ve světle judikatury Evropského soudu. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2/2012.

K předmětnému rozhodnutí ESLP se již začíná objevovat mnoho názorů. Za nepřesnou považuji interpretaci, že na základě rozhodnutí bude moci zaměstnavatel kontrolovat obsah veškeré soukromé elektronické komunikace zaměstnanců. Přikláním se spíše k názoru F. Nonnemanna, že zaměstnavatel je oprávněn monitorovat činnost zaměstnanců na internetu přiměřeným a zákonným způsobem. Jak ve svém článku shrnuje rozhodnutí ESLP, „*důležité pro posouzení toho, zda monitorování činnosti zaměstnance, například nahrávání jeho telefonních hovorů, sledování činnosti na internetu či elektronické komunikace, je či není v rozporu s čl. 8 Úmluvy, je, zda dotýčný stěžovatel na základě objektivních skutečností (informace prokazatelně zprostředkované zaměstnavatelem, vnitřní pravidla pro využívání výpočetní techniky a telekomunikačního zařízení, běžná praxe na pracovišti) mohl při komunikaci, v tomto případě při využívání programu Yahoo Messenger, odůvodněně očekávat soukromí či nikoliv*“¹⁵⁷. Předmětné rozhodnutí dle mého názoru nepřineslo žádnou zásadní změnu, pro oprávněnost kontroly zaměstnance bude vždy záležet na konkrétním případě. Jak bylo v práci zmíněno, možnost provádění namátkových kontrol zaměstnanců je oprávněním zaměstnavatele. I když rozhodnutí ještě není konečné, myslím si, že závěr ESLP je správný. Pokud zaměstnanec užívá pracovní prostředky zaměstnavatele a je o možnosti sledování kontrolován, musí provedení kontroly jako reálnou možnost očekávat. Navíc v případě, pokud je zaměstnavatelem zakázáno pracovní prostředky k soukromým účelům užívat.

4.1.3. Rozsudek ESLP ve věci Halford proti Spojenému království ze dne 25. 6. 1997 – odposlouchávání telefonních hovorů:

Paní Alison Halfordová (stěžovatelka) pracovala u policie jako asistentka policejního ředitele. Se svým zaměstnavatelem řešila pracovněprávní spor týkající se odmítnutí jejího povýšení, stěžovatelka tvrdila, že nebyla povýšena z důvodu genderové diskriminace. Ve svém zaměstnání měla paní Halfordová k dispozici dva služební telefony, jeden z nich byl určen pro soukromé účely, přičemž jí nebyla sdělena žádná pravidla či omezení pro jejich užívání. Tyto telefony byly součástí vnitřní policejní telefonní sítě, nikoliv sítě veřejné. Předmětem stížnosti byla námitka stěžovatelky, že její hovory ze služebních telefonů a z telefonu z domova (který byl součástí veřejné telekomunikační sítě a ze kterého

¹⁵⁷ NONNEMANN F. Sledování aktivity zaměstnance na internetu ve světle aktuální judikatury Evropského soudu pro lidská práva. www.epravo.cz, 2016

stěžovatelka také vyřizovala pracovní hovory) byly zaměstnavatelem odposlouchávány za účelem získání informací, které chtěl proti ní ve zmiňovaném pracovněprávním sporu využít. Tím mělo dojít k porušení čl. 8 Úmluvy. ESLP dovedl, že telefonní hovory uskutečněné z pracoviště i z domova „*mohou spadat pod pojem soukromý život a korespondence*“. Na možnost sledování telefonních hovorů nebyla stěžovatelka upozorněna, a byla tedy oprávněna očekávat při těchto hovorech soukromí. Navíc jeden z telefonů měla výslovně určený na soukromou komunikaci za účelem řešení svého pracovněprávního sporu. ESLP tedy konstatoval, že neoprávněným odposloucháváním hovorů uskutečněných ze služebních telefonů došlo k porušení Čl. 8 Úmluvy.

4.2. Judikatura českých soudů

4.2.1. Pojem soukromí

Nález ÚS sp. zn. Pl ÚS 24/10 ze dne 22. 3. 2011 - Ke zrušení § 97 odst. 3 a 4 zákona o elektronických komunikacích

ÚS zrušil § 97 odst. 3 a 4 ZoEK a vyhlášku č. 485/2005 Sb., o rozsahu provozních a lokalizačních údajů, době jejich uchovávání a formě a způsobu jejich předávání orgánům oprávněným k jejich využívání (dále jen „vyhláška“).

Návrh na zrušení uvedených předpisů podala skupina poslanců z důvodu, že podle nich shromažďování a využívání provozních a lokalizačních údajů o telekomunikačním provozu (dále jen „údaje“) v rozsahu, v jakém jej vymezují napadená ustanovení ZoEK a vyhláška, představují neproporcionální zásah do základních práv v Listině a v Úmluvě, konkrétně v čl. 7 odst. 1, čl. 10 odst. 2 a 3 a čl. 13 Listiny a čl. 8 Úmluvy a tím dochází k porušení podstatných náležitostí demokratického právního státu. S tímto názorem se ÚS ztotožnil. Poslanci argumentovali především tím, že v ustanoveních stanovená doba uchovávání údajů v délce 6 – 12 měsíců (veškerá elektronická, telefonní komunikace, využívání internetových služeb apod.) je v rozporu s čl. 8 Úmluvy, stejně jako povinnost osob předat na žádost údaje oprávněným státním orgánům, jelikož státní orgány k uchovávání údajů využívají soukromé osoby, čímž se zvyšuje riziko zneužití uchovávaných údajů. Poslanci také dovedli, že takový zásah do práva na soukromí je nepřiměřený vzhledem k tomu, že uchovávané údaje mohou být spojeny s jinými údaji a tím může opět dojít k zasažení do soukromé sféry dotčených osob.

ÚS vymezil, že právo na soukromí nebylo původně výslovně zakotveno v jednotlivých ústavách evropských států, a že „*požadavky respektu k soukromí a jeho ochrana jsou totiž úzce navázány na rozvoj technických a technologických možností, které samozřejmě zvyšují i svobodu ohrožující potenciál státu. Právo na soukromí garantuje rovněž právo jednotlivce rozhodnout podle vlastního uvážení, zda, popř. v jakém rozsahu, jakým způsobem a za jakých okolností mají být skutečnosti a informace z jeho osobního soukromí zpřístupněny jiným subjektům*“.

ÚS uvedl, že právo na ochranu soukromí není v Listině zakotveno pouze v jednom článku, ale nalezneme ho na více místech, např. v čl. 7 odst. 1, čl. 10, 12 a 13 Listiny. Právo na informační sebeurčení je pak zakotveno v čl. 10 odst. 3 Listiny. Takto vymezené právo na soukromí ovšem nepředstavuje taxativní výčet jeho jednotlivých aspektů i z důvodu, že společnost se neustále vyvíjí a pojetí práva na soukromí se může měnit. ÚS vycházel i z judikatury ESLP, který z čl. 8 Úmluvy dovedl i právo na informační sebeurčení.

Cílem právní regulace je „*ochrana před bezpečnostními hrozbami a potřeba zajištění dostupnosti těchto údajů pro účely předcházení, odhalování, vyšetřování a stíhání závažných trestných činů ze strany veřejné moci. K omezení osobní integrity a soukromí osob (tj. k prolomení respektu k nim) tak ze strany veřejné moci může dojít jen zcela výjimečně, je-li to v demokratické společnosti nezbytné, nelze-li účelu sledovaného veřejným zájmem dosáhnout jinak a je-li to akceptovatelné z pohledu zákonné existence a dodržení účinných a konkrétních záruk proti libovůli*“. ÚS tedy dovedl, že zásah do práva na soukromí musí být proporcionální a zákonná úprava pak musí být natolik určitá, aby bylo možné předvídat, za jakých podmínek je veřejná moc oprávněna k zásahu do práva na soukromí a kdy už se jedná o svévoli veřejné moci, proti které je osoba oprávněná se bránit.

ÚS ve svém nálezu vycházel i z judikatury ESLP, kterou lze shrnout tak, že ESLP také sdílí názor, že je nutné „*vymezit jasná a detailní pravidla upravující rozsah a použití takových opatření, stanovit minimální požadavky na délku, způsob uložení získaných informací a údajů, jejich použití, přístup třetích osob k nim, a zakotvit procedury vedoucí k ochraně celistvosti a důvěrnosti údajů a rovněž k jejich ničení, a to způsobem, aby jednotlivci disponovali dostatečnými zárukami proti riziku jejich zneužití a svévole*“. Vnitrostátní právo pak musí zaručit, že získané údaje jsou skutečně relevantní a že jsou uchovávány ve formě

umožňující identifikaci osob po dobu nepřesahující nezbytnou míru k dosažení účelu, pro který byly shromážděny.

Ustanovení § 97 odst. 3 věty třetí ZoEK pak bylo zrušeno z důvodu neurčitosti stanovení povinnosti osobám, které uchovávají údaje, na požádání je bezodkladně poskytnout orgánům oprávněným k jejich vyžádání podle zvláštního právního předpisu. Vyhláška sice uváděla konkrétní způsoby tohoto poskytnutí, ale ze zákona ani z důvodové zprávy nevyplývalo, o jaké orgány a zvláštní právní předpisy se konkrétně jednalo. ÚS dále dovodil, že nebyl přesně vymezen účel, za jakým jsou údaje oprávněným orgánům poskytovány a pravidla pro ochranu a zabezpečení získaných údajů byla nedostatečná. „*Nezbytnost disponovat takovými zárukami*“ však ÚS považuje za nutné, když „*díky enormnímu rozvoji a výskytu nových a komplikovanějších informačních technologií, systémů a komunikačních prostředků nevyhnutelně dochází k plynulému posunu hranice mezi privátním a veřejným prostorem, a to ve prospěch veřejné sféry, neboť ve virtuálním prostoru informačních technologií a elektronické komunikace (v tzv. kyberprostoru) jsou, zejména díky rozvoji internetu a mobilní komunikace, každou minutou zaznamenávány, shromažďovány a fakticky zpřístupněny tisíce, ba miliony dat, údajů a informací, které zasahují i do soukromé (osobnostní) sféry každého jednotlivce, ačkoliv on sám do ní vědomě nikoho vpustit nechtěl*“.

4.2.2. Právo na ochranu soukromí

Nález ÚS sp. zn. I. ÚS 321/06 ze dne 18. 12. 2006 - Získání informací o zdravotním stavu za účelem trestního řízení

Ústavní stížnost podali stěžovatelé proti předchozímu souhlasu Okresního soudu ve Znojmě a proti opatření Okresního ředitelství ve Znojmě, jimiž došlo ke zproštění povinnosti zdravotnických pracovníků zachovávat mlčenlivost o skutečnostech týkajících se stěžovatelů. Ústavní soud stížnost zamítl.

Stěžovatelé se stali účastníky dopravní nehody. V rámci vyšetřování po nich policie požadovala informace o jejich zdravotním stavu, avšak stěžovatelé odmítli dát souhlas k poskytování takových informací. Okresní státní zastupitelství ve Znojmě pak podalo k okresnímu soudu návrh na postup podle § 8 odst. 5 TrŘ¹⁵⁸ a soud tomu vyhověl. Stěžovatelé pak podali ústavní stížnost, ve které

¹⁵⁸ Nestanoví-li zvláštní zákon podmínky, za nichž lze pro účely trestního řízení sdělovat informace, které jsou podle takového zákona utajovány, nebo na něž se vztahuje povinnost mlčenlivosti, lze tyto informace pro trestní řízení vyžadovat po předchozím souhlasu soudce. Tím není dotčena povinnost mlčenlivosti advokáta podle zákona o advokacii.

napadli souhlas Okresního soudu ve Znojmě, kterým zprostil lékaře povinnosti mlčenlivosti o jejich zdravotním stavu. ÚS konstatoval, že „*právo na ochranu soukromého života je nezadatelným lidským právem, které bezpochyby zahrnuje, mimo jiné, právo fyzické osoby rozhodnout podle vlastního uvážení zda, popřípadě v jakém rozsahu a jakým způsobem mají být skutečnosti jejího osobního soukromí zpřístupněny jiným. K omezení takového práva lze přikročit za účelem ochrany základních práv jiných osob, anebo za účelem ochrany veřejného zájmu, který je v podobě principu či hodnoty obsažen v ústavním pořádku. Standardní metodou, již Ústavní soud posuzuje vzájemnou kolizi základních práv a svobod, respektive jejich střet s jinou ústavně chráněnou hodnotou, je metoda proporcionality. Přitom je třeba dbát, aby bylo dosaženo co nejširšího uplatnění obou chráněných hodnot*“.

V tomto případě ÚS dovodil, že po provedení testu proporcionality je poskytování informací o zdravotním stavu stěžovatelů jako osob zraněných při dopravní nehodě v rámci trestního řízení bez jejich souhlasu oprávněné, vzhledem k tomu, že „*zájem na objasnění trestných činů a spravedlivém potrestání jejich pachatelů a zájem na ochraně jednotlivce před neodůvodněným stíháním a odsouzením, daný možností získání informací svědčících ve prospěch podezřelého, respektive obviněného, je legitimním a nezbytným cílem demokratické společnosti*“ a tohoto zájmu nelze dosáhnout jinými, méně zasahujícími prostředky do práva na soukromí.

4.2.3. Právo na soukromí na pracovišti

Nález ÚS sp. zn. Pl. ÚS 3/09 ze dne 8. 6. 2010 - k prohlídce jiných prostor a pozemků:

Předmětem ústavní stížnosti byl návrh za zrušení § 83a TrŘ, který stanovil, že „*nařídít prohlídku jiných prostor nebo pozemků je oprávněn předseda senátu, v přípravném řízení státní zástupce nebo policejní orgán. Policejní orgán k tomu potřebuje předchozí souhlas státního zástupce*“.

Ústavní soud uvedené znění týkající se oprávnění státního zástupce a policejního orgánu zrušil z důvodu toho, že o nařízení prohlídky může rozhodovat pouze nezávislý a nestranný orgán, kterým státní zástupce ani policejní orgán nejsou. ÚS se v souvislosti s právem na ochranu soukromí zabýval i otázkou povahy jiných prostor nebo pozemků a dovodil, že nelze striktně prostorově oddělovat obydlí a místa soužící k výkonu pracovní činnosti. „*Ústavní soud je toho názoru, že zejména v dnešní době, kdy autonomní naplňování*

soukromého života a pracovní či zájmové aktivity spolu úzce souvisejí, nelze činit ostré prostorové oddělení soukromí v místech užívaných k bydlení od soukromí vytvářeného v místech a prostředí sloužících k pracovní či podnikatelské činnosti anebo k uspokojování vlastních potřeb či zájmových aktivit, byť činnosti odehrávající se v prostorách veřejnosti přístupných, resp. neuzavřených, např. podnikatelská činnost, budou moci podléhat jistým omezením, která mohou představovat určitý zásah do práva na soukromý život“.

4.2.4. Přiměřenost kontroly podle § 316 odst. 1 ZP

Rozsudek NS ze dne 16. 8. 2012 sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 – Kasalova pila:

Zaměstnanci bylo sděleno okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP, tedy z důvodu porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem. Toho se měl zaměstnanec dopustit tím, že během měsíce září 2009 „*v pracovní době strávil celkem 102.97 hodin neefektivní prací na počítači*“. Pracovní řád zaměstnavatele přitom obsahoval ustanovení ukládající zaměstnanci povinnost „*nepoužívat internetové stránky s pochybným či citlivým obsahem, nebo stránky typu on-line zpravodajství, sledování TV přes internet nebo poslech rozhlasu přes internet, které mohou nadměrně zatěžovat počítačovou síť a které nesouvisí s výkonem sjednané práce*“. Zaměstnanec se domáhal určení, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo neplatné. Nepopíral, že by pracovní počítač užíval výlučně k pracovním účelům, ale zároveň tvrdil, že to „*nebylo na úkor plnění jeho pracovních povinností*“. Dále namítal, že provedené kontroly byla v rozporu s § 316 odst. 3 ZP.

Okresní soud v Jindřichově Hradci žalobu zaměstnance zamítl. Dovedil, že zaměstnanec se uvedeným jednáním dopustil porušení § 38 odst. 1 písm. b), § 316 odst. 1 ZP a pracovního řádu. Jako zvlášť hrubé porušení pracovní činnosti pak bylo jednání zaměstnance posouzeno z důvodu toho, že na internetu strávil mimopracovní činností více jak polovinu pracovní doby v měsíci září. Zaměstnanec následně podal odvolání, ale Krajský soud v Českých Budějovicích rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Zaměstnanec se pak bránil podáním dovolání, ve kterém argumentoval především tím, že soud použil ke zjištění skutkového stavu nepřipustný důkaz – výpis zaměstnancových aktivit na internetu, který byl získán skrytým sledováním.

NS věc posoudil a dovolání zamítl. Předně se NS vyjádřil k § 316 ZP, když uvedl, že „*míra ochrany soukromí je u zaměstnance určována (limitována,*

omezována) tím, že provádí závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně (srov. § 2 odst. 1 zák. práce)“.

Zaměstnanci mohou užívat pracovní prostředky zaměstnavatele pro osobní potřebu jen se souhlasem zaměstnavatele a záleží pouze na vůli zaměstnavatele, v jakém rozsahu takový souhlas stanoví. Avšak kontrolu dodržování zákazu v § 316 odst. 1 ZP je zaměstnavatel oprávněn provádět pouze přiměřeným způsobem. „Přitom soud patrně přihlédně zejména k tomu, zda šlo o kontrolu průběžnou či následnou, k její délce, rozsahu, k tomu, zda vůbec a do jaké míry omezovala zaměstnance v jeho činnosti, zda vůbec a do jaké míry zasahovala také do práva na soukromí zaměstnance apod.“. Předmětem kontroly tedy musí být zjištění, zda zaměstnanec porušil stanovený zákaz. „Jedině takto provedená kontrola může být považována za „přiměřenou“ a tedy i zákonnou“.

NS soud dovedl, že cílem kontroly bylo zjištění, zda zaměstnanec dodržuje zákaz neužívat výpočetní techniku zaměstnavatele pro soukromé účely, nikoli zjišťování obsahu e-mailových zpráv. Prováděná kontrola tedy byla v souladu s § 316 odst. 1 ZP, jelikož směřovala k ochraně majetku zaměstnavatele. Údaje o navštívených internetových stránkách jsou sice zásahem do soukromí, ovšem zásahem přiměřeným, jelikož cílem kontroly bylo zjištění, zda zaměstnanec navštěvuje stránky, které nesouvisí s výkonem jeho práce.

Stěžovatel pak podal ještě ústavní stížnost, kterou však ÚS usnesením ÚS ze dne 7. listopadu 2012 sp. zn. I ÚS 3933/12 odmítl, jelikož se ztotožnil s názorem NS a uvedl, že se jednalo pouze o kontrolu podle § 316 odst. 1 ZP, nikoliv podle odst. 2 a 3 a míra zásahu do soukromí zaměstnance byla zcela zanedbatelná. „Právě míra zásahu do práva na soukromí stěžovatele kolidujícího s právem na ochranu majetku zaměstnavatele je pro rozhodování Ústavního soudu rozhodná. Zásah takové intenzity ani s přihlédnutím ke stanovisku č. 2/2009 Úřadu pro ochranu osobních údajů do práva na ochranu soukromí stěžovatele Ústavní soud neshledal“. Co se týká názoru soudu, že je „patrně“ třeba přihlédnout k tomu, zda se jednalo o kontrolu průběžnou či následnou, k její délce, rozsahu, k tomu, zda vůbec a do jaké míry zasahovala také do práva na soukromí zaměstnance atd., ztotožňuji se s názorem J. Tomšeje, že z uvedeného nelze dovozovat, že průběžná kontrola bude více závažná než kontrola následná. Lze ovšem dovodit, že vliv na posuzování kontroly bude mít to, zda se jedná

o plošné monitorování zaměstnanců nebo zda je kontrola vykonána na základě podezření zaměstnance z porušování pracovních povinností. Výpověď z pracovního poměru z důvodu zjištěného užívání internetu nelze zobecnit, vždy bude záležet na konkrétních okolnostech.

Oprávněním zaměstnavatele podle § 316 odst. 1 ZP a možnosti výpovědi podle § 52 písm. g, ZP se zabýval také NS v rozsudku ze dne 7. srpna 2014 sp. zn. 30 Cdo 747/2014. Předmětem sporu byla výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci z důvodu porušení § 52 písm. f) a g) ZP. Opakované porušení povinností vyplývajících z právních předpisů mělo spočívat v tom, že zaměstnanec během pracovní doby využíval internet k vyhledávání soukromých informací, používal služební telefon pro soukromé účely a také se dostavil bez omluvy na pracoviště o 20 minut později. Na možnost výpovědi byl dvakrát písemně upozorněn. Zaměstnanec (dále též „žalobce“) podal žalobu k Okresnímu soudu v Děčíně a domáhal se určení neplatnosti výpovědi z důvodu toho, že se tvrzených jednání nedopustil a výpověď je tedy neplatná, přitom poukázal na rozpor výpovědi s § 37 odst. 1,¹⁵⁹ s § 39 SOZ¹⁶⁰ a s § 18 ZP.¹⁶¹ Okresní soud v Děčíně žalobci vyhověl, neboť shledal, že nebyly naplněny uvedené výpovědní důvody. Žalobce sice porušil pracovní povinnosti, avšak v míře malé intenzity a nešlo o soustavné porušování. Zaměstnavatel (dále též „žalovaný“) podal odvolání ke Krajskému soudu v Ústí nad Labem. Krajský soud žalobu zamítl. Shledal, že sice nebyl naplněn výpovědní důvod podle § 52 písm. g) ZP (vymezení nedostatků v práci žalobce bylo ve výpovědi příliš obecné), ale výpovědní důvod podle § 52 písm. f) ZP naplněn byl. Zaměstnanec podal proti rozhodnutí Krajského soudu dovolání, ve kterém argumentovat kromě již uvedených důvodů tím, že zaměstnavatel tvrdil, že zaměstnanec porušil pracovní povinnosti až poté, co se mu zaměstnavatel pokoušel změnit odměňování a poté, co mu zaměstnavatel omezil možnosti používání pracovních prostředků. Dále namítal, že užíval internet pro soukromé účely v době, kdy mu nebyla přidělována práce. Co se týká použití služebního telefonu, tvrdil, že mu byl předán již před vznikem pracovního poměru.

¹⁵⁹ Právní úkon musí být učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně; jinak je neplatný.

¹⁶⁰ Neplatný je právní úkon, který svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přiči dobrým mravům.

¹⁶¹ Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpriznivější.

NS po posouzení věci rozhodl, že dovolání nebylo přípustné. Porušení povinností vyplývající z § 316 odst. 1 ZP se zaměstnanec dopustil tím, že neoprávněně použil služební telefon k soukromým účelům (uskutečnil celkem 84 hovorů) a pracovní počítač (tím, že si prohlížel webové stránky). Po zjištění tohoto porušení byl zaměstnavatelem písemně upozorněn na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušení pracovních povinností. Zaměstnavatel byl oprávněn provést kontrolu, protože jejím účelem bylo zjištění, zda zaměstnanec neužívá svěřené pracovní prostředky k soukromým účelům, což je v souladu s § 316 odst. 1 ZP. Skutečnost, že služební telefon byl zaměstnanci předán před vznikem pracovního poměru, nic nemění na tom, že ho musí využívat pouze k pracovním účelům. NS výslovně uvedl, že „zaměstnanci jsou zároveň povinni využívat výrobní prostředky pouze k vykonávání svěřených prací, řádně s nimi hospodařit, střežit a ochraňovat je před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele [srov. § 301 písm. d) zák. práce]. Uvedené postavení zaměstnance, zejména ve vztahu k výrobním a pracovním prostředkům, je zcela pregnantně vyjádřeno v ustanovení § 316 odst. 1 větě první, jež obsahuje výslovný zákaz pro zaměstnance, aby bez souhlasu zaměstnavatele užívali pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, případně jeho telekomunikační zařízení“.

4.2.5. Právo na informace versus právo na soukromí

Rozsudek NSS ze dne 27. 5. 2011 sp. zn. 5 As 57/2010 – informace o výši platu zaměstnance:

Stěžovatel požádal Magistrát města Zlína o poskytnutí informací týkající se toho, jaké mimořádné odměny dostal v letech 2000 až 2008 vedoucí oddělení informačních systémů a z jakých důvodů. Magistrát mu poskytl informace ohledně důvodů odměn, ale odmítl mu sdělit jejich výši. Odůvodnil to zněním § 8a zákona o svobodném přístupu k informacím, který stanoví, že informace týkající se osobnosti, projevů osobní povahy, soukromí fyzické osoby a osobní údaje povinný subjekt poskytne jen v souladu se ZoOÚ. Magistrát vyhodnotil informaci o přesné výši platu a odměny jako osobní údaj, který může zaměstnavatel zveřejnit jen se souhlasem zaměstnance. Argumentoval i tím, že žadatel není příjemcem veřejných prostředků (§8b zákona o svobodném přístupu k informacím). Stěžovatel podal proti rozhodnutí magistrátu odvolání z důvodu

toho, že podle jeho názoru § 8b zákona o svobodném přístupu k informacím zahrnuje i zaměstnance magistrátu. Odvolání bylo krajským soudem zamítnuto.

Stěžovatel pak podal kasační stížnost. Dle jeho názoru je údaj o výši odměn vedoucího pracovníka údajem vypovídajícím o úřední činnosti zaměstnance veřejné správy a podle § 5 odst. 2 písm. a) ZoOÚ může magistrát jako správce zpracovávat osobní údaje i bez souhlasu jejich subjektu v případě, kdy provádí zpracování nezbytné pro dodržení právní povinnosti správce, „což podle stěžovatele zahrnuje i případy, kdy poskytuje informace podle zákona o svobodném přístupu k informacím“.

Krajský soud stanovil, „že právo na informace má veřejnoprávní charakter, zatímco právo na ochranu soukromí je právem charakteru soukromoprávního. Při střetu těchto práv požívá zvýšené ochrany právo soukromé“. Krajský soud tedy upřednostnil právo na ochranu soukromí, resp. osobních údajů. Dále krajský soud uvedl, že požadovaná informace je osobním údajem ve smyslu § 4 písm. a) ZoOÚ. Takovou informaci lze zpracovávat jen se souhlasem subjektu údajů. Údaji vypovídajícími o veřejné činnosti jsou údaje o samotné činnosti těchto osob, nikoli o odměnách za tuto činnost. V kasační stížnosti pak stěžovatel mj. namítal, že je třeba posuzovat v každém případě jednotlivě, které z ústavních práv stojících proti sobě, má přednost.

NSS shledal, že informaci o výši odměny poskytnuté zaměstnanci veřejné správy nelze poskytnout podle § 5 odst. 2 písm. f) ZoOÚ. Údaj o výši odměny nevypovídá o funkčním či pracovním zařazení zaměstnance veřejné správy ani o veřejné nebo úřední činnosti zaměstnance. NSS proto dovodil, že informace o výši odměny zaměstnance veřejné správy podléhá úpravě § 5 odst. 2 písm. f) ZoOÚ. NSS se dále zabýval výkladem pojmu „příjemce veřejných prostředků“. Tato informace není pro účely této práce příliš významná, proto stačí shrnout, že NSS dovodil, že pod tento pojem lze zahrnout i zaměstnance magistrátu.

Zbývá zodpovědět otázku, zda údaj o výši odměny zaměstnance veřejné správy lze žadateli poskytnout. Z § 8b odst. 3 zákona o svobodném přístupu k informacím vyplývá, že „výše poskytnutých veřejných prostředků ve spojení se jménem a příjmením osoby, které byly poskytnuty, jsou údaji, které povinný subjekt žadateli poskytne“. Právo na ochranu osobních údajů není neomezené, protože pokud zákon o svobodném přístupu k informacím stanoví povinnost poskytnout některé osobní údaje, je takové poskytnutí v souladu se zákonem. „S ohledem na tyto závěry Nejvyššího správního soudu je nedůvodným stížní bod

2) o nutnosti posuzovat střet práva na svobodný přístup k informacím a práva na ochranu osobních údajů v posuzované věci individuálně podle všech okolností případu“. NSS tedy rozsudek Krajského soudu v Brně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

ÚOOÚ se závěrem NSS nesouhlasil a vydal metodické stanovisko, kde zdůraznil princip proporcionality, v rámci kterého je nutné posuzovat soukromí zaměstnance a proti němu stojící právo na informace.

Dalším rozhodnutím týkající se poskytování informací je např. rozsudek NSS ze dne 25. března 2015 sp. zn. 8 As 12/2015, ve kterém soud vyslovil, že „*Informace o dosaženém vzdělání a odborné praxi zaměstnanců veřejné správy patří do rozsahu pojmu „veřejná a úřední činnost“ obsaženého v § 5 odst. 2 písm. f) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Zájem na poskytnutí uvedeného typu informací o zaměstnancích veřejné správy obecně převažuje nad zájmem na ochraně soukromí dotčených osob. Pokud by v konkrétním případě žádost měla za cíl poškodit osobu, již se informace týká (např. ji šikanovat, vydírat, vyprovokovat vůči ní nenávisť apod.), bylo by možné předmětné informace odeprít na základě principu zákazu zneužití práva“.*

4.2.6. Posudek o pracovní činnosti

Rozsudek NS ze dne 17. 5. 2005 sp. zn. 21 Cdo 2152/2004

Žalobkyně MUDr. K. G. byla zaměstnankyní žalované Univerzity v P.. Žalobkyně se domáhala, aby žalované byla uložena povinnost upravit obsah posudku o pracovní činnosti tak, že se z posudku vypouští třetí odstavec ve znění: „*paní asistentka G. se postupem doby během své práce na klinice však stále obtížněji přizpůsobovala respektování požadavků vedení kliniky, což se stalo zdrojem trvalých opakovaných konfliktů se spolupracovníky. Její komunikace s pracovním kolektivem se stala obtížnou, což nepříznivě ovlivňuje i její pracovní výkon“*, a dále že se vypouští začátek věty ve čtvrtém odstavci: „*i přes výhrady k osobnostním rysům jmenované“*. Žalobkyně trvala na tom, že tvrzení jsou nepravdivá a jedná se o hodnocení osobnostních rysů, které obsahem posudku být nemohou.

Obvodní soud pro Prahu 1 žalované uložil, aby upravila obsah posudku tak, že se z posudku vypouští začátek věty ve čtvrtém odstavci, protože obsahem posudku nemůže být subjektivní hodnocení zaměstnance zaměstnavatelem. Změnu první věty však zamítl, jelikož dospěl k závěru, že je v souladu se zákonem – vztahy s kolegy na pracovišti lze podřadit pod skutečnosti, které mají

vztah k výkonu práce, protože ovlivňuje pracovní výkony zaměstnanců. Žalobkyně podala proti rozsudku odvolání. Městský soud v Praze souhlasil, že informace o komunikaci se spolupracovníky má vztah k výkonu práce a zároveň uložil žalované vypustit z posudku částečně i první namítanou větu. Žalovaná pak podala dovolání, ve kterém namítala, že se jedná o subjektivní hodnocení. Žalobkyně byla zaměstnankyní žalované a pracovala na „Oční klinice dětí a dospělých Univerzity v P., 2. lékařské fakulty a nemocnice v M.“. Navíc uvedla, že hodnocená pracovní činnost v posudku byla neoprávněná, protože ji hodnotila univerzita, přičemž předmětná činnost spadala do kompetence nemocnice.

NS však dovodil, že z názvu vyplývá, že *„v činnosti kliniky se velmi výrazně prolínají oba subjekty, a to jak subjekt v oblasti školství, tak subjekt v oblasti zdravotnictví“*. Dle NS *„Posudek o pracovní činnosti není co do šíře svého obsahu nijak limitován, neboť z demonstrativního výčtu skutečností, které v něm mohou být uvedeny, je nepochybné, že kromě práce zaměstnance, jeho kvalifikace a schopností, mohou být hodnoceny jakékoli další skutečnosti, jestliže mají vztah k výkonu práce“*. Pokud tedy budou mít skutečnosti v posudku vztah k výkonu práce, může být obsahem posudku i hodnocení zaměstnancova vztahu k práci a spolupracovníkům, *„jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování pracovní kázně, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními spolupracovníky, apod.“*. Zároveň NS konstatoval, že se v případě takového hodnocení bude vždy jednat o subjektivní hodnocení zaměstnavatelem, které nelze vyloučit. I proto má zaměstnanec možnost domáhat se upravení posudku soudní cestou (pro zajištění objektivního posouzení). Ustanovení § 60 odst. 4 stanovuje, že mají být hodnoceny pouze skutečnosti, které mají vztah k výkonu práce. Takovou skutečností ovšem je i hodnocení komunikace zaměstnance, protože dokládají jeho schopnost působit v pracovním kolektivu. NS proto dovolání žalobkyně zamítl, rozsudek Městského soudu v Praze zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

5. Komparace české a zahraniční právní úpravy

5.1. Slovenská republika

Právo na ochranu osobnosti a soukromí je, stejně jako v ČR, zakotveno na ústavní úrovni – upravuje ho čl. 16 odst. 1 a čl. 19 Ústavy SR. V čl. 22 je pak zakotveno listovní tajemství. V Listině základních práv a svobod pak nalezneme právo na soukromí v čl. 7 odst. 1, čl. 10 a čl. 13. Z dikce zmíněných ustanovení vyplývá, že právo na soukromí je chráněno v podobném rozsahu jako v právním řádu ČR. Zároveň můžeme shledat, že na rozdíl od zakotvení v Ústavě ČR je úprava práva na soukromí v Ústavě SR poněkud nesystematická. Právo na soukromí vymezuje Ústavní soud SR obdobně, jako činí Ústavní soud ČR. Úprava v občanském zákoníku se pak nachází v § 11 a násl. Po porovnání s českou právní úpravou můžeme konstatovat, že slovenská úprava není tak podrobná jako česká, NOZ totiž zakotvuje právo na soukromí v samostatném § 86, kdežto ve slovenském zákoníku práce je právo na soukromí zmiňováno pouze jako součást osobnostních práv v § 11. Jádrem úpravy je, stejně jako v ČR, zákoník práce, zákon o ochraně osobních údajů a také zákon o elektronických komunikacích. Stejně jako v ČR, jsou i slovenský zákoník práce a občanský zákoník ve vztahu subsidiarity. Ve srovnání s českou právní úpravou nejsou osobnostní práva v občanském zákoníku upravena tak rozsáhle jako v NOZ. Prostředky právní ochrany proti neoprávněnému zásahu do soukromí zaměstnance jsou obdobné jako v ČR – zaměstnanec může podat stížnost zaměstnavateli, domáhat se ochrany u orgánů inspekce práce, úřadu na ochranu osobních údajů či podat občanskoprávní žalobu.

5.1.1. Úprava v zákoníku práce

Zákoník práce obsahuje právo na soukromí zaměstnance a jeho ochranu již v první části nazvané Všeobecná ustanovení a také v základních zásadách, které jsou uvedeny na začátku zákoníku práce, v čl. 11 – *„Zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával“*. Konkrétní provedení práva na soukromí nalezneme v § 13 odst. 4 zákoníku práce: *„Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva*

záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručení na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania“.

Úprava je tedy obdobná jako v ČR s tím rozdílem, že zaměstnavatel musí kontrolní mechanismus při jeho zavádění projednat se zástupci zaměstnanců, konkrétně záležitosti týkající se rozsahu kontroly, způsobu jejího provedení a informace o tom, jak dlouho bude kontrola probíhat. O kontrolním mechanismu musí také informovat zaměstnance. Stejně jako v ČR, ani slovenský zákoník práce či judikatura nestanoví, co se rozumí vážným důvodem. Přikláním se k názoru H. Barancové, že způsoby zásahu do soukromí v § 13 odst. 4 zákoníku práce jsou demonstrativní. Odst. 5 a 6 § 13 zákoníku práce hovoří o tom, že zaměstnanec je oprávněn podat zaměstnavateli stížnost, pokud se domnívá, že jeho právo na soukromí bylo porušeno. Slovenský zákoník práce také přímo stanoví, že v případě zásahu do práva na soukromí má zaměstnanec možnost domáhat se ochrany svého práva u soudu.

Konkrétní úpravu tak, jak je vymezena v § 13 zákoníku práce, přinesla novela tohoto zákona účinná od 1. 1. 2013. Tato změna byla iniciována v rámci reflexe čl. 8 Úmluvy a judikatury ESLP. Důvodová zpráva k novele říká: „*Podľa judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva sa zásahy do súkromia musia spravovať troma zásadami, a to legality, legitimacy a proporcionality. V zmysle judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva sa nesmie kontrolovať súkromná pošta zamestnanca, pretože obsahovo prislúcha do práva na osobné súkromie, a výnimka z toho práva nie je možná pri akomkoľvek vážnom dôvode na strane zamestnávateľa vyplývajúceho z osobitnej povahy jeho činnosti*“.¹⁶² Novela tedy zavedla podrobnější úpravu možnosti oprávněného sledování zaměstnance na pracovišti.

Čl. 11 zákoníku práce stanoví, že zaměstnavatel může o zaměstnanci shromažďovat jen ty osobní údaje, které souvisí s kvalifikací a profesními zkušenostmi zaměstnance, ostatní údaje může zaměstnavatel shromažďovat,

¹⁶² Vládný návrh zákona, kterým se mení a doplňuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znění neskorších předpisů a kterým se mení a doplňují některé zákony, s. 3

pokud jsou důležité vzhledem k minulému, současnému nebo budoucímu pracovnímu zařazení zaměstnance. Ztotožňuji se s názorem P. Příbelského, že dělení údajů na osobní a ostatní je nadbytečné, protože obě tyto skupiny budou podléhat právu na soukromí stejně. Poměrně neurčitým se jeví podmínka zpracování ostatních údajů – bude nutné posuzovat vždy vzhledem ke konkrétnímu případu, které informace mohou být významné z hlediska pracovního zařazení zaměstnance.

Stejně jako v ČR je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s povinnostmi vyplývajícími z pracovního poměru a podle § 41 odst. 5 zákoníku práce může před vznikem pracovního poměru od uchazeče vyžadovat pouze takové informace, které souvisí s vykonávanou prací a pokud již osoba byla zaměstnána, také pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání. Odst. 6 § 41 pak obsahuje informace, které zaměstnavatel vyžadovat nesmí (těhotenství, rodinné poměry, bezúhonnost, politická příslušnost, odborová příslušnost a náboženská příslušnost). Informaci o bezúhonnosti může vyžadovat, pokud je nutná k výkonu práce. Ustanovení § 81 zákoníku práce zaměstnanci stanoví povinnost dodržovat pracovněprávní předpisy a také *„hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonat' v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa“*.

Slovenský zákoník práce obsahuje také výslovnou úpravu možnosti práce z domova a ukládá zaměstnavateli povinnost zabezpečit ochranu osobních údajů zaměstnance při práci s počítačem a povinnost informovat zaměstnance o pravidlech používání svěřených prostředků a možných sankcí při jejich nedodržení. Naopak ve slovenské úpravě nenalezneme podmínky pro osobní prohlídky zaměstnanců, jsou vymezeny pouze podmínky pro kontrolu vnášených či vynášených věcí. Toto oprávnění má zaměstnavatel z důvodu ochrany svého majetku, přičemž kontrola musí být prováděna v nezbytném rozsahu a musí být dodrženy podmínky pro ochranu osobní svobody a lidské důstojnosti. Podrobnější pravidla má stanovit pracovní řád.¹⁶³

¹⁶³ § 177 odst. 2 z. č. 311/2001 Z. z., zákoník práce

5.1.2. Úprava v zákoně o ochraně osobních údajů

Podle judikatury ESLP se právo na ochranu osobních údajů považuje za obsahovou součást práva na soukromý život (právo na ochranu soukromé sféry).¹⁶⁴

Nový zákon o ochraně osobních údajů z roku 2013 zcela nahradil původní zákon z roku 2002. Úprava v zákoně o ochraně osobních údajů je obdobná jako v ČR, což je dáno i tím, že oba zákony vznikly k provedení směrnice 46/95/ES.

V ustanoveních § 5 odst. 2, písm. e) českého ZoOÚ a § 10 odst. 3 písm. g) slovenského zákona o ochraně osobních údajů najdeme však určité odlišnosti. Slovenská právní úprava obsahuje širší výčet příkladů, kdy může zaměstnavatel zpracovávat osobní údaje bez souhlasu zaměstnance, výslovně je zmiňováno sledování pomocí kamer. Co se týká zpracování bez souhlasu z důvodu ochrany práv a právem chráněných zájmů, česká právní úprava uvádí, že takové zpracování nesmí být v rozporu s právem na ochranu soukromého a osobního života (§ 5 odst. 2 písm. e) ZoOÚ), slovenská úprava uvádí, že takové zpracování je nezákonné, pokud převažují základní práva a svobody osoby (§ 10 odst. 3 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů).

Důležitým ustanovením je § 12 odst. 3 zákona o ochraně osobních údajů, které zaměstnavateli jakožto správci osobních údajů umožňuje zpřístupnit, poskytnout nebo zveřejnit osobní údaje zaměstnance v rozsahu jména a příjmení, pracovní či obdobné zařazení, odborný útvar, místo výkonu práce, služební telefonní číslo nebo e-mailovou adresu zaměstnance a identifikační údaje zaměstnavatele, pokud je to potřebné v souvislosti s plněním pracovních povinností zaměstnance. Takové nakládání s osobními údaji však nemůže narušit vážnost, důstojnost a bezpečnost zaměstnance.

Na rozdíl od české úpravy, slovenský zákon o inspekci práce¹⁶⁵ taxativně nevyjmenovává jednotlivé správní delikty, ale stanoví, že zaměstnavatel může být sankcionován v případě, že poruší pracovněprávní předpisy, tedy může mu být uložena pokuta v případě neoprávněného zásahu do práva na soukromí zaměstnance.

Co se týče registrace upravené v § 37 a násl. zákona o ochraně osobních údajů, je zaměstnavatel povinen u Úřadu na ochranu osobních údajů registrovat

¹⁶⁴ BARANCOVÁ H. *Zákoník práce. Komentár*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 81

¹⁶⁵ z. č. 125/2006 Z. z., o inspekci práce a o změně a doplnění zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegální práci a nelegálním zaměstnávání a o změně a doplnění některých zákonů

např. informační systémy, pokud je zpracovává pouze na základě § 10 odst. 3 písm. g) o ostatních systémech musí vést zaměstnavatel evidenci. Úprava je tedy vymezena přesněji než v ČR. V určitých případech má také zaměstnavatel povinnost vydat bezpečnostní směrnici (např. zpracovává-li citlivé údaje a informační systém je propojen s veřejnou počítačovou sítí).¹⁶⁶

5.1.3. Elektronická komunikace

Pro monitorování e-mailové komunikace je důležité také ustanovení § 63 odst. 1 zákona o elektronických komunikacích, které zakotvuje telekomunikační tajemství. Zaměstnavatel není oprávněn zjišťovat obsah soukromé e-mailové schránky zaměstnance bez jeho souhlasu. Zaměstnavatel by tedy měl při vzniku pracovního poměru informovat zaměstnance o možnosti monitorování jeho pracovní e-mailové schránky např. prostřednictvím interní směrnice, kterou musí zaměstnanec dodržovat. „*Případné porušení může být považováno za porušování pracovní disciplíny se všemi důsledky v souladu se Zákoníkem práce*“.¹⁶⁷ Pokud by zaměstnavatel na možnost monitorování zaměstnance neupozornil, bylo by nutné posuzovat i pracovní e-mailovou komunikaci jako komunikaci soukromou. Za přípustný zásah do soukromí by se jednalo např. v případě, že by byl zaměstnanec na nemocenské dovolené a bylo by nutné získat nějaké informace z jeho e-mailové pošty. V případě nezbytnosti je možné tyto informace vstupem do e-mailové schránky zaměstnance získat, ale musí se jednat o zásah v co nejmenším rozsahu a také by bylo vhodné o něm informovat nemocného zaměstnance. Monitorování musí vždy probíhat po provedení již zmiňovaného testu proporcionality – legalita, legitimita a proporcionalita. H. Barancová se ve své publikaci zabývá i problematikou sledování, zda byl doručení e-mail otevřen, resp. přečten. Tuto službu si může kdokoli nastavit pro získání potvrzení o tom, zda si příjemce doručení e-mail přečetl. „*Problém spatřuje v tom, že se tato služba uskutečňuje skrytou formou bez možnosti příjemce ji odsouhlasit nebo ji nepovolit*“.¹⁶⁸ Úprava je tedy obdobná jako v České republice.

¹⁶⁶ § 19 odst. 1 a 2 z. č. 122/2013 Z. z., o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov a vyhláška Ministerstva dopravy, pôšt a telekomunikácií Slovenskej republiky č. 164/2013 3 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o organizácii telekomunikačných služieb na obdobie krízovej situácie

¹⁶⁷ PRÍBELSKÝ, P., P. LIŠIAK a J. ČERNÁKOVÁ. *Ochrana súkromia na pracovisku z pohľadu ústavného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 37

¹⁶⁸ BARANCOVÁ, H. *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 30

5.1.4. Kamerové systémy

Provozování kamerových systémů může probíhat bez záznamu nebo se záznamem. Pravidla pro takové provozování již byla uvedena v rámci české právní úpravy. Užití kamerových systémů považujeme za oprávněné, pokud je jediným možným způsobem, jak dosáhnout cíle ochránit majetek zaměstnavatele. Zásadně jsou připuštěny příležitostné kontroly zaměstnanců, které slouží k ověření plnění pracovních povinností.¹⁶⁹ Provozováním kamerových systémů na pracovišti se zabývá P. Demek. Zastává názor, že slovenská úprava v zákoníku práce je nedostatečná především z důvodu, že není definován pojem vážný důvod zaměstnavatele. S tímto názorem vzhledem k již vysloveným názorům nesouhlasím. Pokud již by měl být v zákoně popsán, tak pouze pomocí demonstrativních příkladů. Další úvaha autora se týká (s odkazem na rakouskou úpravu) zákonného upřesnění, které místnosti mohou být konkrétně monitorovány.¹⁷⁰

5.1.5. Evidence docházky

Evidence docházky do zaměstnání není, na rozdíl od evidence pracovní doby, povinností zaměstnavatele, východiska této problematiky jsou tedy obdobná jako v české právní úpravě. Ráda bych se tedy zmínila o konkrétním případě. Slovenský Úřad na ochranu osobních údajů řešil v roce 2012 stížnost týkající se vyhotovování fotografií při vstupu zaměstnance do zaměstnání. Při každém příchodu a odchodu byla pořízena fotografie zaměstnance. Úřad stanovil, že se jednalo o neoprávněné nakládání s osobními údaji, protože účelu prováděné kontroly mohlo být dosaženo mírnějším způsobem. Dále Úřad stanovil, že používání identifikace pomocí otisků prstů je přípustné, ale pouze za předpokladu, že je to přiměřené. O nepřiměřený způsob by se jednalo, kdyby evidenci docházky bylo možné provádět jiným, méně rizikovým způsobem vzhledem k „*účelu, přiměřenosti a nevyhnutelnosti evidence*“.¹⁷¹ Biometrická identifikace je přípustná v případě splnění zákonných podmínek – dle stanoviska Úřadu na ochranu osobních údajů se těmito podmínkami myslí citlivý, zvláště chráněný objekt, registrace u Úřadu na ochranu osobních údajů a zdůvodnění potřeby identifikovat zaměstnance pomocí biometrických údajů (případ, kdy existuje riziko ohrožení

¹⁶⁹ Srov. BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: komentár*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 82

¹⁷⁰ DEMEK, P. Právo na ochranu osobného súkromia zamestnancov verzus jeho legálne limity a obmedzenia. *Acta Iuridica Olomucensis*, 2010, roč. 5, č. 1, 91 – 105.

¹⁷¹ Úřad na ochranu osobních údajů Slovenskej republiky. Správa o stave ochrany osobných údajů za roky 2011 a 2012. Bratislava, 2013, s. 61

majetku zaměstnavatele, a situaci nejde vyřešit užitím méně invazivních prostředků, zájem zaměstnavatele převyšuje nad zájmem zaměstnance).¹⁷²

5.2. Lotyšská republika

Ústava Lotyšska¹⁷³ zakotvuje právo na ochranu osobnosti v čl. 94, právo na ochranu soukromí, obydlí a korespondence pak nalezneme v čl. 96. Současný zákoník práce je v Lotyšsku platný od roku 2002 a byl vytvořen v souladu s právem EU. Podle ZPr má zaměstnavatel právo požadovat po uchazeči o zaměstnání údaje, které prokazují jeho vzdělání a pracovní zkušenosti. V čl. 33 ZPr jsou upraveny podmínky průběhu pracovního pohovoru. Zaměstnavatel nesmí uchazeči klást otázky, které nejsou relevantní vzhledem k vykonávané práci či jsou diskriminační povahy, konkrétně se jedná o informace týkající se těhotenství, rodinného a manželského stavu, náboženství, politické příslušnosti, národnosti či trestní bezúhonnosti (kromě případů, kdy je informace o trestní bezúhonnosti nezbytná vzhledem k vykonávané práci.) Zaměstnavatel má také povinnost seznámit uchazeče s kolektivní smlouvou a dalšími informacemi souvisejícími s vykonávanou prací. Naopak uchazeč má povinnost informovat zaměstnavatele o jeho zdraví a pracovní schopnosti, v tom rozsahu, v jakém je to nezbytné pro výkon práce. Podle čl. 38 ZPr může zaměstnavatel získané informace o uchazeči poskytnout pouze oprávněným osobám, které rozhodují o přijetí uchazeče do pracovního poměru. Jiným osobám mohou být informace poskytnuty pouze se souhlasem uchazeče. Zaměstnavatel má povinnost uchovávat kopie získaných dokumentů po celou dobu trvání pracovního poměru. Podle čl. 50 odst. 2 ZPr má zaměstnanec povinnost při výkonu práce zacházet s majetkem zaměstnavatele s náležitou péčí.

Zákoník práce neobsahuje výslovnou úpravu ochrany soukromí zaměstnance či možnost sledování zaměstnanců zaměstnavatelem. Obecnou úpravu nalezneme v zákoně o ochraně práce – The Labour Protection Law,¹⁷⁴ který se zabývá zajištěním pracovních podmínek zaměstnanců, ochranou zdraví zaměstnanců a bezpečností práce. Zákon stanoví, že zaměstnavatel je oprávněn zřizovat kontrolní orgány (kterým může být sám zaměstnavatel nebo třetí osoba) za účelem kontroly plnění pracovních povinností zaměstnanců.

¹⁷² Srov. Úrad na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky. Metodické usmernenie úradu č. 6/2013 Spracúvanie biometrických údajov. Bratislava, 2013

¹⁷³ The Constitution of the Republic of Latvia ze dne 15. 10. 1998

¹⁷⁴ The Labour Protection Law ze dne 20. 6. 2001

I v Lotyšsku existuje zákon o ochraně osobních údajů.¹⁷⁵ Za osobní údaje zaměstnance lze považovat informace o jeho práci, profesním vzdělání a rekvalifikaci, zvyšování kvalifikace, mzdy za práci atd. Zákon zajišťuje ochranu těchto nejvýznamnějších údajů. Obvykle jsou pod těmito osobními údaji zaměstnance zahrnuty následující informace: fotografie, životopis, osobní karta zaměstnance, pracovní smlouva, mzda za práci, formulář se vstupními instrukcemi, údaje o převedení na jiný druh práce, o využití dovolené, o hodinové mzdě, o vzdělání a rekvalifikaci, zvýšení profesní kvalifikace zaměstnance a také speciální list, který obsahuje podpis zaměstnance, osvědčující to, že je tento zaměstnanec seznámen s kolektivními právními předpisy, například s pravidly pracovního pořádku nebo kolektivní pracovní smlouvou. Údaje o zdravotním stavu zaměstnance by měly být chráněny zvlášť, pokud je to možné.

5.3. Velká Británie

Právo VB nezakotvovalo výslovně právo na soukromí v žádném právním předpise, až v roce 1698 byl přijat The Human Rights Act.¹⁷⁶ Právo na ochranu osobnosti je výslovně upraveno v Čl. 5 The Human Rights Act, právo na respektování soukromého a rodinného života pak v Čl. 8, jehož znění je velmi podobné znění Čl. 8 Úmluvy. Pracovní právo ve Velké Británii je upraveno ve více právních předpisech. Další úpravu nalezneme v The Data Protection Act (DPA), The Regulation of Investigatory Powers Act (RIPA) a v The Employment Practise Data Protection Code.

The Employment Practise Data Protection Code byl vydán v roce 2011 a ve třetí části tohoto kodexu najdeme problematiku monitorování zaměstnance na pracovišti. Kodex byl vydán z iniciativy The Information Commissioner (nezávislého kontrolního orgánu) a slouží jako metodická pomůcka pro zaměstnavatele, jakým legálním způsobem mohou kontrolovat práci svých zaměstnanců. Kodex ukládá zaměstnavateli před zavedením monitorování provést vyhodnocení tohoto zavedení. Zaměstnavatel musí stanovit účel, pozitiva a negativa monitorování, přihlédnout k povinnostem, která monitorování přinese, zvážit jiné alternativy, které by mohl použít a zohlednit, zda je monitorování oprávněné.¹⁷⁷

¹⁷⁵ The Personal Data Protection Law ze dne 23. 3. 2000

¹⁷⁶ The Human Rights Act ze dne 9. 11. 1998

¹⁷⁷ Srov. KARIN R. a J. LOPATOWSKA. Privacy and Security Law Report. www.media.mofo.com, 2011

Zaměstnavatel musí mít k monitorování souhlas zaměstnance. Souhlas nepotřebuje, pokud provede řádné zhodnocení vlivu zavedení sledování. „Zaměstnavatel nepotřebuje souhlas zaměstnance s monitorováním a s nahráváním jejich elektronické komunikace a nemusí ho založit na posouzení vlivu rozhodnutí, pokud se monitorování týká:

1. Zjišťování skutečností, které jsou důležité pro obchody
2. kontroly dodržování pracovních postupů a pracovního pořádku
3. prevence anebo odhalování zločinu
4. kontroly, zda nedochází k neoprávněnému používání internetu, e-mailu nebo telekomunikačního systému
5. ujištění se, že elektronické systémy fungují efektivně, například při ochraně firemních počítačů před viry.
6. v zájmu národní obrany“.¹⁷⁸

Pod bodem 1 si lze představit kontrolu plnění pracovní činnosti, pod bodem 2 kontrolu, zda přijatá elektronická pošta nebo hovor jsou pracovní povahy (zaměstnavatel může otevřít přijatý e-mail nebo poslouchat telefonní hovor, ale není oprávněn ho nahrávat, stejně jako volání na linky bezpečí, pokud je to v zájmu národní ochrany.)

RIPA je účinný od roku 2000 a upravuje problematiku sledování zaměstnanců, pokud využívají veřejnou síť – pokud nesplní zákonné podmínky, nejsou oprávněni sledovat zaměstnance na veřejné síti (jejich e-mailovou korespondenci, telefonní hovory, užívání internetu). Na soukromé síti by bylo sledování neoprávněné, pokud by k tomu nedal zaměstnanec souhlas. RIPA je zaměřen jen na elektronickou komunikaci, veškeré elektronické monitorování zaměstnance tedy musí být s tímto předpisem v souladu.

I ve Velké Británii tedy může zaměstnavatel monitorovat zaměstnance a užívání pracovních prostředků za účelem kontroly plnění pracovních povinností. Informační povinnost zaměstnavatel splní, pokud zaměstnancům zašle informační e-mail, není stanoveno, že by je musel informovat v interním předpisu. O oprávněné monitorování se bude jednat, pokud zaměstnavatel prokáže, že vynaložil veškerou snahu k informování o monitorování zaměstnance.

Stejně jako v ČR je zakázáno monitorování zaměstnanců v prostorách určených pro osobní potřebu. Avšak i v takových prostorách by bylo možné

¹⁷⁸ BARANCOVÁ, H.. *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 135

zaměstnance monitorovat ve výjimečných případech, např. pokud by existovalo podezření, že tam dochází k závažné trestné činnosti (např. prodej drog). Skryté sledování je oprávněné pouze za účelem vyšetřování trestné činnosti, musí být časově vymezeno, nesmí pokračovat po skončení trestního vyšetřování a informace, které s trestnou činností nesouvisí, musí být zlikvidovány, pokud se nejedná informace, které by zaměstnavatel nemohl ignorovat. Oprávněné soustavné monitorování je výjimečné – např. v nukleární elektrárně. Zaměstnanci by měli být informováni o monitorování, o jeho účelu a monitorované prostory by měly být označeny. Pouhé ústní informování zaměstnance nepostačuje. Nejvhodnějším řešením se i ve Velké Británii jeví konkrétní úprava ve vnitřním předpisu.

Co se týká e-mailové korespondence, zaměstnavatel nesmí otevřít e-mail, ze kterého plyne, že je soukromý. Pokud může zaměstnanec užívat v práci e-mailové účty soukromé povahy, může zaměstnavatel tyto kontrolovat pouze ve výjimečných případech (pokud je to nezbytné k prokázání trestné činnosti a nepostačuje jiné řešení). Pokud je zaměstnanec nemocný či na dovolené, může mu zaměstnavatel kontrolovat e-mailovou poštu, je-li to nutné, ale musí o tom zaměstnance informovat. Je kladen důraz na to, aby zaměstnanci důsledně označovali své e-maily, aby bylo možné rozpoznat, zda jde o e-mail soukromé povahy. Ve vztahu k informační povinnosti zaměstnavatele o monitorování je nutno uvést, že se tato povinnost vztahuje nejen na komunikaci mezi zaměstnanci, ale i na e-maily přijímané zvenčí. Pokud by se jednalo o uchazeče o zaměstnání, měl by být v inzerátu informován, že jeho e-maily doručené do firmy mohou být monitorovány. V případě, že by zaměstnanci přišel neočekávaný e-mail, měl by být odesílatel o možnosti monitorování informován v odpovědi. Velká Británie klade velký důraz na informační povinnost. ESLP ve svém rozhodnutí ze dne 3. 8. 2007 ve věci Copland proti Spojenému království dovedl, že získávání osobních údajů monitorováním služebního telefonu, e-mailu a používání internetu zaměstnance bez toho aniž byl zaměstnanec informován o možnosti sledování, je v rozporu s čl. 8 Úmluvy. Monitorování užívání služebního automobilu je upraveno obdobně jako u nás, ale pokud by v případě soukromého užívání existoval oprávněný zájem zaměstnavatele, např. ochrana před krádeží, mohlo by být auto monitorováno i při soukromém užívání.

Osobní údaje upravuje zákon o ochraně osobních údajů (The Data Protection Act). Ochrana osobních údajů a jejich uchovávání je upraveno obdobně

jako v ČR. Zaměstnavatel by měl uchazeče informovat, pokud bude jeho osobní údaje chtít uchovávat i po tom, co ho nepřijme. Zaměstnavatel může uchovávat i citlivé údaje, pokud mu tak ukládá zákon – v ČR je toto možné jen se souhlasem zaměstnance.

Lze tedy shrnout, že ve Velké Británii je kladen důraz na důkladné a přesné vymezení firemní strategie týkající se monitorování, a toho, aby zaměstnanec byl dostatečně informován. Zaměstnanec se může proti neoprávněným zásahům do práva na soukromí bránit podáním stížnosti zaměstnavateli, může se obrátit na odbory nebo na orgán The Information Commissioner.

Z komparace právních úprav vyplynulo, že nejbližší k české úpravě má slovenská úprava. Tento závěr se dal očekávat, vzhledem k společnému státoprávnímu vývoji obou států. Úprava na ústavní i zákonné úrovni je obdobná. Oproti slovenské úpravě zakotvuje český NOZ výslovně právo na soukromí v samostatném ustanovení. Právo na soukromí je i ve slovenském zákoníku práce podrobněji upraveno v § 13. Na rozdíl od české úpravy je zaměstnavatel na Slovensku povinen zavedení kontrolního mechanismu projednat se zástupci zaměstnanců. Společné oběma úpravám je to, že zákon neposkytuje definici pojmu zvláštní povaha činnosti a závažný důvod a je ponecháno na judikatuře, jak tento pojem vyloží. Úprava v zákoně o ochraně osobních údajů je pak také obdobná, za zmínku stojí to, že slovenský zákon obsahuje širší výčet oprávněných zájmů zaměstnavatele, pro které může zpracovávat osobní údaje bez souhlasu zaměstnanců. Lze shrnout, že úprava v České a Slovenské republice je až na menší odchylky totožná a v souladu s právem EU.

Velká Británie klade v případě monitorování zaměstnanců velký důraz na informační povinnost zaměstnavatele nejen vůči zaměstnancům, ale také vůči uchazečům o zaměstnání. Existuje mnoho metodických doporučení pro zaměstnavatele, jakým způsobem mohou kontrolovat své zaměstnance v mezích zákona. Takováto doporučení by jistě byla vhodná i v České republice, neboť by pomohla zaměstnavatelům orientovat se v roztříštěné úpravě týkající se možnosti oprávněného sledování zaměstnanců. Úprava v Lotyšsku se jeví jako poměrně kusá, když jedinými předpisy zabývajícími se ochranou osobnosti je pouze zákoník práce a zákon o ochraně osobních údajů. Navíc zákoník práce neobsahuje žádné ustanovení týkající se možnosti sledování zaměstnanců.

6. Úvahy de lege ferenda

Domnívám se, že zavedení úpravy v § 316 ZP týkající se ochrany soukromí zaměstnance a podmínek pro sledování zaměstnanců z důvodu oprávněných zájmů zaměstnavatele v novém zákoníku práce bylo jistě přínosné. Ovšem z dlouhodobého hlediska a vzhledem k neustálému rozvoji informačních a komunikačních technologií jistě nebude postačovat a bude nutné zohlednit nové prostředky umožňující sledování (nejen) zaměstnanců. Úprava de lege ferenda by tedy měla být schopna reagovat na vymezené změny. Z nastíněné judikatury plyne, že ani sami zaměstnavatelé často nedokáží určit hranici mezi oprávněnou kontrolou zaměstnanců a nezákonným zasahováním do práva na soukromí.

Další nevyřešenou otázkou zůstává výklad pojmů závažný důvod a zvláštní povaha činnosti zaměstnavatele. ZP tyto pojmy nedefinuje a dosavadní judikatura se k předmětné otázce také nevyjadřuje. Myslím si, že zavedení zákonné definice těchto pojmů by nebylo úplně vhodné, měl by být ponechán prostor pro posouzení naplnění těchto podmínek pro každý případ zvlášť. Popřípadě by zákon měl stanovit pouze demonstrativní výčet toho, co se rozumí pojmem závažný důvod a zvláštní povaha činnosti zaměstnavatele. Myslím si také, že je jen otázkou času, než se k pojmům vymezení i judikatura českých soudů.

Co se týká zákona o ochraně osobních údajů, úprava se jeví jako dostatečná. Možnou inspirací pro změnu by mohl být slovenský zákon, který obsahuje ustanovení týkající se informací, které je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci poskytnout či zveřejnit. Takové ustanovení by pak mohlo být zavedeno, i co se týče údajů, které může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat.

V odborné literatuře jsem často narážena na problém vyslovení souhlasu zaměstnance se sledováním. Jak již bylo řečeno, § 316 ZP je kogentním ustanovením. Zaměstnanec se nemůže předem vzdát svých práv, proto by byl udělený souhlas se sledováním neplatný. Problematický je také výklad § 316 odst. 4 ZP v souvislosti se zpracováním citlivých údajů pouze se souhlasem zaměstnance. Otázkou zůstává, zda zaměstnanec by takový souhlas vůbec mohl dát, když § 316 odst. 4 ZP získávání vymezených citlivých údajů vylučuje. Takové informace je dle mého názoru oprávněn požadovat pouze ze zákonných důvodů, zde ovšem nebude potřebovat souhlas zaměstnance. Ustanovení § 316 odst. 4 ZP uvádí skutečnosti, které zaměstnavatel nesmí od zaměstnance vyžadovat. Při porovnání s § 4 písm. b) ZoOÚ a § 12 odst. 2 ZoZam zjistíme, že terminologicky jsou tato ustanovení nejednotná. Dle mého názoru by mělo dojít

ke sjednocení terminologie, když všechna tři ustanovení sledují stejný cíl. Při zaměření na znění § 316 ZP bychom pak mohli dojít až k situaci, že zaměstnavatel nesmí po zaměstnanci požadovat informaci o členství v odborové organizaci, zároveň však musí s odborovou organizací, jejíž je zaměstnanec členem, jednat. Souhlasím s názorem V. Bartíka a E. Janečkové, že je třeba tento zákaz vykládat nikoli ve vztahu k členství v odborové organizaci současného zaměstnavatele, ale ve vztahu k členství v odborové organizaci zaměstnavatelů předchozích.¹⁷⁹

Co se týká osobního spisu zaměstnance, jak bylo zmiňováno, ZP uvádí výčet osob, které jsou oprávněny do spisu nahlížet. Pokud bychom vycházeli z úvahy, že se jedná o taxativní výčet, nebyl by např. do spisu oprávněn nahlížet zaměstnanec personálního oddělení, který jistě takové oprávnění pro výkon své práce potřebuje. Proto je třeba dovodit, že se jedná o výčet demonstrativní. Tato faktická nesprávnost by mohla být napravena změnou dikce § 312 odst. 2 ZP, např. „*Do osobního spisu mohou nahlížet „zejména“ ...*

V případě kamerových systémů spatřuji podstatný nedostatek absence samostatné právní úpravy, což vede k tomu, že v současné době je na monitorování zaměstnanců pomocí kamer uplatňován ZP a v případě, že dochází ke zpracování osobních údajů, i ZoOÚ. Zvláštní právní úprava by pomohla stanovit podrobnější a jasnější pravidla v této oblasti.

Nedostatečnou se dle mého názoru jeví problematika možností obrany zaměstnance proti neoprávněným zásahům do jeho soukromí. Zaměstnanci sice mají možnost obrátit se na orgány inspekce práce, které jsou oprávněny na základě podané stížnosti či podnětu provést kontrolu zaměstnavatele, nicméně nejsou nadány žádnou mocenskou pravomocí, tedy nemohou udělit žádné sankce. Výsledky kontroly mohou být pouze podnětem k zahájení správního řízení. V praxi tak často k sankcionování zaměstnavatele nedojde. Některé případy inspekce práce předává ÚOOÚ, avšak pouze za podmínky, že zásahem do soukromí došlo zároveň k porušení zákona o ochraně osobních údajů. Tedy např. v případě neoprávněného monitorování zaměstnanců kamerovými systémy se záznamem nebo monitorování e-mailové pošty, pokud dochází ke zpracování získaných údajů.

¹⁷⁹ Srov. BARTÍK V. a JANEČKOVÁ E. Zpracování citlivých osobních údajů v pracovněprávních vztazích. www.danarionline.cz, 2012

Sám ZP žádné sankce za porušení § 316 ZP neobsahuje. Tuto situaci se snaží řešit návrh novely ZP předložený vládě MPSV na základě podnětu Veřejného ochránce práv. Touto novelou má být do zákona o inspekci práce zaveden nový správní delikt za porušení povinností stanovených v § 316 ZP. Konkrétní text návrhu zní:

„§ 11a Přestupky na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců

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

a) bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele neplní povinnost podle § 316 odst. 2 zákoníku práce a narušuje soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci,

b) v rozporu s § 316 odst. 3 zákoníku práce nesplní informační povinnost o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění,

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

(2) Za přestupek podle odstavce 1

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

písm. b) lze uložit pokutu až do výše 100 000 Kč.¹⁸⁰

Dle dostupných informací je návrh novely ve fázi vnitřního připomínkového řízení. Otázkou zůstává, zda se návrh dostane až do Poslanecké sněmovny a bude schválen. Osobně bych jeho přijetí z výše zmíněných důvodů přivítala. Nastíněná novela by jistě pomohla zlepšit informovanost zaměstnanců i zaměstnavatelů v této oblasti a mohla by přispět i k větší snaze zaměstnanců jejich spory řešit. Pokud si bude zaměstnanec vědom svých práv a zároveň bude vědět, kdy dochází k jejich porušování a jakým způsobem se může účinně bránit, bude pravděpodobně více ochoten spory se zaměstnavatelem řešit. V současné době je neochota zaměstnanců spory řešit vedena primárně obavou ze zhoršení vztahu se zaměstnavatelem a možných negativních důsledků v případě podání stížnosti.

¹⁸⁰ Návrh novely, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Obdobný názor zastávám i v souvislosti se zmiňovaným návrhem novely TrZ, který by zavedl novou skutkovou podstatu trestného činu nedovoleného sledování. Zaměstnavatel by měl zaměstnance kontrolovat přiměřeným způsobem. Pokud je zaměstnanec vystaven neustálé obavě z toho, že jeho činnost může být monitorována, zcela jistě nebude podávat pracovní výkony odpovídající jeho kvalitám. Stresové prostředí působí negativně na zaměstnancovu psychiku. Pokud se zaměstnavatel bude snažit o vytvoření příznivého pracovního prostředí a monitorovat zaměstnance bude přiměřeným způsobem, bude to přispívat ke zvýšení pracovní výkonnosti zaměstnance. Pokud mají zaměstnanci možnost během pracovní doby na chvíli si odpočinout, budou podávat lepší pracovní výkony, než když budou nuceni věnovat se nepřetržitě celou pracovní dobu pracovní činnosti. I na pracovišti musí být dodržováno právo na soukromí zaměstnanců, nelze zela zakázat vyřizování soukromých záležitostí, vnášení některých osobních věcí na pracoviště apod.

V souvislosti s provedenou komparací se zahraniční právní úpravou se jeví jako vhodné, aby i český ÚOOÚ vydal stanovisko či doporučení obdobné anglickému The Employment Practices Data Protection Code, ve kterém by stanovil podrobnější pravidla pro oprávněné sledování zaměstnanců a také pravidla pro užívání pracovních prostředků pro soukromé účely. Taková pravidla by sloužila jako východisko pro úpravu ve vnitřních předpisech zaměstnavatele, jejichž obsahem by bylo např. omezení týkající se užívání pracovního počítače pro soukromé účely, možnost a rozsah vyřizování soukromých hovorů apod.

7. Závěr

Ochrana soukromí zaměstnanců na pracovišti je otázka velmi aktuální. Zatímco právo na soukromí je jedním ze základních lidských práv zakotvených na ústavní úrovni a nelze očekávat, že by se jeho právní úprava nějak zásadně měnila, způsoby a prostředky, kterými může být do tohoto práva zasahováno, zaznamenaly v posledních několika letech prudký rozvoj a neustále se objevují další. Nové informační a komunikační technologie se také stávají cenově dostupnějšími a tím i více využívanými pro účely kontroly zaměstnanců. Uvedené změny reflektuje i nový ZP, když zavedl do svého znění § 316. Otázkou však zůstává, zda tato úprava bude, vzhledem k rychlosti rozvoje uvedených technologií, postačující i do budoucna.

Cílem této práce bylo podat obecné pojednání o problematice ochrany soukromí zaměstnanců na pracovišti. Již při výběru tématu práce bylo nepochybné, že se mi nepodaří obsáhnout veškerou problematiku, které s touto oblastí souvisí. To se potvrdilo i během psaní práce, kdy se objevovala další a další subtémata, o kterých by bylo možno pojednat, vzhledem k rozsahu práce to však nebylo možné a tak některé otázky zůstaly opomenuty, či byly zmíněny pouze okrajově. Zaměřila jsem se především na ochranu soukromí v souvislosti s monitorováním zaměstnanců a ochranou osobních údajů. Při psaní práce jsem vycházela především z platné právní úpravy, zejména ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce a ze zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. Další zdroj představovaly odborné publikace a články a také česká i zahraniční judikatura.

První kapitola jakožto obecný úvod do problematiky byla zaměřena na vymezení pojmu soukromí a jeho historický vývoj. Z judikatury ESLP i českých soudů vyplynulo, že není žádoucí (a dle mého názoru ani možné) přijmout jednotnou definici pojmu soukromí, který je nutné vždy vykládat v souvislostech daného případu. Pro poskytnutí ochrany práva na soukromí na mezinárodní úrovni byly nejpodstatnějším mezníkem události druhé světové války a existence různých totalitních režimů. V českém právním řádu bylo právo na soukromí jako samostatné právo zakotveno až po pádu komunistického režimu a přijetí Listiny. V současné době je mu, dle mého názoru, poskytována dostatečná právní ochrana, jak v českém právním řádu, tak v právu mezinárodním.

Jádrem práce pak byla kapitola druhá. Vymezila jsem zakotvení práva na soukromí v zákoníku práce a v zákoně o ochraně osobních údajů, jelikož tento

zákon je často při posuzování zásahů do práva na soukromí zaměstnanců aplikován. Jak jsem již uvedla, daná problematika je velmi široká, proto jsem se v souvislosti s ochranou osobních údajů zaměstnanců zaměřila na vymezení nejdůležitějších pojmů. Konkrétně jsem se zabývala údaji, které může zaměstnavatel požadovat před vznikem pracovního poměru, dále osobním spisem zaměstnance, potvrzením o zaměstnání a pracovním posudkem. Další podkapitoly se týkaly nejčastějších způsobů zásahů do práva na soukromí zaměstnanců v souvislosti se sledováním ze strany zaměstnavatele. Pojednala jsem o elektronické a listovní korespondenci, kamerových systémech na pracovišti, používání služebního telefonu a automobilu, sledování polohy zaměstnanců, biometrické identifikaci zaměstnanců v souvislosti s docházkovými systémy, kontrole užívání alkoholu na pracovišti a osobních prohlídkách zaměstnanců a prohlídkách jejich věcí.

Stručně lze shrnout, že zaměstnavatel je oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat, zda zaměstnanci neužívají svěřené pracovní prostředky k osobním účelům. Zároveň je oprávněn podrobit zaměstnance sledování, kontrole listovní nebo elektronické korespondence či telefonních hovorů za splnění podmínek § 316 odst. 2 a 3 ZP, tedy pokud je dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele a zaměstnanci jsou o možnosti monitorování informováni. U všech způsobů sledování bez ohledu na to, zda se jedná o kontrolu podle § 316 odst. 1 nebo o sledování podle § 316 odst. 2 a 3 ZP je nezbytné zohlednit také princip proporcionality. Tento princip bude nutné brát v úvahu v každém jednotlivém případě a vyhodnotit, zda právo na soukromí převažuje nad právem vlastnickým, právem na informace či jiným základním lidským právem. Zaměstnavatel je oprávněn sledovat listovní i e-mailovou korespondenci zaměstnavatele. Ve většině případů bude oprávněn zjišťovat pouze množství těchto zpráv, data odeslání či jejich příjemce a odesílatele. Přikláním se k názoru, že za určitých (a výjimečných) okolností může zaměstnavatel nahlížet i do obsahu e-mailu zaměstnance, pokud je to s ohledem na princip proporcionality oprávněné.

Pracovní počítač není oprávněn používat k soukromým účelům, pokud mu to zaměstnavatel neumožní, to samé platí i pro užívání internetu. Asi nejproblematictější se jeví úprava monitorování zaměstnanců pomocí kamerových systémů. Jednak z důvodu, že neexistuje zvláštní právní předpis, který by kamerové systémy upravoval a jednak proto, že je nutné rozlišovat mezi

kamerovými systémy bez záznamu a se záznamem. V rámci monitorování služebního telefonu jsem se zaměřila na vhodnost úpravy ve vnitřním předpise zaměstnavatele a také jsem se zabývala oprávněností použití záznamu telefonického odposlechu jako důkazu v rámci případného sporu se zaměstnancem. Jako další možnosti kontroly jsem uvedla sledování užívání služebního automobilu, sledování polohy zaměstnanců a také biometrickou identifikaci se zaměřením na evidenci docházky zaměstnavatele. Problematika biometrické identifikace je dosti složitá, proto jsem se snažila podat stručné a přehledné vysvětlení. Zmínila jsem se i o kontrole zaměstnance v souvislosti s užíváním alkoholu na pracovišti a o možnosti zaměstnavatele provádět prohlídky věcí, které zaměstnanci vnáší na pracoviště a z pracoviště odnáší a o osobních prohlídkách zaměstnanců.

Třetí kapitola byla zaměřena na prostředky právní ochrany, tedy způsoby, jakými se může zaměstnanec proti neoprávněným zásahům do práva na soukromí bránit. Při zkoumání dané problematiky se ukázalo, že úprava zasahuje do mnoha právních odvětví – do práva občanského, správního i trestního. V možnostech právní ochrany, jak jsem již zmínila, spatřuji velké nedostatky, spočívající především v nedostatku možnosti udělování sankcí ve správním řízení.

Ve čtvrté kapitole jsem nastínila téma práce z pohledu české i zahraniční judikatury. Za stěžejní považuji rozhodnutí ESLP ve věci Niemietz proti Německu, ve kterém soud stanovil, že ochrana soukromí se vztahuje i na pracoviště. Velkou pozornost i mezi veřejností vzbudil rozsudek ESLP z ledna letošního roku ve věci Barbulescu proti Rumunsku. Při zkoumání rozhodnutí jsem se setkala s názory, že zaměstnavatel je oprávněn neomezeně číst zaměstnancovi soukromé e-maily apod. Tyto závěry jsou dle mého názoru chybné a rozsudek žádnou razantní změnu v souvislosti s výkladem práva na soukromý život podle čl. 8 Úmluvy a sledováním zaměstnanců nepřinesl. Při zkoumání jednotlivých soudních rozhodnutí jsem zjistila, že česká judikatura nemá na oprávněné sledování zaměstnanců zcela jednotný pohled, nicméně se snaží problematiku vykládat v návaznosti na judikaturu ESLP. Uvedla jsem rozhodnutí vydaná v letech 1985 až 2016. V daném období lze vysledovat určitou změnu postojů soudů, což je logický důsledek toho, že se výklad pojmu soukromí a soukromý život mění, resp. rozšiřuje.

Pátá kapitola byla věnována komparaci české a zahraniční právní úpravy. Zaměřila jsem se na právní úpravu Slovenské republiky, Lotyšské republiky

a Velké Británie. Z komparace právních úprav vyplynulo, že nejbližší k české úpravě má slovenská úprava. Velká Británie se ochranou soukromí zaměstnanců na pracovišti ovšem také zabývá a klade poměrně značný důraz na informování zaměstnanců v souvislosti s jejich sledováním. Nejméně konkrétní je pak úprava lotyšská.

V šesté kapitole jsem vymezila svoje postřehy a názory, zaměřila jsem se na nedostatky, které v právní úpravě spatřuji a pokusila jsem se navrhnout možná východiska a řešení.

Závěrem bych chtěla uvést, že zaměstnavatel má nepochybně právo kontrolovat své zaměstnance z důvodu ochrany svého majetku, zajištění bezpečnosti či předcházení krádežím. Tento zájem jistě posiluje i zavedení trestní odpovědnosti právnických osob, když zaměstnavatel může být sankcionován i za jednání svého zaměstnance. Zároveň však platí, že přílišné sledování ze strany zaměstnavatele vede ke zhoršení podmínek na pracovišti a snížení pracovní výkonnosti zaměstnance, který pracuje v nestálé obavě, že může být kdykoli sledován. Cílem zaměstnavatele by mělo být vytvoření příznivých pracovních podmínek a provádění sledování zaměstnanců způsobem, který bude přiměřený vzhledem k charakteru jejich pracovní činnosti.

Právní úprava v novém zákoníku práce je jistě krokem dopředu, otázkou však zůstává, v jaké míře se bude jevit jako dostačující za několik let, kdy informační a komunikační technologie budou opět na vyspělejší úrovni než dnes. Úkolem zákonodárce tedy je reflektovat tento vývoj a pokusit se o odpovídající právní úpravu v předpisech, které se práva na soukromí zaměstnance dotýkají.

Resumé

The protection of employees privacy on the workplace is very current theme nowadays due to very fast progress of communication and information technologies. The aim of this thesis was to interpret this issue. The protection of employees privacy and personal data is regulated in more than one act so it was impossible to look into all problems which are related with this theme. I focused on the possibility of employer to monitor his employees and the limits of monitoring in connection with the protection of employee's privacy and personal data. In this thesis I proceeded from current legislation, practices of courts and professional literature. The thesis was clearly divided into six chapters.

In the first chapter I tried to explain the term of privacy and its historical development. We did not find a definition of this term in any law. The courts disagree with giving just only one definition of privacy because it is a very variable term. The affairs during the World War II meant an important moment for the protection of privacy. Currently, the right to privacy is protected by the constitution of Czech Republic as well as the other world's constitutions.

The main part of the thesis was the chapter two. I described the right to privacy of the employees in the labour law and the right to protection of personal data in the personal data protection law. I characterized the personal file of employees, certificate of employment and the work opinion. I also mentioned which personal data of the employees the employer can require. The next subchapters were focused on the possibility of employer to monitor his employees. I dealt the electronic and letter communication, the camera systems, using company phone and car, systems of attendance, check consuming alcohol on workplace, the search of personal luggage and the body search of employees.

The chapter three characterized the legal protection. The employee can file a complaint to The Inspection of Labour or The Office for protection of personal data. Of course, the employee can file a lawsuit. The fourth chapter was focused on the practice of the courts. I chose few decisions of The European Court of Human Rights and Czech courts. The Czech courts try to interpret the right to privacy in compliance with The European Court of Human Rights. In the fifth chapter I compared the Czech legislation with legislation in Slovakia, Latvia and Great Britain. Finally, in the sixth chapter, I tried to summarize the positive and negative of Czech legislation, express my opinion and suggest new possibilities of legislation.

Seznam použité literatury a pramenů

České knižní publikace

BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Kamerové systémy v praxi. Právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti*. Praha: Linde, ©2011. Praktická právní příručka. ISBN 978-80-7201-850-5

BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi. Vybrané otázky*. 3. vyd. Praha: Linde, ©2013. Praktická právní příručka. ISBN 978-80-86131-96-2

BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, ©2014. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0

BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL et al. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, ©2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8

BURIAN, David, ed. *Provozování kamerových systémů: metodika pro splnění základních povinností ukládaných zákonem o ochraně osobních údajů*. Brno: Masarykova univerzita, ©2012. ISBN 978-80-210-6017-3

DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech ochrany osobnosti*. Praha: ASPI, ©2008. Přehledy judikatury, sv. 50. ISBN 978-80-7357-313-3

HEJLÍK, Lukáš a Miroslava MATOUŠOVÁ. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, ©2008. Právní rukověť. ISBN 978-80-7357-322-5

HOCHMAN, Josef et al.: *Zákoník práce - Komentář a předpisy a judikatura související*. Praha: Linde, ©2007. Zákony – komentáře. ISBN 978-80-7201-671-6

HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, ©2015. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-540-1

HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, ©2014. ISBN 978-80-7263-857-4

JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, ©2014. ISBN 978-80-7478-518-4

JELÍNEK, Jiří et al. *Trestní právo hmotné: obecná část, zvláštní část*. 4. vyd. Praha: Leges, ©2014. Student. ISBN 978-80-7502-044-4

JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. vyd. sv. 3 Praha: Bova Polygon, ©2008. ISBN 978-80-7273-150-3

KLÍMA, Karel et al. *Komentář k Ústavě a Listině*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, ©2009. sv. 2. ISBN 978-80-7380-140-3

KUČEROVÁ, Alena et al. *Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář*. Praha: C. H. Beck, ©2012. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7179-226-0

KUČEROVÁ, Alena a František NONNEMANN. *Ochrana osobních údajů v otázkách a odpovědích*. Praha: Bova Polygon, ©2010. ISBN 978-80-7273-163-3

KUČEROVÁ, Alena a František NONNEMANN. *Ochrana osobních údajů v praktických příkladech*. Praha: Bova Polygon, ©2013. ISBN 978-80-7273-173-2

LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654), Komentář*. Praha: C. H. Beck, ©2014. Velké komentáře, sv. 1. ISBN 978-80-7400-529-9

MATES, Pavel. *Ochrana soukromí ve správním právu*. 2. vyd. Praha: Linde, ©2006. ISBN 80-7201-589-3

MATOUŠOVÁ, Miroslava et al. *Ochrana osobních údajů v otázkách a odpovědích: 73 otázek a odpovědí*. Praha: ASPI, ©2004. ISBN 80-7357-037-8

MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, ©2013. Právní rukověť. ISBN 978-80-7478-139-1

NOVÁK, Daniel. *Zákon o ochraně osobních údajů a předpisy související. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, ©2014. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-665-5

NOVOTNÝ, Petr, Pavel KOUKAL a Eva ZAHOŘOVÁ. *Nový občanský zákoník. Náhrada škody*. Praha: Grada Publishing, ©2014. Právo pro každého. ISBN 978-80-247-5165-8

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, ©2014. ISBN 978-80-7380-507-4

SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2016: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy: ve znění zásadních změn provedených novelami k 1. 10. 2015 a 25. 11. 2015*. 12. vyd. Olomouc: ANAG, ©2016. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-987-8

STRÁNSKÝ, Jaroslav, Vít SAMEK a Jan HORECKÝ. *Nový občanský zákoník a pracovní právo: s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Sondy, ©2014. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-52-1

ŠABATOVÁ, Anna. *Souhrnná zpráva o činnosti veřejného ochránce práv 2013*. Praha: Kancelář veřejného ochránce práv, ©2014. ISBN 978-80-87949-99-3

ŠIMÍČEK, Vojtěch ed. *Právo na soukromí*. Brno: Masarykova univerzita, ©2011. Sborníky, sv. 50. ISBN 978-80-210-5449-3

ŠMÍD, David. *Nový občanský zákoník s podrobným výkladem vybraných ustanovení*. Praha: Sondy, ©2014. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-55-2

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Provozování kamerových systémů. Metodika pro splnění základních povinností ukládaných zákonem o ochraně osobních údajů.* Praha: Masarykova univerzita, ©2012. ISBN 978-80-210-6017-3

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Ochrana osobních údajů na pracovišti. Příručka pro zaměstnance.* Praha: Masarykova univerzita, ©2014. ISBN 978-80-210-6819-3

VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE a Nataša RANDLOVÁ. *Zákoník práce: komentář.* 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, ©2015. Komentáře Wolters Kluwer. Kodex. ISBN 978-80-7478-955-7

VIDRNA, Jan a Zdeněk KOUDELKA. *Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců.* Praha: C. H. Beck, ©2013. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7400-453-7

VÍTOVÁ, Blanka, Jakub DOHNAL a Jan KOTULA. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy v novém občanském zákoníku. Komentář k § 2894 až § 2971.* Právo. Olomouc: ANAG, ©2015. ISBN 978-80-7263-940-3

Zahraniční knižní publikace

БАЙКОВ Александр Михайлович. трудовое право: *Энциклопедический словарь.* Рига: Балтийский Рискский Институт, ©2003. ISBN 9984-30-054-4

BARANCOVÁ, Helena. *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život.* Bratislava: Sprint dva, ©2010. ISBN 978-80-89393-43-5

BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce. Komentár.* 2. vyd. Praha: C. H. Beck, ©2012. Beckova edícia Komentované zákony. ISBN 978-80-7400-416-2

HAMULAK, Juraj. *Pracovný súdny poriadok (nová právny norma v oblasti pracovného práva): zborník príspevkov z vedeckej konferencie konanej dňa 7. novembra 2014 organizovanej riešiteľským kolektívom projektu VEGA reg. č. 1/0151/14.* Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, ©2014. ISBN 978-80-7160-389-4

KOLEKTÍV AUTOROV. *Dokazovanie v civilnom a trestnom konaní.* Justičná akadémia Slovenskej republiky. PEZINOK, ©2012. ISBN 978-80-970207-4-3

PRÍBELSKÝ, Patrik, Peter LIŠIAK a Jana ČERNÁKOVÁ. *Ochrana súkromia na pracovisku z pohľadu ústavného práva.* Plzeň: Aleš Čeněk, ©2014. Slovenské monografie. ISBN 978-80-7380-476-3

PRIVACY COMMISSIONER. Privacy at work. A guide to the Privacy Act for employers and employees. Wellington: Office of the Privacy Commissioner, ©2008. ISBN 04 478 11725 6

Články a internetové zdroje

České články a internetové zdroje

BARTÍK Václav a Eva JANEČKOVÁ. Fotografie v osobním spisu zaměstnance z hlediska zákona o ochraně osobních údajů. In: *danarionline.cz* [online]. 27. 08. 2012 [cit. 2016-02-18]. Dostupné z:

<http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d39537v49559-fotografie-v-osobnim-spisu-zamestnance-z-hlediska-zakona-o-ochrane/>

BARTÍK Václav a Eva JANEČKOVÁ. Databáze otisků prstů jako způsob vedení evidence docházky. In: *mzdovapraxe.cz* [online]. 22. 06. 2012 [cit. 2016-02-06].

Dostupné z:

http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d39000v48982-databaze-otisku-prstu-jako-zpusob-vedeni-evidence-dochazky/?as_id=kan67n08886dblktvpa9q50go0

BLECHOVÁ Eva. Provozování kamerových systémů na pracovišti. In: *EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. 29. 06. 2011 [cit. 2016-02-10]. Dostupné z:

<http://www.epravo.cz/top/clanky/provozovani-kamerovych-systemu-na-pracovisti-74654.html>

DUDÁK, Jan a Michaela HÁJKOVÁ. Alkohol na pracovišti. In: *EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. 20. 04. 2015 [cit. 2016-02-21].

Dostupné z:

<http://www.epravo.cz/top/clanky/alkohol-na-pracovisti-97282.html>

EUR-LEX. PŘÍSTUP K PRÁVU EVROPSKÉ UNIE. *Eur-Lex* [online]. Eur-Lex, © 1998-2016 [cit. 2016-03-01]. Dostupné z:

<http://eur-lex.europa.eu/homepage.html>

EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME. *Council of Europe: European Court of Human Rights, Cour Européenne des droits de l'homme* [online]. Council of Europe. [cit. 2016-03-01]. Dostupné z:

<http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home>

EVROPSKÁ UNIE. Úřední věstník Evropské unie č. C 326/3. In: *eur-lex.europa.eu* [online]. 26. 10. 2012 [cit. 2016-02-19]. ISSN 1977-0863. Dostupné z:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2012:326:FULL&from=CS>

FIALOVÁ, Eva. Ochrana soukromí ve světle judikatury Evropského soudu. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2012, č. 2, s. 121 – 127. ISSN 1210-9126

HOSPODAŘSKÉ NOVINY. Švédská firma očipovala zaměstnance. Kvůli vstupu do budovy a ke kopírce. In: *ihned.cz* [online]. 03. 02. 2015 [cit. 2016-02-27].

Dostupné z:

<http://zahranicni.ihned.cz/evropa-slovensko/c1-63475780-svedska-firma-ocipovala-zamestnance-kvuli-vstupu-do-budovy-a-ke-kopirce>

JAKUBKA, Jaroslav. Ochrana osobních a osobnostních práv zaměstnanců – I. část. In: *mzdovapraxe.cz* [online]. 15. 11. 2005 [cit. 2016-02-03]. Dostupné z:

[http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1063v1039-ochrana-osobnich-a-osobnostnich-prav-8226-zamestnancu-i-cast/?search_query=\\$issue=3I12&as_id=kan67n08886dblktpa9q50go0](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1063v1039-ochrana-osobnich-a-osobnostnich-prav-8226-zamestnancu-i-cast/?search_query=$issue=3I12&as_id=kan67n08886dblktpa9q50go0)

JANŮ, Ivana. Vyjádření předsedkyně úřadu. In: *uouu.cz* [online]. 12. 01. 2016 [cit. 2016-03-18]. Dostupné z:

https://www.uouu.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=200144&id=18753

JOUZA, Ladislav. Ke kontrole soukromé elektronické pošty na pracovišti. In: *EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. 12. 02. 2016 [cit. 2016-02-15]. Dostupné z:

<http://www.epravo.cz/top/clanky/ke-kontrole-soukrome-elektronicke-posty-na-pracovisti-100406.html>

JOUZA Ladislav. Soukromá elektronická pošta na pracovišti. In: *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. 2014 [cit. 2016-02-07]. Dostupné z:

<http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/judr-ladislav-jouza-soukroma-elektronicka-posta-na-pracovisti.htm>

JOUZA Ladislav. Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie* [online]. 2014, r. 26, č. 6 [cit. 2016-03-09]. ISSN 1210-6348.

Dostupné z:

http://www.cak.cz/assets/komora/bulletin-advokacie/ba_6_2014_web.pdf

KOHNSTAMM Jacob. Stanovisko č. 3/2012 k vývoji biometrických technologií. Pracovní skupina pro ochranu osobních údajů zřízená podle článku 29. In: *uouu.cz* [online]. 27. 04. 2012 [cit. 2016-03-12]. Dostupné z:

https://www.uouu.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=5200%20%E2%80%93

KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Alternativy řešení pracovněprávních sporů – mediátor, rozhodce nebo soudce? In: *akilda.cz* [online]. 31. 07. 2012 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z:

<http://www.akilda.cz/odborne-clanky-k-pracovnepravni-tematice/soudni-reseni-sporu-o-naroky-z-pracovnepravnich-vztrahu/>

KUŽELA, Matyáš a Martin WINTER. Právo zaměstnavatele kontrolovat soukromé zprávy svých zaměstnanců. In: *EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. 18. 01. 2016 [cit. 2016-02-24]. Dostupné z:

<http://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-zamestnavatele-kontrolovat-soukrome-zpravy-svych-zamestnancu-100182.html>

KYSELKOVÁ, Kateřina. Kontrola věcí a prohlídky zaměstnanců prováděné zaměstnavatelem. In: *EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. 10. 04. 2013 [cit. 2016-02-27]. Dostupné z:

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

LOEBL, Zbyněk, Filip HAJNÝ a Jarmila FRYNTOVÁ. Monitorování emailů zaměstnanců. In: *EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. 12. 12. 2003 [cit. 2016-02-24]. Dostupné z:

<http://www.epravo.cz/top/clanky/monitorovani-e-mailu-zamestnancu-22444.html>

MATEJKA, Ján. Ochrana soukromí na pracovišti dle zákona č. 262/2006 Sb. (nového zákoníku práce). In: *itpravo.cz* [online]. 25. 09. 2006 [cit. 2016-02-02]. Dostupné z:

<http://www.itpravo.cz/index.shtml?x=1919872>

MAULWURF, Adolf. Kontrola a postih zneužívání internetu zaměstnanci k soukromým účelům. In: *EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. 14. 09. 2012 [cit. 2016-03-18]. Dostupné z:

<http://www.epravo.cz/top/clanky/kontrola-a-postih-zneuzivani-internetu-zamestnanci-k-soukromym-ucelum-85383.html>

MAULWURF, Adolf. Přípustnost audionahrávky jako důkazu v pracovně-právním sporu. In: *EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. 31. 03. 2015 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z:

<http://www.epravo.cz/top/clanky/pripustnost-audionahravky-jako-dukazu-v-pracovne-pravnim-sporu-97315.html>

MORÁVEK, Jakub. Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2012, č. 5, s 1 – 9. ISSN 1210-6410

MORÁVEK, Jakub. Kdy je možné evidovat přístup zaměstnance na internet a otevřít jeho e-mailovou poštu? *Právo pro podnikání a zaměstnání*. 2010, č. 3, s. 3 – 8. ISSN 1801-6014

MORÁVEK, Jakub. Kdy lze jako důkazní prostředek připustit záznam z kamerového systému? *Právní rozhledy*. 2011, č. 13, s. 457 – 463. ISSN 1210-6410

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. K dopadům aktuální judikatury Nejvyššího správního soudu k zákonu č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, na rozhodovací činnost Ministerstva vnitra jako nadřízeného orgánu krajů při poskytování informací ze samostatné působnosti (informování o platech a odměnách). In: *mvr.cz* [online]. 15. 01. 2015 [cit. 2016-02-15]. Dostupné z:

<http://www.mvr.cz/clanek/informace-k-vyzadanym-informacim-doporucene-formulare-a-sazebnik-uhrad-902739.aspx>

MRÁZ, Miroslav. Prokazování potřebnosti osobního údaje zaměstnavatelem. In: *EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. 14. 07. 2015 [cit. 2016-02-15]. Dostupné z:

<http://www.epravo.cz/top/clanky/prokazovani-potrebnosti-osobniho-udaje-zamestnavatelem-98340.html>

NONNEMANN, František. Sledování aktivity zaměstnance na internetu ve světle aktuální judikatury Evropského soudu pro lidská práva. In: *EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. 02. 02. 2016 [cit. 2016-02-12]. Dostupné z:

<http://www.epravo.cz/top/clanky/sledovani-aktivity-zamestnance-na-internetu-ve-svetle-aktualni-judikatury-evropskeho-soudu-pro-lidska-prava-100316.html>

NONNEMANN, František. Zpracování citlivého údaje o odsouzení za trestný čin. In: *EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. 28. 07. 2015 [cit. 2016-02-13]. Dostupné z:

<http://www.epravo.cz/top/clanky/zpracovani-citliveho-udaje-o-odsouzeni-za-trestny-cin-98491.html>

NONNEMANN František. Poskytování informací, osobních údajů, a souhlas dotčených osob. *Právní rozhledy*. 2013, č. 8, s. 279

NONNEMANN, František. Soukromí na pracovišti. *Právní rozhledy*. 2015, č. 7, s. 229 – 236. ISSN 1210-6410

PALLA, Tomáš. Ochrana zaměstnanců před neoprávněným sledováním kamerovým systémem. In: *pravnicaradce.inhed.cz* [online]. 27. 01. 2010 [cit. 2016-02-03]. Dostupné z:

<http://pravnicaradce.inhed.cz/c1-40207100-ochrana-zamestnancu-pred-neopravenym-sledovanim-kamerovym-systemem>

PAVLÁTOVÁ Jarmila. K aktuálním otázkám vymahatelnosti práva v pracovněprávních vztazích. *Právní zpravodaj*. 2013, č. 1, s. 85 – 93. ISBN 978-80-8647-64-1

PAVLÍŠ, Walter a David NETUŠIL. Sledujete své zaměstnance? *Moderní řízení*. 2010, č. 11, s. 60 – 61. ISSN 0026-8720

PEJCHALOVÁ GRÜNVALDOVÁ Vladimíra a Kamila HÁJÍČKOVÁ. Problematika domovních prohlídek advokátních kanceláří ve světle evropské judikatury. In: *Bulletin advokacie* [online]. 15. 5. 2014 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z:

<http://www.bulletin-advokacie.cz/problematika-domovnich-prohlidek-advokatnich-kancelari-ve-svetle-evropske-judikatury>

PETRŽELA, Karel a TOMŠEJ, Jakub. Kamerové systémy na pracovišti: co je nutné dodržet. *Právní rádce*. 2013, č. 1, s. 54 – 55. ISSN 1210-4817

PRACOVNÍ SKUPINA PRO OCHRANU ÚDAJŮ ZŘÍZENÁ PODLE ČLÁNKU 29. Stanovisko č. 3/2012 k vývoji biometrických technologií. In: *uouu.cz* [online]. 27. 04. 2012 [cit. 2016-02-15]. Dostupné z:

https://www.uouu.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=5200

POTMĚŠIL, Jan. Použitelnost zvukových a obrazových záznamů jako důkazu. In: *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2010 [cit. 2016-02-06]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/pouzitelnost-zvukovych-a-obrazovych-zaznamu-jako-dukazu.aspx>

PICHRT Jan. K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2014, č. 7, s. 254 – 258. ISSN 1210-6410

PŘÍKRYL, Lukáš. Jak zabránit nežádoucím aktivitám v práci. *Moderní řízení*. 2012, č. 8, s. 25 – 26. ISSN 0026-8720

RADA VLÁDY PRO LIDSKÁ PRÁVA. Usnesení Rady vlády pro lidská práva ze dne 18. června 2009 k zajištění respektování odpovídajícího soukromí zaměstnanců na pracovišti [online]. 18. 06. 2009 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rlp/cinnost-rady/zasedani-rady/Podnet-k-soukromi-zamestnancu-na-pracovisti.pdf>

RADIČOVÁ, Z. Monitoring zaměstnanců prostřednictvím GPS technologie. *Právní rozhledy*. 2014, č. 21, s. 736 – 740.

Rozhodnutí Úřadu pro ochranu osobních údajů č. j. UOOU-00237/13-38 ze dne 3. 7. 2013. In: *uouu.cz* [online]. 03. 07. 2013 [cit. 2016-03-12]. Dostupné z: https://www.uouu.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=9033

SOCHOROVÁ, Petra. Zachovejte klid, sledují Vás! In: *Právní prostor* [online]. 11. 02. 2016 [cit. 2016-02-11]. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zachovejte-klid-sleduji-vas>

STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Kontroly diskriminace a rovného zacházení na pracovišti. *Práce a mzda*, 2015, č. 7 – 8.

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. Ochrana osobních práv zaměstnanců a ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele. In: *suip.cz* [online]. ©2011 [cit. 2016-03-09]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-2f11ff31cc693ab77d99cd8106d8a207/ochrana_osob_prav_leden_2011.pdf

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. Ochrana osobních práv zaměstnanců a ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele. In: *suip.cz* [online]. ©2014 [cit. 2016-02-16]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-5e7b6d0b6d72fe0e03eb590204dcc357/ochrana_os.pdf

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. Roční program kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce na rok 2015. In: *suip.cz* [online]. [cit. 2016-02-09]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-06901f8e237086bce58f0854f0cea9b6/rocní_program_kontrolnich_akci_suip_na_rok_2015.pdf

ŠEBESTA, Karel. Využívání kamerového systému z pohledu zákona o ochraně osobních údajů. In: *elaw.cz* [online]. 26. 09. 2010 [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: <http://www.elaw.cz/clanek/vyuzivani-kameroveho-systemu-z-pohledu-zakona-o-ochrane-osobnich-udaju>

ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem za prohlížení internetu. In: *EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. 03. 09. 2012 [cit. 2016-03-04]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/okamzite-zruseni-pracovniho-pomeru-se-zamestnancem-za-prohlizeni-internetu-85215.html>

ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Doba uchovávání pracovněprávních dokumentů. In: *EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. 21. 01. 2014 [cit. 2016-03-09]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/doba-uchovani-pracovnepravnich-dokumentu-88494.html>

ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Evidence pracovní doby. In: *EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. 21. 01. 2014 [cit. 2016-03-10]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/evidence-pracovni-doby-68481.html>

TOMŠEJ, Jakub. Co může zaměstnavatel sledovat?. *Právní rádce*. 2013, č. 9, s. 52 – 53. ISSN 1210-4817

TOMŠEJ, Jakub. Ještě k monitorování zaměstnanců: ve hře je i lidský faktor. *Právní rádce*. 2013, č. 2, s. 56. ISSN 1210-4817

TOMŠEJ, Jakub a Pavla KRATOCHVÍLOVÁ. Studie: Soukromí zaměstnance versus majetkové zájmy zaměstnavatele. *Právní rádce*. 2012, č. 10, s. 46 – 49. ISSN 1210-4817

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. K provozování kamerového systému na pracovišti. In: *uouu.cz*. [online]. 18. 04. 2013 [cit. 2016-02-10]. Dostupné z:

<https://www.uouu.cz/k-provozovani-kameroveho-systemu-na-pracovisti1/d-1742>

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Zpracování osobních údajů zaměstnanců prostřednictvím kamerového systému. In: *uouu.cz* [online]. 13. 12. 2013 [cit. 2016-02-10]. Dostupné z:

<https://www.uouu.cz/zpracovani-osobnich-udaju-zamestnancu-prostrednictvim-kameroveho-systemu/d-6195>

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Zpracování osobních údajů zaměstnanců ve vztahu k oznamovací povinnosti správce podle § 16 zákona o ochraně osobních údajů. In: *uouu.cz* [online]. 13. 12. 2013 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z:

<https://www.uouu.cz/zpracovani-osobnich-udaju-zamestnancu-ve-vztahu-k-oznamovaci-povinnosti-spravce-podle-16-zakona-o-ochrane-osobnich-udaju/ds-1567/archiv=0&p1=1555>

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Pořizování a zveřejňování videozáznamů z jednání zastupitelstva. In: *uouu.cz* [online]. 13. 12. 2013 [cit. 2016-02-12]. Dostupné z:

<https://www.uouu.cz/porizovani-a-zverejnovani-videozaznamu-z-jednani-zastupitelstva/d-6302>

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Doporučení CM/Rec (2010) 13 Výboru ministrů členským státům o ochraně osob s ohledem na automatizované zpracování osobních údajů. In: *uouu.cz* [online]. [cit. 2016-03-12]. Dostupné z:

<https://www.uouu.cz/doporuceni-cm-rec-2010-13-vyboru-ministru-clenskym-statum-o-ochrane-osob-s-ohledem-na-automatizovane-zpracovani-osobnich-udaju/ds-1801/archiv=0&p1=1799>

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Ke zpracování osobních údajů bývalých zaměstnanců. In: *uouu.cz* [online]. 21. 03. 2013 [cit. 2016-02-12]. Dostupné z:

<https://www.uouu.cz/ke-zpracovani-osobnich-udaju-byvalych-zamestnancu/d-1585>

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. K zabezpečení osobních údajů v informačním systému (přístupová oprávnění zaměstnanců). In: *uouu.cz* [online]. 18. 06. 2014 [cit. 2016-03-08]. Dostupné z:

<https://www.uouu.cz/k-zabezpeceni-osobnich-udaju-v-informacnim-systemu-pristupova-opravneni-zamestnancu/d-10895>

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Ke zpracování osobních údajů uchazečů o zaměstnání. In: *uouu.cz* [online]. 21. 03. 2013 [cit. 2016-02-11]. Dostupné z:

<https://www.uouu.cz/ke-zpracovani-osobnich-udaju-uchazecu-o-zamestnani/d-1587>

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Doporučení č. r (89) 2 Výboru ministrů členským státům o ochraně osobních údajů používaných pro účely zaměstnání. In: *uouu.cz* [online]. [cit. 2016-03-12]. Dostupné z:

<https://www.uouu.cz/doporuzeni-c-r-89-2-vyboru-ministru-clenskym-statum-o-ochrane-osobnich-udaju-pouzivanych-pro-ucely-zamestnani/ds-1821/archiv=0&p1=1799>

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Věstník Úřadu pro ochranu osobních údajů. Praha: Úřad pro ochranu osobních údajů, č. 70/2015. ISSN 2336-4742

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Věstník Úřadu pro ochranu osobních údajů. Praha: Úřad pro ochranu osobních údajů, č. 68/2014. ISSN 2336-4742

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů k rozsudku Nejvyššího správního soudu o zveřejňování informací o platech zaměstnanců veřejné správy. In: *uouu.cz* [online]. 03. 06. 2011 [cit. 2016-02-13]. Dostupné z:

<http://uouu.cz/uouu.aspx?menu=14&loc=328>

VIDRNA, Jan. V monitoringu zaměstnanců je stále jen polojasno. *Právní rádce*. 2012, č. 12, s. 60 – 61. ISSN 1210-4817

VYCH Jan. Navrhovaná změna v oblasti ochrany soukromí zaměstnanců. In: *EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. 04. 09. 2015 [cit. 2016-03-12]. Dostupné z:

<http://www.epravo.cz/top/clanky/navrhovana-zmena-v-oblasti-ochrany-soukromi-zamestnancu-98803.html>

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Stanoviska. In: *uouu.cz* [online]. [cit. 2016-02-28]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/stanoviska/ds-1020/p1=1020>

Stanoviska Úřadu pro ochranu osobních údajů

Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 1/2004

Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 1/2006

Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2008

Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009

Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 3/2009

Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 6/2009

Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 6/2012

Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 4/2013

Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 5/2013

Sněmovní tisk 428/0, Návrh poslanců Jeronýma Tejce, Bohuslava Sobotky a dalších na vydání zákona kterým se mění zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění zákona č. 306/2009 Sb. [cit. 2016-02-11]. Dostupné z:

<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=428&CT1=0>

Sněmovní tisk 428/1, Stanovisko vlády k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění zákona č. 306/2009 Sb. [cit. 2016-02-11]. Dostupné z:

<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=428&CT1=1>

Sněmovní tisk č. 1153/0, část č. 1/8. Vládní návrh na vydání zákoníku práce. [cit. 2016-02-11]. Dostupné z:

<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=1153&CT1=0>

Sněmovní tisk 328/0, část č. 1/6. Zpráva o využití doporučení veřejného ochránce práv na změny právní úpravy, uvedených v Souhrnné zprávě o činnosti veřejného ochránce práv za rok 2013. [cit. 2016-02-17]. Dostupné z:

<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=328&CT1=0>

Zahraniční články a internetové zdroje

BULLA, Martin a Marek ŠVEC. Ochrana súkromia zamestnancov pri prevádzkovaní kamerového systému na pracovisku. *Justičná revue*. 2010, č. 10, s. 1062 – 1080. ISSN 1335-6461

ČARSKÁ, Marianna a Vanda DOBROVOLNÁ. Monitoring zamestnancov. Áno, ale... In: *EPRAVO.SK - Zbierka zákonov, judikatúra, právo* [online]. 12. 06. 2013 [cit. 2016-03-03]. Dostupné z:

<http://www.epravo.sk/top/clanky/monitoring-zamestnancov-ano-ale-279.html>

DEMEK, Peter. Právo na ochranu osobného súkromia zamestnancov verzus jeho legálne limity a obmedzenia. *Acta Iuridica Olomucensis*. 2010, č. 1, s. 91 – 105. ISSN 1801-0288

ICLG. Employment & Labour Law 2016. International Comparative Legal Guides [online]. ©2015 – 2016 [cit. 2016-03-16]. Dostupné z:

<http://www.iclg.co.uk/practice-areas/employment-and-labour-law/employment-and-labour-law-2016/czech-republic#chaptercontent8>

ILO. National Labour Law Profile: Latvia. International Labour Organization [online]. © 1996-2016 [cit. 2016-03-18]. Dostupné z:

http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158912/lang--en/index.htm

Parlamentná tlač č. 186, Vládny návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony [cit. 2016-02-12]. Dostupné z:

<http://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/cpt&ZakZborID=13&CisObdobia=6&ID=186>

RETZER Karin and Joanna LOPATOWSKA. Privacy & Security Law Report. THE BUREAU OF NATIONAL AFFAIRS, INC. [online]. 18. 7. 2011. [cit. 2016 -03-10]. ISSN 1538-3423. Dostupné z:

<http://media.mofo.com/files/Uploads/Images/110718-Privacy-and-Security-Law-Report.pdf>

RYBÁR, Tomáš a Jana ŠULÍKOVÁ. Nový zákon o ochrane osobných údajov. In: *EPRAVO.SK. Zbierka zákonov, judikatúra, právo.* [online]. 16. 04. 2013 [cit. 2016-03-01]. Dostupné z:

<http://www.epravo.sk/top/clanky/novy-zakon-o-ochrane-osobnych-udajov-118.html>

THE INFORMATION COMMISSIONER'S OFFICE. Subject access code of practise. Dealing with requests from individuals for personal information. Ico. [online]. ©2014 [cit. 2016-02-20]. Dostupné z:

<https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1065/subject-access-code-of-practice.pdf>

THE INFORMATION COMMISSIONER'S OFFICE. The Employment Practises Code. Ico [online]. ©2011 [cit. 2016-03-08]. Dostupné z:

https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

ÚRAD NA OCHRANU OSOBNÝCH ÚDAJOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Správa o stave ochrany osobných údajov za roky 2013 a 2014. In: *dataprotection.gov.sk* [online]. 2015 [cit. 2016-03-11]. Dostupné z:

https://dataprotection.gov.sk/uouu/sites/default/files/vs_2014.pdf

ÚRAD NA OCHRANU OSOBNÝCH ÚDAJOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Správa o stave ochrany osobných údajov za roky 2011 a 2012. In: *dataprotection.gov.sk* [online]. 2013 [cit. 2016-03-11]. Dostupné z:

https://dataprotection.gov.sk/uouu/sites/default/files/sprava_o_stave_ochrany_osobnych_udajov_za_roky_2011_a_2012.pdf

VALKOVÁ Zuzana. Metodické usmernenie úradu č. 6/2013 Spracúvanie biometrických údajov. In: *dataprotection.gov.sk* [online]. 28. 11. 2013 [cit. 2016-03-10]. Dostupné z:

http://dataprotection.gov.sk/uoou/sites/default/files/metodicke_usmernenie_c._6_2013_spracuvanie_biometrickych_udajovpw.pdf

WARREN, S. D., BRANDEIS L. D. The Right to Privacy. In: *Harvard Law Review* [online]. Boston: 1890, vol. IV, no. 5. [cit. 03. 03.2016]. Dostupné z:

http://groups.csail.mit.edu/mac/classes/6.805/articles/privacy/Privacy_brand_warr2.html

WORKSMART. Monitoring at work. WorkSMART [online]. © 2016 [cit. 2016-03-11]. Dostupné z:

<https://worksmart.org.uk/work-rights/discipline-and-policies/monitoring-work>

WORKSMART. Your right to Privacy at work. Ico. Information Commissioner's Office [online]. ©2016 [cit. 2016-03-10]. Dostupné z:

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/tuc/privacyatwork.pdf>

Právní předpisy

všechny právní předpisy jsou uvedeny ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Listina základních práv Evropské unie

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

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/58/ES ze dne 12. července 2002 o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací (Směrnice o soukromí a elektronických komunikacích)

Všeobecná deklarace lidských práv

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 87/1990 Sb., kterým se mění a doplňuje občanský zákoník

Zákon č. 40/1964, občanský zákoník, účinný do 31. 12. 2013

Zákon č. 946 Sb. z. s., všeobecný zákoník občanský, účinný do 31. 12. 1964

Zákon č. 121/1920 Sb., kterým se uvozuje Ústavní listina Československé republiky účinná do 9. 6. 1948

Zákon č. 42/1870 ř. z., na ochranu tajemství dopisů a písemností účinný do 12. 7. 1950

Zákon č. 108/1933 Sb., o ochraně cti účinný do 12. 7. 1950

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce účinný do 31. 12. 2006

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

Zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých zákonů

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Zákon č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě a o změně některých zákonů

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 45/2001 ze dne 18. prosince 2000 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány a institucemi Společenství a o volném pohybu těchto údajů

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 109/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím

Zákon č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů

Zákon č. 133/200 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel)

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

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

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

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

Nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony

Zákon č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o elektronických komunikacích)

Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád)

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

Zákon č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

Zákon č. 379/2005Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů

Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 46/2000 Sb., o právech a povinnostech při vydávání periodického tisku a o změně některých dalších zákonů (tiskový zákon)

Zákon č. 46/2000 Sb., o právech a povinnostech při vydávání periodického tisku a o změně některých dalších zákonů

Zahraniční právní předpisy

Zákon č. 460/1992 Zb., Ústava Slovenskej republiky

Zákon č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd ako ústavný zákon

Zákon č. 40/1964 Zb., občiansky zákonník

Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce

Zákon č. 122/2013 Z. z., zákon o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 351/2011 Z. z., zákon o elektronických komunikáciách

Vyhláška Ministerstva dopravy, pôšt a telekomunikácií Slovenskej republiky č. 164/2003 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o organizácii telekomunikačných služieb na obdobie krízovej situácie

Zákon č. 125/2006 Z. z., zákon o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Vyhláška Úradu na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky č. 164/2013 Z. z., o rozsahu a dokumentácii bezpečnostných opatrení

Zákon č. 300/2005 Z. z., trestný zákon

Zákon č. 301/2005 Z. z., trestný poriadok

Zákon č. 99/1963 Zb., občiansky súdny poriadok

The Constitution of the Republic of Latvia ze dne 15. 10. 1998

The Personal Data Protection Law ze dne 23. 3. 2000

The Labour Law ze dne 6. 7. 2001

The Labour Protection Law ze dne 20. 6. 2001

The Human Rights Act ze dne 9. 11. 1998

The Data Protection Act ze dne 16. 7. 1998

The Regulation of Investigatory Powers Act ze dne 28. 7. 2000

Judikatura

Rozsudek ESLP č. 8978/80 ze dne 26. 3. 1985 ve věci X. a Y. proti Nizozemí

Rozsudek ESLP č. 27798/95 ze dne 16. 2. 2000 ve věci Amman proti Švýcarsku

Rozsudek ESLP č. 13710/88 ze dne 16. 12. 1992 ve věci Niemietz proti Německu

Rozsudek ESLP č. 21825/93 a č. 23414/94 ze dne 9. 6. 1998 ve věci McGinley a Egan proti Spojenému království

Rozsudek ESLP č. 5029/71 ze dne 6. 8. 1978 ve věci Klass a další proti Německu

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

Usnesení Ústavního soudu sp. zn. III ÚS 35/01 ze dne 3. 5. 2001

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

Nález Ústavního soudu sp. zn. I ÚS 22/10 ze dne 7. 4. 2010

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

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 21 Cdo 2172/2002 ze dne 7. 5. 2003

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 21 Cdo 4781/2008 ze dne 11. 12. 2009

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4596/2014 ze dne 26. 11. 2015

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 5 As 57/2010 ze dne 27. 5. 2011

Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 45/1994 ze dne 30. 6. 1995

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

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2152/2004 ze dne 17. 5. 2005

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1893/2002 ze dne 22. 4. 2003

Nález Ústavního soudu sp. zn. II ÚS 502/00 ze dne 22. 1. 2001

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

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 2 As 45/2010 ze dne 18. 11. 2011

Usnesení Ústavního soudu sp. zn. IV ÚS 2425/09 ze dne 8. 2. 2010

Rozsudek ESLP č. 23224/94 věci Kopp proti Švýcarsku ze dne 25. 3. 1998

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 33 Cdo 3318/2013 ze dne 22. 1. 2015

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1496/2013 ze dne 21. 1. 2014

Rozsudek ESLP č. 64209/01 ve věci Peev proti Bulharsku ze dne 26. 10. 2007

Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 11 Tdo 349/2009 ze dne 21. 5. 2009

Rozsudek ESLP č. 10461/83 ve věci Chapell proti Spojenému království ze dne 30. 3. 1989

Rozsudek ESLP č. 61496/08 ve věci Barbulescu proti Rumunsku ze dne 12. 1. 2016

Rozsudek ESLP č. 20605/92 ve věci Halford proti Spojenému království ze dne 25. 6. 1997

Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 3/02 ze dne 13. 8. 2002

Nález Ústavního soudu sp. zn. I ÚS 321/06 ze dne 18. 12. 2006

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

Nález Ústavního soudu sp. zn. I ÚS 3933/12 ze dne 7. 11. 2012

Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 30 Cdo 747/2014 ze dne 7. 8. 2014

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 8 As 12/2015 ze dne 25. 3. 2015

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2152/2004 ze dne 17. 5. 2005