

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Ochrana osobních práv zaměstnance

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Ochrana osobních práv zaměstnance

Zpracovala: Tereza Hanzalová

Magisterský studijní program, obor Právo

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Martin Janák, katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

V Plzni 2012

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsme pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, duben 2012

.....

Dne 20.2.2012 jsem byla vyrozuměna o tom, že mi byl změněn vedoucí této diplomové práce. Předchozí vedoucí práce byl JUDr. Ján Matejka Ph.D.

V Plzni 2012

Tereza Hanzalová

OBSAH

1. ÚVOD.....	7
2. PROBLEMATIKA OCHRANY OSOBNÍCH PRÁV ZAMĚŠTNANCE.....	8
2.1 Vnitrostátní právní úprava	9
2.1.1 Exkurz do historie	15
2.2 Mezinárodní právní úprava	17
3. OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ ZAMĚŠTNANCE.....	19
3.1 Správce a zpracovatel osobních údajů	22
3.2 Úřad na ochranu osobních údajů.....	24
3.3 Předávání osobních údajů zaměstnanců do zahraničí	25
4. OSOBNÍ SPIS ZAMĚŠTNANCE.....	28
4.1 Citlivé osobní údaje v osobním spisu	30
4.2 Archivace dokumentů.....	31
5. POTVRZENÍ O ZAMĚŠTNÁNÍ A PRACOVNÍ POSUDEK.....	33
5.1 Potvrzení o zaměstnání	33
5.2 Pracovní posudek.....	35
5.3 Obrana proti obsahu potvrzení nebo posudku	37
6. KONTROLA ZAMĚŠTNANCŮ	39
6.1 E-mailová a jiná pošta zaměstnanců	40
6.2 Kamerový systém na pracovišti	42
6.3 Služební telefony	43
6.4 Služební automobily	44
6.5 Kontrola požívání alkoholu	44
7. OCHRANA V PŘÍPADĚ NEROVNÉHO A DISKRIMINAČNÍHO JEDNÁNÍ	49
7.1 Nerovné jednání.....	49
7.2 Zákaz diskriminace	50

7.2.1 Druhy diskriminace.....	53
7.3 Gender a mainstreaming	54
7.4 Mobbing a bossing.....	56
7.4.1 Profil mobbera	60
7.5 Obtěžování a sexuální obtěžování	60
8. PROHLUBOVÁNÍ A ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE	63
8.1 Prohlubování kvalifikace	63
8.2 Zvýšení kvalifikace.....	65
8.3 Kvalifikační dohoda.....	65
8.4 Pracovní úlevy při zvyšování kvalifikace	67
9. ZÁVĚR	70
Resumé	71
Seznam použité literatury a pramenů.....	72

1. ÚVOD

Předmětem a cílem této práce je snaha čtenáři přiblížit problematiku ochrany osobních práv zaměstnance, snaha o uvědomění si, která práva zaměstnance je třeba chránit. Snad každý se setkal s tím, že byl v pozici zaměstnance anebo sám se stal zaměstnavatelem. Právě proto, že jde o vztah, který se víceméně dotýká každého z nás, ať stojíme na jedné, nebo druhé straně, jsem si toto téma zvolila pro svou diplomovou práci.

V pracovněprávním vztahu vystupuje zaměstnavatel, z mocenské pozice, kde jde především o jeho dosahování zisku a obchodního úspěchu a na druhé straně je zaměstnanec, spíše tedy jeho osobní práva, která by mohla být v tomto vztahu dotčena, neboť zaměstnanec je zde v pozici slabší strany.

V hlavních kapitolách této práce, které jsou pak rozděleny do několika podkapitol, je průřez jak základním výkladem již výše zmíněného vztahu, tak i hlouběji pojednávající části práce vztahující se k jednotlivým právům zaměstnance. Věnovat se budu především určením osobních práv, ochrany osobních údajů zaměstnance a s tím spojených otázek kontroly zaměstnanců na pracovišti a jakým způsobem se provádí a provádí vedení osobního spisu zaměstnance, dále také pracovními posudky a potvrzeními, jak se u zaměstnanců prohlubuje a zvyšuje kvalifikace a v neposlední řadě i rovným zacházením a zákazem diskriminací.

V současné době jsou tyto otázky řešeny mnohem více, než v nedávných dobách. To dokládá i nově přijatá úprava zákoníku práce, která byla přijata a ve které jsou zakotveny již určité ochranné prvky, které by měly zaměstnance chránit a dávají mu možnost účinné obrany, proti nezákonným zásahům do jeho práv.

2. PROBLEMATIKA OCHRANY OSOBNÍCH PRÁV ZAMĚSTNANCE

Abychom pochopili ochranu soukromí zaměstnance, je nejdříve nutné abychom nastínili ochranu soukromí jako takovou. Zde se setkáváme především s tím, že tato ochrana je hlavně ochrana jedince, ale navíc také i způsobu života, který vychází z jeho práv. Je však důležité vědět, že nemůže existovat ochrana soukromí v absolutní rovině, vždy jsou tu různé aspekty, které do ní zasahují v rámci zákona.¹

Ochrana soukromí přitom patří mezi nejvýznamnější lidská práva, která jsou chráněna právními předpisy nejvyšší síly.

Jak ve vnitrostátní tak i mezinárodní úpravě se setkáváme s ochranou soukromí člověka, spojovanou především s jeho právem na život, svobodu, čest, stejně tak i ochranu obydlí, korespondence a jiné. Pokud dochází ke kolizi práva v praxi, je možné se svých práv dovolávat u soudu.

Ústavní soud ve svém nálezu ze 7. dubna 2010 judikoval, že respektování soukromého života musí zahrnovat do určité míry právo na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi.² Evropský soud pro lidská práva uvedl, že právo na soukromí znamená rovněž právo na totožnost o osobní rozvoj a právo zakládat a rozvíjet vztahy s ostatními lidmi a vnějším světem a může zahrnovat činnosti jak soukromé, tak profesní povahy.³

V pracovněprávním vztahu je důležitý ohled na nerovnoprávnost, resp. nestejnost postavení zaměstnance a zaměstnavatele. Přitom na ochranu soukromí zaměstnanců dohlíží kontrolní orgány a jejich následné postihy vůči zaměstnavatelům. Ovšem zaměstnanci často s porušováním jejich soukromí nic nedělají, protože se bojí o ztrátu svého zaměstnání, to v důsledku opět vede k tomu, že zaměstnavatelé si dovolují stále více, zasahovat do jejich práv. Je třeba, aby zaměstnavatelé byli podrobeni kontrole, aby zákonné možnosti zaměstnavatele byly sledovány a aby správní orgán vždy zjišťoval, zda souhlas, který byl udělen se zpracováním osobních údajů, byl zaměstnancem dán svobodně. Pokud dojde

¹ Bártík, V., Kučerová, A., Neuwirt, K., Peca, J.: Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář. Praha 2003. s..23

² PP4 II.ÚS 517/99

³ PP4 ESPL, č.63737/00, ve věci Perry proti Spojenému království, P-ELPS, 2003, č.5.

k porušení některého zákona, sankce by měla být v takové výši, aby zaměstnavatel příště od takového jednání upustil.⁴

2.1 Vnitrostátní právní úprava

Pro nás základní, ne ovšem zdaleka jediný právní předpis, které řeší danou problematiku, je zákoník práce (zákon č.262/2006 Sb.), který nabyl účinnosti 1. ledna 2007, kde k účinnosti jeho posledních změn došlo od 1. ledna 2012.

Ochranu osobních práv zaměstnance najdeme v zákoníku práce v části dvanácté nazvané Informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví pro práci, hlavě VIII, která nese název Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance a právě tato hlava a § 316 výše zmíněného zákona je klíčová.

V prvním odstavci § 316 ZP je uvedeno:

„Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat“

Toto ustanovení odstranilo dosavadní stav podle starého zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.), kdy nebylo výslovně toto právo nikde zakotveno. Zákoník práce zde stanovil určité mantinely této přiměřené kontroly, a to zejména ve vztahu ke kolizi s ochranou soukromí.⁵

Je tedy možné, aby si zaměstnavatel se zaměstnanci utvořil vlastní firemní pravidla, která by zaměstnancům umožňovala například používání firemních počítačů, nebo kopírovacích strojů pro vlastní potřebu.

Je zcela obvyklé, že se ve velkých firmách zaměstnancům, kteří nepotřebují ke své pracovní činnosti internetové připojení ke své pracovní činnosti, jednoduše

⁴ Právní rádce. Tomáš Palla. 2010. č.1. s.30

⁵ Bártík, V., Janečková, E. Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané otázky). Linde Praha, a.s. 2009. s.233

zablokuje přístup, nebo se zablokují pouze určité stránky. Stejně tak může dojít i k omezení hovorů z firemní pevné linky mimo budovu, město, nebo stát.

Se samotnou povahou věci je neodmyslitelně spjat i druhý odstavec §316 ZP:

„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“

„Jak vyplývá z citovaného ustanovení, zákoník práce nepovažuje soukromí na pracovišti za zcela nedotknutelné, ale naopak připouští některé výjimky, a to pro případy závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. Zákonodárce zde měl patrně na mysli takové činnosti zaměstnavatele, kde je třeba dbát zvýšených nároků na chování zaměstnanců (např. vzhledem k ochraně utajovaných skutečností, povinnosti mlčenlivosti, ochraně obchodního tajemství, vyšších majetkových hodnot, know how, apod.). Zákoník práce dále stanoví i určité pojistky proti zneužívání těchto výjimek v těch případech, kdy je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení těchto kontrolních mechanismů.“⁶

Zaměstnavatel, pokud chce své zaměstnance podrobit kontrole, která se bude týkat např. otevřeného sledování, odposlechu, záznamu tel. hovorů, přístupu na internet, sledování e-mailové a klasické pošty, využívání aplikací na přiděleném počítači atd. a to v intenzivním, soustavném a systematickém kontrolování, musí splnit 2 podmínky. Ty spočívají v tom, že pro tento krok musí mít závažný důvod a dále také musí tímto opatřením dotčené zaměstnance informovat a to i o rozsahu této kontroly. Právní úprava vyplývající ze zákoníku práce je pouze částečná a jde ruku v ruce se zákonem o ochraně osobních údajů.⁷ Ten se použije, pokud zaměstnavatel provozuje sledovací systém, který uchovává záznam pořízených záběrů, či informací

⁶ Bártík, V., Janečková, E. Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané otázky). Linde Praha, a.s. 2011. s.130

⁷ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů

a současně je využití těchto záznamů využíváno k identifikaci fyzických osob a v souvislosti s jejich jednáním.⁸

V § 316 odst. 3 nalezneme, kdy zaměstnavatel může kontrolní mechanismy zavést:

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

Ovšem ještě není zcela vyjasněné co je zvláštní povaha činnosti, což může vést k poměrně širokému výkladu tohoto pojmu, který zákonodárce více neupřesnil. Ze zákoníku práce lze např. vyčíst, že zákonodárce přiznává tuto činnost např. jaderné elektrárně.⁹

Pro úplnost uvádím poslední odstavec § 316 zákoníku práce:

„Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3. Nesmí vyžadovat informace o

- a) Těhotenství*
- b) Rodinných a majetkových poměrech*
- c) Sexuální orientaci*
- d) Původu*
- e) Členství v odborové organizaci*
- f) Členství v politických stranách nebo hnutích*
- g) Příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti*
- h) Trestněprávní bezúhonnosti;*

to, s výjimkou písmene c), d), e), f) a g), neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento

⁸ Bělina M. a kolektiv. Zákoník práce. Komentář: C.H.Beck. 2. Vydání, 2010. s. 818

⁹ Bělina M. a kolektiv. Zákoník práce. Komentář: C.H.Beck. 2. Vydání, 2010. s. 818

požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob“

Informace, které smí zaměstnavatel získávat od zaměstnance, mohou souviset pouze se vznikem, změnou, existencí, nebo zánikem pracovněprávního vztahu, ovšem na informace týkající se sexuální orientace, původu, členství v odborové organizaci atd. se dle tohoto ustanovení ptát a získávat potřebné informace nesmí. Jistou tvrdost odstraňuje antidiskriminační zákon¹⁰, který dovoluje za určitých podmínek uchazeče o zaměstnání znevýhodnit. „Konkrétní úpravu přinesl § 6 odst. 4 též pro zaměstnance církve a náboženské společnosti, které se tak nově mohou ptát na náboženské vyznání, víru či světový názor uchazeče o zaměstnání, resp. zaměstnance. Z rozumného uspořádání věcí plyne, že církev či náboženské společnosti se mohou ptát (v rozporu s § 316 odst. 4) též na příslušnost k církvi nebo náboženské společnosti. Informace týkající se těhotenství, rodinných a majetkových poměrů a trestněprávní bezúhonnosti může zaměstnavatel vyžadovat pouze tehdy, pokud mu to ukládá tento či zvláštní předpis nebo existuje přiměřený a ospravedlnitelný důvod vztahující se k povaze práce.“¹¹

V zákoníku práce najdeme ale i jiná ustanovení, které souvisejí s ochranou práv zaměstnance. V první řadě je to rovné zacházení a zákaz diskriminace. Úpravu najdeme zákoníku práce, části první, hlavě III, § 16 a § 17.¹²

Problematice rovného zacházení a zákazu diskriminace se budu více věnovat v samostatné subkapitole.

Jak jsem již avizovala výše, nemohu se zaměřit pouze na zákoník práce, ale je třeba ochranu osobních práv hledat i v jiných právních předpisech, neboť v této oblasti je zmiňované právo roztrženo do několika zákonů.

¹⁰ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

¹¹ Bělina, M. a kolektiv. Zákoník práce. Komentář: C.H.Beck. 2. Vydání, 2010. s.817

¹² „Ustanovení §16 a §17 upravuje v návaznosti na zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v obecné rovině aplikaci tohoto zákona na pracovněprávní vztahy.“

Především je nutné uvést, že ochranu osobních práv zaručuje Listina základních práv a svobod.¹³ V čl. 7 je uvedeno:

„Nedotknutelnost osoby a jejího soukromí je zaručena. Omezena může být jen v případech stanovených“

Pro náš účel práce je důležitý i čl. 10:

„Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno“

„Každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života“

„Každý má právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě“

A také čl. 13, který říká:

„Nikdo nesmí porušit listovní tajemství ani tajemství jiných písemností a záznamů, ať již uchovávaných v soukromí, nebo zasílaných poštou anebo jiným způsobem, s výjimkou případů a způsobem, které stanoví zákon. Stejně se zaručuje tajemství zpráv podávaných telefonem, telegrafem nebo jiným podobným zařízením“

Pracovní právo je jedním z odvětví práva soukromého a jako takové je neodmyslitelně svázáno s právem občanským. Občanský zákoník¹⁴ působí k zákoníku práce na principu subsidiarity. Proto občanský zákoník použijeme jen tehdy, když nemůžeme použít zákoník práce.¹⁵

V občanském zákoníku § 11 najdeme ochranu osobnosti, kde je blíže rozpracováno právo fyzické osoby na ochranu své osobnosti, ale také života, zdraví, cti, důstojnosti, soukromí i svého jména.

¹³ Zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, jak vyplývá ze změny provedené ústavním zákonem č. 162/1998 Sb.

¹⁴ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

¹⁵ Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s.18

Ovšem ani občanský zákoník ani jiný předpis, či smlouva mezinárodního charakteru nikde nedefinuje lidskou osobnost. Nicméně i tak právní prameny tento pojem zapracovávají do svých ustanovení a je to legislativní pojem.

Při bližším rozpracování pojmu ochrany člověka, můžeme určit: „Právní ochrana člověka, lidské osobnosti a rodiny, jakož i úprava osobního stavu lidí, patří vedle úpravy vlastnictví, závazků a odpovědnosti za delikty mezi pilíře obecného soukromého práva (práva občanského). Pokud bychom chtěli tyto pilíře ještě více zúžit, zůstaly by nám v zásadě jen dva z nich, chápané v jejich širším pojetí: lidská osobnost a vlastnictví. Výslovně srov. § 1 odst.1, v jehož smyslu občanský zákoník „přispívá k naplňování občanských práv a svobod, zejména ochrany osobnosti a nedotknutelnosti vlastnictví.“ Úvodní ustanovení občanského zákoníku je konformní s právem ústavním i s mezi národním lidskoprávním řádem.“¹⁶

Dále v § 12 zákonodárci zakotvili ochranu před použitím různých druhů záznamů, jako jsou zvukové, obrazové týkající se právě fyzické osoby a uvádějí, za jakých podmínek je a není třeba souhlasu dané osoby. V neposlední řadě je zde také zmíněna i ochrana osobnosti před neoprávněným zásahem do jejích práv.

Občanský zákoník a další právní předpisy (např. tiskový zákon a zákon o rozhlasovém a televizním vysílání) umožňují zaměstnancům, aby využili práva ochrany osobnosti před neoprávněnými zásahy. Mohou např. požadovat uveřejnění odpovědi v tisku, pokud bylo předtím uveřejněno skutkové tvrzení, které se týká cti, důstojnosti nebo soukromí osoby nebo jména či dobré pověsti osoby, nebo domáhat se toho, aby zaměstnavatel odstranil neoprávněné zásahy do cti zaměstnance (např. rozšiřováním nepravdivých tvrzení na pracovišti o rodinném životě zaměstnance).¹⁷

Neopomenutelným zákonem je také zákon č.101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, který úzce souvisí s monitoringem zaměstnanců na pracovišti, ale setkáme se s ním například i při vedení osobního spisu zaměstnance, při vydávání jeho posudku, nebo např. zdravotní dokumentace.

¹⁶ Eliáš K. a kolektiv autorů. Občanský zákoník. Velký akademický komentář. 1. Svazek. Linde Praha, a.s. 2008. s.92

¹⁷ www.i-poradce.cz

Zákon na ochranu osobních údajů v § 10 stanoví: „*správce a zpracovatel při zpracování osobních údajů dbali, aby subjekt údajů neutrpěl újmu na svých právech, zejména na právu na zachování lidské důstojnosti a také dbá na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.*“

O ochraně osobních údajů, která je neoddělitelnou součástí ochrany osobních práv zaměstnance bude níže opět vyčleněn prostor pro bližší poznání.

Můžeme se ale setkat i s jinými právními předpisy a to například se zákonem č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích a o změně některých souvisejících zákonů.

Zákon č. 151/2000 Sb., o telekomunikacích a o změně dalších zákonů. Zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých zákonů a v neposlední řadě také se zákonem trestním (zákon č. 40/2009 Sb.)

2.1.1 Exkurz do historie

Základy pracovního práva sahají až do římských dob, kde vznikaly tzv. služební smlouvy, které se ovšem moc nerozšířily, protože práce, které byly předmětem těchto smluv, prováděli převážně otroci, u kterých byla tato práce považována za nájem.

Pracovní právo se v českých zemích začalo rozvíjet více až na konci 18. století. To souvisí se zrušením nevolnictví a s rozvojem průmyslu. Pracovní vztah byl upraven v rakouském občanském zákoníku (ABGB) z roku 1811. Postupem času se pracovní právo oddělilo a utvořilo tak samostatný právní obor. V druhé polovině 19. století se díky sociálním rozdílům a jejich kategorizaci rozvíjelo ochranné zákonodárství. Byl vydán například horní zákon, nebo živnostenský řád, kde jsou položeny základy nemocenského a důchodového pojištění. Trend ochranného zákonodárství se vyvíjí i po roce 1918. I zde dochází k větší ochraně zaměstnance a jeho práv. Velký zlom nastává v roce 1948, kdy díky politické situaci se na základě socialistických principů změnil charakter pracovního práva. Soukromé vlastnictví a s tím spojené uzavírání pracovněprávních vztahů mezi jednotlivými občany je

zakázáno, s nepatrnou výjimkou spočívající v poskytování služeb malého rozsahu pro osobní potřebu.

Dnešnímu zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) předcházela zákoník účinný od roku 1966, konkrétně zákon č. 65/1965 Sb., který platil až do 31.12.2006. Bylo to vyvrcholení kodifikačního procesu pracovního práva.¹⁸ V něm pracovněprávní předpisy na ochranu osobních práv zaměstnanců byly upraveny spíše výjimečně. Jednalo se zejména o ustanoví § 7 odst. 2, které poskytovalo ochranu účastníka pracovněprávního vztahu před ponižováním lidské důstojnosti, dále pak § 22 odst. 2. Špatně se tedy v praxi řešily případy, které nebyly ošetřeny výslovnou právní úpravou zákoníku práce ani speciálními předpisy. Pak bylo třeba použít analogie iuris, to znamená použití občanského zákoníku § 11 a násl. o ochraně osobnosti, a to za podmínky, že to vyžadovala integrita obecných právních zásad a zásad pracovněprávních. Používali se i ustanovení o použití obecných ústavních východisek, které vyplývaly z Listiny základních práv a svobod, stejně jako i judikatury Evropského soudu pro lidská práva a výše uvedeného tehdy platného zákoníku práce. Ovšem v praxi se k tomuto řešení přistupovalo zřídka. Oproti tomu nový zákoník práce již v sobě ustanovení na ochranu osobních práv zaměstnance obsahuje a zakotvuje. V § 316 je daleko lépe a přesněji určeno právo na ochranu osobních práv zaměstnance, ale také ochranu majetkových zájmů zaměstnavatele.¹⁹

Do současného zákoníku práce byly tedy implementovány principy, které respektují osobní svobodu. Tyto principy byly převzaty z Listiny základních práv a svobod, ale i z jiných dokumentů mezinárodního formátu, jako je Úmluva o ochraně lidských práv a svobod, stejně jako Evropského soudu pro lidská práva, spíše tedy z jeho judikatury.

¹⁸ Hůrka, P.: Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s.15 a násl.

¹⁹ Bártík, V., Janečková, E. Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané otázky). Linde Praha, a.s. 2011, s.130

2.2 Mezinárodní právní úprava

Jak již bylo zmíněno Česká republika je vázána několika mezinárodními právními dokumenty, které zajišťují ochranu člověka, jeho osoby, cti i integrity a zároveň poskytují i případnou obranu před zásahem do těchto práv.

Jedním z nich je Mezinárodní pakt o občanských a politických právech. Následující atributy najdeme v tomto paktu, konkrétněji v č. 17, ve kterém je upraveno, že nikdo nemůže být vystaven svévolnému zasahování do soukromého života, ale také domova, stejně tak rodiny, nebo korespondence. V neposlední řadě nesmí být vystaven ani útokům na svojí čest a pověst. Proti takovým útokům a zásahům má právo na zákonnou ochranu.²⁰

Podobné vymezení ochrany osobních práv můžeme najít ve Všeobecné deklaraci lidských práv Valného shromáždění OSN. Byla přijata již v roce 1948 a ve svém 12 čl. stanoví, že nikdo nesmí být vystaven svévolnému zasahování do soukromého života, rodiny, domova, nebo korespondence či obydlí. Každý má právo na zákonnou ochranu proti takovým zásahům nebo útokům.

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod v čl. 8 zaručuje, že každý má právo na respektování svého soukromého života, obydlí a korespondence, přičemž státní orgán nemůže do výkonu tohoto práva zasahovat kromě zákonem stanovených případů, a to i pouze v nezbytném rozsahu a okruhu případů.

Již jsem zmiňovala ochranu osobních údajů zaměstnanců, s tím souvisí směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46 ES ze dne 24.9.1995, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů. „Tato směrnice upravuje jedno ze základních práv a svobod jednotlivce – právo na ochranu soukromí. Vztahuje se na zcela nebo částečně automatizované zpracování, jakož i na neautomatizované zpracování osobních údajů, které tvoří součást souboru dat nebo do něho mají být zařazeny. Hlavním cílem této směrnice je zajistit nejvyšší možnou úroveň ochrany osobních údajů a usnadnit jejich volný

²⁰ Bártík, V., Janečková, E. Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané otázky). Linde Praha, a.s. 2011. s.131

pohyb v rámci Evropské unie a prakticky v rámci celého Evropského hospodářského prostoru.²¹

Také směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/58ES ze dne 12. července 2002 o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací (Směrnice o soukromí a elektronických komunikací). Ve smyslu této Směrnice je uživatelem jakákoliv osoba používající veřejnou elektronickou komunikační službu pro soukromé či obchodní účely, přičemž není nezbytně nutné, aby byla účastníkem této služby. Tato fyzická osoba, může být tedy i zaměstnanec. Související právní předpisy jsou i směrnice č. 97/66 ES, která se týká zpracování osobních údajů a ochrany soukromí v telekomunikacích, nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 45/2001, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány a institucemi Společenství a o volném pohybu těchto údajů.²²

Dále také Úmluva Rady Evropy o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat, ke které je připojen Dodatkový protokol č. 108, o orgánech dozoru a toku dat přes hranice.²³

²¹ www.uoou.cz Ochrana osobních údajů. Vybrané otázky. Příručka pro podnikatele.

²² Bělina, M. a kolektiv. Zákoník práce. Komentář: C.H.Beck. 2. Vydání, 2010 s. 816

²³ www.znalostnispolecnost.cz

3. OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ ZAMĚSTNANCE

Zaměstnavatel shromažďuje a zpracovává osobní údaje zaměstnanců z různých důvodů. Nicméně tím může podléhat zákonu o ochraně osobních údajů a je povinen se jím řídit.

Hlavním zákonem upravujícím ochranu osobních údajů v České republice je zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, který nabyl účinnosti od 1. června 2000. Tento zákon:

- a) Vztahuje se k článkům 10 a 17 Listiny základních práv a svobod zakotvující právo na informace i právo na ochranu soukromí. Zákon o ochraně osobních údajů řeší potenciální protichůdnost výše uvedených práv.
- b) Zákon o ochraně osobních údajů je obecný zákon upravující zpracování osobních údajů na území České republiky, s výjimkou zpracování údajů prováděného fyzickými osobami čistě pro jejich vlastní potřeby (v souladu se směrnicí 95/46/ES) také za účelem splnění úkolů stanovených zvláštním zákonem.²⁴

Podle zákona o ochraně osobních údajů je: „Osobním údajem jakákoliv informace týkající se určitého nebo určitelného subjektu údajů. Subjekt údajů se považuje za určený nebo určitelný, jestliže lze subjekt údajů přímo či nepřímo identifikovat zejména na základě čísla, kódu nebo jednoho či více prvků, specifických pro jeho fyzickou, fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu.“²⁵

„Určitelnost subjektu (subjekt identifikovaný či identifikovatelný) je vysvětlena již v samotné definici pojmu a je spojena s možností přímé či nepřímé identifikace. Přímá identifikace je stav, kdy správce osobních údajů či jiná osoba může vytvořit přímou vazbu mezi osobním údajem a fyzickou osobou. Nepřímá identifikace je pak vázána na možnost správce osobních údajů získat identifikátor ze souboru, které nejsou v jeho držení – např. z veřejných registrů, od zpracovatele s nímž má uzavřenou smlouvu apod. To znamená, že pokud lze na základě drženého

²⁴ www.uoou.cz

²⁵ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů

údaje přímo ukázat na konkrétního člověka, jde o přímou identifikaci a za předpokladu, že k držení údajů je nutné přiřadit údaj jiný, který je držitelem původního údaje přístupný, a na jeho základě pak ukázat na konkrétního člověka, jde o identifikaci nepřímou.“²⁶

Zaměstnavatel zde vystupuje v roli správce osobních údajů, který informace shromažďuje a nakládá s nimi a tyto údaje tedy i zpracovává, protože dané informace získává od zaměstnance a to pouze ke stanovenému účelu, stejně tak i v nezbytném rozsahu, aby tohoto účelu mohlo být dosaženo (princip proporcionality a finality). Pokud jsou jména zaměstnanců zveřejňována např. na www stránkách firmy, kde zaměstnanec pracuje, popřípadě i v jiných materiálech zaměstnavatele a to bez souhlasu zaměstnance, musí být toto jednání zdůvodněno nezbytností. V některých případech i se souhlasem zaměstnance není možné uveřejňovat údaje o jeho pracovní neschopnosti, kontakt na něj, zaměstnancovi písemné projevy, fotografie apod. Pohledávky, které jdou za zaměstnancem, se smí zveřejňovat pouze na pracovišti.²⁷

Zaměstnavatel může po zaměstnanci žádat jen ty informace, které bezprostředně souvisí s jeho výkonem práce. Jsou to zejména údaje, které slouží pro různé účely, jako jsou daně, platby sociálního a zdravotního pojištění. Je nutné si uvědomit, že zaměstnání není ničím jiným než smluvním právním vztahem, ve kterém jsou si obě strany formálně rovny.²⁸ Ke shromažďování a zpracování těchto údajů nepotřebuje zaměstnavatel výslovný souhlas zaměstnance, ovšem pokud by chtěl osobní údaje zpracovávat i k jiným účelům, než jen v oblasti personální agendy musí splnit oznamovací povinnost a musí mít souhlas od zaměstnance. Za nesplnění oznamovací povinnosti hrozí zaměstnavateli pokuta až do výše 1,000.000,- Kč.²⁹

„Budoucí zaměstnavatel může vyžadovat od uchazeče osobní informace, které se přímo týkají uzavření pracovní smlouvy. V případě, že ke vzniku pracovního poměru z nějakého důvodu nedojde, zaměstnavatelé by měli žadateli o práci vrátit všechny dokumenty a údaje, které poskytl. Zaměstnavatelům je povoleno pokračovat ve shromažďování osobních údajů pouze v případě, že žadatel o práci poskytl svůj

²⁶ www.znalostnispolecnost.cz

²⁷ www.itpravo.cz

²⁸ Ve skutečnosti jsou pozice subjektů pracovních smluv poněkud nerovné. To je do určité míry kompenzováno právními nařízeními ve prospěch žadatele o práci, jakožto slabší strany.

²⁹ Bezouška, P., Ivanko, G. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha: Linde Praha, 2010. s.18.

souhlas na základě možného dalšího jednání v budoucnu, které by souviselo s jeho zaměstnáním.³⁰

V průběhu pracovního poměru má zaměstnanec vždy právo, aby byl informován, jakým způsobem a v jakém rozsahu se jeho osobní údaje zpracovávají. Na žádost zaměstnance, je správce povinen bez zbytečného odkladu předat informaci o zpracování osobních údajů žadateli. Obsahem takové informace je vždy sdělení o účelu zpracování osobních údajů, osobních údajích, případně kategoriích osobních údajů, které jsou předmětem zpracování, včetně veškerých dostupných informací o jejich zdroji, povaze automatizovaného zpracování v souvislosti s jeho využitím pro rozhodování, jestliže jsou na základě tohoto zpracování činěny úkony nebo rozhodnutí, jejich obsahem je zásah do práva a oprávněných zájmů subjektu údajů a příjemci. Správce má právo za poskytnutí informace požadovat přiměřenou úhradu nepřevyšující náklady nezbytné na poskytnutí informace.

„Zaměstnavatel je povinen zpracovávat osobní údaje svých zaměstnanců způsobem a po dobu, která je nezbytně nutná. Podrobný rozsah osobních údajů, který je možné ze strany zaměstnavatele zpracovat, je upraven konkrétními právními předpisy jednotlivých zemí. Při zpracování zaměstnaneckých údajů si musí být zaměstnavatel vědom práv zaměstnance na ochranu soukromí na pracovišti. I když je nutné brát v úvahu potřebu zaměstnavatele kontrolovat práci svých zaměstnanců a využívání firemních zdrojů společnosti, zaměstnavatelé by si měli uvědomovat, že právní předpisy neumožňují skryté sledování zaměstnanců.“³¹

Rozsah údajů, které zaměstnavatel musí zpracovávat, je velmi široký. Nicméně je na místě uvést, že zvláštními právními předpisy, které zaměstnavateli ukládají povinnost zpracovávat osobní údaje za jimi stanovenými účely, jak jsme již uvedli, jsou zejména tyto:

- a) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů – např. § 96 (záznam o docházce, práce přesčas, noční práce, pracovní pohotovost), § 105 (záznamy o pracovních úrazech a nemocích z povolání);

³⁰ www.ouuo.cz

³¹ www.ouuo.cz

- b) Zákon č. 187/2006 Sb., o zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů;
- c) Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů;
- d) Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů;
- e) Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů;
- f) Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů;
- g) Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů.³²

Po rozvázání pracovního poměru je nutné, aby zaměstnavatel dodržel několik pravidel a tím nemohl narušit soukromí svého bývalého zaměstnance. Mezi nejdůležitější můžeme zařadit:

- a) e-mailové schránky musejí být po rozvázání pracovního poměru smazány (dobrým zvykem je, že odesílatel by měl dostat zpět své zprávy poslané do smazané e-mailové schránky s informací, že e-mailová schránka byla smazána).
- b) zaměstnanec má právo být informován, jak dlouho, kým a pro jaké účely budou jeho osobní údaje po rozvázání pracovního poměru zpracovány.
- c) kontaktní údaje zaměstnance by měly být vymazány z webové stránky zaměstnavatele.³³

3.1 Správce a zpracovatel osobních údajů

Jak bylo již uvedeno, zaměstnavatel může být správce a zároveň i zpracovatelem osobních údajů. Správce osobních údajů je v jejich zpracování zcela zásadní prvek. Tento prvek musí být ve zpracování osobních údajů vždy. Správci mohou být jak fyzické, tak právnické osoby. V zákoně o ochraně osobních údajů uvádí správce v § 4 písm. j) zákona o ochraně osobních údajů jako:

³² www.ouuo.cz

³³ www.ouuo.cz

„Každý subjekt, který určuje účel a prostředky zpracování osobních údajů, provádí zpracování a odpovídá za něj. Zpracováním osobních údajů může správce zmocnit nebo pověřit zpracovatele, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak“

Správce tedy stanovuje účel zpracování osobních údajů a také určuje prostředky, jakými je bude zpracovávat. Dále samotné zpracování provádí a v neposlední řadě za něj i odpovídá. Tyto prvky nemusí být splněny vždy za všech podmínek kumulativně.³⁴

Účely zpracování osobních údajů lze rozdělit na 2 základní skupiny:

- a) Účel zpracování, které ukládá zákon – v tomto případě nemá správce na výběr, zda je bude, nebo nebude zpracovávat.
- b) Účel, který si správce určí sám a dobrovolně – bývají jakousi inspirací k ochraně konkrétní hodnoty správce. Toto je zákonem nezaložené zpracování osobních údajů. Ovšem i v takovém případě, kdy není toto zpracování založeno zákonem neznamená, že je správce oprávněn ke zpracování mimo hranice zákona.³⁵

Zákon uvádí v § 4 písm. k):

„Zpracovatelem je každý subjekt, který na základě zvláštního zákona nebo pověření správcem zpracovává osobní údaje podle tohoto zákona“

Pokud prostředek a účel pro zpracování určí někdo, kdo sám zpracování provádí, (pouze za účasti vlastních zaměstnanců, popř. i subjektů údajů) je právě on správce. Je možné, aby správce ke zpracování osobních údajů někoho pověřil, nebo někoho zmocnil. Pak se zmocněný, nebo pověřený stane zpracovatelem osobních údajů. Jestli je pověření zpracovatele přípustné, může správce pověřit někoho dalšího zpracováním celým, nebo jeho jednotlivou částí.

Správce, nebo zpracovatel může určit na základě smlouvy jinou osobu, která bude zpracovávat osobní údaje. Tím zajistí, že osobní údaje zpracovávají osoby, které sám určí a hlavně je zpracovává tak, jak žádá.

³⁴ Morávek, J. Ochrana osobních údajů v pracovněprávní agendě. Linde Praha a.s. s33

³⁵ Morávek, J. Ochrana osobních údajů v pracovněprávní agendě. Linde Praha a.s. s33

3.2 Úřad na ochranu osobních údajů

Několikrát byl zmíněn Úřad na ochranu osobních údajů, proto je vhodné blíže se o něm rozepsat.

Byl zřízen na základě zákona o ochraně osobních údajů a to zákonem č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů. Povinnost zřídit nezávislý dozorový orgán plynula pro ČR ze směrnice EU. V jeho pravomoci je zejména provádět dozor ve formě státní kontroly a účinně zasáhnout v případě porušení zákona o ochraně osobních údajů či jiných předpisů chránících lidské soukromí.

Působnost a působnost úřadu na ochranu osobních údajů definována takto:

„Úřadu jsou svěřeny kompetence ústředního správního úřadu pro oblast ochrany osobních údajů v rozsahu stanoveném tímto zákonem a další kompetence stanovené zvláštním právním předpisem, mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu, a přímo použitelnými předpisy Evropských společenství a vykonávání působnosti dozorového úřadu pro oblast ochrany osobních údajů vyplývající z mezinárodních smluv, které jsou součástí právního řádu“

Je to nezávislý orgán a nepodléhá žádnému ministerstvu a ani jinému státnímu orgánu. Úřad na ochranu osobních údajů může provádět dozor u všech orgánů státní správy, s možnou výjimkou kontroly tajných služeb.

Do jeho činnosti lze zasahovat jen na základě zákona. Stejně tak i tento úřad se řídí pouze zákony a jinými právními předpisy. Jeho činnost je hrazena ze státního rozpočtu.

Úřad na ochranu osobních údajů se kromě dalšího administrativního aparátu skládá z předsedy a inspektorů. Předsedu a inspektory jmenuje a odvolává na návrh Senátu prezident republiky. Předsedu na dobu 5 let a to maximálně dvakrát za sebou. Předseda řídí úřad navenek a zastupuje ho v Poradním výboru Rady Evropy (k Úmluvě č. 108 a v Pracovní skupině Evropské unie podle článku 29 EU), také zasedá v mezinárodních konferencích komisařů a vykonává činnosti uvedené v zákoně o ochraně osobních údajů. Naproti tomu inspektoři jsou voleni na dobu 10

let a můžou být voleni opakovaně. V neposlední řadě úřad dozoruje dodržování osobních údajů při zpracování osobních údajů.³⁶

3.3 Předávání osobních údajů zaměstnanců do zahraničí

Někdy dochází k tomu, že správci osobních údajů, kteří jsou spjati se zahraničními podnikatelskými subjekty, po Úřad pro ochranu osobních údajů požadují předání těchto osobních údajů zaměstnanců řídicím orgánům nebo dalším specializovaným oddělením těchto zahraničních společností.

V určitých případech ale není nutno žádat Úřad na ochranu osobních údajů o povolení k předání osobních údajů. Je to zejména v těch případech, kdy dal k její ratifikaci Parlament ČR souhlas (např. Úmluva č. 108 o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat, vyhlášená pod č. 115/2001 Sb. m.s.), nebo se na ně vztahuje rozhodnutí orgánu Evropské unie.

Jestliže je podána žádost o povolení k předávání osobních údajů do jiných států, je v rámci správního řízení podle § 27 zákona na ochranu osobních údajů žádost více přezkoumávána. Při posuzování je třeba dbát na zákonnost, účelnost, rozsah a i formy předávání osobních údajů do zahraničí, neboť se jedná o předávání osobních údajů jiným osobám, které většinou nemají žádný, ani pracovněprávní, vztah k zaměstnancům zaměstnavatele, který má sídlo v České republice. „Zahraničním podnikatelským subjektům, které mají zájem o ekonomické výsledky tuzemských společností, mohou jednak být překládány ekonomické souhrny obsahující anonymizované údaje týkající se zaměstnanců, a jednak mohou v rámci smluvně garantované spolupráce obdržet (tj. zejména nahodile shromažďovat) jednotlivé údaje o konkrétních pracovnících vyplývající z plnění jejich úkolů.“³⁷

Dle § 27 odst. 2 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů mohou být do třetích zemí (tj. mimo EU) předány osobní údaje, pokud zákaz omezení volného pohybu osobních údajů vyplývá z mezinárodní smlouvy, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas, a kterou je Česká republika vázána. Zejména se jedná o státy,

³⁶ Matoušová, M., Hejlik, L. Osobní údaje a jejich ochrana. 2. vyd. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008, s.333

³⁷ www.uoou.cz

kteře ratifikovaly Úmluvu o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat.³⁸

S předáváním osobních údajů do třetích zemí je třeba ještě zmínit dva zvláštní instituty. Jedná se o tzv. Standardní smluvní doložky a Závazná podniková pravidla (Binding Corporate Rules). Využívají se jako nástroje k bezpečnému předání osobních údajů do třetích zemí.³⁹

S předáváním osobních údajů přes hranice, můžeme rozdělit do několika skupin:

- prvním může být např. předávání osobních údajů mezi orgány dvou států na základě mezinárodní smlouvy.
- druhým zpracování osobních údajů o vlastních zaměstnancích a zákaznících v nadnárodní společnosti s pobočkami nebo dceřinými společnostmi v řadě zemí světa.
- třetím využití služeb specializovaného zpracovatele působícího v jiném státě než správce.
- čtvrtým zpracování osobních údajů na internetovém portálu. I proto je součástí Úmluvy č. 108 blok ustanovení o vzájemné pomoci mezi smluvními stranami.⁴⁰

„Úmluva č. 108 ve svém článku 3 odst. 2 písm. C) stanoví, že kterýkoliv stát může při podpisu nebo uložení ratifikační listiny, při přijetí, při schválení, přistoupení nebo kdykoliv později sdělit prohlášením zaslaným generálnímu tajemníkovi Rady Evropy, že uplatní tuto úmluvu rovněž na soubory osobních údajů, které se nezpracovávají automatizovaně. Česká republika toto prohlášení učinila současně s ratifikací dodatkového protokolu k uvedené Úmluvě č. 108 dne 24. září 2003. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že pro předání osobních údajů do států, které ratifikovaly Úmluvy č. 108, není nutné žádat Úřad o povolení ve smyslu §27 odst. 4 zákona o ochraně osobních údajů a ani Úřad není oprávněn zahajovat řízení o

³⁸ www.uoou.cz

³⁹ Bártík, V., Janečková, E. Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané otázky). Linde Praha, a.s. 2011. s.170

⁴⁰ Matoušová, M., Hejlík, L. Osobní údaje a jejich ochrana. 2.vyd.Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008., s.357

povolení k předání, neboť by se v tomto případě jednalo o úkon, který by byl v rozporu s cíli zmiňované mezinárodní smlouvy i ze zákonem o ochraně osobních údajů.⁴¹

⁴¹ www.ouuo.cz

4. OSOBNÍ SPIS ZAMĚSTNANCE

Zaměstnavatel také zpracovává osobní údaje, jestliže o zaměstnancích vede jejich osobní spisy. Vzhledem k tomu, zaměstnavatel se vlastně stává správcem osobních údajů, podléhá tak zákonu o ochraně osobních údajů.

Účel, pro který se osobní spisy vedou, je přehled pracovněprávní agendy. Dále, jaké povinnosti má ten který pracovník plnit a co je jeho náplní práce. Ve spise může být uložena pracovní smlouva, životopis, dosavadní praxe, fotografie zaměstnance, konkurenční doložka, posudek od předchozího zaměstnavatele, zdravotní dokumentace, osobní dotazník, platový výměr, dohoda o hmotné odpovědnosti, doklady dosvědčující, že zaměstnavatel vůči zaměstnanci splnil svou informační povinnost založenou mu zákoníkem práce, resp. zákonem o ochraně osobních údajů, doklady o absolvování školení, vysokoškolské diplomy apod.⁴²

Tvoří vlastně zaměstnavateli informační základnu a lze jí rozdělit do 3 základních skupin:

- a) Osobní údaje, které zaměstnavatel nutně potřebuje, pokud chce splnit své zákonné povinnosti. Jsou jimi např. jméno, příjmení, adresa bydliště, datum narození, rodné číslo, dosažené vzdělání.
- b) Osobní údaje, které jsou potřebné pouze pro určitý účel, o kterém je třeba zaměstnance informovat, a tyto údaje shromažďovat i dále zpracovávat pouze ve vztahu k tomuto účelu. Je to např. číslo účtu.
- c) Osobní údaje, které zaměstnavatel nutně nepotřebuje, a záleží na zaměstnanci, zda je dobrovolně poskytne. Jde např. o tel. číslo, pokud byl zaměstnanci přidělen služební mobilní telefon aj.

Zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.), který předcházel dnešnímu zákoníku práce, nikterak vedení osobního spisu neupravoval. Současný zákoník práce (zákon

⁴² Morávek, J. Ochrana osobních údajů v pracovněprávní agendě. Praha: ERMAT PRAHA, 2010. s.83

č. 262/2006 Sb.) vedení osobních spisů upravuje v části dvanácté, hlavě VII, § 312. Zde je uvedeno v 1 odst.:

„Zaměstnavatel je oprávněn vést osobně spis zaměstnance. Osobní spis smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v základním pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3.“

Jak je patrné z tohoto ustanovení, záleží čistě na úvaze zaměstnavatele, jestli se rozhodne vést osobní spis nebo ne. Stejně tak rozsah dokumentů, které bude ve spise uchovávat je na zaměstnavateli.

V návaznosti na princip minimálního zásahu do soukromí, resp. subjektů, které by se mohli s obsahem spisu seznámit, je pak zásadní 2. odst., § 312, který uvádí:

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

Pokud se pro vedení spisů zaměstnavatel rozhodne, může je vést v elektronické podobě, ale i v písemné. Do spisu podřízených smí nahlížet nadřízení pracovníci jen pokud jde o jejich pracovní úkol.

Konečně pak ustanovení § 312 odst. 3 zákoníku práce, zcela v souladu s § 12 zákona o ochraně osobních údajů, zakládá zaměstnanci právo seznámení se s obsahem svého osobního spisu, když toto ustanovení stanoví, že:

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

Je nutné dodat a poznamenat, že pro tento případ přístupu k údajům dochází poslední větou § 312 odst. 3 zákoníku práce k vyloučení § 12 odst. 3 zákona o ochraně osobních údajů, protože v tomto případě platí zásada *lex specialis derogat legi generali*.⁴³

Zaměstnanec si může ze svého spisu pořizovat kopie a to na náklady zaměstnavatele, ovšem nesmí si je pořizovat v tom měřítku, aby se dalo říct, že jeho pořizování kopií je tzv. šikanózní, neboli také v rozporu s dobrými mravy.

„Limitace možnosti zaměstnavatele vést osobní spis zaměstnance z hlediska časového je založena zákonem o ochraně osobních údajů, jelikož zákoník práce takovou úpravu neobsahuje. Konkrétně je tato doba limitována dosažením účelů. Oprávnění tak bude zpravidla zanikat při skončení pracovního poměru, vyjma případů, kdy budou přetrvávat právní vztahy z pracovního poměru vyplývající či z něj odvozené anebo s ním související (např. spor o náhradu na výdělků atd.).“⁴⁴

4.1 Citlivé osobní údaje v osobním spisu

Citlivé údaje se řadí mezi zvláštní skupinu osobních údajů. Je to dáno svojí specifikací, zejména tím, že vypovídá o určité osobnostní stránce fyzické osoby. Je to především určitá intimní stránka člověka a také, pokud by došlo ke zneužití takového údaje o určité osobě, by to byl velký zásah do soukromí osoby. Proto též zákon při nakládání s nimi dává přísnější pravidla, než je tomu u osobních údajů.⁴⁵

Podle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů v § 4 písm. b) v návaznosti na Směrnici 95/46 ES definuje citlivý údaj takto:

„Citlivým údajem je osobní údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů a genetický údaj subjektu údajů; citlivým údajem je

⁴³ Morávek, J.. Ochrana osobních údajů v pracovněprávní agendě. Praha: ERMAT PRAHA, 2010. s.83

⁴⁴ Morávek, J.. Ochrana osobních údajů v pracovněprávní agendě. Praha: ERMAT PRAHA, 2010. s.83

⁴⁵ Morávek, J.. Ochrana osobních údajů v pracovněprávní agendě. Praha: ERMAT PRAHA, 2010. s.29

*také biometrický údaj, který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů.*⁴⁶

Citlivé osobní údaje podle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, bude vždy třeba komparovat ve vzájemných souvislostech tak, že ač zákoník práce některé citlivé osobní údaje jmenuje ve výčtu, bude vždy nezbytné posoudit obecnou právní úpravu zákona o ochraně osobních údajů a zejména limit stanovený § 5 odst. 1 písm. d). Navíc bude samozřejmě platit, že pokud zpracování některého z citlivých osobních údajů nepředepisuje zaměstnavateli některý ze zvláštních zákonů, může zpracovávat citlivé osobní údaje jen se souhlasem zaměstnance.

4.2 Archivace dokumentů

Zaměstnavatel je povinen po určitou dobu archivovat dokumenty. Jaké dokumenty to jsou, určují jednotlivé zákony. Především to budou záznamy v oblasti sociální, zdravotní a daňových údajů. Sám zákoník práce uchovávání dokumentů bývalých zaměstnanců neřeší.⁴⁷ Proto je zaměstnavatel vázán i zákony jako je zákon o účetnictví (zákon č. 563/1991 Sb.), daňový zákon, zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 582/1991 Sb.), zákon o důchodovém pojištění (zákon č. 155/1995 Sb.), zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (zákon č. 589/1991 Sb.) Za archiválii můžeme označit dokument, který má trvalou hodnotu a není možné je zničit.⁴⁸

Účetní záznamy se proto dle výše uvedených zákonů uchovávají:

- a) Obecná lhůta v České republice je tři roky, ale například v daňové oblasti je to deset let (odvozeno od délky promlčecí lhůty).
- b) V oblasti sociálního zabezpečení je základní lhůta 10 let, která začíná běžet po roce, jehož se záznamy týkaly.
- c) Mzdové listy se pro účely důchodového pojištění uchovávají po dobu alespoň 30 let.

⁴⁶ Morávek, J. Ochrana osobních údajů v pracovněprávní agendě. Praha: ERMAT PRAHA, 2010. s.83

⁴⁷ Bártík, V., Janečková, E. Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané otázky). Linde Praha, a.s. 2011. s.163

⁴⁸ Jakubka, J. Právo a zaměstnání, 2005. č. 12. s.14

- d) Osobní spisy s výjimkou dokladu o délce zaměstnání (např. kopie zápočtového listu) alespoň po dobu 10 let, po ukončení pracovního poměru.⁴⁹

Mezi uchovávané dokumenty, které zaměstnavatel musí uchovávat rozhodně nepatří životopis zaměstnance, nebo různá osvědčení, která ztratila po skončení pracovního poměru pro zaměstnavatele smysl. Takové dokumenty musí být prokazatelně zničeny, nebo zlikvidovány.

⁴⁹ Bártík, V., Janečková, E. Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané otázky). Linde Praha, a.s. 2011. s.165

5. POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ A PRACOVNÍ POSUDEK

5.1 Potvrzení o zaměstnání

Toto potvrzení můžeme také nazývat zápočtový list. Upravuje ho § 313 odst. 1 v zákoníku práce. Je to dokument, který vydává zaměstnanci zaměstnavatel a v němž deklaruje, osvědčuje určité základní skutečnosti, které souvisejí se skončením pracovního poměru. Podle zákoníku práce § 313 odst. 1 se v tomto potvrzení osvědčují:

„Při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm:

- a) Údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,*
- b) Druh konaných prací,*
- c) Dosaženou kvalifikaci,*
- d) Odpracovanou dobu a další skutečnost rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,*
- e) Zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v či prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaké je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,*
- f) Údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.*

Vydání tohoto potvrzení nemůže zaměstnavatel vázat na splnění nějaké jiné povinnosti, než je vlastní skončení pracovního poměru. Nelze je např. vázat na náhradu škody⁵⁰, na včasné odevzdání pracovních pomůcek, předání pracovní funkce. Potvrzení o zaměstnání je zaměstnavatel povinen vydat při skončení pracovního poměru. Pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodou jinak, pak se za takový den považuje poslední den trvání pracovního poměru, nikoli tedy v den,

⁵⁰ Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s.132

kdy zaměstnanec odpracoval poslední směnu.⁵¹ Při nesplnění této povinnosti může zaměstnanec podat na zaměstnavatele žalobu u soudu, viz. bod 5.3. Obrana proti obsahu potvrzení nebo posudku.

Od 1. ledna 2012 se toto potvrzení vydává i zaměstnanci při ukončení dohody o provedení práce. Nebude se v něm ovšem již uvádět důvod skončení pracovního poměru pro zvlášť hrubé porušení povinnosti, protože toto se přesunulo do odděleného potvrzení, o které žádá zaměstnanec na vlastní žádost pro účely poskytování podpory v nezaměstnanosti.⁵² Toto je upraveno v zákoníku práce § 313 odst. 2, ten stanoví:

„Údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301 a zvlášť hrubým způsobem, a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance o odděleném potvrzení“

Z výše uvedeného jasně vyplývá, že jestliže zaměstnanec žádá osvědčení i o dalších skutečnostech, jako je výše průměrného výdělku, je zaměstnavatel povinen tyto skutečnosti uvést na zvláštním potvrzení.⁵³

Povinnost vydat potvrzení při skončení pracovního poměru a to bez ohledu na to, jaké zařazení, nebo jakým způsobem a proč pracovní poměr vznikl, nebo naopak skončil, vyplývá ze zákona.⁵⁴

Na potvrzení o zaměstnání i na pracovní posudek, viz. níže se vztahuje § 315 zákoníku práce, jenž praví:

„Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může se domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit.“

⁵¹ Morávek, J. Ochrana osobních údajů v pracovněprávní agendě. Praha: ERMAT PRAHA, 2010. s.144

⁵² Bělina, M., a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2008. s.769

⁵³ Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s132

⁵⁴ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2008. s770

Pokud zaměstnavatel nesplní svojí povinnost a nevydá zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, může zaměstnanec při nesplnění této povinnosti podat žalobu podle § 80 písm. b) OSŘ u soudu, viz níž. Obecná promlčecí doba činí 3 roky a začíná běžet ode dne, kdy toto právo mohlo být uplatněno poprvé. Pokud není toto potvrzení zaměstnanci vydáno, lze mít za to, že zaměstnanci, kteří jednali jménem zaměstnavatele, porušili povinnost v rámci plnění úkolů pro zaměstnavatele.

Jestliže zaměstnanci vznikne škoda tím, že mu zaměstnavatel nevydal potvrzení o zaměstnání, může žalovat svého zaměstnavatele o ušlý zisk, pokud s ním nový zaměstnavatel odmítl uzavřít pracovní smlouvu, odvolávající se na chybějící potvrzení.⁵⁵

Pokud dojde ke smrti zaměstnavatele a to konkrétně fyzické osoby a v živnosti zůstavitelé nepokračují, zaniká pracovněprávní vztah k takovému zaměstnavateli. V tomto případě potvrzení o zaměstnání vydává příslušný úřad práce, podle místa činnosti zemřelého zaměstnavatele. Zde platí pro úřad práce výjimka a to ta, že vydání potvrzení se vydává pouze na základě žádosti zaměstnance.⁵⁶

5.2 Pracovní posudek

I pracovní posudek se vydává v souvislosti se skončením pracovního poměru a zároveň s výkonem pracovních povinností zaměstnance. Obvykle se v něm uvádí hodnocení kvality práce zaměstnance, druh práce, dosažená kvalifikace, svědomitost, dodržování pracovní kázně a celé pracovní morálky, jeho schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost teamové práce, o jeho ambicích, o kvalitě odváděné práce, o jeho povahových rysech a případně i jeho nedostatcích. Zaměstnavatel hodnotí, jak pracoval zaměstnanec u něj, nemůže ovšem hodnotit, jestli se na určitou práci hodí, či nikoliv.⁵⁷ Tento posudek ovšem nevydává zaměstnavatel ze zákona, ale pouze na žádost zaměstnance a může mít jakoukoli formu, tzn. ústní, elektronickou, poštovní apod.

⁵⁵ Rozsudek NS ze dne 20.3.2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002 (SJ 59/2003)

⁵⁶ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2008. s.771

⁵⁷ Právní rádce 2010, č.8, s.21

Zákoník práce v § 314 odst.1 a 2 uvádí:

„Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek), je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat; zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve, než v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce“

„Jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku (odstavec 1 věta druhá), je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak“

Posudek se vydává do 15 dnů od podání žádosti zaměstnancem. Pokud zaměstnanec podá žádost dříve, než 2 měsíce před skončení pracovního poměru, má zaměstnavatel povinnost k vydání pracovního posudku, a to nejdříve 2 měsíce před skončením pracovního poměru. V jiném období to není zaměstnavatelova povinnost, ovšem může tak učinit z dobré vůle.⁵⁸

„Z hlediska ochrany osobnosti je zajímavé, že pracovní posudek je zaměstnavatel povinen vyhotovit pouze na žádost zaměstnance a je povinen a oprávněn jej vydat výhradně zaměstnanci.“⁵⁹

Pracovní posudek je třeba brát s určitou rozumovou rezervou, neboť jde o subjektivní hodnocení zaměstnavatele vůči zaměstnanci a zaměstnanec může požádat o jeho opravu, jestliže by s obsahem posudku nesouhlasil. Naproti tomu uvádění v posudku dosažené kvalifikace již není subjektivním hodnocením zaměstnavatele. Pokud by zaměstnavatel vůbec odmítl posudek vystavit, tak zaměstnanec, stejně jako u pracovního potvrzení, může svoje právo uplatnit soudní cestou. Proto by měl zaměstnavatel vypracovávat posudek pouze na základě objektivních skutečností, aby v případě soudní pře, mohl své hodnocení dostatečně obhájit.⁶⁰

Zákon neuvádí, jakým způsobem musí být pracovní posudek doručen, proto zaměstnavatel může, ale nemusí postupovat podle § 334 – 336 zákoníku práce. Je ale

⁵⁸ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2008. s.772

⁵⁹ Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s.133

⁶⁰ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2008. s.773

v jeho zájmu, aby mohl prokázat, že posudek skutečně zaměstnanci doručil. Pokud ale např. zaměstnavatel určí, že se má zaměstnanec dostavit v určitý den a čas pro svůj pracovní posudek, je na zaměstnanci, aby se dostavil, a v případném sporu je důkazní břemeno na zaměstnanci, aby dokázal, že pokud byl k vyzvednutí vyzván, tak že mu posudek vydán nebyl. Stejně jako u potvrzení o zaměstnání, tak i pracovní posudek, pokud není zaměstnanci vydán za daných podmínek ve stanovené lhůtě, tak může zaměstnanec podat žalobu.

5.3 Obrana proti obsahu potvrzení nebo posudku

Právní ukotvení práva na obranu proti obsahu vydaného potvrzení nebo posudku, můžeme hledat v zákoníku práce, přesněji v § 315 tohoto zákona, kde je uvedeno:

„Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může se domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit.“

Nejen ke splnění zaměstnavateli povinnosti vydat potvrzení, nebo pracovního posudku může zaměstnanec podat žalobu u soudu, ale také pokud se domáhá opravy, nebo úpravu obsahu u těchto dvou dokumentů. Lhůta je prekluzivní. Pro běh této lhůty je třeba řídit se občanským zákoníkem, konkrétně § 122. Žaloba musí být v poslední den lhůty již podána u soudu, není tedy možné, aby byla např. podána na poště apod. Lhůta pro podání žaloby, nezačíná běžet ode dne, kdy zaměstnavatel měl povinnost potvrzení o zaměstnání, nebo pracovní posudek vydat, ale ode dne, kdy se o jeho obsahu zaměstnanec dozvěděl. Pokud probíhá jiný spor a zaměstnanec podá námitku proti obsahu výše zmíněných dokumentů, nemá na běh prekluzivní lhůty pro uplatnění práva na úpravu těchto dokumentů absolutně žádný vliv.⁶¹

Vzhledem k tomu, že se postupuje podle § 153 odst. 2 OSŘ, také se nejedná o řízení, které by šlo zahájit bez návrhu, soud žalobci může přisoudit jen to, co je v žalobě uplatněno. Pokud se zaměstnanec domáhá úpravy v podobě vypuštění věty,

⁶¹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2008. s.776

nebo určité části, může soud žalobě vyhovět zcela, nebo z části anebo jí může celou zamítnout. Soud ovšem nemůže změnit napadané věty, nebo části změnit v jiné formulace. To platí, i pokud se zaměstnanec domáhá nahrazení určitých vět, nebo částí pracovního potvrzení, nebo posudku. Nemůže ale místo nahrazení napadené formulace takovou formulaci bez náhrady vypustit.

Vše, co platí pro žalobu ohledně úpravy, nebo opravy v pracovního posudku a pro potvrzení pro zaměstnání, platí i pro uplatnění doplňků a dodatků v těchto dokumentech a to i s danými lhůtami.⁶²

⁶² Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2008. s.776

6. KONTROLA ZAMĚSTNANCŮ

Zaměstnavatelé jsou v jistém „právu“, pokud jde o omezení soukromí zaměstnance. Jde především o to, aby zaměstnanec dokázal zabezpečit základní činnost, pro kterou byl zaměstnavatelem najat, a to činnost pracovní.

V dnešní době je jedním z největších problémů týkající se ochrany soukromí zaměstnance na pracovišti, stále se zrychlující vývoj odposlouchávacích, kamerových, či jiných monitorovacích technik. Během posledních let došlo k neuvěřitelnému pokroku jak v informačních, tak v komunikačních zařízeních, a proto se s nimi můžeme z důvodu jejich lepší pořizovací ceny setkat nejen doma, ale i v pracovním prostředí. Tyto zařízení mají zaměstnavateli usnadnit ochranu jeho majetku, kontrolu zaměstnanců i celkového provozu, ale zároveň v určitých případech zasahují do osobních práv zaměstnance. Je ovšem třeba stále více s přibývajícím prostředky, kterými se zaměstnavatel chrání také dbát na to, aby nedocházelo k nezákonnému omezení soukromí zaměstnance a tím i jeho osobních práv. Jak již bylo řečeno i kontrola zaměstnanců kamerovým, odposlouchávacím apod. zařízením je třeba provádět v souladu se zákonem.

„Jde o značně citlivou problematiku, jež má i (resp. především) ústavní aspekty; střetávají se zde zájmy zaměstnanců jako fyzických osob, které mají ústavně zaručená osobnostní práva (na soukromí, ochranu cti, projevů osobní povahy apod.), se zájmy zaměstnavatele, jehož cílem je především to, aby jeho zaměstnanci pracovali efektivně a aby byl chráněn jeho majetek.“⁶³

Dokládá to i judikatura Evropského soudu pro lidská práva, konkrétně rozsudek ve věci *Neimietz versus Německo*, kde se soud zabýval výkladem Úmluvy o lidských právech a svobodách a to konkrétně čl. 8, který stanoví, že „každý má právo na respektování svého soukromého života, obydlí a korespondence, přičemž státní orgán nemůže do výkonu tohoto práva zasahovat, kromě zákonem stanovených případů.“⁶⁴

⁶³ Bártík, V., Janečková, E. Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané otázky). Linde Praha, a.s. 2009., s.139

⁶⁴ Bártík, V., Janečková, E. Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané otázky). Linde Praha, a.s. 2009. s.143

Zatímco stávající právní úprava ochrany soukromí neznamenala za posledních padesát let žádných výrazných změn, technologie umožňující toto právo narušit naopak prošly změnami zcela zásadními. Je tedy zcela zřejmé, že řada právních odvětví se musí potýkat s otázkou, zda dané právní předpisy stále více nezaostávají za reálným životem a každodenními záležitostmi.⁶⁵

Aktuální právní úprava týkající se monitoringu na pracovišti je roztržena v několika právních předpisech, stejně jako ochrana osobních práv zaměstnance. Jedním ze stěžejních pramenů je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a jeho § 316, zákon o ochraně osobních údajů č. 101/2000 Sb., Listina základních práv a svobod 2/1993 Sb., Mezinárodní pakt o občanských a politických právech atd., o kterých již byla řeč a další.

Dále bych se zaměřila na nejčastější způsoby monitorování provádění zaměstnavatelem na pracovišti, která představují rizika pro ochranu lidských práv a svobod, včetně práv zaměstnanců. Mezi základní způsoby toho, jak může zaměstnavatel pomocí techniky kontrolovat své zaměstnance, patří kontrola e-mailové pošty. Dále pak kontrola prováděná pomocí kamerového systému na pracovišti a také kontrola služebních telefonů či služebních automobilů. Jistou kontrolu provádí i při zjišťování, jestli zaměstnanec požil alkohol.

6.1 E-mailová a jiná pošta zaměstnanců

E-mailová komunikace dnes patří neodmyslitelně k jedné ze základních komunikací, která se běžně na pracovištích provozuje. Stěžejní otázka je zde ta, jestli má zaměstnavatel právo sledovat e-mailovou komunikaci svých zaměstnanců. V první řadě je nutné si uvědomit, že samotné právo na ochranu listovního tajemství, kterou e-mailová pošta bezesporu je, již zakotvuje Listina základních práv a svobod v čl. 13 je stanoveno, že:

„Nikdo nesmí porušit listovní tajemství jiných písemností a záznamů, ať již uchovávaných v soukromí nebo zasílaných poštou anebo jiným způsobem“

⁶⁵ www.itpravo.cz

Porušení zákona může vést i k trestnímu stíhání. Ten, kdo úmyslně poruší tajemství uzavřeného listu nebo písemnosti při poskytování poštovní služby nebo jinou přepravní službou, anebo zprávy podávané telefonem, telegrafem nebo jiným takovým veřejným zařízením se dopustí trestného činu podle § 239 trestního zákoníku (zákon č. 40/2009 Sb.). Pod ochranou je obsah písemností. Výjimkou jsou případy, které jsou uvedeny ve zvláštním právním předpisu.⁶⁶

Již ve zmiňovaném § 12 občanského zákoníku je taktéž upraveno, že písemnosti osobní povahy smějí být použity jen se svolením fyzické osoby, které se týkají. Je tedy nutné, nejen ze strany zaměstnavatele na respekt tohoto práva. Zaměstnavatel by měl při uzavírání pracovní smlouvy svého nového zaměstnance upozornit na možnost monitorování e-mailové pošty. Zaměstnavatel je totiž oprávněn sledovat využívání pracovní doby a její efektivní využití u svých zaměstnanců a to vč. počtu přijatým i odeslaných e-mailových zpráv. Ovšem není přípustné, aby zaměstnavatel sledoval obsah těchto zpráv. E-maily doručeny zaměstnanci jsou i po doručení soukromé, proto nemůžou být kontrolovány zaměstnavatelem, nebo jiným pracovníkem. Jedná se ovšem stále o schránku zaměstnavatele a proto mu musí být umožněno, aby se o schránku, alespoň rámcově staral, resp. monitoroval odchozí a příchozí poštu. Zaměstnavatel může použít i tzv. špehovací software, webové štěnice, či jiné sledovací nástroje. Ty mají možnost proniknout do koncového zařízení zaměstnance a to zcela bez jeho vědomí. Cílem je přístup ke skrytým informacím, nebo sledování zaměstnance, jeho činnosti. Tyto nástroje ovšem v závažné míře porušují soukromí zaměstnance.⁶⁷ Bylo by na místě, aby zaměstnavatel vhodným způsobem komunikoval se svými zaměstnanci a zároveň tuto možnost kontroly nezneužíval.

Zákoník práce zmiňuje i několik dalších ustanovení, která se týkají kontroly zaměstnance, než které jsou níže uvedena, jsou jimi:

- a) v § 302 písm. a) stanoví vedoucím zaměstnancům povinnost kontrolovat práci zaměstnanců, hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky.

⁶⁶ Bártík, V., Janečková, E. Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané otázky). Linde Praha, a.s. 2009. s.147

⁶⁷ Štefko, M. Právo a zaměstnání. 2005. č.1. s. 9

- b) v § 101 odst. 1 ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.
- c) v § 248 odst. 1 zakotvuje povinnost zaměstnavateli zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.
- d) v § 248 odst. 2 obsahuje oprávnění zaměstnavatele provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci vnášejí nebo odnášejí od zaměstnavatele.⁶⁸

6.2 Kamerový systém na pracovišti

Pokud se zaměstnavatel rozhodne využívat kamerový systém, většinou je to z důvodu kontroly svých zaměstnanců, resp. efektivní využívání jejich pracovní doby a také z důvodu ochrany svého majetku, např. před krádeží.

„Jak již bylo uvedeno výše, zákoník práce stanoví, že „zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze jeho činnosti narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že jej podrobuje otevřenému nebo skrytému sledování. A kamerový systém se záznamem je bezpochyby prostředkem sloužícím k otevřenému sledování. Jak už bylo také řečeno, v tomto případě nepřichází v úvahu možnost instalovat kamerové systémy se souhlasem zaměstnanců, neboť zaměstnanec by se předem vzdával svého práva na ochranu soukromí na pracovišti. Zároveň k vyloučení aplikace tohoto ustanovení nelze použít ani případný souhlas všech zaměstnanců, neboť jak vyplývá z § 2 odst. 1 zákoníku práce, odchýlení není možné od ustanovení ukládajících povinnost, ledaže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. V případě § 316 odst. 2 zákoníku práce se tak jedná o kogentní ustanovení, které obsahuje pro zaměstnavatele jednoznačný zákaz.“⁶⁹

⁶⁸ Bártík, V., Janečková, E. Kamerové systémy v praxi. Právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti. Linde Praha, a.s. 2011, s. 69

⁶⁹ Bártík, V., Janečková, E. Kamerové systémy v praxi. Právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti. Linde Praha, a.s. 2011, s. 68

Existuje určitá výjimka a tu bychom našli v zákoníku práce, konkrétně v § 316 odst. 3. Tato výjimka spočívá ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. Ovšem ani tak nemůže své zaměstnance zaměstnavatel monitorovat bez omezení. V jiném případě by se mohlo jednat o porušení § 10 zákona o ochraně osobních údajů. Jakmile zaměstnavatel nainstaluje kamerový systém, protože došel k závěru, že podléhá takovému zákonu, okamžitě tím začne podléhat zákonu o ochraně osobních údajů. Zároveň ale, pokud nebude zaznamenávanou osobu přesně identifikovat, nebude se jednat o shromažďování osobních údajů a tím zaměstnavatel nebude tomuto zákonu podléhat.⁷⁰

Listovnímu tajemství podléhají i dopisy a pošta, která je zaměstnanci doručována do podniku. Zaměstnavatel je oprávněn omezit zaměstnancovu poštu, stejně jako telekomunikační prostředky, které z podniku odchází, ne však tu, která je mu doručována.

6.3 Služební telefony

Jedná se o pevné linky a mobilní telefony. U mobilních telefonů ve většině případů existují již stanovená pravidla, která vytváří zaměstnavatel, a která stanoví, v jakém rozsahu může zaměstnanec mobilní telefon využívat pro soukromé záležitosti. V takovém případě může zaměstnavatel provádět namátkové kontroly, kdy je zaměstnanec povinen sdělit volanou osobu. Tomuto monitoringu zákoník práce nijak nezamezuje.

Nikdo však, ani zaměstnavatel, nemůže odposlouchávat hovory zaměstnance, i když by se jednalo o soukromé rozhovory nebo zařizování soukromých záležitostí pomocí telefonu na pracovišti a v pracovní době. Tajemství obsahu těchto telefonních rozhovorů stejně jako textových zpráv podléhá ochraně podle zákona č. 40/2009, trestní zákoník a je zaručeno Listinou základních práv a svobod.⁷¹

Pokud zaměstnavatel odečítá zaměstnanci soukromé hovory z výplaty, musí pro účely účetnictví archivovat faktury za telefonní hovory a tudíž i informace o telefonních číslech, na která zaměstnanec soukromě volal. Z tohoto systematického

⁷⁰ Bártík, V., Janečková, E. Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané otázky). Linde Praha, a.s. 2009. s.146

⁷¹ Bártík, V., Janečková, E. Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané otázky). Linde Praha, a.s. 2009. s.152

shromažďování informací o zaměstnanci vyplývá, že jde o zpracování osobních údajů ve smyslu § 4 písm.e), zákona o ochraně osobních údajů a zaměstnavatel musí splnit všechny povinnosti vyplývající z tohoto zákona. Zpracovávat takto systematicky informace, které se týkají osobních údajů zaměstnance, lze bez jeho souhlasu jen na základě výjimky, uvedené v § 5 odst. 2 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů, a to pouze v případě zpracování nezbytného pro dodržení právních povinností.⁷²

6.4 Služební automobily

Každý podnikatel chce mít přehled o finančních prostředcích, které vkládá do svého podnikání. To souvisí i s automobily, které poskytuje svým zaměstnancům pro pracovní účely. Kontrola jejich využívání striktně pro pracovní účely souvisí s následným monitoringem těchto vozů. V dnešní době moderní techniky existují monitorovací systémy, které využívají přijímač signálu GPS, který určuje přesnou polohu vozidla v daném čase, díky němuž lze pak vyhotovit podrobný itinerář jízd, tedy i to kam a hlavně jakém čase s daným vozidlem zaměstnanec jezdil.

Jak bylo již uvedeno, pokud by zaměstnavatel shromažďoval informace systematicky o tom, kdo firemní automobil používal a další přesné informace, podléhal by zákonu o ochraně osobních údajů. Pokud ovšem zaměstnavatel sleduje zaměstnance pouze ve smyslu „kolik ujeli kilometrů“, nikoli o přesném pohybu auta, není nutný souhlas zaměstnance. Ovšem z důvodů „dobrých mravů“ by bylo vhodné i o tomto náhodném sledování informovat.⁷³

6.5 Kontrola požívání alkoholu

Ač se to nemusí na první pohled zdát, pod kontrolu zaměstnance zaměstnavatelem můžeme zahrnout i kontrolu zaměstnance z důvodu podezření, že požil alkoholické nápoje v pracovní době, nebo před ní. Příslušné ustanovení najdeme v § 106 odst. 4 písm. e, kde je uvedeno, že zaměstnanec je povinen:

⁷² Bártík, V., Janečková, E. Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané otázky). Linde Praha, a.s. 2009. s.151

⁷³ Bártík, V., Janečková, E. Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané otázky). Linde Praha, a.s. 2009. s.155

„Nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci. Zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a na zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů nebo je součástí plnění pracovních úkolů nebo se při plnění těchto úkolů obvykle spojeno.“

Nepříznivé mikroklimatické podmínky jsou definovány v nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů, současně se zde upravuje poskytování ochranných nápojů k ochraně zdraví před účinky zátěže teplem nebo chladem. Množství alkoholu v takovém nápoji nesmí překročit dle jeho ustanovení § 8 odst. 1 jedno hmotnostní procento; ochranný nápoj pro mladistvého zaměstnance (tj. ve věku do 18 let) však nesmí obsahovat alkohol vůbec.

V horkých provozech tak může být požíváno a současně jako ochranný nápoj podáváno:

- pivo se sníženým obsahem alkoholu (mající nejvýše 1,2 objemových procent alkoholu; 1,0 procent hmotnostních) nebo
- nealkoholické pivo (mající nejvýše 0,5 objemových procent alkoholu; 0,4 procent hmotnostních).

„Ani zaměstnanci pracující v nepříznivých mikroklimatických podmínkách tak nemohou konzumovat běžné výčepní pivo (tzv. desítku) nebo dokonce ležák (tzv. dvanáctku), ale ani lehké pivo, nýbrž toliko shora uvedené tzv. nízkostupňové pivo nebo pivo (tzv. pito) nealkoholické. Ostatní pracovníci si mohou, třeba k obědu, dopřát pouze nealkoholické pivo, které se svou chutí a kvalitou jistě nikdy nevyrovná běžnému výčepnímu pivu či dokonce ležáku, avšak současný sortiment nealkoholických piv je v České republice natolik bohatý (a chuťově různorodý), aby

si každý konzument, který se bez chuti piva neobejde např. ani během pracovní přestávky, mohl vybrat a přitom neporušovat právní předpisy.“⁷⁴

Zákonodárce zahrnul do výjimky i: „Zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů“. Toto platí především pro degustátory, nebo např. když jde o slavnostní přípitek při uzavření obchodní smlouvy, při přijetí zahraniční delegace apod. Přesto i zde platí pravidlo, že vše musí být s mírou a nejde požívat alkohol ve větší míře.⁷⁵

V rozporu se zákoníkem práce je i požívání alkoholických nápojů po skončení pracovní doby, např. při oslavě, pokud se tak děje na pracovišti. Ani v případě polední pauzy, kdy si zaměstnanci dávají na obědě alkoholické nápoje, není tolerováno, neboť by po polední pouze nastupoval do zaměstnání pod vlivem alkoholického nápoje. To platí i na služebních cestách. Je ovšem na zaměstnavatelích, popř. na vedoucích pracovnících, do jaké míry budou striktní, nebo naopak tolerantní k porušování a nedodržování zákazu a jaké opatření přijme k opatření dodržování tohoto zákazu. V konkrétním případě, kdy by došlo např. k pracovnímu úrazu, nebo vzniku škody je nutné řídit se striktně zákoníkem práce, neplatí tedy odvolání se na souhlas zaměstnavatele, nebo nadřízeného, že se požitím alkoholických nápojů souhlasili a tolerovali.

To, že zaměstnavatel takové právo má a co víc, povinnost se tomuto právu podrobit ukládá zákoník práce v §106 odst. 4 písm. i) zaměstnanec je povinen:

„Podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek“

Zaměstnavatel má právo provést dechovou zkoušku, např. pomocí detekčních trubiček ALTEST nebo analyzátořem alkoholu v krvi DRIVESAFE. Zaměstnavatel by měl dechové zkoušky ve vlastním zájmu požadovat pravidelně, tj. i bez podezření,

⁷⁴ www.epravo.cz

⁷⁵ www.pravniradce.ihned.cz

že zaměstnanec není schopen vykonávat práci. Může se tak například zprostit případné odpovědnosti za pracovní úraz.⁷⁶

Pokud zaměstnanec bez vážných důvodů odmítne dechovou zkoušku vícekrát (nejméně třikrát) a bude upozorněn na možnost rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu soustavného závažného porušování povinností, může také obdržet i výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce.⁷⁷ Výjimky z toho zákazu jsou uvedeny výše.

„V souvislosti s výše uvedeným výkladem je třeba upozornit, že zaměstnanec je povinen se podrobit zkoušce na alkohol pouze v případě, že to po něm požaduje vedoucí zaměstnanec, který byl písemně určen zaměstnavatelem, že je oprávněn zjištění alkoholu či jiných návykových látek po zaměstnanci požadovat. Pokud zaměstnanec žádost písemně oprávněného zaměstnance odmítne, dopouští se porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnanci vykonané práci. Pokud zaměstnanec písemně k takovému požadavku oprávněn nebyl, nemá to pro zaměstnance žádné důsledky.“⁷⁸

Pokud zaměstnanec uvede vážné důvody, které mu brání v provedení dechové zkoušky, zaměstnavatel může požadovat, aby se podrobil lékařskému vyšetření, jestli není pod vlivem alkoholu, nebo jiné návykové látky a to buď z krve, nebo z moči. Ovšem nemůže jí zaměstnavatel provádět sám. Pokud by zaměstnanec odmítl i tuto zkoušku, nemůže ho zaměstnavatel nějakým způsobem postihnout, protože porušení povinnosti nebyla prokázána. Ovšem v tomto ohledu se právní názory různí.

„Zaměstnavatel, který má podezření, že zaměstnanec není schopen vykonávat práci, a ten se odmítne podrobit dechové zkoušce, má zaměstnavatel právo, znemožnit mu vstup na pracoviště nebo výkon práce. Pokud se zaměstnanec podrobí dechové zkoušce, ta je pozitivní, ale zaměstnanec přesto tvrdí, že není pod vlivem alkoholu, mělo by se postupovat obdobně. Zaměstnanci je třeba oznámit, aby se podrobil lékařskému vyšetření (dechová zkouška totiž sama o sobě není důkazem, že je pod vlivem alkoholu, protože zbarvení detekčních trubiček, může být vyvoláno jinými činiteli nebo vadou trubičky), přičemž je nutné ho upozornit, že vyšetření

⁷⁶ www.pravniradce.ihned.cz

⁷⁷ www.pravniradce.ihned.cz

⁷⁸ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2008. s.370

krve nebo moči musí být provedeno v co možná nejkratším termínu, jinak nebude na případný negativní nález brán zřetel.“⁷⁹

Do doby než zaměstnanec rozbořem provedeným lékařem neprokáže, že není pod vlivem alkoholu, a že je tedy schopen práci vykonávat, zaměstnavatel mu neumožní výkon práce. Protože zaměstnanec nevykonává práci a nejedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele, nebude zaměstnanci za dobu jeho nepřítomnosti náležet mzda ani náhrada mzdy.⁸⁰

⁷⁹ www.pravniradce.ihned.cz

⁸⁰ www.pravniradce.ihned.cz

7. OCHRANA V PŘÍPADĚ NEROVNÉHO A DISKRIMINAČNÍHO JEDNÁNÍ

7.1 Nerovné jednání

Rovnost je třeba chápat, jako určité příležitosti, šance, podmínky, které jsou stejné pro každého jednotlivce a to pro ty, kteří jsou ve srovnatelném postavení. Již z § 16 odst. 1 zákoníku práce chápeme rovnost v pracovněprávním vztahu, jako rovná práva uchazečům o zaměstnání a zaměstnancům nacházejícím se ve stejném postavení. Zásadu rovného zacházení můžeme vyjádřit jako zákaz diskriminace. V zákoníku práce se realizuje právo na rovné zacházení zákazem přímé i nepřímé diskriminace. Na druhé straně tato zásada neznamená, že se musí s nerovným zacházet rovně.⁸¹

„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“

„Ze zásady rovnosti naopak nejde dovodit, jak by měl zaměstnavatel jednat s osobami v odlišné situaci. Tak např. nelze dovodit požadavek osob se zdravotním postižením, aby s nimi bylo zacházeno výhodněji než s osobami zdravými. Je-li záměrem zákonodárce ulevit zdravotně postiženým od nevýhod, které plynou ze zdravotního postižení, v zájmu předejití sociálnímu vyloučení rizikových skupin, pak toho lze dosáhnout pouze v rámci zásady „garance rovného přístupu k osobám, které se nacházejí v nerovné situaci“.⁸²

Rovnost můžeme chápat v několika rovinách a to je zejména:

- a) Rovnost formální – záleží na jednotlivci, na jeho kvalitách, zásluhách, jde o individualitu každého zvlášť, nikoli o negativní stereotypy, které jsou mu přiznány na základě příslušnosti k určité skupině, např. podle rasy, národnosti, nebo pohlaví). Jde o rovnost de iure, tzn. stejně pro všechny, jestli

⁸¹ Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s.48

⁸² Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2008. s.61

jsou srovnatelní. Formální rovnost je pro všechny stejná, i přes to, že jednotlivce, nebo skupinu může znevýhodňovat.

- b) Rovnost materiální – tato rovnost se posuzuje nejen v rovině de iure, ale i jaký důsledek bude mít na jednotlivce, tzn. i rovnost de facto. Tyto 2 roviny jsou porovnávány a cílem je rovnost reálná, nejen zákonná.
- c) Rovnost příležitostí – tuto rovnost můžeme podsunout k materiální rovnosti. Je zaměřena na určitý aspekt a tím je přístup k určitým rovným příležitostem, nebo statkům a k možnosti jejich získání. Cíl můžeme vidět v počáteční rovnosti. Můžeme jí chápat jako určitou „diskriminaci“, kde není účel nerovnost, ale naopak dosažení konečného efektu rovnosti.
- d) Rovnost výsledků – rovnost příležitostí může přecházet v rovnost výsledků. Může jít o hodnocení v konkrétním případě, tj. na konkrétního jednotlivce, tak i v posuzování statistické, zaměřené na určitou skupinu.⁸³

7.2 Zákaz diskriminace

Zásada rovného zacházení je v pracovněprávním poměru chápána jako určitá povinnost zaměstnavatele, která spočívá v rovném zacházení se zaměstnanci. Je brána jako pozitivní vyjádření zákazu diskriminace. Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům ochranu před zásahy do osobních práv i zájmů a do toho spadá i ochrana zaměstnance před diskriminací. Zaměstnavatel za tuto ochranu odpovídá, např. i pro případ, kdy na pracovišti dochází k sexuálnímu obtěžování. Dochází-li k tomu v rámci zaměstnání, nejde o soukromou záležitost jednotlivce, ale o záležitost zaměstnavatele.⁸⁴

„Diskriminací je jednání, které spočívá v rozdílném zacházení z určitého důvodu v téže situaci, pokud pro toto jednání není ospravedlnitelný důvod. Takové jednání je v rozporu se zákonem. Diskriminace je tedy opakem rovného zacházení a spočívá v rozlišování, resp. v rozdílném zacházení se srovnatelnými jedinci, anebo naopak v rovném zacházení s jednotlivci, kteří nejsou v obdobném postavení, přičemž takové rovné zacházení buďto zachovává, či dokonce prohlubuje existující

⁸³ Drexlerová, J., Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů. Praha: BMSS Start spol. s.r.o. 2009. s.6. násl.

⁸⁴ Jakubka, J. Právo a zaměstnání. 2005. 12č. s.5 a násl.

nerovnost. Na druhou stranu diskriminace v obecném slova smyslu je v podstatě naplněním rovného zacházení, a tudíž z hlediska právního nebývá často za diskriminaci vůbec označována.⁸⁵

Zákoník práce pojem rovné zacházení, ani pojem diskriminace nevymezuje, ovšem je zde upravena zásada rovného zacházení a i zásada zajištění rovného postavení.⁸⁶

„V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon“

„Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávnění, jejichž účelem je odůvodněno předcházením nebo vyrovnáním nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu“.

Zákoník práce sám pojmy jako je přímá, nebo nepřímá diskriminace nevymezuje, ale odkazuje na zvláštní právní předpis a tím je antidiskriminační zákon. Nerovné zacházení mezi zaměstnanci zákon zakazuje výlučně z uvedených diskriminačních znaků, kterými jsou:

- a) Rasa nebo etnický původ, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženství či víra nebo skutečnost, že zaměstnanec je bez vyznání
- b) Jiný důvod, zejména jazyk, politické či jiné smýšlení, národnost, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociální původ, majetek, rod, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině. O přímou diskriminaci se

⁸⁵ Drexlerová, J., Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů. Praha: BMSS Start spol. s.r.o. 2009. s.10

⁸⁶ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2008. s.61

nejedná, pokud je rozdílné zacházení věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.⁸⁷

Pokud se zaměstnanec cítí být dotčen na svých právech v rámci diskriminačního jednání, má možnost žádat ochrany dle zákona. Především, aby od takového jednání bylo upuštěno, byly odstraněny následky tohoto jednání a také aby bylo učiněno zadostiučinění, které může být např. ve formě omluvy apod. Pokud byla snížena zaměstnancova důstojnost, nebo jeho vážnost na pracovišti a předchozí náprava nebyla postačující, je možné žádat finanční odškodnění. Její výše je závislá na vzniklé újmě a k okolnostem, za nichž k jednání, které bylo diskriminační, došlo.

Při soudních sporech platí pravidlo, že tvrzení zaměstnance, který tvrdí, že je, nebo se stal obětí diskriminace, považuje se za prokázané, tudíž není třeba ho již prokazovat. Pro zaměstnavatele z toho vyplývá povinnost dokázat, že k diskriminaci nedošlo.⁸⁸ „Důkazní břemeno, které je nyní na osobě, která je žalovaná, vychází ze směrnice Rady 97/80/EHS, která obsahuje závazek členských států Evropské Unie přijmout do svých právních systémů opatření nezbytná v řízení před soudem nebo jiným kompetentním orgánem tak, aby bylo důkazní břemeno přeneseno z osoby žalující na osobu žalovanou, která má-li ve sporu úspěch, musí prokázat, že zásadu rovného zacházení neporušila.“ To může být v některých případech velmi složité, např. pokud mělo dojít ze strany zaměstnavatele při přijímacím pohovoru k diskriminaci. Zaměstnavatel musí prokázat, že pro rozdílné zacházení, nebo odmítnutí uchazeče, byl dán věcný důvod a jeho požadavky byly plně přiměřené a jednání ospravedlnitelné.⁸⁹

Není zcela neobvyklé, že zaměstnavatel, který zaměstnance diskriminoval při výběru zaměstnance v době ucházení o zaměstnání z důvodu jeho pohlaví, rasy, náboženského vyznání, sexuální orientace, zdravotního stavu, rodinného a manželského života, politického názoru a dalších, může být potrestán nejen žalobou od znevýhodněného uchazeče, ale může být sankcionován i od státu.⁹⁰

⁸⁷ Jakubka, J., Schmied, Z., Trylč, L. Zákoník práce. 8. Aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. 2011. s.16

⁸⁸ Jakubka, J. Časopis Právo a zaměstnání. 2005. 12č. s.5 a násl.

⁸⁹ Bezouška, P., Ivanco, G. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha: Linde Praha, 2010. s.14

⁹⁰ Bezouška, P., Ivanco, G. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha: Linde Praha, 2010. s.14

7.2.1 Druhy diskriminace

- 1) Negativní diskriminace - jde o jednání s jednotlivcem, nebo skupinou, které není srovnatelné se zacházením s jiným jednotlivcem, nebo skupinou. Je založeno na nerovnosti. Jde o důvody neospravedlnitelné, neakceptovatelné, které není objektivně odůvodněno a je bráno jako nepřiměřené.
 - a) Přímá diskriminace – pokud se s osobou zachází jinak, méně příznivě, než by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Jde také o neodůvodněné rozlišování, které je založeno na diskriminačním důvodu. Tatu diskriminaci je možné ospravedlnit pouze v případech, které jsou výslovně upraveny ve formě výjimek v antidiskriminačních směrniciích Rady ES. Aby bylo možné určit přímou diskriminaci je důležité, aby dané situace, které jsou posuzovány různě, byly srovnatelné, což implikuje i situaci, kdy jsou nestejně situace posuzovány stejným způsobem.
 - b) Nepřímá diskriminace – osoba, nebo skupina osob je znevýhodněna ve zdánlivě neutrálním prostředí, kritériu, zvyku v porovnání s jinými jednotlivci, nebo skupinami. Případ, kdy určitý požadavek není výslovně určen na nějakém diskriminačním důvodu, a přesto poškozují určitou osobu, nebo skupinu. Tuto diskriminaci není jednoduché vždy rozpoznat, protože neodůvodněné rozlišování nastává až v důsledku přijetí nějakého určitého opatření a to včetně právních předpisů. Na druhou stranu nelze za diskriminaci považovat, taková omezení, které vyplývá z předpokladů a požadavků pro výkon konkrétní práce, jestliže jejich splňování představuje rozhodující nezbytnou podmínku pro výkon této práce či z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- 2) Pozitivní diskriminace – je to rozdílné zacházení s jednotlivcem, nebo skupinou, avšak není zaměřeno proti němu a nezhoršuje jeho postavení. Jde o prospěch, který směřuje k odstranění neopodstatněných rozdílů. Charakteristickým znakem je dočasnost.⁹¹

⁹¹ Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 49

7.3 Gender a mainstreaming

Výraz *gender* se do českého jazyka dá přeložit jako *rod* a používá se k vystižení sociálních rozdílů mezi muži a ženami, které jsou dány historicky, společensky, kulturou. Mění se v průběhu času a odráží se v psychologických, sociálních a kulturních oblastech mezi jednotlivým pohlavím. Důležitým pojmem je genderová rovnost, která znamená vyrovnané zastoupení, kompetence a zviditelňování obou pohlaví ve všech sférách veřejného i soukromého života. Jejím cílem je podporovat plnou účast žen i mužů na společenském dění. Genderová rovnost je v Evropě definována jako stav, kdy jsou dívkám i chlapcům a ženám i mužům garantována de iure rovná práva, rovné příležitosti, rovné podmínky a rovné zacházení ve všech oblastech života a ve všech sférách společnosti. V současné době se ale uznává, že rovnost de iure nevede automaticky k rovnosti de facto.⁹²

Mainstreaming či gender mainstreaming je poměrně nový, ovšem dost používanými pojem. Pro gender mainstreaming nebyl dosud přijat adekvátní český název a jak již bylo řečeno, je to metoda, která vede k prosazování rovnosti pohlaví a je založena na tom, že v rozhodovacím procesu se vždy jako součást tohoto procesu berou v potaz kromě jiných kritérií také pozitivní i negativní dopady daného rozhodnutí na muže a ženy.⁹³

„Gender mainstreaming znamená, že ve všech rozhodovacích procesech se jako jedno z hodnotících hledisek používá i hodnocení pozitivního nebo negativního dopadu rozhodnutí na muže a na ženy. V podstatě jde o doplnění rozhodovacího procesu o další hledisko, které se bere v úvahu při rozhodování k dosud tradičně užívaným kritériím, jako jsou např. finanční náklady, právní aspekty, hledisko naléhavosti řešení, potřebnost přijmout řešení, hledisko administrativní zvládnutelnosti navrženého opatření, ekologické důsledky atd.“⁹⁴

Mezi základní principy, o které se opírá integrační proces v rámci Evropského společenství, patří princip vytváření a prosazování rovných příležitostí mužů a žen. Narůstající význam vytváření rovnosti příležitostí mužů a žen je

⁹² Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 54

⁹³ Nováková, J. Gender mainstreaming. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2002. s.3

⁹⁴ Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 57

jednoznačně stvrzen nedávným přijetím Amsterodamské smlouvy. Princip rovnosti pohlaví byl shledán natolik závažným, že byl zařazen mezi základní cíle Evropských společenství obsažené v článku 2. Článek 3 navíc stanoví povinnost Společenství odstraňovat nerovnosti prosazovat při veškerých svých aktivitách rovnost mezi muži a ženami. Toto ustanovení fakticky obsahuje povinnost členských států aplikovat metodu genderového mainstreamingu ve všech činnostech v rámci Společenství. Tato metoda se začala v Evropě prosazovat před více jak 20 lety.⁹⁵

Genderový mainstreaming

- a) Rozšířil dimenze politiky o rovnost mužů a žen. Jak ženy, tak muži získávají odpovědnost za prosazování genderové rovnosti. Politika rovnosti mezi pohlavími není již zaměřena pouze na ženy, ale na to pohlaví, které je v dané oblasti znevýhodněno a týká se tedy i prosazování rovnosti mužů.
- b) Prosadil se jako jedno z povinných hledisek v každém rozhodovacím procesu, ve kterém se řeší problémy společnosti. Nejedná se již o izolované téma, ale o nedílnou součást tvorby politik, např. doprava, vzdělávání, zaměstnanost, sociální ochrana. Ti, kdo se podílejí na vytváření jednotlivých dílčích politik, musejí současně zodpovídat za podporu genderové rovnosti.⁹⁶

Strategickým nástrojem pro získání informací a zviditelnění rozdílů mezi pohlavími jsou proto:

- a) Genderové analýzy současného stavu podle příslušných genderových kritérií (míra účasti, rozdělování zdrojů, přístup k právům atd.). Podle výsledků genderových analýz současného stavu je pak možné navrhnout opatření k prosazování rovnosti mužů a žen v dané oblasti věcné působnosti.
- b) Statistiky tříděné podle pohlaví.
- c) Genderové analýzy dopadů (hodnocení očekávaných dopadů opatření na ženy a muže).

Genderový mainstreaming znamená též doplnění kvalifikace zaměstnanců a rozšíření jejich pracovních postupů.⁹⁷

⁹⁵ Nováková, J. Gender mainstreaming. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2002. s.3

⁹⁶ Nováková, J. Gender mainstreaming. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2002. s.3

⁹⁷ Nováková, J. Gender mainstreaming. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2002. s.7

7.4 Mobbing a bossing

Mobbing pochází z angl. to mob – obtěžovat, srocovat se, dotírat, napadat. Znamená šikanování zaměstnance, což ovšem není úplně přesný termín. Je to psychický nátlak, psychoteror, který je veden soustavně, nepřetržitě ve formě verbálních i neverbálních útoků spoluzaměstnanců, který není prováděn porušováním právních předpisů. O mobbingu můžeme hovořit, jestli se s ním setkáváme alespoň jednou týdně po dobu nejméně půl roku. Není to věc nová, moderní, je stará jako práce sama a proto nemůžeme očekávat, že vymizí sám od sebe.⁹⁸ Je třeba ovšem se snažit s nastalou situací bojovat a nebát se jí řešit.

Mobbing do psychologie pronikl ze zvířecí říše (rakouský etolog Konrád Lorenz jím popisoval „útok smečky na vetřelce, jenž vnikl do jejich teritoria“). O uvedení do života tohoto slova se zasloužil švédský profesor psychologie Heniz Leymann a to v osmdesátých letech 20. Století, když zjistil, že podobně se chovají i lidé na pracovišti.⁹⁹

Může mít různou podobu i intenzitu. Jde o ironizování, ponižování, zesměšňování, obviňování, osočování a jiné formy. Zaměstnanec je postupem času zahrán „do kouta“ a do úplné izolace. Jde o vášnivou kolektivní kampaň spolupracovníků za účelem vyloučení, potrestání a ponížení vybraného pracovníka, obvykle bez náležité příčiny. Jejím cílem je většinou snaha o změnu pracovního místa u spolupracovníka v rámci jednoho zaměstnavatele, nebo aby podal takový pracovník výpověď. Avšak není zcela výjimečný i případ, kdy podřízení docílí díky této metodě rezignace nadřízeného.¹⁰⁰ Nemusí jít jen o aktivní slovní napadání, ale také o nekomunikaci, která se nevztahuje na nic, kromě pracovních záležitostí.

Mobbing se šíří skrytě a je mnohem rafinovanější. Liší se především vysokým stupněm psychologických útoků, nižším fyzickým ohrožením a reálnou hrozbou ztráty existenčních jistot. Je zde vyšší podíl intrik, pomluv a donášení nadřízeným. Cíle mobbingu jsou jednoznačné a všechny mají společného jmenovatele – poškodit druhého člověka, znevážit jeho pracovní i soukromý život a

⁹⁸ Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby. Bezpečný podnik. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., 2007. s.5

⁹⁹ Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby. Bezpečný podnik. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., 2007. s.5

¹⁰⁰ Jakubka, J. Právo a zaměstnání, 2005. č. 12. s.9

přimět ho k odchodu ze zaměstnání. Ať už k tomu mobbera vede žárlivost, strach z konkurence nebo pocit méněcennosti, vždy se snaží narušit sebevědomí oběti, zpochybnit její profesní zdatnost, vyvolat v ní pocity viny a donutit ji, aby začala pohrdat sama sebou. Tím vším se jí snaží postupně zahnat do izolace a dokázat sobě i okolí, že je prostě lepší.¹⁰¹

Mobbing můžeme rozdělit do 5. skupin:

- a) Omezování možnosti vyjádřit se (při kritice výsledků práce „oběti“ se odepírá kritizovanému možnost se ke kritice vyjádřit či se obhájit, nebo neustálé přerušování slovního projevu na poradách tzv. „skákání do řeči“).
- b) Omezování sociálních vztahů (s „oběti“ se mluví jen formálně a stroze, a to jen v nezbytném rozsahu, je v kolektivu celkově ignorována, někdy i na příkaz nadřízeného).
- c) Útoky na pověst, úctu a vážnost (rozšiřování pomluv, zesměšňování „oběti“, například způsobu mluvení, oblečení, účesu, rodinných či osobních vztahů).
- d) Omezování pracovní činnosti či přitěžování („oběti“ nejsou přidělovány pracovní úkoly téměř vůbec nebo pouze takové, které nemají smysl, jsou hluboko pod úrovní jejich schopností, zkušeností a dovedností, nebo naopak jsou jí přidělovány úkoly jen obtížně splnitelné v zadaném termínu, převyšující možnosti kvalifikace či schopnosti „oběti“ s úmyslem prokázat její celkovou neschopnost).
- e) Snaha poškodit zdraví (přidělování zdravotně nevhodných a rizikových prací, psychický nátlak, někdy dokonce i vyhrožování fyzickým násilím).

Obrana proti mobbingu je velmi obtížná, protože okamžitá a účinná řešení většinou není k dispozici. Tato forma je velmi nebezpečná, neboť se při ní neporušují žádné právní předpisy. Proti osobám, které se mobbingu dopouštějí je možné se bránit i podle občanského zákoníku v souladu s Listinou základních práv a svobod. „Jde o všeobecné osobnostní právo, které nemusí souviset jen se zaměstnáním a

¹⁰¹ Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby. Bezpečný podnik. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., 2007. s.8

přísluší každé fyzické osobě.“¹⁰² Osoba postižená mobbingem by měla v sobě najít dost odvahy a takové nevhodné a neakceptovatelné jednání ohlásit. Jednání, které trvá dlouho, může způsobit jeho psychické problémy, které můžou mít dlouhotrvající charakter, v nejtěžších případech může vést i k trvalé invaliditě a v extrémních případech může mobbing vést až k sebevraždě. S mobbingem se můžeme setkat na pracovišti, ale není výjimkou, že k němu dochází i ve škole.¹⁰³

Není ovšem možné mluvit o mobbingu, pokud zaměstnavatel stavový pro určité pozice, nebo práce v zaměstnání zvýšené požadavky (oblečení, celkové chování, přiměřený vzhled atd.).

Obrana proti mobbingu a bossingu je v praxi velmi obtížná. Vyžaduje vedle dalšího notnou míru osobní statečnosti a také vytrvalosti. Pokud jde o právní nástroje obrany proti mobbingu a bossingu, pak jsou v podstatě totožné s nástroji obrany proti diskriminaci.¹⁰⁴

J. Jakubka uvádí: „Velice často dochází k tomu, že zaměstnanec je znevýhodněn proto, že se domáhal svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Řada zaměstnanců je diskriminována nikoliv pro věk, etnická původ, náboženské vyznání atd. ale z prozaičtějších důvodů – například pro „nedostatek sympatií mezi vedoucím zaměstnancem a jeho podřízeným“, pro „schopnost mít svůj vlastní názor“ nebo proto, že se „domáhal svého správného mzdového zařazení“. Tato běžná diskriminační jednání jsou zatím „pod rozlišovací“ schopností inspektorátů práce i soudů.“¹⁰⁵ Jakubka, J.: Jak se bránit mobbingu z pohledu pracovního práva?, Pracovní právo, 9. 8. 2010, Verlag Dashöfer, Fetter, R. W. č. 72092

Bossing pochází z angl. boss – šéf, člen vedení. Jak již název napovídá, jeho útok spočívá v útoku ze strany vedoucího, nadřízeného pracovníka. Bossing je psychoteror, který páchá nadřízený na svých podřízených. Bossing se vyvíjí a stupňuje se. Tento druh šikanování kromě toho, že zhoršuje vztahy na pracovišti, zvyšuje kult osobnosti vedoucích pracovníků.

¹⁰² Jakubka, J. Právo a zaměstnání, 2005. č. 12. 9s

¹⁰³ Duffy, M., Sperry L. Mobbing: causes, consequences, and solutions. Oxford University Press. 2012. s4

¹⁰⁴ Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ust. 133a písm. a) zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění. Z judikatury viz. Např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis.zn. 21 Cdo 1743/2009, ze dne 7. Července 2010.

¹⁰⁵ www.epravo.cz

Za bossing můžeme považovat, pokud vedoucí přehnaně kontroluje svého zaměstnance ohledně plnění pracovních povinností, docházky. Ruší naplánovanou dovolenou, je na zaměstnance arogantní, častuje ho slovními urážkami. Nedoceňuje zaměstnancovu práci a neoprávněně mu vytýká věci, které se nezakládají na pravdě. Zadává mu složité úkoly, nebo úkoly, na které nemá potřebnou kvalifikaci, a tím jsou pro zaměstnance nesplnitelné. Zabraňuje mu přístupu k informacím, což vede k jeho neinformovanosti a následnému ponížení, při nezvládnutí úkolu. Často mu neumožňuje vyjádřit svůj názor, návrhy, nebo jeho práci vedoucí vydává za své. Vyhrožuje mu výpovědí, dělá mu různé naschvály, dává mu často neoprávněné dělání přesčasů. Probírá se zaměstnancem drobné chybičky, které jsou u ostatních normálně přehlíženy.

Opačný jev se nazývá staffing, tedy zaměstnanci provádí útoky vůči vedoucím pracovníkům, nebo vedení. Bossing, staffing i obtěžování a sexuální obtěžování můžeme zařadit pod mobbing, je to vlastně je určitá „specializace“ mobbingu a zase mobbing můžeme zahrnout pod rovné zacházení a diskriminaci.

Byly provedeny různé průzkumy a ankety, výsledky se různí, přesto je více než jasné, že každý rok procento šikanovaných osob stoupá. Dle ankety, kterou prováděla agentury Job3000 v roce 2007 se setkalo s mobbingem až 80% zaměstnanců, podle jiné se s tímto problémem setkal každý šestý zaměstnanec.

Z judikatury Nejvyššího soudu ČR k výkonu práva a zneužití práva (šikaně): „Protože výkon práva vylučuje protiprávnost (stejný stav nemůže být současně stavem právním i právu se přičícím), je třeba, chování, které směřuje k zákonem předpokládanému výsledku, považovat za dovolené i tehdy, je-li jeho (eventuálním) vedlejším následkem vznik určité újmy (majetkové, popř. nemajetkové) na straně dalšího účastníka právního vztahu. Jestliže však jednající sice koná v mezích svého práva, ale prostřednictvím realizace chování jinak právem dovoleného sleduje poškození druhého účastníka právního vztahu, jedná se sice o výkon práva, ale o výkon práva závadný. Toto zneužití výkonu subjektivního práva (označované rovněž jako šikana), kdy je výkon práva ve skutečnosti toliko prostředkem umožňujícím poškodit jiného účastníka pracovněprávních vztahů, zákoník práce nepřipouští.“

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2842/2004. ze dne 15. srpna 2005).¹⁰⁶

7.4.1 Profil mobbera

Je vhodné zde zmínit i kdo je z profilového hlediska ten, kdo dokáže zapříčinit na pracovišti nepříjemnou atmosféru a zasáhnout do práv ostatních lidí. Předně je důležité zmínit, že ani při bližším zkoumání nenacházíme u pachatelů mabbingu žádné patologické rysy.¹⁰⁷ Nejčastěji jde o osobu, která se vyznačuje určitými osobnostními zvláštnostmi. Typický profil není utvořen, přesto jde vypozerovat určité znaky, kterými jsou mobbeři typičtí. Mobber je většinou egocentrický, egoistický, má pocit důležitosti, nadřazenosti. Je ambiciózní, jeho osobní cíle jsou důležitější, než cíle ostatních kolegů. Má snahu o ovládnutí druhého, chce ho kontrolovat, ovládat jeho city. Ovšem sám se cítí méněcenný, je nespokojený se svým životem, prací, kariérním postupem, vztahy. Jeho síla vychází z bezcitnosti, radosti ponižovat, nemá morální zábrany a rád působí druhým lidem utrpení. Snaží se v druhých lidech vyvolat pocit viny, snaží se je zbavit odpovědnosti tím, že jí přenesou na druhé.¹⁰⁸

7.5 Obtěžování a sexuální obtěžování

Směrnice rady ES týkající se antidiskriminace, považuje za diskriminaci i obtěžování a sexuální obtěžování. Je to v podstatě nežádoucí jednání, které negativně působí jak na obtěžovanou fyzickou osobou, ale může ovlivňovat i atmosféru na pracovišti, kde tato diskriminovaná osoba pracuje. Motivem není erotická přitažlivost, ale demonstrace převahy, moci a síly.¹⁰⁹

Obtěžování je nevhodné chování, které souvisí s některým z diskriminačních důvodů. Jeho smysl a výsledek je snížení důstojnosti a ponížení zaměstnance. Vytváří se zastrašující, ponižující a urážlivé prostředí na pracovišti. Může být diskriminovaným zaměstnancem vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které

¹⁰⁶ www.epravo.cz

¹⁰⁷ Venglářová, M. Sestry v nouzi. Syndrom vyhoření, mobbing, bossing. Grada Pugliching, a.s. 1. vydání. 2011. s114

¹⁰⁸ Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby. Bezpečný podnik. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., 2007. s13

¹⁰⁹ Venglářová, M. Sestry v nouzi. Syndrom vyhoření, mobbing, bossing. Grada Pugliching, a.s.1.vydání. 2011. s123

ovlivňuje výkon jeho práv a povinností vyplývající z pracovněprávního vztahu. Jak bylo zmíněno výše, je to chování nežádoucí, nevíтанé, nevhodné.

Sexuální obtěžování je také chování nežádoucí, nevíтанé a nevhodné, jehož záměr nebo důsledek vede k ponížení zaměstnance, nebo k vytvoření ponižujícího a nepřátelského prostředí na pracovišti nebo které může být vnímáno jako určitá podmínka pro rozhodnutí, které ve výsledku ovlivní výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Sexuální obtěžování může probíhat ve formě slovních útoků, neverbální formě, ale i fyzické.

Pokud dochází ke kombinaci sexuálního obtěžování a pohlaví ve výsledku se můžeme setkat např. s hodnocením postavy ženy, které je hlasité, vylepování kalendářů a obrázků na pracovišti, nevhodné komentáře mužů k těmto kalendářům a obrázkům pokud jsou přítomny ženy na pracovišti, hrubé vtipy, urážlivé hodnocení žen muži, osahávání, oplácávání žen mužem, nebo opačně, které dochází na pracovišti, narážky na soukromí život, podbarvené řeči, maily, telefonáty. Je to chování, které je vnímáno obzvláště neslušně a je nežádoucí. K takovému chování může např. docházet při uzavírání pracovního poměru, při kariérním postupu, zvyšování kvalifikace, při prodloužení pracovního poměru, ale také při zvýšení pracovní mzdy, změně pracovní doby, mimořádných odměn atd.¹¹⁰

Možnosti obrany proti sexuálnímu obtěžování má několik stupňů:

- 1) Zaměstnanec, který je takto ponížován musí dát jasně najevo, že takové chování je nevhodné a nechtěné.
- 2) Pokud první krok není účinný, je dobré dát agresorovi písemné vyjádření. Je zvláště vhodné, aby byl dopis poslán doporučené do vlastních rukou. Je to základ pro další případné obranné kroky.
- 3) Razantnější obranou následně bývá odstrčení, nebo facka, pokud obtěžování stále neustává.
- 4) Pokud se situace nemění, je vhodné informovat nadřízeného, vedoucího, popř. majitele firmy apod.

¹¹⁰ Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s.53

- 5) Další možností je konzultace s personalistou, nebo právníkem
- 6) Posledním řešením je obrátit se na soud.¹¹¹

K takovému obtěžování dochází jak mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale také k němu dochází ve vztahu podřízenosti a nadřazenosti, není ovšem výjimkou, že k němu dochází i mezi spolupracovníky na stejné pracovní pozici. Je nutné podotknout, že takovéto obtěžování může provádět i žena a také může docházet k obtěžování mezi stejnými pohlavími.¹¹²

¹¹¹ Venglářová, M. Sestry v nouzi. Syndrom vyhoření, mobbing, bossing. Grada Publishing, a.s. 1. vydání. 2011. s.129

¹¹² Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s.53

8. PROHLUBOVÁNÍ A ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE

Pro náš účel jsem vybrala z oblasti péče o zaměstnance zvýšení jeho kvalifikace a také její prohlubování. Zaměstnanec má právo na prohlubování a zvyšování své kvalifikace, přičemž na opačné straně je zaměstnavatel, který by měl mít zájem na tom, aby právě zaměstnával schopné, vzdělané a kvalifikované pracovníky.

8.1 Prohlubování kvalifikace

Zákoník práce nedefinuje co to je prohlubování kvalifikace zaměstnance. To se vždy posuzuje ke vztahu k výkonu práce. Tím, že si zaměstnanec kvalifikaci zvýší, nezíská novou, jen doplní teoretické, nebo praktické znalosti. Doplnjuje, udržuje a obnovuje jí. Za prohlubování kvalifikace se většinou rozumí školení, studium, nebo jakákoliv forma jejího prohlubování.

V zákoníku práce můžeme najít ustanovení týkající se prohlubování kvalifikace, ale také jeho zvýšení. Konkrétně v části desáté, hlavě druhé, která se nazývá Odborný rozvoj zaměstnanců. Prohlubování kvalifikace je upraveno v § 230, zvýšení kvalifikace v § 231.

V § 230 odst. 1 a 2 se můžeme dočíst:

„Prohlubování kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování“

„Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě za zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby“ (zákoník práce §230 odst. 2)

Prohlubování je zajišťované buď přímo na pracovišti, nebo v externím prostředí. Zaměstnanci i při účasti na školení, nebo jiné formy prohlubování kvalifikace náleží mzda, nebo plat.

„Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat“ (zákoník práce, § 230 odst.3)

Pokud zaměstnanec odmítne účast na školení, která vyplývá z pracovní smlouvy, poruší tím povinnosti, které pro zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jeho vykonané práci. Pokud se nebude zaměstnanec účastnit školení a jinou práci nevykonává, může se jednat o nepřítomnost v práci, která může být posouzená jako neomluvená.

Je možné, aby se zaměstnanec dohodnul se zaměstnavatelem o hrazení prohloubení kvalifikace. Pokud náklady na prohloubení dosahují min. 75 000.- Kč, můžou uzavřít dohodu, ve které bude stanoveno, že pokud si zaměstnanec kvalifikaci prohloubí v dané výši, zaváže se zaměstnavateli, že u něj bude pracovat určitou dobu, nejdéle však 5 let. Pokud tato povinnost nebude splněna, bude zaměstnanec muset částku, která byla na jeho kvalifikaci vydána zaplatit ze svého.

„Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet. Ustanovení odstavce 3 tím není dotčeno“ (zákoník práce, § 230 odst. 4)

Někdy může nastat situace, že prohlubování kvalifikace je finančně náročné, v tom případě se může zaměstnavatel i zaměstnanec na něm podíle spolu. Zaměstnavatel však není povinen souhlasit. Opět je tu finanční hranice 75 000.- Kč.¹¹³

¹¹³ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2008. s587

8.2 Zvýšení kvalifikace

Jako zvyšování kvalifikace, můžeme rozumět jeho získání, nebo rozšíření. Musíme chápat rozdíl mezi prohlubováním kvalifikace a jeho zvýšením. Rozdíl spočívá v tom, že při prohlubování kvalifikace zůstání prohloubení ve stejné hodnotě, ovšem při zvýšení kvalifikace získá zaměstnanec kvalifikaci, která je nová, další.

Je na zaměstnavateli a na jeho posouzení, aby rozhodl, že jde skutečně o zvýšení kvalifikace zaměstnance. Ten se rozhoduje na základě žádosti zaměstnance, který má na zvýšené kvalifikace zájem, nebo to zaměstnavatel sám, může navrhnout zaměstnanci, pokud má o takové zvýšení sám zájem.

Pokud si zaměstnanec zvyšuje kvalifikaci, pro kterou má sjednanou pracovní smlouvu a toto zvýšení je v souladu s potřebou zaměstnavatele, není zvýšení kvalifikace dáno jeho právo po úspěšném zvýšení kvalifikace na změnu ve sjednaném druhu práce. Na jeho změnu zaměstnanec nemá žádný nárok. Nicméně není nemožné, aby se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli, že po úspěšném zakončení zvýšení kvalifikace, budu převeden na jiný druh práce, tedy na ten, pro který si zvýšil kvalifikaci.¹¹⁴

8.3 Kvalifikační dohoda

Zaměstnavatel pokud chce mít určitou garanci k navrácení svých vynaložených financí, může se zaměstnancem uzavřít tzv. kvalifikační dohodu. Na jejím obsahu se musí shodnout oba dva.

„Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem v souvislosti se zvyšováním kvalifikace kvalifikační dohodu, její součástí zejména závazek zaměstnavatel umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení kvalifikace.“ (zákoník práce, § 234 odst. 1)

¹¹⁴ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2008. s589

Stejně jako v předchozím případě v případě, že zaměstnanec nebude po určitou dobu v pracovněprávním vztahu u zaměstnavatele je povinen náklady, které vznikly s tímto zvyšováním zaměstnavateli uhradit, pokud tuto povinnost ze zákona nemá.

„Kvalifikační dohoda může být uzavřena také při prohlubování kvalifikace, jestliže předpokládané náklady dosahují alespoň 75 000.- Kč; v takovém případě nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit“

V neposlední řadě zákon ukládá i formu uzavření dohody a další.

„Kvalifikační dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná“

„Vláda může nařízením zvýšit částku podle odstavce 2.“

Tato dohoda lze uzavřít jen při „pouhém“ prohlubování kvalifikace. Závazek v podstatě začíná „běžet“ od zvýšení kvalifikace. Proto tedy, jestliže se zaměstnancova kvalifikace nezvýší, nevzniká tím zaměstnanci povinnost setrvat v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem, který se na jeho zvýšení podílel. K uzavření dohody dochází, jestliže se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou na obsahu kvalifikační dohody. Již v zákoně je uvedeno, co všechno musí kvalifikační dohoda obsahovat.

Kvalifikační dohoda musí obsahovat:

- a) *Druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení,*
- b) *Dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po ukončení, zvýšení nebo prohloubení kvalifikace,*
- c) *Druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání*

Je důležité, aby dohoda obsahovala, o jaký druh zvyšování kvalifikace jde, její způsob zvýšení a prohloubení. Dále o jakou formu studia jde a na jaké škole, v jakém ústavu, institutu atd.

Jak již bylo řečeno výše, max. délka k setrvání zaměstnance u zaměstnavatele po uzavření této dohody, resp. po skočení zvýšení kvalifikace je 5 let. Pro splnění této podmínky postačí, když zaměstnanec je v pracovním poměru, neznamená to tedy faktický výkon práce s některými výjimkami. Zejména se tam nezapočítává rodičovská dovolená a nepřítomnost zaměstnance, jestliže byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody a vazby.¹¹⁵

Doba má být přiměřená dosaženému vzdělání a jeho finančním nárokům, výdajům, které zaměstnavatel uhradil. Pokud zaměstnanec nesplní dané podmínky jen z části, hradí i z části vynaložené peněžní prostředky. Pokud splní jen své závazky z 50%, je i z 50% povinen je uhradit.

Pokud zaměstnavatel nevyužívá zvýšení kvalifikace svého zaměstnance, která vznikla na základě kvalifikační dohody, nevznikne zaměstnanci povinnost náklady spojené s jejím zvýšením hradit, i kdyby nesetřval v pracovním poměru po dobu, na jaké se se zaměstnavatelem dohodli. Platí tu ovšem jedna podmínka, která musí být splněna. Zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců zvýšenou kvalifikaci zaměstnance, pro kterou uzavřeli kvalifikační dohodu.¹¹⁶

8.4 Pracovní úlevy při zvyšování kvalifikace

Při zvyšování kvalifikace jsou na zaměstnance kladeny určité časové nároky, které jsou ke studiu potřeba. Zákoník práce je v § 232 a 233 upravuje. Záleží na druhu dosažené kvalifikace a vzdělání. Podle toho je pak poskytována odpovídající na jeho přípravu.

Pracovní úlevy nalezneme v § 232, který je rozdělen do 3 odstavců:

¹¹⁵ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2008. s595

¹¹⁶ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2008. s596

„Nejsou-li dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku

- a) v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení,*
- b) 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou,*
- c) 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria,*
- d) 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou,*
- e) 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky“*

Jak z výše citovaného paragrafu vyplývá, zaměstnanec, který si takto zvyšuje kvalifikaci má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši jeho průměrného výdělku. Doba, po kterou si zaměstnanec může vzít volno, se odvíjí typu studia. Ovšem pokud se účastní přijímací zkoušky, opravné zkoušky, nebo se účastní promoci, nebo jinak obdobného ceremoniálu nárok na plat, či mzdu mu nevzniká.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci ohledně pracovního volna vyhovět, posoudí-li, že zvyšování zaměstnancovi kvalifikace je v souladu s jeho potřebou. Není rozhodující, jestli spolu zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřeli kvalifikační dohodu, či nikoli, nárok na pracovní volno tím není dotčeno. Pokud není kvalifikační dohoda uzavřena, nemůže ani zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat vrácení

nákladů, které do zvýšení kvalifikace zaměstnavatel vložil, jestliže se zaměstnanec rozhodne pro ukončení pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem.¹¹⁷

Práva, která vyplývají ze zákona ohledně pracovní úlevy, mohou být stanovena ve vyšším rozsahu. Může se např. uzavřít dohoda, že zaměstnavatel bude proplácet kurzovné, cestovní náklady, učební pomůcky apod.

„Zaměstnavatel sleduje průběh a výsledky zvyšování kvalifikace zaměstnance; poskytování pracovních úlev může zastavit, je jestliže:

a) zaměstnanec se stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci,

b) zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele po delší dobu neplní bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace“

Zaměstnavatel je tedy oprávněn sledovat průběh a výsledky při zvyšování zaměstnancovi kvalifikace a v určitých případech, které zákoník práce taxativně vyjmenovává je oprávněn úlevy, které zaměstnanci poskytuje zastavit. Povinnost zaměstnance jsou především řádně průběžné plnění, které pro něho zvyšování kvalifikace vyplývají. Dále je povinen prokázat důvod poskytovaného volna a jeho rozsah podle § 232 zákoníku práce. Jeho prokázání samozřejmě ovlivňuje i náhradu na plat nebo mzdu.¹¹⁸

¹¹⁷ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2008. s590

¹¹⁸ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2008. s592

9. ZÁVĚR

V této diplomové práci jsem se snažila alespoň z části přiblížit problematiku mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem z hlediska ochrany osobních práv zaměstnance.

Z počátku se zdálo, že jediným pramenem je zákoník práce, konkrétněji jeho ustanovení § 316, ovšem opak je pravdou. Roztříštěná právní úprava způsobuje, že i v ostatních zákonech můžeme hledat ochranu osobních práv zaměstnance. Na ústavní úrovni kromě samotné Ústavy je zřejmé, že určitý právní základ nalézáme i v Listině základních práv a svobod. Dále také v antidiskriminačním i občanském zákoně a dalších souvisejících právních předpisech.

Bližší jsem se zaměřila na kontrolu zaměstnance, která je stále aktuálnější díky technickému pokroku. V dnešní době je těžké přesně stanovit hranici mezi zneužíváním určitých technologií, které zaměstnanec ke své pracovní činnosti používá a mezi určitým „šikanováním“ ze strany zaměstnavatele. Ovšem dodržování zákona ze strany zaměstnance a zároveň takové dodržování ze strany zaměstnavatele je účinný prostředek k zabránění případným střetům. Kontrola zaměstnanců kromě zákoníku práce spojena i se zákonem o ochraně osobních údajů. Myslím si, že konkrétně zákon o ochraně osobních údajů je velmi dobře připravený pro možné konflikty mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, který chrání obě strany, ke kterým bezesporu dochází.

Bylo velmi zajímavé se během psaní této práce střetávat s různými názory a projevy ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů na konkrétní problematiku. Zvláště pak pozorovat protichůdné názory na stejný problém a jeho řešení. Když jsem pokládala příkladné otázky jak lidem zaměstnaným, tak i těm, které jsou na „druhé straně“ tohoto problému, tj. zaměstnavatelům, dostávala jsem zajímavé odpovědi. Nejvíce ohledně e-mailové pošly, služebních telefonů, ale i ochraně osobních údajů např. při přijímání zaměstnance, ale i při skončení jeho pracovního poměru.

Současná právní úprava není dokonalá, bylo by třeba více konkretizujících ustanovení, ale myslím, že oproti starému zákoníku práce není malá a neúplná.

Resumé

In my diploma thesis I have focused on the issues between the employee and the employer with respect to the privacy rights of employees.

Initially it seemed that the only source is the Labour Code, specifically the provisions of § 316, on the contrary, it is true. Fragmented legislation causes that in other laws we can find the protection of personal rights of employees. At the institutional level, except the Constitution itself, it is obvious that a legal basis we found in the Charter of fundamental rights and freedoms. As well as in anti-discrimination and civil law and other related legislation.

Closer I focused on the employees' control, which is more acute due to technological progress. Nowadays it is difficult to accurately determine the boundary between abusing of certain technologies that is used by employees to their work and the kind of 'bullying' by the employer. Law enforcement by the employee and compliance with the law by the employer is an effective means to prevent potential conflicts. Besides Labour Code, the control of employees is associated with the Act on personal data protection. In my point of view, specially the Act on personal data protection is very well prepared for possible conflicts which undoubtedly occurs between employers and employees and protects both parties.

During the writing of this diploma thesis it was very interesting to face up to different opinions by employees and employers on a specific issue. In particular I keep an eye to the opposing views regarding the same problem and its solution. When I asked exemplary questions both employees and employers I had received an interesting response. Most replies were regarding e-mails, company cells and further protection of personal data not only in recruitment process, but also by termination of employment.

The current legislation is not perfect; it would be more specifying provisions. In comparison to the old Labour Code is current legislation not incomplete.

Seznam použité literatury a pramenů

Zákony

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 151/2000 Sb., o telekomunikacích, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 187/2006 Sb., o zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů

Mezinárodní prameny

- směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 97/66 ES
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/58ES
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 97/80/EHS
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46 ES

- Úmluva Rady Evropy o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat
- Všeobecná deklarace lidských práv OSN

Knižní prameny

- Bártík, V., Kučerová, A., Neuwirt, K., Peca, J.: Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář. Praha 2003
- Bártík, V., Janečková, E. Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané otázky). Linde Praha, a.s. 2009
- Bělina, M. a kolektiv. Zákoník práce. Komentář: C.H.Beck. 2. Vydání, 2010
- Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2008
- Bezouška, P., Ivanco, G. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha: Linde Praha, 2010
- Drexlerová, J., Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů. Praha: BMSS Start spol. s.r.o. 2009
- Duffy, M., Sperry L. Mobbing: causes, consequences, and solutions. Oxford University Press. 2012
- Eliáš K. a kolektiv autorů. Občanský zákoník. Velký akademický komentář. 1. Svazek. Linde Praha, a.s. 2008
- Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010
- Hůrka, P.: Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009
- Jakubka, J., Schmied, Z., Trylč, L. Zákoník práce. 8. Aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. 2011
- Matoušová, M., Hejlík, L. Osobní údaje a jejich ochrana. 2.vyd.Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008
- Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby. Bezpečný podnik. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., 2007
- Morávek, J.. Ochrana osobních údajů v pracovněprávní agendě. Praha: ERMAT PRAHA, 2010
- Nováková, J. Gender mainstreaming. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2002
- Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010
- Venglářová, M. Sestry v nouzi. Syndrom vyhoření, mobbing, bossing. Grada Pugliching, a.s.1.vydání. 2011

Judikatura

- Rozsudek NS ze dne 20.3.2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002 (SJ 59/2003)
- PP4 II.ÚS 517/99
- PP4 ESPL, č.63737/00, ve věci Perry proti Spojenému království, P-ELPS, 2003

Internetové odkazy

- www.epravo.cz
- www.itpravo.cz
- www.i-poradce.cz
- www.pravniradce.ihned.cz
- www.uoou.cz
- www.uoou.cz. Ochrana osobních údajů. Vybrané otázky. Příručka pro podnikatele.
- www.znalostnispolecnost.cz

Časopisové odkazy

- Bulletin Advokacie. 2008
- Karlovarská právní revue. 2007
- Právo a zaměstnání. 2005
- Právní rádce. 2010