

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Veronika Mojdlová

Ochrana soukromí zaměstnance v pracovněprávních vztazích

Diplomová práce

Olomouc 2014

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Ochrana soukromí zaměstnance v pracovněprávních vztazích vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 27. října 2014

Veronika Mojdlová

Poděkování

Za cenné rady a pomoc tímto děkuji paní JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph. D., vedoucí mé diplomové práce.

Obsah

Seznam zkratk.....	6
Úvod.....	7
1. Ochrana soukromí v právním řádu ČR.....	9
1.1. Právo na soukromí obecně.....	9
1.2. Prameny práva na soukromí.....	10
1.2.1. Prameny mezinárodního práva.....	10
1.2.2. Prameny národního práva.....	11
1.3. Právo na soukromí v judikatuře.....	13
2. Ochrana soukromí dle zákona č. 101/2006 Sb.....	15
2.1. Osobní údaj.....	15
2.2. Citlivý údaj.....	15
2.3. Subjekt údajů.....	15
2.4. Zpracování osobních údajů.....	16
2.5. Správce a zpracovatel osobních údajů.....	16
2.6. Obecně k ochraně soukromí dle zákona č. 101/2006 Sb.....	17
3. Ochrana soukromí v pracovním právu ČR.....	19
3.1. Projevy ochrany soukromí v pracovním právu.....	20
3.2. Srovnání s úpravou občanského zákoníku.....	23
3.3. Judikatura v pracovním právu.....	24
3.4. Konkrétní zásahy do soukromí ze strany zaměstnavatele.....	25
3.4.1. Kamerové systémy.....	27
3.4.2. Telefonické hovory.....	30
3.4.3. E-mailová komunikace.....	31
3.4.4. Webové stránky.....	33
3.5. Obrana zaměstnance proti zásahům do soukromí.....	36
4. Ochrana soukromí v právním řádu Slovenské republiky.....	38
4.1. Prameny práva na soukromí.....	38
4.2. Ochrana soukromí podle zákona č. 122/2012 Z. z.....	39
4.3. Judikatura.....	40
5. Ochrana soukromí v pracovním právu SR.....	41
5.1. Projevy ochrany soukromí v pracovním právu.....	41

5.2. Judikatura.....	43
5.3. Konkrétní zásahy do soukromí ze strany zaměstnavatele	44
5.3.1. Sledování e-mailů a telefonických hovorů.....	45
5.3.2. Kamerové systémy	46
Závěr.....	48
Seznam použitých zdrojů.....	52
Shrnutí	60
Abstract	61

Seznam zkratek

ZP	Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce
ESLP	Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku
EU	Evropská Unie
ZOOÚ	Zákon č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů
ÚOOÚ	Úřad pro ochranu osobních údajů
NOZ	Zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník
OZ	Zákon č. 40/1994 Sb. občanský zákoník
ÚS	Ústavní soud České republiky
NS	Nejvyšší soud České republiky
NSS	Nejvyšší správní soud České republiky
ZP SR	Zákon č. 311/2001 Z.z. zákonník práce
ÚS SR	Ústavní soud Slovenské republiky
SR	Slovenská republika

Úvod

Téma Ochrana soukromí zaměstnance v pracovněprávních vztazích jsem pro svou diplomovou práci zvolila záměrně pro jeho jistou kontroverzi a také proto, že představuje přesah do více odvětví práva. Staví proti sobě dvě lidská práva, která považujeme za základní – právo vlastnit majetek a právo člověka na soukromí. Dále mě o daném tématu přesvědčil vlastní nejednoznačný názor na zpracovávanou oblast. Aniž bych byla seznámena s podrobnější literaturou či judikaturou, uvědomovala jsem si problematičnost určení hranice soukromí, které má být zajištěno zaměstnanci na pracovišti s ohledem na ochranu práv zaměstnavatele, jehož zájmy na kontrole zaměstnanců jsou logické a pro fungování celé společnosti nezbytné. Tento konflikt základních práv a jejich vzájemné hranice se také staly pojícím prvkem celé práce.

Cílem mé práce je kromě shrnutí zákonné úpravy chránící soukromí zaměstnanců i vymezení konkrétních zásahů do soukromí na pracovišti a jejich limitů. Jedná se o ty zásahy, které vyžadují užití moderní techniky, zejména sledování zaměstnancovy činnosti kamerovými systémy, kontrola elektronické pošty nebo monitorování aktivity na webových stránkách. Na tyto zásahy jsem se zaměřila kvůli jejich aktuálnosti a nebezpečnosti, která spočívá v možnosti ony zásahy do soukromí před zaměstnanci naprosto utajit. Ve souvislosti s těmito stále se rozvíjejícími technologiemi v práci uvádím i úvahy *de lege ferenda*. Dalším úkolem je pak srovnání úpravy českého právního řádu s právním řádem Slovenské republiky, a to jak v obecné rovině týkající se soukromí osob, tak v otázce soukromí osob na pracovišti. Úprava Slovenské republiky byla pro srovnání zvolena zejména z důvodu společného historického vývoje právní úpravy. V práci se snažím srovnat vývoj obou zemí v otázce ochrany soukromí v pracovněprávních vztazích a tedy i zjistit, zda je standard poskytované ochrany čtvrt století po rozdělní zemí na stejné úrovni nebo se v některých ohledech liší.

Ochrana soukromí zaměstnance se literatura dle mého názoru dostatečně nevěnuje, je nicméně možné nalézt obtožné množství odborných článků na toto téma. Za přínos považuji novou publikaci J. Morávka s názvem Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích, která shrnuje hlavní otázky ochrany soukromí zaměstnanců. Tato oblast by si ovšem zasloužila větší pozornost a jedna souhrnná publikace nedostatek příslušné literatury neřeší. Co se týče Slovenské republiky, bylo by nepatřičné nezmínit hned v úvodu činnost profesorky Barancové, bez jejíž obsáhlých prací by bylo značně obtížné vypracovat část této diplomové práce, která se týká slovenské právní úpravy. Mimo uvedené je stěžejní pro danou problematiku judikatura tuzemská i evropská. Významnou roli hraje i ÚOOÚ, jehož stanoviska představují pro praxi důležitá vodítka. S ohledem na téma práce se tato nevěnuje trestněprávním hlediskům problematiky a orientuje se hlavně na úpravu občanskoprávní, zejména pak na pracovněprávní

předpisy. Právě prameny vztahujícími se k ochraně soukromí celá hlavní část práce začíná, přičemž je zpracována úprava českého právního řádu a vedle ní i úprava, kterou nalezneme v právu mezinárodním či právu EU, kde hovoříme zejména o mezinárodních smlouvách o lidských právech.

Práce je členěna do pěti samostatných kapitol obsahujících další podkapitoly. Kapitoly na sebe logicky navazují, v začátku práce je věnována pozornost vymezení samotného pojmu soukromí a dále jeho obecná úprava v souladu s prameny práva, jak je již uvedeno výše. Zvolila jsem zde postup od obecného ke konkrétnímu, proto na obecnou úpravu práva na soukromí navazuje ochrana dle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a následně úprava dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Pracovněprávní stránce je zde věnována největší pozornost v souladu s tématem práce. V kapitole věnované ochraně soukromí v pracovním právu se zaměřuji i na vývoj a současný směr judikatury týkající se zkoumané oblasti, jelikož právě z rozhodnutí soudů lze nejlépe sledovat posouvání hranic soukromí a poznat možnosti kontroly zaměstnanců poskytované aktuálním rozvojem techniky. Poslední část mé práce je zaměřena na úpravu ochrany soukromí zaměstnanců v právním řádu Slovenské republiky, zhodnocení odlišností právních úprav obou zemí.

1. Ochrana soukromí v právním řádu ČR

1.1. Právo na soukromí obecně

Právní řád ČR explicitní definici pojmu soukromí v současné době postrádá. Význam soukromí a potřeba jeho ochrany však zejména v souvislosti s rozvojem technologií stoupá. Sféra života člověka, kterou lze nazvat soukromou, je obzvláště judikaturou stále rozšiřována. S absencí přesné definice se ovšem nesetkáme jen v právním řádu, nýbrž i literatura se v definování tohoto pojmu často rozchází. Podle T. Sobka lze soukromí chápat jako kontrolu jedince nad informacemi týkajícími se jeho osobních záležitostí.¹ E. Janečková a V. Bartík dále pojem rozvádějí tvrzením, že v případě soukromého života se jedná o určitou oblast života člověka, do níž nemůže žádný subjekt zasahovat bez výslovného zákonného zmocnění a bez souhlasu subjektu, kterého se zásah týká. Dále uvádějí, že pokud nejde o zákonem stanovené případy, má jedinec právo tuto sféru života před kýmkoli tajit a žádnému subjektu není dovoleno bez souhlasu oprávněného tuto oblast života narušovat. V případě práva na soukromí můžeme rozlišovat jeho pozitivní a negativní složku. V pozitivním smyslu chápeme toto právo jako oprávnění nakládat s informacemi týkajícími se soukromého života, možnost je z vlastní vůle rozšiřovat či takové využití dovolit ostatním. Negativní složka pak obsahuje právo bránit se neoprávněným zásahům do našeho soukromí.²

Pojem soukromí se pokusil definovat ve svém stanovisku i Úřad pro ochranu osobních údajů jako „*osobní, intimní sféru člověka v jeho integritě, která zahrnuje všechny projevy osobnosti konkrétního a jedinečného lidského tvora.*“³ Do pojmu soukromí také zahrnul i hmotný a myšlenkový prostor člověka a dále upozornil, že do soukromého života zahrnujeme i právo na tvoření a rozvíjení vztahů s dalšími lidmi.⁴

Ztotožňuji se s názorem, že nedostatek systematického zpracování pojmu soukromí jako potřeby člověka je zapříčiněn faktem, že jde o sféru člověku nejbližší a jako taková je vědou paradoxně nedostatečně zpracována. Tento pojem nacházíme v mnoha vědních oborech, v rámci kterých na něj lze nahlížet z různých hledisek a tedy i jeho interpretace je pak rozdílná. Považujeme ho tedy pojmově za vágní a neurčitý. V případě právní vědy je pojem soukromí nejčastěji spojován s tím, co patří určitému člověku a tím pádem i se soukromým vlastnictvím. Je

¹ SOBEK, Tomáš. Svoboda a soukromí. In ŠIMÍČEK, Vojtěch (ed). *Právo na soukromí*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2011. s. 37 – 48.

² JANEČKOVÁ, Eva, BARTÍK, Václav. *Kamerové systémy v praxi*. Praha: Linde Praha, 2011. s. 43 – 46.

³ stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 6/2009 z listopadu 2009, Dostupné na <http://www.uoou.cz/files/stanovisko_2009_6.pdf>.

⁴ Tamtéž

ale logické, že se nemusí jednat o majetkové statky, soukromí zahrnuje i chování a jednání subjektu v té oblasti, kterou lze považovat za intimní a neveřejnou.⁵

Ochranu soukromí můžeme chápat jako ochranu celkové integrity osobnosti.⁶ O právu na soukromí můžeme říct, že je to soubor dílčích práv. Objevují se tedy jednotlivé složky práva na soukromí, které mají v některých případech i vlastní a podrobnější zákonnou úpravu, jedná se zejména o osobní údaje, které jsou jako složka soukromí člověka právním řádem specificky chráněny. Jelikož je jak pojem, tak i obsah práva na soukromí nejasný, dochází k tvoření obojího až judikaturou. Z toho důvodu pak hovoříme o tzv. právu soudním.⁷

1.2. Prameny práva na soukromí

1.2.1. Prameny mezinárodního práva

Úpravu na mezinárodněprávní úrovni nalezneme zejména v článku 8 Evropská úmluvy o lidských právech. Zde je stanoveno právo každého na respektování jeho soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence, a dále také konkretizace situací, kdy může státní orgán do tohoto práva zasahovat. Respektování soukromého a rodinného života uvádí ve svém čl. 7 jako jednu ze svobod i Listina základních práv Evropské Unie⁸, která uvádí, že každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a komunikace. Následující článek 8 se věnuje dílčí otázce soukromí, a to osobním údajům. Poukazuje na právo každého na ochranu osobních údajů a věnuje se i pravidlům pro zpracovávání takových údajů jako je korektnost zpracování, přesně stanovený účel zpracování a nutnost souhlasu dotčené osoby nebo zákonné zmocnění. Zdůrazněno je tu právo na přístup dotčené osoby ke shromážděným údajům a možnost jejich opravy. Dále zmíněný článek zakotvuje i dohled nad dodržováním těchto pravidel ze strany nezávislého orgánu.

Pramenem sekundárního práva EU vztahujícím se k problematice této práce jsou zejména dvě směrnice EP a Rady, a to směrnice č. 2002/58/ES o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací a č. 1995/46/ES o ochraně jednotlivců v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů. Oba tyto předpisy se promítly do národního práva ČR, první jmenovaná byla implementována zákonem č. 127/2005 Sb. o elektronických komunikacích, ustanovení druhé jmenované pak najdeme

⁵ PLECITÝ, Václav. *Problematika ochrany osob a majetku z pohledu soukromého práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 7 – 17.

⁶ SOBEK, Tomáš. Svoboda a soukromí. In ŠÍMÍČEK, Vojtěch (ed). *Právo na soukromí*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2011. s. 37 – 48.

⁷ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovníprávních vztazích*. 1. vydání . Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 58 – 59.

⁸ Listina nabyla účinnosti spolu s Lisabonskou smlouvou dne 1. prosince 2009

v ZOOÚ. Jak už z názvu této směrnice vyplývá, její ustanovení se týkají ochrany soukromí v souvislosti s rozvojem elektronické komunikace. V bodě 24 se k tématu vyjadřuje takto: „*koncové zařízení uživatelů sítí elektronických komunikací a jakékoli informace uchovávané na takovém zařízení tvoří součást soukromí uživatelů, které vyžaduje ochranu v souladu s Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod*“.⁹

Dalším mezinárodněprávním pramenem vztahujícím se k této problematice je Mezinárodní pakt o občanských a politických právech¹⁰, který ve článku 17. obsahuje zákaz svévolného zasahování do soukromého života člověka, do rodiny, domova nebo korespondence, zákaz útoků na jeho čest a pověst. Ve 2. odstavci tohoto ustanovení je pak uvedeno právo každého na zákonnou ochranu před zmíněnými zásahy či útoky.

1.2.2. Prameny národního práva

Na ústavněprávní úrovni je nedotknutelnost soukromí osoby je zaručena Listinou základních práv a svobod¹¹, která v čl. 7 uvádí, že tuto nedotknutelnost lze omezit jen tehdy, stanoví-li tak zákon. V čl. 10 je pak vedle jiného stanoveno právo na zachování lidské důstojnosti a osobní cti, na ochranu před neoprávněnými zásahy do soukromého a rodinného života člověka, v posledním odstavci tohoto článku je dále zakotveno právo na ochranu jedince před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním a jiným zneužíváním údajů o jeho osobě. K právu na ochranu soukromí se vztahuje i článek 13, který se zabývá ochranou listovních zpráv a jiných projevů osobní povahy, jako jsou telefonické zprávy a zprávy podávané podobnými zařízeními. Pro tuto práci je dále podstatný i čl. 11, který se netýká ochrany soukromí, nýbrž práva vlastnit majetek. Uvedený článek v odst. 3 zmiňuje, že vlastnictví zavazuje a nesmí být zneužito na újmu práv druhých nebo v rozporu s obecnými zájmy chráněnými zákonem. Toto právo zmiňuji z toho důvodu, jelikož se jeho ochrana v následujícím textu objevuje jako protiváha vůči ochraně soukromí.

Právní úprava na ústavněprávní úrovni, byť je strohá, je poměrně určitá a jasná. Vzhledem k tomu, že jmenovaná ustanovení mimo jiné upravují omezení základních lidských práv, je jejich určitost a jasnost nezbytná.¹² Ovšem stále narážíme na problém nejasné definice pojmu soukromí, proto uvádím, že je úprava určitá jen poměrně. Tento nedostatek by jistě

⁹ směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/58/ES, o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací. Dostupná na <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32002L0058>.

¹⁰ Pakt přijatý v roce 1966 Valným shromážděním OSN, v tehdejší Československu publikován ve Sbírce zákonů jako vyhláška Ministerstva zahraničních věcí Československé socialistické republiky č. 120/1976 Sb.

¹¹ Přijata jako součást ústavního pořádku ČR usnesením předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992

¹² WAGNEROVÁ, Eliška. Právo na soukromí: Kde má být svoboda, tam musí být soukromí. In ŠIMÍČEK, Vojtěch (ed). *Právo na soukromí*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2011. s. 37 – 48.

vyřešila zákonná definice pojmu soukromí, ale vzhledem ke zmíněné nejednotnosti vymezení soukromí v literatuře můžeme pochybovat, že se taková vyčerpávající definice de lege ferenda objeví.

Zákonná rovina úpravy práva na soukromí je roztržena do jednotlivých odvětví, ustanovení týkající se práva na soukromí nalezneme v předpisech práva trestního, správního i občanského. V posledním jmenovaném je stěžejní úprava v zákoně č. 40/1964 Sb. občanském zákoníku, který byl s účinností od 1.1.2014 zrušen zákonem č. 89/2012 Sb. občanským zákoníkem. V OZ byla otázka upravena v ustanovení § 11 – 16, která mimo jiné zakotvovala i právo na ochranu soukromí, jména a projevu osobní povahy. Zde již nalezneme ustanovení o poznání konkrétnější, ze kterých lze určit hlavní „složky“ soukromí, které zákon chrání. Jsou jimi například písemnosti osobní povahy a obrazové i zvukové záznamy. Zákon v těchto ustanoveních také řeší možnou obranu dotčených subjektů proti nezákonným zásahům do soukromí.

Nová soukromoprávní úprava v NOZ převzala ochranu soukromí člověka a jeho projevy osobní povahy do § 81, přičemž toto právo výslovně zařadila do přirozených práv člověka. V § 19 odst. 2 NOZ určil, že přirozená práva spojená s osobností člověka nelze zcizit a nelze se jich vzdát a pokud se tak stane, nepřihlíží se k tomu. Tato zásada bude hrát roli zejména v případech, kdy je v souvislosti s porušením pravidel pro zpracování osobních údajů či jiné narušení soukromí argumentováno souhlasem dotčených subjektů, který by v souladu s výše zmíněným neměl žádnou relevanci.¹³ Soukromí člověka je zákonem tedy jasně vymezeno jako nedílná součást jeho osobnosti a absolutnímu osobnostnímu právu na soukromí pak odpovídá i povinnost ostatních subjektů zdržet se zásahů do tohoto práva.¹⁴ Dále se soukromím zákon zabývá v § 84, kde stanovuje požadavek svolení člověka k zachycení jeho osoby, podle kterého by bylo možné určit jeho totožnost. V § 86 je pak zopakován požadavek uvedený LZPS, kdy k zásahu do soukromí jiného je oprávněn jen ten, kdo k takovému jednání má zákonný důvod. Tento zákonný důvod současně nesmí být využit nepřiměřeným způsobem v rozporu s oprávněnými zájmy člověka. Oproti OZ je zde navíc uvedeno i nedovolené narušení soukromých prostorů bez svolení dotčeného člověka. Záměrně je tu použito slovní spojení „soukromé prostory“ a nikoli pouze „obydlí“, jelikož ochrana samotného obydlí v případě práva

¹³ NONNEMANN, František. Právní úprava ochrany osobnosti v novém občanském zákoníku a její vztah k ochraně osobních údajů. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 13-14, s. 505 – 509.

¹⁴ TŮMA, Pavel. In LAVICKÝ, Petr (ed.). *Občanský zákoník: komentář. I, Obecná část (§ 1–654)*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 445 – 518.

na soukromí není dostačující, právo na soukromí totiž zasahuje například i místo, kde osoba vykonává svou profesi.¹⁵

Dále je vhodné na tomto místě zmínit jako pramen národního práva i výše jmenovaný zákon č. 127/2005 Sb, o elektronických komunikacích, jehož úpravu pro účely této práce není třeba podrobněji rozvádět. Ochrana soukromí v pracovním právu a úprava v zákoně č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů je rozebrána v následujících samostatných kapitolách.

1.3. Právo na soukromí v judikatuře

Na mezinárodní úrovni se k tématu vyjádřil ESLP např. v rozhodnutí ve věci Perry proti Spojenému království, kde uvedl, že soukromý život je široký pojem, jež nelze vyčerpávajícím způsobem definovat. Zmínil také aspekty, které se řadí do oblasti chráněné čl. 8 Úmluvy, jako jsou určení pohlaví, jméno, sexuální orientace a sexuální život. Po ochranu jmenovaného článku se dle názoru soudu řadí i právo člověka na jeho identitu a osobní rozvoj a právo navazovat a rozvíjet mezilidské vztahy a vztahy s vnějším světem.¹⁶

K právu na soukromí se vyjádřil ÚS ve svém nálezu tvrzením: „*právo na ochranu osobního soukromí je právem fyzické osoby rozhodnout podle vlastního uvážení zda, popř. v jakém rozsahu a jakým způsobem mají být skutečnosti jejího osobního soukromí zpřístupněny jiným subjektům a zároveň se bránit (vzepřít) proti neoprávněným zásahům do této sféry ze strany jiných osob.*“¹⁷ Uvedené právo rozhodnout o zpřístupnění skutečností osobního soukromí pak označuje jako pozitivní složku práva a právo bránit se neoprávněným zásahům jako složku negativní. V nálezu je dále upozorněno na nebezpečí nepatřičného zúžení ochrany práva na soukromí tím, že bude přílišně dáván důraz na pozitivní složku práva. Akcentací této složky se ochrana práva na soukromí ztenčí pouze na ochranu vnitřní oblasti soukromého života, což je nežádoucí, jelikož je třeba chránit i vnější vztahy člověka s jinými lidmi a jejich rozvíjení.¹⁸

Nález ÚS ze dne 22. března 2011 poukazuje na již zmíněný fakt, že potřeba respektu k soukromí a jeho ochrany je vázána na rozvoj technických a technologických možností. Dále nález doplňuje, že právo na respekt soukromého života obsahuje i záruku „*sebeurčení ve smyslu zásadního rozhodování jednotlivce o sobě samém. Jinými slovy, právo na soukromí garantuje rovněž právo jednotlivce rozhodnout podle vlastního uvážení, zda, popř. v jakém rozsahu, jakým způsobem a za jakých*

¹⁵ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Sněmovní tisk č. 362/0. [online]. psp.cz. Dostupné na <<http://www.psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=71122>>.

¹⁶ rozsudek ESLP ze dne 17. července 2003 ve věci Perry v. United Kingdom, č. stížnosti 63737/00, bod 36

¹⁷ nález Ústavního soudu ze dne 1. března 2000, sp.zn. II. ÚS 517/99

¹⁸ Tamtéž

okolností mají být skutečnosti a informace z jeho osobního soukromí zpřístupněny jiným subjektům. Jde o aspekt práva na soukromí v podobě práva na informační sebeurčení.“¹⁹

Z názoru, že není možné limitovat soukromí pouze na určitý vnitřní okruh soukromého života člověka vychází v odůvodnění svého rozhodnutí i Městský soud v Brně, když tvrdí, že „i prostory mimo obydlí se považují za soukromé prostory.“. V tomto případě se jednalo o společné prostory v bytovém době, z logiky věci ale samozřejmě vyplývá, že za soukromé prostory můžeme považovat i pracoviště a další místa.²⁰ Tento názor soudu logicky navazuje na judikaturu ESLP, ze které při svém tvrzení vychází a na niž odkazuje. Jedná se zejména o rozhodnutí ESLP ve věci Niemietz proti Německu. Toto rozhodnutí, stejně jako další rozsudky ESLP (ve věci Klass proti Německu, Halford proti Spojenému království a Copland proti Spojenému království) budou rozebrány ve zvláštní kapitole kvůli jejich vztahu k pracovní právní otázce.

¹⁹ nález Ústavního soudu ze dne 22. března 2011, sp. zn. Pl. ÚS 24/10, bod 27

²⁰ rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 28. února 2007, sp. zn. 7 Ca 204/2005

2. Ochrana soukromí dle zákona č. 101/2006 Sb.

Ustanovení ZOOÚ mají za cíl zajistit zákonné, řádné a pro soukromí co možná nejméně invazivní zpracování osobních údajů.²¹ Předpis řeší ochranu práva na soukromí tím, že upravuje práva a povinnosti v oblasti zpracovávání osobních údajů a stanovuje podmínky, za nichž se uskutečňuje předání osobních údajů do zahraničí. Zejména vymezuje v § 4 důležité pojmy vztahující se k této problematice, jejich vymezení je pro téma této práce podstatné, proto dále uvádím i jejich zákonné definice, které tento předpis obsahuje.

2.1. Osobní údaj

Za osobní údaj zákon označuje informaci, která se týká určeného nebo určitelného subjektu údajů. Za určený nebo určitelný se pak považuje subjekt údajů tehdy, lze-li jej identifikovat například podle prvků specifických pro jeho fyzickou, fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu. NSS k této věci doplnil, že „*plná identita fyzické osoby v současných podmínkách technologicky vyspělé společnosti, tj. za vysokého stupně rozvoje elektronických a jiných médií, která jsou většinou populace snadno dostupná, ve své podstatě neznamená nic jiného, než možnost tuto osobu určitým způsobem kontaktovat, aniž by bylo nutno znát místo jejího aktuálního pobytu.*“²² NSS ve stejném případě došel k závěru, že osobním údajem je i telefonní číslo, jelikož je možné subjekt díky němu kontaktovat, čímž se subjekt stává dosažitelným a tedy i jistým způsobem určitelným.²³

2.2. Citlivý údaj

Citlivým údajem je zákonem označen osobní údaj, který vypovídá o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů a genetický údaj tohoto subjektu. Dále je citlivým údajem i biometrický údaj, který dává možnost přímé identifikace nebo autentizace subjektu údajů. Pro tyto údaje platí přísnější režim jejich zpracování.²⁴

2.3. Subjekt údajů

Dalším termínem, jehož zákonný význam je pro tuto práci důležitý, je sám subjekt údajů, což je fyzická osoba, ke které se osobní údaje vztahují. V textu této práce je subjektem údajů

²¹ NONNEMANN, František. In KUČEROVÁ, Alena (ed). *Zákon o ochraně osobních údajů : komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 206.

²² rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 12. února 2009, sp. zn. 9 As 34/2008

²³ NONNEMANN: *Zákon o ochraně...*, s. 51.

²⁴ Tamtéž, s. 55.

myšlen v převážné většině zaměstnanec, jehož zaměstnavatel zpracovává osobní údaje, může se zde ale objevit takové označení i pro třetí osoby.

2.4. Zpracování osobních údajů

Tímto termínem rozumíme jakékoli operace nebo soustavu operací, které správce či zpracovatel provádí s osobními údaji systematicky. Takovým zpracováním může být například shromažďování, jehož účelem je další uložení získaných osobních údajů na nosič informací a jejich následné zpracování. Operace, které řadíme pod pojem zpracování, korespondují s nejdůležitějším posláním zpracování osobních údajů, což je získání a držení jisté informace v takovém uspořádání, aby byla tato informace jednoduše dostupná a využitelná.²⁵ Tento termín je velice důležitý už jen kvůli faktu, že ne každý osobní údaj spadá pod režim právních předpisů na ochranu osobních údajů. Tento režim totiž platí právě jen pro osobní údaje, jež se zpracovávají. Při zpracování osobních údajů nutně vždy dochází k zásahu do soukromí. Vyplývá to už jen z uvědomění si významů obou termínů.²⁶

Shromažďování osobních údajů je třeba provádět pouze v rozsahu, který je nutný pro naplnění daného účelu. Mluvíme zde o zásadě obsahové přiměřenosti, vždy je totiž třeba, aby byl daný účel naplněn za použití nezbytného minima zpracovávaných osobních údajů. S účelem musí dále korespondovat i lhůta, po kterou jsou osobní údaje zpracovávány a uchovávány. Po uplynutí této potřebné lhůty je potřeba údaje likvidovat. J. Maštalka v tomto případě hovoří o zásadě časové přiměřenosti.²⁷

2.5. Správce a zpracovatel osobních údajů

Zmíněný správce je každý subjekt, jež určuje účel a prostředky zpracování osobních údajů, toto zpracování provádí a také za něj odpovídá. Může jít o osobu fyzickou i právnickou a může se také jednat jak o subjekt veřejného, tak soukromého práva, je ale samozřejmé, že se v každém případě musí jednat o určitý právní subjekt.²⁸ Správce může dále zmocnit či pověřit zpracovatele, pokud zvláštní zákon neříká něco jiného. Zpracovatel tedy zpracovává osobní údaje na základě zvláštního zákona nebo z pověření správce, přičemž pro něj platí výše zmíněné stejně jako pro správce.

²⁵ MAŠTALKA, Jiří. *Osobní údaje, právo a my*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. s. 27.

²⁶ stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 6/2009 z listopadu 2009 [cit. 10. července 2014], Dostupné na <http://www.uoou.cz/files/stanovisko_2009_6.pdf%3e>.

²⁷ MAŠTALKA: *Osobní údaje, právo...* s. 76.

²⁸ MAŠTALKA: *Osobní údaje, právo...* s. 36.

2.6. Obecně k ochraně soukromí dle zákona č. 101/2006 Sb.

Ustanovení o působnosti zákona ZOOÚ říká, že se tento předpis vztahuje mimo jiné na osobní údaje, které zpracovávají vedle jiných subjektů i fyzické a právnické osoby. Uvádí, že se vztahuje na veškeré způsoby zpracovávání osobních údajů, ať jsou automatizované nebo prováděné jinými prostředky. Nevztahuje se ovšem na shromažďování informací, které je nahodilé a v jehož případě nejsou informace dále zpracovávány. Jednorázové nakládání s osobními údaji, ke kterému může dojít např. formou konkrétního izolovaného sdělení tedy nepodřazujeme pod režim tohoto zákona.²⁹ Dále ZOOÚ stanovuje práva a povinnosti při zpracovávání osobních údajů, hlavní rámec těchto práv a povinností tvoří povinnost správce jasně stanovit účel zpracovávání a způsob a prostředky, kterými bude zpracování prováděno. Účel musí být samozřejmě legitimní.

Podstatnou povinností je i nutnost opatření souhlasu subjektu údajů s jejich zpracováním, tohoto souhlasu není třeba v zákonem uvedených výjimkách. Souhlas subjektu je základním právním titulem správce pro zpracování osobních údajů. Zásah do soukromí člověka, který zpracování osobních údajů vždy představuje, by měl být přípustný primárně tehdy, pokud s tím daná osoba souhlasí. Sekundárně by pak tento zásah měl být přípustný, pokud by nad právem na soukromí jednotlivce převážilo právo jiného subjektu nebo by se v konkrétním případě právu na soukromí vyrovnalo jiné právo, které je garantováno zákonem na stejné právní úrovni. Stejně jako může subjekt souhlas udělit, může jej i odvolat. Pokud by souhlas byl jediným právním titulem pro zpracování osobních údajů, musel by správce po odvolání souhlasu zpracování ukončit, jelikož by nadále bylo protiprávní.³⁰

Souhlas dle ZOOÚ není potřebný vždy. Pro účely této práce má význam zejména ustanovení § 5, odst. 2. písm. e), které uvádí, že bez souhlasu subjektu údajů lze zpracovávat osobní údaje, pokud „*je to nezbytné pro ochranu práv a právem chráněných zájmů správce, příjemce nebo jiné dotčené osoby; takové zpracování osobních údajů však nesmí být v rozporu s právem subjektu údajů na ochranu jeho soukromého a osobního života.*“³¹ Možnost správce zpracovávat osobní údaje je zde tedy podmíněna splněním podmínky nezbytnosti zpracování pro ochranu vymezených práv a právem chráněných zájmů. Další podmínkou je, aby zpracování nepřiměřeně nezasahovalo do práva na soukromí subjektu. Za nezbytné považujeme zpracování tehdy, nelze-li ochrany práv dosáhnout jiným způsobem.³² K § 5 odst. 2 písm. e) se přímo váže další ustanovení ZOOÚ, a to § 11 odst. 5, které k jeho podmínkám přidává dále povinnost správce bez zbytečného odkladu informovat

²⁹ MAŠTALKA: *Osobní údaje, právo...*, s. 30.

³⁰ NOVÁKOVÁ, Ludmila. In KUČEROVÁ, Alena (ed). *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 134 – 135.

³¹ § 5 odst. 2. písm. e) zákona č. 311/2001 Sb. o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů

³² NOVÁKOVÁ: *Zákon o ochraně osobních...*, s. 146.

subjekt o zpracování jeho osobních údajů. Subjekt musí být informován i o účelu zpracování, o okruhu údajů, které bude s jeho souhlasem zpracovávány, o správci a období, po které bude docházet ke zpracování.

Zákon ve 3. odstavci zmíněného § 5 dále určuje povinnost správce provádějícího zpracovávání osobních údajů na základě zvláštního zákona dbát na ochranu soukromého a osobního života subjektu, jehož osobní údaje jsou zpracovávány.

3. Ochrana soukromí v pracovním právu ČR

Vedle obecné otázky soukromí člověka je v současné době také díky velkému rozvoji technologií sloužících k monitoringu odbornou i laickou veřejností řešena otázka ochrany soukromí zaměstnance při výkonu práce. A nejde zdaleka jen o monitorovací technologie, které společnost nutí k diskuzi o této otázce. Kromě nich v této problematice hraje roli i rozvoj technologií práci přímo usnadňujících, které například umožňují zaměstnancům pracovat z domu, čímž zvolna dochází ke stírání hranic pracovního a soukromého života.³³ Nelze říci, zda jde o efekt pozitivní, či nikoli, ale dle mého názoru můžeme postupem času očekávat stále větší prolínání těchto sfér života člověka. Také je otázkou, jaký vliv má v těchto případech oslabení vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jelikož ten je tradičně považován za blízký. Ve výše uvedeném případě, kdy má zaměstnanec možnost pracovat z domova se blízký vztah nemusí vůbec vytvořit, očekávat zde tedy můžeme jistou míru nedůvěry zejména ze strany zaměstnavatele.

Ze samotného pojmu „pracoviště“, jehož definici pracovněprávní předpisy neobsahují, jasně vyplývá, že žádoucí činností zaměstnance na tomto místě v jeho pracovní době je výkon práce. Zaměstnavatel sám ovšem v tomto místě často vytýčuje prostor, který náleží jen konkrétním osobám a kde je zachováváno jejich soukromí. Je totiž nemyslitelné, aby nebyl zaměstnanci poskytnut žádný soukromý prostor. Tím samozřejmě nemám na mysli jen místnosti, byť ty se jistě nabízejí. Může se například jednat i o uzamykatelné skříňky pro osobní věci nebo zásuvky v psacím stole.³⁴ Práva na ochranu svého soukromí se zaměstnanec nemůže předem vzdát, a to ani ve sjednaných ustanoveních pracovní smlouvy.³⁵

Tato práce se dále nebude zaměřovat pouze na ochranu soukromí v určitých prostorách v rámci pracoviště, která zaměstnavatel uznává jako část zaměstnancova soukromí, nýbrž se zaměří i na ochranu telekomunikace, jež také může spadat do zaměstnancova soukromí. Jelikož svou práci zaměřují na ochranu soukromí zaměstnanců v souvislosti s monitoringem při pracovní činnosti, otázka ochrany osobních údajů uchazečů o zaměstnání a bývalých zaměstnanců zde není zpracována.

Domnívám se, že ochrana soukromí zaměstnance je neméně důležitá i pro zaměstnavatele a to nejen kvůli následkům plynoucím z nedodržení právních předpisů. Zaměstnanec, který se bude na pracovišti cítit dobře, bude mít jistotu určitého svého soukromého prostoru a nebude mít pocit neustálého kontrolování či sledování své činnosti, bude dle mého názoru vykonávat

³³ JANEČKOVÁ, BARTÍK: *Kamerové systémy...* s. 63 – 66.

³⁴ VIDRNA, J., KOUDELKA, Z. *Zaměstnanci v objektivu kamer. Právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2013, s. 80.

³⁵ JOUZA. Ladislav. Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*, roč. 21 č. 6 2014, s. 26.

svou práci lépe. Netvrdím, že není třeba zaměstnance v jisté míře kontrolovat. Zaměstnavatel by měl především zvážit, zda je v jeho zájmu zaměstnance často až terorizovat systémem kontrol a opatření, nebo jej naopak nechat pracovat v klidu bez hrozby těchto kontrol, byť to bude znamenat občasnou nevykonnost zaměstnance. Samozřejmě bude velký rozdíl mezi konkrétní pracovní činností a zmíněné bude platit zejména pro pracovní činnost zahrnující například určitý kreativní vklad jedince.

Je samozřejmostí, že kontrola nemusí nutně zaměstnance jen pobízet k odvádění dobré práce, nýbrž ho i svým způsobem krotit a bránit mu v rozvíjení originálních myšlenek, což může být zejména v některých oborech přímo nežádoucí. Pocit svobody a autonomie má velký vliv na schopnost tvořit, pocit neustálého dozoru proti tomu tuto schopnost dle mého názoru výrazně tlumí. Důsledkem toho může tedy být fakt, že místo toho, aby zaměstnanec vytvářel nová řešení a byl schopen při své práci například i přiměřeně riskovat, spokojí se s tím, že odvede práci sice dobře, ale jen v obvyklých mezích a bez dalšího přínosu, kterého by jinak byl schopen dosáhnout.³⁶ Rozhodnutím o kontrole či sledování zaměstnanců tedy zaměstnavatel do jisté míry rozhoduje i o jejich dalším chování.

3.1. Projevy ochrany soukromí v pracovním právu

Zákoník práce se k ochraně soukromí zaměstnance vyjadřuje na více místech, výslovně pak v § 248 a § 316. První uvedený poskytuje zaměstnavateli možnost kontrolovat v nezbytném rozsahu věci, které zaměstnanci do prostoru pracoviště vnášejí nebo z něj odnášejí. Dále je zde zaměstnavateli dána možnost prohlídky zaměstnanců. Není nutné, aby zaměstnavatel prováděl kontroly sám nebo prostřednictvím svým zaměstnanců, je možné k tomuto kontrolování využít například i bezpečnostních agentur.³⁷ Toto ustanovení dle mého názoru chrání nejen majetek zaměstnavatele, nýbrž i bezpečnost na pracovišti a zdraví zaměstnanců, byť v zákoně je jako důvod kontroly uvedena jen ochrana majetku.

Konkrétně uvádí ustanovení § 316 odst. 1 ZP zákaz bez svolení zaměstnavatele užívat výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele zaměstnancem. Ve větě druhé je pak stanovena možnost zaměstnavatele přiměřeně kontrolovat dodržování tohoto zákazu. Právo kontroly je zaměstnavateli dáno z toho důvodu, aby byla zaručena ochrana jeho práva na ochranu majetku, což je právo garantované čl. 11 Listiny. Stojí zde proti sobě tedy dvě základní práva, obě garantována předpisem na ústavněprávní úrovni. Pokud by zaměstnanec užíval majetek

³⁶ SOBEK, Tomáš. Svoboda a soukromí. In ŠIMÍČEK, Vojtěch (ed). *Právo na soukromí*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2011. s. 44.

³⁷ KYSELKOVÁ, Kateřina. *Kontrola věcí a prohlídky zaměstnanců prováděné zaměstnavatelem*. [online] epravo.cz, 10. dubna 2013 [cit. 1. července 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/kontrola-veci-a-prohlidky-zamestnancu-provadene-zamestnavatelem-90023.html>>.

zaměstnavatele k jinému než pracovnímu účelu a takové jednání by nebylo např. v pracovním řádu zaměstnavatelem povoleno, logicky by docházelo k zásahu do zaměstnavatelova vlastnického práva ke zmíněnému majetku. J. Morávek ve svém článku vyvrací dle mého názoru ve společnosti rozšířenou představu tvrzením, že pokud zaměstnanci není v určitý okamžik přidělena práce, neznamená to, že může tento čas vyplnit volnočasovými aktivitami a k těmto aktivitám využívat prostředky přidělené mu zaměstnavatelem pro výkon práce.³⁸ Oprávnění zaměstnavatele kontrolovat zaměstnancovo dodržování uvedeného zákazu do jisté míry omezuje sám zákon, který stanovuje povinnost provádět kontrolu přiměřeným způsobem.

Zákonodárce v § 316 odst. 1 ZP pamatuje stejně jako v případě § 248 ZP na ochranu majetku zaměstnavatele. Tato konstrukce je dle mého názoru logická a je správné provázání práva zaměstnavatele na ochranu jeho majetku na straně jedné a práva zaměstnance na ochranu jeho soukromí na straně druhé. V konkrétních případech může být velice problematické posuzovat, které z těchto práv na ochranu má v daném případě větší váhu.

Zmíněný § 316 v odst. 2 uvádí, že „*zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a závažnému jeho telefonickým hovorům, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.*“³⁹ Zaměstnavatel je tedy omezen jen ve zvlášť intenzivním, soustavném a systematickém kontrolování zaměstnance a nezáleží na tom, zda je sledování prováděno skrytě či nikoli.⁴⁰ Dále zákoník v odst. 4 pro případy, kdy existuje závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, uvádí povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o rozsahu a způsobu provádění kontroly. ZP tímto stanovuje další podmínky, které musí zaměstnavatel při zpracování osobních údajů splnit vedle podmínek, které mu stanovuje ZOOÚ. Blíže k podmínkám dle ZOOÚ bylo řečeno v samostatné kapitole.

Jmenované ustanovení § 316 odst. 2 a 3 je nutné vykládat v souvislosti s nálezem ÚS ze dne 12. 3. 2008, tj. že jde o ustanovení kogentní a nelze se od něj odklonit, pokud nejde o odklon ve prospěch zaměstnance.⁴¹ Nebylo by to možné ani v případě, kdy by si zaměstnavatel obstaral souhlas dotčených zaměstnanců, jelikož by toto jeho jednání bylo obcházením zákona.⁴² Stejně tak je kogentní i odst. 4 zmíněného ustanovení, který upravuje, jaké informace nesmí zaměstnavatel od zaměstnance požadovat. Jedná se o informace, které nesouvisejí bezprostředně

³⁸ MORÁVEK, Jakub. Kdy je možné evidovat přístup zaměstnance na internet a otevřít jeho e-mailovou poštu? *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2010, sv. č. 3, s. 3 – 8.

³⁹ § 316 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁰ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav (ed.). *Zákoník práce : komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1132.

⁴¹ náleží Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008 sp. zn. Pl. ÚS 83/06

⁴² Stanovisko č. 2/2009 [online]. Praha: Úřad pro ochranu osobních údajů, 2009 [cit. 26. 2. 2013]. Dostupné na <http://uoou.cz/files/stanovisko_2009_2.pdf>.

s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem. Jmenovitě jsou to například informace o těhotenství, majetkových a rodinných poměrech zaměstnance nebo sexuální orientaci. Toto ustanovení uvádí i výjimky pro některé ze zákonem demonstrativně jmenovaných typů informací, kdy je takové informace možné požadovat. Lze je po zaměstnanci žádat tehdy, je-li pro to dán věcný důvod, který spočívá v povaze práce, která má být vykonávána, a pokud je tento požadavek přiměřený. Dále lze zmíněné informace žádat tehdy, stanovuje-li tak sám ZP či zvláštní předpis.⁴³

Ochrana soukromí je zahrnuta i v základních zásadách pracovněprávních vztahů, byť ne výslovně. Zajištění soukromí totiž můžeme podřadit pod uspokojivé podmínky pro výkon práce, které jsou spolu s bezpečnými podmínkami zařazeny jako základní zásada do § 1a odst. 1 písm. b). K tématu se vztahují i zásady uvedené ve stejném ustanovení pod písm. a) a d), přičemž první z nich hovoří o zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, která se projevuje v omezení smluvní volnosti stran a kogentních ustanoveních, která mají za cíl chránit zaměstnance před absolutní smluvní svobodou, jež by mohla být v neprospěch zaměstnance zneužita zaměstnavatelem k vytváření nedůstojných podmínek práce.⁴⁴ Druhá zmíněná zásada, která se k této práci váže zejména v souvislosti se vztahem práva na ochranu majetku zaměstnavatele a práva na ochranu soukromí zaměstnance, pak mluví o řádném výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Oprávněným zájmem zaměstnavatele může být např. ochrana jeho majetku, která se v § 316 logicky staví proti ochraně soukromí zaměstnance, jak je již rozebráno výše.

V § 96 řeší ZP obligatorní povinnost zaměstnavatele jako správce zpracovávat určené osobní údaje, jedná se o evidenci začátku a konce odpracované směny, práce přesčas a dalších údajů. Evidence musí být vedena pro každého zaměstnance. Zákon neuvádí, jak má evidence probíhat, proto je na zaměstnavateli, jakou formu zvolí.⁴⁵ V případě nesplnění povinnosti vést tuto evidenci se zaměstnavatel dopouští správního deliktu.⁴⁶

Na tomto místě uvádím další ustanovení ZP týkající se ochrany soukromí, které pro účely této práce není nutné rozebírat podrobněji. Jedná se například o právo související s jednáním před vznikem pracovního poměru uvedené v § 30 ZP, zaměstnavatel dle něj smí vyžadovat od fyzické osoby ucházející se u něj o zaměstnání jen ty údaje, které mají bezprostřední souvislost s uzavřením pracovní smlouvy.⁴⁷ Zákonem jsou mu stanoveny v § 105 povinnosti v souvislosti s pracovními úrazy, jako je povinnost vést v knize evidenci úrazů, vyhotovovat záznamy a vést

⁴³ § 316 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁴ BĚLINA, Miroslav (ed.). *Zákoník práce : komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 25.

⁴⁵ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav (ed.). *Zákoník práce : komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 523.

⁴⁶ § 15 odst. 1 písm. l), § 28 odst. 1 písm. l) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁷ § 30 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

dokumentaci o určitých pracovních úrazech, povinnost ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o něm stanoveným orgánům a institucím a vést evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání při splnění dalších stanovených podmínek.⁴⁸ Další povinnosti zaměstnavatele týkající se ochrany soukromí zaměstnance jsou uvedeny v ustanovení § 312, které se týká osobního spisu zaměstnance.

Další pracovněprávní předpis, zákon o zaměstnanosti⁴⁹, se vyjadřuje k tématu v § 12 odst. 2, kde stanovuje, jaké informace zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat po uchazeči o zaměstnání. Jedná se o informace o národnosti, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích a podobně.

3.2. Srovnání s úpravou občanského zákoníku

Nabízí se zde srovnání úpravy práva na soukromí v ZP a NOZ. Před srovnáním je nutné podotknout, že předchozí pracovněprávní předpisy ochranu soukromí zaměstnanců v odpovídající míře neřešily a vyjadřovaly se k ní jen ojedinelé. Zákoník práce z roku 1965 se k otázce ochrany osobnostního práva vyjadřoval v § 7 odst. 2 stanovením, že v pracovněprávním vztahu se výkonem práv a povinností nesmí zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků tohoto vztahu a výkon nemůže být v rozporu s dobrými mravy. Právo na soukromí jako osobnostní právo zde podřazujeme pod práva účastníka pracovněprávního vztahu, jelikož zákon se zmíněným pojmem výslovně nepracuje. Další zmínku k tématu v tomto již zrušeném zákoně najdeme v § 22 odst. 2, kde je řešena nutnost předchozího souhlasu ke kontrole (prováděné příslušnou odborovou organizací) osobních údajů zaměstnanců, které jsou předmětem ochrany osobnosti.⁵⁰ Vzhledem k nedostatečnosti úpravy zmíněné otázky bylo v praxi nutné řešit případy analogií podle § 11 a násl. OZ, „*a to za podmínky, že to vyžadovala integrita obecných zásah právních a pracovněprávních.*“⁵¹

Nedostatky předchozího zákoníku práce byly vyřešeny detailnější úpravou zaměstnancova práva na soukromí a v případě ochrany soukromí zaměstnanců tedy přestal hrát hlavní roli OZ. Subsidiaritu NOZ v pracovněprávních vztazích zakotvuje sám ZP stanovením, že pracovněprávní vztahy se mají řídit dle něj a pokud ho není možné použít, řídí se tyto vztahy občanským zákoníkem, přičemž se ho musí použít vždy jen v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.⁵² V ustanoveních předpisů pracovního práva se ve srovnání s předpisy

⁴⁸ § 105 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁹ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁰ zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁵¹ MATEJKA, Ján. *Ochrana soukromí na pracovišti dle zákona č. 262/2006 Sb.* [online] itpravo.cz, 25. září 2006 [cit. 11. července 2014]. Dostupné na <<http://itpravo.cz/index.shtml?x=1919872#>>.

⁵² § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

práva občanského jako obecného soukromého práva více projevuje jeho ochranná funkce, což se projevuje i větším množstvím kogentních ustanovení, která směřují ke zvýšené ochraně zaměstnanců na úkor smluvní volnosti stran pracovního vztahu.⁵³

3.3. Judikatura v pracovním právu

Stěžejní pro tuto problematiku je rozhodnutí ESLP ve věci Niemietz proti Německu, ve kterém se soud vyjádřil mimo jiné k definici pojmu soukromý život a k jeho vztahu s životem profesním. V rozhodnutí bylo uvedeno, že nelze okruh soukromí člověka omezovat pouze na určitý vnitřní kruh, v němž jedinec žije vlastní soukromý život, a zcela z pojmu soukromí vyloučit vnější svět. Vzhledem k tomu, že lidé žijí svůj osobní život v neustálé interakci s ostatními, vytvářejí a rozvíjejí vztahy se svým okolím, nelze tuto složku života úplně vyloučit z lidského soukromí. Tento vnější svět se logicky se zmíněným vnitřním kruhem prolíná. Ze závěru ESLP tedy vyplývá, že není možné ze soukromého života vyloučit činnosti profesní či obchodní povahy, jelikož velké procento lidí má právě při své pracovní činnosti značnou příležitost rozvíjet i vztahy s touto činností přímo nesouvisející.⁵⁴

V judikatuře ÚS je právo na soukromí často řešeným problémem, soud v těchto případech pravidelně odkazuje na judikaturu ESLP. Dále se ÚS v dalším rozhodnutí k tématu vyjádřil slovy: „*Základní právo na nerušený soukromý život jako subjektivní veřejné právo pak ve shodě s judikaturou Evropského soudu pro lidská práva taktéž chrání právo jedince na identitu a osobní rozvoj, právo na založení a rozvoj mezilidských vztahů*“.⁵⁵ Založení a rozvoj mezilidských vztahů je důležitou složkou pracovního života zaměstnance, jelikož na většině pracovišť logicky dochází k vzájemné interakci osob a často je také spolupráce mezi zaměstnanci předpokladem pro plnění pracovních povinností.

Ochrana soukromí obecně i v pracovních vztazích je řešena i judikaturou NS. V rozhodnutí ze dne 31. ledna 2008 NS uvedl, že „*hluboký pocit diskrétnosti a intimity existující v základu každé lidské bytosti vyžaduje účinnou ochranu soukromého osobního života. Bez ochrany soukromí by nebylo ani svobody*“.⁵⁶

Ustanovení § 248 ZP a také tématu této diplomové práce se týká rozsudek NS ze dne 21. ledna 2014, byť soukromí v něm soud výslovně neřeší. Jedná se o případ, kdy se zaměstnankyně pracující jako pomocná kuchařka bez svolení zaměstnavatele pokusila ze svého pracoviště odnést potraviny. Zaměstnavatel takové chování shledal jako porušení povinností vyplývajících

⁵³ PICHRT, Jan. K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2014, č. 7/2014, s. 254 – 258.

⁵⁴ rozsudek ESLP ze dne 16. prosince 1992 ve věci Niemietz v. Německo, č. stížnosti 13710/88

⁵⁵ náleží Ústavního soudu ze dne 7. dubna 2010, sp. zn. I. ÚS 22/10

⁵⁶ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. ledna 2008, sp. zn. 30 Cdo 3361/2007

z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem dle § 55 odst. 1 písm. b). V odůvodnění rozsudku je uvedeno, že potraviny byly objeveny při kontrole prováděné zaměstnavatelem v zavazadle zaměstnankyně. Došlo zde tedy k přípustnému zásahu do soukromí, který je plně v souladu s § 248 odst. 2 ZP. Zaměstnavatel zde z důvodu ochrany svého majetku zasáhl do soukromí zaměstnankyně prohlídkou jejího zavazadle, čímž zjistil porušení povinností zaměstnankyně.⁵⁷

Ve svém rozhodnutí ze dne 17. ledna 2005 se NS ve věci určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru také okrajově zabýval otázkou zásahu do soukromí zaměstnance. Jednalo se o žalobu ze strany zaměstnance, který nesouhlasil s okamžitým zrušením pracovního poměru, jelikož neuznával tvrzení zaměstnavatele jako žalovaného, že jeho chováním došlo k zvláště hrubému porušení pracovní kázně. Zaměstnancem byly určité, pro zaměstnavatele v té době nežádoucí osobě, odesílány e-maily s informacemi týkajícími se činnosti zaměstnavatele, které byly v řízení použity jako důkaz o porušování zaměstnancových povinností. Ten v dovolání poukazoval na nezákonnost důkazu. Sledováním obsahu e-mailových zpráv došlo k porušení v té době účinného OZ a jeho § 11. NS se k tvrzené nezákonnosti důkazu vyjádřil velice stroze tvrzením, že namítání zaměstnance jako dovolatele, že byly v řízení použity nezákonně získané důkazy, na správnost rozhodnutí odvolacího soudu nemá vliv, jelikož ani jedna strana nerozporovala skutečnosti, které byly těmito důkazy dokázány.⁵⁸ Dle mého názoru bylo chybou, že soud v odůvodnění tohoto rozhodnutí nevěnoval otázce soukromí zaměstnance větší prostor a že nedošlo k určení, že zásah zaměstnavatele do zaměstnancova soukromí byl skutečně nezákonný.

3.4. Konkrétní zásahy do soukromí ze strany zaměstnavatele

Můžeme souhlasit s tvrzením, že „*míra soukromí je, zjednodušeně řečeno, určována povahou prostor, ve kterých se osoba nachází, dobou, kdy se v nich nachází, jejím vztahem k danému místu a jejím legitimním očekáváním ve vztahu k právě uvedeným faktorům*“.⁵⁹ Dalo by se říci, že povaha prostor, ve kterých je vykonávána práce, je naprosto jasná. Ovšem opět je třeba zdůraznit, že i přes povahu prostor, kde zaměstnanec vykonává práci on sám očekává i zde jistou míru soukromí a jak je již zmíněno, i zákon mu jistou míru soukromí na pracovišti přiznává.

ÚOOÚ se ve svém stanovisku vyjádřil k zásadám, které je nutné dodržovat v případě sledování zaměstnanců. Za první a vůdčí považujeme princip proporcionality, který vyjadřuje

⁵⁷ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013

⁵⁸ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. ledna 2006, sp. zn. 21 Cdo 617/2005

⁵⁹ MORÁVEK, Jakub. Kdy lze jako důkazní prostředek připustit záznam z kamerového systému? *Právní rozhledy*, 2011, roč. 18, č. 13.

potřebnou vyváženost oprávnění zaměstnance s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Na jedné straně je tedy zaměstnancovo legitimní očekávání, že jeho právo na soukromí bude chráněno i v pracovněprávním vztahu a že takovou ochranu poskytne zaměstnavatel. Na straně druhé stojí proti tomuto očekávání a právu zaměstnance právo zaměstnavatele požadovat od zaměstnance odpovídající výkon při pracovní činnosti, zájmem zaměstnavatele je dále ochrana jeho aktivit před hrozbou trestné činnosti zaměstnance nebo jím způsobenou škodou.⁶⁰

Zásada přiměřenosti nám pak jasně říká, že právo zaměstnavatele dozorovat nad zaměstnanci uvedené v § 316 odst. 1 ZP je třeba užívat v odpovídající míře. V praxi bude nutné provádět v souvislosti s touto zásadou test proporcionality, aby bylo ověřeno, že je podmínka přiměřenosti dodržena a je tedy např. možné zákonně zaměstnance sledovat. Test bude porovnávat práva stojící proti sobě v § 316 ZP, a to právo zaměstnavatele chránit své zájmy a svůj majetek a právo zaměstnance na soukromí.⁶¹ Dále uvedená zásada analogie je mimo jiné reakcí na pokrok v oblasti technologií a ukládá použití právních norem upravujících starší technologie analogicky i na technologie nové. To v praxi znamená např. přistupování k elektronické komunikaci v souvislosti s úpravou listovního tajemství, jež je zaručeno Listinou. Poslední uvedenou zásadou je informační povinnost, kterou má zaměstnavatel vůči zaměstnanci i třetím osobám, kterých se mohou týkat konkrétní sledovací systémy na pracovišti.⁶² Dle ZP je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o pracovních podmínkách, při kterých má práci vykonávat, tudíž i o systému dozoru, přičemž na formě dozoru nezáleží.⁶³

Vzhledem k zákonné úpravě má tedy zaměstnavatel v případě zpracovávání osobních údajů při sledování zaměstnanců oznamovací povinnost vůči ÚOOÚ, která vycházejí z ustanovení ZOOÚ. Důvody pro vznik této povinnosti nacházíme v ZP na dvou místech, konkrétně v § 96 a § 316. První ze zmíněných stanovuje obligatorní důvod pro vznik oznamovací povinnosti, ve druhém uvedeném ustanovení je důvod naopak fakultativní.⁶⁴ V druhém případě tedy nevzniká povinnost zaměstnavateli vždy, jelikož logicky zaměstnavatel může a nemusí zaměstnance podrobovat kontrole dle odst. 1 či sledování dle odst. 2. Pokud ovšem zaměstnavatel kontrolu či sledování dle zmíněného ustanovení provádí a v rámci této jeho činnosti dochází ke zpracování osobních údajů, musí povinnosti dané ZOOÚ splnit.

Z pohledu zaměstnavatele se všestranné sledování může jevit jako vhodný prostředek pro předcházení trestněprávním rizikům. Zaměstnanci mohou být totiž dle zákona o TOPO

⁶⁰ Stanovisko č. 2/2009 [online]. Praha: Úřad pro ochranu osobních údajů, 2009 [cit. 15. července 2014]. Dostupné na <http://uoou.cz/files/stanovisko_2009_2.pdf>.

⁶¹ MORÁVEK, Jakub. Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 5, s. 175.

⁶² Tamtéž

⁶³ § 31 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁴ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav (ed.). *Zákoník práce : komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1130.

fyzickými osobami, jejichž spáchaný trestný čin je možné přičítat právnické osobě. Dle zmíněného zákona lze totiž přičítat trestný čin právnické osobě, pokud byl spáchán například zaměstnanci této PO při plnění jejich pracovních úkolů.⁶⁵ K tomuto musí přistoupit splnění dalších zákonných podmínek, ze kterých pro účely této práce zmíním jen tu, že k jednání došlo proto, že povinné subjekty (dle dikce zákona orgány PO, členové těchto orgánů nebo jejich řídicí a kontrolní zaměstnanci) neprovedly opatření, která měly provést podle jiného právního předpisu nebo která po nich lze spravedlivě požadovat. Především pokud tyto osoby neprovedly nad činností zaměstnanců nebo jiných jim podřízených osob povinnou či potřebnou kontrolu nebo neprovedly potřebný postup k zamezení nebo odvrácení následků trestného činu, který byl spáchán. V této otázce se pojí dohromady různé právní obory je zrádná zejména kvůli nejednotnosti v interpretaci potřebných pojmů a tím pádem i možnosti přizpůsobení jejich výkladu.⁶⁶

3.4.1. Kamerové systémy

S legálním užitím kamerových systémů pro zpracování osobních údajů se v praxi nejčastěji setkáváme v návaznosti na užití § 5 odst. 2 písm. e) ZOOÚ, jež je jednou z výjimek umožňující zpracování bez souhlasu subjektu. Bylo by pravděpodobně komplikované získat souhlas od všech sledovaných subjektů při užití kamerových systémů v případech ochrany majetku správce, často se v těchto případech totiž jedná např. o sledování prodejny, kde se pohybuje velký počet osob a správce se užitím kamerového systému snaží předejít krádežím. Proto zde nastupuje zmíněná výjimka.⁶⁷

V této otázce je třeba rozlišovat, zda se nasazení kamerové techniky na pracovišti bude řídit ZOOÚ, či nikoli. Tato otázka byla již výše zmíněna v kapitole týkající se ochrany soukromí dle ZOOÚ. Bude zde záležet na charakteru zařízení, přesněji na tom, jestli zařízení pořizuje záznam, či se jedná o tzv. „online“ sledování. Aby se konkrétní případ řídit ZOOÚ, je nutné, aby docházelo k systematické činnosti, t.j. k pravidelnému zaznamenávání a uchovávání záběrů pro další použití. Pokud toto nebude splněno, jedná se o svým způsobem nahodilou činnost a ZOOÚ se nepoužije.⁶⁸ Systematika je totiž jedním ze znaků zákonné definice zpracování osobních údajů, činnost postrádající tento znak tedy nemůžeme nazvat zpracováním osobních údajů v souladu s ZOOÚ. Výjimečným by byl případ, kdy sice nedošlo k systematickému

⁶⁵ zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁶ VIDRNA, Jan. *Na tajné frontě mezi zaměstnavateli a zaměstnanci*. [online] epravo.cz, 12. března 2013 [cit. 1. července 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/na-tajne-fronte-mez-zamestnavateli-a-zamestnanci-89584.html>>.

⁶⁷ NOVÁKOVÁ, Ludmila. In KUČEROVÁ, Alena (ed). *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 148.

⁶⁸ MAŠTALKA: *Osobní údaje, právo...*, s. 195.

zpracování a proběhla by soustava operací například jen jednou nebo se uskutečnila jen jedna z operací zpracování. Důležitý by zde byl ovšem záměr provádět tyto operace systematicky, tento záměr by pak bylo jistě nutné doložit.⁶⁹

Je-li režim provozování kamerového systému dle ZOOÚ, musí zaměstnavatel jako správce splnit své zákonné povinnosti a stanovit účel sledování. Vzhledem k různorodosti zaměstnání nemůžeme vyjmenovat všechny účely, pro které lze zaměstnance sledovat. Kromě již zmíněné ochrany majetku zaměstnavatele se ale nabízí další účel, který sleduje také ochranu zaměstnance a to zejména ochranu jeho bezpečnosti a zdraví. Je řada zaměstnání, kdy je ohroženo zaměstnancovo zdraví a je potřeba sledovat, zda není zaměstnanec při výkonu své práce v nebezpečí. Místo, kde ovšem jednoznačně převažuje zájem na ochranu soukromí před jinými zájmy, je zcela jistě toaleta a prostor určený pro převlékání. Často zaměstnavatel ale umístí kamerový systém i do prostoru šatny, kde se nacházejí šatní skříňky zaměstnanců a to často se záměrem chránit osobní věci zaměstnanců. Toto umístění kamer může být v pořádku, pokud je ale zaměstnancům poskytnut další nesnímaný prostor pro vlastní převlékání, který proti tomu soukromý být musí a sledovací zařízení v něm nelze připustit.

Správce musí dále zajistit, aby byla osobám, které se mohou stát objektem monitorování, řádně oznámena skutečnost, že je prostor sledován. Správce musí onen prostor dostatečně vymezit. Tato povinnost je stanovena v § 11 ZOOÚ a s ní souvisí i s ustanoveními upravujícími souhlas subjektu údajů s jejich zpracováním. Ze ZOOÚ vyplývá, že subjekt musí dát ke sledování souhlas, jak již bylo rozebráno ve zvláštní kapitole. Bez souhlasu lze provádět monitoring tehdy, je-li to nezbytné pro ochranu práv a právem chráněných zájmů správce. Je zde ovšem akcentována nutnost vyhnout se zásahu do soukromého nebo rodinného života subjektu při tomto monitoringu.⁷⁰ Platí, že souhlas musí být dobrovolný, svobodný a informovaný. Zaměstnavatel nesmí tento souhlas na zaměstnanci žádným způsobem vynucovat, např. hrozbou neuzavření pracovní smlouvy či popuštění ze zaměstnání.⁷¹ Při posouzení, zda se jedná o situaci, kdy není souhlas subjektu potřebný postupujeme dle stanoviska č. 4/2004 ke zpracování osobních údajů prostředky kamerového sledování, přijatého Pracovní skupinou, tzv. WP29.⁷² Zmiňuje, že není přípustný kamerový systém, který je zaměřen přímo na kontrolu kvality a objemu pracovní činnosti ze vzdáleného místa a který tedy zahrnuje i zpracování osobních údajů.⁷³

⁶⁹ MAŠTALKA: *Osobní údaje, právo...*, s. 29.

⁷⁰ § 5 zákona č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů

⁷¹ VIDRNA, KOUDELKA: *Zaměstnanci v objektivu...* s. 87.

⁷² byla zřízena jako nezávislý evropský poradní orgán pro ochranu dat a soukromí podle čl. 29 směrnice 95/45/ES

⁷³ stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 4/2004 *Zpracování osobních údajů prostředky kamerového sledování* [online]. uoou.cz, [cit. 15. července 2014]. Dostupné na <http://www.uoou.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=9068>.

Závažným důvod podle § 316 odst 2 ZP může být například fakt, že zaměstnanec má přístup k finančním prostředkům nebo obchodnímu tajemství. Vždy musí být zaměstnanec o rozsahu a způsobu monitoringu informován.⁷⁴

Provozování kamerového systému jak bylo výše řečeno tedy pokládáme dle ZOOÚ a stanoviska ÚOOÚ za zpracovávání osobních údajů, pokud dochází k zaznamenávání pořizovaných záznamů nebo jsou v tomto zařízení informace uchovávány a současně je účelem těchto záznamů resp. informací jejich využití k identifikaci konkrétních osob. O osobní údaje jde v tom případě, kdy lze dle těchto zaznamenaných údajů identifikovat konkrétní osobu, t.j. pokud jsou ze záznamu zjevné rozpoznávací znaky (např. obličeje) a lze v souvislosti s dalšími známými fakty určit, o jakou osobu se jedná.

Pokud se jedná o monitorovací systém nepořizující záznam, nejedná se podle ZOOÚ o zpracování osobních údajů. Taková instalace kamerového systému a jeho provoz nebude tedy spadat pod ochranný režim ZOOÚ. Nevylučuje to ovšem ochranu subjektů, která platí např. dle § 81 a následujících NOZ.⁷⁵ Zaměstnavatel má jisté povinnosti i v případě tzv. „online sledování“ zaměstnanců, t.j. v případě, že jeho kamerový systém nevytváří záznam. Jedná se hlavně o vymezení účelu tohoto sledování a informování osob sledovaných, což mohou být vedle zaměstnanců i třetí osoby. Dále je nutné dbát na to, aby nedošlo k narušení soukromí těchto osob. Zaměstnavateli se v tomto případě doporučuje předem zvážit, zda by sledovaného účelu nebylo možné dosáhnout jiným způsobem, v případě budoucích sporů by byla přiměřenost zvoleného prostředku důležitým faktorem.⁷⁶ Jelikož povinnosti zaměstnavatele při tomto druhu sledování nelze dovést ze ZOOÚ, pro ochranu soukromí se v těchto případech užije kromě ZP i ustanovení jiných právních předpisů, a to zejména zmíněný NOZ.

Aplikace NOZ na zmíněné situace sice chrání zaměstnance před zásahy do jeho soukromí, nelze ovšem říct, že by úprava v NOZ dostačovala. Můžeme zde totiž sledovat jiný problém, který se týká absence povinnosti zaměstnavatele v těchto případech kamerový systém registrovat. Dochází tedy k zásahům do soukromí ze strany zaměstnavatele, ke kterému se neváže zaměstnavatelova povinnost systém patřičně ohlásit.

⁷⁴ KOHOUT, Lukáš. *Úskalí videomonitoringu zaměstnanců*. [online] epravo.cz, 21. února 2011 [cit. 3. července 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/uskali-videomonitoringu-zamestnancu-80128.html?mail>>.

⁷⁵ stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 1/2006 *Provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů* [online]. uoou.cz, [cit. 15. července 2014]. Dostupné na <http://www.uoou.cz/VismoOnline>ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=9690>.

⁷⁶ BLECHOVÁ, Eva. *Provozování kamerových systémů na pracovišti*. [online] epravo.cz, 29. června 2011 [cit. 5. července 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/provozovani-kamerovych-systemu-na-pracovisti-74654.html>>.

3.4.2. Telefonické hovory

Jasnou odpověď na otázku, zda spadaní telefonické hovory z pracovních telefonů do sféry soukromí zaměstnance, dal ESLP mimo jiné v rozhodnutí ve věci Halford proti Spojenému království. Tento případ řešil zaměstnavatelem neoznámené soustavné monitorování telefonních hovorů z pracovního telefonu. V souladu se stávající judikaturou soudu bylo uvedeno, že hovory zaměstnance z pracoviště stejně jako jeho hovory z pracovních telefonů spadají do oblasti jeho soukromého života a tím pádem i pod ochranu čl. 8 Úmluvy.⁷⁷ Obdobný závěr se nám potvrzuje z předcházejícího rozhodnutí ESLP, a to ve věci Klass a ostatní proti Německu, v jehož odůvodnění soud potvrdil, že telefonické konverzace lze zahrnout pod pojem korespondence a jsou součástí soukromého života.⁷⁸

Již v kapitole věnované ochraně soukromé dle ZOOÚ je zmíněn pro tuto dílčí otázku podstatný rozsudek, ve kterém se NSS vyjadřoval k charakteru telefonního čísla jako osobního údaje. Soud zde došel k závěru, že telefonní číslo je osobním údajem, jelikož je dle něj osoba v určitém čase a místě dosažitelná a tím pádem i nějakým způsobem určitelná.⁷⁹ Telefonní číslo tedy lze zahrnout pod zákonnou definici osobního údaje, jak ji uvádí ZOOÚ a platí pro něj odpovídající ustanovení tohoto zákona.

Monitoring telefonních hovorů, o kterém se v této podkapitole hovoří, je nutné odlišovat od odposlechu hovorů. Odposlech je pojem, s nímž pracuje trestní právo a který může použít jen orgán činný v trestním řízení či zpravodajská služba a to za splnění dalších podmínek.⁸⁰ Jiné monitorování hovorů lze podřadit pod § 5 ZOOÚ. V praxi se bude dle mého názoru nejčastěji jednat o případy, kdy je monitorování hovorů nutné pro dodržení právní povinnosti správce nebo tak správce chrání legitimní zájmy své či jiné zákonem stanovené osoby. V těchto případech zákon nevyžaduje souhlas subjektu, nelze ovšem vyloučit i jiné případy, kdy bude souhlasu třeba, jelikož správce nebude sledovat zákonem zmíněný cíl. Zaměstnavatel jako správce tedy bude povinen získat souhlas subjektu ke zpracování jeho osobních údajů.

M. Štefko doporučuje zaměstnavateli uvést bližší podrobnosti týkající se služebních a soukromých hovorů v pracovním řádu zaměstnavatele. Zejména je vhodné stanovit, jaký hovor je služebním a jaký naopak soukromým, jelikož tato otázka nemusí být zaměstnancům jasná a snáze se takto zabrání budoucím sporům o povahu některých hovorů.⁸¹

⁷⁷ rozsudek ESLP ze dne 25. 6. 1997 ve věci Halford v. The United Kingdom, číslo stížnosti 20605/92

⁷⁸ rozsudek ESLP ze dne 6. září 1978 ve věci Klass v. Germany, č. stížnosti 5029/71

⁷⁹ rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 12. února 2009, sp. zn. 9 As 34/2008

⁸⁰ zákon č. 141/1961 Sb., trestní řád, ve znění pozdějších předpisů

⁸¹ ŠTEFKO, Martin. K problému sledování vlastních zaměstnanců. *Právo a zaměstnání*, 2005, roč. 1, č. 1, s. 7 – 11.

3.4.3. E-mailová komunikace

E-mailová komunikace nese pro zaměstnavatele řadu výhod spojených zejména s její rychlostí a efektivností, naproti tomu pro něj znamená i určitá rizika ze strany zaměstnanců. Důležitým faktem je, že e-mailová adresa zaměstnance složená z jeho jména a příjmení je soukromým údajem, byť jako taková patří zaměstnavateli. Pošta na ni doručená je pak také soukromou poštou, na níž se vztahuje listovní tajemství. ÚOOÚ se k elektronické poště vyjadřuje tvrzením, že písemnosti v elektronické podobě jsou stále písemnostmi a vztahují se na ně odpovídající ustanovení právních předpisů, i elektronické pošta je poštou.⁸²

Pracovní e-mailovou adresu obsahující jméno a příjmení zaměstnance a např. i označení zaměstnavatele považujeme tedy v souladu s názorem ÚOOÚ za osobní údaj, jelikož podle ní lze minimálně ze strany ostatních zaměstnanců identifikovat určitou fyzickou osobu. M. Zeman ve svém článku zastává názor, že povaha takové e-mailové adresy jako osobního údaje brání zaměstnavateli v jejím uvádění např. na svých webových stránkách.⁸³ Ovšem už ve svém stanovisku č. 2/2009 se k této otázce ÚOOÚ vyjádřil tvrzením, že je tato adresa takovým osobním údajem, který je zaměstnavatel oprávněn zpracovat a může jej i zveřejnit za předpokladu, že dotčený zaměstnanec komunikuje je třetími osobami.⁸⁴ Na toto poukazuje i F. Nonnemann v reakci na tvrzení M. Zemana a uvádí, že zaměstnavatel může ke zveřejnění e-mailové adresy na svých webových stránkách přistoupit v souladu se zákonem. Právním základem pro takové jednání pak může být buď souhlas zaměstnance nebo ustanovení § 5 odst. 2 písm. e) ZOOÚ, které dovoluje zpracování osobních údajů bez svolení zaměstnance v případě, že je to nezbytné pro ochranu práv a právem chráněných zájmů zaměstnavatele jako správce. Současně takové zpracování ale nesmí být v rozporu s právem na ochranu soukromého a osobního života subjektu. Druhý případ dopadá zejména na situace, kdy je komunikace s veřejností důležitou náplní práce subjektu.⁸⁵

Je třeba uvést, že i v případě elektronické zprávy, která došla na zaměstnancův pracovní e-mail zmíněný v předcházejícím odstavci, má zaměstnavatel za splnění určitých podmínek právo tuto zprávu přečíst. Jedná se o výjimečné případy, kdy je jednak zřejmé, že se jedná o pracovní e-mail a jednak je zaměstnanec například dlouhodobě nemocný. Z tohoto objektivního důvodu se

⁸² Úřad pro ochranu osobních údajů. *Monitorování elektronické pošty a ochrana soukromí a osobních údajů zaměstnanců*. [online] uouu.cz, leden 2003 [cit. 5. července 2014]. Dostupné na <http://www.uouu.cz/vismo/zobraz_dok.asp?id_org=200144&id_ktg=2551&n=c-1-2003-monitorovani-elektronicke-posty-a-ochrana-soukromi-a-osobnich-udaju-zamestnancu&query=Elektronick%C3%A9+komunikace&p1=1017>.

⁸³ ZEMAN, Milan. *Je pracovní e-mailová adresa osobním údajem?* [online] epravo.cz, 3. října 2013 [cit. 1. července 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/je-pracovni-emailova-adresa-osobnim-udajem-92420.html>>.

⁸⁴ Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009 [online]. uouu.cz, [cit. 15. července 2014]. Dostupné na <http://uouu.cz/files/stanovisko_2009_2.pdf>.

⁸⁵ NONNEMANN, František. *E-mailová adresa jako osobní údaj*. [online] epravo.cz, 15. října 2013 [cit. 1. července 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/e-mailova-adresa-jako-osobni-udaj-92626.html>>.

pak jeví jako pravděpodobné, že by k vyřízení věci, která je obsahem e-mailu, došlo se značným zpožděním a mohlo by tak dojít k újmě na právech zaměstnavatele.⁸⁶ Pro tyto případy by bylo vhodné sjednat v pracovní smlouvě, že zaměstnavatel bude v případě nemoci či jiné neschopnosti zaměstnance vykonávat práci oprávněn ke kontrole, resp. k vyřizování e-mailových zpráv doručených na pracovní e-mailovou adresu zaměstnance.

Zaměstnavatel může důvodně předpokládat, že přijatá zpráva je firemního charakteru, pokud je doručena do firemní schránky. Charakter této schránky nýbrž nevylučuje fakt, že je spravována pouze jednou osobou. Nelze dále vyloučit případ, že zaměstnanci budou i firemní e-mailovou schránku využívat pro soukromé účely a tedy i tyto zprávy, byť budou doručeny do firemní schránky, budou soukromé povahy. V tomto případě, pokud se zaměstnavatel dostane k obsahu zprávy s domněním, že jde o zprávu firemní, je jeho povinností se dále zdržet čtení této zprávy hned když zjistí, že je soukromého charakteru.⁸⁷ K této věci se vztahuje i výše zmíněný rozsudek NSS ze dne 12. února 2009, sp. zn. 9 As 34/2008.

Starší článek autorů P. Matese a V. Smékala hovoří ve věci kontroly elektronické komunikace zaměstnance spíše ve prospěch zaměstnavatele a uznává, že existuje celá řada důvodů, které svědčí pro právo kontrolovat tuto komunikaci. Uvádí pak tři legitimní důvody, které zaměstnavatele k takovému jednání opravňují. Jedná se o kontroly toho, zda nedochází ze strany zaměstnanců ke sdělování důvěrných informací zaměstnavatele, zda zaměstnanec neužívá zařízení zaměstnavatele pro soukromé účely a také toho, jak tráví pracovní dobu. Nutné je podotknout, že článek byl publikován ještě za účinnosti předešlého zákoníku práce a názor autorů očividně není v souladu s názorem zákonodárce vtěleném do § 316 ZP. Není zde totiž rozlišena soukromá a pracovní elektronická komunikace, přičemž první jmenovanou zaměstnavatel kontrolovat nesmí, pomineme-li výjimečný případ uvedený výše.⁸⁸

Judikatura ESLP se vyjadřuje v tom smyslu, že stejně jako telefonické hovory z pracovních telefonů i e-mailové zprávy zasílané z pracoviště lze zařadit pod pojem korespondence a jsou součástí soukromého života. Jako příklad lze uvést rozhodnutí ve věci Copland v. Spojené království, kde soud uvedl, že v souladu s jeho stávající judikaturou je tedy nutné zařadit e-mailovou komunikaci i z pracovního e-mailu pod ochranu čl. 8 Úmluvy.⁸⁹

K této dílčí otázce zmíním ještě tvrzení B. Štědrone, který správně uvádí, že kvůli lokalitě a vlastnickému právu k elektronickému zařízení nelze vyloučit Ústavou a dalšími předpisy

⁸⁶ VIDRNA, KOUDELKA: *Zaměstnanci v objektivu...*, s. 106.

⁸⁷ LOEBL, Zbyněk, HAJNÝ, Filip, FRYNTOVÁ, Jarmila. *Monitorování e-mailů zaměstnanců*. [online] epravo.cz, 12. prosince 2003 [cit. 5. července 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/monitorovani-e-mailu-zamestnancu-22444.html>>.

⁸⁸ MATEŠ, Pavel, SMEJKAL, Vladimír. Právní ochrana a monitorování písemností a telekomunikací. *Právní rozhledy*, 2001, roč. 9, č. 11, s. 534 – 540.

⁸⁹ Rozsudek ESLP ze dne 3. 4. 2007 ve věci Copland v. The United Kingdom, číslo stížnosti 62617/00, bod 41

garantované právo na důvěrnost komunikací a korespondence.⁹⁰ K. Švidrnichová k tématu ve svém článku uvádí, že zaměstnavatel má oprávnění kontrolovat adresy příchozí i odchozí elektronické pošty, přičemž je nutné, aby s kontrolováním byl zaměstnanec seznámen a vyjádřil s tímto souhlas. Pak by nedošlo k porušení zaměstnancových osobnostních práv. Dle názoru H. Štěpánkové z ÚOOÚ má zaměstnavatel právo kontrolovat veškerou poštu, která přichází na jeho centrální adresu, pokud by se však jednalo o poštu se soukromým obsahem a zaměstnavatel už daný e-mail otevřel, není oprávněn pokračovat ve čtení a stejně tak nesmí ani jinak využít takto získané údaje. Stejná oprávnění ke kontrole ale nemá v případě, že e-mail přijde na elektronickou adresu zaměstnance, jejímž prostřednictvím lze identifikovat konkrétní osobu, ať už přímo či nepřímo.⁹¹

3.4.4. Webové stránky

Zaměstnanec nemá právní nárok na soukromé užívání internetu na pracovišti, můžeme zde ale souhlasit s literaturou, že úplný zákaz sledování internetových stránek je v dnešní době nevhodný. Pro mnoho lidí je denní užívání internetu naprostou samozřejmostí a zákaz jeho využívání například prostřednictvím pracovních počítačů by zaměstnanci jistě vyřešili sledováním internetových stránek například v soukromých mobilních zařízeních. Proto se zaměstnavateli nedoporučuje úplně zakázat využívání internetu zaměstnanci, nýbrž stanovení určitých limitů. Jedná se zejména o využití různých programů umožňujících blokaci určitých webových stránek. Pro zaměstnavatele je jistě prioritní blokovat ty stránky, za jejichž návštěvy je nutné platit, nebo stránky s nežádoucím obsahem. V obou případech může jít například o stránky obsahující pornografii, tyto případy by s sebou nesly samozřejmě i riziko jisté skandalizace zaměstnavatele a tím pádem i ohrožení jeho ekonomických zájmů.⁹² V případě webových stránek aplikujeme analogicky ustanovení odst. 26 Směrnice o soukromí a elektronických komunikacích, která říká, že údaje o subjektech zpracovávané v rámci sítě elektronických komunikací obsahují informace o soukromém životě subjektů a vztahuje se na ně právo na ochranu korespondence.⁹³

Blokování přístupu na určité webové stránky nemusí být jen z důvodu zajištění, aby zaměstnanec v pracovní době netrávil svou pracovní dobu sledováním internetu. Může se také jednat o zájem zabránit přehlcení systému nežádoucími daty. K takovému zahlcení může dojít např. v důsledku nadměrného stahování dat. Lze tedy doporučit, aby zaměstnavatel zablokoval

⁹⁰ ŠTĚDRONĚ, Bohumír. Kontrola práce zaměstnance prostřednictvím telekomunikační techniky. *Právní rádce*, 2004, roč. 12, č. 12, s. 39 – 42.

⁹¹ ŠVIDRNOCHOVÁ, Karolína. *Některé e-maily zaměstnavatel smí číst*. [online] epravo.cz, 5. března 2004 [cit. 5. července 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/nektere-e-maily-zamestnavatel-smi-cist-24011.html?mail>>.

⁹² VIDRNA, KOUDELKA: *Zaměstnanci v objektivu...*, s. 131.

⁹³ odst. 26 směrnice EP a Rady č. 2002/58/ES z 12. července 2002

užívání „stahovacích serverů“ a stránek, na nichž běžně dochází k přehrávání různých videí, jak uvádí J. Vidrna a V. Koudelka.⁹⁴ Prvním krokem samozřejmě nutně nemusí být blokování zmíněných stránek, zaměstnanci lze zakázat jejich navštěvování v pracovní smlouvě či v pracovním řádu. Stále ale musí zaměstnavatel brát v úvahu, jak bude který pracovník nucen využívat internet ke splnění své práce. V některých případech by tedy plošný zákaz určitých webových stránek uvedení v pracovním řádu a platný pro všechny zaměstnance mohl mít nežádoucí účinek. Zaměstnavatel může navštěvování webových stránek na pracovních zařízeních libovolně omezovat jak ujednáním se zaměstnancem či v pracovním řádu, tak blokadou stránek přímo v počítačovém systému.

Pokud zaměstnavatel přistoupil ke zmíněným opatřením a ta byla z nějakého důvodu neefektivní, či nepřiměřeně nákladná, může zaměstnavatel realizovat své právo na kontrolu povinností zaměstnance plynoucích z pracovního poměru jinak. Může přistoupit ke zpracování osobních údajů zaměstnance (datum, hodina a délka přístupu na internetové stránky a aktivita na nich), pokud je pravděpodobné, že ze strany zaměstnance dochází k ne hospodárnému a neefektivnímu nakládání s časem a prostředky svěřenými zaměstnavatelem. Pravděpodobnost takového jednání může zaměstnavatel zjistit zejména na základě neadresného sledování, v němž se pozoruje připojení centrálního serveru k vnější internetové síti, aniž by byl sledován konkrétní zaměstnanec. Zmíněnému zpracování musí ovšem předcházet splnění informační povinnosti ze strany zaměstnavatele.⁹⁵

K otázce sledování nežádoucích webových stránek zaměstnancem v pracovní době uvádím dále podrobněji rozebrané rozhodnutí NS, které se k tématu váže. V uvedeném rozhodnutí je jasně vidět, kdy převáží zájem na ochranu majetku zaměstnavatele a kdy zájem na ochranu soukromí zaměstnance. NS se ve svém rozhodnutí ve věci určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 16. srpna 2012 zabýval případem, kdy byl zaměstnavatelem se zaměstnancem okamžitě zrušen pracovní poměr s odkazem na ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Poměr byl ukončen s odůvodněním, že zaměstnanec porušil své povinnosti zaměstnance zvláště hrubým způsobem, což zaměstnavatel spatřoval v tom, že zaměstnanec v rozporu s ustanovením pracovního řádu zaměstnavatele strávil ve své pracovní době v určitém období více než polovinu této pracovní doby prohlížením internetových stránek, které nesouvisely s výkonem práce. Celkem se jednalo o 102,97 hodin. Zaměstnanec se jako žalobce obrátil s žalobou na soud, jelikož nesouhlasil s tím, že zmíněný důvod pro okamžité ukončení pracovního poměru lze označit za porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem. Soud jeho žalobu zamítl, jelikož prokazatelně došlo k porušení povinnosti dle § 316 odst. 1 ZP.

⁹⁴ VIDRNA, KOUDELKA: *Zaměstnanci v objektivu...*, s. 115.

⁹⁵ MORÁVEK, Jakub: *Ochrana osobních...* s. 405.

Žalobce podal odvolání a jako jeho důvod uvedl fakt, že soud 1. stupně rozhodl zejména na základě výpisu internetových aktivit žalobce. Tento výpis dle tvrzení žalobce získal žalovaný skrytým monitorováním, které je v nesouladu s § 316 odst. 2 ZP. Odvolací soud nesouhlasil s tvrzením žalobce, že důkaz, na jehož základě rozhodl soud 1. stupně, je nezákonně získaný. Nejednalo se totiž o tajné sledování, byť probíhalo bez souhlasu zaměstnance a nešlo o sledování obsahu zpráv zaměstnance ani o zaznamenávání projevů osobní povahy. Soud 2. stupně tedy rozsudek soudu 1. stupně potvrdil.⁹⁶

Žalobce dále podal dovolání k NS, kde namítal zejména ten fakt, že důkaz, kterým byl detailní výpis aktivit žalobce na webových stránkách a který byl předložený žalovaným, neměly soudy obou instancí akceptovat. NS dospěl k názoru, že žalovaný sledováním internetových stránek navštěvovaných žalobcem jednal v souladu s § 316 odst. 1 ZP a tímto jednáním chránil pouze svůj majetek. Zmíněné ustanovení dává zaměstnavateli výslovně možnost kontroly dodržování zákazu užívání výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a telekomunikačního zařízení, pokud k tomuto užívání neudělil souhlas. Nebylo totiž účelem sledování zjistit, jaké stránky žalobce sleduje, nýbrž kontrolovat, jestli z jeho strany nedochází k navštěvování stránek nesouvisejících s výkonem jeho práce. Toto chování bylo totiž zaměstnancům výslovně zakázáno ustanovením pracovního řádu zaměstnavatele, které přesně stanovovalo, že nelze „*používat internetové stránky s pochybným či citlivým obsahem nebo stránky typu on-line zpravodajství, sledování TV přes internet nebo poslech rozhlasu přes internet, které mohou nadměrně zatěžovat počítačovou síť a které nesouvisí s výkonem sjednané práce*“.⁹⁷ Zásah do soukromí zaměstnance byl v tomto případě tedy naprosto zanedbatelný. Zaměstnavatel měl zákonné právo kontrolovat dodržování zákazu užívání zákonem vymezeného majetku zaměstnavatele a způsob realizace této kontroly je v tomto případě přiměřený. Pokud by byl předložený výpis sledovaných internetových stránek nezákonným důkazem, nabízela by se otázka, jakým jiným způsobem by tedy mohl zaměstnavatel realizovat kontrolu, na kterou mu zákon za účelem ochrany jeho majetku dává právo. NS tedy ve věci správně shledal jednání žalovaného jako oprávněné a dovolání zamítl.⁹⁸

Soud se v odůvodnění svého rozhodnutí vyjádřil také k významu § 316 odst. 2 ZP. Uvedl, že toto ustanovení lze aplikovat pouze na případy pojící se se zvláštní povahou činnosti zaměstnavatele a to jen na situace, ve kterých zaměstnanec buď se souhlasem zaměstnavatele užívá výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele pro svou osobní potřebu, nebo u zaměstnavatele z nějakého důvodu užívá své vlastní výrobní a pracovní prostředky včetně výpočetní techniky či telekomunikačního zařízení (jako jsou vlastní notebook, mobilní telefon

⁹⁶ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

⁹⁷ Tamtéž

⁹⁸ Tamtéž

apod.). Dále se ustanovení vztahuje na všechny předměty a projevy zaměstnance, které jsou soukromého charakteru.⁹⁹

3.5. Obrana zaměstnance proti zásahům do soukromí

V případě, že zaměstnavatel poruší své povinnosti dané mu zákonem, má zaměstnanec možnost se proti tomuto porušení bránit. To platí i při porušení ustanovení o ochraně soukromí zaměstnance. E. Janečková a V. Bartík ve své publikaci zmiňují tendenci, která se váže na skutečnost, že ze strany státu je problematika ochrany soukromí věnována stále větší pozornost. Tento fakt způsobuje, že v očích společnosti v současnosti sám stát přebírá roli ochránce soukromí a lidé mají tedy sklony spoléhat se při ochraně tohoto práva právě na stát. Proto dochází k častému využívání státu k řešení problémů zaměstnanců v této oblasti, a to prostřednictvím státních úřadů. Takto využíván je např. ÚOOÚ či veřejný ochránce práv.¹⁰⁰

Kromě uvedených úřadů se zaměstnanec může obrátit i na inspekci práce, jejíž kontrolní orgány působí na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. Orgány se zaměřují mimo jiné na kontrolu dodržování povinností vyplývajících zejména z pracovněprávních předpisů, z nichž vznikají práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích a dále také na kontrolu dodržování vnitřních předpisů vydaných dle zákoníku práce (např. pracovní řády), pokud tyto zakládají práva zaměstnanců.¹⁰¹ Inspekce práce nejen kontroluje, nýbrž i uděluje opatření k odstranění nedostatků, které byly při kontrole zjištěny. Dále inspekce poskytuje zaměstnancům a zaměstnavatelům bezplatně základní informace a poradenství o ochraně pracovních vztahů a pracovních podmínek.¹⁰² Z toho vyplývá, že před případným sporem se (nejen) zaměstnanec může na inspekci obrátit a předejít tak nákladům, které by byl nucen vynaložit na právní radu např. od advokáta.

Od veřejného ochránce práv pochází návrh novelizace zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce tím způsobem, aby do něj byl doplněn nový správní delikt a přestupek ve věci ochrany soukromí zaměstnanců v případě jejich neoprávněného monitoringu, jelikož zákon takové skutkové podstaty dosud neobsahuje. Ochránce práv se tak dotýká problému, že je sice oprávněním orgánů inspekce práce kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů (tím pádem i § 316 ZP) a ukládat opatření k nápravě, ale není v jejich pravomoci za porušení těchto předpisů ukládat žádnou sankci. Orgány inspekce to v těchto případech jsou nuceny řešit

⁹⁹ BOROVEC, David. *Prohlášení internetu v pracovní době, aneb Nejvyšší soud ČR se vyjádřil k ochraně majetkových zájmů zaměstnavatele a soukromí zaměstnance*. [online]. epravo.cz, 28. srpna 2012 [cit. 10. července 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/prohlizeni-internetu-v-pracovni-dobe-aneb-nejvyssi-soud-cr-se-vyjadril-k-ochrane-majetkovych-zajmu-zamestnavatele-a-soukromi-zamestnance-85199.html>>.

¹⁰⁰ JANEČKOVÁ, BARTÍK: *Kamerové systémy...* s. 71.

¹⁰¹ § 1 a § 3 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰² Tamtéž, § 5

postoupením informací ÚOOÚ, který pravomoc ukládat sankce za přestupky a delikty dle ZOOÚ. Zde je pak logicky problém v tom, že tedy lze ukládat sankce jen ve spojení se zpracováváním osobních údajů, o které se v případě monitoringu zaměstnanců jedná jen v té situaci, pokud se tak děje prostřednictvím sledovací techniky se záznamem.¹⁰³ Závěrem tedy je, že pokud zaměstnavatel sleduje zaměstnance bez záznamové techniky, není zde možnost ze strany orgánů inspekce práce nebo ÚOOÚ uložit mu za toto jednání sankci. Na tento fakt poukazuje ve svém článku i T. Palla, který otázku neexistence potřebných skutkových podstat v zákoně o inspekci práce označuje za velký problém, jelikož v praxi nemají zaměstnanci prostřednictvím jednání inspekce práce efektivní možnost obrany proti zásahům do soukromí ze strany zaměstnavatele¹⁰⁴

¹⁰³ Souhrnná zpráva o činnosti veřejného ochránce práv za r. 2013 [online]. ochrance.cz, [cit. 18. července 2014]. Dostupné na <http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Souhrnna-zprava_2013_PDF_A.pdf>.

¹⁰⁴ PALLA, Tomáš. *Ochrana zaměstnanců před neoprávněným sledováním kamerovým systémem* [online] pravnicaradce.ihned.cz, 27. ledna 2010 [cit. 20. července 2014]. Dostupné na: <<http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-40207100-ochrana-zamestnancu-pred-neopravenym-sledovanim-kamerovym-systemem>>.

4. Ochrana soukromí v právním řádu Slovenské republiky

4.1. Prameny práva na soukromí

Vzhledem k tomu, že Slovenská republika je stejně jako ČR členem EU, nebude v této podkapitole zmiňovat příslušné prameny, které se týkají ochrany soukromí. Stejně tak zde nejsou uvedeny prameny mezinárodního práva.

Právo na soukromý život je na ústavněprávní úrovni upraveno Ústavou¹⁰⁵, která v čl. 16 zmiňuje, že nedotknutelnost osoby a jejího soukromí je zaručena, omezit ji lze jen v případech stanovených zákonem. Čl. 19 pak v odst. 2 zmiňuje, že každý má právo na ochranu před neoprávněnými zásahy do soukromého a rodinného života. Ve 3. odstavci článku najdeme i výslovné zakotvení ochrany člověka před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním a jiným zneužíváním údajů o své osobě. Rovněž Ústava upravuje i zaručení listovního tajemství, tajemství dopravovaných zpráv a jiných písemností a osobních údajů. Zde, ze stejných důvodů jako v podkapitole věnované pramenům ochrany soukromí v právním řádu ČR, poukazují i na zakotvení práva na vlastnění majetku, jež nalezneme v čl. 20. I zde zákonodárce zmiňuje, že vlastnictví zavazuje a nelze ho zneužít na újmu práv jiných osob či v rozporu s všeobecnými zájmy chráněnými zákonem.

Po srovnání úpravy na ústavněprávní úrovni můžeme říci, že se úpravy obou řádů v této rovině neliší. Rozdíl samozřejmě najdeme ve zdroji zmíněných ustanovení, jelikož v českém právním řádu nalézáme základní práva a svobody v LZPS, kdežto v právním řádu SR jsou zakotvena přímo v Ústavě. Oba tyto předpisy mají ovšem jako ústavní zákony nejvyšší právní sílu.

Zákonná úroveň ochrany soukromí je stejně jako v českém právním řádu značně roztržštěna. Důležitým předpisem je zejména občanský zákoník¹⁰⁶, který dle § 1 upravuje i vztahy vyplývající z práva na ochranu osob, pokud tyto občanskoprávní vztahy neupravuje zákon jiný. Občanský zákoník SR je k zákoníku práce SR ve vztahu subsidiarity, stejně platí pro vztah ZP a NOZ v českém právním řádu. Slovenský zákoník práce v § 11 a následujících upravuje ochranu osobnosti, na kterou má právo každá fyzická osoba. Zaručena jsou zde výslovně práva která řadíme pod ochranu osobnosti a to právo na ochranu soukromí osoby, jejího jména a projevu osobní povahy. Stejně jako v právním řádu ČR se zde setkáváme s opakováním ústavně zaručených práv obsažených v Ústavě SR, respektive v LZPS, čímž je zdůrazněna jejich důležitost pro občanské právo. Zákoník v následujících ustanoveních uvádí další konkrétní složky ochrany osobnosti a určuje možnosti zásahu stanovených práv fyzických osob. Pokud bychom

¹⁰⁵ zákon č. 460/1992 Zb., Ústava Slovenské republiky, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁶ zákon č. 40/1964 Zb., občiansky zákoník, ve znění pozdějších předpisů

měli zhodnotit tuto úpravu ve srovnání s českou právní úpravou obsaženou v NOZ, museli bychom připustit, že v základním předpise občanského práva SR je úprava ochrany osobnostních práv poměrně kusá. NOZ výslovně upravuje právo na soukromí jako přirozené právo člověka a věnuje mu zvláštní pozornost v § 86, který obsahuje zákaz zásahu do soukromí jiného člověka, pokud k tomuto jednání neexistuje zákonný důvod. Demonstrativně pak uvádí, jaké jednání je zejména zakázáno. Podrobněji je toto ustanovení rozebráno v předcházející kapitole. Byť prošel slovenský občanský zákoník, stejně jako OZ četnými změnami, bylo by jistě vhodné jej po vzoru NOZ rozšířit v oblasti ochrany osobnosti a tedy i soukromí. To, že se NOZ ve jmenovaném § 86 věnuje ochraně soukromí považují za důležitý signál, že v současné době, kdy je možné sledovat kohokoli s vynaložením zanedbatelných finančních prostředků, je potřeba právo na soukromí v právních předpisech jako je občanský zákoník akcentovat. Je ovšem možné, že nám praktické užívání NOZ po určité době ukáže opak a podrobná úprava bude spíše kontraproduktivní.

Ochrana soukromí dle zákona č. 122/2012 Z. z. je pro lepší přehlednost zpracována v následující podkapitole. Dílčí úpravu práva na soukromí, týkající se elektronických komunikací, obsahuje zákon č. 351/2001 Z. z. o elektronických komunikacích, jež do řádu SR implementoval směrnici EP a Rady č. 2002/58/ES o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací, která je již výše zmíněna jako pramen na úrovni EU.

4.2. Ochrana soukromí podle zákona č. 122/2012 Z. z.

Zákon č. 122/2012 Z. z. o ochraně osobních údajů definuje základní pojmy, jejichž definice jsou srovnatelné s výkladem odpovídajících pojmů v ZOOÚ. Zákonné definice správce, osobního údaje, citlivého údaje i zpracování osobních údajů dle ZOOÚ byly již uvedeny v kapitole věnující se ochraně soukromí dle ZOOÚ a vzhledem k jejich srovnatelnosti je nadbytečné i zde tyto definice uvádět. Pro úplnost zmiňuji, že tyto základní pojmy jsou definovány v § 4 zákona č. 122/2012 Z. z.

Stejně jako ZOOÚ zákon upravuje ochranu práv fyzických osob před neoprávněným zasahováním do jejich soukromého života při zpracovávání jejich osobních údajů a práva a povinnosti vznikající v souvislosti se zpracováním osobních údajů. Zákon dále řeší postavení, působnost a organizaci Úřadu na ochranu osobních údajů SR.¹⁰⁷ Ustanovení tohoto zákona jsou srovnatelná se úpravou ZOOÚ, jelikož oba zákony byly přijaty pro provedení směrnice EP a Rady č. 1995/46/ES o ochraně jednotlivců v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů. Odlišnost nalezneme při srovnání § 5 odst. 2, písm. e) ZOOÚ a § 10 odst. 3 písm. g) zákona č. 122/2012 Z. z., jež upravují zpracování osobních údajů bez

¹⁰⁷ § 1 zákona č. 122/2012 Z. z. o ochrane osobných údajov, ve znění pozdějších předpisů

souhlasu subjektu z důvodu ochrany práv a právem chráněných zájmů správce a dalších osob. Slovenská právní úprava je zde bohatší o demonstrativní výčet chráněných zájmů, pro které je zejména možné zpracovávat osobní údaje bez zmíněného souhlasu. Zákon zde uvádí ochranu majetku i zabezpečení bezpečnosti prostřednictvím kamer. I následující formulace v souladu s ústavními principy ochrany soukromí se v obou předpisech liší. ZOOÚ uvádí, že „takové zpracování osobních údajů však nesmí být v rozporu s právem subjektu údajů na ochranu jeho soukromého a osobního života“¹⁰⁸, slovenská verze uvádí, že v případě takového zpracování možnost zpracovávat údaje bez souhlasu subjektu neplatí, pokud zde převažují základní práva a svobody dotčené osoby.

4.3. Judikatura

K pojmu soukromý život se vyjadřuje Ústavní soud SR ve svém nálezu ze dne 10. července 2002. Ústava SR tento pojem blíže nedefinuje, soud tedy zde přebírá zde názor ESLP, že soukromý život je široký pojem a nelze jej vyčerpávajícím způsobem definovat. Nelze ho omezit pouze na tzv. „intimní sféru“ a úplně z něj vyloučit vnější svět života člověka. Ochrana soukromého života tedy musí zahrnovat i právo jednotlivce navazovat a rozvíjet vztahy s ostatními ve vnějším světě, zahrnujícím i profesní či pracovní činnost. Dále uvádí, že nejen uchovávání údajů, které se týkají soukromého života jednotlivce řadíme pod ochranu čl. 8 odst. 1 Úmluvy. Nýbrž i údaje veřejné povahy se mohou týkat soukromého života, pokud jsou systematicky shromažďované a zaznamenávané do registrů vedených státní mocí.¹⁰⁹

Další rozhodnutí soudů SR jsou rozvedena v podkapitole věnující se pracovní právní judikatuře ve SR kvůli jejich vztahu k pracovnímu právu. Rozhodnutím ESLP, která jsou pro tuto problematiku stěžejní byla již věnována pozornost v předcházejících kapitolách. Bylo by nadbytečné uvádět je i zde, byť na ně ve velké míře odkazují a navazují i rozhodnutí slovenských soudů v otázkách ochrany soukromí.

¹⁰⁸ § 5 odst. 2, písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁹ náleží Ústavního soudu SR ze dne 10. července 2002, sp. zn. I. ÚS 22/01

5. Ochrana soukromí v pracovním právu SR

5.1. Projevy ochrany soukromí v pracovním právu

Zákoník práce SR¹¹⁰ se ochraně soukromí zaměstnanců věnuje už v základních zásadách, jmenovitě ve čl. 11, kde říká, že zaměstnavatel může o zaměstnanci shromažďovat jen osobní údaje, které souvisejí s kvalifikací a profesionálními zkušenostmi zaměstnance a údaje, které mohou být významné z hlediska toho, jakou práci má zaměstnanec vykonávat, jakou vykonává či vykonával. Přímou ochraně soukromí zaměstnance se zákoník vyjadřuje v § 13 odst. 4, dle kterého nesmí zaměstnavatel bez vážných důvodů spočívajících ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovišti a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že ho monitoruje, provádí záznam telefonických hovorů, které zaměstnanec uskutečňuje s využitím technických zařízení patřících zaměstnavateli a kontroluje elektronickou poštu odeslanou z pracovní elektronické adresy a doručené na tuto adresu bez toho, aby na takové své jednání předem upozornil. V případě instalace určitého kontrolního mechanismu je zaměstnavatel povinen nejdříve projednat se zástupci zaměstnanců rozsah kontroly, způsob uskutečnění a dobu jejího trvání. O stejných skutečnostech musí pak informovat zaměstnance. V případě porušení těchto stanovených podmínek má zaměstnanec právo podat zaměstnavateli stížnost a zaměstnavateli je stanovena povinnost na ni bez zbytečného odkladu odpovědět, učinit nápravu, upustit od takového konání a odstranit jeho následky. V odst. 7 stejného ustanovení je dána zaměstnanci možnost obrátit se na soud, domnívá-li se, že jeho soukromí na pracovišti nebo ve společných prostorách bylo narušeno nedodržením podmínek daných odst. 4.¹¹¹ Vážným důvodem uvedeným v odst. 4 § 13 jsou myšleny zejména vážné majetkové zájmy zaměstnavatele. Absence definice či přímo taxativní výčet zmíněných vážných důvodů je dle četné literatury nedostatkem a je poukazováno na vhodnost novelizace uvedeného ustanovení, která by napravila současnou možnost širokého výkladu ustanovení. Jako tyto vážné důvody můžeme vidět například podezření ze spáchání trestného činu či předpoklad porušování ustanovení pracovní smlouvy.

Větší rozdíly ve srovnání s úpravou ZP nenajdeme, jako přednost ZP ovšem vidím fakt, že hlavní ustanovení týkající se ochrany soukromí zaměstnance je obsaženo v samostatném paragrafu, kdežto ve slovenském zákoníku ho najdeme v § 13, který byl v původním znění zákoníku nazván „Zákaz diskriminace“. V současném změně je nadpis vypuštěn, ale stále se v tomto ustanovení nachází vedle úpravy ochrany soukromí zaměstnance i ochrana před diskriminací. Dle mého názoru by bylo vhodné, aby stejně jako v ZP byl hlavním otázkám

¹¹⁰ zákon č. 311/2001 Z. z. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹¹¹ Tamtéž

ochrany soukromí v pracovním právu věnováno samostatné ustanovení. Možná by to byla jen pouhá kosmetická úprava, ale vzhledem k výše zmíněnému stále většímu důrazu na právo jedince na soukromí, by jeho samostatná úprava byla vhodná. Proti původnímu znění zákona se v aktuální znění nachází ještě další změna, týkající se prohloubení ochrany soukromí v pracovním právu v čl. 11, o který byl již uveden výše.

Určitost zmíněného článku je dle H. Barancové velmi sporná, pokud se jedná o možnost zásahu do práva na soukromý život zaměstnance. Diskutabilní je i dodržení zásady přiměřenosti, jelikož je složité dopředu určit obsah informací o zaměstnanci, které zákon v tomto článku uvádí. Výjimku tohoto ustanovení H. Barancová považuje za nesprávně široce koncipovanou a nekorektní tím, že zaměstnavateli umožňuje nedodržet zásadu přiměřenosti.¹¹² S neurčitostí čl. 11 souhlasí i M. Kovalčíková, která vidí problém absenci povinnosti zaměstnavatele získat souhlas zaměstnance k zaznamenávání osobních údajů, jež vyplývá už z ustanovení zákona č. 122/2012 Z. z.¹¹³

Dle § 47 odst. 1 je zaměstnanec povinen vykonávat v pracovní době svou práci dle pokynů zaměstnavatele a dodržovat pracovní disciplínu. Ochrany soukromí se týká i ustanovení § 52 odst. 2 písm. c), které se týká práce na dálku s využitím informačních technologií. Zaměstnavateli z zmíněného ustanovení vzniká povinnost zabezpečit ochranu osobních údajů při tomto typu výkonu práce a je povinen informovat zaměstnance o všech omezeních používání technického a programového vybavení, stejně jako o následcích porušení stanovených omezení. Takové informování je opět vhodné učinit např. v pracovním řádu zaměstnavatele. Mezi základní povinnosti zaměstnance patří dle § 81 odst. písm. b.) využívat pracovní dobu k výkonu práce. Vedoucí zaměstnanci pak mají dle § 82 písm. a) povinnost kontrolovat práci zaměstnanců.

V § 84 upravuje zákon „pracovní poriadok“, čili pracovní řád, kterým může zaměstnavatel konkretizovat v souladu s právními předpisy ustanovení zákoníku práce. Tento řád může zaměstnavatel vydat pouze se souhlasem zástupců zaměstnanců, bez souhlasu by byl řád neplatný. Dle § 85 odst. 1 je pracovní doba časem, kdy je zaměstnanec zaměstnavateli k dispozici a vykonává svou práci a plní povinnosti dané pracovní smlouvou.

Na poli ochrany práv a povinností v pracovním právu působí stejně jako v ČR inspekce práce, jejíž působnost je stanovena v § 150. Zaměstnanci jsou dle zákona oprávněni podat podnět příslušnému orgánu inspekce práce, pokud byli poškozeni porušením povinností vyplývajících

¹¹² BARANCOVÁ, Helena. Monitorovanie zamestnancov a ochrana súkromného života v judikatúre európskych súdov. In BARANCOVÁ, Helena (ed). *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 16 – 17.

¹¹³ KOVALČÍKOVÁ, Martina. Ochrana osobných údajov s súvislosťou s monitorovaním zamestnancov. In BARANCOVÁ, Helena (ed). *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 94 – 105.

z pracovněprávních vztahu. Orgány inspekce práce, rozsah kontroly a další je upraveno v zákoně č. 126/2006 Z. z. Inspekce má právo na získání osobních údajů zaměstnanců pro svoji kontrolní činnost a zaměstnavatel je povinen jí tyto údaje poskytnout.¹¹⁴

Druhý odstavce ustanovení § 177 říká, že v rámci ochrany svého majetku je zaměstnavatel oprávněn vykonávat v nezbytném rozsahu kontrolu věcí, které vnášejí či vynášejí zaměstnanci do či z pracoviště. Při výkonu kontroly je třeba dodržovat předpisy o ochraně osobní svobody a nelze při ní ponižovat lidská důstojnost. Uvedené ustanovení je srovnatelné s odst. 2 § 248 ZP. Rozdíl je zde v absenci výslovného umožnění osobních prohlídek ve slovenské úpravě.

5.2. Judikatura

V nálezu ze dne 4. února 2009 s odkazem na judikaturu EU uvedl Ústavní soud SR pravidla, která musí být splněna při kterémkoli zásahu do soukromí člověka. Jedná se o legalitu, legitimitu a proporcionalitu tohoto zásahu.¹¹⁵ K uvedenému nálezu v souvislosti s ustanovením zákona č. 311/2001 Z. z. se vyjádřil F. Michalíček v tom smyslu, že použijeme-li zásadu legality na odst. 4 § 13 zákoníku práce SR, vidíme jasně jeho nedostatek. Ten spočívá v diskutabilním splnění podmínky určitosti a předvídatelnosti, které se váží na zásahu legality, v souvislosti s možností zásahu do soukromí. Zákoník práce totiž připouští zásah do soukromí v případě vážného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, přičemž onen vážný důvod není v zákoně definován. Zaměstnanec tedy nemůže dostatečně předvídat účinky § 13 odst. 4, jelikož ze stany zákonodárce nedošlo k definování pojmů, které umožňují zásahy do soukromí zaměstnance.¹¹⁶

ÚS SR ve svém nálezu ze dne 10. července 2001 uvedl, že Ústavou vytvořená ochrana práva na soukromí člověka se vnitřně diferencuje a jednotlivými ustanoveními se zaručuje ochrana soukromí v různých životních situacích.¹¹⁷ Do sféry ochrany soukromí lze zařadit tedy i do jisté míry pracoviště člověka. Tímto nálezem opět soud navazuje na judikaturu ESLP. Můžeme říci, že rozhodovací činnost slovenského a českého Ústavního soudu se v těchto otázkách neliší právě z důvodu souladu s rozhodovací činností ESLP.

Dalším nálezem ÚS SR z ustanovení Ústavy SR dovedl, že není zaručena ochrana soukromého a rodinného života před jakýmkoli zásahem, nýbrž jen před zásahem neoprávněným. Je tedy možný zásah do soukromého života člověka ze strany jiné fyzické či

¹¹⁴ zákon č. 126/2006 Z.z. o inspekci práce a o změně a doplnění zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegální práci a nelegálním zaměstnávání, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁵ nálezu Ústavního soudu SR ze dne 4. února 2009, sp. zn. 177/07

¹¹⁶ MICHALÍČEK, Filip. *Právo na soukromí zaměstnanců v judikatuře soudů Slovenské republiky a České republiky* [online]. sei.iuridica.truni.sk, 2014 [cit. 26. července 2014]. Dostupné na <<http://sei.iuridica.truni.sk/archive/2014/01/SEI-2014-01-Studies-Michalicek-Filip.pdf>>.

¹¹⁷ nálezu Ústavního soudu SR ze dne 10. července 2001, sp. zn. I ÚS 13/00

právnícké osoby v těch případech, kdy lze zásah hodnotit jako oprávněný. Neoprávněným zásahem je pak zásah, který nemá zákonný základ, nesleduje stanovený cíl, nedbá na podstatu a smysl základního práva, které omezuje. Neoprávněným je i zásah nepřiměřený k dosažení požadovaného cíle, přičemž přiměřenost posoudíme dle toho, zda pro zásah byly relevantní a dostatečné důvody.¹¹⁸

Vyjma judikatury ÚS SR dále uvádím poněkud překvapivý rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 29. října 2012. Soud zde řešil odvolání ve věci určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru a náhrady mzdy. Výpověď byla dána žalobci jako zaměstnanci žalovaného dle § 63 odst 1 písm. e) ZP SR, jelikož se dopustil opakovaně hrubého porušení pracovní disciplíny tím, že opakovaně zasílal ze svého pracovního e-mailu na adresu třetích osob interní informace zaměstnavatele. Soud prvního stupně žalobu zaměstnance zamítl, proti rozsudku se žalobce odvolal a své odvolání odůvodnil faktem, že výpověď byla neplatná, jelikož došlo ze strany zaměstnavatele k porušení ochrany soukromí. Dle jeho slov měl za to, že v souvislosti s užíváním zmíněné e-mailové adresy mohl důvodně očekávat soukromí. Tato adresa mu ovšem byla zřízena pro účely interní komunikaci s vedením firmy. Soud ve svém rozhodnutí potvrdil zamítavý rozsudek soudu prvního stupně.¹¹⁹ F. Michalíček k tomuto rozhodnutí uvádí, že soud se nedostatečně vypořádal se zásahem do soukromí zaměstnance a chybu vidí také v tom, že soud nevěnoval pozornost tvrzené absenci předcházejícího upozornění ze strany zaměstnavatele na to, že bude zaměstnanec monitorován. Pokud tento rozsudek soudu srovnáme s rozsudkem ESLP ve věci Copland v. UK, musíme konstatovat, že se obě rozhodnutí rozcházejí. ESLP došel k názoru, že obchodní e-mailová komunikace je stejně jako telefonní hovor z pracoviště zahrnuta pod ochranu soukromí, pokud osoba důvodně očekávala, že nebude sledována, jelikož žádný vnitřní předpis zaměstnavatele tuto možnost neobsahoval. Nepřípustné je tedy v souladu s rozhodnutím ESLP sledování, pokud na jeho možnost nebyl zaměstnanec dopředu upozorněn. Obdobná situace byla Krajským soudem v Bratislavě posouzena naprosto odlišně a fakt, že zaměstnanec spoléhal na soukromou povahu e-mailů, jelikož nebyl na možnost monitorování upozorněn, nehrála v rozhodnutí soudu roli.¹²⁰

5.3. Konkrétní zásahy do soukromí ze strany zaměstnavatele

Obecně zde platí totéž, co bylo řečeno v odpovídajících podkapitolách o sledování telefonické a elektronické komunikace v českém právním řádu. Oba řády navazují v mnohém na

¹¹⁸ náleží Ústavního soudu SR ze dne 10. července 2002, sp. zn. I. ÚS 22/01

¹¹⁹ rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 29. října 2012, sp. zn. 6 Co 203/2012

¹²⁰ MICHALÍČEK, Filip. *Právo na soukromí...*

judikaturu ESLP a v obou řádech se postupně právní úprava snaží vyrovnat aktuálnímu rozvoji technologií a s tím související potřeba odpovídajícího zákonného zakotvení ochrany soukromí.

5.3.1. Sledování e-mailů a telefonických hovorů

Ochranu osobních údajů zakotvuje čl. 19 Ústavy SR. Sledování e-mailů a telefonických hovorů zaměstnance je zásahem do jeho soukromého života. Pokud zaměstnavatel přistoupí neoprávněně ke kontrole e-mailů zaměstnance, dopouští se porušení telekomunikačního tajemství. K tomu dle H. Barancové nedojde tehdy, pokud je zaměstnavatel uvedený v kopii e-mailu zaměstnance nebo byl e-mail zaslán zaměstnancem v rámci plnění jeho pracovních úkolů.¹²¹ V této otázce platí tedy obdobně to, co pro kontrolu e-mailů v českém právní úpravě. Obecně je připuštěno užití screeningu e-mailů za účelem odfiltrování nevyžádané pošty či pošty obsahující počítačové viry.¹²²

M. Dolobáč k problematice sledování e-mailů zaměstnavatelem říká, že zaměstnavatelé často odůvodňují takové sledování snahou o zvýšení efektivity práce a poukazují na povinnosti zaměstnanci plynoucí z § 81 ZP SR. Zaměstnanec má zákonnou povinnost využívat pracovní čas na výkon práce a dále povinnost řádně hospodařit s prostředky mu svěřenými. V této souvislosti se zaměstnavatelé uchylují k získání souhlasu k monitoringu přímo prostřednictvím ustanovení v pracovní smlouvě. Zmíněný autor poukazuje na absolutní neplatnost této dohody, jelikož je právo na ochranu jiných písemností (vedle listovního tajemství a tajemství dopravovaných zpráv) dle Ústavy SR základním lidským právem a bez výslovného dovolení zákona ho není možné porušit.¹²³

Soukromé hovory na pracovišti obecně nezakazuje žádný vnitrostátní předpis. Zaměstnavatel je může v pracovním řádu ale omezit například při výkonu specifických činností, při nichž může být používání mobilních zařízení nežádoucí kvůli jejich specifickým vlastnostem a jejich působení na jiné přístroje, na jejichž správnou činnost mohou mít vliv. Tímto by zaměstnavatel s cílem chránit své oprávněné zájmy zasáhl do práv zaměstnanců jen v zanedbatelné míře.

Ve svém článku D. Skladan poukazuje na situace, kdy se zaměstnavatel uchýlí ke stanovení limitu pro telefonní hovory zaměstnanců. Pokud vyčerpají zaměstnanci stanovenou dobu či částku, provolanou sumu nad onen limit poté platí sami. Může ale docházet i k situacím,

¹²¹ BARANCOVÁ, Helena a kol. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. s. 118.

¹²² BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce: komentár*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 69 – 89.

¹²³ DOLOBÁČ, M. Monitoring e-mailovej komunikácie zamestnanca v judikatúre ESLP. In BARANCOVÁ, Helena (ed). *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 118 – 126.

kdy je pro zaměstnance nedostatečný zmíněný limit pro vyřízení všech pracovních telefonátů a pak jistě není správné, aby nadlimitní hovory hradil sám.¹²⁴

5.3.2. Kamerové systémy

Stejně jako v právním řádu ČR, i zde rozlišujeme v případě kamerových systémů, zda jimi dochází ke zpracování osobních údajů či nikoli. Podle toho jsme pak schopni určit, zda se právní režim instalace kamerového systému bude řídit zákonem č. 122/2012 Z. z., či nikoli. Práva a povinnosti jím stanovené se budou vztahovat pouze na kamerové systémy se záznamem, jelikož v těchto případech bude docházet k určitým operacím s osobními údaji a tedy dle definice ve zmíněném zákoně o zpracování osobních údajů. Dochází-li ke sledování bez záznamu, nelze uplatnit práva a povinnosti, které ukládá výše zmíněný zákon. Ochrana soukromí zaměstnanců je v těchto případech problematičtější, ale stále je zde možnost domoci se nápravy porušení pracovněprávních předpisů soudní cestou. V souvislosti s instalací kamerového systému pořizujícího záznam má zaměstnavatel jako správce povinnosti vůči Úradu na ochranu osobních údajov SR, které vyplývají ze zákona č. 122/2012 Z. z.

Užití kamerových systémů považujeme za oprávněné, pokud je jediným možným způsobem, jak dosáhnout cíle ochránit majetek zaměstnavatele. Zásadně jsou připuštěny příležitostné kontroly zaměstnanců, které slouží k ověření plnění pracovních povinností.¹²⁵ Zákon ovšem nedefinuje jasně prostory, v nichž lze či naopak nelze zaměstnance podrobovat sledování. P. Demek proto navrhuje de lege ferenda lepší podmínky pro přesné označení místností, pro které je monitorování kamerovým systémem přípustné. Dle jeho názoru by tento fakt zabránil extenzivnímu výkladu možnosti sledování zaměstnanců ve víceúčelových prostorách.¹²⁶

Právo zaměstnance na soukromí je v SR zákonodárcem povýšeno nad právo zaměstnavatele na ochranu jeho majetku a proto je sledování zaměstnanců kamerovým systémem prostředkem *ultima ratio*. Autoři M. Bulla a M. Švec vedle výše zmíněného návrhu de lege ferenda navrhují, aby bylo jasně vymezeno, co je myšleno „vážným důvodem“, který ZP SR v § 13 vyžaduje pro oprávněné sledování zaměstnance. Dle jejich názoru by měl být dán taxativní výčet skutečností, které lze považovat za zmíněný vážný důvod, čímž by bylo zamezeno možnému

¹²⁴ SKLADAN, Dalibor. *Súkromné hovory na pracovisku väčšinou zaplatíme z vlastného vrecka, ale nie vždy ich možno rozlíšiť* [online]. obroda.sk, 27. října 2004 [cit. 27. července 2014]. Dostupné na <<http://obroda.sk/clanok/17597/SOAKromnOL-hovory-na-pracovisku-vOEUnéTinou-zaplatONme-z-vlastnOLho-vrecka,-ale-nie-veody-ich-moeonotozlONéTiel/>>.

¹²⁵ BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce: komentár*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 69 – 89.

¹²⁶ DEMEK, P. Právo na ochranu osobného súkromia zamestnancov verzus jeho legálne limity a obmedzenia. *Acta Iuridica Olomucensis*, 2010, roč. 5, č. 1, 91 – 105.

širokému výkladu ustanovení.¹²⁷ Dle mého názory by byl dostačující demonstrativní výčet, který by širokému výkladu zabránil a stanovil určité vodítko pro praxi. Tímto by bylo zabráněno nedostatkům, kterými může taxativní výčet trpět.

¹²⁷ BULLA, M., ŠVEC, M. Ochrana súkromia zamestnancov pri prevádzkovaní kamerového systému na pracovisku. *Justičná revue*, 2010, roč. 62, č. 10, s. 1062 – 1080.

Závěr

Zkoumaná problematika zasahuje do řady právních odvětví od práva ústavního přes právo pracovní k právu trestnímu či správnímu. Tento odvětvový přesah byl jedním z hlavních důvodů, proč jsem téma zvolila. Ukázalo se ovšem, že samotná pracovněprávní stránka věci je natolik obsáhlá, že vzhledem k rozsahu práce se nelze ani stručně věnovat ostatním aspektům, což může být napraveno dalším rozšířením práce v budoucnu.

V úvodních kapitole se věnuji samotnému pojmu soukromí, který v navazujících částech práce rozebírám v souvislosti s pracovním právem. Pojem soukromí vykládám v souladu se starší i nejnovější literaturou, přičemž je zřejmé, že tento pojem se stále rozšiřuje. Oblast soukromí byla v kontextu pracovního práva rozšířena zejména judikaturou ESLP, z níž stěžejní je rozhodnutí ve věci Niemietz proti Německu. Soud zde stanovil, že pod pojem soukromí zahrnujeme i vztahy jedince s dalšími lidmi např. na pracovišti, nikoli jen intimní sféru života, kterou si pod pojmem soukromí zpravidla představujeme. Vedle rozšiřováním pojmu soukromí ovšem dochází samozřejmě i k rozšiřování možností, jak soukromí narušovat. Další vývoj pojmu je otázkou, můžeme ale prohlásit za pravděpodobné, že se bude nadále výkladem rozšiřovat. Odvážuji se to tvrdit už jen kvůli tomu, jaký rozvoj technologií v současnosti sledujeme. Ani v této oblasti není pravděpodobné, že by vývoj přestal, proto si můžeme být jisti i nárůstem zásahů do soukromí a tedy logicky i potřeby chránit všechny ohrožené aspekty soukromí, a to i ty, o kterých dnes ještě ani nemusíme uvažovat jako o součástech soukromého života.

Kapitola shrnující právní úpravu ochrany soukromí poukazuje na nedostatek české legislativy, kterým je absence definice pojmu soukromí. Je ale otázkou, jestli lze uspokojivou definici vůbec vytvořit, aniž by se zákonodárce omezil pouze na tvrzení, že soukromí lze vymezit jako záležitosti soukromého života člověka, do nichž není oprávněn bez jeho svolení jiný subjekt zasahovat. Je tudíž možné, že pojem soukromí je vhodnější legislativně nevykládat a ponechat jeho rozsah na zvážení soudů rozhodujících v konkrétních případech. Uváděné prameny upravují ochranu soukromí na úrovni mezinárodní i vnitrostátní v rámci úpravy dalších osobnostních práv. Dostatečnou úroveň ochrany v souladu s právem EU garantuje právní systém ČR na ústavní úrovni, jež je dále konkretizována na úrovni zákonné.

Během psaní práce jsem zjistila, že zpracovávané problematice není odbornou veřejností věnována dostatečná pozornost. Toto mé tvrzení sice nepotvrzuje množství článků, které se tématu věnují, ovšem zcela to potvrzuje jejich obsah. Jen ojediněle jsem se setkala s články polemickými či kontroverzními, naprostá většina z nalezených článků se omezila na opakování tvrzení už mnohokrát vyřčených. To je vzhledem k aktuálnosti problému narušování soukromí na pracovišti nedostačující.

Práce se ve velké míře dotýká problematiky ochrany osobních údajů, kterou zařazujeme do sféry soukromí člověka jako jednu z dílčích složek soukromí. Bylo tedy vhodné věnovat kapitolu i ochraně soukromí dle zákona o ochraně osobních údajů, jelikož v textu tohoto zákona nalézáme mnoho stěžejních ustanovení, která dále ovlivňují ochranu soukromí v pracovněprávních vztazích. Samozřejmě existuje i velké procento situací, kdy nelze ochranu dle tohoto zákona uplatnit, jako je nahodilé shromažďování informací nebo jednorázové nakládání s osobními údaji. Zákon udává rámec a podmínky pro systematické zpracování osobních údajů, stanovuje nutnost legitimního účelu zpracování údajů a požaduje pro zpracování údajů souhlas dotčené osoby. Tento požadavek ovšem ustupuje tehdy, je-li právo na soukromí vyváženo jiným právem garantovaným na stejné úrovni, t.j. jiným základním lidským právem.

Zmíněná konkurence základních práv představuje třetí plochu, která je pomyslnou linkou táhnoucí se celou prací. Vždy totiž proti právu na soukromí osoby zaměstnance stojí právo na ochranu majetku, které je schopné vyvážit právo na soukromí. Nemohu tvrdit, že by se v práci podařilo určit onu hranici, kdy ještě lze hovořit o oprávněné ochraně majetku a kdy se již jedná o neoprávněný zásah do soukromí. Dle mého názoru jasná hranice ani neexistuje. Propojováním práce se soukromým životem, jež lze nejlépe demonstrovat na příkladu práce z domova, tzv. home office, jsme se dostali do situace, kdy se hranice pracovního a soukromého života stírají. Tím se dostávám k samotné pracovněprávní úpravě ochrany soukromí osob, konkrétně tedy zaměstnanců. Zaměstnavatel má v dnešní době značné možnosti kontrolovat výkon práce zaměstnance, čímž zasahuje do jeho soukromí. Poukazuji ale na fakt, že ne vždy je v zájmu zaměstnavatele podrobovat zaměstnance kontrolám. Jako nevhodné se to jeví v případech, kdy je při výkonu zaměstnání žádoucí kreativní myšlení či jiný osobní vklad zaměstnance závislý i na přívětivém pracovním prostředí, jelikož takový zaměstnanec pod tlakem kontroly nebude jistě uspokojivě odvádět svou práci.

Sledování zaměstnance je ovšem zaměstnavateli dovolené, v souladu se ZP má možnost kontrolovat věci, které zaměstnanci vnášejí do pracoviště nebo z něj odnášejí a provádět osobní prohlídky. Zaměstnanci je zakázáno bez svolení zaměstnavatele užívat výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele, dodržování této povinnosti je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat. Zaměstnavatel je v případě kontroly omezen a může ji vykonávat pouze přiměřeným způsobem. Další povinnosti a omezení stanovuje ZOOÚ. Zákon tedy dovozuje narušovat soukromí zaměstnance, zaměstnavatel ale k tomuto zásahu do osobnostního práva musí mít zvláštní důvod spočívající v povaze činnosti zaměstnavatele. Musí také seznámit zaměstnance s rozsahem a způsobem kontroly. Platí, že v konkrétních případech je třeba zvlášť posuzovat existenci zvláštního důvodu a přiměřenost zásahu. Je třeba zde zmínit i důležitost pracovních řádů, které

podrobně upravují například zmíněné užívání výrobních s pracovních prostředků zaměstnanci. Nový pohled na sledování zaměstnanců přinesl zákon o trestní odpovědnosti právnických osob. Zaměstnavatelům dle něj lze přičítat i odpovědnost za trestný čin spáchaný zaměstnanci za splnění dalších podmínek, tímto se tedy kontrola zaměstnanců stala pro zaměstnavatele ještě podstatnější.

Zjištění vyplývající z podkapitol řešících specifické zásahy zaměstnavatele do soukromí zaměstnanců ukazují, že konkrétně v případě kamerových systémů je zákonodárce k zaměstnavateli značně benevolentní a v rámci ochrany jeho majetku mu umožňuje až nepřiměřeně zasahovat do soukromí neustálým sledováním. Odborná veřejnost se nicméně shoduje, že například prostory toalet a převlékárny jsou ze sledování absolutně vyloučeny. Dalším konkrétním zásahem ze strany zaměstnavatele, který práce podrobně řeší, je sledování telefonních hovorů. Panuje shoda na tom, že telefonní číslo lze považovat za osobní údaj, což obdobně platí i pro e-mailovou adresu. Náhled na povahu odesílaných a přijímaných zpráv je nutné posuzovat analogicky dle právní úpravy korespondence. V případě elektronické komunikace lze říci, že zaměstnavatel má široké oprávnění tuto v různé míře sledovat. Další podkapitola se zabývá sledováním aktivity zaměstnance na internetu, kde je poukazováno především na nutnost zajistit efektivní využití pracovní doby. U tohoto konkrétního sledování považují zásah do soukromí za minimální, jelikož zaměstnavatel má v současné době k dispozici řadu programů, které mohou kontrolovat či blokovat aktivitu zaměstnanců na internetu, aniž by narušovaly jejich soukromí.

Obranu zaměstnance v případě porušení práva na soukromí řeší samostatná podkapitola, která zdůrazňuje na roli státu, který v očích veřejnosti přebírá funkci ochránce soukromí jako základního lidského práva. Veřejnost se tedy stále častěji obrací na stát, a to prostřednictvím ÚOOÚ či veřejného ochránce práv. Další možností je domáhání se ochrany práv zaměstnance u inspekce práce či nezávislých soudů.

Komparaci české právní úpravy s právní úpravou Slovenské republiky byly věnovány poslední kapitoly práce. Vzhledem k členství obou zemí v EU jsem se ve zmíněných kapitolách dále nevěnovala právu EU, řešena zde není ani judikatura ESLP. Na ústavněprávní úrovni se úprava soukromí v obou rádech téměř neliší, stejně tak na zákonné úrovni je úprava v obou případech značně roztržena. Rozdíl nacházíme v kodifikacích soukromého práva. NOZ osobnostní práva řeší zjevně podrobněji než občanský zákoník SR. Otázkou ale je, jestli zde není snaha o podrobnou úpravu nadbytečná, což může po delší době účinnosti ukázat v praxi právě NOZ. Ochrana soukromí dle ZOOÚ je téměř srovnatelná s úpravou zákona SR č. 122/2012 Z. z. o ochraně osobních údajů, slovenská úprava je zde bohatší o demonstrativní výčet chráněných zájmů, pro které je možné zpracovávat osobní údaje bez souhlasu dotčené osoby.

Větší rozdíly nenajdeme ani v úpravě zákoníků práce obou států. Slovenský ZP se ovšem ochraně soukromí věnuje již ve formulaci základních zásad, toto ustanovení je ale literaturou považováno za problematické, jelikož umožňuje nedodržet zásadu přiměřenosti. Odlišnost nacházíme i ve větší míře zapojení zástupců zaměstnanců ve slovenské úpravě a odborná diskuze ukazuje na další rozšíření jejich práv. Konkrétní zásahy do soukromí zaměstnance nejsou stejně jako v českém ZP podrobně upraveny, v obou řádech zde tedy hraje důležitou roli výklad judikatury. Dále zákoník řeší shodně i možnost obrany zaměstnance u inspekce práce a uvádí i možnost obrátit se na soud. Judikatura slovenských soudů navazuje a odkazuje k rozhodovací praxi ESLP, avšak při vypracování této práce jsem narazila na rozsudek Krajského soudu v Bratislavě, který se s judikaturou ESLP v otázce ochrany soukromí zaměstnance zásadně rozchází. Po zhodnocení můžeme říct, že rozdíly v právní úpravě obou států nejsou velké a oba právní řády poskytují ochranu právu na soukromí zaměstnance v souladu s požadavky mezinárodního práva a práva EU.

Vidím jako přínosné budoucí rozšíření práce, dále by bylo vhodné zabývat se trestněprávními následky, které mohou vzejít z porušování soukromí zaměstnanců. Žádoucí by bylo do práce v budoucnu zahrnout i problematiku práva na informace v souvislosti se zveřejňováním platů, která se také dotýká ochrany soukromí zaměstnanců, konkrétně pak zaměstnanců veřejné správy. Bude také zajímavé sledovat další vývoj judikatury a zákonodárství v této oblasti, jelikož jak jsem již výše uvedla, technologie umožňující jakékoli sledování se budou stále zdokonalovat a je důležitým úkolem zákonodárství i soudnictví udržovat s tímto vývojem v souladu i právní řád.

Seznam použitých zdrojů

Monografie a komentáře

BARANCOVÁ, Helena a kol. *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. 1. vydání. Bratislava: Sprint dva, 2010. 192 s.

BARANCOVÁ, Helena a kol. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. 1. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. 377 s.

BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce: komentár*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 1049 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentár*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 1616 s.

JANEČKOVÁ, Eva, BARTÍK, Václav. *Kamerové systémy v praxi*. 1. vydání. Praha: Linde, 2011. 240 s.

KUČEROVÁ, Alena a kol. *Zákon o ochraně osobních údajů : komentár*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 516 s.

LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník: komentár. I, Obecná část (§ 1–654)*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 1382 s.

MAŠTALKA, Jiří. *Osobní údaje, právo a my*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. 212 s.

MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání . Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 435 s.

PLECITÝ, Václav. *Problematika ochrany osob a majetku z pohledu soukromého práva*. 1. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 139 s.

ŠIMÍČEK, Vojtěch a kol. *Právo na soukromí*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2011. 212 s.

VIDRNA, Jan, KOUDELKA, Zdeněk. *Zaměstnanci v objektivu kamer. Právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. 235 s.

Odborné články

BULLA, Martin, ŠVEC, Marek. Ochrana súkromia zamestnancov pri prevádzkovaní kamerového systému na pracovisku. *Justičná revue*, 2010, roč. 62, č. 10, s. 1062 – 1080.

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

JOUZA, Ladislav. Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*, 2014, roč. 21, č. 6, s. 26.

JOUZA, Ladislav. Právní ochrana soukromí zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele. *Práce a mzda*, 2003, roč. 51, č. 4, s. 1 – 7.

MATES, Pavel, SMEJKAL, Vladimír. Právní ochrana a monitorování písemností a telekomunikací. *Právní rozhledy*, 2001, roč. 9, č. 11, s. 534 – 540.

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

MORÁVEK, Jakub. Kdy lze jako důkazní prostředek připustit záznam z kamerového systému? *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 13, s. 457 – 494.

MORÁVEK, Jakub. Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 5, s. 175.

PICHRT, Jan. K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 7, s. 254 – 258.

ŠTEFKO, Martin. K problému sledování vlastních zaměstnanců. *Právo a zaměstnání*, 2005, roč. 1, č. 1, s. 7 – 11.

ŠTĚDRŇ, Bohumír. Kontrola práce zaměstnance prostřednictvím telekomunikační techniky. *Právní rádce*, 2004, roč. 12, č. 12, s. 39 – 42.

TELEC, Ivo. Jak chránit zaměstnavatele před zaměstnanci? *Právní rozhledy*, 2004, roč. 12, č. 1, s. 18 – 23.

Internetové zdroje

Souhrnná zpráva o činnosti veřejného ochránce práv za r. 2013 [online]. ochrance.cz, 18. března 2014. Dostupné na http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Souhrn_na-zprava_2013_PDF_A.pdf.

Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Sněmovní tisk č. 362/0. [online]. psp.cz. Dostupné na <http://www.psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=71122>.

BLECHOVÁ, Eva. *Provozování kamerových systémů na pracovišti*. [online] epravo.cz, 29. června 2011 [cit. 5. července 2014]. Dostupné na <http://www.epravo.cz/top/clanky/provozovani-kamerovych-systemu-na-pracovisti-74654.html>.

BOROVEC, David. *Problížení internetu v pracovní době, aneb Nejvyšší soud ČR se vyjádřil k ochraně majetkových zájmů zaměstnavatele a soukromí zaměstnance*. [online]. epravo.cz, 28. srpna 2012 [cit. 10. července 2014]. Dostupné na <http://www.epravo.cz/top/clanky/prohlizeni-internetu-v-pracovni-dobe-aneb-nejvyssi-soud-cr-se-vyjadril-k-ochrane-majetkovych-zajmu-zamestnavatele-a-soukromi-zamestnanec-85199.html>.

KOHOUT, Lukáš. *Úskali videomonitoringu zaměstnanců*. [online] epravo.cz, 21. února 2011 [cit. 3. července 2014]. Dostupné na <http://www.epravo.cz/top/clanky/uskali-videomonitoringu-zamestnancu-80128.html?mail>.

KYSELKOVÁ, Kateřina. *Kontrola věcí a prohlídky zaměstnanců prováděné zaměstnavatelem*. [online] epravo.cz, 10. dubna 2013 [cit. 1. července 2014]. Dostupné na

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

LOEBL, Zbyněk, HAJNÝ, Filip, FRYNTOVÁ, Jarmila. *Monitorování e-mailů zaměstnanců*. [online] epravo.cz, 12. prosince 2003 [cit. 5. července 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/monitorovani-e-mailu-zamestnancu-22444.html>>.

MATEJKA, Ján. *Ochrana soukromí na pracovišti dle zákona č. 262/2006 Sb.* [online] itpravo.cz, 25. září 2006 [cit. 11. července 2014]. Dostupné na <<http://itpravo.cz/index.shtml?x=1919872#>>.

MICHALÍČEK, Filip. *Právo na soukromie zaměstnancov v judikatúre súdov Slovenskej republiky a Českej republiky* [online]. sei.iuridica.truni.sk, 2014 [cit. 26. července 2014] Dostupné na <<http://sei.iuridica.truni.sk/archive/2014/01/SEI-2014-01-Studies-Michalicek-Filip.pdf>>.

NONNEMANN, František. *E-mailová adresa jako osobní údaj*. [online] epravo.cz, 15. října 2013 [cit. 1. července 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/e-mailova-adresa-jako-osobni-udaj-92626.html>>.

PALLA, Tomáš. *Ochrana zaměstnanců před neoprávněným sledováním kamerovým systémem* [online] pravnicradce.ihned.cz, 27. ledna 2010 [cit. 20. července 2014]. Dostupné na: <<http://pravnicradce.ihned.cz/c1-40207100-ochrana-zamestnancu-pred-neopravenym-sledovanim-kamerovym-systemem>>.

SKLADAN. Dalibor. *Súkromné hovory na pracovisku väčšinou zaplatíme z vlastného vrecka, ale nie vždy ich možno rozlíšiť* [online]. obroda.sk, 27. října 2004. Dostupné na <<http://obroda.sk/clanok/17597/SOAKromnOL-hovory-na-pracovisku-vOEUnéTinou-zaplatONme-z-vlastnOLho-vrecka,-ale-nie-veody-ich-moeonotozLONeTiel/>>.

ŠVIDRNOCHOVÁ, Karolína. *Některé e-maily zaměstnavatel smí číst*. [online] epravo.cz, 5. března 2004 [cit. 5. července 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/nektere-e-mailu-zamestnavatel-smi-cist-24011.html?mail>>.

VIDRNA, Jan. *Na tajné frontě mezi zaměstnavateli a zaměstnanci*. [online] epravo.cz, 12. března 2013 [cit. 1. července 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/na-tajne-fronte-mezi-zamestnavateli-a-zamestnanci-89584.html>>.

ZEMAN, Milan. *Je pracovní emailová adresa osobním údajem?* [online] epravo.cz, 3. října 2013 [cit. 1. července 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/je-pracovni-emailova-adresa-osobnim-udajem-92420.html>>.

Judikatura ESLP

Rozsudek ESLP ze dne 6. září 1978 ve věci *Klass v. Germany*, č. stížnosti 5029/71

Rozsudek ESLP ze dne 16. prosince 1992 ve věci *Niemietz v. Německo*, č. stížnosti 13710/88

Rozsudek ESLP ze dne 25. 6. 1997 ve věci *Halford v. The United Kingdom*, č. stížnosti 20605/92

Rozsudek ESLP ze dne 17. července 2003 ve věci *Perry v. United Kingdom*, č. stížnosti 63737/00

Rozsudek ESLP ze dne 3. 4. 2007 ve věci *Copland v. The United Kingdom*, č. stížnosti 62617/00

Judikatura soudů ČR

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

Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 sp. zn. Pl. ÚS 83/06

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

Nález Ústavního soudu ze dne 22. března 2011, sp. zn. Pl. ÚS 24/10, bod 27 -

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. ledna 2008, sp. zn. 30 Cdo 3361/2007

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 12. února 2009, sp. zn. 9 As 34/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. ledna 2006, sp. zn. 21 Cdo 617/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. ledna 2008, sp. zn. 30 Cdo 3361/2007

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

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

Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 28. února 2007, sp. zn. 7 Ca 204/2005

Judikatura soudů SR

Nález Ústavního soudu SR ze dne 10. července 2001, sp. zn. I ÚS 13/00

Nález Ústavního soudu SR ze dne 10. července 2002, sp. zn. I. ÚS 22/01

Nález Ústavního soudu SR ze dne 4. února 2009, sp. zn. 177/07

Rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 29. října 2012, sp. zn. 6 Co 203/2012

Stanoviska a vyjádření Úřadu pro ochranu osobních údajů

Stanovisko č. 6/2009 *K ochraně soukromí při zpracování osobních údajů* [online]. uoou.cz, listopad 2009. Dostupné na <http://www.uoou.cz/files/stanovisko_2009_6.pdf%3e>.

Stanovisko č. 2/2009 *K ochraně soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště* [online]. uoou.cz, listopad 2009. Dostupné na: <http://www.uoou.cz/files/stanovisko_2009_2.pdf>.

Stanovisko č. 4/2004 *Ke zpracování osobních údajů prostředky kamerového sledování* [online]. uoou.cz, únor 2004. Dostupné na <http://www.uoou.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=9068>.

Stanovisko č. 1/2006 *K provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů* [online]. uoou.cz, leden 2006. Dostupné na <http://www.uoou.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=9690>.

Vyjádření *K monitorování elektronické pošty a ochrana soukromí a osobních údajů zaměstnanců* [online]. uoou.cz, leden 2003. Dostupné na <http://www.uoou.cz/vismo/zobraz_dok.asp?id_org=200144&id_ktg=2551&n=c-1-2003-monitorovani-elektronicke-posty-a-ochrana-soukromi-a-osobnich-udaju-zamestnancu&query=Elektronick%C3%A9+komunikace&p1=1017>.

Právní předpisy ČR

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

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

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

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

Zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 141/1961 Sb., trestní řád, ve znění pozdějších předpisů

Právní předpisy SR

Zákon č. 460/1992 Zb., Ústava Slovenskej republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/1964 Zb., občiansky zákonník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 122/2012 Z. z. o ochrane osobných údajov, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 126/2006 Z.z. o inšpekcií práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znění pozdějších předpisů

Směrnice Evropského parlamentu a Rady

Směrnice č. 1995/46/ES o ochraně jednotlivců v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů

Směrnice č. 2002/58/ES, o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací

Shrnutí

Téma mé diplomové práce je Ochrana soukromí zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Cílem této práce bylo zejména zabývat se konfliktem dvou základních lidských práv – práva zaměstnance na soukromí a práva zaměstnavatele chránit svůj majetek. Práce je rozdělena do několika kapitol, které zkoumají současný stav a vývoj v otázce ochrany práva na soukromí zaměstnanců. Kapitola zabývající se soukromím v pracovních vztazích se také věnuje konkrétním metodám monitoringu na pracovišti, jako je sledování počítačů, telefonických hovorů a kamerové sledování.

Pojetí soukromí je v současnosti velice široké a pojem soukromí stále nebyl právně definován. Normy týkající se ochrany soukromí zaměstnanců nejsou schopny dostihnout vývoj technologií, kterými zaměstnavatel může narušit soukromí zaměstnanců v rámci ochrany jeho majetku. Z toho důvodu má práce zdůrazňuje důležitost judikatury pro tuto otázku, jelikož judikatura je schopna náležitě reflektovat rychlý vývoj technologií. V závěrečné části tato diplomová práce nabízí srovnání ochrany práva na soukromí zaměstnanců s právní úpravou Slovenské republiky.

Klíčová slova

Zákoník práce – pracovní právo – zaměstnanec – zaměstnavatel – zaměstnání – právo na soukromí – ochrana soukromí – osobní údaj – monitoring na pracovišti

Abstract

The topic of my thesis is Protection of privacy of an employee in labor relations. The aim of the thesis was primarily to deal with the conflict of two fundamental human rights – the employee’s right to privacy and the employer’s right to own and protect his or her property. The thesis is divided into several chapters which analyze the current status and progress in protecting the right to privacy of employees. The chapter concerning the privacy in labor relations also deals with the particular methods of workplace monitoring, such as computer, telephone and video monitoring.

The concept of privacy is currently very wide and the term „privacy“ has not been legally defined yet. The law regarding the protection of employee privacy has not caught up with the progress of technologies employer can use to violate the privacy of an employee while protecting his or her property. That is why the thesis emphasizes the importance of jurisprudence which can properly reflect the rapid progress of technologies. Last chapters of the thesis provide a comparison of the protection of employee privacy with the legal regulation of the Slovak Republic.

Keywords

Labour code – labour law – employer – employee – employment – right to privacy – protection of privacy – personal data – workplace monitoring