

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Jan Šafář

**Práva zaměstnance na ochranu života a zdraví v souvislosti s
nemocí COVID-19**

Diplomová práce

Olomouc 2022

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma *Práva zaměstnance na ochranu života a zdraví v souvislosti s nemocí COVID-19* vypracoval samostatně a citoval všechny použité zdroje. Dále prohlašuji, že vlastní text této práce, včetně poznámek pod čarou, má 118 150 znaků včetně mezer.“

V Olomouci dne 1.1.2022

Jan Šafář

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucímu mé diplomové práce, JUDr. Tomášovi Tintěrovi, Ph.D., za důležité rady při volbě tématu této práce a za velkou ochotu při jednotlivých konzultacích během její tvorby, která mi byla velice nápomocná. Stejně tak si poděkování zaslouží i má rodina, která mi byla po celou dobu studia oporou. Nelze zapomenout ani na přátele, kteří mi celou dobu studia byli nablízku a dokázali mi zpříjemnit studentská léta, a to i v nelehkých chvílích.

Obsah

Seznam použitých zkratk, zkratkových a zkrácených slov	5
Úvod.....	6
1 BOZP na pracovišti při snaze zamezit šíření nemoci COVID-19	9
1.1 Požadavky na bezpečnost a ochrana zdraví při práci na pracovišti při práci během pandemie nemoci COVID-19	10
1.1.1 Obecně k problematice BOZP na pracovišti	10
1.1.2 BOZP na pracovišti během pandemie	13
1.1.3 Možnost odmítnutí výkonu práce zaměstnance na pracovišti	15
1.2 COVID-19 jako nemoc z povolání.....	16
1.3 Dílčí závěr	18
2 Homeoffice a jiné souvislosti s nemožností výkonu práce na pracovišti z důvodu BOZP	20
2.1 Homeoffice.....	20
2.2 Jiné souvislosti spojené s nemožností výkonu práce na pracovišti z důvodu BOZP	23
2.2.1 Instituty kompenzující výkon práce na pracovišti založené na dohodě	23
2.2.2 Instituty kompenzující výkon práce na pracovišti založené čistě na vůli zaměstnance	23
2.3 Dílčí závěr	25
3 Zpracování a poskytování osobních údajů zaměstnanců zaměstnavatelem ve snaze zabránit šíření nemoci COVID-19 na pracovišti.....	26
3.1 Získávání a nakládání s osobními údaji bez následného zpřístupnění třetím osobám	27
3.1.1 Základní terminologie a zásady zpracování osobních údajů	27
3.1.2 Monitorování zdravotního stavu a nákazy nemoci COVID-19 jako osobní údaj	29
3.1.3 Možnost sdělování osobních údajů ohledně zdravotního stavu a nákazy nemoci COVID-19 zaměstnavatelem zaměstnancům	35
3.2 Dílčí závěr	37
4 Možnosti regulace osobního života zaměstnance zaměstnavatelem v souvislosti se zdravím zaměstnance	39
4.1 Obecný výklad	39
4.2 Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace	42
4.3 Dílčí závěr	44
Závěr	45
Zdroje	47
Shrnutí	52
Abstract	53
Klíčová slova.....	54
Keywords	55

Seznam použitých zkratek, zkratkových a zkrácených slov

ČR	Česká republika
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
OZ	Zákon č. 89/2021 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
Ústava	Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
LZPS	Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
GDPR	Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES.
OSŘ	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
TŘ	Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním, ve znění pozdějších předpisů
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
EU	Evropská unie
ÚOOÚ	Úřad pro ochranu osobních údajů
Pandemie	Pandemie nemoci COVID-19
IZS	Integrovaný záchranný systém

Úvod

Tématem diplomové práce je problematika vlivu nemoci COVID-19 na pracovněprávní vztahy dle právní úpravy k 1.1.2022 v rámci ČR. S ohledem na značný rozruch, který pandemie přináší, nelze se oprostít ani od sociologických otázek. Těmito se snažím doplnit pojednání o právních aspektech tohoto tématu a zohlednit je i při právní argumentaci.

Pandemie zasáhla takřka do všech oblastí lidského poznání a bádání. Ani právo a právní věda nebyla v tomto ohledu výjimkou, což pramenilo v následnou nejistotu v interpretaci a aplikaci právního řádu, kdy musel čelit něčemu, čemuž ještě nečelil. Spoustu otázek takto vzniklo i v pracovním právu, z čehož pramenila právní nejistota nejen pro adresáty pracovněprávních norem.

Tato právní nejistota subjektů pracovněprávních vztahů byla a stále je všudypřítomná. Nesčetněkrát byla advokátní kancelář, ve které jsem zaměstnán, vystavována dotazům z oblasti pracovního práva, na které však mnohdy nebyla jednoznačná odpověď. Z tohoto důvodu jsem si vybral dílčí otázky z oblasti pracovního práva, které byly a jsou s ohledem na pandemii nejvíce diskutovanými, ať už mezi odborníky pracovního práva, tak i mezi samotnými adresáty, kteří musí čelit nejistotě, kterou tato pandemie do právního řádu přináší. Z tohoto důvodu se snažím právě těmto adresátům pracovněprávních norem určit alespoň určitý klíč, jak přistupovat k některým vybraným problematickým aspektům, které v souvislosti s pandemií vznikají. I když je právní nejistota pramenící z pandemie hlavním důvodem, proč jsem si vybral dané téma, snažím se ve své diplomové práci dané závěry vždy zobecňovat tak, aby mohly být případně užity pro jiné situace podobného rázu, které mohou v budoucnu nastat.

Stejně tak jako každý jednotlivec v ČR, tak i ZP musel čelit nelehké situaci v podobě pandemie. Je velice zajímavé zkoumat, jak pracovní právo obstálo v přímé konfrontaci s touto pandemií, kdy v době vzniku zákoníku práce nikdo nemohl reálně s touto situací, bezprostředně zasahující i do pracovněprávních vztahů, počítat. Vzhledem ke strachu z onemocnění touto nemocí bylo pro mě žádoucí zkoumat především to, zda má zaměstnanec povinnost docházet na pracoviště i za situace, kdy existuje možnost nákazy touto nemocí na pracovišti, kdy lze předpokládat, že pracoviště je jedno z míst, kde dochází k nejčastějšímu přenosu nemoci mezi lidmi. Jaká má tedy zaměstnanec práva v případě, že odmítá docházet na pracoviště ze strachu z nákazy? A má vůbec takové práva?

Dále se pokusím nastínit možnosti zaměstnavatele v případě snahy o nalézání řešení, které zharmonizuje požadavky zaměstnavatele a zaměstnance při plnění pracovních povinností.

V neposlední řadě považuji toto téma za vhodné vzhledem k jeho bezprostřední aktuálnosti a četnosti tohoto problému, kdy tomuto problému bezesporu čelí ne jeden zaměstnavatel.

Práci jsem se rozhodl členit do čtyř základních částí reflektujících dílčí otázky během pandemie, dle mého nejdiskutovanější. Nejprve čtenářům nastiňuji dílčí aspekty oblasti BOZP, které následně aplikuji na možné situace, které mohou v souvislosti s pandemií bezprostředně, anebo alespoň vzdáleně, souviset. V druhé části se snažím navázat na předchozí část a provádím exkurz k možným institutům, kterými lze efektivně čelit jistým omezením, které v pracovněprávních vztazích mohou z důvodu pandemie nastat. Třetí část je věnována neméně důležité problematice, které teorie i praxe musela čelit. A to otázce, jak zpracovávat citlivé informace, resp. osobní údaje zaměstnanců, v souvislosti s pandemií. V závěrečné části se zaměřím na otázku, do jaké míry může zaměstnavatel regulovat život zaměstnance v době odpočinku. Zaměstnavatel se často snažili brojit proti rizikovému chování svých zaměstnanců v době odpočinku, kdy toto chování mohlo zcela jistě zdatelně zvyšovat následné riziko nákazy na pracovišti.

Ve své diplomové práci se pokusím najít odpovědi na tyto výzkumné otázky:

- Jaké jsou povinnosti zaměstnavatele vůči svým zaměstnancům na ochranu jejich života a zdraví během pandemie COVID-19?
- Má zaměstnavatel právo nařizovat, popřípadě zakazovat, určitou činnost v osobním životě zaměstnance v případě zvýšení rizika nákazy spojeného s touto činností, popřípadě zda může informace o své činnosti mimo pracoviště vyžadovat?
- Má zaměstnanec právo na informaci o totožnosti osoby nakažené nemoci COVID-19 vykonávající pracovní činnost u téhož zaměstnavatele?
- Má zaměstnanec dle zákoníku práce právo odmítnout výkon práce v případě strachu o své zdraví nebo život, popřípadě za jakých okolností?
- Jaké jsou formy řešení situace, kdy zaměstnanec odmítá výkon práce ze strachu z nákazy COVID-19 na pracovišti dle ZP?

K zodpovězení výzkumných otázek budu používat vědecké metody. U každé části diplomové práce se pokusím nejprve čtenáře přiblížit k problematice a aktuální právní úpravě, k čemuž využiji vědecký popis doplněný metodou explanace, čehož bude následně užito pro pojednání k výzkumným otázkám diplomové práce za přispění indukce. Diplomová práce pracuje i s názory jednotlivých autorů publikací, snažící se také najít odpovědi na otázky vzniklých v pracovním právu v období pandemie. S těmito názory se mnohdy neztotožňuji. Někdy zastávám názor diametrálně odlišný. Z tohoto důvodu bylo užito i metody kompilační

a komparační. Práce je založena i na mém vlastním názoru, kterým se často snažím oponovat názorům, které zastávají jiní autoři publikující k dané problematice. Na druhou stranu v práci často odkazují na názor jiných autorů, se kterým se ztotožňuji. Závěrem nelze opomenout neméně relevantní metodu analýzy, kdy pro hlubší pochopení tématu bude nutno jednotlivé ustanovení právních předpisů podrobit bližší analýze a činit závěry přiléhavé pro aplikaci pracovněprávních norem ovlivněných pandemií, se zaměřením na jednotlivé výzkumné otázky.

I přes aktuálnost tématu diplomové práce je nutno konstatovat, že jsem se při psaní potýkal s nedostatkem zdrojů. Nedostatek zdrojů způsobil především fakt, že pandemie zasáhla takřka všechny oblasti práva, a proto nebylo jenom pracovní právo objektem bádání, což bylo na úkor vědeckého poznání k této problematice. O to víc lze však hovořit o potřebnosti této diplomové práce. Pokud se zdroj ohledně předmětu zájmu této diplomové práce objevil, jednalo se často o zdroj internetový se značně nedostatečnou kvalitou. Z tohoto důvodu bylo nutno užít komentáře a literaturu především obecně pojednávající k jednotlivým otázkám, ze kterých jsem následně činil závěry sám. V této diplomové práci bylo užito především 3. vydání komentáře k zákoníku práce od profesora Běliny, doktora Drápala a kolektivu. Nelze opomenout ani skutečnost, že stěžejními zdrojovými materiály byly zákony k tématu, především občanský zákoník a zákoník práce. Stejně tak nutno zmínit vybranou judikaturu nejen nejvyšších vnitrostátních soudů, ale i těch evropských.

Při zkoumání dílčích otázek, na které se snažím v diplomové práci odpovědět, se objevilo nespočet dalších otázek, žádajících bližší pojednání. Například jsem zvažoval, zda do diplomové práce nezařadit část, která bude pojednávat o zaměstnancích složek IZS, jejichž náplní práce je čelit samotné pandemii, k čemuž se vznikem pracovněprávního vztahu zavázali, kdy je nutno stanovit hranice tohoto závazku. Bližší pojednání by si bezesporu zasloužila i rozhodovací praxe soudů rozhodujících o legálnosti a legitimitě jednotlivých opatření dopadajících na pracovněprávní vztahy, byť k tomuto v diplomové práci nedošlo především s ohledem na rozsáhlost této problematiky a převažující veřejnoprávní charakter.

Již na první pohled je zjevné, že pandemie otevřela nespočet právních otázek nejen v pracovním právu. Na tyto otázky se pokusím odpovědět či alespoň stanovit kritéria pro vhodný přístup k problematice. Věřím, že se mi toto podaří do té míry, která bude dostačující pro adresáty právních norem pracovního práva a sníží právní nejistotu, která se nyní v určitých otázkách objevuje a odpovím tím na výzkumné otázky, které si pokládám.

Diplomová práce vychází z právního stavu ke dni 1.1.2022.

1 BOZP na pracovišti při snaze zamezit šíření nemoci COVID-19

BOZP je jedna ze složek ochrany zaměstnance při výkonu závislé práce pro zaměstnavatele chránící jeho fyzickou integritu. Každý pracovní poměr je definován mimo jiné místem výkonu práce, a v souladu s tímto zaměstnavatel formou příkazu určuje konkrétní pracoviště, na kterém bude závislá práce vykonávána. Tím je určeno místo, kde zaměstnavatel musí vykonávat činnost směřující k ochraně bezpečnosti života a zdraví, a tím zabezpečit patřičnou míru ochrany, určitý standard bezpečnosti tohoto místa, určeného pro výkon práce. Tímto je i místo, kde zaměstnanec vykonává závislou práci pro zaměstnavatele v rámci tzv. homeoffice, pro který zákoník práce nečiní žádnou výjimku v oblasti BOZP a uplatní se stejná pravidla jako při výkonu závislé práce na pracovišti zaměstnance.¹ Základním ustanovením právního řádu zabezpečujícím tuto ochranu na úrovni ústavního pořádku je čl. 28 LZPS, dle kterého zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Tímto zákonem bude především ZP, část pátá, nazvaná jako Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. V souvislosti s tématem diplomové práce především ustanovení § 101 odst. 1 ZP, § 102 ZP, § 106 ZP, a dále i ustanovení § 224 odst. 1 ZP, § 248 ZP a § 349 ZP. Stejně tak nelze v tomto výčtu opomenout základní zásadu pracovního práva, kterou je právo na uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce dle ustanovení § 1a odst. 1 písm. b) ZP, u které zákonodárce vyjadřuje takovou relevanci, že ji umístil mezi výčet základních hodnot, na kterých je ZP vystavěn. Pro BOZP je typická nekodifikovatelnost této úpravy s ohledem na mnohost zákonů, které tuto problematiku upravují. Jedná se především o normy technického rázu s důrazem na specifika jednotlivých činností zaměstnavatele. Zákoník práce odkazuje toliko ve svém ustanovení § 107 ZP na zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tímto odkazem se však speciální právní úprava vůči ZP ani zdaleka nevyčerpala, a i přes skutečnost, že na tuto není explicitní odkaz v ZP, bude užitá přednostně s odkazem na aplikační zásadu *lex specialis derogat lex generali*. Podrobnosti a specifika jednotlivých ustanovení zákonné úpravy jsou typicky prováděna a konkretizována nařízeními vlády, která pružně reagují na jednotlivé materiální prameny práva. Za zmínku stojí v souvislosti s pandemií především nařízení vlády č. 495/2001, kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků, byť v souvislosti s pandemií nedošlo v tomto nařízení k žádným změnám. Stejně tak nelze opomenout úpravu evropského práva, kdy vliv tohoto systému

¹ TKADLEC, Matěj. *Homeoffice dnes a zítra*. Soukromé právo. Praha: Wolters Kluwer 2020, č. 9, s. 9.

na právní řád vnitrostátní je zřejmý již z ustanovení § 363 ZP, který odkazuje na jednotlivé ustanovení ZP zpracovávající právní úpravu EU.

1.1 Požadavky na bezpečnost a ochrana zdraví při práci na pracovišti při práci během pandemie nemoci COVID-19

1.1.1 Obecně k problematice BOZP na pracovišti

Primárním úkolem oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je předcházet rizikům újmě na životě či zdraví, která závislá práce vyvolává. Pojem riziko zákonodárce i přes jeho užití blíže nedefinuje. Pojem riziko lze vyložit jako pravděpodobnost vzniku škody na životě a zdraví zaměstnanců, ale i třetích osob, které se na pracovišti zdržují s vědomím zaměstnavatele. Norma ČSN OHSAS 18001:2008 riziko definuje jako: „*kombinaci pravděpodobnosti výskytu nebezpečné události nebo expozice a závažnosti úrazu nebo poškození zdraví.*“ Rizika lze dělit především podle toho, zda jsou odstranitelná. Tedy ty, která zaměstnavatel může, resp. musí svou aktivní činností odstraňovat, a na ty, které odstranit nelze a je povinností zaměstnavatele učinit veškerá vhodná opatření alespoň k minimalizaci těchto rizik. Dále se v praxi vžilo dělení na přijatelné, nepřijatelné, významné, nevýznamné atd.² Zaměstnavatel by měl v rámci prevenční povinnosti soustavně usilovat o to, aby riziko bylo eliminováno, a nelze-li riziko eliminovat, měl by zaměstnavatel usilovat o to, aby bylo co nejnižší, a tím se předcházelo újmám na životě a zdraví. Tuto činnost nazývá zákonodárce prevencí rizik. Tou se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.³ Toto plyne z povinnosti zaměstnavatele zajišťovat a provádět úkoly v hodnocení a prevenci rizik možného ohrožení života nebo zdraví zaměstnance.⁴

Zákonodárce nestanovuje žádné obecné pravidlo, které by stanovilo určení výše rizika, což z povahy věci není ani dost možné. V praxi je nespočet metod, které jsou užívány pro hodnocení rizika a jejich výčet s bližším pojednáním je nad rámec této diplomové práce, proto je vhodnější pro podrobnější výklad k této problematice odkázat na odbornou literaturu.⁵ Při zohlednění rizik při šíření vysoce infekční nemoci existuje nespočet proměnných, jako například výkon činnosti, pracoviště zaměstnavatele, množství zaměstnanců na pracovišti

² PICHRT, Jan, STÁDNÍK, Jaroslav. Obecná ustanovení k zajištění bezpečné práce. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 3. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2019, s. 529.

³ Ustanovení § 102 odst. 2 ZP.

⁴ Ustanovení § 9 odst. 1 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

⁵ PICHRT, Jan, STÁDNÍK, Jaroslav. Prevence rizik. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 3. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2019, s. 541.

a jiné. Nejvyšší správní soud tento přístup současné právní úpravy ZP přirovnal k „odpovědnosti za výsledek“,⁶ protože je povinností zaměstnavatele zajistit takové bezpečné prostředí, které lze po něm spravedlivě požadovat, aniž by mu byl dán ze strany zákonodárce „návod“ k tomu, jak to udělat a rozhodným bude pouze případný vznik újmy na zdraví nebo úmrtí v souvislosti s výkonem závislé činnosti. I z tohoto důvodu se jeví mnohem vhodnější konstruovat obecnou prevenční povinnost, která formou příkazu zaměstnavateli určuje chránit život a zdraví zaměstnanců v co možná nejvyšší míře, s ohledem na jednotlivé okolnosti, a to v souladu se základní zásadou pracovního práva dle ustanovení § 1a odst. 1 písm. b) ZP.⁷

Zaměstnavatel, popřípadě jím pověřena osoba, v souladu s ustanovením § 9 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude rizika posuzovat vždy individuálně, a to jednak na základě svých odborných znalostí, které zákon předpokládá, ale i případných dosavadních zkušeností s rizikem na konkrétním pracovišti. Pokud tato odpovědná osoba po vzniku pracovního úrazu nezohlední nedostatky při ochraně BOZP do budoucna, vystaví se riziku sankce za přestupek podle ustanovení § 30 odst. 1 písm. o) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, podle něhož se dopustí správního deliktu na úseku bezpečnosti práce tím, že nepřijme opatření proti opakování pracovních úrazů. Toto se může zdát pro zaměstnavatele mnohdy přísné, a proto i Nejvyšší správní soud ve svém rozhodnutí sp. zn. 2 As 123/2015 konstatoval, že: „nemůže být vnímána absolutně, neboť z povahy věci se při řadě činností nelze určitým rizikům zcela vyhnout a úplně a nadobro je vyloučit, leda za cenu zcela neúměrných nákladů či omezení dané činnosti. Po zaměstnavateli je tak třeba v tomto směru vyžadovat „jen“ vynaložení veškerého úsilí, které lze vzhledem k poměrům rozumně požadovat. Rozhodné pro posouzení, zda své povinnosti zaměstnavatel dostal, bude zvážení konkrétní povahy rizik, jež danou činnost provází, jejich možných následků, pravděpodobnosti, že nastanou, a dostupnosti a nákladnosti prostředků, jak je eliminovat či minimalizovat.“

Každý zaměstnanec vykonává činnost pro zaměstnavatele v určitém prostředí (místo výkonu práce), kde se zaměstnanec setkává nejen s předměty a zařízeními určenými k výkonu sjednané práce, ale typicky i s jinými zaměstnanci vykonávající také závislou činnost pro zaměstnavatele, popřípadě i pro jiného zaměstnavatele. V případě výskytu více zaměstnanců jednotlivých zaměstnavatelů na společném pracovišti ustanovení § 101 odst. 3 ZP stanovuje, že tyto zaměstnavatelé jsou povinni vzájemně se písemně informovat o rizicích a přijatých opatřeních k ochraně před jejich působením, která se týkají výkonu práce a pracoviště, a spolupracovat při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro všechny zaměstnance

⁶ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16.9.2015, sp. zn. 2 As 123/2015.

⁷ Zásada nastolení uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce.

na pracovišti. Na základě písemné dohody zúčastněných zaměstnavatelů touto dohodou pověřený zaměstnavatel koordinuje provádění opatření k ochraně bezpečnosti a zdraví zaměstnanců a postupy k jejich zajištění. Zákoník práce ve svém ustanovení § 106 zaměstnavatele nabádá, aby umožnil zaměstnanci výkon pracovní činnosti, ke které se zaměstnanec zavázal v co možná nejlepším pracovním prostředí neohrožující život a zdraví těchto osob. Náklady vynaložené na zajištění života a zdraví neohrožující pracoviště hradí vždy zaměstnavatel, který tuto povinnost nemůže přímo či nepřímo delegovat na zaměstnance a kompenzovat si tak vynaložené náklady s tímto související, což lze označit také jako provedení zásady, že zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z pracovněprávního vztahu na zaměstnance v souladu s ustanovením § 346b odst. 2 ZP. Stejně tak nelze požadovat kompenzaci nákladů za tyto pomůcky s odkazem na finanční ohodnocení zaměstnance, které mu náleží v souvislosti s výkonem závislé práce. Pokud nelze rizikům možného ublížení na zdraví předejít s ohledem na povahu vykonávané práce (tzv. zbytkové riziko), je povinností zaměstnavatele riziko snížit na minimum.⁸ Toto však nezbavuje zaměstnavatele povinnosti nastolit na pracovišti tak bezpečné prostředí, jak to lze po něm spravedlivě požadovat, kdy v případě sporu bude tížit důkazní břemeno zaměstnavatele,⁹ který má povinnost vést dokumentaci ohledně opatření, která v souvislosti s prevenční povinností přijal, kdy pro tyto účely směrnice 89/391/EHS předpokládá vedení dokumentace písemně, byť tato forma není explicitně zákonem stanovena. V případě porušení právních norem účinných v oblasti BOZP a vzniku újmy na zdraví nebo smrti zaměstnance v příčinné souvislosti s porušením předmětných norem BOZP, vznikne nárok na náhradu škody zaměstnanci z titulu pracovního úrazu, v případě smrti zaměstnance tento nárok bude náležet jeho právním zástupcům, který lze uplatnit před civilními soudy z titulu náhrady škody.

Typicky bude tento zásah do zdraví zaměstnance znamenat i zátěž pro samotnou společnost z důvodů zaopatření podpory za dobu pracovní neschopnosti z finančních prostředků nemocenského pojištění. Pro zaměstnavatele se absence zaměstnance na pracovišti projeví i v úbytku pracovní síly, nutností flexibilně reagovat na tento úbytek a činnost na pracovišti přeorganizovat nebo pracovní náplň dočasně delegovat na zaměstnance jiného. V případě dlouhodobé absence zaměstnance typicky sjednat nový pracovněprávní vztah,

⁸ Toto riziko je do jisté míry zaměstnancům kompenzováno i samotným zákonodárcem, kdy v rámci pozitivní diskriminace zaměstnancům poskytuje například kratší týdenní pracovní dobou, větší zaručenou mzdou a v oblasti sociálního zabezpečení dřívějšího nástupu do starobního důchodu.

⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.2.2018, sp. zn. 21 Cdo 232/2017.

dočasně kompenzující absenci tohoto zaměstnance na pracovišti. Tento efekt Bělina¹⁰ označil jako vliv na rentabilitu a efektivnost práce.

Tato prevenční činnost zaměstnavatele klade vysoké nároky na flexibilní přizpůsobování dosavadní míře poznání při předmětu činnosti zaměstnavatele a s tím spojené nejvyšší možné míry ochrany života a zdraví v místě a čase. Zaměstnavatel by měl na pracovišti učinit všechna vhodná opatření v souladu s moderním technickým vývojem, která budou s to ochránit život a zdraví zaměstnance v té míře, jaké je to je s ohledem na stupeň lidského poznání v této oblasti možné, čímž usilovat o bezpečné pracoviště.

Pojem bezpečnost lze definovat jako soubor různých technických, technologických, organizačních a jiných opatření, která při výkonu závislé práce slouží k ochraně konkrétních osob na pracovišti. Těmito osobami jsem především zaměstnanci, ale i jiné osoby nacházejících se s vědomím zaměstnavatele na jeho pracovišti v souladu s ustanovením § 101 odst. 5 ZP, kdy v praxi bývá často problematické prokázat vědomost zaměstnavatele, resp. ním pověřených osob o těchto jiných osobách.¹¹

1.1.2 BOZP na pracovišti během pandemie

Po úvodním exkurzu do BOZP, který jsem si pro řádné nastínění a celistvost výkladu problematiky nemohl odpustit nastínit, je vhodné výše uvedené zásady společně s konkrétními ustanoveními zákona aplikovat na pandemii COVID-19.

Z výše uvedeného je zřejmé, že obecnou radu dát nelze. Zaměstnavatel by měl v rámci prevenční povinnosti snížit rizika nákazy na minimum. Především by měl zaměstnavatel organizovat činnost jednotlivých zaměstnanců tak, aby nedocházelo k jejich osobnímu kontaktu v míře vyšší, než která je s ohledem na výkon činnosti zaměstnavatele nezbytná. Z tohoto důvodu se stal velice populárním výkon práce z domova, tzv. homeoffice, dle ustanovení § 317 ZP, ale i jiné prostředky kolektivní ochrany. Neméně důležitou roli budou ale hrát i mycí, dezinfekční a ochranné prostředky.

Dle ustanovení § 104 odst. 3 ZP platí, že zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnancům mycí, čisticí a dezinfekční prostředky na základě rozsahu znečištění kůže a oděvu. Toto ustanovení přednostně počítá s vznikem nečistot vzniklých v přímé souvislosti s výkonem pracovní činnosti. Infekčnost nemoci COVID-19 však zřejmě odůvodňuje poskytnutí zaměstnancům mycí, čisticí a dezinfekční prostředky i pro účely zamezení šíření

¹⁰ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. 7, dopl. a podstatně přeprac. vyd.* Praha: C.H. Beck, 2017, 280 s.

¹¹ k tomuto blíže PICHRT, Jan, STÁDNÍK, Jaroslav. *Obecná ustanovení k zajištění bezpečné práce.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 3. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2019, s. 529.

nákazy na pracovišti, a to s ohledem na zásadu prevence rizik, a z tohoto důvodu je vhodné a velice žádoucí vybavit pracoviště těmito prostředky.¹²

Není-li možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky. Prostředky kolektivní ochrany, jakožto prostředky směřující globálně vůči neurčitému množství zaměstnanců na pracovišti, však mají být použity přednostně, což potvrdil i Nejvyšší správní soud,¹³ a z tohoto důvodu je zaměstnavatel povinen poskytnout zdravotní pomůcky až v případech, kdy nebude moci rizikům předejít nebo je omezit prostředky kolektivní ochrany, například v podobě striktního oddělení jednotlivých směn, přizpůsobení pracoviště tak, aby každý měl dostatek prostoru kolem sebe, který nebude narušovat jiný zaměstnanec atd.

Je zřejmé, že konkrétní přidělení ochranných pomůcek, bude reakcí na zhodnocení rizik zaměstnavatelem nebo jinou pověřenou osobu, kdy tento proces zhodnocování rizik musí procesu rozhodování o přidělení ochranných pomůcek zákonitě předcházet. Tento proces bude ovlivněn i subjektivními požadavky jednotlivých zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen v této souvislosti vytvořit seznam osobních ochranných pracovních pomůcek, které uzná za způsobilé pro zamezení, popřípadě snížení šíření nemoci COVID-19 na pracovišti. Tyto ochranné pomůcky náleží zaměstnanci bezplatně. Dle ustanovení § 3 nařízení vlády č. 495/2001 Sb. musí být tyto prostředky po dobu používání účinné proti vyskytujícím se rizikům a jejich používání nesmí představovat další riziko. Je tedy povinností zaměstnavatele tyto ochranné pomůcky obměňovat dle doporučení výrobce dle jejich životnosti a efektivnosti ochrany. Dále tyto ochranné pomůcky musí odpovídat podmínkám na pracovišti, a být přizpůsobeny fyzickým předpokladům jednotlivých zaměstnanců, při zohlednění jejich individuálních potřeb. A konečně respektovat ergonomické požadavky a zdravotní stav zaměstnanců. S ohledem na vysokou infekčnosti nemoci COVID-19 je zřejmé, že každá ochranná pomůcka bude moci být užívána toliko jedním zaměstnancem, což předpokládá i odstavec 3 ustanovení § 3 předmětného nařízení vlády č. 495/2001 Sb. Z tohoto důvodu se domnívám, že je povinností zaměstnavatele zajistit na pracovišti ochranu úst, popřípadě rukou, a dále přítomnost jiných osobních ochranných pracovních pomůcek, které jsou obecně doporučovány pro zabránění šíření nemoci COVID-19 na pracovišti, tyto ochranné pomůcky přidělit osobně každému zaměstnanci bez možnosti sdílení těchto ochranných pomůcek a obstarat patřičné obměňování. Stejný názor

¹² K jednotlivým doporučením Sdělení Ministerstva zdravotnictví. Dostupné z: https://koronavirus.mzcr.cz/wp-content/uploads/2020/05/P%C5%99%C3%ADprava-pracovi%C5%A1t%C4%9B-na-covid-19_12052020.pdf.

¹³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27.8.2014, sp. zn. 3 Ads 42/2014.

zastává i Ministerstvo zdravotnictví.¹⁴ Kolektiv autorů knihy Covid-19 a soukromé právo¹⁵ ve svém článku doporučuje komunikaci zaměstnavatele se zaměstnanci o rizicích nákazy a apelovat na obezřetnost především při osobní hygieně, dále na úklid na pracovišti, omezit vstup osob na pracoviště v nezbytné míře, dodržení odstupu mezi zaměstnanci a omezení pracovních cest na minimum.

1.1.3 Možnost odmítnutí výkonu práce zaměstnance na pracovišti

Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob, kdy za splnění podmínek v ustanovení § 106 odst. 2 ZP předpokládaných se nebude jednat o nesplnění povinnosti zaměstnance. Pokud se tedy zaměstnanec bude důvodně obávat o svůj život a zdraví v souvislosti s nemocí COVID-19, může výkon práce odmítnout. K tomuto však může přistoupit pouze v případě, kdy obava o život bude s ohledem na okolnosti pracoviště a výkonu pracovní činnosti důvodná a onemocnění nemocí COVIDEM-19 se bude jevit jako ohrožení bezprostřední a závažné. Tyto okolnosti lze dělit na objektivní a subjektivní. Mezi objektivní bude typicky patřit uspořádání pracoviště, počet nakažených na pracovišti, špatná hygiena spojená s nedostatkem mycích a hygienických prostředků, ale i jiných okolností, které může či nemůže zaměstnavatel ovlivnit, a tímto působit důvodnost obavy o život a zdraví zaměstnance. Mezi subjektivní okolnosti je možné zařadit věk zaměstnance, jeho zdravotní dispozice, či strach o blízké osoby zaměstnance v souvislosti s možností jejich nákazy prostřednictvím jeho samého, typicky osoby, s kterými žije zaměstnanec v rodinné domácnosti nebo o které se stará. Jedná se tedy o výjimečné situace, kdy sama skutečnost existence epidemie nemoci COVID-19 nemůže být důvodem zaměstnance pro odmítnutí plnění jeho pracovních povinností. Touto výjimečnou situací může být například velké množství nakažených zaměstnanců na pracovišti, bez známého ohniska nákazy v případech, kdy s ohledem na činnost zaměstnavatele jsou zaměstnanci v častém osobním kontaktu, a ze všech ostatních okolností bude patrné, že možnost nákazy nemoci COVID-19 je vysoce pravděpodobná. Jedná se však o situaci ojedinělou, s ohledem na zásah do oprávněných zájmů zaměstnavatele, a z tohoto důvodu je nutno takto přistupovat i k aplikaci tohoto ustanovení, kdy jej nelze užít v případech, kdy to neodůvodňují konkrétní okolnosti, tedy ne za situace obecného strachu z nákazy.

¹⁴ Sdělení Ministerstva zdravotnictví dostupné na https://koronavirus.mzcr.cz/wp-content/uploads/2020/05/P%C5%99%C3%ADprava-pracovi%C5%A1t%C4%9B-na-covid-19_12052020.pdf.

¹⁵ SELUCKÁ, Markéta a kol. *Covid-19 a soukromé právo. Otázky a odpovědi 1.* vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 43-46.

1.2 COVID-19 jako nemoc z povolání

Koronavirus je tzv. kapénkovou infekcí, která je přenášena vzduchem z člověka na člověka při bližším vzájemném kontaktu. Zasahuje nejčastěji sliznice horních a dolních dýchacích cest. Koronavirus lze považovat, s odkazem na nařízení vlády č. 290/1995 Sb., za tzv. nemoc přenosnou a parazitární, uvedenou v příloze č. 1 této vyhlášky, kapitole V položce 1, případně 3, v případě vzniku nákazy v zahraničí.

Dle stanoviska výboru Společnosti pracovního lékařství ČLS JEP k podmínkám uznání nemoci COVID-19¹⁶ za nemoc z povolání ve smyslu nařízení vlády č. 290/1995 Sb. lze považovat nemoc COVID-19 za nemoc z povolání v případech, kdy budou splněny určité náležitosti. Těmito podmínkami dle citovaného stanoviska je, že zaměstnanec onemocněl klinicky manifestním onemocněním s laboratorně potvrzenou diagnózou COVID-19, společně s podmínkou, že zaměstnanec byl v inkubační době prokazatelně v úzkém kontaktu se zaměstnancem pozitivně testovaným na nemoc COVID-19 nebo s jinou osobou takto testovanou při plnění pracovních úkolů,¹⁷ a na pracovišti se tedy prokazatelně vyskytuje riziko nákazy. Dle Tučka a Nakládalové¹⁸: *„rizikem nákazy se v tomto kontextu rozumí vyšší pravděpodobnost přenosu nákazy při vlastním výkonu pracovních činností, než je tomu v jiném obvyklém kontaktu s jinými osobami, a to i v období epidemického výskytu onemocnění.“* Holubová a Kantorová¹⁹ na názor Tučka a Nakládalové navazují, kdy se snaží selektovat povolání²⁰, u kterých je výkon práce způsobilý vyvolat vyšší riziko nákazy nemoci COVID-19, než tomu je v jiném kontaktu s osobami. S tímto názorem se autor diplomové práce neztotožňuje, kdy k tomuto dodává, že požadované riziko nákazy při výkonu práce se vyskytuje s ohledem na infekčnost nemoci COVID-19 na pracovišti vždy, bez ohledu na skutečnost, zda je míra rizika vyšší než u běžného styku osob mimo výkon práce. Pokud by byl pojem rizika nákazy aplikován tak, jak naznačují Tuček a Nakládalová, došlo by k situaci, že by přešlo riziko z výkonu závislé práce ze zaměstnavatelů na zaměstnance, což popírá jednu ze základních zásad pracovního práva. Zároveň by *de facto* došlo k rozdělení zaměstnavatelů na ty, kteří zaměstnávají zaměstnance s tímto vyšším rizikem nákazy, kteří budou povinni učinit vše

¹⁶ Stanovisko výboru Společnosti pracovního lékařství ČLS JEP k podmínkám uznání nemoci COVID-19 za nemoc z povolání ve smyslu nařízení vlády č. 290/1995 Sb. k datu 25.3.2020. Dostupné z: http://www.szu.cz/uploads/documents/szu/aktual/CoVID_19_jako_NzP.pdf.

¹⁷ Např. zákazník při obchodní schůzce.

¹⁸ TUČEK, Milan, NAKLÁDALOVÁ, Marie. *Covid-19 jako nemoc z povolání – stručná informace ke stavu v ČR*. Časopis lékařů českých, 2020, č. 3-4, s. 157.

¹⁹ HOLUBOVÁ, Markéta, KANTOROVÁ, Diana. *Onemocnění covid-19 jako nemoc z povolání - prvotní úvahy lékařské i právní* (právní stav k 31. 12. 2020), 2020, č. 3-4, s. 47.

²⁰ Např. příslušníci IZS, pracovníci zařízení sociálních služeb s pobytovou sociální službou, pedagogičti pracovníci atd.

v oblasti BOZP pro ochranu zaměstnanců, a na ty, u kterých s ohledem na srovnatelné riziko nákazy nemoci COVID-19 na pracovišti a v „běžném životě“ nebudou odpovídat za následky v podobě nákazy nemoci COVID-19 nikdy, což bezesporu bude mít negativní výsledek v podobě ztráty motivace provádět potřebná opatření BOZP na pracovišti, ale také bude docházet k neodůvodněné nerovnosti před zákonem.

Další podmínkou je, aby tyto výše uvedené obligatorní podmínky nastaly v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Dle názoru Nejvyššího soudu (rozsudek ze dne 24.2.2003, sp. zn. 21 Cdo 1148/2002), platí, že: *„V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, ošetření, popřípadě vyšetření ve zdravotnickém zařízení, ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.“* Nebude se tedy jednat například o situace, kdy k nákaze dojde při cestě do práce veřejným dopravním prostředkem.

Pro úplnost je však nutné zmínit vyhlášku Ministerstva zdravotnictví č. 4/2012 Sb., provádějící ustanovení § 65 písm. d) zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, která omezila aplikovatelnost výše uvedeného na určitý výčet nemocí, byť formálně splňující náležitosti rozhodné pro nemoc z povolání. Jedná se o případy onemocnění nákazou, která nezpůsobuje přechod do chronické fáze po ukončeném léčení, bez přítomnosti klinických známek nemoci a vyšetření zaměstnance poukazuje na vyléčení.

V současné době však nelze s dostatečnou mírou jistoty stanovit, jaké následky může nemoc COVID-19 v těle způsobit. Pokud však některé z těchto následků přejdou do chronické fáze, například soustavné zdravotní problémy plic vyvolané proděláním nemoci COVID-19, popřípadě jiných chronických následků prokazatelně vyvolaných proděláním nemoci COVID-19, které ovlivňují zdraví zaměstnance i po vyléčení nemoci COVID-19, je možné nemoc COVID-19 označit jako nemoc z povolání.

Pokud zaměstnanec netrpěl klinickými příznaky nemoci COVID-19, nelze hovořit o klinicky manifestním onemocnění. Pokud byl pozitivně testovaný zaměstnanec v povinné karanténě bez příznaků onemocnění, připadá v úvahu nárok na náhradu škody dle ustanovení § 265 odst. 1 ZP, to však jen za situace, že škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům, a to jednak jinými zaměstnanci, tak i třetími osobami, se kterými se dostal při

výkonu závislé práce pro zaměstnavatele zaměstnanec do styku.²¹ Tento názor převzalo i Ministerstvo zdravotnictví ve svém stanovisku ze dne 30. 3. 2020.²²

Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 23. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2308/2002 řešil obdobný případ, s rozdílem, že se jednalo o hepatitidu typu B, kdy konstatoval, že dalším obligatorním znakem pro nároky z nemoci z povolání je především prokázání, že se nemoc na pracovišti skutečně vyskytovala, nestačí tedy pouze tvrzení o pravděpodobnosti nákazy na pracovišti. Tento závěr lze aplikovat i na onemocnění nemocí COVID-19, kdy riziko nákazy této nemoci je s ohledem na vysokou infekčnost veliké, a to nejen na pracovišti, ale například i mezi rodinnými příslušníky či na cestě do zaměstnání veřejnou hromadnou dopravou a je bezesporu spravedlivé trvat na prokázání, že k nákaze došlo právě na pracovišti zaměstnavatele. Z tohoto důvodu se v soudní praxi uchytil postup, dle kterého musí být zaměstnavateli umožněno, aby předložil důkaz, z kterého bude jasné patrné, že k nákaze došlo z příčin nesouvisející s prací vykonávanou tímto zaměstnancem u zaměstnavatele. V těchto případech by nebylo možné konkrétní nákazu nemocí COVID-19 u předmětného zaměstnance označit jako nemoc z povolání.²³

1.3 Dílčí závěr

Povinností zaměstnavatele je udržovat život a zdraví neohrožující pracoviště, kde se mohou nacházet osoby, u kterých musí zaměstnavatel zajistit jejich ochranu. Těmito osobami nejsou jenom zaměstnanci, ale všechny osoby zdržující se na pracovišti zaměstnavatele s jeho vědomím. Tato prevenční povinnost nijak nesouvisí s právní povahou nemoci, jejíž šíření na pracovišti hrozí. I v situaci, kdy nebudou dány předpoklady pro kvalifikaci nemoci, jako nemoci z povolání, jedná se o nemoc, která ohrožuje bezpečnost a zdraví na pracovišti.

Byť ohrožení infekční nemocí bezprostředně nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, v určitých typech provozů může být riziko nákazy značné. Především v situacích, kdy je na pracovišti větší počet zaměstnanců. Po zaměstnavateli nelze rozumně požadovat, aby učinil taková opatření, které by vyloučily výskyt či šíření nemoci na pracovišti. To nebude možné především u velice nakažlivých a infekčních nemocí jako je i nemoc COVID-19. V těchto případech je povinností zaměstnavatele učinit všechna opatření, které lze

²¹ Bez ohledu na výše uvedené má zaměstnanec v karanténě nárok na kompenzaci v podobě náhrady mzdy dle ustanovení § 192 odst. 1 ZP.

²² Sdělení Ministerstva zdravotnictví ze dne 30.3.2020. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/lze-uznat-onemocneni-covid-19-jako-nemoc-z-povolani>.

²³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.1.2014, sp. zn. 21 Cdo 3689/2012

po něm spravedlivě požadovat a snižovat tato rizika na minimum. To především opatřeními kolektivní ochrany, které mají přednost před tou individuální.

Pokud i přes tyto opatření dojde k nákaze infekční nemocí na pracovišti, což i přes velkou míru úsilí zaměstnavatele není možno vyloučit, lze uvažovat o některých nárocích zaměstnance. V této kapitole bylo především pojednáno o tom, zda je COVID-19 nemoc z povolání, ostatní nároky jsou takřka obdobné, s odkazem na aktuální rozhodovací praxi, kdy tato práce si neklade za cíl nastínit obecně všechny nároky zaměstnance v souvislosti se vznikem újmy na životě a zdraví, ale upozornit na specifika v souvislosti se šířením nakažlivé infekční nemoci.

Pokud se zaměstnanec chce domáhat nároků spojených s nemocí z povolání, jakožto důsledek infekční nemoci, musí být tento nárok odůvodněn především vážností průběhu této nemoci spojeného s klinickými následky i po vyléčení. Nepostačí tedy pouze pozitivní testování bez příznaků a s tím související nařízení karantény.

2 Homeoffice a jiné souvislosti s nemožností výkonu práce na pracovišti z důvodu BOZP

Jednou z možností, jak řešit riziko nákazy nemoci COVID-19 na pracovišti zaměstnavatele je tzv. homeoffice, který je dovozován v současné právní úpravě z ustanovení § 317 ZP. Tato možnost se při pandemii nemoci COVID-19 jevila jako velice vhodná pro ochranu zaměstnanců před nákazou nemoci COVID-19 z důvodu výkonu závislé práce mimo pracoviště, kdy pro tuto možnost svědčí i dosavadní závěry této práce předchozí kapitole. Pojednání v této kapitole se vztahuje jednak na případy, kdy k výkonu práce na pracovišti nemůže dojít z důvodu na straně zaměstnavatele, ale i z důvodu na straně zaměstnance, typicky ze strachu o zdraví, popřípadě tento zaměstnanec vyvolává strach o zdraví u jiných zaměstnanců na pracovišti.

2.1 Homeoffice

Institut homeoffice může být vhodným řešením nejen pro pozitivně testované zaměstnance v karanténě, ale i jiné osoby, které odmítají vykonávat činnost na pracovišti z důvodu strachu o zdraví své, popřípadě svých blízkých. Z oficiálních zdrojů společnosti Microsoft plyne, že v době pandemie nemoci COVID-19 stouplо užívání videohovorů až na desetinásobek, kdy podstatnou část z tohoto tvoří užívání pro pracovní účely.²⁴ Na skutečnost, že se homeoffice stal atraktivnější než kdy jindy, poukazují i data z průzkumu agentury P&Q Research.²⁵

Aplikovatelnost ustanovení § 317 ZP je širší než pouze na homeoffice²⁶, kdy postačí, aby místem výkonu práce bylo kterékoliv místo, kde zaměstnavatel vykonává svůj bezprostřední vliv, kdy tato negativní podmínka je splněna i v případech, že je závislá práce vykonávána kdekoliv mimo pracoviště, tedy i na jiných místech než těch, ve kterých zaměstnavatel vykonává svůj bezprostřední vliv. Hloušková v této souvislosti hovoří o ztrátě prvku nadřízenosti a podřízenosti.²⁷ Štefko zase označil režim dle ustanovení § 317 OZ jako: „*pracovněprávní vztah, který vyžaduje od smluvních stran vyšší míru důvěry vůči sobě navzájem, případně podrobnější úpravu v kolektivní smlouvě či v individuální dohodě*

²⁴ SPATARO, Jared. *Remote work trend report: meetings*. microsoft.com, 9. dubna 2020. Dostupné z: <https://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/blog/2020/04/09/remote-work-trend-report-meetings/>.

²⁵ *Jak často se během pandemie využívá práce z domova?* zivotbehempandemie.cz, Dostupné z: <https://zivotbehempandemie.cz/home-office>.

²⁶ V ustanovení § 267 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, jakožto předchozí úprava ustanovení § 317 ZP byl výkon práce z domova definičním znakem ustanovení.

²⁷ HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2021*. 14. vydání. Olomouc: ANAG, 2021. s. 485.

s *domácím zaměstnancem*“.²⁸ Druhou podmínkou dle citovaného ustanovení je svobodná volba rozvržení směny. S touto podmínkou souvisí i neaplikovatelnost institutů přímo vázaných na směny zaměstnanců a překážek v práci. Pokud zaměstnanec sice bude pracovat z domova, ale nikoliv za podmínek svobodné volby rozvržení směn, nelze ustanovení § 317 ZP aplikovat a nebude pohlíženo na výkon práce v režimu tohoto speciálního ustanovení, ale jako režim standardní, s místem výkonu práce v obydlí zaměstnance. Tímto může být například situace, kdy zaměstnanec sice vykonává práci z domova v materiálním smyslu, tu však na základě rozvržených směn zaměstnavatelem.

V souvislosti s výkonem práce z domova je však vyžadován konsenzus ze strany zaměstnance i zaměstnavatele, tedy nelze zaměstnanci výkon práce z domova nařídit a zaměstnanec nemá zároveň na práci z domova právní nárok. V této souvislosti byl formou usnesení vlády č. 126/2020 Sb., o přijetí krizového opatření ze dne 23.3.2020, doporučen zaměstnavatelům postup, dle kterého by zaměstnavatelé měli zaměstnancům umožňovat práci z domova v případech, kdy o to požádají.

Problematicke práce z domova se věnuje zmiňované ustanovení § 317 ZP, které je velice strohé a nedostatečné, kdy nedostatky této právní úpravy ukázala i samotná pandemie. Dlouho diskutovaným nedostatkem této právní úpravy je především (ne)aplikovatelnost ustanovení BOZP pro oblast homeoffice, kdy současná právní úprava nestanoví žádnou speciální úpravu pro tyto případy a zaměstnavatel je z tohoto důvodu *de lege lata* povinen poskytnout stejnou míru ochrany zdraví jak zaměstnancům, kteří pracují na pracovišti, tak i těm, co vykonávají práci z domova, byť jeho vliv na pracovní prostředí v obydlí zaměstnance může být značně omezen. Stejně tak současný ZP neřeší způsob určení náhrad za náklady vznikající při práci z domova, kdy je nutno mít na paměti, že zaměstnanec vykonává práci na náklady zaměstnavatele.

S nadsázkou by se dalo říci, že výskyt pandemie byl predikován již v roce 2016, kdy se v rámci tzv. velké novely ZP²⁹ počítalo i s podrobnější úpravou práce z domova. Dle této navrhované úpravy by dle ustanovení § 317 odst. 2 ZP bylo povinností zaměstnavatele hradit náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce. Tyto náklady šlo sjednat v paušální částce. Stejně tak předmětná novela zákona navrhovala povinnost zaměstnavatele ohledně poskytnutí pracovních

²⁸ ŠTEFKO, Martin. § 317 [Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 3. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1254.

²⁹ Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna. *Sněmovní tisk 903/0 Novela z. - zákoník práce – EU*. 2016. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>.

pomůcek zaměstnanci, popřípadě úhradu nákladu na pořízení těchto pracovních pomůcek při nutnosti užití prostředků dálkové komunikace pro výkon práce zaměstnance. Tato úprava navrhaná v předmětné novela však nebyla ze strany Parlamentu ČR přijata.

Reakce v podobě návrhu změny ZP v oblasti homeoffice na sebe nenechala dlouho čekat ani v situaci, kdy ZP bezprostředně čelil pandemii COVID-19, kdy se opětovně ukázalo aktuální znění ustanovení § 317 OZ jako nedostatečné. Z tohoto důvodu v lednu 2021 došlo k legislativní iniciativě ze strany skupiny poslanců, kteří se také formou návrhu novely³⁰ pokoušeli upravit ustanovení § 317 ZP tak, aby lépe odpovídalo na problémy s koronavirem spojené. Především mělo ustanovení § 317 odst. 2 zakotvit právo zaměstnavatele nařídít výkon práce mimo pracoviště pro konkrétní případy. Mimo jiné toto právo zaměstnavatele měl v případech, kdy z důvodů opatření nařízených orgánem veřejné moci nemůže být práce zaměstnancem prováděna na pracovišti zaměstnavatele, kdy v těchto případech mohl zaměstnavatel zaměstnanci jednostranně nařídít výkon práce mimo pracoviště, a to na nezbytně nutnou dobu. Stejně tak měl zaměstnanec právo požadovat výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, kdy tomuto muselo být ze strany zaměstnavatele vyhověno minimálně v rozsahu poloviny pracovní doby v případě zaměstnanců dle ustanovení § 237 až 241 ZP. Náklady na vzájemnou komunikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem byly v této navrhané novele řešeny obdobně jako u zmiňované novely z roku 2016 a bylo možno je nahradit paušální částkou, kdy náklady nebylo možno zahrnout do mzdy, platu nebo odměny z dohody. Stejně tak navrhaná novela počítala se zajištěním vhodného technického zázemí ze strany zaměstnavatele. Byť se tato úprava zdá s ohledem na tlak a kritiku veřejnosti ohledně bližší regulace práce z domova nutná, tato novela ZP nebyla do ustanovující schůze nově zvolené Poslanecké sněmovny konané 8.11.2021 schválena, což znamená konec legislativního procesu této navrhané novely. Jistě však lze tento nepřijatý návrh novely ZP označit za vhodný, kdy odpovídá na několik aplikačních otázek, které nejsou v současné právní úpravě ZP řešeny a je na ně nutno reagovat výkladem jiných ustanovení, především pak základních zásad ZP, kdy explicitní úprava jednotlivých ustanovení by podpořila právní jistotu.

Byť ani jedna z navrhaných novel nevstoupila v platnost, mohou být alespoň zohledněny při interpretaci a aplikaci současného znění ZP, jakožto vůle zákonodárského sporu, kdy se jedná o jediné vodítko, které nám bylo ze strany legislativní moci současně poskytnuto pro přístup k určitým dílčím problémům v oblasti homeoffice.

³⁰ Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna. *Sněmovní tisk 903/0 Novela z. - zákoník práce - EU. 2021.* Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=1167&CT1=0>

Již ustanovení § 2 odst. 2 ZP stanovuje, že závislá práce je vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. Bližší pojednání o hrazení nákladů při výkonu práce z domova ZP neobsahuje. Bude nutno si vystačit pouze s tímto, kdy i s ohledem na výše uvedenou zásadu je vyloučeno, aby zaměstnavatel zneužíval výkonu práce zaměstnance z domova tím, že bude na něj přesouvat úhradu nákladů, které zaměstnanec hradí společně s náklady na provoz domácnosti. S ohledem na skutečnost, že zaměstnanec bude muset jednotlivé náklady vzniklé v souvislosti s výkonem závislé práce prokázat, bude zřejmě nejvhodnější variantou sjednat určitou paušální částku za jednotlivé náklady, kterou takto nebude nutno těžce administrativně evidovat a prokazovat.

2.2 Jiné souvislosti spojené s nemožností výkonu práce na pracovišti z důvodu BOZP

Pokud nemůže zaměstnanec vykonávat práci na pracovišti, ať už z jakéhokoliv důvodu, a toto nelze kompenzovat ani pomocí homeoffice, lze tuto situaci řešit instituty, ke kterým není vyžadován souhlas zaměstnance, i instituty, na které je nutná dohoda.

2.2.1 Instituty kompenzující výkon práce na pracovišti založené na dohodě

Jedním z těchto institutů je neplacené volno, byť na tento institut zaměstnanec s ohledem na ztrátu výdělků zřejmě nepřistoupí. Tento pojem ZP explicitně nezná, v praxi se dovozuje z ustanovení § 199 odst. 1 ZP, které stanoví, že pokud zaměstnanec nemůže konat závislou práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, zaměstnavatel je povinen poskytnout mu pracovní volno, někdy i s náhradou mzdy. Stejně tak může být uzavřena dohoda ohledně čerpání dovolené, kdy tato dohoda může být zaměstnavatelem za určitých podmínek zaměstnanci i jednostranně nařízena, kdy v tomto případě je třeba nařízení dovolené alespoň se čtrnáctidenním předstihem, což dělá tento prostředek s ohledem na jeho „opožděnou reakci“ v případě nesouhlasu zaměstnance, velmi nepružným a neflexibilním institutem.

2.2.2 Instituty kompenzující výkon práce na pracovišti založené čistě na vůli zaměstnance

V této souvislosti se bude typicky jednat o překážky na straně zaměstnavatele. V teorii i praxi se vedou diskuze, pod jakou překážku na straně zaměstnavatele lze nemožnost výkonu práce na pracovišti z důvodu pandemie zahrnout.

V situaci, kdy by ze strany orgánů státní správy došlo formou autoritativního rozhodnutí k protiepidemiologickým opatřením, v jejichž důsledku by byl zaměstnavatel povinen dočasně omezit nebo přerušit provoz na pracovišti, situace by se mohla jevit vzdáleně podobná té, kterou

označuje ustanovení § 207 písm. b) ZP jako živelní událost. Toto vyplývá z definice živelní události dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2008, sp. zn. 25 Cdo 529/2006, který tuto událost definuje jako: „*událost, která je způsobená zejména (ovšem nikoliv výhradně) vnějšími přírodními silami, které nemohlo být provozovatelem zabráněno a ani nemohla být objektivně odvrácena, ani při vynaložení úsilí, jež by bylo možné vynaložit.*“ Z tohoto důvodu lze pandemii také subsumovat pod citovanou definici. Ustanovení § 207 písm. b) je však nutno vykládat s ohledem na jeho smysl a účel. Dle ustanovení § 41 odst. 4 ZP platí, že zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu. Mimořádnou ani živelnou událost zákon nedefinuje, mnohdy se tyto pojmy v právních úpravách zaměňují a užívají jako synonyma. Tyto události však mají společné obligatorní znaky, které je do značné míry charakterizují, kdy bez těchto znaků je nelze jako živelní, či mimořádnou událost označit. Jedná se o událost zapříčiněnou vnějšími vlivy, typicky přírodními silami, kterou nemohl zaměstnavatel ovlivnit, a která vyžaduje bezprostřední reakci ze strany zaměstnavatele, a pro tyto účely může zaměstnavatel převádět zaměstnance na jinou práci, kterou bude nutno s ohledem na následky živelní události vykonat, a to i bez jeho souhlasu, byť je obecně souhlas zaměstnance pro převedení na jinou práci vyžadován. Z tohoto důvodu se domnívám, že toto ustanovení nebude aplikovatelné pro případy pandemie, s ohledem na nedostatek živelnosti, na kterou je nutno bezprostředně reagovat a která je řešitelná silami zaměstnavatele.

Dle ustanovení § 207 písm. a) ZP platí, že nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj. Lze si jistě představit mnoho situací, kdy dochází z důvodu komplikací spojených s pandemií k omezení výroby, například z důvodu nedodání surovin od dodavatele. Vrajík v této souvislosti uvádí příklad, kdy: „*zaměstnavatel pro výrobu svých výrobků potřebuje vstupní suroviny ze zahraničí a továrna, která mu je dodává, je dočasně uzavřena z důvodu pandemie*“.³¹ Zde je také možno převést zaměstnance na jinou práci, to však již pouze s jeho souhlasem.³² Nebude-li souhlasit, náleží zaměstnanci nárok na náhradu mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

³¹ VRAJÍK, Michal. § 207 [Prostoj a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan a kol. *Zákoník práce. 1. vyd.* Praha: C. H. Beck, 2018.

³² Ustanovení § 41 odst. 5 ZP.

V ustanovení § 208 ZP je prostor pro jiné překážky na straně zaměstnavatele než v ustanovení § 207 ZP, popřípadě i ustanovení § 209 ZP neuvedených. Ministerstvo práce a sociálních věcí k právnímu hodnocení pandemie, jako překážky na straně zaměstnavatele, učinilo ve svém stanovisku³³ závěr, že se nemůže jednat o tzv. živelní událost, ale právě překážku na straně zaměstnavatele spadající pod jiné překážky dle ustanovení § 208 ZP. S tímto se ztotožňuji, kdy pro tento závěr lze zmínit i argument, dle kterého podle této jiné překážky na straně zaměstnavatele, náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, což je zřejmě neoptimálnější náhrada s ohledem na množství dotačních programů, které byly v souvislosti s pandemií vytvořeny.³⁴

Je však zastáván i názor, že pandemii z důvodu ohrožení života a zdraví nelze označit jako jinou překážku dle ustanovení § 208 ZP, kdy pod jiné překážky spadají pouze překážky, které neohrožují život a zdraví.³⁵ Je však vhodné zmínit, že v současném zákoníku práce nejsou zvlášť stanoveny překážky v práci, které by se výlučně vztahovaly pouze na ochranu života a zdraví, a proto nelze argumentovat tím, že s ohledem na ohrožení života a zdraví nelze pandemii považovat za jiný důvod překážky na straně zaměstnavatele a s tímto názorem se tedy nemohu ztotožnit. Výše uvedené je aplikovatelné nejen na situace, kdy je zaměstnavatel vystaven povinnosti respektovat autoritativní rozhodnutí orgánů státní správy, ale i na situace, kdy zaměstnavatel přistoupí k omezení či uzavření pracoviště na základě svého manažerského rozhodnutí.

2.3 Dílčí závěr

Je zřejmé, že současná úprava práce z domova je nedostatečná, kdy v souvislosti s pandemií je nezbytné pomocí výkladu dotvářet jednotlivá práva a povinnosti. Obecně však lze říci, že s ohledem na zájmy zaměstnavatele na řádném výkonu práce a zájmy zaměstnance na ochraně života a zdraví, je tou nejvhodnější variantou právě práce z domova. Pokud k této variantě subjekty pracovněprávního vztahu nepřistoupí, je nutno situaci řešit formou dohody na čerpání dovolené, popřípadě neplaceného volna. Nedojde-li k dohodě, přiklonit se k úpravě překážek na straně zaměstnavatele dle § 208 ZP a s tím spojené náhrady mzdy.

³³ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Pracovněprávní desatero boje s koronavirem*. Mpsv.cz, 20. března 2020. Dostupné z:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/pracovnepravni_desatero_boje_s_koronavirem_2_4_2020.pdf/.

³⁴ Např. tzv. program antivirus dle usnesení vlády č. 353 ze dne 31. 3. 2020, o Cíleném programu podpory zaměstnanosti.

³⁵ PICHRT, Jan, BĚLINA, Miroslav a kol. *K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva?* ePravo.cz, 20. března 2020. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-nekterym-specifickym-otazkam-prekazek-v-praci-v-dobe-koronaviru-aneb-je-mozne-povazovat-pandemii-za-zivelni-udalost-ve-smyslu-pracovniho-prava-110851.html>.

3 Zpracování a poskytování osobních údajů zaměstnanců zaměstnavatelem ve snaze zabránit šíření nemoci COVID-19 na pracovišti

Zákoník práce, resp. celé pracovní právo se často musí vypořádávat s protichůdnými zájmy a potřebami zaměstnavatele na straně jedné a zaměstnance na straně druhé, kdy ani oblasti upravující nakládání s citlivými informacemi o zaměstnancích zaměstnavatelem se tento problém nevyhnul. Do kolize se dostává zájem zaměstnavatele na řádném výkonu závislé práce zaměstnancem projevující se v jeho majetkových zájmech, na druhé straně zájem na ochraně soukromí zaměstnance.

Ochrana soukromí zaměstnance je promítnutím základního práva každé fyzické osoby na ochranu její důstojnosti a soukromí, rodinného a soukromého života, resp. práva na ochranu osobních údajů, tj. ústavně garantovaných lidských práv. Tato práva jsou předvídána především čl. 7, 10, 12 a 13 LZPS, kterým článek 112 Ústavy přiznává ústavněprávní rozměr.

V rovině sekundárního práva EU je stěžejní přímo použitelné GDPR společně s nahrazením zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, provádějící transpozici této směrnice do právního řádu České republiky.

Na úrovni vnitrostátní právní úpravy pak především ZP, který obsahuje právní úpravu osobních práv zaměstnance především v ustanovení § 316 uvozeného nadpisem: „*ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrany osobních práv zaměstnance*“. Název této rubriky predikuje zájem právní úpravy u nadcházejících ustanovení. Pro účely diplomové práce je především významný odstavec 4 tohoto paragrafu, ze kterého je na první pohled patrné, že se jedná o generální ustanovení zákona, které bude užíváno za kooperace jiných ustanovení právního řádu, a ve své aplikaci spoléhá především na OZ, který tvoří subsidiární oporu pro ZP. OZ ve svém postavení *lex generalis*³⁶ bude na místě subsidiárně aplikovat v případě dodržení všech zákonných podmínek právní úpravy, a to především soulad se zásadami pracovního práva. OZ tvoří ucelenou koncepci ochrany osobnostních práv, na základě kterých se v souladu s ustanoveními § 81 až § 117 tohoto zákona lze domáhat opuštění od dalšího protiprávního zásahu a případné reparace již vzniklých následků v souvislosti s tímto zásahem.³⁷ Ochrana těchto osobnostních práv je poskytována i prostřednictvím trestního

³⁶Zákoník práce opustil metodu vztah delegace mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce novelou č. 365/2011 Sb., která reaguje na nález ÚS č. 116/1998 Sb.

³⁷ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 357.

deliktního práva (srov. ustanovení § 178 TZ) a správního deliktního práva (srov. ustanovení § 7 odst. 1 písm. a) zákona o některých přestupcích).

Je zřejmé, že ochrana osobnostních práv v podobě práva na soukromí a práva na ochranu osobních údajů není předmětem jednoho právního předpisu, tedy ZP nebo OZ, jak by se to mohlo na první pohled jevit, ale jedná se o vzájemnou souhru právních předpisů a jednotlivých právních norem, a to práva veřejného i soukromého.

Při zásahu do osobnostních práv zaměstnance proto nelze vyloučit například souběh trestněprávních následků a spolu s nimi řízení o náhradě škody, nebude-li tato přiznána v trestním řízení v rámci tzv. adhezního řízení.³⁸ Hůrka³⁹ například v této souvislosti uvádí příklad o možnosti vzájemného souběhu žaloby na ochranu osobnosti s právem žádat uveřejnění odpovědi a dodatečného sdělení podle tiskového zákona nebo zákona o provozování rozhlasového a televizního vysílání. Na poli pracovního práva by bylo vhodnější místo žádosti o uveřejnění odpovědi a dodatečného sdělení uvést příklad o udělení sankce dle GDPR, což je příležitostnějším případem k tématu diplomové práce.

Janečková⁴⁰ dělí osobní údaje na ty, u kterých zpracování osobních údajů předpokládá speciální právní úprava explicitně, dále na ty, jejíž zpracování sice právní úprava bezprostředně nepředpokládá, ale tato potřeba plyne k naplnění účelu v jednotlivých ustanoveních předpokládaných, a pak na ty, které zaměstnavatel zpracovává z vlastního rozhodnutí, na což je vhodné brát zřetel především při hodnocení oprávnění zpracovávání osobních údajů, kdy případné zakotvení zpracovávání osobních údajů právním předpisem je klíčové pro rozhodování o samotné oprávněnosti tohoto zpracovávání zaměstnavatelem.

3.1 Získávání a nakládání s osobními údaji bez následného zpřístupnění třetím osobám

3.1.1 Základní terminologie a zásady zpracování osobních údajů

Osobními údaji dle článku 4 odst. 1 GDPR jsou veškeré informace o identifikované nebo identifikovatelné fyzické osobě (subjektu údajů); identifikovatelnou fyzickou osobou je fyzická osoba, kterou lze přímo či nepřímo identifikovat, zejména odkazem na určitý identifikátor, například jméno, identifikační číslo, lokační údaje, síťový identifikátor nebo na jeden či více zvláštních prvků fyzické, fyziologické, genetické, psychické, ekonomické,

³⁸ Ustanovení § 228 odst. 1 TR.

³⁹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo. 3. vydání*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 360.

⁴⁰ JANEČKOVÁ, Eva, BARTÍK, Václav. *Ochrana osobních údajů v pracovním právu (Otázky a odpovědi)*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2016, s. 62.

kulturní nebo společenské identity této fyzické osoby. Pokud je v této kapitole diplomové práce pojednáváno o zaměstnanci, myslí se tím zároveň i subjekt údajů a naopak.

Problematiku zpracování osobních údajů dle GDPR je dále vhodné uvést zásadami, na kterých je zpracování osobních údajů vystavěno a které jsou stanoveny v článku 5 GDPR. První ze zásad, která všechny zásady symbolicky uvozuje, je *zásada zákonnosti, korektnosti a transparentnosti*, která zdůrazňuje, že zpracování osobních údajů je zásahem do základních práv subjektů osobních údajů, a proto je nutno striktně dodržovat zákonné úpravy a eliminovat případný protiprávní stav, byť i s tímto případně GDPR počítá.⁴¹ *Zásada účelového omezení a minimalizace údajů* nařizuje zpracovávat osobní údaje v nezbytné míře, pro kterou to vyžaduje účel tohoto zpracování a cíle GDPR. Nelze zpracovávat informace, které jsou nadbytečné a bezprostředně nesměřují k naplnění účelu pro které jsou osobní údaje zpracovávány. Z tohoto důvodu je zřejmě nadbytečná věta první v ustanovení § 316 odst. 4 ZP, dle které zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3, což plyne i z přímo použitelného nařízení GDPR. Tento závěr o nadbytečnosti lze dovodit i z faktu, že nařízení GDPR poskytuje zaměstnancům vyšší míru ochrany. Ustanovení § 316 odst. 4 ZP hovoří toliko o vyžadování informací, kdy GDPR v této souvislosti poskytuje ochranu nejen v rámci vyžadování informací dle ZP, ale při veškerém nakládání s těmito údaji v souladu s definicí zpracování osobních údajů uvedené v nařízení GDPR. Správce údajů je dále povinen zpracovávat údaje správné a pro tyto účely osobní údaje v případě potřeby průběžně aktualizovat v souladu se *zásadou přesnosti*. *Zásada omezení uložení* souvisí se zásadou účelového omezení s rozdílem, že u této zásady je omezení časové, nikoliv účelové. V souladu s touto zásadou jsou osobní údaje umožňující osobní identifikaci zpracovávány pouze v délce nezbytně dlouhé pro účely zpracování těchto údajů. Osobní údaje je možno zpracovávat v rozporu s předchozí větou jen tehdy, pokud se zpracovávají výhradně pro účely archivace ve veřejném zájmu, pro účely vědeckého či historického výzkumu nebo pro statistické účely podle čl. 89 odst. 1, a to za předpokladu provedení příslušných technických a organizačních opatření požadovaných tímto nařízením s cílem zaručit práva a svobody subjektu údajů. A konečně *zásada integrity a důvěrnosti*, která klade nejvyšší nároky na způsob zpracování, aby se minimalizovala šance na neoprávněný přístup či zneužití zpracovaných údajů.

⁴¹ Např. článek 33 a 34 GDPR.

Další zásadou dle článku 5 odst. 2 GDPR je *zásada odpovědnosti*, kde se spíše než o zásadu jedná o zdůraznění odpovědného subjektu z případného pochybení a jednání v rozporu s GDPR. Pro tento závěr svědčí i systematické zařazení do samotného odstavce 5 tohoto článku.

Je hodné podotknout, že tento výčet není taxativním, a tedy konečným. Z GDPR lze dovodit i další zásady, které článek 5 GDPR explicitně neuvádí. Z GDPR lze dále dovodit *zásadu proporcionality*, spočívající v nutnosti zvažování každého zásahu do základního práva subjektu údaje v souladu s jinými hodnotami, které mají typicky protichůdný zájem. Toto je vyjádřeno i v rozsudku ESD ze dne 12. 7. 2012, C-59/11, Graines Baumaux SAS. *Zásada subsidiarity zpracování* je taktéž vyjádřením povahy omezování základního práva subjektu údaje, kdy pro tyto účely je nutno zasahovat do základních práv pouze tehdy, nelze-li účelu dosáhnout jiným, méně invazivním způsobem. *Zásada omezení převodu informací do třetích zemí* je zásadou explicitně vyjádřenou v čl. 44 a násl. GDPR, která zakládá možnost zpracování osobních údajů mimo země vázané GDPR jen v případech, kdy je v těchto zemích zaručena dostatečná ochrana zpracovávaných osobních údajů srovnatelná s úpravou GDPR, tedy ochrana, která má minimálně stejný standard jak GDPR, popřípadě jsou poskytnuty vhodné záruky, které budou způsobilé naplnit ochranu zpracovávaných osobních údajů.⁴² Konečně *zásada zvýšení ochrany osobních údajů dětí*, která je vyjádřena již v recitálu 38 GDPR, ve kterém se hovoří především o zvýšené ochraně dětí z důvodu jejich nezkušenosti a nevědomosti rizik spojených s poskytováním osobních údajů, což odůvodňuje striktnější přístup pro zpracování těchto osobních údajů a nutnost větší ochrany.

Pokud se v této diplomové práci níže bude hovořit o zásadách GDPR, jsou tímto myšleny zásady výše uvedené.

3.1.2 Monitorování zdravotního stavu a nákazy nemoci COVID-19 jako osobní údaj

Tato část diplomové práce si klade za cíl pojednat především o shromažďování osobních údajů a následné práci s osobními údaji, aniž by byly následně zpřístupněny. Samotnému zpřístupňování osobních údajů se věnuje následná část, která se zaměří na určitá specifika spojená s touto činností. Pokud bude v této části pojednáváno o zpracování osobních údajů, myslí se tím zpracování v užším smyslu tak, jak je definováno v této větě bez ohledu na legální definici dle GDPR.

⁴² European Data Protection Board. *Guidelines 2/2018 on derogations of Article 49 under Regulation 2016/679*. Lucemburk: Publication Office of European Union, 2018. Dostupné z: https://edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-22018-derogations-article-49-under-regulation_cs.

„Údaje o zdravotním stavu zaměstnanců patří mezi zvláštní kategorie osobních údajů (citlivé osobní údaje) a na jejich zpracování se uplatňují přísnější pravidla.“⁴³

Soudní dvůr EU ve věci Bodil Lindqvist proti Švédsku vykládal pojem předchozí právní úpravy „údaj týkající se zdraví“ velice široce, kdy konstatuje, že tento pojem: „zahrnuje informace týkající se všech stránek zdraví člověka, ať fyzických či duševních“, a z tohoto důvodu se jedná o osobní údaj týkající se zdraví ve smyslu č. 8 odst. 1 směrnice 95/46 (nyní citlivý osobní údaj o zdravotním stavu dle čl. 9 odst. 1 GDPR).

Pojem citlivý osobní údaj zmiňuje ve svém úvodu recitál 10 GDPR, kdy je tento osobní údaj privilegován systematickým řazením mezi tzv. zvláštní kategorii citlivých údajů, kdy je současně explicitně vyjádřeno, že: „nařízení nevyklučuje, aby právo členského státu stanovilo okolnosti konkrétních situací, při nichž dochází ke zpracování, včetně přesnějšího určení podmínek, za nichž je zpracování osobních údajů zákonné“, čímž GDPR umožňuje diskreci členským státům, zda zachovají minimální standard požadovaný dle GDPR, či z vlastní iniciativy tuto ochranu ještě zpřísní.

Ve článku 9 odst. 1 GDPR je potom definice zvláštních kategorií citlivých údajů, kdy se jedná o údaje, které vypovídají o rasovém či etnickém původu, politických názorech, náboženském vyznání či filozofickém přesvědčení nebo členství v odborech, a zpracování genetických údajů, biometrických údajů za účelem jedinečné identifikace fyzické osoby a údajů o zdravotním stavu či o sexuálním životě nebo sexuální orientaci fyzické osoby, kdy v souvislosti s tímto výčtem je *apriori* zakázáno zpracování těchto citlivých osobních údajů.

Hned v následujícím odstavci tohoto článku je omezena působnost výše uvedeného odstavce 1 na určité situace, kdy je stanoveno, za jakých situací zákaz zpracování těchto osobních údajů neplatí. Z tohoto rozsáhlého taxativního výčtu se pro účely zkoumané problematiky hodí zmínit především písm. a), písm. b), písm. h), popřípadě písm. i), kterým je věnováno bližší pojednání níže.

Omezení osobnostních práv předpokládá i ESD ve své rozsudku ze dne 17. 10. 2013, C-291/12, Michael Schwarz proti Městu Bochum, konstatuje, že právo dle čl. 7 a 8 LPEU není neomezené, a aplikující orgán má a musí přihlídnout k účelu těchto práv a jejich funkci ve společnosti. Toto vše podporuje odkazem na čl. 52 odst. 1 LPEU, který výslovně připouští omezení práv a svobod uznaných LPEU, zároveň však zdůrazňuje, že předmětný článek v sobě zahrnuje omezení, za kterých k tomuto dojde. Toto omezení musí být stanoveno zákonem a respektovat podstatu těchto práv a svobod. Při dodržení zásady proporcionality mohou být

⁴³ SELUCKÁ, Markéta a kol. *Covid-19 a soukromé právo. Otázky a odpovědi 1.* vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 47.

omezení zavedena pouze tehdy, pokud jsou nezbytná a pokud skutečně odpovídají cílům obecného zájmu, které uznává Unie, nebo potřebě ochrany práv a svobod druhého.

Jako primární právní titul k zpracování veškerých osobních údajů GDPR předpokládá souhlas jako první pojednávanou výjimku z obecného zákazu výše uvedené. Dle písm. a) je možné předmětné údaje zpracovávat v případě souhlasu zaměstnance, kdy na souhlas jsou kladeny speciální požadavky. Především je nutno, aby souhlas byl výslovný, což je první podmínkou tohoto souhlasu. „*Tato kvalita je významný rozdíl oproti souhlasu podle čl. 6 odst. 1 písm. a), který je možné udělit i konkludentně (...), zatímco u citlivých osobních údajů je tato forma do jisté míry zjednodušujícího udělování souhlasu (či odvozování z jiných nesporných a jasných skutečností) vyloučena.*“⁴⁴ Pisemná forma není obligatorní, je však v zájmu zaměstnavatele tuto formu zvolit pro případné lepší důkazní postavení. Stejně tak textová forma, u které však bude obtížnější prokázat, že právní jednání v textu obsažené lze přiřadit k jednajícimu z důvodu absence jeho podpisu, což výrazně podkopává důkazní funkci dokumentu v textové podobě. Evropský sbor pro ochranu osobní údajů ohledně kvality souhlasu již dříve varoval, že tato výjimka umožňující zpracování citlivých osobních údajů je fakticky omezena vztahem závislosti zaměstnance a zaměstnavatele, což narušuje věrohodnost projevu svobodné vůle. V tomto případě lze tento důvod zaměstnavatelem užit jen pro případy, že bude schopen prokázat svobodnou vůli při udělování tohoto souhlasu.⁴⁵ Toto pravidlo však jistě nelze chápat absolutně, kdy toto by *ad absurdum* znamenalo povinnost prokazovat všechny potřebné náležitosti vůle jednajícího. Lze tedy uvažovat o racionalizovaném důkazním břemeni zaměstnavatele, který prokáže, že zaměstnanec měl možnost projevit svou svobodnou vůli, do kterého nebylo ze strany zaměstnavatele nijak zasahováno a následně by bylo případně na zaměstnanci, aby prokázal, že tomu tak nebylo.

Druhou podmínkou pro to, aby souhlas vyvolával právní následky, je ta, že zaměstnanec nemůže svým souhlasem zrušit zákaz podle čl. 9 odst. 1 GDPR, což lze zjednodušeně vyjádřit i tak, že udělení souhlasu je v souladu s právní úpravou vnitrostátní či unijní,⁴⁶ čímž GDPR nechává prostor i pro případnou úpravu pro konkrétní případy zákony speciálními. Tímto může být v úpravě pracovního práva například ustanovení § 316 odst. 4 zákoníku práce, které

⁴⁴ OTEVŘEL, Richard. Zpracování zvláštních kategorií osobních údajů. In. URČIČAŘ, Miroslav, RÁMIŠ, Vladan a kol. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2021, s. 372.

⁴⁵ *European Data Protection Board. Guidelines 3/2019 on processing of personal data through video devices.* Lucemburk: Publication Office of European Union, 2019. Dostupné z: https://edpb.europa.eu/sites/default/files/consultation/edpb_guidelines_201903_videosurveillance.pdf.

⁴⁶ OTEVŘEL, Richard. Zpracování zvláštních kategorií osobních údajů. In. URČIČAŘ, Miroslav, RÁMIŠ, Vladan a kol. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2021, s. 372.

zakazuje zaměstnavateli po zaměstnanci požadovat údaje v tomto odstavci uvedené, některé vždy, některé pouze za situace, kdy k tomuto nebude věcný důvod spočívající v povaze práce.

Dle článku 9 odst. 2 písm. b) GDPR je zpracování osobních údajů dle článku 9 odst. 1 GDPR možné v případech, kdy je zpracování nezbytné pro účely plnění povinností nebo výkon zvláštních práv správce nebo subjektu údajů v oblasti pracovního práva.

Toto má za cíl udržet soulad jednotlivých právních předpisů členských států s právem EU, kdy není možné zakázat zpracování osobních údajů právem EU v případech, kdy zpracování těchto osobních údajů je povinností dle vnitrostátní právní úpravy členského států, popřípadě je tato povinnost založena rozhodnutím orgánu veřejné moci.⁴⁷ Jedná se tedy o pravidlo speciální, které zaručuje neaplikovatelnost pravidla aplikační přednosti práva EU před právem vnitrostátním.⁴⁸ Jako příklad lze uvést situaci, kdy dle ustanovení § 105 ZP se předpokládá objasnění vzniku pracovního úrazu zaměstnance zaměstnavatelem. Bez výjimky výše uvedené, by byl zaměstnavatel vystaven povinnosti řádně objasnit vznik pracovního úrazu, což si vyžaduje mnohdy vědomost osobních údajů a na druhou stranu vystaven riziku porušení povinností dle GDPR. Speciální vnitrostátní úprava, která bude za pomoci nařízení 9 odst. 2 písm. b) GDPR aplikována však nemá vliv na další přímo použitelná ustanovení nařízení GDPR a je nutno i pro tyto situace dodržet při zpracování osobních údajů požadavky v nařízení uvedené.

Údaje o zdravotním stavu definuje GDPR jako zvláštní termín ve svém čl. 4 bodě 15. jako osobní údaje týkající se tělesného nebo duševního zdraví fyzické osoby, včetně údajů o poskytnutí zdravotních služeb, které vypovídají o jejím zdravotním stavu.

Jak již bylo výše uvedeno, na osobní údaj o zdravotním stavu zaměstnance se může vztahovat výjimka ze zákazu zpracování těchto údajů, a to především z důvodu povinnosti sběru těchto informací uložené zaměstnavateli účinnou právní úpravou.

Tímto je i potřeba ochrany zaměstnanců na pracovišti a plnění povinností zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti práce, kdy je povinností zaměstnavatele vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizik.⁴⁹

⁴⁷ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 264.

⁴⁸ Rozsudek ze dne 15. července 1964, *Costa v. E.N.E.L*, 6-64.

⁴⁹ Ustanovení § 102 odst. 1 ZP.

Tento závěr však nelze paušalizovat, kdy naplnění předpokladů pro legitimaci zpracování informací o zdravotním stavu zaměstnanců, v souladu s výjimkami výše uvedenými, bude nutno posuzovat vždy dle jednotlivých okolností případu.

Pokud nebude možné zákaz zpracování osobních údajů legitimovat formou souhlasu zaměstnance, je nutno posuzovat, zda není naplněna jiná výjimka ze zákazu, která by legitimovala tento postup. V této souvislosti dozorující orgán ÚOOÚ, který v souladu s ustanovením § 50 zákona č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů, vykonává dozor v této oblasti, konstatoval, že: „*v konkrétních situacích je zaměstnavatel povinen postupovat tak, aby předcházel rizikům, odstraňoval je nebo minimalizoval, mluví se o tzv. prevenční povinnosti. Zaměstnavatel je tedy v situaci ohrožení povinen přijmout potřebná ochranná opatření odpovídající daným okolnostem. Je přirozeně vhodné postupovat v součinnosti s orgány ochrany veřejného zdraví, kterým je také zaměstnavatel v některých situacích povinen ohlásit skutečnosti stanovené právní úpravou*“⁵⁰, z čehož se dovozovalo právo zaměstnavatele zpracovávat osobní údaje o zdraví zaměstnance v souladu s výjimkou dle čl. 9 odst. 2 písm. b) GDPR. Stejně tak Otevřel⁵¹ považuje zdravotní stav zaměstnance jako typický příklad vhodný pro aplikaci čl. 9 odst. 2 písm. b) GDPR v případě splnění dalších předpokladů.

Již na první pohled je zřejmé, že v této souvislosti je zaměstnavatel vystaven nelehké situaci, kdy bude muset posoudit, zda sběr informací o zaměstnancích, ať už měření teploty těla termokamerami, či měření teploty manuálním způsobem, přes testy na pracoviště až po samotnou informaci o nákaze zaměstnance, ale i mnoho jiných, jsou nezbytné pro poskytování bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí.⁵² Toto vyžaduje po zaměstnavateli nelehké posouzení právní otázky ohledně přípustnosti zpracování osobních údajů, kdy předpoklady pro toto nejsou konstantní, jedná se o proměnné, na které musí zaměstnavatel neprodleně reagovat, kdy v případě pochybení je vystaven následkům předvídaných v GDPR, popřípadě jiných zákonech.

Ourodová ve svém článku uvádí jako kritéria posuzování nezbytnosti zpracování těchto citlivých osobních údajů pro udržení bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí. Mezi tyto kritéria řadí: „*charakter pracoviště, počet a rozmístění pracovníků a na aktuální vývoj*

⁵⁰ Úřad pro ochranu osobních údajů. *Ke zpracování osobních údajů v rámci opatření proti šíření koronaviru*. Praha: Poradna, 2020. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/ke-zpracovani-osobnich-udaju-v-ramci-opatreni-proti-sireni-koronaviru/ds-6134/p1=6134>.

⁵¹ OTEVŘEL, Richard. Článek 9 [Zpracování zvláštních kategorií osobních údajů]. In: UŘIČAŘ, Miroslav, RÁMIŠ, Vladan a kol. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 372 .

⁵² Ustanovení § 206 odst. 3 ZP.

epidemiologické situace, a zda jej nelze nahradit jiným, méně invazivním opatřením.⁵³

K tomuto dodáváme, že tento výčet bezesporu není absolutní, kdy je nutno uvést, že dále je možné přihlídnout i k vykonávané činnosti, vzájemnému osobnímu kontaktu, užití ochranných pomůcek zaměstnanci na pracovišti, střídání jednotlivých zaměstnanců přidělených na jednotlivé směny, ale i k jiným faktorům ovlivňující možnost vzájemné nákazy mezi zaměstnanci, které budou ovlivněny především formou činnosti zaměstnavatele.

Nastalou situaci spojenou s epidemií předpokládá samotné GDPR, kdy v recitále 46 o epidemii explicitně pojednává, kdy je konstatováno, že: *„zpracování osobních údajů by mělo být rovněž považováno za zákonné, pokud je nezbytné pro ochranu životně důležitého zájmu subjektu údajů nebo jiné fyzické osoby. Zpracování osobních údajů na základě životně důležitého zájmu jiné fyzické osoby by mělo v zásadě proběhnout pouze tehdy, pokud zjevně nemůže být založeno na jiném právním základě. Některé druhy zpracování mohou sloužit jak důležitým důvodům veřejného zájmu, tak životně důležitým zájmům subjektu údajů, například je-li zpracování nezbytné pro humanitární účely, včetně monitorování epidemií a jejich šíření nebo v naléhavých humanitárních situacích, zejména v případech přírodních a člověkem způsobených katastrof.“*, čímž jednoznačně naznačuje, jak ke zpracování osobních údajů během pandemie přistupovat.

K ospravedlnění zásahu do osobnostních práv z důvodu pandemie spojené s nemocí COVID-19 se příklání například i Mašek⁵⁴ ve svém článku, který zároveň zdůrazňuje povinnost respektovat při zpracování těchto údajů principy a pravidla zpracování osobních údajů podle GDPR. Stejně tak Horecký⁵⁵, který za legitimní důvod zpracování osobních údajů za epidemiologické situace považuje především plnění veřejného zájmu v oblasti veřejného zdraví. Co tím veřejným zájmem je, již neuvádí. Klíč k interpretaci tohoto neurčitého právního pojmu nestanoví ani zákon č. 94/2021 Sb., o mimořádných opatřeních při epidemii onemocnění COVID-19 a o změně některých souvisejících zákonů, a je tedy nutno toto dovodit výkladem v reakci na konkrétní okolnosti případu. Určit, co je veřejným zájmem může být mnohdy složité. Lze jej v jednoduchosti definovat jako hodnotu, která bude ku prospěchu veřejnosti. Toto však neznamená zájem většiny, kdy i zájem jednotlivce může v případě přesahujícího rozsahu jeho osobního zájmu při srovnání s jiným zájmem, reprezentující větší počet osob,

⁵³ OURODOVÁ, Nikola. *Citlivé údaje zaměstnanců nejen v době covidové*. Právní rádce 2021, č. 4, s. 40-42.

⁵⁴ MÁLEK, Jakub. *Dopady šíření koronaviru (COVID-19) na zaměstnavatele*. pravni prostor.cz, 2. března 2020. Dostupné z: <https://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/dopady-sireni-koronaviru-covid-19-na-zamestnavatele>.

⁵⁵ HORECKÝ, Jan, BLAŽEK, Michal. *Ochrana osobních údajů*. In: SELUCKÁ, Markéta a kol. *Covid-19 a soukromé právo. Otázky a odpovědi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 47.

obstát. Judikatura Nejvyššího správního soud razí tezi, že o veřejném zájmu se nerozhoduje v rámci legislativního procesu, ale až samotnou aplikací k tomu povolanými subjekty. V demokratickém právním státě je nežádoucí, s ohledem na dělbu moci, aby o tomto rozhodovala moc zákonodárna. „*Veřejný zájem (...) musí být výslovně formulován ve vztahu ke konkrétní posuzované záležitosti a musí být přesvědčivě odlišen od zájmu soukromého či kolektivního*“⁵⁶

K možnosti zpracování citlivých osobní údajů ohledně zdraví zaměstnanců se v souvislosti s epidemií vyjádřil i Evropský sbor pro ochranu osobních údajů, ve svém vyjádření Statement on the processing of personal data in the context of the COVID-19 outbreak ze dne 19. 3. 2020 ve kterém dovozoval oprávněnost zpracování citlivých osobních údajů s odkazem na článek 9 odst. 2 písm. i) GDPR, kdy epidemiologickou situaci podřazuje pod tuto výjimku. Z textace této výjimky plyne, že podmínkou pro aplikaci je veřejný zájem, který zde GDPR spojuje se zdravotními hrozbami a ochranou zdraví. Již na první pohled je zřejmé, že tato výjimka je formulována mnohem širěji než ostatní výše uvedené. Je proto nutno vykládat toto ustanovení restriktivně, především pak pojem veřejný zájem, s odkazem na smysl ustanovení, a při výkladu a aplikaci této normy mít na paměti zásady GDPR, které se zde projeví neméně, jak u ostatních výjimek, a to s ohledem na abstraktnost pojmu veřejného zájmu budou tyto zásady plnit značný interpretační a aplikační účel. Soukromý zájem je v tomto případě irrelevantní.

3.1.3 Možnost sdělování osobních údajů ohledně zdravotního stavu a nákazy nemocí COVID-19 zaměstnavatelem zaměstnancům

Když už byly v diplomové práci rozebrány předpoklady zpracování citlivých osobních údajů se zaměřením na zdraví zaměstnanců během pandemie, je žádoucí zkoumat, zda je možné po zpracování těchto údajů je následně distribuovat jiným zaměstnancům na pracovišti, a to ve snaze předejít dalšímu šíření nákazy.

I pro tyto případy se uplatňují zásady GDPR výše uvedené, z čehož lze dovodit, že zaměstnavatel obecně není oprávněn poskytovat informace o zdravotním stavu, ale i jiné informace rozhodné pro zdravotní stav mimo pracoviště zaměstnavatele, a to s ohledem na fakt, že bude pro zaměstnavatele obtížné odůvodnit potřebnosti takového sdělení vůči externím subjektům, a z tohoto důvodu se diplomová práce zaměří pouze na informace o zdravotním stavu poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům o ostatních zaměstnancích sdílející totožné pracoviště, kde je otázka komplikovanější.

⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. 5. 2013, sp. zn. 6 As 65/2012 (č. 2879/2013 Sb.)

V této části bude pojednáno o možnosti zpřístupnit citlivé osobní údaje jiným zaměstnancům z pracoviště zaměstnavatele, kdy toto shledávám jako vážnější zásah do práv subjektu osobních údajů, než samotné shromažďování a práci s těmito údaji zaměstnavatelem, byť GDPR formálně shromažďování, zaznamenávání, uspořádávání, strukturování a distribuci osobních údajů a zpřístupnění nijak nerozlišuje, když tuto činnost v souladu s výše uvedenou definicí považuje za zpracování osobních údajů.

Z tohoto důvodu lze v této souvislosti odkázat na vše uvedené v předchozí části, protože pojednání v předchozí části vycházelo z právní úpravy GDPR, která jako zpracování osobních údajů považuje i zpřístupnění těchto údajů o zdravotním stavu i jiným subjektům, v souladu s definicí zpracování v tomto nařízení uvedené.

Je však nutno při zpřístupnění citlivých osobních údajů klást větší důraz na odůvodnění nakládání s těmito osobními údaji, kdy jednáním ze strany zaměstnavatele dochází k veřejnému zpřístupnění omezenému okruhu osob, mající vztah k pracovišti zaměstnavatele, což bude typicky větším zásahem do osobnostních práv zaměstnance, a s tím předpoklad vyšší míry potřeby takového postupu než samotné zpracovávání těchto údajů zaměstnavatelem.

Horecký⁵⁷ v této souvislosti považuje zpřístupnění osobních údajů za tak závažný zásah do osobnostních práv subjektu údajů, že jednoznačně odmítá závěr o oprávněnosti tohoto postupu zaměstnavatelem. Na tento radikální závěr navazuje tvrzením, že předmětem zpřístupnění osobních údajů může být toliko sdělení počtu nakažených nebo například zveřejnění jednotlivých ohnisek pracoviště bez uvedení konkrétních jmen. Dostatečnost tohoto opatření odůvodňuje tak, že: *„dostatečná informovanost zaměstnanců o počtu nakažených kolegů může vést k řádné obezřetnosti nenakažených zaměstnanců, tedy k naplnění jednoho ze zákoníkem práce vytyčených cílů – bezpečných a zdraví neohrožujících podmínek na pracovišti.“* Což je dle něj dostačující.

S těmito závěry se nemůžu ztotožnit, byť kvituji snahu o co nejvyšší míru ochrany citlivých osobních údajů na pracovišti tak, jak to předpokládají zásady GDPR, a to s ohledem na příliš rigidní závěr nezohledňující možné situace, které mohou na pracovišti nastat a které vyžadují flexibilní a bezprostřední reakci k zabránění šíření nemoci COVID-19 na pracovišti, což je bezpochyby veřejným zájmem, na který poukazuje i GDPR. Stejně tak může být pro ochranu života a zdraví zaměstnanců velice rozhodná informace o očkování jednotlivých zaměstnanců. Tato informace však nemusí být vždy zásadní tak, jako informace o nákaze

⁵⁷ HORECKÝ, Jan, BLAŽEK, Michal. Ochrana osobních údajů. In: SELUCKÁ, Markéta a kol. *Covid-19 a soukromé právo. Otázky a odpovědi. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2020, s. 47.

u konkrétního zaměstnance. Je tedy povinností zaměstnavatele pečlivě, v souladu s proporcionalitou zvažovat, zda i toto je nezbytným krokem pro nastolení bezpečného pracoviště. Otázku očkování lze považovat s ohledem na sociální situaci ve společnosti jako určitý názor, který polarizuje společnost. Může se tedy jednat v krajním případě o narušení práva na svobodné vyjádření názoru v souladu s článkem 11 odst. 2 LPZS. Jistě to může být i důvodem pro odlišné zacházení na pracovišti, což je především s ohledem na LZPS a zákona č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, nepřijatelné.

Nesouhlasný názor s Horeckým zastává i ÚOOÚ, který možnost informovat zaměstnance o jiném zaměstnanci na pracovišti nakaženým nemocí COVID-19 za určitých situací předpokládá. Zaměstnavatel je však i v těchto případech povinen respektovat důstojnost a integritu osoby, které se citlivý osobní údaj týká.⁵⁸

3.2 Dílčí závěr

Citlivým osobním údajem je jakákoliv informace o zdravotním stavu týkající se všech stránek zdraví člověka, ať fyzických či duševních⁵⁹. Z tohoto důvodu nejen informace o nákaze zaměstnance nemocí COVID-19, popřípadě jakoukoli jinou nemocí, ale i kterákoliv jiná informace o zdravotním stavu, kterou zaměstnavatel zpracovává pro účely předcházení výskytu nemoci na pracovišti, a s tím spojeného bezpečného prostředí pro výkon závislé práce, je považována za informaci o zdravotním stavu. Zpracování osobních údajů o zdravotním stavu, jakožto citlivých osobních údajů, není komplikované v případě souhlasu zaměstnance. Pokud tento souhlas není dán, je nutno najít oporu v zákoně, na základě které by bylo možno souhlas zaměstnance nahradit. Výše bylo uvedeno několik výjimek, kterých se může zaměstnavatel dovolat při zpracovávání citlivých osobních údajů bez souhlasu zaměstnance, já se nejvíce přikláním k té dle článku 9 odst. 2 písm. b) GDPR, která předpokládá plnění zákonné povinnosti, kterou v tomto případě shledává v nutnosti zajištění zdravého pracovního prostředí, což dle mě je potřeba, která během pandemie a případně jiných vysoce infekčních nemocí převáží potřeby chránit citlivé osobní údaje o zdravotním stavu, především v době, kdy je nemoc COVID-19 považována jako součást života, která se může vyskytnout u kteréhokoliv jedince.

⁵⁸ Úřad pro ochranu osobních údajů. *Ke zpracování osobních údajů v rámci opatření proti šíření koronaviru*. Praha: Poradna, 2020. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/ke-zpracovani-osobnich-udaju-v-ramci-opatreni-proti-sireni-koronaviru/ds-6134/pl=6134>.

⁵⁹ Rozsudek ze dne 6. listopadu 2003, Bodil Lindqvist v. Švédsko, C-101/01.

Vždy je však nutno naplnit konkrétní požadavky kladené na jednotlivé výjimky dle konkrétního ustanovení, a zároveň při poměrování protichůdných zájmů zohlednit i zásady GDPR, kdy bude na správci osobních údajů, aby prokázal, že zpracování těchto citlivých osobních údajů je nezbytné, a to s odkazem na jednotlivé okolnosti, které byly výše uvedeny. Na druhou stranu v situacích, kdy tomu tak nebude, například z důvodu, že je epidemiologická situace na ústupu, většina zaměstnanců je očkována, zaměstnanci nepřicházejí do osobního styku a jiných důvodů zpochybňující potřebu zpracování citlivých osobních údajů o zdraví zaměstnanců, bude prokázání legality a legitimity tohoto zpracování velice obtížné, kdy důkazní břemeno bude tížit správce osobních údajů.

4 Možnosti regulace osobního života zaměstnance zaměstnavatelem v souvislosti se zdravím zaměstnance

4.1 Obecný výklad

Další problematikou, kterou je žádoucí se v diplomové práci zabývat, je možnost regulace trávení volného času zaměstnance, který ZP označuje jako dobu odpočinku. V souvislosti s pandemií nemoci COVID-19 se stala velice diskutovanou otázka, zda může zaměstnavatel zakazovat určitou činnost zaměstnance nebo návštěvy určitých míst zaměstnancem v souvislosti se zvýšeným rizikem nákazy s touto činností nebo místem spojeným, a tím zasahovat do časového úseku, který bezprostředně nespadá pod kontrolu zaměstnavatele, a tedy nemůže tento vázat zaměstnance svými pokyny.

Tato možnost zaměstnavatele by se mohla jevit velice efektivní pro regulaci bezpečnosti zdraví na pracovišti, kdy zaměstnanci by nebyli při době odpočinku vystaveni nadměrnému riziku nákazy nemoci COVID-19, které by pak přenášeli na samotné pracoviště. Typicky se na pracovišti objeví i zaměstnanci, kteří sami sebe nehodlají vystavovat vyššímu riziku této nákazy ve volném čase a budou chtít i po ostatních, aby určitou prevenci a zdrženlivost ve svém osobním životě také činili. V důsledku toho byl často zaměstnavatel vystaven tlaku nejen prevenční povinnosti při zajištění zdraví a život neohrožující pracovní prostředí, ale i částí zdrženlivějších zaměstnanců, kteří vyžadovali, aby zaměstnavatel provedl taková opatření, která by zabránila přenášení rizika nákazy nemoci COVID-19 z osobního života zaměstnanců na pracoviště.

Dobu odpočinku ZP definuje dle § 78 odst. 1 písm. b) jako: „*dobu, která není pracovní dobou*“. Jedná se negativní definici, která za dobu odpočinku označuje veškerý čas zaměstnance, pokud nevykonává určitou činnost, která je výslovně dle ZP označena jako pracovní doba. Pro pracovní dobu je charakteristické, že se jedná o časový úsek, během něhož je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele stanovenou práci, či alespoň být připraven tuto práci na pracovišti vykonávat.⁶⁰ Kdy tato povinnost nastává stanoví jednotlivá ustanovení ZP. Pracovní dobou není jakákoli doba přítomnosti zaměstnance na pracovišti, byť tento názor předchozí judikatura razila.⁶¹ Tento přístup se postupem času ukázal jako striktní a přísný vůči zaměstnanci, a proto se přistoupilo k výše uvedené definici, kdy v případě, že zaměstnanec přímo nevykonává práci, musí být k ní alespoň připraven a vyčkávat na pokyn

⁶⁰ Rozsudek ze dne 9. září 2003, Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger, C-151/02.

⁶¹ Rozsudek ze dne 3. října 2000, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98.

nadřizovaného zaměstnance k započítání výkonu práce, či vyčkávat na jinou skutečnost, na základě které začne zaměstnanec práci bezprostředně vykonávat.⁶² Udává se, že za pracovní dobu se považuje i ten časový úsek, kdy zaměstnanec vykonává svou přirozenou biologickou potřebu, či prožívá chvilkovou ztrátu koncentrace, a to s odkazem na zásadu dobrých mravů.⁶³ Pracovní doba zahrnuje dobu směny a práci přesčas (§ 78 odst. 1 písm. c) a § 78 odst. 1 písm. i) ZP. Pokud časový úsek v životě zaměstnance, který právě prožívá, nelze dle ZP označit za pracovní dobu, lze označit konkrétní časový úsek jako dobu odpočinku a zaměstnavatel nemá právo vyžadovat po zaměstnanci výkon práce, kdy ani nemůže kontrolovat jeho činnost během této doby.⁶⁴ Označení tohoto zbytkového času zaměstnance predikuje, že by měl sloužit zaměstnanci především k regeneraci pracovních sil, a dále typicky i k zaměření na soukromý život zaměstnance, čímž má zaměstnanec podporovat svůj rodinný a sociální život. Skutečnost, že zaměstnavatel nemůže regulovat a ovlivňovat volbu náplně doby odpočinku se typicky uvádí na příkladu, že zaměstnanec je oprávněn užít dovolenou pro výkon práce plynoucí z jiného pracovněprávního vztahu, což sice podkopává celou podstatu doby odpočinku, zaměstnavatel vůči tomuto však nemá žádné právní nástroje, jak by takovému jednání zaměstnance mohl zabránit.

Problematika nastíněná v úvodu této kapitoly se typicky řešila v souvislosti s dovolenou zaměstnance dle ustanovení § 211 a násl. ZP. Dovolenu můžeme označit jako typickou dobu odpočinku, byť tímto není doba odpočinku u zaměstnance ani zdaleka vyčerpána. ZP zná dále přestávky v práci, nepřetržitý odpočinek mezi směnami, nepřetržitý odpočinek v týdnu a dny pracovního klidu, mezi které se řadí svátky a zmiňovaný nepřetržitý odpočinek v týdnu zaměstnance. Vzhledem k tomu, že k trávení doby odpočinku mimo pracoviště zaměstnance bude typické pro všechny výše uvedené doby odpočinku mimo přestávky v práci, ke kterým dochází typicky na pracovišti zaměstnance, další pojednání se s ohledem na téma a účel této kapitoly omezí toliko na doby odpočinku, u kterých se zaměstnanec nevyskytuje na pracovišti zaměstnavatele, a pokud nebude stanoveno jinak, bude pojednání o dovolené, která je hlavním předmětem zkoumání, platit i pro jiné případy doby odpočinku mimo zmiňované přestávky v práci na pracovišti zaměstnavatele.

Dovolená je v souvislosti s nemocí COVID-19 předmětem zájmu především z těch důvodů, že bývá spojena s trávením volného času zaměstnance v cizozemské destinaci,

⁶² Například lékař u záchranné zdravotní služby čekající na výjezd.

⁶³ ŠTEFKO, Martin. § 78 [Základní pojmy]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 475.

⁶⁴ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, 245 s.

kde může být nákaza v jiném stádiu výskytu, a tedy může dojít ke znatelnému navýšení rizika této nákazy zaměstnance a případně následného šíření na pracovišti. Jedná se však o riziko, které se v souvislosti s vycestováním do zemí s rozšířeným výskytem pandemie nemoci COVID-19 vyskytuje vždy, ať už zaměstnanec opouští tuzemsko při čerpání dovolené, popřípadě opouští tuzemsko z jiných důvodů během doby odpočinku. Pro tyto účely Ministerstvo zdravotnictví v pravidelných intervalech v souvislosti s šířením nákazy nemoci COVID-19 ve svém sdělení stanovuje seznam zemí nebo jejich částí s nízkým, středním a vysokým rizikem nákazy onemocnění COVID-19, pro které se v souvislosti s publikací jednotlivých zemí na mapě formou barev červené, oranžové a zelené vžil pojem „semafor“.

Z účinné právní úpravy ZP plyne, že zaměstnavatelé nemají nástroj, jak regulovat volný čas zaměstnanců, byť to mnohdy bude ztěžovat jejich povinnosti, které z pozice zaměstnavatelů musí dostát, především povinnosti z oblasti bezpečnosti práce. Případné snaze regulace volného času zaměstnavatele bude typicky předcházet informace o tom, jak zaměstnanec hodlá trávit svůj volný čas. V této souvislosti se jedná o zpracování osobních údajů, což je předmětem výkladu jiné kapitoly této diplomové práce, a proto bude dále pojednáno čistě o regulaci volného času, ať už jakoukoliv formou.

Dovolená je doba odpočinku, která je určena k dlouhodobé regeneraci zaměstnance, kdy pro tyto účely je v ustanovení § 217 odst. 1 ZP stanoveno, že zaměstnanec musí čerpat alespoň dva týdny dovolené vcelku. Jak již bylo výše uvedeno, v případě dovolené se nejedná o pracovní dobu, a proto zaměstnavatel nemá možnost stanovit a kontrolovat, kde má zaměstnanec dovolenou trávit. Stejně tak po zaměstnanci nemůže zaměstnavatel požadovat, aby dovolenou trávil určitým způsobem. Opačný závěr účinná právní úprava, resp. ZP nepředpokládá. Tento závěr je dle mého i v době pandemie nemoci COVID-19 správný, kdy ani tato situace spojená s nákazou nemoci COVID-19 nemůže legitimovat závěr o opaku. Tato regulace volného času zaměstnanců by dle mého neměla být činěna ze strany zaměstnavatele, ale případně samotnými orgány veřejné správy. Případný zákaz vycestování z tuzemska z důvodu dovolené je bezesporu velkým zásahem do občanských práv, kdy již článek 14 odst. 2 LZPS zakazuje tuto skutečnost. S tímto je spojeno právo adresátů tohoto práva vyžadovat umožnění vycestovat do ciziny, byť tato povinnost, respektive právo, není absolutním. Jsem toho názoru, že bude mnohem vhodnější předmětnou regulaci zákazu vycestování do zahraničí i regulaci volného času zaměstnance v době odpočinku, nechat na veřejné moci, kdy tato oblast je mnohem bližší právu veřejnému než pracovnímu právu, jakožto odvětví práva soukromého, které je založeno na autonomii vůle. Tato veřejná moc formou veřejného práva dokáže efektivněji rozhodovat o aktivitách svých občanů, ale i jiných

osob zdržujících se na území ČR, a to i s ohledem na mezinárodní pomoc napříč státy při případném vycestování.⁶⁵ Pokud byly výše vzpomínány další povinnosti, kterých musí zaměstnavatel dostát, byla tímto myšlena především preventivní povinnost v oblasti BOZP, o které již bylo také pojednáno, která může být touto nemožností regulace ze strany zaměstnavatele velmi negativně ovlivněna. Lze tedy uzavřít, že pokud *de lege lata* není žádná speciální právní úprava v oblasti pracovního práva ohledně regulace volného času zaměstnance, kdy tuto nepřinesl ani pandemický zákon, bude povinností zaměstnavatele respektovat volbu zaměstnance ohledně trávení času mimo pracoviště.

4.2 Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace

Trávení volného času nelze regulovat zaměstnavatelem ani nepřímou cestou. K tomu by mohlo například dojít v situacích, kdy by zaměstnavatel zvýhodnil osoby, které se podřídily jeho pokynu ohledně trávení volného času, popřípadě znevýhodnil ty, kteří by tento pokyn nerespektovaly. Tímto by došlo k porušení povinnosti rovného zacházení a zákazu diskriminace zaměstnanců, která je vyjádřena v ustanovení § 1a odst. 1 písm. e) ZP, jakožto základní zásada pracovního práva. Inspirací této základní zásady pracovního práva je čl. 1 LZPS věta první, dle které jsou lidé svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. Toto základní právo⁶⁶ je blíže provedeno i pro účely pracovněprávního vztahu antidiskriminačním zákonem⁶⁷, který stanoví v ustanovení § 10 a § 11 mechanismy ochrany proti nepřipustné formě diskriminace. Ustanovení § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákon konstruuje nárok zaměstnance domáhat se dalšího opuštění od diskriminačního jednání, odstranění následků vzniklých z důvodu diskriminačního jednání a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění. V tomto případě bude povinností zaměstnance, v souladu s břemenem tvrzení a břemenem důkazním, aby prokázal, že jednáním zaměstnavatele byl, popřípadě stále je, znevýhodněn, a to ve srovnání s jinými zaměstnanci, kteří jednotlivé pokyny ohledně trávení volného času respektovali. Povinností zaměstnance však není tvrdit a prokázat, že motivem odlišného zacházení, kterým ostatní zaměstnance zvýhodňuje, nebo jej vůči ostatním zaměstnancům znevýhodňuje, je zákonem zakázaný diskriminační důvod. Toto bude mít civilní soud za prokázané s odkazem na ustanovení § 133a písm. a) OSŘ, ledaže zaměstnavatel prokáže, že vůči tomuto zaměstnanci neporušil, či neporušuje zásadu rovného zacházení z diskriminačních důvodů.⁶⁸ Tento přístup, doktrínou a rozhodovací praxí, označován jako sdílení důkazního břemene⁶⁹, zohledňuje

⁶⁵ Např. usnesení vlády ze dne 18. března 2021, č. 299, o přijetí krizového opatření.

⁶⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 21. ledna 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02.

⁶⁷ § 17 ZP.

⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.11.2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008.

⁶⁹ Nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04.

především omezené důkazní možnosti zaměstnance při prokazování, že k rozdílnému zacházení došlo právě z důvodu, který je považován za diskriminační. Je správným postupem, když se po zaměstnavateli vyžaduje, aby si rozdílné zacházení obhájil a prokázal, že odlišné zacházení má svůj legitimní podklad, a nejedná se o rozlišné zacházení z důvodu diskriminace. Bude na zaměstnavateli, aby prokázal, že případné rozdílné zacházení se zaměstnanci, kteří nerespektovali pokyny zaměstnavatele, mají legitimní jádro. Toto bude shledáváno především při snaze zabránit výskytu nebo šíření nemoci COVID-19 na pracovišti a nejedná se o pouhou mstu za neuposlechnutí pokynu. Tímto legitimním opatřením bude například opatření, dle kterého bude zaměstnanec po určitou dobu po návratu z dovolené oddělen od ostatních pracovníků, kdy mu bude přiděleno speciální místo na pracovišti, popřípadě budou vůči němu uplatňovány rozdílné pokyny v oblasti BOZP a stanoveny rozdílné povinnosti při užívání individuálních bezpečnostních pomůcek. Základní zásada vyjádřena v ustanovení § 1a odst. 1 písm. e) ZP je dále provedena ustanovením § 16 ZP. Požadavek rovnosti zacházení se zaměstnanci je při své aplikaci širší než zákaz diskriminace, a to s ohledem na nutnost výskytu diskriminačních důvodů při zákazu diskriminace, na základě kterých je se zaměstnancem jednáno odlišně.⁷⁰ Je nutno vykládat tyto dva požadavky pospolu, kdy objektivně nebude vždy možné ke všem zaměstnancům přistupovat stejně. Dle ustanovení § 16 odst. 1 ZP platí, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení všem zaměstnancům, 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. Tímto je také postup při propouštění zaměstnanců, což judikoval i Ústavní soud ČR v nálezu sp. zn. II. ÚS 1609/08, ze dne 9.7.2009 v reakci na rozhodnutí Soudního dvoru EU ve věci C-411/05, Félix Palacios de la Villa ze dne 16.10.2007.

Pokud by se zaměstnavatel pokusil zvýhodnit nebo znevýhodnit určité zaměstnance jen podle toho, jak trávili dobu odpočinku, došlo by k porušení práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace. Tento závěr by mohla ovlivnit negativní definice diskriminace dle ustanovení § 16 odst. 4 ZP, dle kterého se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, které je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce, což mohou být zřejmě jen opatření sloužící na ochranu života a zdraví na pracovišti. Výčet diskriminačních důvodů dle § 16 odst. 2 je demonstrativním, kdy nelze učinit taxativní výčet všech možných důvodů, pro které je možno se zaměstnanci zacházet rozdílně, kdy nelze předem predikovat všechny možné

⁷⁰ ŠTEFKO, Martin. § 16 [Rovné zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 3. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 76.

situace, které mohou nastat, čemuž může být typickým příkladem právě možnost trávení volného času. Je proto možné bezesporu dovozovat, že i nerespektování pokynu zaměstnavatele ohledně trávení doby odpočinku zaměstnance může být důvodem diskriminace. Stejně tak toto jednání zaměstnance lze v určitých případech hodnotit jako projev názoru ohledně otázek hojně ve společnosti diskutovaných v souvislosti s jednotlivými opatřeními ze strany veřejné moci, což může ve svém důsledku zasahovat i do svobody projevu názoru dle čl. 17 odst. 1 Listiny.

4.3 Dílčí závěr

Obecně lze tedy konstatovat, že zaměstnavatel regulovat volnočasové aktivity zaměstnanců, ve snaze zabránit šíření nakažlivé infekční nemoci, nemůže. Toto právo zaměstnavatele nelze z ničeho dovodit i při zohlednění veřejného zájmu na životě a zdraví zaměstnanců, resp. celé populace, kdy není prostor ani pro aplikaci analogie, kdy podobná situace není v pracovním právu řešena, a i kdyby byla, bylo by otázkou aplikace analogie pro tyto případy velice obtížnou s ohledem na zásah do základních práv zaměstnanců, kdy je vhodné být spíše zdrženlivý při aplikaci analogie v těchto případech.

Pokud zaměstnanec v době odpočinku vykonával činnost, či se zdržoval na místě, které zvyšuje riziko nákazy infekční nemocí, může zaměstnavatel toto určitým způsobem zohlednit při následném zacházení s tímto zaměstnancem. Zaměstnavatel je tedy omezen toliko na reakci následnou, v podobě legitimních omezení vůči zaměstnanci, který se s ohledem na volbu trávení volného času stal „rizikovějším“. Nelze však předběžně zakazovat či nařizovat určitý způsob trávení volného času. I tak je však zaměstnavatel vystaven povinnosti prokázat, že rozdílné zacházení s těmito zaměstnanci sleduje legitimní účel, především tedy ochrana života a zdraví na pracovišti, a nejedná se o reakci sankční vůči těmto zaměstnancům.

Závěr

Cílem této práce bylo seznámení čtenáře s problematikou sporných dílčích otázek pracovního práva v souvislosti s pandemií. Nastínil jsem v jednotlivých dílčích otázkách možnosti, kterými lze vykládat a interpretovat jednotlivé dílčí instituty pracovního práva, které byly vystaveny sporům při aplikaci v pracovněprávních vztazích nejvíce. Pojednal jsem o povinnostech zaměstnavatele v oblasti BOZP při pandemii. Na toto jsem navázal pojednáním o možnostech, které zaměstnanec a zaměstnavatel má, pokud dojde k nutnosti přerušit výkon práce na pracovišti. Dále bylo nutno učinit výklad o možnostech nakládání s osobními údaji spojenými především se zdravotním stavem, rozhodnými pro stanovení míry rizika nákazy na pracovišti. V neposlední řadě jsem se také vypořádal s otázkou, do jaké míry lze regulovat život zaměstnance mimo pracovní dobu.

Z diplomové práce je zřejmé, že jednoznačná odpověď na jednotlivé výzkumné otázky není, vždy je nutno vycházet z konkrétních situací, na které lze efektivně reagovat, to však s co možná nejmenším zásahem do práv zaměstnanců.

V oblasti BOZP je nutno upřednostnit prostředky kolektivní ochrany a až v případech, kdy toto nebude možné, přistoupit k prostředkům ochrany individuální. Nelze však zapomínat na regulaci veřejnoprávní, která často bude stanovovat speciální pravidla. Při podrobnější analýze problematiky BOZP jsem došel k názoru, že jednotný závěr k problematice učinit nelze, a to s ohledem na nespočet proměnných, které je nutno zohlednit při rozhodování. Výstupem první kapitoly je stanovení pravidel, kterých se má zaměstnavatel držet pro stanovení ideálního prostředí pro výkon závislé práce v souladu se zákonem. Tímto jsem odpověděl na výzkumnou otázku, jaké jsou povinnosti zaměstnavatele vůči svým zaměstnancům na ochranu jejich života a zdraví během pandemie COVID-19 na pracovišti.

Zodpovězení druhé výzkumné otázky souvisí s výzkumnou otázkou první. Nelze vyloučit výskyt nemoci na pracovišti i přes naplnění všech pravidel dle první výzkumné otázky. Pro tyto případy je vhodné znát řešení nastalých situací, které může pandemie vyvolat. Zabýval jsem se také tím, jaké existují možnosti řešení případné nemožnosti výkonu práce na pracovišti, a to jak z vůle zaměstnance, tak zaměstnavatele. S touto výzkumnou otázkou velmi souvisí problematika homeoffice, které jsem věnoval celou podkapitulu a poukazoval na jisté nedostatky, které současná první úprava má. Tímto jsem mimo jiné odpověděl na výzkumnou otázku, zda má zaměstnanec dle zákoníku práce právo odmítnout výkon práce v případě strachu o své zdraví nebo život a odpověděl na to, jaké jsou formy řešení situace, kdy zaměstnanec odmítá výkon práce ze strachu z nákazy nemoci COVID-19 na pracovišti dle ZP. Je nutno

si uvědomit, že existují prostředky, které předpokládají dohodu subjektů pracovněprávních vztahů a až, nebude-li možné dohodu uzavřít, přistoupit k prostředkům jednostranným.

Podstatná část práce je věnována výkladu a interpretaci právní úpravy upravující zpracování osobních údajů optikou pandemie. Je nutné si uvědomit, že nejen výskyt nemoci COVID-19 u zaměstnance je citlivým údajem, tímto je například i údaj o očkování nebo tělesné teplotě zaměstnance, byť se bezpochyby jedná i o údaje, které jsou stěžejní pro určení politiky BOZP dle kapitoly první. Pokud nebude dán souhlas o zpracování těchto osobních údajů zaměstnancem, je možno zpracovávat osobní údaje jen z důvodů předpokládaných v GDPR.

Pokud jde o výzkumnou otázku, zda má zaměstnavatel právo nařizovat, popřípadě zakazovat určitou činnost v osobním životě zaměstnance v případě zvýšení rizika nákazy spojeného s touto činností, popřípadě zda může informace o své činnosti mimo pracoviště vyžadovat, tak k tomuto je nutno konstatovat, že toto současná právní úprava nepředpokládá, V tomto případě záleží pouze na vůli zaměstnance, jak dobu odpočinku stráví. Stejně tak nelze z těchto důvodů zaměstnance nijak znevýhodňovat.

V úplném závěru je nutno dodat, že práce spočívá na právních názorech, u kterých lze předpokládat jistou míru vývoje a je nutno k ní takto přistupovat. Snažil jsem se vystihnout nejdůležitější aspekty problematiky, kterou se práce zabývá a věřím, že dokáže poskytnout odpovědi na otázky, které často v praxi vznikají. V případě značného progresu a změny právní úpravy v této problematice je možno práci užít k právnímu pohledu na věc v začátcích pandemie, kdy se ve své práci snažím odkazovat na jednotlivé autory, kteří se ve věci tématu diplomové práce k jednotlivým dílčím otázkám vyjadřovali.

Zdroje

Monografie:

- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. 7, dopl. a podstatně přeprac. vyd.* Praha: C.H. Beck, 2017. 640 s.
- JANEČKOVÁ, Eva, BARTÍK, Václav. *Ochrana osobních údajů v pracovním právu (Otázky a odpovědi)*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2016. 192 s.
- MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích. 1. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2013. 436 s.
- SELUCKÁ, Markéta a kol. *Covid-19 a soukromé právo. Otázky a odpovědi 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2020. 104 s.

Komentáře:

- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír, a kol. *Zákoník práce: Komentář. 3. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2019. 1536 s.
- HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2021.* 14. vydání. Olomouc: ANAG, 2021. 1344 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo. 3. vydání.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. 516 s.
- OTEVŘEL, Richard. *Zpracování zvláštních kategorií osobních údajů.* In. UŘIČAŘ, Miroslav, RÁMIŠ, Vladan a kol. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2021. 1416 s.

Články v odborném časopise:

- HOLUBOVÁ, Markéta, KANTOROVÁ, Diana, *Onemocnění covid-19 jako nemoc z povolání - prvotní úvahy lékařské i právnické (právní stav k 31. 12. 2020)*, 2020, č. 3-4.
- HORECKÝ, Jan, BLAŽEK, Michal. *Ochrana osobních údajů.* In. SELUCKÁ, Markéta a kol. *Covid-19 a soukromé právo. Otázky a odpovědi. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2020.
- OURODOVÁ, Nikola. *Citlivé údaje zaměstnanců nejen v době covidové.* Právní rádce 2021, č. 4.
- TKADLEC, Matěj. *Homeoffice dnes a zítra.* Soukromé právo. Praha: Wolters Kluwer 2020, č. 9.
- TUČEK, Milan, NAKLÁDALOVÁ, Marie. *Covid-19 jako nemoc z povolání – stručná informace ke stavu v ČR.* Časopis lékařů českých, 2020, č. 3-4.

Příspěvek ve sborníku:

- OTEVŘEL, Richard. Článek 9 [Zpracování zvláštních kategorií osobních údajů]. In: UŘIČAŘ, Miroslav, RÁMIŠ, Vladan a kol. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2021.
- PICHRT, Jan, STÁDNÍK, Jaroslav. Obecná ustanovení k zajištění bezpečné práce. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 3. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2019.
- ŠTEFKO, Martin. § 317 [Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 3. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2019.
- VRAJÍK, Michal. § 207 [Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan a kol. *Zákoník práce. 1. vyd.* Praha: C. H. Beck, 2020.

Právní předpisy a související dokumenty:

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
- Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 94/2021 Sb., o mimořádných opatřeních při epidemii onemocnění COVID-19 a o změně některých souvisejících zákonů.
- Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů.

- Nařízení vlády č. 495/2001, kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků
- Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., nařízení vlády, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů.
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES.
- Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

Rozhodnutí soudů a jiných státních orgánů:

- Usnesení vlády č. 353/2020 Sb., o cíleném programu podpory zaměstnanosti.
- Usnesení vlády č. 299/2021 Sb., o přijetí krizového opatření.
- Usnesení vlády č. 126/2020 Sb., o přijetí krizového opatření.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16.9.2015, sp. zn. 2 As 123/2015.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27.8.2014, sp. zn. 3 Ads 42/2014.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. 5. 2013, sp. zn. 6 As 65/2012.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16.09.2015, sp. zn. 2 As 123/2015.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.1.2014, sp. zn. 21 Cdo 3689/2012.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.2.2018, sp. zn. 21 Cdo 232/2017.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.11.2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.2.2003, sp. zn. 21 Cdo 1148/2002.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2308/2002.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2008, sp. zn. 25 Cdo 529/2006.
- Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.
- Nález Ústavního soudu ze dne 21. ledna 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02.
- Nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04.
- Nález Ústavního soudu ze dne 25.6.2002, sp. zn. Pl. ÚS 36/01.
- Rozsudek Soudního dvoru EU ze dne 3. října 2000, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98

- Rozsudek Soudního dvoru EU ze dne 6. listopadu 2003, Bodil Lindqvist v. Švédsko, C-101/01 (v el. sb. rozh.).
- Rozsudek Soudního dvoru EU ze dne 9. září 2003, Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger, C-151/02
- Rozsudek Soudního dvoru EU ze dne 15. července 1964, Costa v. E.N.E.L, 6-64.

Internetové stránky:

- *Jak často se během pandemie využívá práce z domova?* zivotbehempandemie.cz. Dostupné z: <https://zivotbehempandemie.cz/home-office>.
- MÁLEK, Jakub. Dopady šíření koronaviru (COVID-19) na zaměstnavatele. *pravniprostor.cz*, 2. března 2020. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/dopady-sireni-koronaviru-covid-19-na-zamestnavatele>.
- Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna. Sněmovní tisk 903/0 Novela z. - zákoník práce – EU. 2016. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>.
- PICHRT, Jan, BĚLINA, Miroslav a kol. *K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva?* *ePravo.cz*, 20. března 2020. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-nekterym-specifickym-otazkam-prekazek-v-praci-v-dobe-koronaviru-aneb-je-mozne-povazovat-pandemii-za-zivelni-udalost-ve-smyslu-pracovniho-prava-110851.html>
- Sdělení Ministerstva zdravotnictví ze dne 30. března 2020. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/lze-uznat-onemocneni-covid-19-jako-nemoc-z-povolani>.
- SPATARO, Jared. *Remote work trend report: meetings*. microsoft.com ze dne 9. dubna 2020. Dostupné z: <https://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/blog/2020/04/09/remote-work-trend-report-meetings/>
- Úřad pro ochranu osobních údajů. *Ke zpracování osobních údajů v rámci opatření proti šíření koronaviru*. Praha: Poradna, 2020. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/ke-zpracovani-osobnich-udaju-v-ramci-opatreni-proti-sireni-koronaviru/ds-6134/p1=6134>.

Internetové dokumenty:

- *European Data Protection Board. Guidelines 2/2018 on derogations of Article 49 under Regulation 2016/679*. Lucemburk: Publication Office of European Union, 2018.

- Dostupné z: https://edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-22018-derogations-article-49-under-regulation_cs.
- European Data Protection Board. Guidelines 3/2019 on processing of personal data through video devices. Lucemburk: Publication Office of European Union, 2019. Dostupné z: https://edpb.europa.eu/sites/default/files/consultation/edpb_guidelines_201903_videos_surveillance.pdf.
 - Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí. *Pracovněprávní desatero boje s koronavirem*. Mpsv.cz, 20. března 2020. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/pracovnepravni_desatero_boje_s_koronavirem_2_4_2020.pdf.
 - Sdělení Ministerstva zdravotnictví. Dostupné z: https://koronavirus.mzcr.cz/wp-content/uploads/2020/05/P%C5%99%C3%ADprava-pracovi%C5%A1t%C4%9B-na-covid-19_12052020.pdf.
 - Stanovisko výboru Společnosti pracovního lékařství ČLS JEP k podmínkám uznání nemoci COVID-19 za nemoc z povolání ve smyslu nařízení vlády č. 290/1995 Sb. k datu 25.3.2020. Dostupné z: http://www.szu.cz/uploads/documents/szu/aktual/CoVID_19_jako_NzP.pdf.

Shrnutí

Diplomová práce zkoumá problematiku dílčích otázek pracovního práva České republiky v souvislosti s pandemií nemoci COVID-19 a snaží se poukázat na dílčí problémy této právní úpravy.

Cílem práce je nastítnit, jakým aplikačním a interpretačním problémům pracovní právo během pandemie nemoci COVID-19 čelí a vypořádává se s nimi. Především se jedná o oblast bezpečnosti zdraví při práci na pracovišti, kdy mnohdy dochází k situacím, že zaměstnavatel neví, jakým způsobem stanovit dostatečnou ochranu před nákazou svých zaměstnanců. Kapitola je věnována i institutům pracovního práva, kterými lze předcházet výkonu práce na pracovišti, především pak homeoffice. Stejně tak se v práci pojednává o možnostech řešení absence zaměstnance na pracovišti v souladu se zájmy zaměstnance a zaměstnavatele.

Podstatná část diplomové práce se věnuje problematice zpracování osobních údajů zaměstnanců, a to nejen údajů o nákaze. V této souvislosti se pojednává o přímo aplikovaných právních předpisech Evropské unie.

Text práce se zabývá i možnostmi regulace volného času zaměstnance, a to především s ohledem na možná rizika, která mohou nastat v souvislosti s trávením volného času.

Diplomová práce vychází z právního stavu ke dni 1.1.2022.

Abstract

The thesis examines the problematic issues of labour law in the Czech Republic in connection with the COVID-19 Pandemic and tries to point out the partial problems of this legal regulation.

The aim of the thesis is to outline the application and interpretation labour law faces during the COVID-19 pandemic and how to deal with them. Above all this is an area of occupational health and safety, when there are often situations that the employer does not know how to provide sufficient protection for their employees against infection. This chapter is also devoted to labour law institutions, which can prevent the performance of work in the workplace, especially the home office. It outlines the possibility of solving the absence of an employee from the workplace in accordance to the interests of the employee and the employer.

A substantial part of the thesis is devoted to the issue of processing the personal data of employees, not only the data about the infection. In this context, directly applied European Union legislation is also discussed.

Text of the thesis also deals with the possibilities of regulating an employee's free time, especially in regard to the possible risks that may occur in connection with how they are spending their free time.

The thesis is based on the current legislation as of 1st of January 2022.

Klíčová slova

Pracovněprávní vztah, pracovní právo, koronavirus, nebezpečí nákazy koronavirem, ochrana zdraví při práci, ochranné pracovní pomůcky, homeoffice, zpracování osobních údajů, regulace volného času, právo České republiky, povinnosti zaměstnavatele, práva zaměstnance

Keywords

Labor-law relationship, labor law, coronavirus, risk of coronavirus infection, occupational health, protective equipment, home office, processing of personal data, free time regulation, law of the Czech Republic, obligations of the employer, employee rights